

# **En studie om vad som påverkar arbetsgivares syn på funktionshindrades arbetsförmåga och möjligheterna till arbetsplatsanpassning**

**Anna von Koch och Nadia Thomsen**

Examensarbete, 15 hp, kandidatuppsats  
Arbetsterapi  
Jönköping, januari 2009

Handledare: Inger Jansson, universitetsadjunkt

Examinator: Carita Håkansson, Fil Dr, lektor

# Sammanfattning

Sverige har under många år arbetat för att alla som så önskar ska få ta del av arbetslivet. Trots detta ökar arbetslösheten bland individer med funktionshinder som innebär nedsatt arbetsförmåga. Syftet med denna studie var att beskriva vad som påverkar arbetsgivares syn på arbetsförmågan hos individer med funktionshinder och deras uppfattning om möjligheterna till arbetsplatsanpassning. Författarna valde att genomföra en kvalitativ studie och tio arbetsgivare inom handel och hälso- och sjukvård intervjuades, fem inom vardera bransch. Genom målinriktat urval valdes arbetsgivare som hade erfarenhet av att anställa ny personal och som hade kunskap om de fysiska och psykiska förmågor som krävs för att utföra arbetet på arbetsplatsen. Dessa informanter uttryckte en varierande syn på ämnet. Studien resulterade i två huvudkategorier som utgjorde grunden för arbetsgivarnas syn på funktionshindrade individers arbetsförmåga och möjligheterna till arbetsplatsanpassningar. Första huvudkategorin var *Arbetsplatsen*, där miljön, möjligheterna till anpassningar och organisationen påverkade synen. Den andra huvudkategorin var *Arbetsgivaren*, dennes människosyn, uppfattningar och utbildning, men framför allt tidigare erfarenheter. Resultatet visade att egenupplevda personliga erfarenheter och framförallt positiva erfarenheter, är en viktig och starkt bidragande faktor till informanternas syn på att anställa funktionshindrade individer med nedsatt arbetsförmåga. Detta har inte framkommit i andra studier som författarna har undersökt. Resultatet visade även att informanter med få anställda var mindre öppna för anställning en funktionshindrad individ då de upplevde en eventuell anställning som resurskrävande. Författarna föreslår ett mer aktivt arbete genom föreläsningar och informationsmöten för arbetsgivare för att på så vis förbättra arbetsgivares personliga erfarenheter av funktionshindrade och möjliga arbetsplatsanpassningar för att främja arbetsrekryteringen för funktionshindrade.

Nyckelord: arbetsrehabilitering, arbetsterapi, diskriminering, kvalitativ studie

# Summary

**Title:** A study about employers view on the work ability among individuals with disabilities and the possibilities for workplace adjustments.

Sweden has for many years worked towards the goal for everyone to have the possibility to work. Despite this, the unemployment among individuals with disabilities with reduced work ability has increased. The purpose of this study was to describe the influences that affect the employers view on the work ability among individuals with disabilities and the view on possibilities for workplace adjustments. The authors chose to make a qualitative study and ten employers was interviewed, five in the trade and five in the healthcare business. Through goal-directed selection the employers who had knowledge about the physical and psychological capacity that is needed to perform a job on the workplace was chosen.

The employers expressed different views on the subject. The result of the study came in two main categories that formed the basis of the employers view on the work ability among individuals with reduced work ability and the possibility for workplace adjustments. Firstly, the category was the *Employer* himself/herself, the perspective on humanity, perceptions and education, and most importantly previous experience. Secondly, the category was the *Workplace* itself, where the environment, possibilities for workplace adjustments and organization affected the perception. The result showed that own personal experiences and mostly positive experiences, are an important and strong factor that contributes to the informants view on employing individuals with disabilities and reduced work ability. This result hasn't been showed in other studies that the authors have studied. The result showed also that the informants with few employees was less open for employment of an individual with disabilities since they experienced an possible employment as demanding of resources.

The authors suggest more active work with lectures and information meetings to improve the employers' personal experiences of individuals with disabilities and the possibilities for workplace adjustments to promote the work recruitment of individuals with disabilities.

Keywords: discrimination, occupational therapy, work rehabilitation, qualitative study

# Innehållsförteckning

<b>Inledning</b> .....	<b>1</b>
<b>Bakgrund</b> .....	<b>1</b>
ICF - International Classification of Functioning, Disability and Health.....	1
Arbetsförmåga.....	2
Arbete och funktionshinder.....	3
Funktionshindrade i arbetslivet.....	4
Arbetsmarknaden för individer med funktionshinder - internationellt perspektiv.....	5
Arbetslivsinriktad rehabilitering .....	6
Anpassning av arbetsplats.....	6
Lagar och stöd för arbetsgivare.....	7
Branscher .....	8
<b>Syfte</b> .....	<b>9</b>
Frågeställningar.....	9
<b>Material och metod</b> .....	<b>9</b>
Urval.....	9
Datainsamlingsinstrument.....	10
Datainsamling .....	10
Databearbetning .....	11
Etiska överväganden .....	12
Etisk egengranskning.....	12
<b>Resultat</b> .....	<b>12</b>
Arbetsgivaren .....	13
Arbetsplats .....	16
<b>Diskussion</b> .....	<b>19</b>
Metoddiskussion .....	20
Resultatdiskussion.....	23
<b>Slutsatser</b> .....	<b>28</b>
<b>Omnämmanden</b> .....	<b>28</b>
<b>Referenser</b> .....	<b>29</b>
<b>Bilagor</b> .....	
Bilaga 1 .....	33
Bilaga 2 .....	34
Bilaga 3 .....	35

# Inledning

Faktorerna är många som påverkar individers chanser till att få arbete. En av dem är konjunkturen som då den är hög ger stor efterfrågan på arbetskraft och resulterar i större möjligheter att få arbete. Dock finns det även ett stort antal lediga platser som arbetsgivare behöver tillsätta vid lågkonjunktur (Arbetsmarknadsstyrelsen, 1998). Trots att Sverige under lång tid har haft ambitionen att alla människor, som så önskar, ska få ta del av arbetslivet har arbetslösheten ökat de senaste åren bland individer med funktionshinder som innebär nedsatt arbetsförmåga (Arbetsmarknadsstyrelsen, 2006; Institutet För Arbetsmarknadspolitik Utredning - IFAU, 2001).

Grundat på tidigare rapporter gjorda av arbetsmarknadsstyrelsen (1998) och Knutsson & Persson (2001) är denna studies inriktning att beskriva arbetsgivares syn på funktionshindrade individers arbetsförmåga samt synen på möjligheterna till arbetsplatsanpassning. I tidigare gjorda rapporter har det framkommit att arbetsgivares attityder gällande funktionshinder spelar en avgörande roll när det gäller att minska arbetslösheten bland funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga. Med detta som grund sökte författarna till denna studie bland annat efter insikt i vad som kan ha påverkat arbetsgivarnas syn på funktionshindrades arbetsförmåga och deras syn på möjligheterna till arbetsplatsanpassning, då det inte finns mycket skrivet om detta i tidigare gjorda rapporter. Denna studie tror författarna är av intresse då den förväntas ge insikt i och förståelse för arbetsgivares syn på arbetsförmågan hos individer med funktionshinder och deras eventuella behov av arbetsplatsanpassning. Den förväntas även ge ökad kunskap om ämnet och gällande de funktionshinder en individ kan ha/inte ha på just deras arbetsplats. Studien är också av intresse för arbetsterapeuter och andra professioner som arbetar inom detta område då den förväntas ge ökad insikt om arbetsgivares perspektiv vilket är av stor vikt i arbetet med att hitta arbetsplatser till individer med funktionshinder.

# Bakgrund

## **ICF - International Classification of Functioning, Disability and Health**

I ICF har Världshälsoorganisationen (WHO – World Health Organization) gjort en internationell klassificering av funktionstillstånd och funktionshinder som utgår från en syn på hälsa ur ett biologiskt, individuellt och socialt perspektiv. I ICF beskrivs omgivningsfaktorer tillsammans med individers funktionstillstånd som faktorer som bidrar till ett eventuellt funktionshinder. Med omgivningsfaktorer menar ICF den fysiska, sociala och attitydmässiga omgivningen i vilken en individ lever och verkar. Dessa faktorer kan vara både underlättande eller hindrande. Funktionshinder beskriver ICF som en paraplyterm för *funktionsnedsättningar, strukturavvikelser, aktivitetsbegränsningar* eller *delaktighetsinskränkningar* (Socialstyrelsen, 2002). ICF har inte som syfte att klassificera personer utan att beskriva en persons situation vid en viss tidpunkt (Handikapp & Rehabilitering, 2008).

### *Funktionsnedsättning:*

Funktionsnedsättningar beskrivs som problem i kroppsfunktioner i form av en påvisbar avvikelse eller förlust. Med kroppsfunktioner menas kroppssystemens fysiologiska funktioner, inklusive psykologiska funktioner.

### *Strukturavvikelser:*

Med strukturavvikelser menar ICF individens kroppsstrukturer. Det vill säga anatomiska delar av kroppen så som organ, lemmar och deras komponenter.

### *Aktivitetsbegränsningar:*

Aktivitetsbegränsningar delas in i undergrupperna aktivitet och delaktighet och innebär begränsningar i individens genomförande av en uppgift eller handling.

### *Delaktighetsinskränkningar:*

Dessa inskränkningar innebär begränsningar i individens engagemang i en livssituation.

Om en individ har funktionsnedsättningar, delaktighetsinskränkningar, strukturavvikelser eller aktivitetsbegränsningar tillsammans med en arbetsmiljö som ger nedsättningar i arbetsförmågan benämns detta fortsättningsvis som funktionshinder i denna studie.

## **Arbetsförmåga**

Teoretiska modeller och synsätt inom arbetsterapi beskriver hur aktivitetsförmåga och då även arbetsförmåga kan utvecklas i en dynamisk växelverkan mellan individens förmågor och den omgivande miljöns fysiska och sociala komponenter (dessa teoretiska modeller särskiljer inte förmågor kopplade till arbete från andra produktiva arbeten). En av dessa teoretiska modeller är "the Model of Human Occupation" (MoHO) som använder begreppen "human occupation" och "doing" (Kielhofner, 2008). Modellen belyser hur tre dimensioner av "doing" tillsammans påverkar en individs förmåga att utföra aktivitet. Den första dimensionen av "doing" är "occupational participation" som refererar till individens engagemang och psykosociala välbefinnande, exempelvis på en arbetsplats. Den andra dimensionen "occupational performance" innefattar vilje- och rutinmässiga egenskaper, fysiska och mentala förmågor som tillsammans interagerar med yttre fysiska och sociokulturella aspekter. Den tredje dimensionen "occupational skills" avser färdigheter som omfattar motoriska färdigheter, problemlösning samt färdigheter att kommunicera och integrera med andra människor.

Någon entydig beskrivning på arbetsförmåga finns inte i dagsläget då begreppet är komplext. Enligt Ludvigsson, Svensson och Alexandersson (2006) finns det ett stort behov av förtydligande av detta begrepp, inte minst med tanke på begreppets betydelse vid bedömning av rätten till sjukersättning. Enligt Hedborgs delbetänkande (2008) existerar arbetsförmåga i mötet mellan en individ och ett arbete. Mötet kan vara hypotetiskt men det måste vara ett möte menar Hedborg (2008). Förmågan att utföra arbete kan inte beskrivas för sig utan måste ställas i relation till de krav som arbetet i fråga innebär.

I Tenglands rapport (2006) om begreppet arbetsförmåga beskrivs begreppet på följande sätt: "Arbetsförmåga är att ha den kompetens (och prestationsförmåga) och (den för kompetensens nödvändiga grad av) hälsa som krävs för att utföra (x % av) det arbete som en normal arbetstagare (i branschen) kan utföra under lång tid (ett helt yrkesliv) utan att slita ut sig" (s. 29). Dock menar Tengland att denna definition inte fullständigt duger eftersom även miljöaspekter måste beaktas, vilket den teoretiska modellen MoHO som beskrivs ovan gör.

Det vanligaste sättet att definiera arbetsförmåga är genom sjukfrånvaro, det vill säga frånvarande på grund av sjukdom. Inte sällan används termen nedsatt arbetsförmåga i publikationer, trots att det oftast förefaller vara frånvaron på grund av sjukdom författaren

syftar på (Ludvigsson et al., 2008). Nedsatt arbetsförmåga innebär enligt Försäkringskassan (2008a) att ersättning från sjukförsäkringssystemet kan beviljas om arbetsförmågan är nedsatt. Om sjukdomen eller skadan inte medför en nedsättning av arbetsförmågan beviljas ingen ersättning från sjukförsäkringssystemet (Vahlne-Westerhäll, Bergroth & Ekholm, 2006). Vid nedsatt arbetsförmåga ska arbetsgivaren lämna de upplysningar till Försäkringskassan för att individens behov av rehabilitering snarast ska kunna klarläggas (Socialdepartementet, 2007).

Det är av stor vikt att förtydliga att ett funktionshinder i sig inte behöver innebära nedsatt arbetsförmåga. Många gånger associeras funktionshinder med en individ som sitter i rullstol, men det kan handla om allt från psykisk ohälsa, synskada och rörelsehinder till autism, muskelsvaghet efter en stroke, stressrelaterade besvär och allergier som nödvändigtvis inte påverkar arbetsförmågan på ett negativt sätt om rätt förutsättningar finns (Arbetslivsinstitutet, 2006).

### **Arbete och funktionshinder**

Synen på funktionshinder och individer med funktionshinder har skiftat under årens gång. Från början sågs individer med funktionshinder som en särskild grupp med specifika egenskaper (man såg funktionshindret före individen). Under tidens gång synliggjordes successivt enskilda funktionshinder. Viktiga brytpunkter i utvecklingen var upplysningen under 1700-talet, industrialiseringen under 1800-talet och världskrigen under 1900-talet. I och med uppmärksammandet av olika funktionshinder uppkom även krav på att diagnostisera och kategorisera funktionshinder. Successivt blev individen det centrala och funktionshindret bihanget. ICF:s syn på individer med funktionshinder är 2000-talets definition på hur funktionshinder och funktionshindrade bör ses (Socialstyrelsen, 2002). Antonsson (2002) beskriver detta som att funktionshinder kommer till i miljön vi befinner oss i, vilket innebär att funktionshindret är en aspekt av samhället. Funktionshindret är med andra ord situations- eller kulturbetingat jämfört med den tidigare synen på funktionshinder som innebar att det var individen själv som var problemet.

Statistik från arbetsmarknadsstyrelsen visar att närmare var femte inskriven vid Arbetsförmedlingen har något funktionshinder som innebär nedsatt arbetsförmåga. Denna fördelning är ungefär densamma som i befolkningen totalt. Bland samtliga inskrivna arbetssökande vid arbetsförmedlingen är rörelsehinder den vanligaste formen av funktionshinder, följt av somatiskt relaterade funktionshinder och psykiska funktionshinder. De två funktionshinder som nämndes sist är mer förekommande bland kvinnor medan socialmedicinska funktionshinder är vanligare bland män (Arbetsmarknadsstyrelsen, 2006). Med socialmedicinskt funktionshinder avses enligt Arbetsförmedlingen (2008a) en konsekvens av tidigare missbruk och/eller kriminalitet. Det kan också bero på nedsatt arbetsförmåga på grund av andra socialt belastande omständigheter som risk för hot och våld i hemmet/samhället.

Den arbetsterapeutiska synen på arbete innefattar både betalt och obetalt arbete. Det vill säga något som tillgodoser service, tjänster eller varor till andra så som idéer, kunskap, hjälp, information, underhållning, skydd, och praktiskt eller artistiskt arbete (Kielhofner, 2008). Lönearbete utgör den dominerande formen för sysselsättning och genererar direkt via lön och indirekt via socialförsäkringar någon grad av ekonomisk trygghet för de flesta vuxna (SOU 2006:60).

Enligt Wilcock (2006) har betydelsen av arbete flera dimensioner för en individ. På grund av funktionshinder som depression, rörelseinskränkning eller smärtproblematik, utvecklas inte individen på samma sätt eftersom denne blivit berövad meningsfull aktivitet, som exempelvis förmågan att kunna arbeta. Isolering och ohälsa kan bli följden för individer som inte har meningsfulla aktiviteter. Dessa individer kan lätt känna ett utanförskap då de har hamnat utanför arbetslivets gemenskap, dess trivsel och känslan att vara någon att räkna med. Wilcock (2006) menar att även en individs självkänsla och färdigheter måste komma i balans med aktiviteterna, det vill säga lagom mängd och belastning i arbetet och arbetsutförandet. Detta gäller både när individen har för mycket och för lite arbete. För att denna balans ska kunna vara möjlig för personer med funktionshinder, kan hjälpmedel och/eller anpassning av arbetsuppgifter främja balansen.

Individuellt stöd av en handledare är en viktig del när en funktionshindrad individ ska rehabiliteras till arbete (Hernes, Stiles & Bollingmo, 1996). I och med detta har det uppmärksammats en betydelse av att individer med funktionshinder får arbeta i en gemenskap bland arbetskamrater som inte har funktionshinder (Antonsson, 2002).

### **Funktionshindrade i arbetslivet**

Enligt Statistiska Centralbyråns (SCB) rapport från år 2006 om funktionshindrades situation på arbetsmarknaden är nästan en miljon av Sveriges funktionshindrade mellan 16 och 64 år. Funktionshinder som resulterar i nedsatt arbetsförmåga motsvarar cirka hälften av dem. Av den totala befolkningen i Sverige innebär detta att var tionde individ (i tidigare nämnd åldersgrupp) har nedsatt arbetsförmåga. Dessa siffror är relativt konstanta över åren. Ungefär varannan av de funktionshindrade individerna är i åldrarna mellan 50 och 64 år. Sedan 1996 har det skett en stadig ökning av funktionshindrade med eftergymnasial utbildning. Rapporten visar även att drygt hälften med nedsatt arbetsförmåga och 8 av 10 individer med funktionshinder utan nedsatt arbetsförmåga är sysselsatta. Funktionshinder innebär nödvändigtvis inte nedsatt arbetsförmåga. Tre fjärdedelar av de funktionshindrade individerna med nedsatt arbetsförmåga som har en sysselsättning uppger att de har behov av åtminstone någon anpassning av arbetsförhållandena. De främsta anpassningarna görs beträffande arbetsuppgifter, arbetstempo, arbetstid eller i form av arbetshjälpmedel (Statistiska Centralbyråns, 2006).

Enligt en rapport från Arbetsmarknadsstyrelsen (1998) har arbetsgivares attityder och inställningar till marginaliserade grupper, som individer med funktionshinder, en stor betydelse för möjlighet till att få en anställning. Rapporten visar att arbetsgivare redan från början är negativt inställda till dessa grupper vilket minskar individernas möjligheter att på lika villkor konkurrera om de lediga jobb som finns att söka.

År 2000 utformade riksdagen en nationell handlingsplan för handikappolitiken som fick namnet, *Från patient till medborgare – en nationell handlingsplan för handikappolitiken*. Planen har som mål att funktionshindrade individer ska ges samma möjligheter som alla andra i samhället. Inom arbetslivet innebär det att ”funktionshindrade personer ska ges samma möjligheter som icke funktionshindrade att delta i arbetslivet”. På uppdrag från regeringen (Riksrevisionens styrelse, 2007) har målen för planen utformats av Arbetsmarknadsverket (AMV). Dessa mål ska vara uppfyllda till år 2010. När Riksrevisionen år 2007 granskade några av dessa mål, visade detta att utvecklingen hade gått åt motsatt håll än vad som var planerat. Sysselsättningsgraden bland de funktionshindrade individerna hade försämrats. SCB:s statistik visade att bland funktionshindrade var 56 % sysselsatta år 2000



och år 2006 var denna siffra 52 %. Arbetslösheten totalt i landet hade sjunkit under perioden, men för individer med funktionshinder var det tvärt om.

Persson (2008) anser att följa upp statistik via arbetsförmedlingen dock kan ha nackdelar, bland annat visar det sig i målet om minskad andel funktionshindrade bland långtidssjukskrivna. Detta mål påverkas av att högkonjunktur kommer andra till fördel först, och de som har svårast att få arbete blir sist kvar. Detta gör att andelen funktionshindrade ökar i konjunkturuppgång.

Enligt SCB pågår insamling av data till en ny rapport om funktionshindrades situation på arbetsmarknaden. Rapporten kommer att skrivas under första halvåret 2009 och kommer att publiceras i juni 2009 (M-L. Jädert Rafstedt, personlig kommunikation, 12 november, 2008).

Knutsson & Persson (2001) har i en forskningsrapport för Institutet För Arbetsmarknads- politisk Utredning (IFAU) beskrivit arbetsgivares erfarenheter gällande anställning av funktionshindrade individer med nedsatt arbetsförmåga. Rapporten är en sammanfattning av en enkätundersökning som bland annat visar att endast ett fåtal av arbetsgivarna i Sverige (14 %) vid minst ett tillfälle under de senaste fem åren har övervägt att anställa en arbetsökande med ett funktionshinder. 24 000 av dessa arbetsgivare (72 %) valde att anställa den arbetsökande i fråga. Av dessa arbetsgivare har mer än hälften tidigare anställt en individ med funktionshinder. Drygt hälften av de tillfrågade arbetsgivarna i studien ansåg att de hade kunnat anställa en individ med hörselnedsättning. Betydligt färre (21 %) angav att möjligheten för anställning av en individ med synnedsättning var möjlig. Även om denna andel var betydligt mindre motsvarar detta omräknat på Sveriges alla arbetsgivare 30 000 av dem. Resultaten i rapporten visar på att en majoritet av arbetsgivarna som anställer dessa individer har någon form av statligt stöd. Arbetsgivarna ansåg att lönebidrag och arbetsprövning/arbetspraktik tillsammans med ekonomiskt stöd för arbetshjälpmiddel, är de åtgärder som främjar anställning av individer med funktionshinder. Resultaten i rapporten visar även på att det finns en informationsbrist hos arbetsgivarna, bland annat gällande vilka myndigheter arbetsgivaren kan vända sig till och vilka statliga stöd man kan få.

### **Arbetsmarknaden för individer med funktionshinder - internationellt perspektiv**

Jansson (2008) beskriver att på ett internationellt plan har funktionshindrade individers låga sysselsättningsgrad uppmärksammats allt mer. Internationella jämförelser är svåra att utföra eftersom många länder saknar statistik i ämnet och definitionen av funktionshinder varierar.

Jansson (2008) beskriver vidare att FN:s organisation, International Labour Organization (ILO), har förklarat orsaker till funktionshindrade individers låga sysselsättning på följande sätt:

- Diskriminering och okunskap hos arbetsgivarna.
- Låg utbildningsnivå hos individer med funktionshinder. Efterfrågan på lågutbildad arbetskraft minskar.
- Minskat antal arbeten inom offentliga sektorn.
- Bristande yrkesvägledning för individer med funktionshinder.
- Avsaknad av tekniskt stöd och anpassningar på arbetsplatserna.

När EU ändrade sin sysselsättningsstrategi år 2005 uppmärksammades situationen för individer med funktionshinder. Förutom att alla ska ha lika möjligheter uppmärksammades även ekonomiska aspekter. Befolkningen blir äldre och deltagarna på arbetsmarknaden måste öka. Enligt EU-kommisionen har minst 16 % av alla européer i arbetsför ålder ett funktionshinder. Av dessa har endast hälften ett arbete. Både EU:s och FN:s intension är att

handikapperspektivet inte bara ska finnas med inom en särskild handikappolitik utan på alla nivåer inom samhällets verksamheter (Jansson, 2008).

### **Arbetslivsinriktad rehabilitering**

Arbetslivsinriktad rehabilitering syftar till att individer som drabbats av sjukdom får tillbaka sin arbetsförmåga och sina förutsättningar för att kunna försörja sig genom arbete. Enligt Försäkringskassan (2007) är tyngdpunkten i socialförsäkringens mål gällande den arbetslivsinriktade rehabiliteringen, att i möjligaste mån hjälpa sjukskrivna att återfå arbetsförmågan. För individen innebär det att få stöd att komma tillbaka till antingen tidigare arbetsplats eller till en ny arbetsplats. Arbetslivsinriktad rehabilitering innebär även att skapa möjligheter för individer med ofullständig arbetsförmåga att arbeta på skyddade arbetsplatser eller i lönesubventionerade anställningar.

Det är många aktörer som kan vara inblandade i den arbetslivsinriktade rehabiliteringen förutom individen (med funktionshinder och nedsatt arbetsförmåga). Det kan även vara aktörer som arbetsgivare, företagshälsovård, sjukvård, Arbetsförmedling och Försäkringskassa. Åtgärder som kan göras vid arbetslivsinriktad rehabilitering kan vara arbetsträning på ordinarie eller annan arbetsplats, arbetsplatsanpassning och arbetshjälpmedel eller motiveringsinsatser (Försäkringskassan, 2008b).

### **Anpassning av arbetsplats**

Enligt arbetsmiljölagen (AML) 1977:1160 ska arbetsgivaren se till att det finns en organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsplatsen. Arbetsanpassning innebär att förhållandena på arbetsplatsen ska anpassas till arbetstagarnas särskilda villkor för arbete. Arbetsgivaren ska ta hänsyn till de anställdas olika fysiska och psykiska förutsättningar. Arbetsmiljön ska vara tillfredställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Arbetstagaren ska även ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör individens eget arbete.

Vanliga arbetsplatsanpassningar för fysiska funktionshinder är exempelvis ramper, trapphiss, och höj- och sänkbartskrivbord (Handisam, 2007). Rodgers och de Jonges (2005) beskriver hur datateknologi har blivit en vanlig anpassning som kan övervinna immobilitet och funktionshinder som uppkommit. Detta påvisar att teknologins utveckling frigör fler arbetsmöjligheter för personer med specifika funktionshinder. En anpassning på arbetsplatsen för en individ med exempelvis ryggmärgsskada kan alltså innebära att eventuella omstruktureringar i personalgruppens arbetsuppgifter behöver göras så att den funktionshindrade får fler databaserade arbetsuppgifter.

Vanliga arbetsanpassningar för psykiska funktionshinder beskrivs i Secker, Membrey, Grove och Seebohms (2003) artikel. Flexibelt arbetsschema och arbetstider är en stor hjälp för individer som bland annat har fått sömnrutmen rubbad som resultat av medicinering eller hög stressnivå. Skiftarbete och förenklade arbetsuppgifter genom att bryta ner arbetsuppgiften i mindre steg leder både till tydliga ramar och till att individer har möjlighet att successivt växa in i sin arbetsroll gällande krav på arbetsmoment och uppgifter. Till exempel kan kundkontakt inom vissa arbeten vara ett känsligt moment då kunderna kan vara arga eller otåliga. Möjlighet till att kunna invänta en specifik arbetsuppgift tills individen känner sig redo att utföra den, mänskligt stöd eller teknologiskt stöd/hjälpmedel är andra exempel på andra anpassningar som beskrivs i artikeln (Secker et al, 2003).

Shaw och Feuerstein (2004) menar att det kan finnas flera faktorer som kan utgöra hinder för arbetsplatsanpassningar. Det kan exempelvis finnas organisatoriska hinder hos mindre arbetsgivare eftersom de har mindre förmåga till att kunna omgruppera/omplacera anställda eller omorganisera arbetsuppgifter.

Enligt Kvarnstorps (2008) ses inte funktionshindrade individer som en resurs på arbetsmarknaden trots att många funktionshinder inte påverkar själva arbetsförmågan. Att anpassa arbetsplatserna ses av företag som något krångligt och hindrar dem från att anställa en individ med funktionshinder. Det har även uppmärksammats att företag tycker att anställning av en funktionshindrad är någon sorts välgörenhet då funktionshindret ses före kompetensen. Samhall har gjort en undersökning som visar att de företag som är sämst på att anställa funktionshindrade är de med färre än tio anställda. Kvarnstorps (2008) menar även att småföretagen är utsatta då det läggs mer vikt på varje anställd individ ju mindre företaget är. En lösning på detta skulle kunna vara längre provanställningar.

### **Lagar och stöd för arbetsgivare**

Det finns olika definitioner på begreppet arbetsgivare. Nationalencyklopedin (1989) har beskrivit arbetsgivare som en juridisk person som i ett anställningsavtal försäkras sig om att mot vederlag erhålla en arbetsprestation av motparten, arbetstagaren. Enligt Socialstyrelsen (2002) beskrivs arbetsgivare som *människor i maktposition*. Detta innebär individer som har beslutsfattande ansvar för andra och som enligt sociala definitioner har inflytande eller makt, baserat på deras sociala, ekonomiska, kulturella eller religiösa roller i samhället.

Sveriges lagstiftning har flera olika lagar som arbetsgivare lyder under, diskrimineringslagsstiftningen är en av dem. Denna lagstiftning behandlar bland annat diskriminering på grund av funktionshinder och har som ändamål att motverka diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och gäller både vid rekrytering och under anställningen (SFS 1999:132; Företagsguiden Nutek, 2008). Arbetsgivare har enligt lag om allmän försäkring (AFL) och arbetsmiljölagen (AML) ett ansvar för att arbetstagare som drabbats av skada eller sjukdom får del av de rehabiliterings- och anpassningsåtgärder som behövs för att arbetstagaren ska kunna fortsätta arbeta. Ytterligare bestämmelser om arbetsgivarens rehabiliteringsansvar finns i lagen (1982:80) om anställningsskydd och i arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS) 2001:1 och 1994:1 (Vahlne-Westerhäll, Bergroth & Ekholm, 2006). AFS (2001:1) innehåller bestämmelser för arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete som bland annat innebär att arbetsgivarens arbete är att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredställande arbetsmiljö uppnås. AFS (1994:1) innehåller bestämmelser för arbetsanpassning och rehabilitering. Denna lag innebär bland annat att arbetsgivaren ska:

- Organisera och bedriva arbetsplatsanpassning och rehabilitering för arbetstagarna.
- Ange mål för verksamheten med arbetsanpassning och rehabilitering.
- Så tidigt som möjligt och fortlöpande ta reda på vilka behov av åtgärder för arbetsanpassning och rehabilitering som finns bland arbetstagarna.
- Klargöra hur arbetet med anpassning och rehabilitering skall fördelas. Den som arbetar med arbetsanpassning och rehabilitering ska ha befogenheter och resurser samt de kunskaper och den kompetens som behövs för uppgifterna.
- Årligen följa upp verksamheten med anpassning och rehabilitering samt göra de ändringar som motiveras av uppföljningsresultatet.

- Anpassa de enskilda arbetstagarnas arbetssituation med utgångspunkt från deras förutsättningar för arbetsuppgifterna. Därvid ska särskilt beaktas om den enskilde arbetstagaren har något funktionshinder eller annan begränsning av arbetsförmåga.

Det är av stor vikt att arbetsplatser är anpassade efter individers olika förutsättningar. Enligt kapitel sju i AML ska Arbetsmiljöinspektionen (som tillsynsmyndighet) genom sina inspektioner på arbetsplatserna se till att arbetet är anpassat till människors olika förutsättningar i fysiskt eller psykiskt avseende. Arbetsmiljöinspektionen tillser även att det finns en organisation, rutiner, resurser med mera för anställdas anpassning och rehabilitering (Försäkringskassan, 2008b; AML 1977:1160).

Enligt Europeiska kommissionens förordning EG nr 2204/2002 (2007) finns det statliga stöd som arbetsgivaren kan få. Dessa syftar till att skapa nya arbeten och stöd för att bland annat främja anställning av funktionshindrade individer. Sverige och övriga medlemsstater i EU kan bevilja arbetsgivare/företag upp till 60 % av lönekostnaderna och de obligatoriska sociala avgifterna per år vid anställning av en funktionshindrad individ. Baserat på dessa grunder har Arbetsförmedlingen arbetsmarknadspolitiska program för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga (SFS 2000:630). Programmen omfattar stöd och andra insatser som syftar till att kompensera nedsättning i arbetsförmågan hos individer med funktionshinder och att stärka dessa individers möjligheter till att få eller behålla ett arbete. Exempel på stöd som arbetsgivare kan erhålla är: *Stöd till hjälpmedel på arbetsplatsen*: stöd till hjälpmedel på arbetsplatsen får lämnas till högst 50 000 kronor vardera till den funktionshindrade och arbetsgivaren. *Stöd till personligt biträde*: innebär ekonomiskt stöd till en arbetsgivare som har kostnader för ett personligt biträde åt en individ med funktionshinder. *Särskild stödperson för introduktion och uppföljning (SIUS)*: innebär att funktionshindrade som behöver extra stöd och träning i inledningsskedet av en anställning kan få stöd av en SIUS-konsulent. *Lönebidrag*: Lämnas till en arbetsgivare som i samråd med arbetsförmedlingen anställer en individ med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. Lönebidragets storlek fastställs med hänsyn till graden av nedsättning av arbetsförmågan hos den funktionshindrade (SFS 2000:630).

## **Branscher**

Dagens arbetsmarknad omfattar många olika branscher som i sin tur innehåller en bred mångfald av olika arbetsuppgifter. Naturbruk, data/IT, industri, transport och socialt arbete är bara några exempel på branscher. Författarna avser att rikta denna studie mot branscherna hälso- och sjukvård och handel.

Inom hälso- och sjukvård utförs undersökningar, behandlingar och omvårdnad till förebyggande hälsovård. Sjuk- och hälsovård ges inte bara på sjukhus utan innefattar även vårdcentraler, kommunal äldrevård, företagshälsovård, behandling i skolor eller på privata mottagningar. Under många år framöver kommer det att finnas goda möjligheter att få jobb inom hälso- och sjukvårdsbranschen, detta på grund av att antalet äldre ökar i befolkningen (Arbetsförmedlingen, 2008c).

Inom handel är det viktigt att vara lyhörd för kundens önskemål oavsett vilken vara som säljs. Försäljningen kan både innebära försäljning av produkter eller tjänster i butiker eller i varuhus. Kunskapskravet skiljer sig mellan arbetsplatserna och även beroende på position inom företaget. För inköpare, marknadsförare eller säljare på ett företag kan kraven för utbildning vara höga (Arbetsförmedlingen, 2008d).

## Syfte

Att beskriva vad som påverkar arbetsgivares syn på funktionshindrade individers arbetsförmåga och möjligheterna till arbetsplatsanpassning.

## Frågeställningar

- Hur ser arbetsgivare inom branscherna hälso- och sjukvård och handel på möjligheter att göra anpassningar på arbetsplatsen?
- Vilka funktionshinder anser arbetsgivarna att en individ kan ha och ändå klara av arbetet på deras arbetsplats? Vilka funktionshinder skulle inte fungera och i så fall varför?
- Är arbetsgivare i de olika branscherna öppna för olika specifika funktionshinder, vilka är de mest öppna för och varför?
- Vilka nuvarande eller tidigare erfarenheter har arbetsgivarna inom branscherna gällande anställning och/eller arbetsträning av individer med funktionshinder? Vilka funktionshinder?
- Vilka erfarenheter av anställning av individer med funktionshinder har arbetsgivarna inom hälso- och sjukvård och handel? Gjordes några anpassningar, i så fall vilka?

## Material och metod

Författarnas valda ansats till denna studie var kvalitativ forskningsdesign. Denna design utgår från att varje individ skapar sin egna subjektiva verklighet. Kunskapen i sig är relaterad till den som upplever kunskapen vilket gör kunskapen och den som upplever den ömsesidigt beroende. Den kvalitativa ansatsen grundar sig på induktivt tänkande. Det induktiva tänkandet innebär att forskaren väljer att använda sig av djupintervjuer (och observationer) för att undersöka individers egna upplevelse ur deras perspektiv (DePoy & Gitlin, 1999).

En viss förförståelse fanns hos båda författarna för individer med både psykiska- och fysiska funktionshinder genom praktik på arbetsterapeututbildningen, genom arbetserfarenhet inom området och genom teoretiska studier i ämnet arbetsrehabilitering. Detta var viktigt att ta hänsyn till och vara medveten om för att minska påverkan på det slutgiltiga resultatet.

### Urval

Arbetsgivarna som intervjuades i denna studie kommer fortsättningsvis att benämnas som *informanter* som belysa deras aktiva deltagande då de delger författarna information (Backman, 2008).

Inklusionskriterierna för informanterna i studien var 1) arbetsgivare inom branscherna hälso- och sjukvård och handel, 2) arbetsgivare som hade erfarenhet av att anställa ny personal, 3) arbetsgivare som hade kunskap om de fysiska och psykiska förmågor som krävs för att utföra arbetet på arbetsplatsen. Definitionen av branscherna är hämtad från Arbetsförmedlingen (2008b):

Denna bransch innefattar företag som köper och säljer produkter och tjänster. I studien kallades denna bransch för *handel* som ett sammanfattat begrepp på de tre ovannämnda begreppen (försäljning, inköp och marknadsföring).

#### *Hälso- och sjukvård*

Denna bransch hjälper, undersöker, behandlar och tränar patienter. Även arbete med läkemedel innefattas i gruppen.

Författarna begränsade branscherna i studien till hälso- och sjukvård och handel för att studien inte skulle bli allt för stor. Dessa branscher valdes då det är en stor skillnad på arbetet som utförs inom dessa branscher. Hälso- och sjukvård innefattar vård och omsorg och handel innefattar försäljning av produkter och tjänster. Inom vardera bransch tog författarna kontakt med informanter inom olika områden inom branschen till exempel liten butik och stort varuhus och olika sidor av branschens utbud, för att få en representation av varierande omständigheter.

Författarna gjorde ett målinriktat urval genom att de kontaktade informanter som arbetar inom dessa branscher och som är yrkesverksamma i Småland. Enligt DePoy & Giltlin (1999) innebär detta ett avsiktligt urval utifrån de inklusionskriterier som ställs. På detta sätt väljs informanterna ut medvetet för att de ska vara representativa för målgruppen. Studiens författare valde att börja med att ringa informanterna för att informera om studien och för att få reda på om de ville delta. Dessa telefonsamtal gjordes för att minska eventuellt bortfall och för att öka informanternas intresse till att delta i studien genom en mer personlig tillfrågan. Intervjulängden varierade mellan 30-60 minuter men de flesta intervjuerna tog cirka 30-40 minuter att genomföra. Totalt deltog tio informanter i studien, fem informanter deltog från handel och fem från hälso- och sjukvård.

#### **Datainsamlingsinstrument**

Studiens informanter intervjuades efter en strukturerad intervjuguide (se bilaga 1). För att intervjun ska ha ett värde som datainsamlingsmetod bygger frågorna i intervjuguiden på de frågeställningar som finns i studiens syfte (Lantz, 2007).

#### **Datainsamling**

Informanterna valde själva tid och plats för intervju. Intervjuerna hölls på arbetsplatserna då alla informanterna valde detta. Intervjuerna spelades in efter att informanten medgett sitt godkännande. Intervjun genomfördes sedan som en panelintervju, det vill säga flera intervjuare, i detta fall båda författarna. Denna intervjuform valdes för att båda författarna skulle kunna belysa nyanser genom följdfrågor. Intervjuformen innebar även delat ansvar gällande intervjuens kvalitet, och inte bara hur väl informanten som intervjuas svarar. Under panelintervjuerna var en av författarna huvudintervjuare och höll i intervjuerna inom branschen handel, och den andra intervjuaren var huvudintervjuare inom branschen hälso- och sjukvård. Den som inte hade rollen som huvudintervjuare hade hela tiden möjlighet till att ställa följdfrågor. Intervjun inleddes med att huvudintervjuaren presenterade sig och berättade om avsikten med intervjun och förklarade intervjuens upplägg. Huvudintervjuaren gick sedan igenom informationen i *informationsbladet* (se bilaga 3), som grundar sig på Vetenskapsrådets (1990) *forskningsetiska principer*, överlämnades en skriftlig kopia av informationsbladet till arbetsgivaren. Innan intervjun började fyllde informanten i ett samtyckesformulär (se bilaga 2). Efter att en fråga ställts var författarna tysta och informanterna gavs utrymme till att fundera och reflektera. Om det behövdes ställdes

följdfrågor av någon av författarna. Frågan ”varför” undveks då denna kan verka ifrågasättande på ett negativt sätt. När alla frågor var ställda gavs informanten möjlighet till att ställa eventuella frågor och sedan avslutades intervjun med en sammanfattning, en så kallad deltagarkontroll där informanterna gavs tillfälle att bekräfta om svaren på varje intervjufråga var korrekt uppfattade samt att det gavs tillfälle för komplettering om informanten upplevde att det var aktuellt (Kylén, 2004; DePoy & Gitlin, 1999).

### **Databearbetning**

Databearbetningen började med att de inspelade intervjuerna transkriberades. Författarna delade upp intervjuerna mellan sig inför transkriberingen. När transkriberingen var klar kontrollerade författarna varandras transkriberingar genom att lyssna på ljudupptagningen med transkriberingen framför sig för att kontrollera att intervjuerna blivit korrekta transkriberade (Darlington & Scott, 2002).

När alla intervjuer var transkriberade gjorde författarna en kvalitativ analys av resultatet genom taxonering och tematisering.

DePoy och Gitlin (1999) har beskrivit att taxonering innebär två olika processer:

- 1) Organisation av likartade kategorier samt underkategorier.
- 2) Identifiering av skillnader mellan kategorier och underkategorier.

Tematisering handlar om att leta efter samband mellan kategorier/underkategorier och att avslöja den bakomliggande, dolda, innebörden hos dessa kategorier bortom det direkt synbara. På detta sätt får författarna en komplex förståelse för informanternas upplevelser (DePoy & Gitlin, 1999).

Dataanalysen bestod av följande fem steg:

1. Genomläsning av de transkriberade intervjuerna för att få en helhetskänsla för intervjuerna.
2. Författarna sökte var för sig igenom intervjuerna efter kategorier och underkategorier i intervjutexterna, detta för att sedan kunna jämföra kategorier med varandra. I och med detta jämförande använde sig författarna av ”Granskning utförd av kollegor” som innebar att författarna läste igenom och analyserade insamlad data var för sig (DePoy & Gitlin, 1999).
3. Långa förklaringar och uttalanden kortades ner till sammanfattningar för att förtydliga informanternas budskap genom att ta bort överflödiga och upprepande utfyllnads ord och sidospår som inte var relevanta i förhållande till den ställda frågan (Kvale, 1997). Sedan jämfördes, utvecklades och formulerades kategorierna och underkategorierna då tydliga mönster hos informanterna blev identifierbara och innebörden av det aktuella mönstret avslöjades.
4. För att urskilja de kategorier och underkategorier som var mest centrala och svarade på frågeställningarna i studiens syfte ställde författarna frågor mot dessa kategorier. Exempel på fråga var; Har detta med arbetsgivarens syn på arbetsförmågan hos funktionshindrade att göra?
5. Till sist knöts de kategorier och underkategorier som var mest centrala ihop i en beskrivande text. För att förtydliga den beskrivande texten och för att förstärka informanternas syn på ämnet valde författarna noggrant ut citat som belyste detta (DePoy & Gitlin, 1999).

## Etiska överväganden

I denna studie följdes vetenskapsrådets riktlinjer (1990) angående de forskningsetiska principerna. Den viktigaste utgångspunkten i de forskningsetiska övervägandena är individskyddskravet. Varken forskningskravet eller individskyddskravet är absoluta utan måste alltid vägas mot varandra. De forskningsetiska principerna är indelade i fyra huvudkrav. För denna studie har dessa krav inneburit följande:

### *Informationskravet*

Författarna informerade informanterna om deras roll i studien och vilka villkor som gäller för deras deltagande. Informanterna upplystes om att deltagandet är frivilligt och att de har rätt att avbryta deltagandet när de vill utan konsekvenser. Informationen innehöll alla uppgifter som rimligen kan påverka deras villighet att delta. Informationen innefattade även författarnas namn och institution, undersökningens syfte och hur studien skulle genomföras. (Vetenskapsrådet, 1990).

### *Samtyckeskravet*

Samtycke till studien fylldes i genom *Formulär för samtycke* (se bilaga 2) innan intervjun började (Vetenskapsrådet, 1990).

### *Konfidentialitetskravet*

Författarna har tystnadsplikt. Alla uppgifter om arbetsgivarna i studien behandlades konfidentiellt och uppgifterna förvarades säkert (Vetenskapsrådet, 1990).

### *Nyttjandekravet*

De uppgifter som samlades in under studien användes endast till forskningsändamål. Uppgifterna kommer inte användas varken för kommersiellt syfte eller andra icke vetenskapliga syften (Vetenskapsrådet, 1990).

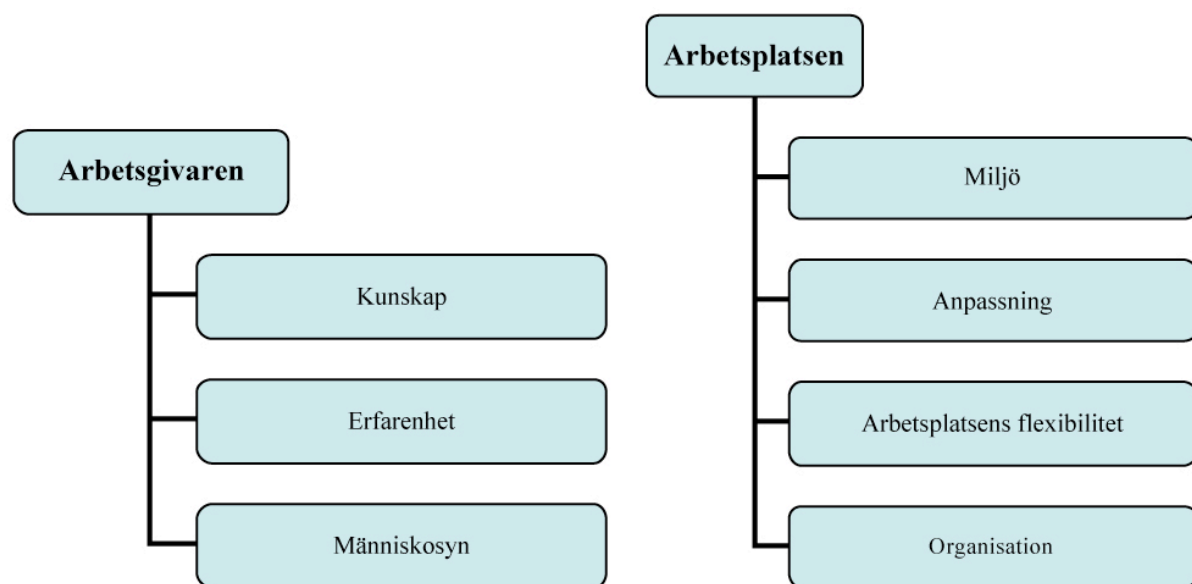
## Etisk egengranskning

En etisk egengranskning gjordes med hjälp av mall för egengranskning från Hälsohögskolan Jönköping och har blivit godkänd av författarnas handledare (se bilaga 4).

## Resultat

Utifrån data framkommer två huvudkategorier i resultatet gällande vad som påverkar informanternas syn på funktionshinderades arbetsförmåga och möjligheterna till arbetsplatsanpassning. Dessa huvudkategorier är *Arbetsgivaren* och *Arbetsplatsen*. Under huvudkategorin *Arbetsgivaren* har följande underkategorier analyserats fram: *Kunskap*, *Erfarenhet*, och *Människosyn*. Under huvudkategorin *Arbetsplatsen* har följande underkategorier analyserats fram: *Miljö*, *Anpassningar*, *Arbetsplatsens flexibilitet*, och *Organisation* (se figur 1).





Figur 1. Kategorier över vad som påverkar informanternas syn på funktionshindrades arbetsförmåga och möjligheterna till anpassning.

## Arbetsgivaren

### Kunskap

I resultatet framkom att informanternas syn på detta område är varierande och kan påverka deras potentiella vilja inför en anställning av individer med funktionshinder och möjligheterna till arbetsplatsanpassning på många olika sätt. En välgrundad syn som är baserad på personliga erfarenheter ger informanten en mer flexibel och förstående syn på specifika funktionshinder som dennes erfarenheter innefattar. Till exempel visar resultatet att om informanten har tidigare erfarenheter av en hörselskada har han eller hon en större förståelse för vad en hörselnedsättning innebär och för vilka arbetsplatsanpassningar som kan göras. Resultatet visar att personliga upplevelser bidrar till en mer öppen syn på möjligheterna på möjligheterna till arbetsplatsanpassning.

En av informanterna har exempelvis personliga upplevelser genom att själv ha nedsatt syn. På frågan om en individ med synnedsättning skulle kunna arbeta på dennes arbetsplats svarar informanten utifrån de personliga upplevelserna informanten har av både funktionshindret och möjligheterna till arbetsplatsanpassning:

*"Jajemen, det funkar... Nu ser jag inte er så bra men det gör ingenting... Skärmen, du kan ju sätta upp bokstäverna så här om du vill",* informanten visar hur mycket man kan förstora bokstäverna på datorskärmen (i:4).

Informanten förklarar att en individ med synnedsättning kan göra andra uppgifter än kassaarbete där det kan bli svårt. Informanten är öppen för både funktionshindret och möjligheterna till anpassning men menar samtidigt på att synnedsättningen inte kan vara hur kraftig som helst.

Uppfattningar om funktionshinder och individer med funktionshinder är inte alltid något fördelaktigt i denna situation då dessa uppfattningar kan resultera i förutfattade meningar som kan vara oriktiga eller bestå av begränsade åsikter som har visat sig kunna leda till

kunskapsbrist inom ämnet. Denna kunskapsbrist är inte alltid medveten hos informanterna men påverkar möjligheterna för en anställning av en funktionshindrad person. Bristen på kunskap kan innefatta begränsade uppfattningar om arbetsförmågan hos individer med specifika funktionshinder, som hörsel-/synskada, psykiska funktionshinder, eller vad en rullstolsburen individ egentligen klarar av.

*”Säg till exempel att man är rullstolsburen så är det ju väldigt svårt att klara sig i våra lokaler för dom är inte anpassade. Däremot så kan man ta sig in och ut, alltså för kunder och så är det inget problem, men vi har trappor och sånt i lokalen och vi har ju då även krav på att en person ska kunna hjälpa till, man ska kunna bära kataloger och sånt och det fungerar ju inte om man inte kan ta sig fram”(i:8).*

Det kan även innebära begränsad syn på vilka anpassningar som kan göras för funktionshindret och vad anpassningarna skulle innebära för arbetsplatsen.

En del informanter ger uttryck för kunskap om och positiv inställning till att anställa individer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. Dock har dessa informanter en utbildningsgrund som ger dem den kunskapen. Denna utbildningsgrund varierar mellan de två olika branscherna som undersöktes. Informanterna inom hälso- och sjukvård har oftare en utbildning som ger en viss teoretisk förståelse. Dessa informanter blir även i vissa fall uppdaterade om nya anpassningsmöjligheter genom arbetsplatsens vidareutbildning.

*”Både fysiska anpassningar av miljön, som enkla grejer som höj- och sänkbara skrivbord, tillrättalagda kontor, kanske speciell isolering i taket om man har en nedsatt hörsel för att ljuden ska återges på rätt sätt. Förstorad utrustning om man har en grav synskada. Sitter man i rullstol behöver man kanske ett lite större kontor än vad vi andra har. Sen har vi också anställda där vi får tillrättalägga arbetsuppgifterna, om man har olika typer av psykiska funktionshinder som gör att man kan inte kanske ta det ansvaret personligen som en normal arbetstagare kan utan man måste ha en tillrättalagd struktur i sitt jobb. Man kanske kan göra få moment, inte ha samma variation i arbetet som andra, tydligare ledning”(i:7).*

### **Erfarenhet**

Informanterna beskriver både en positiv och negativ syn på individer med funktionshinder i arbetslivet. Många informanter har tidigare erfarenheter av funktionshindrade individer, antingen personliga eller från arbetslivet, antingen från nuvarande eller från tidigare arbetsplatser eller både och. Det framkommer även i resultatet att positiva personliga erfarenheter påverkar tron på möjligheterna till en anställning av en individ med funktionshinder och möjliga arbetsplatsanpassningar.

*”Det började egentligen att jag blev intresserad själv för jag hade en blind kille som jag var speciallärare för... på gymnastiklektioner. Och då fick man själv upp intresset för det. Det är egentligen det som man bär med sig. Han hade egentligen allting emot sig den där killen.”(i:2).*

En del informanter har tidigare erfarenheter av arbetsträning eller arbetspraktik som både är positiva och negativa. Bland de informanter med få anställda är det inte en självklarhet att ta emot en individ med något funktionshinder på arbetsträning då flera anser att det är resurskrävande för övrig personal och tar mer från arbetsplatsens resurser än vad det tillför.

*”Det är ju så att oavsett vad man säger så är det ju så att plockar man in en sån person som kanske inte tillför oss nånting utan det är mer för personens skull så tar det ju från våra resurser. Vi är ju inte så många så vi behövs ju för våra arbetsuppgifter, så vi har inte så stora möjligheter beroende på att vi är en liten arbetsplats. En större arbetsplats har ju naturligtvis större möjligheter att ha hand om såna personer” (i:8).*

Storleken på företaget är av betydelse för inställningen till arbetsträning och även öppenheten till anställning av funktionshindrade. Arbetsgivare med färre anställda är mer negativt inställda än de med flera anställda. Flera informanter som har många anställda har positiva erfarenheter av arbetsträning och anställning av individer med funktionshinder och ser det som något berikande för arbetsplatsen bland annat då det tillför ett mer spontant, öppet och positivt arbetsklimat.

*”Då hade vi ett gäng som bodde på ett gruppboende som var och jobbade måndag, onsdag, fredag, fem personer... förmiddagarna mellan 8 och 12 tror jag, eller 8 och 13. Och då var det ju med Downs syndrom, det var nån som hade nån cp-skada... det var någonting mer. Då hade dom med sig sin handledare och så hade dom tydliga och klara arbetsuppgifter, varje dag gjordes detta. Och så trevligt egentligen som det var, så öppet arbetsklimat... det kan man faktiskt inte få för dom var väldigt spontana, som tillförde, jag tycker dom tillförde väldigt, väldigt mycket faktiskt”(i:2).*

Flera informanter förklarar arbetsträning som något som är till för individen och inte för företaget. De förklarar även vikten av att arbetsträningen ska vara meningsfull för individen. En del informanter beskriver erfarenheten av arbetsträning som att det tar mycket extra tid och energi. Även här har företagets storlek betydelse. I resultatet framkom även att insikten och förståelsen för funktionshindrade individers arbetsförmåga inte ökar i och med erfarenheten av en arbetstränande individ på arbetsplatsen. Snarare uttrycker en del informanter en begränsad uppfattning och ser fler svårigheter i att anpassa arbetsplatsen på grund av de upplevelser de fått under denna enskilda situation då de upplevde det svårt att hitta arbetsuppgifter som passar.

*”Det var väl både och skulle jag säga, det var ju just det här att man kände att det tog en del extra energi och tid som man kanske ibland känner att man inte hade då. Just att kanske hitta arbetsuppgifter som passar. Passade henne just då för att jag kände njae, hon funkar inte riktigt kanske att stå i kassan idag, och vad ska jag då hitta på? För det måste ju kännas meningsfullt att ta hit nån också. Jag kan ju sätta en dammtrasa i näven på nån och säga att du kan ju damma i flera timmar eller nånting sånt där, men liksom det känner jag att då finns ingen anledning att jag tackar ja överhuvudtaget utan då måste man också faktiskt kunna hinna med att på nåt sätt hjälpa dom då... men lite granna som sagt var och det är väl det som gör ibland att det tar emot ibland, att man säger nej kanske, man känner liksom nej jag orkar inte, hinner inte, har inte den energin att dessutom utöver det jobbet man gör då ta in nån och lägga det här att engagera sig för detta, det är lite till och från. Beroende på hur man själv antagligen är, var man står i livet just då och så vidare” (i:3).*

Vid de fall då informanterna uttrycker erfarenheter av ett specifikt funktionshinder beskriver de genomgående detta funktionshinder med större förståelse och möjligheter till anpassning än andra funktionshinder och kan i större grad tänka sig att anställa en individ med detta specifika funktionshinder.

*”Jag har erfarenheter av det som arbetskamrat att ha en person som har en kraftig hörselnedsättning, som undersköterska på ett laboratorium... Synskada skulle kunna gå, det skulle kunna finnas arbetsuppgifter i typ reception, svara i telefon. Skulle kunna tänka mig att ha sjuksköterska som arbetar med sjukfrånvaro, vårduppgifter per telefon, telefonrådgivning skulle vara fullt möjligt. Hörsel skulle gå också” (i:10).*

En informant har tidigare erfarenheter av rörelsehinder vilket har bidragit till att informanten i dagsläget har en anställd som är rullstolsburen på sin nuvarande arbetsplats;

*”Jag var säljare också, och då var min chef rullstolsbunden så jag har varit ute och åkt med en rullstolsbunden runt om i Sverige och det var väldigt lärorikt, man fick se en annan vardag av att ha fysiskt funktionshinder” (i:7).*

### **Människosyn**

Flera informanter uttrycker att det finns en gräns för vilka anpassningar som kan göras på arbetsplatsen och att en anställning av en funktionshindrad lätt kan bli till en god gärning;

*”Ah det tycker jag ändå att det gör, det finns en gräns nånstans när man är på en arbetsplats måste man funka ihop med sina kollegor och man måste utträta ett arbete så att kollegorna inte får så att säga merbelastning, så man kan acceptera merbelastning i vissa föremål till en viss nivå, men det går ändå nånstans en gräns där man ska uppleva det som en kollega och inte en person som är här för att hjälpa” (i:7).*

Informanterna är öppna för olika slags funktionshinder, en del är mer öppna för fysiska än psykiska funktionshinder och tvärt om. Detta beskriver informanterna beror på olika orsaker, exempelvis arbetsplatsens utformning, arbetsuppgifterna eller informantens uppfattning om funktionshindret.

*”Om man på nåt sätt sitter i rullstol, det är inte mycket man kan göra, visst kan man plocka men det är inte mycket man kan göra av det här stressade som man gör just nu... dom här kraven som man hela tiden har. Rent anställningsmässigt så är det väl dom grejerna som man inte kan ta emot. Men däremot alla... psykiska eller vad som helst, klarar man av och arbeta så klarar man av och göra jobbet. Men kraven är ruggigt hårda nu för tiden, och det är bara stress, press och vi lever i ett samhälle där vi kräver så mycket av människan nu så vi stressar ju oss själva sönder och samman. Där ligger väl vårt stora problem i samhället. Det gör också att vi oftast redan skjuter på den som ligger på olika sätt” (i:9).*

Öppenheten inför olika slags funktionshinder är varierande. En informant har en anställd med Asbergers syndrom och en anställd med låg begåvning, medan en annan informant beskriver att de använder sig av antagningstester som de som söker arbetet måste klara innan de kan få en anställning, något som en individ med låg begåvning inte skulle klara av.

## **Arbetsplats**

### **Miljö**

Flera informanter nämner att det kan vara svårt att anpassa den fysiska miljön då många har sina lokaler i äldre byggnader. En av informanterna anser att det inte endast är upp till arbetsgivaren att ta beslut gällande fysiska miljöanpassningar utan att det ibland är upp till hyresvärden. Ibland kan en anpassning inte göras då det kan bli ett rent fysiskt hinder för allmänheten.

*”Ja alltså anpassningar... visst det går att sätta upp ramper och sånt men det är väldigt svårt med våra lokaler, det är ett gammalt hus, sen är frågan vad får vi göra? Vi får inte göra så mycket exteriört, skulle vi ha en ramp ut så skulle ju den hamna långt ut på trottoaren och då skulle det hindra andra människor. Det fungerar ju inte, alltså vid huvudingången. Däremot har vi ju sidoingången som fungerar. Att göra nån form av hiss eller nånting sånt det är ju mera upp till fastighetsägare, vad dom skulle godkänna, och det är klart att det får man ju kolla om det skulle bli aktuellt” (i:8).*

### **Anpassningar**

De anpassningar som har gjorts varierar mellan branscherna, även mellan de informanter som har få eller många anställda. Flera informanter som arbetar i nya och moderna lokaler anser att lokalerna är så pass bra anpassade att det egentligen inte finns något som de behöver ändra på och anpassa rent fysiskt utan belyste istället vikten av att anpassa arbetet exempelvis med tekniska hjälpmedel. Dock finns en ekonomisk gräns då anpassningarna inte får överskrida arbetsplatsens budget;

*”... Nu har ju våra lokaler rätt bredd på dörrar toaletter och hiss, det är väl väldigt små saker då, det gäller väl det tekniska som man skulle kunna anpassa, det är ju arbetet då, att man skulle kunna anpassa arbetet, det där är en väldigt svår fråga där vi har krav på oss att hålla budget” (i:6).*

Organisatoriska anpassningar utöver (anpassningar av den fysiska miljön) berättar flera av informanter att de har erfarenheter av gällande individer med psykiska funktionshinder. Flera informanter har en positiv syn på dessa organisatoriska anpassningar och flera ser även sådana anpassningar som självklara;

*”Ja det är väl tidsanpassning kan det va. Det kan vara så att dom funkar bäst på morgonen eller en del funkar bättre på kvällen, då anpassar man det” (i:4).*

*”... Prestigelösa möten, diskutera igenom vad är bra, vad är dåligt, vad kan vi anpassa? Kan vi anpassa schema-tider, rast-tider? Kan vi anpassa arbetsuppgifter, har du tillräcklig tid för arbetsuppgifterna? Mer ingående för att det ska kunna fungera” (i:2).*

*”Vi har dom här två killarna, den här killen jag pratade om innan, att det funkar inte, han kan inte räkna, det går inte, han får inte ihop det. Han gör nåt annat och all vet ju det... Så visst man får ju anpassa, det blir lite anpassning kan man ju säga då. Sen har vi nån som har lite andra uppgifter, det är lite städhjälp och hålla snyggt och grejer som han får göra då, och det är inte många avundsjuka på det jobbet, så är det ju. Nä då, det finns ju andra saker bara för att man inte kan göra vissa saker, det beror ju inte på ett handikapp utan... Den här killen som har Asbergers syndrom, han är överaktiv om man säger så. Han är som en durasell-kanin, sätter du en skruv på honom så springer han tills ja... så man får ju lugna ner honom lite då. Så ska man inte ge honom för mycket, så han gör allting samtidigt, det går ju inte. Har haft honom också många år, man märker ju det lite, ”nu så, kom här så går vi nog och sätta oss lite...” (i:4).*

En informant berättar att det ibland har varit svårt att anpassa inom verksamheten både gällande fysiska och psykiska funktionshinder och att de istället har fått göra omplaceringar;

*”Anpassningar inom kommunen från en verksamhet till en annan. Det går inte att dra alla över en kam men generellt sett så krävs det väldigt mycket att man är stabil som person när man jobbar med människor. Det beror på var problemet sitter naturligt vis” (i:5).*

### **Arbetsplatsens flexibilitet**

Flexibiliteten hos informanterna och den övriga personalen ser olika ut inom de olika branscherna och även mellan branscherna. Resultatet visar att arbetsgivare som är flexibla och har en öppen syn och som även backas upp av en flexibel arbetsplats gällande synen på funktionshinder och möjliga Anpassningar bidrar till en mer positiv syn på gällande anställning av någon funktionshindrad individ. Vissa informanter berättar att de har valt att ta lite större ansvar gentemot individer med funktionshinder.

*”Jag har faktiskt lite kontakt med en... Kunder som handlar, som har synnedsättning och är med i en förening där dom åker runt och så... - kan vi komma hit och få hjälp, säger dom då, och handla? Visst, fråga efter mig bara så hjälper jag. Då kommer jag, med jämna mellanrum och dyker upp då och hjälper dom...” (i:4).*

En informant berättar att deras koncern har bestämt att de ska ta större ansvar för individer som har det svårt. Detta påverkar även informantens syn på en möjlig anställning av en funktionshindrad individ;

*”Vi har sagt att vi ska ta ett stort socialt ansvar gentemot och egentligen för dom som har det lite svårare för sig. Så vi har ju mycket kontakt och låter väldigt många arbetspröva just att se, kan handel vara nånting för den här personen? Vad det nu kan va? Det kan va whiplash, det kanske kan va förvärvade axelskador, det kan va mest problem, alltså det kan va allting. Som vi gör då tillsammans med arbetsförmedlingen kanske en bedömning på dom, så att jag säger min del och vad jag tycker och tänker om det... Relativt bra samarbete med framförallt arbetsförmedlingen då” (i:2).*

### **Organisation**

Orsaken till huruvida arbetsplatsen har ett organiserat arbete med frågor gällande funktionshindrade individer eller inte varierar. Resultatet visar att informanternas syn på funktionshinder och en möjlig anställning påverkas av om arbetsplatsen har en organisation som arbetsgivaren upplever sig hjälpt av när det gäller frågor om funktionshinder och Anpassningar. En informant beskriver arbetsplatsens arbete med frågorna om funktionshindrade individer genom att återberätta hur hela koncernen förhåller sig till dessa individer;

*”Vi är en rätt så stor koncern kan man säga, så har vi ju till exempel rullstolsbundna som jobbar i butik, fyller på varor i butik. Det funkar ju... Så alla nya byggnationer vi gör byggs ju för just rörelsehindrade också. Att det ska vara hissar, det ska vara lättåtkomliga personalutrymmen, och så vidare” (i:2).*

Några andra informanter beskriver ett stort stöd och tillit till företagets personalavdelning. Personalavdelningen har i flera fall hjälpt till med att organisera, informera och stödja arbetsgivaren i situationer då personal fått nedsatt arbetsförmåga eller funktionshinder av något slag. Dessa hjälpinsatser upplevs som positiva av informanterna som har fullt förtroende för att personalavdelningen ska stötta och hjälpa även i framtida situationer. Resultatet visar att de informanter som har ett stort förtroende och positiv erfarenhet av personalavdelningen beskriver att de skulle känna sig trygga i en eventuell anställning av en

funktionshindrad då informanterna litar på att de kommer få den hjälp de kommer att behöva av personalavdelningen. En informant beskriver personalavdelningens roll på följande sätt;

*”Dom har ju tydliga åtgärdsplaner och program som vi ska följa det fungerar bra alltså man har det stödet man behöver som arbetsgivare dom är ännu mera proffs på det här än vad vi är”* (i:1).

Flera informanter berättar att de har någon form av personalavdelning, Företagshälsovård eller liknande som de kan vända sig till med frågor kring detta område.

*”Vi har en personal-funtion där vi har allt sånt här stöd i rehabiliteringsfrågor, i anställningsfrågor och liknande, så vi handlägger inte själva personalfrågorna ute på enheten så det är naturligt för mig att vända mig dit. Jag har annars inte klart för mig vilka frågor som arbetsförmedlingen svara för, försäkringskassan svarar för, för det behöver jag inte ha på nått sätt, jag får den servicen av personalfunktionen... och det funkar jättebra”* (i:7).

Informanterna uttrycker att de har olika mycket erfarenhet av vart de kan vända sig för att få information om anpassning och anställning av funktionshindrade individer. En del informanter beskriver en viss kunskapsbrist inom detta då många informanter uttrycker en viss osäkerhet och gissar sig till vart de kan få informationen eller också svarar de att de inte vet.

*”Jag menar det finns ju handikapporganisationer man kan prata med när det gäller anpassning för handikappade. Men då får man väl ta det med den personen och se vad det individuella behovet är”* (i:8).

Informanterna uttrycker att de vet om att det finns stöd att få vid anställning av funktionshindrade individer men kunskapsnivån kring detta varierar. En del informanter beskriver en viss kunskapsbrist och över lag är det få som känner till vilka sorters stöd de kan få.

*”Ja det enda jag vet är ju, det finns ju lite olika varianter, lönebidrag och... via arbetsförmedlingen då, informerar, dom ringer och kommer hit ganska ofta då, checkar läget med allt möjligt då och ställer frågor...”* (i:4).

## **Diskussion**

Studiens syfte var att beskriva vad som påverkar arbetsgivares syn på funktionshindrade individers arbetsförmåga och möjligheterna till arbetsplatsanpassning och att få insikt i vad som påverkar arbetsgivares syn gällande detta område. Frågeställningarna i studien besvaras genom intervjuer som författarna upplever gav utförliga svar på dessa. Den utformade intervjuguiden tillsammans med följdfrågor har gett den kvalitet på svar som författarna förväntat sig. Informanterna ger svar på möjligheterna till arbetsplatsanpassningar, vilka funktionshinder en individ kan ha för att klara av arbetet på arbetsplatsen, skillnader mellan branschernas syn på funktionshinder, informanternas tidigare erfarenheter, och vad som påverkat informanternas syn gällande detta område.

## Metoddiskussion

### Urval

Tillförlitlighet och trovärdighet tillhör inte något särskilt stadium i undersökningen utan uppmärksammas under hela forskningsprocessen (Kvale, 1997).

Valet av branscherna handel och hälso- och sjukvård gav studien en bredd på resultatet, anser författarna. Arbetsgivarna i de valda branscherna har en naturlig och självklar öppenhet gentemot människor genom personal-, kund- eller patientkontakt då de har en vana att tala för sig, som är av betydelse för studien och framförallt datainsamlingen. Detta är även en av anledningarna till att dessa branscher valdes.

Författarna valde att använda sig av målinriktat urval (DePoy & Gitlin, 1999). Detta anser författarna var helt riktigt att använda för att komma i kontakt med arbetsgivare som matchade inklusionskriterierna. Inklusionskriterierna för studien var 1) arbetsgivare inom branscherna hälso- och sjukvård och handel, 2) arbetsgivare som hade erfarenhet av att anställa ny personal, 3) arbetsgivare som hade kunskap om de fysiska och psykiska förmågor som krävs för att utföra arbetet på arbetsplatsen. Författarna anser att dessa inklusionskriterier var relevanta i förhållande studiens syfte. Då författarna endast var intresserade av vad som påverkar informanternas syn (på funktionshinder arbetsförmåga och möjligheterna till arbetsplatsanpassning) oavsett kön, ålder och erfarenheter bestämdes inga inklusionskriterier gällande dessa tre kriterier. Detta anser författarna var ett riktigt val då de ansåg att kön, ålder och erfarenheter inte var av relevans för studies syfte som ju var att beskriva vad som påverkar arbetsgivares syn oavsett erfarenheter.

Då författarna visste att målgruppen är svår att komma i kontakt med då de vanligtvis har mycket att göra valde författarna att ringa till potentiella informanter för att informera om studien och få reda på om det fanns intresse att medverka. Genom att ringa menar författarna att de kunnat minska risken för eventuella bortfall de skulle ha fått om de istället hade skickat ut missiv. Författarna anser att i och med telefonsamtalen fick informanterna möjlighet att ställa frågor direkt kring studien och samtalen underlättade för inbokningen av ett passande datum, en passande tid och plats. Författarna försökte vara så flexibla som möjligt och anpassa sig efter informantens tidsschema, vilket författarna anser minskade eventuellt bortfall som hade kunnat uppstå om de varit mer begränsade schema- och tidsmässigt. En av de tillfrågade arbetsgivarna valde att inte medverka med förklaringen att det inte fanns några ”såna” (individer med funktionshinder) som arbetade på dennes arbetsplats. Trots att författaren som höll i detta samtal förklarade att detta inte var ett kriterie för studien utan att det endast var arbetsgivarens syn studien syftade på ville denne inte medverka. Detta kan ha negativ påverkan för studien då författarna även värdesätter denna syn på ämnet. Även om detta skulle kunna påverka resultatet anser författarna att eftersom det enbart är en arbetsgivare som tackade nej påverkas inte resultatet i studien då antalet medverkande fortfarande var det samma då en ny arbetsgivare tillfrågades. Även arbetsgivare som inte ansåg sig ha tillräckligt med erfarenhet inom området eller erfarenhet av någon funktionshindrad som anställd, medverkade i studien. Sammanlagt intervjuades tio informanter vilket författarna anser var ett lämpligt antal då kvalitativa studier ofta bygger på insamlad data från ett få tal individer. Insamlad data från ett stort antal informanter kan medföra att data bli oöversiktlig och att analysen kan bli ytlig, vilket leder till lägre trovärdighet (DePoy & Gitlin, 1999).

För att ytterligare öka intervjuernas tillförlitlighet tränade författarna sina intervjutekniker genom att testintervjua varandra innan intervjuerna ägde rum. Det första steget i analysmetoden utfördes oberoende av varandra, sedan jämförde författarna tillsammans



analyserna mot varandra (DePoy & Gitlin, 1999). Tillsammans använde sig sedan författarna av deltagarkontroller efter varje intervju i datainsamlingen, reflektion under hela arbetets gång och granskning av kollegor under databearbetningen för att öka studiens tillförlitlighet och trovärdighet (Kvale, 1997; DePoy & Gitlin, 1999). Deltagarkontroller innebar att en sammanfattning av intervjun gjordes vid varje avslutad intervju av den författare som inte var huvudintervjuare för att stämna av om författarnas uppfattning av svaren stämde överens med informantens. Detta gjordes för att minimera risken för bias i form av att författarnas egna åsikter skulle komma till uttryck (Kylén, 2004).

Skillnaden mellan handel och hälso- och sjukvård blev inte så stor som författarna tänkt i studiens början. För fortsatta studier inom detta område rekommenderar författarna att smalna av branscherna till endast en bransch eller en yrkesgrupp (exempelvis dagligvaruhandel eller detaljhandel). Detta för att kunna göra en utförlig omvärldsanalys inom området före intervjuerna för att få en större inblick i de faktiska möjligheterna för en funktionshindrad på arbetsplatsen. Författarna anser att vid avsmalnad exempelvis till en bransch som har samma arbetsuppgifter, återspeglas arbetsgivarens syn på kapaciteten hos en funktionshindrad tydligare eftersom de har samma utgångspunkt. Under denna studie fick författarna förlita sig helt på informantens beskrivelse av möjliga eller omöjliga arbetsuppgifter utan att kunna förhålla sig kritiskt till dem.

### **Datainsamling**

Författarna till studien var medvetna om sin förförståelse under datainsamlingen, utformandet av intervjuguiden, vid användandet av deltagarkontroller och reflektion. DePoy och Gitlin (1999) beskriver att medvetenheten av sin förförståelse kan stärka studiens trovärdighet. Under utformningen av intervjuguiden tog författarna hänsyn till denna eventuella påverkan. Studiens tillförlitlighet var bland annat beroende av hållbarheten i intervjufrågornas logik i relation till syfte och frågeställningar (Kvale, 1997). Detta beaktade författarna genom att vara noga med att alla frågor i intervjuguidens speglade studiens syfte och frågeställningar. Öppna frågor utformades och författarna var noga med att inte färga frågorna efter ett önskat svar. Som stöd för att intervjun hela tiden skulle följa syftet använde sig författarna av intervjuguiden med frågor utifrån studiens syfte, för att stärka trovärdigheten. Valet av öppna frågor gav informanterna möjlighet att fritt berätta om sin syn på området. Författarna strävade även efter att både frågor i intervjuguiden, eventuella följdfrågor och informationsblad var uttryckta på ett lättförståeligt sätt för att inte missuppfattningar av begrepp skulle påverka studiens resultat på ett negativt sätt.

Genom deltagarkontroller efter varje intervju kunde författarna kontrollera om de svar de uppfattat stämde överens med informantens åsikter. Detta gjorde författarna genom att återberätta svaren på ett neutralt sätt och på detta vis ta hänsyn till sin förförståelse och egna tolkningar (DePoy & Gitlin, 1999). Reflektion användes innan och efter intervjuerna vilket författarna anser förbättrade intervjutekniken och därmed stärkte trovärdigheten. Under reflektionstillfällena tog även många följdfrågor form som redan efter första intervjun visade sig vara frågor av stor vikt och som sedan användes under kvarvarande intervjuer (DePoy & Gitlin, 1999). Följdfrågan om informantens personliga erfarenheter kring funktionshinder är ett exempel på detta.

Under datainsamlingen valde författarna att använda sig av en diktafon för att få ljudinspelningar av intervjuerna. Kvale (1997) anser att ljudinspelning främjar studiens trovärdighet. Författarna upplever inte att diktafonen påverkade informanterna på något

negativt sätt. Författarna anser att valet att använda diktafon var lämpligt då de enbart intervjuade en informant åt gången.

Informanterna var anonyma för varandra och alla informanter intervjuades var för sig. Informanterna intervjuades på arbetsplatsen då de såg det som naturligt att intervjun skulle äga rum där. DePoy och Gitlin (1999) beskriver att det är lättare för en individ att uttrycka sig i den miljö denne känner sig hemma och trygg i. Skulle intervjun ägt rum i någon annan miljö kanske något svar skulle ha blivit annorlunda då författarna anser att informanterna har olika roller som arbetsgivare och privatperson vilket skulle kunna påverka svaren. Eftersom denna studie handlar om vad som påverkar arbetsgivares syn på funktionshindrade individer och deras arbetsförmåga anser författarna att det var lämpligt att intervjuerna ägde rum på arbetsplatsen.

Missivet presenterades både muntligt och skriftligt innan intervjun påbörjades, en kopia på missivet överlämnades till informanten så denne kunde läsa informationen om studien även i efterhand. Informanten fick här möjlighet att ställa eventuella frågor om studien. Författarna anser att detta stärker trovärdigheten då informanten blev mer säker och insatt i studien, metoden och syftet.

Båda författarna deltog under alla intervjuer men skiftade i vem som var huvudintervjuare. Den ena författaren var huvudintervjuare under de intervjuer som genomfördes inom hälso- och sjukvård och den andra inom handel. Författarna anser inte att detta påverkade informanterna på negativt sätt då de är vana vid att bemöta människor, både i sin roll som arbetsgivare och i sin yrkesroll i branschen.

### **Databearbetning**

Under transkriberingen och taxoneringen gjorde författarna om långa förklaringar och uttalanden till något kortare sammanfattningar för att förtydliga informanternas budskap (Kvale, 1997). Detta gjorde data mer lätthanterlig vilket författarna anser förstärker studiens trovärdighet. Genom att författarna utgick från de fem stegen i dataanalysen kunde författarna förena intervjuerna till studiens syfte då stegen innebar att frågor ställdes som syftade till informanternas syn på området och även bakomliggande och bakomliggande dolda innebörder hos kategorierna som inte var direkt synbara. Författarna anser att tillförlitligheten och trovärdigheten stärkts genom användandet av ”reflektion” och ”Granskning av kollegor” (Kvale, 1997; DePoy & Gitlin, 1999). Reflektionen gjorde de både tillsammans och var för sig. Granskning av kollegor gjorde de genom att författarna lyssnade och läste igenom varandras transkriberingar och genom att författarna var för sig valde ut kategorier till taxoneringen. Detta anser författarna stärker studiens trovärdighet då det visade sig att i stort sätt samma kategorier hade valts ut av båda författarna.

I studiens resultat använde sig författarna av citat som enligt DePoy och Gitlin (1999) kan användas för att förstärka informanternas syn på ämnet. För att ytterligare stärka trovärdigheten i studien utförde författarna deltagarkontroller (DePoy & Gitlin, 1999) efter varje intervju för att kontrollera om de uppfattat svaren korrekt. Detta upplever författarna i vissa fall gav ny insikt till informanten som kompletterade med ytterligare information. Informanten gavs även tillfälle att komplettera informationen ytterligare efter sammanfattningen genom att författarna ställde frågan ”är det något mer du vill tillägga?”. I vissa fall gav även denna fråga mer information.

Författarna var noga med att vara medvetna om deras förförståelse för att försöka minska denna påverkan på resultat och slutsatser för att på detta vis stärka studiens trovärdighet.

DePoy och Gitlin (1999) menar att förförståelsen påverkar hur man samlar in och läser data, vilket i sin tur kan påverka studiens trovärdighet.

Författarna anser även att studien är tillförlitlig ur ett etiskt perspektiv då studien ger kunskap som kan vara till hjälp för individer och då studien inte har resulterat i några konsekvenser som gett skada för individer. Enligt Kvale (1997) blir en studie tillförlitlig i ett etiskt perspektiv om den genererar kunskap som gynnar individer med ett minimum av skadliga konsekvenser. En etisk egengranskning genomfördes av författarna tillsammans med deras handledare för att säkerställa att studien inte innebar någon nackdel för informanterna.

## Resultatdiskussion

### Arbetsgivaren

Associationen gällande funktionshinder är ofta en individ som sitter i rullstol vilket visar sig vid flera tillfällen i intervjuerna och inom båda branscherna. Vanligtvis associeras funktionshinder med en individ som sitter i rullstol, trots att funktionshinder handlar om allt från psykisk ohälsa, synskada och rörelsehinder till autism, stroke, stressrelaterade besvär och allergier (Arbetslivsinstitutet, 2006). Flera informanter beskriver att de associerar begreppet funktionshinder till en individ i rullstol och flera informanter beskriver i sin tur att de associerar en rullstolsburen individ till en individ som varken kan använda armar eller ben. Resultatet visar att denna syn bidrar till en viss brist på *kunskap* då dessa informanter uttrycker att de inte kan tänka sig anställa en sådan individ eftersom anställningskraven på arbetsplatsen innebär full rörlighet och fullt fungerade sinnen. Enligt en rapport från Arbetsmarknadsstyrelsen (1998) har arbetsgivares attityder och inställning till marginaliserade grupper, som individer med funktionshinder, en stor betydelse för möjlighet till att få en anställning. Rapporten visar att arbetsgivare redan från början är negativt inställda till dessa grupper vilket minskar dessa individers möjligheter att på lika villkor konkurrera om de lediga jobb som finns att söka.

En del informanterna uttrycker tydligt vikten av en viss kunskapsnivå och kompetens för att utföra de arbetsuppgifter som de själva anser är mer lämpliga för en funktionshindrad. Detta uttrycks framförallt inom hälso- och sjukvård. Flera informanter uttrycker att en funktionshindrad individ inte skulle kunna utföra vissa arbetsuppgifter på arbetsplatsen men däremot skulle denna individ kunna vara chef för verksamheten och ha mer administrativa uppgifter. Några informanter uttrycker att kompetens och *kunskap* hos en individ går före funktionshindret vid anställningen. Enligt SCB (2006) har det skett en stadig ökning av individer med funktionshinder med eftergymnasial utbildning vilket är positivt för deras anställningsmöjligheter. Dock är inte alltid denna syn genomgående i intervjuerna då en del informanter beskriver att de endast har en viss kunskap om olika anpassningar som skulle kunna göras för funktionshindrade på arbetsplatsen och uttrycker anpassningarna som något mer komplicerade än vad det behöver vara.

Flera informanter beskriver att de inte behövt ta ställning till frågan gällande anställning av funktionshindrade då det inte har varit några funktionshindrade som sökt tjänsterna. En del informanter uttrycker att det var många år sedan de ställdes inför en eventuell anställning av en individ med funktionshinder och har därför inte arbetat med frågan under de senaste åren. Informanterna uttrycker att de har en positiv inställning till de funktionshinder de har tidigare *erfarenheter* av och kan tänka sig en eventuell anställning av individer med dessa funktionshinder. Knutsson & Persson (2001) beskriver i resultatet av deras enkätundersökning att endast 14 % av arbetsgivarna i Sverige vid minst ett tillfälle under de senaste fem åren har övervägt att anställa en arbetssökande med funktionshinder som

resulterat i nedsatt arbetsförmåga. Vidare visar studien även att över hälften av de arbetsgivare som tidigare har anställt en funktionshindrad individ har större benägenhet att anställa ytterligare individer med funktionshinder.

De flesta av informanterna vet inte vilka stöd och bidrag de kan erhålla vid anställning av en funktionshindrad individ. Flera uttrycker att de tar reda på det när de ställs inför denna situation. Detta är tveksamt om det fungerar i verkligheten då bristen på *kunskap* om vilka stöd som kan erhållas påverkar eventuella anställningar av funktionshindrade då den funktionshindrades anställning medför en utdragen anställningsprocess med mer arbete för arbetsgivaren. En informant uttrycker svårigheter med att anställa en rullstolsburen då kostnaden för installation av hiss skulle bli en allt för stor ekonomisk belastning för företaget. Denna kostnad skulle kunna sänkas genom en installation av en trapphiss istället för en vanlig hiss. Detta tillsammans med det ekonomiska stödet "*stöd till hjälpmedel på arbetsplats*" (SFS 2000:630) som kan fås vid anställning av en funktionshindrad individ skulle hålla nere kostnaden. Majoriteten av arbetsgivarna som anställer en funktionshindrad individ har någon form av statligt stöd (Knutsson & Persson, 2001).

Få informanter har *kunskap* om de bidrag och stöd som finns att tillgå. Enbart en informant nämner lönebidrag som ett av de fyra bidragen som beskrivs i studiens bakgrund. Studiens resultat visar att en del informanter som har tidigare *erfarenheter* av arbetsträning har fått negativa erfarenheter av detta. En del informanter beskriver att dessa ogynnsamma erfarenheter i sin tur påverkar *synen* på arbetsträning och funktionshindrade individers arbetsförmåga på ett negativt sätt. Persson & Knutsson (2001) anser att lönebidrag och arbetspraktik/arbetsträning tillsammans med ekonomiskt bidrag för hjälpmedel främjar en framtida anställning för den funktionshindrade.

Både denna studies resultat och resultatet från Knutsson och Perssons rapport (2001) visar att det finns en brist i *kunskap* hos arbetsgivarna gällande vilka myndigheter arbetsgivaren kan vända sig till för att få information angående detta område.

En del informanter upplever att de skulle vilja, men att de inte har tiden eller energin att ta till det merarbetet som en funktionshindrad individ kan behöva. Det är få informanter som upplever sig ha den tid och energin för att kunna ge det extra stödet som behövs. Andra informanter upplever att anpassningar dock har en viss gräns som går vid att inte ge övriga anställda för mycket extraarbete eller att de anser att de inte kan skapa nya tjänster utan endast kan anpassa befintliga tjänster. Enligt Hernes, Stiles och Bolingmo (1996) är det individuella stödet av en handledare en viktig del för rehabiliteringen när en funktionshindrad individ tar sig in på arbetsmarknaden. Ofta behöver individer med funktionshinder olika former av stöd på jobbet, till exempel av chefen. Då ledarskapet idag ser annorlunda ut har de inte tid till något detaljerat ledarskap, vilket gör det svårare för dessa personer att få det stöd de behöver och därmed utestängs de från arbetslivet (Arbetslivsinstitutet, 2006).

Den *miljö* som påverkar arbetsplatsen har arbetsgivaren stor makt över och dennes inställning påverkar både den attitydmässiga, sociala och fysiska omgivningen. Denna inställning kan vara både underlättande eller hindrande för den funktionshindrade individen. Den äldre *synen* på funktionshinder kan till exempel utgöra ett hinder. Denna syn på funktionshinder innebar att det var individen själv som var problemet (Antonsson, 2002). I ICF beskrivs omgivningsfaktorer tillsammans med individers funktionstillstånd som faktorer till ett eventuellt funktionshinder. Omgivningsfaktorer är den fysiska, sociala och attitydmässiga omgivningen i vilken en individ lever och verkar i. Vidare beskrivs arbetsgivare som

*människor i maktposition*. Detta innebär individer som har beslutsfattande ansvar för andra och som enligt sociala definitioner har inflytande eller makt, baserat på deras sociala, ekonomiska, kulturella eller religiösa roller i samhället (Socialstyrelsen, 2002).

En informant uttrycker att kundkontakten var den enda anledningen till att de inte kunde anställa en individ med psykiskt funktionshinder. Att dra alla psykiska funktionshinder över samma kam på detta vis anser författarna till denna studie tyder på en alltför generaliserad bild och *kunskap* av vad ett psykiskt funktionshinder kan innebära. Författarna anser att det finns individer med psykiska funktionshinder som inte klarar av detta med tanke på att kunder kan vara otåliga och otrevliga, men att det samtidigt finns individer med psykiska funktionshinder som mycket väl klarar av kundkontakt. Secker et al (2003) beskriver att ett känsligt moment inom vissa arbeten kan vara kundkontakten för individer med vissa psykiska funktionsned-sättningar.

En del av informanterna uttrycker en skepsis inför att anställa en funktionshindrad individ, men däremot ser de nödvändiga anpassningar som någonting självklart om individen med funktionshinder redan är anställd eller om någon anställd skulle bli funktionshindrad. Flera uttryckte även att denna självklarhet beror på att de är skyldiga till detta ansvar då de har rehabiliteringsansvar enligt AFS (1994:1).

En del informanter beskriver att de ser anställning av en individ med funktionshinder och även arbetsträning som en god gärning. En del uttrycker att de inte har den tid, energi och resurser att lägga på denna goda gärning och avstår därför. Kvarnstorps (2008) menar att en del företag har en tendens att tycka att anställning av en funktionshindrad individ är någon sorts välgörenhet. Företagen ser även anställning av en funktionshindrad som något komplicerat eftersom de ser funktionshindret före kompetensen.

Det framkommer i studiens resultat att det som påverkar arbetsgivares syn på arbetsförmågan hos individer med funktionshinder och möjligheterna till arbetsplatsanpassning i störst utsträckning är tidigare upplevda och personliga *erfarenheter* av funktionshindrade. Detta är en mycket viktig del av resultatet som författarna inte räknat med skulle vara av så stor betydelse. Hur viktig denna del är framkom tidigt under datainsamlingen och genom författarnas reflektioner kring intervjuerna. De personliga erfarenheternas betydelse visar sig även gälla för specifika funktionshinder då informanter med erfarenheter av ett specifikt funktionshinder och eventuella anpassningar kring detta beskriver en större öppenhet och förståelse för just det funktionshindret än för övriga funktionshinder. Vikten av arbetsgivarens personliga erfarenheter av individer med funktionshinder framkommer inte i någon av de tidigare studierna som presenteras i bakgrunden.

### **Arbetsplatsen**

De informanter som har få anställda anser det svårt att kunna *omorganisera* arbetsuppgifter. De uttrycker även svårigheter med att omgruppera personal. Detta beskriver även en av de informanter med många anställda som ett problem. Shaw och Feuerstein (2004) menar att det finns flera faktorer som kan utgöra hinder för insatser av arbetsplatsanpassningar på företag med få anställda. De anser att det exempelvis kan finnas organisatoriska hinder eftersom mindre företag har mindre förmåga till att kunna omgruppera och omplacera anställda eller omorganisera arbetsuppgifter.

Hos de informanter som har eller har haft anställda eller arbetstränande med psykiska funktionshinder gjordes olika anpassningar. Secker et al, (2003) beskriver att vanliga

arbetsplatsanpassningar för individer med psykiska funktionshinder kan vara flexibelt arbetsschema, flexibla arbetstider, skiftarbete, förenklade arbetsuppgifter genom att bryta ner arbetsuppgiften i mindre steg och tydliga ramar. Utöver dessa anpassningar har en del av informanterna i denna studie givit extra stöd anpassat efter individen som exempelvis handledande samtal.

Det framkommer att arbetsplatsen även kan innefatta andra individers hem på till exempel olika vårdhem och boenden. Detta gör att lagarna blir mycket svåra att uppfylla då man inte kan göra anpassningar i någon annans hem utan individens medgivande och arbetsmiljöns utformning inte är upp till arbetsgivare eller företaget. Enligt AML 1977:1160 ska arbetsgivaren se till att det finns arbetsanpassning och rehabiliteringsmöjlighet samt anpassningar av förhållandena på arbetsplatsen. Arbetsmiljön ska ta hänsyn till den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Arbetstagaren ska ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt förändrings- och utvecklingsarbetet.

Författarna anser utifrån slutsatser av resultatet som visar på att arbetsgivaren ibland ser funktionshindret före individen att arbetsförmedlaren bör ha en guidande och coachande roll och stötta den funktionshindrade i att själv ta kontakt med arbetsgivaren för att själv styrka sin kompetens och inte sitt funktionshinder. Kvarnstorp, (2008) menar vidare att funktionshindrade själva bör söka kontakt med arbetsgivaren och inte en arbetsförmedlare vilket han menar gör att kompetensen hamnar i skymundan.

Författarna till denna studie anser att de diskrimineringslagar som finns är bra men ifrågasätter det gällande ställningstagandet mellan vad som är diskriminering och felaktig uppfattning av funktionshinder. Hur kan det påvisas att en rekrytering inte gått igenom på grund av diskriminering? Vart ligger ansvaret i att arbetsgivaren har kunskap gällande diverse funktionshinder, hos arbetsgivaren, hos samhället eller hos den funktionshindrade själv? För att undvika denna typ av missförstånd anser författarna till denna studie att individen med funktionshinder bör ta det säkra före det osäkra och själv (men med hjälp av myndigheter) tydligt och ingående informera om funktionshindret. Diskrimineringslagstiftningen behandlar bland annat diskriminering på grund av funktionshinder och har som ändamål att motverka diskriminering i arbetslivet av individer med funktionshinder, detta gäller både vid rekrytering och under anställningen (SFS 1999:132; Företagsguiden Nutek, 2008).

### **Praktiska implikationer**

Studiens resultat visar att informanter med få anställda upplever att det är svårt att hitta meningsfulla arbetsuppgifter åt en funktionshindrad då arbetsplatsen har liten variation på arbetsuppgifter. Dock förekommer förutfattade meningar om vad som är meningsfulla uppgifter för en funktionshindrad. Kanske bör informanterna och andra arbetsgivare ställa frågan ”vad kan den funktionshindrade göra för mig”? istället för ”vad kan arbetsplatsen göra för den funktionshindrade”? Kanske finns någon arbetssökande med funktionshinder som passar perfekt till just de arbetsuppgifter som arbetsgivaren inte anser är meningsfulla eller inte är av intresse av någon annan anledning som exempelvis att en uppgift tar kort tid att utföra eller att den är enformig. Arbetsgivare kan exempelvis ställa sig frågan ”vilka möjligheter finns för flera mindre företag att kunna ha en gemensam anställd med funktionshinder som utför de enklare extrauppgifterna”? Här skulle även arbetsterapeuter som arbetar med denna arbetsrekrytering komma med förslag på potentiella lämpliga arbetsuppgifter för en funktionshindrad individ anser författarna.

Informanter med få anställda beskriver att de upplever det svårt att ta emot en funktionshindrad som arbetstränar eller att anställa en funktionshindrad individ då det skulle bli för påfrestande för både informanten och övriga anställda. Dessutom innebär varje anställd en större investering för arbetsgivare med få anställda. En informant uttrycker även att det är svårt att skapa arbetsuppgifter då de har ett mindre utbud av arbetsuppgifter. Även här skulle en arbetsterapeut kunna guida och handleda arbetsgivarna i allt från möjliga arbetsuppgifter till statliga stöd. Samhall har gjort en undersökning som visar att de företag som är sämre på att anställa funktionshindrade är mindre företag med färre än tio anställda (Kvarnstorp, 2008).

Arbetsterapeutens arbete innefattar att förebygga risk för att individen får nedsatt arbetsförmåga, vidmakthålla och förbättra aktivitetsförmågan och kompensera (om det finns oförmåga att utföra aktiviteten) beträffande aktivitetsutförande (FSA, 2005). Arbetsterapeutens kunskap innefattar arbetsrehabilitering och inriktar sig på att möjliggöra att individens arbetsförmåga fungerar på ett för individen tillfredställande sätt. Det ingår även i arbetsterapeutens roll att kartlägga individens arbetsförmåga. Detta bedöms bäst i den arbetsmiljö som är aktuell för individen. För att förbättra arbetsförmågan hos individen använder sig arbetsterapeuten av arbetshjälpmedel, miljöanpassningar eller att tillvägagångssätt och organisation på arbetsplatsen förändras efter individens behov (Vahlne-Westerhäll, Bergroth & Ekholm, 2006).

Arbetsterapeuter som arbetar inom verksamhetsområdet arbetsrehabilitering har ständig kontakt med olika arbetsgivare inom olika branscher. Dessa arbetsterapeuter har en viktig uppgift i att hjälpa individer med funktionshinder till arbete och att arbeta för en mer accepterad och vetenskapligt grundad syn på funktionshindrade individers arbetsförmåga (Arbetsmarknadsstyrelsen, 1998). Tyngdpunkten i arbetsterapeutens arbete ligger i att möjliggöra de arbeten som individen anser meningsfulla och som individen kan utföra så självständigt som möjligt. Arbetsterapeuterna underlättar individens utförande med hjälp av olika tekniker och hjälpmedel. Detta kan även ske genom att guida, lyssna, uppmuntra och reflektera tillsammans med individen för att han eller hon ska kunna arbeta med något som upplevs som meningsfullt och för att individen ska bli självförsörjande. Om arbetet för en individ inte upplevs som meningsfullt förlorar det sitt terapeutiska syfte (CAOT, 2002; Hagedorn, 2001; Kielhofner, 2008). Utifrån denna studies resultat anser författarna att även arbetsgivarna bör guidas, lyssas på, uppmuntras, och reflekteras med så att uppgifterna upplevs meningsfulla, både för den funktionshindrade och för arbetsgivaren. För den funktionshindrade kan upplevelsen av meningsfullhet i arbetsuppgifterna inte uppstå om inte denna känsla är ömsesidig anser författarna.

Arbetsförmedlingen är en av de kanaler som arbetsgivare kan använda sig av för att få reda på vem eller vilka som är mest lämpade för ett visst arbete och för att få hjälp och information gällande arbetsplatsanpassningar och arbetsrehabilitering. Arbetsförmedlingens arbetsterapeuter som arbetar med detta bedömer de arbetssökandes arbetsförmåga och de arbetar även med att stödja de arbetssökande som har en svag ställning (exempelvis individer med funktionshinder) på arbetsmarknaden med att både finna arbetspraktikplatser/arbetsutbildning, nya arbeten och lämpliga åtgärder för att stärka dessa arbetssökandes kompetens (Arbetsmarknadsstyrelsen, 1998). Dessa arbetsterapeuter anser författarna till denna studie har nytta av denna studies resultat då vikten av arbetsgivarens erfarenheter och uppfattning i ämnet är av mycket stor betydelse.

Arbetsgivaren har stor inverkan på den eventuella anställningen av en funktionshindrad individ. Utan en förstående människosyn hos arbetsgivare och arbetsplats finns ingen utgångspunkt för i arbetsrehabilitering och arbetsplatsanpassningar. Författarna anser att arbetet med att hitta fler arbetsplatser till funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga börjar hos arbetsgivaren och inte hos den funktionshindrade. Genom utförlig handledning tillsammans med kunskap om funktionshinder, eventuella arbetsplatsanpassningar och de stöd som kan erhållas kan uppfattningen och kunskapen öka hos arbetsgivaren. Detta anser författarna skulle ha en betydande inverkan på inställningen till anställning av funktionshindrade. Arbetsterapeutens arbetsuppgifter innefattar att underlätta för individens arbetsutförande med hjälp av olika tekniker och hjälpmedel. (COAT, 2002; Hagedorn, 2001; Kielhofner, 2008). Få informanter har kunskap om vilka olika anpassningar som kan göras på arbetsplatsen. Här anser studiens författare att arbetsterapeuter, företagshälsovård, olika personalavdelningar, och andra professioner som arbetar med detta område har en viktig uppgift att föra vidare kunskapen om olika arbetsplatsanpassningar som kan göras beroende på funktionshindret i fråga.

## **Slutsatser**

Uppsatsen beskriver arbetsgivares syn på funktionshindrade individers arbetsförmåga och möjligheterna till arbetsplatsanpassning. Studien resulterade i tio intervjuer av tio arbetsgivare inom branscherna hälso- och sjukvård och handel. Då studien är kvalitativ och gjord på endast tio individer kan inte några generella slutsatser dras. Informanternas syn gällande området var spridd i kunskap och erfarenhet. Framförallt den personliga erfarenheten kring ämnet visade sig ha störst påverkan på informanternas syn. Författarna ansåg att detta var en viktig del som inte uppmärksammats tidigare i tidigare gjorda studier som belysts i studiens bakgrund. Författarna hoppas att framtida arbeten för att förbättra arbetssituationen för funktionshindrade individer kommer att ta hänsyn till denna påverkan. Aktivt arbete genom föreläsningar och informationsmöten för arbetsgivare för att på så vis förbättra arbetsgivares personliga erfarenheter av funktionshindrade och möjliga arbetsplatsanpassningar anser författarna skulle främja arbetsrekryteringen för funktionshindrade.

## **Omnämmanden**

Författarna vill först och främst tacka alla informanter som deltagit och berättat om sin syn kring detta område. Vi vill även tacka vår handledare Inger Jansson för hennes engagemang, tips och råd under uppsatsskrivandet.



## Referenser

- AFS 2001:1. *Arbetsanpassning och rehabilitering*. (Elektronisk) kräver pdf. Hämtad från: [http://www.av.se/dokument/afs/AFS2001\\_01.pdf](http://www.av.se/dokument/afs/AFS2001_01.pdf) (2008-11-04).
- AFS 1994:1. *Arbetsanpassning och rehabilitering*. (Elektronisk) kräver pdf. Hämtad från: [http://www.av.se/dokument/afs/AFS1994\\_01.pdf](http://www.av.se/dokument/afs/AFS1994_01.pdf) (2008-11-04).
- AML 2001:1. *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. Solna: Arbetsmiljöverket.
- Antonsson, S. (2002). *Stödets betydelse – Supportment employment i kampen för arbete och att bryta utsatthet*. Sollentuna: Parajett.
- Arbetsförmedlingen. (2008a). *Beskrivning av funktionshinder*. Opublicerat manuskript, Arbetsförmedlingen, VIS Arbetsmarknadsverkets interna sidor.
- Arbetsförmedlingen. (2008b). *Yrkesområden*. (Elektronisk) Hämtad från: <http://www.arbetsformedlingen.se/go.aspx?c=107> (2008-09-27).
- Arbetsförmedlingen. (2008c). *Hälso- och sjukvård*. (Elektronisk) Hämtad från: <http://www.arbetsformedlingen.se/yrken/YrkesOmrade.aspx?iYrkeOmradeId=8> (2008-11-25).
- Arbetsförmedlingen. (2008d). *Försäljning, inköp, marknadsföring*. (Elektronisk) Hämtad från: <http://www.arbetsformedlingen.se/yrken/YrkesOmrade.aspx?iYrkeOmradeId=5> (2008-11-25).
- Arbetslivsinstitutet. (2006). *Anställningsbar – vem håller måttet?* Arbetslivsinstitutet Malmö.
- Arbetsmarknadsstyrelsen. (1998). *Arbetsgivarnas attityder*. (Ura 1998:9). Stockholm: Arbetsmarknadsstyrelsen, utredningsenheten.
- Arbetsmarknadsstyrelsen. (2006). *Personer med funktionshinder och nedsatt arbetsförmåga*. (Elektronisk) kräver pdf. Hämtad från: [http://www.arbetsformedlingen.se/library/documents/rapporter/2006/ura06\\_3.pdf](http://www.arbetsformedlingen.se/library/documents/rapporter/2006/ura06_3.pdf) (2008-09-24).
- Arbetsmiljölagen (AML) 1977:1160. *Tillsyn*. Solna: Arbetsmiljöverket.
- Backman, J. (2008). *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur.
- CAOT (Canadian Association of Occupational Therapists). (2002). *Enabling occupation: An occupational therapy perspective* (rev.ed.). Ottawa: CAOT Publications ACE.
- Darlington, Y. & Scott, D. (2002). *Qualitative research in practice – Stories from the field*. Berkshire: Open University Press.
- DePoy, E. & Gitlin, L.N. (1999). *Forskning – en introduktion*. Lund: Studentlitteratur.

- Europeiska kommissionens förordning (EG) nr 2204/2002 (2007). (Elektronisk) Hämtad från: <http://europa.eu/scadplus/leg/sv/lvb/l26091.htm> (2008-11-04).
- FSA - Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter. (2005). *Etisk kod för arbetsterapeuter*. Stockholm.
- Företagsguiden Nutek (2008). *Diskrimineringslagarna*. (Elektronisk) Hämtad från: <http://www.nutek.se/sb/d/960/a/4829> (2008-11-04).
- Förhammar, S. & Nelson M. (2004). *Funktionshinder i ett historiskt perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- Försäkringskassan. (2007). *Sjukförsäkring och rehabilitering*, Vägledning 2004:2 Version 9. Försäkringskassan. Stockholm.
- Försäkringskassan. (2008a). *Nytt från årsskiftet: Sjuk- och aktivitetsersättning ersätter förtidspension. Förtidspension och sjukbidrag byter namn från 1 januari*. (Elektronisk) Hämtad från: [http://forsakringskassan.se/press/pressmed/pm2002/pm38\\_02/](http://forsakringskassan.se/press/pressmed/pm2002/pm38_02/) (2008-11-04).
- Försäkringskassan. (2008b). *Försäkringskassan och arbetslivsinriktad rehabilitering – Regelverket i praktiken och återgång i arbete efter aktiv åtgärd*. Socialförsäkringsrapport 2008:8.
- Hagedorn, R. (2001). *Occupational therapy. Perspectives and processes*. London: Churchill Livingstone.
- Handikapp & Rehabilitering. (2008). (Elektronisk) Hämtad från: <http://www.habilitering.nu/gn/opencms/web/HAB/Funktionshinder/> (2008-09-26).
- Handisam – Myndigheten för handikappolitisk samordning. (2007). (Elektronisk) Hämtad från: [http://www.handisam.se/upload/Handisams%20filer/Riktlinjer\\_inventering\\_checklist\\_faktablad/Riv%20Hindren-Word.doc](http://www.handisam.se/upload/Handisams%20filer/Riktlinjer_inventering_checklist_faktablad/Riv%20Hindren-Word.doc) (2008-11-04).
- Hedborg, A. (2008). *Arbetsförmåga? En översikt av bedömningsmetoder i Sverige och andra länder*. (Elektronisk) Kräver pdf. Hämtad från: [http://www.regeringen.se/download/9908982b.pdf?major=1&minor=107595&cn=attachmentPublDuplicator\\_0\\_attachment](http://www.regeringen.se/download/9908982b.pdf?major=1&minor=107595&cn=attachmentPublDuplicator_0_attachment) (2008-10-17).
- Hernes, T. Stiles, K. & Bollingmo, G. (1996). *Vägen till arbete – Nytt perspektiv på rehabilitering*. Stockholm: Johansson & Skyttmo Förlag.
- Jansson, Å. (2008, maj 15). Den låga sysselsättningen uppmärksammas global. *Arbetsmarknaden*. (Elektronisk) Hämtad från: <http://www.arbetsmarknaden.se/Go.aspx?a=74464> (2008-11-11).
- Kielhofner, G. (2008). *Model Of Human Occupation* (4<sup>th</sup> ed.). Baltimore: Lippincott Williams & Wilkins.

- Knutsson, H. & Persson, K. (2001). *Funktionshindrade personer med nedsatt arbetsförmåga – ett arbetsgivarperspektiv*. (Rapport från IFAU – Institutet för arbetsmarknads- politisk utvärdering). IFAU, Box 513, 712 20 Uppsala.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Kvarnstorps, K. (2008, maj 15). Utbredd skepsis mot att anställa. *Arbetsmarknaden*. (Elektronisk) Hämtad från: <http://www.arbetsmarknaden.se/Go.aspx?a=74470> (2008-11-12).
- Kylén, J-A. (2004). *Att få svar. Intervju, enkät, observation*. Stockholm: Bonnier Utbildning.
- Lantz, A. (2007). *Intervjumethodik (2:a uppl.)*. Lund: Studentlitteratur.
- Ludvigsson, M. Svensson, T. & Alexandersson, K. (2006). *Begreppet arbetsförmåga – En litteraturgenomgång*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet, Arbete och Hälsa 2006:8.
- Nationalencyklopedin*. (1989). Höganäs: Bra Böcker.
- Persson, E. (2008, maj 15). Arbete med många hinder. *Arbetsmarknaden*. (Elektronisk) Hämtad från: <http://www.arbetsmarknaden.se/Article.aspx?a=74472&c=37218> (2008-11-11).
- Riksrevisionens styrelse (2007). *Riksrevisionens styrelses framställning angående lönebidrag till funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga*. (Elektronisk) Hämtad från: [http://www.riksdagen.se/Webbnav/index.aspx?nid=3451&dok\\_id=GV04RRS21](http://www.riksdagen.se/Webbnav/index.aspx?nid=3451&dok_id=GV04RRS21) (2008-11-12).
- Rodgers, S.A. & de Jonge, D.M. (2005). Integrating technology in the workplace of people with spinal cord injury. *International Journal of Therapy and Rehabilitation*, 12(1), 14-20.
- Secker, J. Membrey, H. Grove, B. & Seebahms, P. (2003). The how and why of workplace adjustments contextualizing the evidence. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 27(1), 3-9.
- SFS 1999:132 Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder. (Elektronisk) Hämtad från: <http://www.riksdagen.se/Webbnav/index.aspx?nid=3911&bet=1999:132> (2008-11-04).
- SFS 2000:630 Förordning om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. (Elektronisk) Hämtad från: <https://lagen.nu/2000:630> (2008-11-04).
- Shaw, W.S. & Feuerstein, M. (2004). Generating workplace accommodations: Lessons learned from the integrated case management study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 14(3), 207-216.

- Socialdepartementet (2007). *Regeringens proposition 2006/07:59*. (Elektronisk) Kräver pdf. Hämtad från:  
[http://www.regeringen.se/download/3496be7f.pdf?major=1&minor=79085&cn=attachmentPublDuplicator\\_0\\_attachment](http://www.regeringen.se/download/3496be7f.pdf?major=1&minor=79085&cn=attachmentPublDuplicator_0_attachment)
- Socialstyrelsen (2002). *Klassifikation av funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa* (svensk version av International Classification of Functioning, Disability and Health – ICF).
- Statistiska Centralbyrån – SCB (2006). *Funktionshindrades situation på arbetsmarknaden - 4:e kvartalet 2006*. (Elektronisk) Hämtad från:  
[http://www.scb.se/statistik/\\_publikationer/AM0503\\_2006A01\\_BR\\_AM78ST0702.pdf](http://www.scb.se/statistik/_publikationer/AM0503_2006A01_BR_AM78ST0702.pdf) (2008-11-12).
- SOU 2006:60. *På tröskeln till lönearbete – diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*. Stockholm: Fritzes. Kan även hämtas från:  
[www.regeringen.se/content/1/c6/06/48/22/52878636.pdf](http://www.regeringen.se/content/1/c6/06/48/22/52878636.pdf) (2008-11-05).
- Tengland, P-A. (2006). *Begreppet arbetsförmåga*. (IHS Rapport 2006:1). Linköping: Linköpings universitet, Institutionen för hälsa och samhälle.
- Vahlne-Westerhäll, L., Bergroth, A. & Ekholm, J. (2006). *Rehabiliteringsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Vetenskapsrådet. (1990). *Forskningsetiska principer – inom humanistisk – samhällsvetenskaplig forskning*. (Elektronisk) Kräver pdf. Hämtad från  
[www.vr.se/download/18.668745410b37070528800029/HS%5B1%5D.pdf](http://www.vr.se/download/18.668745410b37070528800029/HS%5B1%5D.pdf) (2008-10-03).
- Wilcock, A. (2006). *An Occupational Perspective of Health*. (2 ed). Thorofare: SLACK Incorporated.

### Intervjuguide

1. Kan du berätta om dina erfarenheter av anställning eller arbetsträning av individer med funktionshinder?
  - Vilka funktionshinder?
  - Gjordes några anpassningar, vilka?
    - Kan du berätta om vilka funktionshinder en individ kan ha för att klara av arbetet på din arbetsplats? **OBS!** Denna fråga ställs bara om man inte fått svar på det man vill på fråga 1:a.
2. Kan du berätta om vilka anpassningar man kan göra på din arbetsplats? Vilka anpassningar går inte att göra?
3. Hur skulle du beskriva din arbetsplats syn på funktionshindrades arbetsförmåga? På vilket sätt arbetar ni med denna fråga?
4. Vet du vart du som arbetsgivare kan vända dig för att få information gällande anställning av funktionshindrade och frågor kring detta?
5. Vet du vilka stöd du som arbetsgivare kan få vid anställning av funktionshindrade?
6. Vilka av följande funktionshinder skulle en individ kunna ha på din arbetsplats?
  - Rörelsehinder?
  - Somatiskt relaterade funktionshinder?
  - Psykiskt relaterade funktionshinder?
  - Socialmedicinska funktionshinder (så som tidigare missbruk eller kriminalitet)?

## Bilaga 2

### Formulär för samtycke

För deltagare i studien om "Arbetsgivares syn på arbetsförmåga hos personer med funktionshinder samt möjlighet till arbetsplatsanpassningar".

**Var vänlig kryssa i rutorna**

Jag har läst informationsbladet och förstår vad det innebär.

Jag förstår att informationen som jag delger kommer att användas i studien, på ett sätt som gör att min personliga integritet inte kränks.

Jag förstår att jag när som helst kan avbryta mitt deltagande i studien.

Jag är villig att delta i denna studie.

Underskrift.....

Datum:.....

## Bilaga 3

### Informationsblad för deltagare

Vi är två blivande arbetsterapeuter på Hälsohögskolan i Jönköping. Vi har valt att göra en studie gällande arbetsgivares syn på funktionshindrades arbetsförmåga samt möjlighet till arbetsplatsanpassning. (Detta informationsblad vänder sig till Dig som arbetsgivare inom någon av branscherna hälso- och sjukvård eller handel.)

#### **Syftet**

Studiens syfte är att beskriva arbetsgivares syn på funktionshindrades arbetsförmåga samt möjlighet till arbetsplatsanpassning.

#### **Intervjuns tillvägagångssätt**

Intervjun kommer att ta ca en timme. Båda författarna kommer att medverka under intervjun, en av författarna är huvudintervjuaren som håller i intervjun. Den som inte har rollen som huvudintervjuare kompletterar med att ställa följdfrågor. När intervjun är genomförd får Du gärna ställa egna frågor till författarna.

#### **Deltagande**

Vi är tacksamma om Du tar Dig tid till att hjälpa oss att öka kunskaperna om synen på funktionshindrades arbetsförmåga och dessa personers möjligheter till en anställning.

Dina åsikter är av stor vikt. Vi hoppas att denna studie kommer vara till nytta både för personer med funktionshinder, för arbetsgivare och för de personer (myndigheter) som arbetar med att anpassa arbetsplatser och underlätta anställning för funktionshindrades behov. Ditt deltagande är givetvis frivilligt och du kan när som helst under studiens gång avbryta ditt deltagande.

#### **Studiens tidsram och publicering**

Redovisning och opponering av studien sker på Hälsohögskolan Jönköping 9, 12 eller 13 januari 2009 (beroende på vilket datum vi blir tilldelade) då du är varmt välkommen att komma och lyssna. Du kan givetvis få en elektronisk kopia av studien genom att maila en förfrågan till någon av författarna (se uppgifter längre ner på detta informationsblad).

#### **Konfidentialitet och följder**

Alla uppgifter i studien kommer att behandlas konfidentiellt. Författarna till studien har tystnadsplikt och ingen enskild individ kommer att kunna igenkännas i den färdiga rapporten. Det finns inga negativa följder med deltagandet av studien.

#### **Användandet av uppgifter**

De insamlade uppgifterna i studien kommer endast att användas i denna studie.

Tack för att du vill delta i vår studie!

Med vänliga hälsningar

Anna von Koch	E-post: <a href="mailto:annavonkoch@gmail.com">annavonkoch@gmail.com</a>
Nadia Thomsen	E-post: <a href="mailto:nadia-thomsen@hotmail.com">nadia-thomsen@hotmail.com</a>
Handledare Inger Jansson leg. Arbetsterapeut Arbetsförmedlingen i Kalmar Tel: 0734-13 16 18 eller 010-48 64 774	E-post: <a href="mailto:inger.jansson@arbetformedlingen.se">inger.jansson@arbetformedlingen.se</a>