

”Det är ju inte direkt så att man kan ta ett jobb i kassan på ICA.”

- En sociologisk studie om hur arbetsmarknaden upplevs av akademiskt utbildade personer med funktionsnedsättning.

Av: Josefine Roxell & Olivia Strandberg

Handledare: Alexandra Bogren
Södertörns högskola | Institutionen för samhällsvetenskaper
Kandidatuppsats 15 Hp
Sociologi | Hötterminen 2018
Personalvetarprogrammet inriktning sociologi



Förord

Vi har tillsammans skrivit uppsatsen och tar båda fullt ansvar för samtliga delar. Vi vill ta tillfället i akt och tacka varandra för ett gott samarbete som inneburit många timmars arbete men också mycket skratt.

Vi vill rikta ett stort och varmt tack till våra intervjupersoner för deras medverkan. Utan er medverkan hade uppsatsen inte varit genomförbart och vi är väldigt tacksamma att ni ställde upp och delade med er av era erfarenheter, tankar och känslor på området.

Vidare vill vi tacka vår handledare Alexandra Bogren som genom sitt engagemang hjälpt oss i genomförandet av arbetet. Med Alexandras råd och tips har uppsatsen kunnat fortskrida.

Avslutningsvis vill vi tacka Karolina Celinska på *DHR-delaktighet handlingskraft och rörelsefrihet* för bra input och begrepps diskussioner.

Josefine Roxell & Olivia Strandberg

Januari 2019 Stockholm

Sammanfattning

Denna studie syftar till att skapa en djupare förståelse för hur personer i åldern 30-40 år med funktionsnedsättning och akademisk utbildning beskriver sina erfarenheter av arbetsmarknaden. Den insamlade empirin har framtagits genom semi-strukturerade kvalitativa intervjuer med fem personer som arbetar inom samma bransch inom olika yrkeskategorier. Den teori som studien utgått ifrån har varit Pierre Bourdieus teori om kapital, fält och habitus. Studiens resultat visar att den studerade gruppen beskrivit att ett stort kontaktnät kan vara en avgörande faktor vid arbetssökandet samt att en akademisk utbildning öppnar upp fler möjligheter på arbetsmarknaden. Flertalet av intervjupersonerna har beskrivit att deras funktionsnedsättning medför att de inte har möjlighet att utföra alla typer av arbeten som till exempel ett fysiskt arbete. En akademisk utbildning underlättar då genom att tjänstemannayrken ofta är mindre fysiska. Vidare visade resultatet att intervjupersonerna habitus präglas mycket av rätten att vara som "alla andra". Det sociala kapitalet spelar även en viktig roll för valet av vidareutbildning då studien visat att samtliga intervjupersoner har minst en förälder med en akademisk bakgrund.

Nyckelord; funktionsnedsättning, akademisk utbildning, arbetsmarknad, barriärer, möjligheter, begränsningar, habitus och diskriminering.

Abstract

The aim of this study is to examine the description of experiences in the field of employment for people with disabilities who hold academic qualifications. The collection of empirical data has been prepared through semi-structured qualitative interviews conducted with five people working in the same industry with various occupational categories.

The report is based on Pierre Bourdieu's theory of capital, field and habitus.

According to the study, the majority of those interviewed said that a well-established professional network can be a decisive factor in the search for work and equally important an academic qualification can open up the door to more opportunities in the labor market.

Furthermore, a considerable proportion of the interviewees also outlined that due to their

disability they do not have the ability to perform all type of work, such as a physical demanding job and they therefore said that to hold an academic qualification facilitates by the fact that the public sector often is less physically demanding. Moreover, the result outlines that the interviewees habitus is very much characterized by the right to be like "everyone else". Social capital also play a significant part in the decision making regarding higher academic qualifications.

Keyword; disability, academic education, labor market, barriers, opportunities, limitations, habitus and discrimination.

Populärvetenskaplig sammanfattning

Denna uppsats studerar hur fem akademiskt utbildade personer i ålder 30-40 år med funktionsnedsättning beskriver sina möjligheter på arbetsmarknaden. Materialet har samlats in med hjälp av intervjuer med personer som har olika utbildningar men arbetar i samma bransch. Den teori som använts har varit Pierre Bourdieus teori om kapital, fält och habitus. Resultatet har visat att personerna beskrivit att behovet av ett stort kontaktnät kan vara ännu viktigare för dem än för andra personer. Vidare har resultatet visat att personerna inte har möjlighet att utföra alla typer av arbeten och att en utbildning därför blir viktig. Avslutningsvis visar även resultatet på att intervjupersonerna påverkas mycket av deras identitet och rätten att vara som "alla andra".

Innehållsförteckning

1. INTRODUKTION.....	1
1.1 DEFINITION	2
1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	3
1.3 DISPOSITION.....	3
2. TIDIGARE FORSKNING.....	4
2.1 LAGAR OCH DISKRIMINERING.....	4
2.2 BARRIÄRER OCH ARBETSSÖKANDE	6
2.3 ARBETETS FUNKTION OCH BETYDELSE	8
3. TEORI	9
3.1 KAPITAL.....	10
3.2 FÄLT OCH DET SOCIALA RUMMET.....	11
3.3 HABITUS.....	11
4. METOD	13
4.1 URVAL	13
4.2 GENOMFÖRANDE	14
4.2 ANALYSFÖRFARANDE	15
4.3 BEGRÄNSNINGAR	16
4.4 ETISKA ÖVERVÄGANDEN	17
5. RESULTAT OCH ANALYS	18
5.1 SOCIALT & KULTURELLT KAPITAL	19
5.2 MÖJLIGHETER OCH BEGRÄNSNINGAR	21
5.3 DISKRIMINERING.....	24
5.4 HABITUS	27
6. DISKUSSION.....	31
7. SLUTSATS	33
8. LITTERATURFÖRTECKNING.....	35
9. BILAGOR.....	37
9.1 BILAGA 1	37
9.2 BILAGA 2	38

1. Introduktion

Sverige har ratificerat FN konventionen om *Rättigheter för personer med funktionsnedsättning*, vilket innebär att Sverige som stat förpliktar sig till att följa konventionen och den blir på så sätt juridiskt bindande. I konventionen kan en läsa att ”Konventionsstaterna erkänner rätten till arbete för personer med funktionsnedsättning på lika villkor som för andra” (Regeringskansliet, 2014:23). Det är alltså en mänsklig rättighet att ta del av arbetslivet i Sverige och övriga FN-länder. Konventionen innefattar också rätten att kunna försörja sig genom valt eller antaget arbete på en arbetsmarknad som är öppen, främjar integration och är tillgängligt för personer med funktionsnedsättningar. Utöver det ingår i konventionen att Sverige ska vidta ändamålsenliga åtgärder genom att bland annat lagstifta för att personer med funktionsnedsättning inte ska diskrimineras på arbetsmarknaden, att de ska erhålla lika ersättning för arbetet, främja möjligheten till arbete och befordran samt att säkerställa att anpassning på arbetsplatsen erbjuds (Regeringskansliet, 2014). Regeringen har utifrån FN:s konvention, lagt fram en proposition om förslag på lagändring (Prop. 2016/17:188). Den lag som främst reglerar arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning i Sverige är diskrimineringslagen (SFS, 2008:567). Vars syfte är att motverka diskriminering och främja lika rättigheter för alla människor oavsett till exempel funktionshinder, kön, ålder eller religion. Enligt lagen¹ kan bristande tillgänglighet vara grund för diskriminering. Det anges också i lagen² att arbetsgivare inte har rätt att diskriminera en person som ansöker om ett arbete på grund av någon av diskrimineringsgrunderna.

I Sverige uppgår 15 procent av befolkningen att de har en funktionsnedsättning. Den vanligaste typen av funktionsnedsättning är nedsatt rörelseförmåga som utgör 4 procent av befolkning i åldern 16-64 år. De resterande 9 procenten har andra funktionsnedsättningar där de mest förekommande är psykisk funktionsnedsättning, astma, allergier eller annan överkänslighet. I en rapport från Statistiska centralbyrån i samarbete med Arbetsförmedlingen från 2018, presenteras statistiska resultat som visar att 66 procent menar att deras funktionsnedsättning påverkar deras arbetsförmåga (SCB, 2018). Statistiken visar även att bland personer med funktionsnedsättning är utbildningsnivån lägre än befolkningen i totalt.

¹ Diskrimineringslagen Kapitel 1 §4:3 (SFS, 2008:567)

² Diskrimineringslagen Kapitel 2 §1 (SFS, 2008:567)

Andelen som innehar ett arbete är även den lägre, 84 procent av den övriga befolkningen i åldern 16-64 innehar ett arbete jämfört med personer med funktionsnedsättning där motsvarande siffra är 68 procent. Rapporten behandlar även upplevelser av diskriminering och resultatet visar att var fjärde person med funktionsnedsättning upplever att hen blivit diskriminerad på arbetsmarknaden. Den vanligaste typen av diskriminering är negativa attityder hos arbetsgivaren tätt följt av kränkningar (SCB, 2018).

1.1 Definition

De begrepp som används i uppsatsen redovisas och förklaras nedan.

Begreppet *funktionsnedsättning* anser vi är ett homogent begrepp där många olika nedsättningar kan kategoriseras in. Det kan syfta till både fysiska eller psykiska skador eller sjukdomar, så som till exempel rörelsenedsättningar, dövhet, blindhet eller kognitiva funktionsnedsättningar (Socialstyrelsen.se, 2018). Vi har därför i denna uppsats avgränsat begreppet till att gälla rörelsenedsättningar, begreppet syftar därför till en person som har en nedsatt rörelseförmåga. Valet till avgränsningen grundar sig på att vi i denna uppsats inte är intresserade av personer med neurologiska och kognitiva funktionsnedsättningar utan endast personer som på grund av olika skäl har en rörelsenedsättning. Detta då vi har en begränsad tid så vi hinner därför inte inkludera alla funktionsnedsättningar. Vi finner det även intressant att se hur endast ett rörelsehinder påverkar möjligheterna på arbetsmarknaden. När vi fortsättningsvis använder begreppet funktionsnedsättning i denna uppsats syftar vi således till den avgränsade gruppen.

Funktionshinder definieras som en begränsning som en funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen. Det betyder att ett funktionshinder inte är något en person har utan att det uppstår i en miljö som inte är anpassad till funktionsnedsättningen och blir på så sätt funktionshindrande (Socialstyrelsen.se, 2018; Sverigeskonsumenter.se, 2018). Vi kommer att använda detta begrepp då vi syftar till exempel att en miljö eller situation är otillgänglig och därför funktionshindrande för personer med funktionsnedsättning.

Funktionsvariation syftar ibland på funktionsnedsättning, men inbegriper en vidare innebörd och syftar till en persons olika uppsättningar av förmågor och funktionssätt oavsett om detta innefattar en funktionsnedsättning. Det är personens samlade funktionsförmåga, istället för enskilda funktionsnedsättningar eller de specifika svårigheter som orsakas av en

funktionshindrande miljö som det syftar till (Socialstyrelsen.se, 2018; Sverigeskonsumenter.se, 2018). Detta begrepp kommer inte vara aktuell i denna uppsats då vi anser att det har en för bred mening och att det kan vara svårt att utläsa om vi menar ett funktionshinder eller funktionsnedsättning (Dagenssamhälle, 2018). Vi kommer istället att specificera oss och därför kommer vi att använda funktionsnedsättning och funktionshinder enligt ovanstående begreppsförklaring.

1.2 Syfte och frågeställningar

Vi vill med denna uppsats undersöka och få en djupare förståelse för hur personer i 30-40 års åldern med funktionsnedsättning och en akademisk utbildning beskriver sina erfarenheter av arbetsmarknaden.

Utifrån syftet ska följande frågeställningar besvaras.

- Hur beskriver intervjupersonerna att en akademisk utbildning påverkat deras möjligheter på arbetsmarknaden?
- Hur påverkas intervjupersonerna av sitt sociala nätverk på arbetsmarknaden?
- Hur upplever intervjupersonerna att de blivit begränsade på arbetsmarknaden utifrån deras funktionsnedsättning?

1.3 Disposition

Det första avsnittet kommer att behandla de tidigare studier som gjorts på området, detta för att skapa en förståelse för uppsatsens ämne och för att visa på eventuella kunskapsluckor. Dessa presenteras i tre underkategorier som berör följande områden lagar och diskriminering, barriärer och arbetssökande samt arbetets funktion och betydelse. Därefter följer ett avsnitt om den teoretiska utgångspunkt vi valt för att förstå empirin. Vidare presenteras ett avsnitt om de metodologiska verktyg som används för att genomföra studien. Här beskrivs hur insamlandet av material gått till, de analysverktyg som används samt etiska ställningstaganden. Sedan beskrivs studiens resultat och analys. Detta avsnitt är uppdelat utifrån centrala begrepp vilka är socialt och kulturellt kapital, möjligheter och begränsningar, diskriminering samt habitus. Det avslutande avsnittet kommer att redogöra för en diskussion om studiens resultat och slutsats samt förslag för fortsatta studier.

2. Tidigare forskning

Nedan presenteras de studier som vi funnit mest relevanta för denna uppsats. Dessa presenteras uppdelat i tre underkategorier enligt följande, lagar och diskriminering, barriärer och arbetssökande samt arbetes funktion och betydelse. De studier som gjorts har framförallt fokuserat på diskriminering och barriärer (Dag, 2006; Dag & Kullberg, 2010; Lehto & Lindholm, 2014; Shier & Graham, 2009). Studierna visar på att de funktionsnedsattas marginalisering på arbetsmarknaden är svår att endast se ur ett perspektiv då det finns många olika förklaringar till varför arbetsmarknaden ser ut som den gör för den marginaliserade gruppen. Det finns som vi tolkar det, dels ett individperspektiv, ett arbetsgivarperspektiv och även ett samhällsperspektiv. Med individperspektivet menar vi individuella förutsättningar för att få ett arbete, det kan till exempel bero på utbildningsnivå, individuell förmåga eller på graden av socialt nätverk (Dag, 2006; Shier & Graham, 2009; Dag & Kullberg, 2010; Schur, 2002). Arbetsgivarperspektivet visar att de kan bero på föreställningar om hur det fungerar att anställa en person med funktionsnedsättning, svårighet att implementera lagar eller rädsla för ökade kostnader (Fiala, 2018; Lehto & Lindholm, 2014; Dag, 2006; Shier & Graham, 2009; Hemphill & Kulik, 2016; Shier & Graham, 2009). Samhällsperspektivet innefattar lagar och regler som utgör hinder för individen eller ökade kostnader för arbetsgivaren (Dag, 2006; Lehto & Lindholm, 2014; Fiala, 2018; Shier & Graham, 2009). Avsnitten nedan kommer att beröra dessa perspektiv i de undersökningar som gjorts tidigare då de har stor relevans för studiens ändamål.

2.1 Lagar och diskriminering

Trots att det finns lagstiftning för att personer med funktionsnedsättning inte ska diskrimineras så har en majoritet upplevt att de blivit diskriminerade på arbetsplatsen (Fiala, 2018). I detta avsnitt beskrivs tidigare studier som undersökt arbetsgivares och de funktionsnedsattas syn på lagstiftningen ur ett individperspektiv, ett arbetsgivarperspektiv och ett samhällsperspektiv.

I de tidigare studierna har bland annat utmaningarna med implementeringen av de aktiva åtgärdsbestämmelserna³ i diskrimineringslagstiftningen bland svenska arbetsgivare undersökts (Lehto & Lindholm, 2014). Åtgärdsbestämmelserna är till för att främja jämställdhet och jämlikhet och förebygga diskriminering och trakasserier. Artikelns empiriska material bygger på kvalitativa data ifrån en opublicerad rapport från Diskrimineringsombudsmannen. Det resultat som presenteras visar att en av anledningarna till att den nya diskrimineringslagen och mångfalden på många arbetsplatser inte går i den riktning arbetsgivarna önskar, är på grund av att arbetsgivarna tycker att de nya diskrimineringslagarna är abstrakta och att de önskar att de översätts till praktiska åtgärder, vilket arbetsgivarna själva anser är mycket svårt att göra. Vidare visar studien att arbetsgivarna beskrivit att de skulle vilja ha mer kunskap och hjälp med hur de ska använda den nya lagen (Lehto & Lindholm, 2014). Diskrimineringslagen fungerar således både som reglerande och upplysande men också som ett hinder då arbetsgivarna upplever den som abstrakt och svår att genomföra.

Det har även gjorts studier på hur lagen upplevs av personer med funktionsnedsättning och om de anser att de blir hjälpta av lagen på arbetsmarknaden och vilken roll de lagliga ramverk som finns för personer med funktionsnedsättning spelar för att forma och omvandla vårt nuvarande arbetsamhälle (Fiala, 2018). Studien har genomförts med hjälp av semistrukturerade djupintervjuer i Tyskland som likt Sverige har olika lagar mot diskriminering. Trots att det finns diskrimineringslagar visade resultatet att flera av intervjupersonerna känt att de blivit diskriminerade på olika arbetsplatser på grund av deras funktionsnedsättning. Bland annat hade en av intervjupersonerna fått avslag från en arbetsansökan med en anteckning om att det fanns särskilda institutioner för personer med allvarliga funktionsnedsättningar (Fiala, 2018). En annan av intervjupersonerna hade blivit erbjuden en annan tjänst då den dåvarande inte var aktuell längre, villkoret för detta var dock att personen utförde en praktik först för att se om uppgifterna var något som personen skulle klara av. Ett resultat som var något överraskande var att intervjupersonernas största önskan snarare var att få en större respekt bland arbetsgivare snarare än olika lagstiftningar och

³ Arbetet med aktiva åtgärder innebär bland annat att arbetsgivaren inom ramen för sin verksamhet, ska bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att: 1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter 2. analysera orsaker till upptäckta risker 3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som krävs 4. att följa upp och utvärdera alla ovanstående punkter. Dessa punkter ska omfatta arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling, samt möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap (SFS, 2008:567, kap 3).

ekonomiska förändringar. De ville istället få ett bättre bemötande och en förändring av attityder hos arbetsgivarna än fler lagar.

Lehto och Lindholm (2014) skriver att deras studie bekräftar att det som står i diskrimineringslagen, det vill säga att arbetet ska bedrivas utifrån behov och att det ska verksamhetsanpassas, förutsätter att arbetsgivarna kartlagt arbetet och analyserat det utifrån ett jämlikhets- och jämställdhetsperspektiv. De menar att diskrimineringslagens aktiva åtgärder innefattar ett förändringsperspektiv som i kombination med en övergripande syn på organisatoriska förändringar och en upplevd legitimitet hos olika aktörer skulle kunna ge större genomslag och hållbarhet.

Munir Dags (2006) avhandling syftar till att beskriva specifika barriärer som unga rörelsehindrade upplever och har upplevt i samband med att de söker jobb. En av de barriärer som framkommit är regelrelaterade barriärer. Dessa beskrivs som olika regler och åtgärder som finns för personer med funktionsnedsättning, som minskar funktionsnedsattas möjligheter till arbete. Det syftar bland annat på socialförsäkringssystemet som påverkar arbetssökande negativt. Detta genom ökande generositet både vad det gäller vilka tillstånd som ska accepteras och dessutom att det kan kompensera individen bättre än ett arbete. Det kan till exempel vara en aktivitetsersättning⁴ som gör att personen inte ”måste” arbeta för att klara sig rent ekonomiskt. Andra regler som kan verka hindrande för personer med funktionsnedsättning är att arbetsgivaren har ansvar för rehabilitering för de anställda. Det innebär att arbetsgivaren har ansvar för att uppmärksamma, utreda, åtgärda och finansiera nödvändiga rehabiliteringsåtgärder för de anställda. Detta kan då påverka arbetsgivaren i valet av anställd (Dag, 2006). Lagarna och de rättsliga ramverk som finns för att främja att personer med funktionsnedsättningar inte diskrimineras verkar således hindrande och inte i den riktning som varken arbetsgivare eller de funktionsnedsatta vill.

2.2 Barriärer och arbetssökande

Dag (2006) har som vi nämnt tidigare undersökt hur olika barriärer påverkar arbetssökande för personer med funktionsnedsättning, det är även något som andra studier undersökt. De

⁴ Aktivitetsersättning är en ersättning som du kan ansöka om från Försäkringskassan om du är mellan 19-29 år och har en sjukdom eller en funktionsnedsättning som gör att du inte kan arbeta under minst ett år (Arbetsförmedlingen.se, 2018).

studier som vi lyfter fram har studerat detta dels ur ett individperspektiv, ett arbetsgivarperspektiv och även ett samhällsperspektiv

Munir Dags (2006) avhandling är gjord genom två delstudier som undersöker samma fenomen. Men även till hur deras sociala och ekonomiska situation påverkas av funktionsnedsättningen och på vilket sätt ett arbete påverkar deras sociala relation. Första delstudien är gjord genom kvalitativa intervjuer och den andra är gjord genom en kvantitativ enkätundersökning. Enkäten fokuserade på individ- och samhällsrelaterade faktorer som kunde påverka de funktionsnedsatta respondenternas sysselsättningssituation och sociala relationer. Även Shier och Graham (2009) har studerat om olika barriärer funktionsnedsatta stöter på, barriärer på både individuell och strukturell nivå. Deras resultat visar på att funktionshindrade fortsätter vara en stigmatiserad och diskriminerad grupp genom både individuella och strukturella barriärer. Studien är till skillnad från Dags (2006) genomförd med fokusgruppsintervjuer samt enskilda intervjuer. Shier och Graham (2009) beskriver att det framkommit att intervjupersonerna i många arbetssökande känt sig märkta av sin funktionsnedsättning och att arbetsgivare tackat nej när de vid intervjun insett att personen i fråga använder sig av rullstol. Personernas funktionsnedsättningar blir då i sig en barriär för deras möjligheter på arbetsmarknaden.

Resultatet som presenteras i Dags (2006) ena delstudie visar att intervjudeltagarna upplever olika typer av barriärer i sitt arbetssökande, miljörelaterade, individuella samt regelrelaterade barriärer som vi nämnde i tidigare avsnitt. Miljörelaterade barriärer kategoriseras in i två underkategorier: yttre fysisk miljö och social miljö. Yttre fysiska miljöer beskrivs bland annat som tillgänglighet, arbetsplatsens utformning och arbetstempo medan social miljö till exempel kan vara arbetsgivarens och kollegors attityder. De individuella barriärerna beskrivs som själva funktionsnedsättningen, självförtroende, utbildningsnivå, arbetslivserfarenhet och tid utanför arbetsmarknaden (2006:85-86). Resultatet visar att alla ovannämnda barriärer samt regelrelaterade barriärer, på olika sätt ligger till grund till att funktionsnedsatta står utanför arbetsmarknaden.

Shier och Graham (2009) lyfter att forskning visat att diskriminering inte är den enda orsaken till att funktionshindrade inte anställs. Många gånger är arbetsgivarna oroliga för säkerheten för de funktionshindrade, till exempel om det skulle börja brinna då arbetsgivaren är ansvarig för att alla ska komma ut säkert. Detta lyfter författarna som en central aspekt då arbetsgivare många gånger ser funktionsnedsatta som en homogen grupp och inte till den enskilda

individ. Denna aspekt fungerar då som en strukturell barriär som individen har svårt att påverka. Hemphill & Kulik (2016) har undersökt arbetsgivares syn på att anställa personer med funktionsnedsättning. Författarna menar att arbetsgivarnas motvilja att anställa funktionsnedsatta begränsar gruppens ekonomiska och yrkesmässiga möjligheter. De genomförde intervjuer med slumpmässigt utvalda arbetsgivare i södra Australien. Resultatet visade på att det fanns stora skillnader i vilka arbetsgivare som anställer funktionsnedsatta. En minoritet av intervjupersonerna hade en positiv inställning medan majoriteten hade en negativ inställning inför att anställa.

Arbetsgivare med tidigare erfarenhet av att anställa funktionsnedsatta hade en mer positiv inställning till anställningen och uttryckte stolthet över anställda personer från gruppen. Till skillnad från arbetsgivare som tidigare inte anställt funktionsnedsatta där det fanns mer negativa attityder och en såg många begränsningar till anställning. Skälen till att det fanns en ovilja att anställa funktionsnedsatta var bland annat en oro för kostnader och medarbetares reaktioner (Hemphill & Kulik, 2016).

2.3 Arbetets funktion och betydelse

De studier som gjorts tidigare har även berört vad ett arbete har för funktion och betydelse för personer med funktionsnedsättning. Detta utifrån ett individuellt perspektiv om deras arbetsnöjdhet samt vad de tillskriver ett arbete.

Dag & Kullberg (2010) har undersökt unga män och kvinnors arbetsnöjdhet. Deras undersökning inriktar sig på personer med en funktionsnedsättning i åldern 20-35 år och vad de tillskriver ett arbete för värde och den arbetsnöjdhet de känner. De har genom enkätundersökningar samlat in kvantitativa data. Det som framkommit i studien är att både männen och kvinnorna tillskriver ett stort psykosocialt värde till att arbeta och att de har en hög arbetsnöjdhet. Männen tenderar att tillskriva ett högre ekonomiskt värde till arbetet medan kvinnorna tillskriver ett högre psykosocialt värde till en anställning.

Lisa Schur (2002) har i likhet med Dag & Kullberg (2010) undersökt om vilken påverkan en anställning har i livet för en person med en funktionsnedsättning. Även denna studie är gjord med kvantitativa metoder och har undersökt vilka effekter ekonomiska, sociala, psykologiska och politiska åtgärder har för personer med funktionsnedsättning i USA. Hon menar att funktionsnedsättningar har varit konsekvent kopplat till arbetsmarknadsproblem i många studier och att de är färre personer med funktionsnedsättning som har en anställning. Hon har

funnit att personer med funktionsnedsättning ofta har en lägre utbildningsnivå och att de även är mer benägna att leva ensamma och att de har ett begränsat socialt liv. Allt detta bidrar till att personer med funktionsnedsättning upplever att de mår psykiskt sämre än människor i allmänhet.

Att arbeta tillskrivs således ett högt psykosocialt värde och oavsett vilken sysselsättningsgrad personen hade så värderade de betalt arbete högt. Dessa skillnader kvarstod även när respondenternas sysselsättning och civilstånd beaktades (Dag & Kullberg, 2010). Lisa Schur (2002) menar att en anställning inte bara skulle ge en likartad ekonomisk situation som människor i allmänhet utan också bidrar till ett större socialt liv och på så sätt kan det även minska den psykiska ohälsan. Effekten som en anställning hade bidrog även till att den ekonomiska situationen förbättrades avsevärt. Resultatet visade också att dessa personer trots att de hade mindre fritid då de arbetade, i större utsträckning deltog i olika fritidsaktiviteter. De blev alltså även mindre isolerade av ett arbete (Schur, 2002).

De studier som gjorts tidigare har som vi nämnt, studerat varför personer med funktionsnedsättningar är en marginaliserad grupp på arbetsmarknaden utifrån ett individuellt perspektiv, ett arbetsgivarperspektiv samt från ett samhällsperspektiv. Tidigare undersökningar har lagt mycket fokus på att studera de personer som står utanför arbetsmarknaden och försökt finna svar på vad som kan förbättras för att få in dem i arbetslivet. Vi vill därför istället studera de som redan har en akademisk examen och ett arbete. Detta för att eventuellt se vilka faktorer som gör att de skiljer sig från den marginaliserade gruppen som står utanför arbetsmarknaden. Vi vill även undersöka hur de upplever arbetsmarknaden och hur de upplever deras möjligheter och begränsningar på densamme. Vi inriktar oss därför på att studera de som redan befinner sig på arbetsmarknaden och tar stöd av de tidigare studierna för att titta på de problem som dessa studier kommit fram till och se hur de personer som befinner sig på arbetsmarknaden har förhållit sig till dessa.

3. Teori

Nedan presenteras den teori vi valt att tillämpa i vår uppsats. Vi har valt Pierre Bourdieus (1999) teori om habitus, fält och kapital. Denna teori benämns som dispositionell och utgår ifrån de möjligheter som ges agenterna, med detta menas de olika förutsättningar och möjligheter som en person föds in i. Bourdieu (1999) menar att vi föds med olika förutsättningar och att vi har olika positioner som vi utgår ifrån, detta benämner han som dispositioner. Att den klass vi tillhör är kopplat till vår identitet och den samhällsklass en föds i tenderar att utgöra en riktning för de val vi gör i livet. Även de strukturer som finns i de situationer där agenterna handlar, det kan till exempel handla om strukturer i samhället som begränsar eller möjliggör arbetssökande för agenten. Men framför allt menar Bourdieu (1999:7) att det är viktigt att analysera relationen mellan strukturer och förutsättningar.

3.1 Kapital

Bourdieu (1997) menar att det inte bara är ens ekonomi som spelar roll när en ska definiera vilken samhällsklass en tillhör. Utan delar istället in samhällsklasser utifrån både ekonomi och ens makt i samhället. Detta benämner han som tre olika kapital, ekonomiskt, kulturellt och socialt kapital. Med det ekonomiska kapitalet syftar han till pengar men också exempelvis tillgångar som kan omvandlas till pengar. Denna kapitalform kommer inte att beröras då vi anser att den inte är applicerbar i vår uppsats. Bourdieu (1997) hävdar att om en ska skapa en teori om den sociala världen måste en se till fler kapital än det ekonomiska kapitalet, det blir annars omöjligt att redogöra för den sociala världens funktion och struktur. Det kulturella kapitalet kan enligt Bourdieu (1999) delas in i tre olika former: den *förkroppsligade*, den *objektiva* och den *institutionaliserade* formen. Den förkroppsligade formen kan förklaras som fasta tankemässiga dispositioner hos individen, alltså vanor, bildning och förmågor som blir en del av individen över tid. Det kan till exempel vara ett språkbruk som används i individens uppväxt eller som individen tagit till sig under en utbildning. Den objektiva formen av kulturellt kapital beskriver han som de kulturella ting individen är omgiven av, som till exempel litteratur, konst och musik. Den institutionaliserade formen av kulturellt kapital ska förstås som till exempel individens utbildning och yrke. Den tredje kapitalformen han beskriver är det sociala kapitalet. Det sociala kapitalet handlar om individens kontaktnät inom de olika fält som individen kan röra sig på. Kontaktnätet består av alla de sociala kontakter en individ innehar och är medlem i som till exempel familj, vänner och kollegor. Medlemskapet i dessa olika grupper skapar en solidaritet i grupperna och gör att grupperna fungerar. Bourdieu

(1999) menar att alla dessa kapital påverkar den sociala position som individen har i samhället, och att ett stort kapital kan underlätta för individen. Kapitalen har en påverkan på individernas plats och position i samhällsordningen och därav också i fälten.

3.2 Fält och det sociala rummet

Bourdieu (1993; 1999) talar om samhället som olika fält. Med fält menar han ett avgränsat socialt sammanhang där det råder gemensamma oskrivna regler. På fältet är det möjligt att se agents sociala position, men oavsett klasstillhörighet så kan en umgås eller verka tillsammans på fältet. Detta på grund av att fältet har egna normer och regler för hur en ska uppträda. Ett fält kan till exempel vara en arbetsplats, där det finns individer från olika klasstillhörighet men som har gemensamma regler för hur de ska bete sig på arbetsplatsen och vad som är tillåtet och inte. En kan befinna sig på flera olika fält samtidigt och inneha olika positioner på dessa. En position skapas genom interaktion mellan rådande normer på det specifika fältet. Olika fält kan interagera med varandra och är hierarkiskt ordnade (Giddens & Sutton, 2016:576-578). Bourdieu (1993) menar att det sociala rummet kan ses som ett fält som inkluderar hela samhället. Individens position i det sociala rummet påverkas av vilken kapitalvolym en har i kombination med den kapitalstruktur en har. Han diskuterar social stratifiering med en flerdimensionell syn, där han beskriver kapitalen som verktyg eller mekanismer för att kontrollera sin position på fältet. Det är den sammansatta mängden av kapital som bestämmer en persons position på fältet. Dessa positioner är inte beständiga då fältet är konkurrenskraftigt. Detta gör att människor använder sig av olika strategier för att behålla sin position och därigenom de olika kapitalen. En stor kapitalvolym underlättar och påverkar således individens position i samhället (Bourdieu, 1999).

3.3 Habitus

När en positionerar sig på fältet uttrycks det i ett rum av ställningstaganden och genom distinktioner, genom det förkroppsligande beteendet och genom de verktyg en har med sig från sin uppväxt. Detta benämner Bourdieu (1999:18-20) som habitus. Habitus är hur en handlar och på vilket sätt, vilket beror på vilka vanor en har med sig från sin klasstillhörighet. Om du tillhör en högre klass så vet du hur en ska tala, klä sig och bete sig för att passa in och detsamma gäller för andra samhällsklasser. Habitus bestämmer skillnaden mellan bra och dåligt, gott och ont, fint och fult på just det specifika fältet. Habitus är på så sätt särskiljande men ger även upphov till distinktion genom att de bygger på särskiljande principer. Det gör så

att det går att se vilken klass eller fält en person tillhör men gör även så att personer som inte tillhör fältet känner sig obekväma på fältet. Även om du övar för att passa in på fältet så kommer du bli avslöjad, eftersom normerna inte går att läsa sig till eller ens är observerbara. Det är bara de ingivna på fältet som vet hur en ska vara. Således definierar habitus vad som är goda åsikter, bra tillgångar och i synnerhet på vilket sätt en ska uppträda. Det som kan anses rätt att tycka, göra eller hur en ska uppträda på ett fält kan på andra fält anses helt fel (Bourdieu, 1999).

Vi har i den här uppsatsen valt att titta på de olika fält som intervjupersonerna befinner sig på. Vi har bland annat definierat arbetsplatser som fält vi studerar och agenterna är således intervjupersonerna. Vi är utifrån detta intresserade av att se hur agenterna beskriver sina upplevelser av fältet utifrån de normer som kommer med deras funktionsnedsättning. Vi har även tittat på vad det kulturella och sociala kapitalet har för inverkan på valet av att studera vidare. Vi har använt det sociala kapitalet för att undersöka om det har en inverkan på intervjupersonernas arbetssökande. Således vad sociala nätverk har för betydelse på arbetsmarknaden. Klassbegreppet har vi valt att inte beröra, detta utifrån att vi är mer intresserade av funktionsnedsättning som ett eget fält och upplevelsen av dess normer. Klassbegreppet är således inte aktuellt i denna studie. Vi kommer i den här uppsatsen att främst använda det sociala och kulturella kapitalet för att undersöka om det påverkar personer med funktionsnedsättningar i deras arbetssökande eller deras möjligheter på arbetsmarknaden. Det kulturella kapitalet har använts för att undersöka vilken påverkan det haft på intervjupersonernas. Bland annat i valet av att fortsätta studera samt hur deras föräldrars kulturella kapital haft en inverkan på dem. Detta har vidareutvecklats med hjälp av habitus då vi sökt en djupare förståelse för hur intervjupersonernas identitet skapas och vad detta får för konsekvenser på deras arbetsliv.

4. Metod

Ahrne och Svensson (2017:17,19) menar att en metod inom samhällsvetenskapen syftar till att hjälpa oss att förflytta oss från ett problem till en lösning. Vi söker kunskap om samhället och genom att insamla data kan dessa frågor möjligtvis besvaras. Vi har i vår uppsats arbetat med kvalitativ metod och genomfört intervjuer, då vi intresserat oss för olika personers upplevelser (Bryman, 2011:20). Vi grundade vårt val på att vi var intresserade av intervjudeltagarnas erfarenheter och subjektiva tankar och därför lämpade sig den kvalitativa metoden bäst. Vi ville söka en djupare förståelse för fenomenet arbetsmarknad och hur denna upplevs av intervjudeltagarna.

4.1 Urval

Eftersom vi sedan tidigare har tillgång till fältet och genom att vi hade en person som arbetade på en intressepolitisk organisation inom handikapprehabiliteringen tog vi kontakt med denne. Vi fick sedan hjälp med att få vidare kontakter med dels andra organisationer samt specifika personer. När vi sedan fick kontakt med möjliga intervjudeltagare så frågade vi om de kände till fler personer som skulle kunna vara intressanta för oss. Vi arbetade utifrån ett strategiskt urval som sedan ledde till ett snöbollsurval (Bryman, 2011). Urvalsmetoden valdes då vi ansåg att den skulle generera flest intervjudeltagare som passade vår studie. Vi har i våra avgränsningar

bland annat gjort valet att studera personer som är mellan 30-40 år, då de skulle ha hunnit tillförskaffa sig en akademisk utbildning och ha arbetslivserfarenhet. Dessutom skulle de gärna ha erfarenhet av att söka arbete och gärna inneha ett arbete idag. Dock var inte en anställning ett krav från vår sida, då vi ansåg att det kunde begränsa oss för mycket och bidra till att det blev svårt att hitta intervjudeltagare.

4.2 Genomförande

Ahrne och Svensson (2017:42) menar att valet av plats påverkar intervjudeltagarna och att det därför om möjligt är bra att deltagarna själv får välja plats. Vi lät intervjudeltagarna välja en miljö där de kände sig bekväma. Intervjuerna har skett i hemmiljö och på intervjupersonernas arbetsplatser. Då vi ville skapa en så bra intervjusituation som möjligt och därigenom ge en större trygghet i intervjusituationen. När vi har befunnit oss på intervjudeltagarnas arbetsplats så har vi suttit i ett avskilt rum för att skapa ett så öppet klimat som möjligt. Som tack för att de ställer upp menar Ahrne och Svensson (2017:43) att en kan ge något litet symboliskt, vilket vi gjorde i form av en chokladask. Lune och Berg (2017:88) menar att det är viktigt att lägga några minuter innan intervjun startar till att småprata lite med den som ska intervjuas för att skapa en trivsamt miljö och lätta på stämningen. Detta gjorde vi för att visa vår uppskattning och skapa en trevlig stämning.

Vidare arbetade vi med ett deduktivt arbetssätt, vilket innebar att vi i våra intervjuer hade en teori i åtanke. Utformningen av vår intervjuguide gjordes utifrån vald teori och våra frågeställningar. Dessutom ville vi ha teman som vi kunde dela in våra frågor under, för att göra vårt analysarbete mer tidseffektivt. De frågeställningar som vi avsedde att undersöka, styrde således datainsamlingsprocessen (Bryman, 2011:26).

Anledningen till att vi valde semistrukturerade intervjuer var för att vi ville ha en viss grad av struktur i våra intervjuer och så även i intervjuguiden. Aspens (2013:143) menar att vid en semistrukturerad intervju används ett antal redan tydligt formulerade frågor, men att det ska finnas utrymme för att följa upp frågor som kan komma upp under intervjuens gång. Bryman (2011:206) beskriver att vid en semistrukturerad intervju brukar frågorna vara mer allmänt formulerade men även han förespråkar att det ska finnas möjlighet att ställa ytterligare frågor. Vi valde i det här fallet att arbeta likt Bryman (2011), med ett visst antal mer allmänt

formulerade frågor, men också lämna utrymme för följdfrågor. Vi ansåg att detta skulle lämpa sig bra i vår undersökning då vi ville att intervjudeltagarna skulle tala om sina egna erfarenheter och att allmänt formulerade frågor får dem att själv beskriva och berätta mer. Vi ansåg att en mer tydligt formulerad intervjuguide skulle göra att vi begränsade oss och att intervjudeltagarna skulle ge oss socialt önskvärda svar (Bryman, 2011:224). Vår intervjuguide hade en struktur som gjorde att de områden vi undersökte skulle finnas med, men frågorna i sig kunde anpassas i olika ordning vid de olika intervjuerna. Beroende på intervjupersonernas svar kunde nästa fråga anpassas till det aktuella frågeområdet. Trost (2014:72) menar att en intervjuguide inte behöver följa en logisk ordning men behöver vara strukturerad på så sätt att den undersöker det studien ämnar undersöka.

Det är viktigt att intervjuaren ordentligt tänkt igenom de olika områden som hen vill lyfta och sedan formulerat dem i frågor, detta för att inte känna att frågorna i sig är ett stressmoment (Aspers, 2013:143, Bryman, 2011:211). Inför våra intervjuer förberedde vi oss väl för att känna oss bekväma och säkra på de olika områdena vi ville ta upp under intervjuerna. Då vi, likt Bryman och Aspers tänkte att det skulle underlätta både för att vi skulle känna oss trygga och på så vis också få intervjudeltagaren att känna sig trygga. Vi har även haft olika teman utifrån vår valda teori i intervjuguiden, för att underlätta vårt kodnings- och analysarbete. På så sätt sparade vi en del tid. En del av de frågor vi ställde kunde uppfattas som känsliga, dessa valde vi att ställa i slutet av intervjuerna. Grunden till det var att vi hoppades att intervjudeltagarna i slutskedet skulle ha ett större förtroende för oss och att de då kände sig mer bekväma med att öppna sig. Lune och Berg (2017:76) menar att vid frågor som kan upplevas som känsliga, ska en som intervjuare försöka ställa frågan neutralt, eftersom det då ger ett mer utförligt svar.

4.2 Analysförfarande

Efter genomförda intervjuer transkriberade vi vårt inspelade intervjumaterial. Transkriberingarna skedde direkt efter att intervjuerna hade genomförts, för att våra intryck från intervjuerna då låg nära till hands i minnet (Ahrne & Svensson, 2017:63). Vi använde en tematisk analysmetod som en del i vår analys, vilket Bryman (2011:528) beskriver som en mall för att ordna och framställa data. En arbetar då med att finna teman eller koder i sin studie, vilket Bryman (2011:523) menar är startpunkten för de flesta kvalitativa analyser och

en process som sker i olika steg. Hjerm, Lindgren och Nilsson (2014:45) beskriver kodningen som ett arbetssätt att koppla samman och exemplifiera olika delar av materialet och nyckelbegrepp till koder. Vi använde övergripande teman med ett antal underkoder. Vi valde att koda var för sig, för att se om vi fick fram ungefär samma mönster. Våra koder pekade åt samma tolkning vilket gav oss en högre validitet. Likt Bryman (2011:524-525) startade vårt kodningsarbete direkt då intervjuerna fanns färskt i minnet. Vi läste igenom vårt material ett flertal gånger, men med olika strategier under läsningen. Till en början ville vi bara läsa igenom materialet utan att föra några anteckningar. Vid de andra genomläsningarna gjorde vi olika kontinuerliga notiser (koder) i marginalen av transkriberingarna, således en öppen kodning. Bryman (2011:525) menar att det är bra med ett stort kodningsmaterial, och att en då kan hitta kopplingar till de olika begreppen. I vårt kodningsarbete hade vi en öppenhet för att använda oss av många koder, då vi ansåg att det underlättade vårt urval av koder och för att säkerställa att vi inte missade några mönster. Vi kodade sedan på bredden, vilket innebär att en kodar stycken och längre passager snarare än kortare meningar. Valet av bred kodning grundade sig på att vi arbetade deduktivt och att detta sätt passar när en utgår från en teori (Bryman, 2011). Genom koderna kunde vi se olika mönster som var till hjälp senare i vår diskussion. I kodningsarbetet noterades citat som vi ansåg var mycket talade för olika koder. Citaten hjälpte oss sedan i vår analys för att stärka intervjudeltagarnas egna ord.

Efter transkribering och kodning av materialet har vi tagit fram fyra teman. Valet till dessa teman är ett resultat av vår kodning samt att vi anser att de är relevanta utifrån den tidigare forskningen och valda teorin. Dessa teman är kapital, möjligheter och begränsningar, diskriminering samt habitus och presenteras under avsnittet resultat och analys.

4.3 Begränsningar

Innan vi tog kontakt med fältet hade vi som utgångspunkt att avgränsa oss till personer i åldern 20-30 år, men när vi sedan tog kontakt med fältet upptäckte vi att det var svårt att få de unga att ställa upp och fick därför inte tag i några intervjupersoner som var under 25 år. Det ledde till att vi ändrade åldern till 30-40 år. Till en början kontaktade vi ett flertal olika organisationer för att på så vis få en kontakt och kunna starta vårt snöbollsurval. Responsen från dessa organisationer var mycket dålig och vi fick därför byta strategi och använda oss av en intervjuperson för att generera flera. Vi genomförde fem semistrukturerade intervjuer med

ljudinspelning. När vi hade genomfört alla våra intervjuer kan vi inte säga att vi uppnått teoretisk mättnad, det vill säga när en anser att det inte uppkommer något nytt vid intervjuerna (Bryman, 2011:436). Vi upplever att fältet i detta ämnet är mycket stort och att en mer omfattande studie hade varit önskvärt, men då vi har begränsad tid hade vi inte möjlighet att intervjua fler för att uppnå teoretisk mättnad. Ett problem som vi varit tvungna att ta hänsyn till har varit att flera av intervjudeltagarna kommer från samma bransch vilket kan vara problematiskt då de eventuellt känner varandra, det har därför varit viktigt att de inte kan utläsa vem som sagt vad i vår analys. Detta har inneburit att vi har varit väldigt noga med konfidentialitetskravet (Vetenskapsrådet, 2017). Även fast intervjudeltagarna hade examen från olika områden så befann de sig vid intervjutillfället i samma bransch, detta kan ha gjort att de som framkommit bara gäller för just denna bransch.

4.4 Etiska överväganden

De forskningsetiska överväganden vi har tagit hänsyn till har varit informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2017). Utifrån informationskravet har vi informerat våra undersökningsdeltagare om uppsatsens syfte, vilka villkor som gäller för deras medverkan samt att deras medverkan är helt frivillig och kan avbrytas när som helst. När deltagarna svarat att de var intresserade av att ställa upp så skickade vi ut ett informationsblad med samlad information om uppsatsen samt deras rättigheter. Vi har tagit hänsyn till samtyckeskravet, vilket innebär att vi tillfrågat om intervjudeltagarnas samtycke och att de har rätt att själva bestämma över sin medverkan. Detta gjordes i samband med intervjutillfället samt att det informerades om det i informationsbladet. Deltagarna bestämde själva hur länge och på vilka villkor de var med i undersökningen, samt var medvetna om att de kunde avbryta sin medverkan när som helst. Detta informerades vi deltagarna om innan vi startade intervjun. Vidare informeras deltagarna om konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2017).

Konfidentialitetskravet innebär att alla deltagarna ska behandlas med största möjliga konfidentialitet samt att deltagarnas personuppgifter ska förvaras så att obehöriga inte har tillträde till dem. Utifrån detta förvarade vi våra transkriberingar och ljudinspelningar där endast vi hade tillgång till dem samt att vi avkodade personuppgifter vid transkribering (Vetenskapsrådet, 2017). Vi använde informationen från intervjudeltagarna till vår uppsats

och förstörde ljudinspelningar och transkriberingar så fort vår uppsats godkänns. Detta för att säkerhetsställa att det endast var vi som hade tillgång till materialet, i enlighet med nyttjandekravet. Då vi spelade in alla våra intervjuer, tog vi hänsyn till alla dessa fyra krav för att genomförandet skulle ske etiskt korrekt (Vetenskapsrådet, 2017).

5. Resultat och Analys

Det som bland annat framkom i de tidigare studierna är att det finns tre olika perspektiv för att förklara de funktionsnedsatta situation på arbetsmarknaden, ett individperspektiv, ett arbetsgivarperspektiv och även ett samhällsperspektiv. Tidigare undersökningar har inriktat sig på de som befinner sig utanför arbetsmarknaden, vi ville istället studera hur de som redan befinner sig på arbetsmarknaden upplever den och deras möjligheter. Nedan presenteras de resultat som framkommit under intervjuerna under fyra teman: kapital, möjligheter och begränsningar, diskriminering samt habitus. Resultatet kommer sedan att kopplas samman med teorin för att ge en djupare förståelse för uppsatsen utgångspunkter.

5.1 Socialt & kulturellt kapital

I detta avsnitt beskrivs resultatet från intervjuerna som berör socialt och kulturellt kapital. Resultatet analyseras sedan med hjälp av de tidigare studier vi tagit del av samt den valda teorin.

Vid några av intervjuerna framkom det att det fanns en förväntan från föräldrarna på att personerna skulle studera vidare. Detta för att föräldrarna ville att de skulle få ett "bra" arbete och för att det var något som ansågs som en självklarhet inom familjen. En intervjuperson beskrev att hans föräldrar alltid sagt att hen kunde bli precis vad hen ville och att hen redan i unga år bestämt sig för att studera vidare. Denne beskrev att föräldrarna inte hade inspirerat till detta utan att valet helt grundade sig på hen själv. Enligt Bourdies (1999) teori så har våra kapital en stor påverkan på oss alla. De intervjupersonerna som beskrivit att det fanns påtryckningar från familjen och de intervjupersoner som beskrev att de inte blivit påverkade hemifrån hade enligt Bourdies teori alla ett stort kulturellt kapital. Då samtliga hade minst en förälder som var akademiker fanns det sannolikt en målbild av att en likvärdig utbildning var något som var eftersträvänsvärt. Detta kan då förstås av individens samlade institutionaliserade kulturella kapitalvolym vilket påverkat deras val av fortsatta studier. Att vår identitet och samhällsklass vi föds in i tenderar att utgöra en riktning för de val vi gör i livet (Bourdieu, 1999). Den tolkning vi gör är att det sociala och kulturella kapitalet påverkar valet av att studera vidare oavsett om det finns förväntningar hemifrån eller inte.

Samtliga intervjudeltagare ansåg att det var en självklarhet att studera vidare men det skilde sig något åt hur de upplevde förväntningarna från föräldrarna. De personer som haft föräldrar där båda studerat vidare upplevde i större utsträckning att det fanns förväntningar på att de skulle gå samma väg. Dock beskrev en intervjuperson att hen valt väg helt själv och skiljde sig här något från de andra då hen hade bestämt sig redan under sin barndom för att studera vidare. Detta menade hen att det inte skett med några förväntningar från någon mer än hen själv. För flera av de intervjupersoner där båda föräldrarna var akademiker var det en total självklarhet från föräldrarnas sida att så förväntades intervjupersonerna också göra. Det var inte något som en funderat på *om* utan snarare *när*.

“Just för att jag tror att det var förväntat hemifrån ganska mycket, alltså jag kommer från en akademikerfamilj, båda mina föräldrar är väldigt välutbildade och min bror också så det var nog inget snack om att man efter gymnasiet skulle.... man ville ju ha något vettigt att göra.”

Intervjuperson 1.

På frågan om det var någon i personens omgivning som hade inspirerat den till att studera vidare så svarade en intervjuperson vars båda föräldrar var akademiker att det inte fanns någon utan att hen bara förväntades göra det. I de andra intervjuerna där bara en av föräldrar var akademiker beskrev intervjupersonen att det snarare var ett aktivt val av att studera vidare, än en förväntan från föräldrarna. Även om det möjligen fanns förväntan beskrev intervjuperson att deras val att studera vidare påverkats utifrån att arbetsmarknaden annars blev begränsad. Vi tolkar det som att intervjupersonerna kände av förväntningar men inte nödvändigtvis från föräldrarna utan snarare från samhället i stort. Genom de möjliga begränsningarna som fanns med att inte studera och att de därför valde att starta sin akademiska karriär. Detta kommer att presenteras mer ingående i avsnittet om möjligheter och begränsningar.

Resultatet visar även att de flesta av intervjupersonernas vänner har en akademisk utbildning. Här skiljde det sig inte åt om huruvida båda föräldrarna var akademiskt utbildade eller inte. För personerna där båda föräldrarna var akademiskt utbildade hade också majoriteten av intervjupersonernas vänner fortsatt att studera vidare. Likaså var det för personerna som hade en förälder med akademisk utbildning, men att det skilde sig åt när det kom till utbildningsnivå.

Vidare har det framkommit att personer har ett stort kontaktnät som bland annat hjälpt dem i deras arbetssökande då majoriteten av intervjupersonerna beskrivit att de fått sina arbeten via kontakter. Intervjuperson två beskrev att den fått alla sina arbeten genom kontakter.

“Jag hade bokat en lunch med den här personen och när jag gick dit dagen innan, så ringer han och frågar vill du ha ett jobb innan också? Haha. Så det var knappt en intervju dom tyckte väl att det var en bra människa och dom tar in den personen och det funkar och dom tyckte att de har en grund i det och ja det är ju lite sådär att så fungerar det.”

Intervjuperson 2.

I den tidigare forskningen av Schur (2002) beskrevs det att en av barriärerna rörelsehindrade många gånger möter är att de har ett mindre kontaktnät vilket kan vara en förklaring till arbetslösheten. Detta är ingen tolkning vi kan göra i vår studie utan vi tolkar det som att våra intervjupersoner har ett stort kontaktnät. Schur (2002) skriver även att ett arbete bidrar till ett aktivare och mer socialt liv även på fritiden. Vidare tolkar vi det som att innehavet av ett stort kontaktnät underlättar för att få ett arbete och vi upplever att intervjupersonernas kontakter varit en avgörande faktor. Tidigare studier visade på att lågutbildade personer med funktionsnedsättning många gånger hade ett mindre socialt nätverk och vi tolkar det därför som att en utbildning öppnar upp för möjligheter till mer kontakter (Schur, 2002). Dock tror vi inte dessa kontakter är isolerade till studietiden utan att kontakterna kan komma från familjen, nätverk samt organisationer eller föreningar som personen tillhör. Vi tolkar det som att den samlade kapitalvolymen påverkar personen på både ett individuellt och strukturellt plan. Då det kan vara avgörande för både ens välmående och ekonomi som i sin tur påverkar ens position i samhället. Hemphill & Kulik (2016) skriver att arbetsgivarens motvilja att anställa funktionsnedsatta begränsade deras ekonomiska och yrkesmässiga möjligheter. Vi tolkar det som att ett stort kontaktnät underlättar för personerna och att det ökar deras möjligheter yrkesmässigt, men att det inte behöver motsäga arbetsgivarens motvilja att anställa personer med funktionsnedsättning. Detta presenteras vidare i avsnittet om diskriminering.

Då intervjupersonerna haft minst en förälder med en akademisk utbildning och därigenom ett visst kulturellt kapital, tolkar vi att det ändå kan ha en påverkan på intervjupersonerna att studera vidare även om de själva inte ordagrant nämnt det i intervjuerna. Enligt Bourdieus (1993; 1999; 1997) teori har vi efter vårt samlade kapital vissa möjligheter och förutsättningar och befinner oss således gärna på fält med likasinnade. Vi tolkar det som att eftersom alla intervjupersoner har föräldrar med en akademisk utbildning, har dessa föräldrar också en förutsättning och möjlighet att bo i områden där det bor med likasinnade. Därför tänker vi att detta även påverkat intervjupersonernas vänner och att de på så sätt också påverkat varandra.

5.2 Möjligheter och begränsningar

I detta avsnitt kommer resultatet från intervjuerna gällande möjligheter och begränsningar att presenteras. Vi kommer att presentera vad en akademisk utbildning ger för möjligheter och begränsningar som finns om en väljer att inte studera vidare. Vi kommer även att ta upp de barriärer som de tidigare studierna identifierat samt intervjupersonernas erfarenheter av detta.

Som vi tagit upp i tidigare avsnittet beskrev flertalet av intervjupersonerna att det fanns en förväntan på att de skulle studera vidare. Det framkom även att det inte fanns en möjlighet att utföra alla typer av jobb som en person som inte har ett rörelsehinder kan göra, som att till exempel arbeta på ICA eller IKEA. Detta beskrivs i citatet nedan när intervjupersonen tar upp anledningen till varför hen började studera.

“Jo men nån typ av akademisk utbildning är jag beroende av på grund av den situation jag faktiskt är i. Eftersom jag inte kan.... det finns inte så många praktiska arbeten eller de finns ju, men betydligt färre för mig så de kan nog lätt bli att det är kontorsarbeten och då är det ju meriterande med utbildning.”

Intervjuperson 5.

Valet av studier beskrevs som en nödvändighet för att få ett arbete och intervjupersonen menade på att denne upplever en något begränsad arbetsmarknad. Det vill säga att det inte finns möjlighet att ta vilket arbete som helst även om en så önskat. Detta gör att för en person utan utbildning som inte har möjlighet att utföra praktiska arbeten blir arbetsmarknaden begränsad. Antalet okvalificerade arbeten blir markant färre om en till exempel inte har full rörelseförmåga i armarna eller använder sig av rullstol. Detta beskrevs vid samtliga intervjuer som en av anledningarna till att de studerat vidare. Detta pekar också åt samma håll som visats i de tidigare studierna. Dag (2006) menar att just utbildningsnivå kan vara en individuell barriär för att få ett arbete. Likaså hävdar Schur (2002) att utbildningsnivån är lägre för personer med funktionsnedsättning och att detta begränsar arbetsmöjligheterna för dem. Även rapporten från Statistiska centralbyrån (2018) visar att bland personer med funktionsnedsättning är utbildningsnivån lägre än befolkningen i övrigt. Därav tolkar vi det som att för att få flera möjligheter till arbete är en akademisk utbildning en potential väg till en större och bredare arbetsmarknad.

En annan möjlighet och begränsning som framkommit har varit anpassning av arbetet. När intervjupersonerna beskrev hur arbetsgivarna bör se på funktionsnedsattas arbetstempo tolkar vi det som en skall se det utifrån varje individ och dennes begränsningar och möjligheter. Dock så skiljde sig svaren något, i en av intervjuerna menade personen att "curlandet" för personer med funktionsnedsättning måste få ett stopp och att arbetsgivare skall ha samma krav på dem som på andra anställda. En annan av intervjupersonerna beskrev att en arbetsgivare satt lika hög press på hen som om hen inte haft en funktionsnedsättning, vilket hen inte kunde leva upp till. Intervjuperson 4 beskrev en tidigare anställning som hen haft och att på denna arbetsplats hade satts mycket höga krav på personen vilket hen inte kunde leva upp till. Intervjupersonen beskrev att hens arbetsgivare ställt orimliga krav på hen, till exempel att hen skulle prestera tio uppdrag i veckan. Hen själv menade att detta inte var rimligt då denne skulle klara högst en på grund av sin funktionsnedsättning. Då arbetsgivaren fått lönebidrag för största delen av hens tjänst ifrågasatte hen arbetsgivarens press då de var medvetna om personens situation redan vid anställningen. Intervjupersonen menade att det blir mycket svårt att arbeta på en arbetsplats där arbetsgivaren ställer lika höga krav på hen som på en person som inte har en funktionsnedsättning. Detta tar Dag (2006) upp i sin studie som en barriär och benämner den som en yttre fysisk miljö, han menar att ett arbetstempo kan verka begränsande på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättningar. Vi tolkar detta som att det kan bli både en begränsning för en person som inte får så höga förväntningar även om en har möjlighet att prestera likvärdig som andra anställda. Samt att det begränsar en person som inte kan leva upp till förväntningarna och inte känner sig tillräcklig. Det kan således tolkas som att det kan vara en barriär i båda riktningarna att det både kan upplevas som att arbetstempot är för högt samt att det kan upplevas som att arbetsgivaren inte ställer tillräckliga krav för att dem har en lägre förväntning på personer med funktionsnedsättning.

En annan av intervjupersonerna menade att alla arbetsgivare inte alla gånger kanske förstår att personens funktionsnedsättning gör att en till exempel måste lägga en hel arbetsdag på att åka och ordna med rullstolen eller ordna med något annat som rör funktionsnedsättningen. Intervjupersonen menade på att i och med att denne arbetade på en arbetsplats där flera hade funktionsnedsättningen fanns en annan förståelse hos arbetsgivaren för att sådana situationer kan uppstå. Detta tolkar vi både som möjligheter och begränsningar, på de arbetsplatser där det finns en förståelse, finns det också möjlighet att ta tillvara på personer med funktionsnedsättningars kompetenser. Dock så begränsar det arbetsgivaren till viss mån då

hen kan förlora arbetskraft de dagar som personen måste utträta annat. Detta har även tidigare studier visat, Dag (2006) menade att regelrätta barriärer är de lagar som verkar hindrande för att personer med funktionsnedsättning ska få ett arbete. Det kan till exempel vara att arbetsgivaren måste stå för rehabilitering. På så vis blir det en ökad kostnad för arbetsgivaren och kan då påverka valet av anställda. I de fall resultatet visade att arbetsgivaren har en mindre förståelse blir det en begränsning för den anställde då den som i ovanstående fall inte har möjlighet att arbeta i det tempot som arbetsgivaren önskar. Detta menar Lehto och Lindholm (2014) är ett problem då arbetet ska bedrivas utifrån behov och att det ska verksamhetsanpassas vilket står i Diskrimineringslagstiftningen. Detta förutsätter att arbetsgivarna kartlagt arbetet och analyserat det utifrån ett jämlikhets- och jämställdhetsperspektiv, men detta har arbetsgivarna svårt att implementera (Lehto & Lindholm, 2014).

5.3 Diskriminering

I detta avsnitt kommer resultatet från intervjuerna angående diskriminering att presenteras.

Diskriminering var ett återkommande tema som togs upp av alla intervjupersonerna, det framkom att de många gånger på ett eller annat vis upplevt diskriminering i arbetssammanhang. Detta framkom även i Lehto och Lindholm (2014) kvantitativa studie där informanterna beskrev att de upplevt samma sak. Vårt resultat visar liknande svar som Lehto och Lindholm (2014) och det tolkar vi som att det kan vara så här det ser ut i samhället i stort. Synen på vad som faktiskt var diskriminering skilde sig dock åt, då vissa tyckte att bristande tillgänglighet inte alltid var något arbetsgivaren kunde styra över medan andra såg detta som en diskriminering. Alla intervjupersonerna hade en öppenhet gentemot diskrimineringen då de menade att diskrimineringen inte alltid skett medvetet. De kunde inte med säkerhet avgöra om till exempel uteblivandet av kallelser till intervjuer, berodde på att personen i fråga blev diskriminerad eller om det var för att en inte uppfyllt de krav som arbetsgivaren hade haft. Dock diskuterade flera av intervjupersonerna att en kan ifrågasätta när en inte blir kallad till en enda intervju när en till exempel både har en utbildning och ett flertal år med arbetslivserfarenhet. Som i citatet nedan när intervjupersonen diskuterar hur det var att söka arbete efter att dennes första tidsbegränsade anställning hade löpt ut.

“.....Och då blev jag ändå inte kallad på intervjuer och då började jag tänka men vad är det här? Jag har ju ändå jobbat nu i tre år, jag har en bra merit, bra intyg från chefen, fullständig utbildning. Så jag blev liksom förvånad av att jag inte ens blev kallad?..... Jag mötte aldrig diskrimineringen för jag fick aldrig chansen.”.

Intervjuperson 1.

Flera av intervjupersonerna beskrev att det var vanligt förekommande att de inte blev kallade till intervju eller att arbetsgivaren meddelat att lokalerna inte var tillgängliga och därför kunde inte personen arbeta där. Att lokalerna är tillgängliga är såklart en förutsättning för att kunna kalla en person med funktionshinder på intervju. Studier har visat att flera arbetsgivare som inte har haft anställda med funktionsnedsättning tidigare ofta ser mer negativt på att anställa dessa personer (Hemphill & Kulik, 2016). De får då inte möjligheten att komma på intervju utan blir bortvalda redan innan. Det skulle kunna bero på att arbetsgivarna som inte anställt personer med funktionsnedsättning tidigare ser begränsningar i det, precis som tidigare studier visat. Men också för att de är rädda för deras säkerhet som Shier och Graham (2009) menar är en central aspekt. Denna aspekt fungerar då som en strukturell barriär som individen har svårt att påverka. Det går också att tolka utifrån Dags (2006) studie om barriärer och kan även peka på att både de yttre fysiska miljöerna och den sociala miljön hindrar till en anställning. De yttre fysiska barriärerna hindrar genom otillgängliga arbetsplatser och den sociala miljön är de attityder eller uppfattningar som arbetsgivaren har. I citatet nedan beskrivs hur en av intervjupersonerna sökte flera olika arbeten under en tid och fick svar om att de hade otillgängliga lokaler.

“Tyvärr du kanske har potential men det är ingen ide att du söker, för den här lokalen ligger i gamla hus med spiraltrappa osv så då går det inte.”

Intervjuperson 2.

Detta kan då också tolkas som en barriär för personen, eftersom den inte kan arbeta i en otillgänglig miljö. När Dags (2006) avhandling skrevs fanns inte tillägget i Diskrimineringslagen⁵ om att bristande tillgänglighet kan ses som diskriminering, eftersom

⁵ ”Bristande tillgänglighet: att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning” (SFS, 2008:567, Kap 1 §4).

den kom år 2018. Detta ändrar både de yttre fysiska och den sociala miljön till att bli diskriminerande (Dag, 2006). Trots detta ser inte intervjupersonerna själva det alltid som diskriminering. En intervjuperson mindes att hen inte blivit direkt diskriminerad i sitt arbetssökande utan att det mer hade varit att arbetsgivaren inte till exempel hade haft tillgängliga lokaler vilket hen menade inte kunde ses som direkt diskriminering, detta beskrivs i citatet nedan.

“Det kan ju ses som diskriminering eftersom det inte var tillgängligt men det var ingen aktiv diskriminering... Nej, inte vad jag minns det är ju 7-8 år sen så det är ju lite svårt att komma ihåg vad det var som var som gjorde att jag inte hitta något annat, men nej jag upplevde inte att det var något sånt. “

Intervjuperson 2.

Intervjupersonen var noga med att påpeka att den inte var helt säker på varför den inte blivit kallad och fann inte ett så stort intresse i att söka en djupare förståelse för varför. De flesta intervjupersonerna tog även upp att de hade personer i sin omgivning som blivit diskriminerade men att de själva inte upplevt det direkt. I en av intervjuerna framgick det att personen upplevt diskriminering en gång i sitt arbetssökande, men att det var mer sällan än ofta. Detta trodde hen berodde på att arbetsgivarna var väl medvetna om att hen genom sin utbildning kan sina rättigheter och att arbetsgivarna därför inte vågade diskriminera hen.

Majoriteten av intervjupersoner hade fått sin anställning via kontakter och samtliga arbetade på organisationer och företag som på olika sätt arbetar inom funktionshindersektorn. Intervjupersonerna beskrev det som att organisationerna på olika sätt var insatta i funktionshinderpolitiken och på så sätt hade de också en större kunskap om att anställa personer med funktionsnedsättningar. På dessa arbetsplatser sågs funktionsnedsättningen som en merit och kompetens. Detta bidrog till att personerna inte upplevde att de blivit diskriminerade överhuvudtaget på dessa arbetsplatser, utan att det snarare fanns en större förståelse för funktionsnedsättningen och andra faktorer. Det var till exempel flera intervjupersoner som beskrev att det på dessa arbetsplatser fanns en förståelse för att en behövde åka till hjälpmedelscentralen på arbetstid, då det inte är öppet på kvällstid. Detta skulle kunna tolkas genom att en studerar relationen mellan struktur och förutsättning som Bourdieu (1999) menar är viktigt. Relationen mellan dessa skulle kunna utgöra förståelsen

och anpassning från arbetsgivarna gentemot den anställde. Det skulle även kunna inbegripa de lagar och regler som vi tog upp i föregående avsnitt. Förståelsen kan då verka både som en förutsättning för att kunna ta tillvara kompetensen hos personer med funktionsnedsättning som anställda. Samt en struktur när det råder brist på den och den istället verkar hindrande. Lagar och regler är i sig strukturer men kan också innebära förutsättningar om de verkar på ett sätt som gynnar personer med funktionsnedsättning till anställning.

Majoriteten av intervjupersonerna har arbetat på arbetsplatser där de varit ensamma om sitt funktionshinder och de har beskrivit att det där inte fanns samma förståelse för funktionshindret och tiden det kan ta med saker runt om kring funktionsnedsättningen. Detta tolkar vi som att det kan påverka en persons habitus och kommer att diskuteras närmare i nästkommande avsnitt.

5.4 Habitus

I detta avsnitt kommer resultatet från intervjuerna angående habitus presenteras. Tidigare studier på området visar på att funktionsnedsatta personer många gånger känner sig märkta av sin funktionsnedsättning vilket påverkar dem i deras arbetssökande (Shier & Graham, 2009). Vidare presenteras i vilken bransch intervjupersonerna arbetar i och vad det enligt Bourdieus teori kan finnas för en förklaring till det.

Vid frågorna som rörde arbetslöshet och arbetssökande tillfrågades intervjupersonerna om de hade varit öppna med att de har en funktionsnedsättning när de sökte ett arbete. Majoriteten av de tillfrågade sa att de hade varit öppna gentemot arbetsgivarna om funktionsnedsättningen. Förklaringarna till detta var många, bland annat att det skulle kännas oärligt att utelämna den typ av information. En annan förklaring var att en inte vill dyka upp som "gubben i lådan" samt att om arbetsgivaren ansåg att det var ett problem med att en hade en funktionsnedsättning, så var det inte en organisation som intervjupersonerna faktiskt ville arbeta på. Vilket beskrivs i nedanstående citat.

“Jag berättade ju det i mitt personliga brev för det kändes konstigt att inte göra det när man har en synlig funktionsnedsättning så blir det konstigt att inte göra det och såhär “gubben i lådan” på intervjun känna att en så uppenbart “ljugit”

eller inte berättat information som är helt..... Egentligen har det ju inte någon betydelse för jobbet men det har en betydelse för personers uppfattning. Så då blev det så här att jag kände mig oärlig om jag inte berättade vem jag var.”

Intervjuperson 1.

I ovanstående citat beskriver intervjupersonen anledningen till varför hen valde att redan i sitt personliga brev berätta om sin funktionsnedsättning. Intervjupersonen hade lång arbetslivserfarenhet och studietid men blev sedan inte kallad till några intervjuer under tiden hen var arbetslös. I en annan intervju framkom det att eftersom hen hade assistenter var det bra att arbetsgivaren visste att det skulle komma en person till. En annan intervjuperson svarade även att en inte ville sätta motparten det vill säga arbetsgivaren i en jobbig situation, då arbetsintervjun i sig redan är en laddad tillställning. Vi tolkar det som att intervjupersonerna inte såg någon anledning till att inte berätta om sitt rörelsehinder då de beskrev att det inte borde spela roll. Shier och Graham (2009) menar att många arbetssökande känt sig märkta av sina funktionsnedsättningar och att arbetsgivare tackat nej när de vid intervjun insett att personen i fråga använder sig av rullstol. Vår uppfattning är att intervjupersonerna ansåg att funktionsnedsättningen inte ska ha någon betydelse för om de ska få ett arbete eller inte och därför fanns det ingen anledning att inte berätta om det redan innan. Bourdieu (1999) menar att vårt habitus är hur vi handlar och på vilket sätt, vilket beror på vilka vanor en har med sig. Vi tolkar det som att intervjupersonerna till viss del berättar om sin funktionsnedsättning för att visa hänsyn mot arbetsgivaren men också för att det är en norm för gruppen. Vårt habitus är en del av vår identitet och vi tolkar det därför som att ingen vill behöva dölja vem den är.

Flera av intervjudeltagarna beskrev att de från början inte ville arbeta inom funktionshindersektorn, men att de ändå gjorde det i nuläget eller hade gjort tidigare. De beskrev att de hade som utgångspunkt när de utbildade sig att sen ta en anställning på en arbetsplats som inte befann sig inom funktionshindersektorn. Men när de sedan kom ut i arbetslivet, upptäckte de att de inte fick samma förståelse för sin funktionsnedsättning som de får på nuvarande arbetsplatser. Eftersom att det på dessa arbetsplatser arbetar fler med funktionsnedsättning och de har haft anställda med funktionsnedsättning tidigare. Flera

uttryckte att de tidigare inte ville arbeta eller hade något intresse för funktionshindersektorn som i citatet nedan.

“Ja jag skulle ju liksom inte jobba med funkisfrågor efter min utbildning. Det var jag ju säker på. Ja alltså det fanns inte i min VÄRLD på den tiden. Inte när jag pluggade heller.”

Intervjuperson 3

Flera uttryckte att funktionshindersektorn absolut inte var något som de ville ägna sig åt eller att de inte ville arbeta med sådana frågor. När de sedan kom ut i arbetslivet så blev de mer engagerade i dessa frågor eftersom de själva stötte på problem eller för att de fick en större insyn på området. Vi tolkar detta som att de gav uttryck för att de ville särskilja sig från gruppen i stort, genom att distansera sig från funktionshindersektorn som vi tolkar som ett fält. Om en ser funktionshindersektorn som ett fält med egna regler och normer, tolkar vi det som att intervjupersonerna distanserar sig ifrån detta fält. Enligt Bourdieus (1999; 1993; 1997) teori om habitus och fält skulle detta kunna tolkas som att de funktionsnedsatta vill distansera sig själva från gruppen i stort.

Flera upplevde som vi nämnde tidigare, att när de sedan kom ut i arbetslivet var det lättare att arbeta på en arbetsplats som har erfarenhet av att ha anställda med funktionsnedsättningar. Funktionshindren blev även färre på en sådan arbetsplats. Flera intervjupersoner uttryckte att de idag la större värde i att arbeta med något som gjorde nytta för andra. Till exempel beskrev en intervjuperson som i citatet nedan, hur hen tänkte då hen sökte arbete.

”Jag ville använda mina egna erfarenheter och använda dem till något bra. Jag hade som jag såg det, som en inte merit men livserfarenhet som också gav mig något.... Men också att mina egna erfarenheter och det jobbet jag hade haft på den organisationen då nästan tre år, kunde liksom hjälpa andra människor...eller att andra människor kunde ha nytta av mitt arbete.”

Intervjuperson 1.

Att arbeta med något som gjorde skillnad för andra var något som framkommit vid majoriteten av intervjutillfällena. Vi tolkar det som att det är viktigt för intervjupersonerna att arbeta med något som skapar en förändring för andra personer inom samma fält. Ens arbete

blir på så sätt ett redskap för att skapa förändring på fältet och personens habitus blir då väldigt betydande för dennes arbete, genom att den egna funktionsnedsättningen är en del av personens habitus.

Vi tolkar det som att majoriteten av intervjupersonernas habitus har präglats av att föräldrarna påverkat dem under deras uppväxt, som vi nämnde i avsnittet om socialt och kulturellt kapital. Deras habitus har formats av rätten att vara “som alla andra” men att majoriteten av intervjupersonerna i sitt habitus även har med sin funktionsnedsättning som är en del av dem. Det blir som vi tolkar det en dubbel identitet då de dels är en del av sin funktionsnedsättning samtidigt som en vill upplevas som alla andra. Människors habitus är en del av människans identitetsskapande. Genom detta tolkar vi det som att intervjupersonerna känner en större trygghet i sin identitet när de befinner sig på ett fält där det råder en större förståelse för deras funktionsnedsättning. De vi intervjuat befinner sig på ett fält där en del av deras habitus inte behöver ursäktas eller förklaras och där personerna får utrymme för att deras funktionsnedsättning är en merit och erfarenhet som tas till vara på.

6. Diskussion

Följande avsnitt ämnar ge svar på de frågeställningarna som presenterades i början av uppsatsen: *Hur beskriver intervjupersonerna att en akademisk utbildning påverkat deras möjligheter på arbetsmarknaden? Hur påverkas intervjupersonerna av sitt sociala nätverk på arbetsmarknaden? Hur upplever intervjupersonerna att de blivit begränsade på arbetsmarknaden utifrån deras funktionsnedsättning?* Vidare återges en sammanfattning av utvalda delar av resultatet och diskuteras för att sedan mynna ut i svar på de olika frågeställningarna. Avsnittet avslutas med att resultatet diskuteras utifrån de tidigare undersökningar för att se på vilket sätt denna studie bidrar till att fylla möjliga kunskapsluckor.

Vår studie har visat att en akademisk utbildning öppnat upp många möjligheter för intervjupersonerna. I intervjuerna har det framkommit att en utbildning har öppnat upp möjligheterna för att inneha ett arbete. Utan akademisk utbildning visar resultatet på att arbetsmarknaden blir mycket begränsad, i och med det öppnar den akademiska utbildningen upp för fler möjligheter för personer med funktionsnedsättning. En akademisk utbildning är i dagens samhälle många gånger en förutsättning då det krävs i många yrken. Dock finns de fler möjligheter att ta ett okvalificerat arbete för en person som inte har en funktionsnedsättning. Detta resulterar i att en akademisk utbildning genererar möjligheter för vem som helst, men kan bli nästan avgörande för en person med funktionsnedsättning för att denne inte skall riskera att vara arbetslös. Vi kan utifrån vår studie säga att det kulturella kapitalet för personer med funktionsnedsättning skapar större och fler möjligheter på arbetsmarknaden.

Resultatet visade även att det underlättar om en har ett stort kontaktnät det vill säga ett stort socialt kapital, vid arbetssökande och för att få en anställning. Samtliga deltagare i vår studie har haft ett stort socialt kapital enligt våra tolkningar. Vidare visar även Dags (2006) avhandling liknande resultat, men med skillnaden att han studerade de som är arbetslösa där majoriteten hade ett litet kontaktnät. Vi tänker oss att alla människor gynnas av att ha kontakter när det kommer till arbetssökande, då många arbeten fås på så sätt. Detta genererar

svaret på en av våra frågeställningar, då vi ville se om ett stort nätverk har en inverkan för intervjupersonerna. Svaret på den frågan är ja. Det är ingenting vi anser är isolerat för vårt resultat, utan kan generaliseras på samhället i stort. Dock tänker vi att den studerade gruppen kan ha ett större behov av ett kontaktnät, när det kommer till att få en anställning. Då gruppens arbetsmarknad är mer begränsad, då många av de fysiska arbetena inte är aktuella. Tidigare studier har visat att ett arbete inte bara har en ekonomisk påverkan utan att det också påverkar det sociala livet. Människor som inte arbetar tenderar att lida av en större psykisk ohälsa och då gruppen funktionshindrade många gånger står utan anställning, tenderar gruppen att må sämre psykiskt. Undersökningar visar även att personer med funktionsnedsättning som är arbetslösa tenderar även att ha mindre sociala nätverk, vilket kan bero på att de många gånger har en lägre utbildningsnivå och därför får ett begränsat socialt liv. Vår studie pekar på att våra intervjupersoner snarare står i motsatt beskrivning till den marginaliserade gruppen och vi tolkar det som att en utbildning generera bättre förutsättningar och ett större socialt liv.

Det kan diskuteras om varför intervjupersonerna vi mött valt att arbeta inom funktionshindersektorn. Detta kan vara på grund av vår urvalsstrategi, men vi tolkar det även som att de vi mött arbetar där för att de vill skapa en förändring i samhället. Det finns i dagsläget lagar vars syfte är att reglera arbetsmarknaden för att undvika diskriminering, våra intervjupersoner har vittnat om något annat. De har även beskrivit sina men också deras föreställning av arbetsgivarens fördomar. Vi tolkar det som att intervjupersonerna vill skapa en förändring för att övervinna fördomarna och barriärerna som finns i samhället. Vi upplever att de vi intervjuat inte tycker att samhället i nuläget är så öppet och accepterande som många tror. Vi finner det intressant att samtliga personer arbetar inom funktionshindersektorn trots att de beskrivit att de från början inte var intresserade av att arbeta där. En kan diskutera varför alla personer i dagsläget arbetar inom just den sektorn, kan det vara så att dem upplever att andra arbetsplatser är begränsande för dem i och med att förståelsen där inte är lika stor. Utifrån vår studie så pekar det på att det är så.

I vår studie har det framkommit att intervjupersonernas habitus präglats mycket av rätten att vara som alla andra. Vi tolkar det som att den marginaliserade gruppen kan känna ett behov av att ha ett uttalat habitus för att minska risken för att behöva ursäkta sig för vem dem är. En del av deras identitet är själva funktionsnedsättningen då det har en stor del och inverkan på

individernas liv. Vi uppfattar det som att de flesta av intervjupersonerna under sin uppväxt blivit uppmuntrade till att de är precis som alla andra och utifrån detta kan de också göra vad de vill med sin framtid. Samtliga intervjupersoner har haft ett intresse av att studera vidare och vi tolkar det som att de inte blivit begränsade av sin omgivning genom brist på tilltro på vad de kan. Deras habitus har på så sätt präglats av att de kan vara precis som vem som helst.

Vår föreställning är att många människor någon gång under sitt arbetsliv upplever en typ av barriär när det kommer till arbetssökande och arbetsmarknaden. Du kan till exempel vara för ung, sakna arbetslivserfarenhet, vara lågutbildad, ha bristande språkkunskaper och så vidare. Vi upplever att alla människor gynnas av att ha ett stort kontaktnät som kan rekommendera personen i dennes arbetssökande. Detta menar vi inte är något som kan isoleras till gruppen funktionsnedsatta utan är fördelaktigt för alla människor. Studier har visat på att innehavet av ett arbete är viktigt för vårt välmående och visar även att det påverkar vårt sociala liv (Dag & Kullberg 2010). Således är arbete viktigt för vårt välbefinnande och även för vårt kontaktskapande. Tidigare studier har även visat att arbetsgivare tycker att de är svårt att implementera diskrimineringslagstiftningen och att trots att det finns lagar för att motverka diskriminering så är personer med funktionshinder en marginaliserad grupp på arbetsmarknaden (Lehto & Lindholm, 2014). Tidigare forskning visar även att de arbetsgivare som tidigare haft anställda personer med funktionshinder ställde sig mer positiva till att anställa andra personer med funktionsnedsättningar. Medan de som aldrig haft en anställd med funktionshinder hade mer negativa attityder och såg mer begränsningar i att anställa en person med funktionsnedsättning (Hemphill & Kulik, 2016).

7. Slutsats

I avsnittet nedan avslutar vi med några slutgiltiga tankar, en reflektion kring syftet med uppsatsen och förslag på fortsatta studier.

Denna studie har inte lagt så mycket fokus på arbetsgivares perspektiv utan vi reflekterar kring hur situationen på arbetsmarknaden ser ut för intervjupersonerna. Arbetsmarknaden har ett fokus på att vara resultat och vinstdrivande, vilket innebär att arbetsgivare vill dra ner på kostnader och ha hög leverans på arbetsplatsen (Dag, 2006). Några av de vi intervjuat har beskrivit att de inte alla gånger kunnat leva upp till arbetsgivarens krav. Faktorer som ung, lågutbildad samt arbetslivserfarenhet går att förändra eller förändras över tid men vad händer

om du inte kan påverka dina förutsättningar? Vi frågar oss därför, vem är det som ska anpassa sig är det arbetsmarknaden eller arbetstagarna?

I vår uppsats hade vi som mål att fylla de kunskapsluckor vi upptäckt i de tidigare studierna. Vi kan dock inte säga att vi har uppnått teoretisk mättnad på området, eftersom vårt material är något begränsat och ytterligare interjuver skulle varit fördelaktigt för att göra studien bredare och för att säkerställa att det inte framkommer något nytt under intervjuerna (Bryman, 2011). Vi anser att vi under den givna tidsbegränsningen, har skapat en grund för fortsatta studier inom ämnet. För vidare studier hade det varit intressant att fortsätta bygga på vår studie och kombinera det med att titta på hur möjligheter för akademiska studier ser ut för personer med funktionsnedsättningar. Vad är det som gör att personer väljer att studera vidare respektive inte studera vidare?

8. Litteraturförteckning

- Ahrne, G. & Svensson, P., 2015. *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber.
- Arbetsförmedlingen.se, 2018. [Online]
Available at: <https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Anstall-med-stod/Vara-anstallningsstod/Lonebidrag.html>
- Aspers, P., 2013. *Etnografiska metoder: att förstå och förklara samtiden*. Stockholm: Liber.
- Bourdieu, P., 1993. Distinktionen. i: *Kultursociologiska texter*. Stockholm: u.n., pp. 289-296.
- Bourdieu, P., 1997. The forms of capital. i: *Edeucation: Culture, economy and society*. Oxford: Oxford University Press, pp. 46-48.
- Bourdieu, P., 1999. *Praktiskt förnuft*. Uddevalla: Daidalos AB.
- Bryman, A., 2011. *Samhällsvetenskapliga metoder. 2*. Malmö: Liber.
- Dagenssamhälle, 2018. [Online]
Available at: <https://www.dagenssamhalle.se/debatt/nonsensord-goer-mig-inte-mindre-funktionshindrad-26237>
- Dag, M., 2006. *Unga människor med rörelsehinder - förankring, marginalisering och social exkludering*. Frölunda: Universitetsbiblioteket.
- Dag, M. & Kullberg, C., 2010. Can they work it out and do they get any satisfaction? Young Swedish physically disabled men's and women's work involvement and job satisfaction. *Scandinavian Journal of Disability Research Vol.12(4)*, November, pp. 287-303.
- Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. (2002). Stockholm: Vetenskapsrådet Available
at:http://www.gu.se/digitalAssets/1268/1268494_forskningsetiska_principer_2002.pdf
- Fiala, E., 2018. A Brave New World of Work Through the Lens of Disability. *Societies, vol. 8, no. 2.*, Juni.
- Försäkringskassan.se, 2018. [Online]
Available at:
<https://www.forsakringskassan.se/myndigheter/arbetsformedlingen/forsakring/aktivitetsersattning>
- Giddens, A. & Sutton W, P., 2014. *Sociologi, upplaga 5*. Lund: Studentlitteratur.
- Hemphill, E. & Kulik, C. T., 2016. Which Employers Offer Hope for Mainstream Job Opportunities for Disabled People?. *Social Policy and Society; Cambridge Vol. 15, Iss. 4*, oktober, pp. 537-554.

Hermerén, Göran (red.) (2017). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet. Available at:
<https://publikationer.vr.se/produkt/god-forskningssed/>

Hjerm, M., Lindgren, S. & Nilsson, M., 2014. *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys 2:a uppl.* Mölmo: Gleerups.

Lehto, A. & Lindholm, K., 2014. Arbetsplatsernas utmaning: ett aktivt arbete mot diskriminering. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, pp. 26-39.

Lune, H. & Berg, B. L., 2014. *Qualitative research methods for the social sciences. 8 ed.* Harlow: Pearson.

Prop. 2016/17:188. *Nationellt mål och inriktning för funktionshinderspolitiken*. 2018-11-09 Available at: https://www.regeringen.se/49aa12/contentassets/0571a7504d49428292a6ab114e4b0263/nationellt-mal-och-inriktning-for-funktionshinderspolitiken-prop-2016-17_188.pdf

Regeringskansliet, 2014. *Konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning*, Stockholm: Socialdepartementet.

SCB, S. c., 2018. *Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2017*, Örebro: SCB, avdelningen för befolkning och välfärd.

Schur, L., 2002. The Difference a Job Makes: The Effects of Employment among People with Disabilities. *Journal of Economic Issues*, 01 06, pp. 339-347.

SFS, 2008:567. *Diskrimineringslagen*. Stockholm: Kulturdepartementet.

Shier, M. & Graham, J. R., 2009. Barriers to employment as experienced by disabled people: a qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada. *Disability & Society*, 15 Januari, pp. 63-75.

Socialstyrelsen.se, 2018. [Online]

Available at: http://www.socialstyrelsen.se/fragorochsvar/funktionsnedsattningochfunktio#anchor_3

Sverigeskonsumenter.se, 2018. [Online]

Available at: <http://www.sverigeskonsumenter.se/Global/Med%20rätt%20att%20handla%20-%20utb.material/Faktablad%202.pdf>

Trost, J., 2014. *Kvalitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.

Westling, F., 2018. *Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2017*, Stockholm: SCB.

9. Bilagor

9.1 Bilaga 1

Informationsblad



Hej!

Vi läser Personalvetarprogrammet med inriktning Sociologi vid Södertörns högskola. Under hösten skriver vi en kandidatuppsats i kursen Sociologi C och vill inrikta vår uppsats mot arbetsmarknaden. Vi har som syfte att få en djupare förståelse för hur arbetsmarknaden upplevs av personer med en funktionsnedsättning. För att kunna genomföra detta behövs dina erfarenheter.

Först och främst vill vi börja med att tacka för att du ställer upp på att bli intervjuad och dela med dig av dina erfarenheter! Intervjun kommer att vara i 45 - 60 minuter och kommer att spelas in, detta för att vi i efterhand ska kunna transkribera materialet. Det inspelade materialet kommer sedan att raderas. Självklart kommer din identitet, namn på arbetsplatser eller annat som kan identifiera din medverkan att anonymiseras för att säkerställa att din medverkan inte kan identifieras i uppsatsen. Materialet kommer endast att användas i vår kandidatuppsats och efter att uppsatsen blivit godkänd kommer även transkriberingar att raderas. Du får när som helst avbryta intervjun och din medverkan är helt frivillig. Vi kommer att göra allt ovanstående enligt Vetenskapsrådets etiska riktlinjer.

Återigen stort tack för din medverkan!
Vänliga hälsningar Josefine och Olivia.

Handledare: Alexandra Bogren alexandra.bogren@sh.se

9.2 Bilaga 2

Intervjuguide

Vi har ju sedan tidigare mailat ut ett informationsblad, men vi vill nu upprepa och säkerställa att vi är överens ang. ditt deltagande. Du kan närsomhelst avbryta intervjun och ditt deltagande är helt frivilligt. Vi kommer att spela in vårt samtal, om det känns ok för dig? Det som kommer fram här idag kommer inte att kunna kopplas till dig eller din arbetsplats. Om du samtycker till detta så startar jag nu ljudinspelningen och intervjun?

Bakgrund

Hur gammal är du?

Skulle du kunna berätta lite kort om din bakgrund?

- Uppväxt
- Skola
- Familj

Akademiskbakgrund

Kan du beskriva vad som har varit din huvudsysselsättning efter du gått ut gymnasiet?

- Kan du beskriva hur det kommer sig att du började studera?
- Finns det någon i din omgivning som inspirerat dig till att studera?
- Finns det i din familj en tradition av att studera vidare?
- Har dina vänner studerat vidare?

Hur tänkte du angående framtiden och arbetsmarknaden när du valde utbildning?

- Fanns det något arbete du drömt om men som du inte valde? I så fall varför?

Arbete/ arbetsplats

Kan du beskriva hur det gick till när du fick ditt nuvarande/förre arbete?

- Upplever du att ditt rörelsehinder påverkat dig i ditt arbetssökande?
- Upplever du att du bemöts olika på olika arbetsplatser?

Kan du berätta om din nuvarande eller senaste arbetsplats?

- Skulle du kunna berätta om dina arbetsuppgifter?
- När du fick det här jobbet, hur gick det till?
- Är du den enda/första som arbetar där som har en funktionsnedsättning?
- Hur upplever du att du blivit bemött på dina arbetsplatser?

Är det något som du skulle vilja tillägga eller något du skulle vilja dela med dig av som vi inte diskuterat?

