

Södertörns högskola | Institutionen för Samhällsvetenskaper
Kandidatuppsats 15 hp | Sociologi | höstterminen 2012

Om villkoren på arbetsmark- naden för personer med funk- tionsnedsättning

– och arbetsgivares vilja att anställa dem

Av: Susanna Jonsson
Handledare: Lambros Roumbanis

Abstract

The paper examines, through the intermediary perceptions, the labour market situation of people with disabilities and employers' willingness to hire persons with disabilities. By interviewing intermediaries who work specifically with getting the disabled into the labour market, it has been possible to get an idea of the situation. Intermediaries are the link between people with disabilities and employers and are able to perceive both perspectives. The investigation has also applied the methods intermediaries use to influence an employer's employment propensity and disabled people's employability.

To explain how intermediaries' subjective perceptions are part of a general knowledge of disabilities was Berger and Luck Mann's Sociology of Knowledge (1979) used. The theoretical perspective also explains how intermediaries' experiences, from working with disabled people's labour market situation, may lead to new knowledge that changes people's perceptions.

The surveys result show that people with disabilities, in particular those with hidden disabilities who also have less capacity to work, have a more difficult situation on the labour market than other people. The reason for this can be explained by a lack of knowledge about disabilities of different actors in the labour market but also by the structural conditions which exists there and in the community.

Keywords: disability, employment, employability, employment propensity

Sammanfattning

Uppsatsen undersöker situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning och arbetsgivares vilja att anställa personer med funktionsnedsättning genom förmedlares uppfattningar. Genom att intervjua förmedlare som arbetar särskilt med att få ut funktionsnedsatta på arbetsmarknaden har det gått att få en uppfattning om situationen. Förmedlarna utgör länken mellan personer med funktionsnedsättning och arbetsgivaren och har möjlighet att uppfatta båda perspektiven. Undersökningen strävar också att ta reda på vilka metoder förmedlarna använder för att påverka arbetsgivares anställningsbenägenhet och funktionsnedsattas anställningsbarhet.

För att förklara hur förmedlarnas subjektiva uppfattningar är en del av en allmän kunskap om funktionsnedsatta användes Berger och Luckmanns Kunskaps sociologi (1979). Det teoretiska perspektivet ger också en förklaring hur förmedlarnas erfarenheter, från att arbeta med funktionsnedsattas arbetsmarknadssituation, leder till ny kunskap som kan förändra människors uppfattningar.

Resultatet av undersökningen visar att personer med funktionsnedsättning, särskilt de med dolda funktionsnedsättningar som också har nedsatt arbetsförmåga, har en svårare situation på arbetsmarknaden än andra människor. Orsaken till det kan förklaras utifrån en bristande kunskap om funktionsnedsättningar hos olika aktörer på arbetsmarknaden men också de strukturella villkor som råder där och i samhället.

Nyckelord: funktionsnedsättning, arbetsmarknad, anställningsbarhet, anställningsbenägenhet

Populärvetenskaplig sammanfattning

Denna uppsats undersöker, genom förmedlares uppfattning, situationen på arbetsmarknaden för funktionsnedsatta och arbetsgivares vilja att anställa dessa personer. Undersökningen gäller också vilka metoder förmedlarna använder för att påverka arbetsgivares vilja att anställa och att öka funktionsnedsattas möjligheter att få anställning. För att få en bättre bild av situationen har intervjuer gjorts på förmedlare som arbetar särskilt med att hjälpa funktionsnedsatta att få arbete.

Teorin som använts har hämtats från Berger och Luckmanns (1979) kunskapssociologi. Den kan förklara hur förmedlarnas uppfattningar är delar av en allmän kunskap som finns där ute men också hur deras uppfattningar kan bli till ny kunskap för andra. Resultatet av undersökningen visar att funktionsnedsatta har en svårare situation på arbetsmarknaden. Det beror på bristande kunskap om funktionsnedsättningar hos olika aktörer på arbetsmarknaden men också de förutsättningar som finns där och i samhället.

Förord

Denna uppsats gjordes till en början i samarbete med Marie-Louise Berglund. De delar som gjordes tillsammans var att skaffa bakgrundsmaterial, utarbeta intervjufrågor, genomföra intervjuer och transkribera intervjumaterialet. Därtill författades uppsatsen gemensamt fram till och med metodavsnittet. Från och med resultat- och analysdelen står jag som enskild författare. I arbetet uttrycks därför både vi-form och jag-form beroende på situationen som rådde när texten skrevs.

Innehållsförteckning

1	Introduktion.....	1
1.1	Syfte och frågeställningar	2
2	Tidigare undersökningar	3
2.1	Personer med funktionsnedsättning i arbetskraften	3
2.2	Diskriminering på arbetsmarknaden	3
2.3	Arbetsgivares attityder	4
3	Teoretiska utgångspunkter	5
3.1	Begrepp och definitioner.....	5
3.1.1	Handikapp, funktionshinder eller funktionsnedsättning?	5
3.1.2	Arbetsförmåga.....	6
3.1.3	Anställningsbarhet	7
3.2	Teoretiskt perspektiv	8
3.2.1	Samhällets objektiva dimensioner	9
3.2.2	Samhällets subjektiva dimensioner	10
3.2.3	Vardagens realitet	11
4	Metod	12
4.1	Utförande av intervjuer	12
4.2	Intervjufrågor och svarsalternativ	13
4.3	Urval.....	14
4.4	Datakvalitet	15
5	Resultat och analys.....	16
5.1	På arbetsmarknaden	16
5.1.1	Projektet och specialarbetsförmedlingen	16
5.1.2	Deltagarna	18
5.1.3	Förväntningar och sysselsättningsmål	20
5.1.4	Hinder på arbetsmarknaden	20
5.1.5	Anställningsbarhet på arbetsmarknaden	22
5.1.6	Arbetsförmåga och kunskap om arbetslivets krav	24
5.1.7	Kunskap hos aktörer på arbetsmarknaden	26
5.2	Arbetsgivarna	27
5.2.1	Att hitta arbetsgivare och arbetsplats	28
5.2.2	Anställningsbenägenhet	29
5.2.3	Mötet mellan arbetsgivare och arbetssökande	32
5.3	Ett sista ord om projektet och specialarbetsförmedlingens arbete	33
6	Sammanfattande diskussion.....	34
6.1	Funktionsnedsattas situation på arbetsmarknaden	34
6.2	Arbetsgivares vilja att anställa funktionsnedsatta.....	38
6.3	De metoder förmedlarna använder sig av	39
6.4	Förslag till vidare forskning.....	40
	Referenser	41
	Bilaga 1	43

1 Introduktion

Det finns många röster i debatten kring funktionsnedsattas situation på arbetsmarknaden. En av dem är handikappförbundens ordförande, Ingrid Burman, som i en artikel diskuterar hur sysselsättningsgraden för gruppen individer med nedsatt arbetsförmåga sjunker trots en lång, historisk högkonjunktur (2010-05-10). Hon menar att statistiken från Statistiska centralbyrån, SCB, tydligt visar att de är utestängda från arbetsmarknaden.

Man kan kalla det diskriminering, man kan kalla det exkludering. Oavsett konjunkturläge och oavsett färg på regering väljs människor med en funktionsnedsättning bort i stor utsträckning och nekas tillträde till arbetsmarknaden.

Burman pekar på hur sysselsättningsgraden har sjunkit, det senaste decenniet, för gruppen med nedsatt arbetsförmåga medan den har ökat för andra grupper. Endast 50 procent fanns på arbetsmarknaden år 2008. Hon anser att det är ett misslyckande inte bara för lagstiftaren utan även för arbetsmarknadens aktörer.

Staten har överlåtit en stor del av arbetsmarknadens funktionssätt till parterna. Det är en överenskommelse som sträcker sig långt tillbaka i tiden och som är väl förankrad i samhället. Parterna är också bra på att företräda sina medlemmar och medarbetare. Däremot har varken lagstiftaren, staten, eller parterna lyckats skapa en arbetsmarknad som inkluderar människor med funktionsnedsättning i samma utsträckning som andra.

Burman uttrycker en oro för att så stora grupper ställs utanför arbetsmarknaden, speciellt med tanke på att var tionde person har en nedsatt arbetsförmåga till följd av funktionsnedsättning. Det faktum att sysselsättningsgraden är så låg bland dessa är en förlust både för samhället och för individen menar hon.

En annan som gör sig hörd i debatten är Komulainen-Nilsson som i en artikel i Katrineholmskuriren (2011-05-06) uttrycker sin mening om funktionsnedsattas situation på arbetsmarknaden. Hon menar att trots att samhället har så många olika typer av stöd både för den som har funktionsnedsättning och till arbetsgivaren så har arbetsmarknadens villkor försämrats för gruppen med funktionsnedsättning.

Varför vill inte arbetsgivare anställa dessa människor? Vad är det för fel med dem? Jag kan inte tänka mig på något annat än att denna ovilja att anställa måste grunda sig på fördomar, förutfattade meningar om dessa medmänniskor. Varför är dessa människor sämre än alla andra vid rekryteringar när funktionsnedsättningar i dag kan kompenseras med så många olika slags arbetsmarknadspolitiska program.

Komulainen-Nilsson fortsätter vidare att det ändå finns arbetsgivare som anställer människor med funktionsnedsättningar men att det gäller privata arbetsgivare och inte offentliga. Hon uppmanar därför offentliga arbetsgivare att anställa nu när arbetsmarknaden ser mer gynnsam ut och när det dessutom finns en massa arbetsmarknadspolitiska program att tillgå som kan kompensera för funktionsnedsättningar.

Komulainen-Nilsson och Burman framhåller en ganska dyster bild av de funktionsnedsattas situation på arbetsmarknaden. Det har gjorts flera undersökningar kring området och ofta är det de funktionsnedsattas situation som åskådliggörs. Det är mer sällsynt att arbetsgivares perspektiv undersöks. Det är intressant och viktigt att både funktionsnedsattas och arbetsgivares perspektiv åskådliggörs när det gäller anställning av personer med funktionsnedsättning. Förmedlare är bryggan mellan arbetsgivaren som vill ha arbetskraft och personen med funktionsnedsättning som vill ha ett arbete. Eftersom förmedlaren kan belysa båda perspektiven läggs det i detta arbete fokus på deras uppfattningar om situationen på arbetsmarknaden.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att kartlägga förmedlares uppfattning om situationen på arbetsmarknaden för gruppen med funktionsnedsättningar och arbetsgivares anställningsbenägenhet när det gäller funktionsnedsatta. Vidare är målet att få inblick i några av de metoder som används för att höja anställningsbarheten hos personer med funktionsnedsättning och öka arbetsgivares vilja att anställa dessa. Genom undersökningen vill vi besvara dessa frågeställningar:

Hur uppfattar förmedlarna situationen på arbetsmarknaden för dem som har en funktionsnedsättning?

Hur uppfattar förmedlarna arbetsgivares vilja till att anställa personer med funktionsnedsättning?

Vilka metoder använder sig förmedlarna av för att:

1. öka anställningsbarheten hos personer med funktionsnedsättning?
2. höja arbetsgivarnas anställningsbenägenhet för personer med funktionsnedsättning?

För att få svar på frågeställningarna har vi intervjuat förmedlare som arbetar, utanför den ordinarie Arbetsförmedlingens verksamhet, i särskilda projekt och på en specialarbetsförmedling. De skapades i syfte att hjälpa funktionsnedsatta deltagare som har det svårare på arbetsmarknaden. De deltagare som ingår i insatserna har ofta funktionsnedsättningar som inte syns och har ofta även nedsatt arbetsförmåga.

2 Tidigare undersökningar

I kapitlet nedan följer en genomgång av tidigare undersökningar som gjorts om sammanhanget arbetsgivare och personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden. De belyser såväl arbetsgivares perspektiv som funktionsnedsattas perspektiv och kan bidra till att ge en nyanserad bild av området.

2.1 Personer med funktionsnedsättning i arbetskraften

Inför en arbetskraftsundersökning av Statistiska centralbyrån (2009), SCB, intervjuades 32 229 personer mellan 16 till 64 år. Personer mellan 16 och 64 år anses vara i arbetskraften. Resultaten visade att 900 000 stycken av dem som var i arbetskraften beräknades ha en funktionsnedsättning. Av dessa upplevde 500 000 att deras arbetsförmåga var nedsatt. 66 procent av de funktionsnedsatta var i arbetskraften medan den motsvarande siffran för gruppen utan funktionsnedsättning var 81 procent. I gruppen funktionsnedsatta som också upplevde att de hade nedsatt arbetsförmåga var 55 procent i arbetskraften. Personer som ingår i arbetskraften kan antingen vara sysselsatta eller arbetslösa. Arbetslösheten för hela befolkningen var totalt sett 4,9 procent. Andelen arbetslösa bland personer med funktionsnedsättning var 6,5 procent. För personer med funktionsnedsättning som även hade nedsatt arbetsförmåga låg arbetslösheten på 9,1 procent.

I gruppen heltidsarbetande är antalet funktionsnedsatta lägre än för icke funktionsnedsatta. Utvecklingen sedan år 2000 visar att antalet heltidsarbetande bland gruppen funktionsnedsatta sjunker medan andelen för icke funktionsnedsatta är oförändrad. När det gäller tidsbegränsade, fasta anställningar finns det ingen större skillnad mellan funktionsnedsatta med eller utan nedsättning av arbetsförmågan och icke funktionsnedsatta. Undersökningen visar att det inte är själva funktionsnedsättningen som påverkar i vilken utsträckning funktionsnedsatta är en del av arbetskraften utan i vilken grad funktionsnedsättningen även medför nedsatt arbetsförmåga.

2.2 Diskriminering på arbetsmarknaden

I SCB:s arbetskraftsundersökning (2009) upplever sig en högre andel bland funktionsnedsatta än bland icke funktionsnedsatta att de har blivit diskriminerade. I de avseenden de har upplevt diskriminering har det till exempel handlat om att de inte har fått ett arbete trots tillräckliga meriter eller att de har negligerats när de sökt avancemang på arbetsplatsen. För gruppen med funktionsnedsättning med nedsatt arbetsförmåga ser situationen sämre ut. En betydligt högre andel av dem har upplevt att det har förekom-

mit osakligt handlande vid lönesättning eller att funktionsnedsättningen har legat till grund för uppsägning och avsked.

I en undersökning gjord av Armgren (2006) ville man testa och mäta förekomsten av diskriminering av personer med funktionsnedsättning på den östgötska arbetsmarknaden genom en naturlig, experimentell metod kallad "situation testing". Den gick ut på att kolla ifall en testperson med allvarlig synskada, som hade behov av vissa hjälpmedel, blev uttagen till arbetsintervju. Det gjordes genom att 50 arbetsgivare fick två ansökningar från denna person, en där funktionsnedsättningen nämndes och en där den inte nämndes. Utöver detta gjordes djupintervjuer med funktionsnedsatta personer för att få fram deras perspektiv och verklighet när det gällde diskriminering, kränkning och särbehandling.

Den experimentella metoden visade att det förekommer diskriminering på arbetsmarknaden. Arbetsgivarna valde bort personen med funktionsnedsättning i rekryteringsprocessen trots att meriter, kvalifikationer och ansökningarna var näst intill identiska. Arbetsgivarna tillfrågades i efterhand vad detta berodde på och de kom då ofta med bortförklaringar som att det var ett misstag, undantag eller ett för stort antal sökande. Att det förekom diskriminering förnekades.

Djupintervjuerna visade att de funktionsnedsatta upplevde att de blev uteslutna eller särbehandlade. De tyckte också att det ställdes alldeles för låga krav på funktionsnedsatta på arbetsmarknaden och att det fanns en attityd att de varken behöver eller bör arbeta eller kan göra något annat skoj istället. Det fanns även problem med att få ut de hjälpmedel som önskades och där ansågs arbetsförmedlingen vara ett hinder eftersom det är deras ansvarsområde. Hos arbetsförmedlingen fanns det enligt dem också en attityd att funktionsnedsatta inte har möjlighet att få ett riktigt arbete eller att de ska vara glada för de jobb de kan få. En informant upplevde att deras kompetens inte togs vara på medan en annan tyckte att det är fel på systemet och att det är det som handikappar dem. Flera kände sig rädda för att möta diskrimineringen som de upplevde fanns därute. De valde hellre att stanna kvar i trygghetssystemet och fortsätta få bidrag än att behöva söka arbete.

2.3 Arbetsgivares attityder

Institutet för arbetsmarknadspolitisk forskning, IFAU, har gjort en undersökning som riktar sig till arbetsgivare för att undersöka deras perspektiv och erfarenheter av anställning av personer med funktionsnedsättning med nedsatt arbetsförmåga (Knutsson & Persson 2001). Bakgrunden till studien är att det finns bristfälliga kunskaper om arbetsgivarperspektivet medan behovet av arbetskraft ökar samtidigt

som arbetsgivare har svårt att hitta medarbetare. Undersökningen utfördes med hjälp av enkäter där man försökte fastställa arbetsgivarnas erfarenheter och anställningsbeslut beträffande funktionsnedsatta.

Arbetsgivarna delades in i fyra olika grupper: arbetsgivare som har anställt en funktionsnedsatt, de som har övervägt att anställa men inte anställt, arbetsgivare som har en anställd som drabbats av funktionsnedsättning genom olycka eller skada samt övriga arbetsgivare. Enligt undersökningen uppdagades att en minoritet av Sveriges arbetsgivare har övervägt att anställa en person med arbetshandikapp de senaste fem åren. Av de arbetsgivare som övervägde att anställa hade 72 % valt att anställa. De flesta som anställde hade tidigare erfarenheter av funktionsnedsättningar i arbetssituationen. Arbetsgivarna ansåg att det är viktigt med statliga stöd i form av lönebidrag och praktik, samt ekonomiskt stöd avseende hjälpmedel. De tyckte också att de behöver mer information om vilka stöd och vilken hjälp de kan få i samband med anställning av personer med funktionsnedsättning (Knutsson & Persson 2001).

3 Teoretiska utgångspunkter

I kapitlet som följer definieras begreppet funktionsnedsättning och redogörs för betydelsen av begreppen arbetsförmåga och anställningsbarhet. Dessa begrepp är viktiga att förstå i sammanhanget eftersom de påverkar de villkor som gäller för funktionsnedsatta på arbetsmarknaden.

3.1 Begrepp och definitioner

3.1.1 Handikapp, funktionshinder eller funktionsnedsättning?

I en historisk tillbakablick syns byten och skiften mellan de olika begreppen handikapp, funktionshinder och funktionsnedsättning. År 2001 fick Socialstyrelsen i uppdrag att se över begreppen inom detta område. Tanken var att en entydig terminologi skulle ge större säkerhet för individen men också en bättre och tydligare kommunikation eller hantering för dem som arbetar inom området. I dag rekommenderar Socialstyrelsen att benämningen "personer med funktionsnedsättning" används för den här gruppen individer (Socialstyrelsen 2012; Danmark 2005, s.61ff).

Funktionsnedsättning som definition avser nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga och är inte en social begränsning. En funktionsnedsättning kan vara medfödd eller förvärvad. Den kan också vara av bestående eller vara av övergående natur och gäller då skador, tillstånd eller sjukdomar (Socialstyrelsen 2012). En funktionsnedsättning behöver inte betyda att det föreligger något

hinder för funktionsförmågan så länge omgivningen anpassas till funktionsnedsättningen eller att det sker en kompensering hos individen (Danemark 2005, s.14).

3.1.2 Arbetsförmåga

Begreppet arbetsförmåga har en central betydelse i vårt samhälle. Trots det saknas en enhetlig definition för att bedöma såväl den psykiska, sociala som fysiska arbetsförmågan men också arbetsförmåga rent generellt (Ludvigsson m.fl. 2006, s.15). En som har analyserat begreppet arbetsförmåga är Per-Anders Tengland som har gjort det utifrån hälsa, kompetens, motivation och vilja, arbetsuppgift, arbetsmiljö och arbetsorganisation samt språk. För gruppen med funktionsnedsättningar har han även tittat på miljö- och uppgiftsrelaterad arbetsförmåga.

Hälsa kan härledas till såväl välbefinnande som förmåga att arbeta. Tengland väljer att fokusera mer på själva förmågan och menar att personer kan anses ha hälsa om de besitter vissa grundläggande fysiska, psykiska och sociala förmågor. Människan ska utöver dessa förmågor ha tillgång till ett visst känsleregister som förvärvats under uppväxten, i kulturen, och ha en rimlig uppfattning om verklighetens beskaffenhet. Därtill måste personen ha en exekutiv färdighet vilket innebär att förmågorna kan användas i nuet (Tengland 2006, s.13-26).

Motivation diskuteras ibland som en del av arbetsförmågan då en grundläggande motivation, vilja och livskraft är nödvändig för att uppnå centrala mål i livet men också i arbetet. Enligt Tengland har den bara betydelse för arbetsförmågan om det är en hälsorelaterad vilja. Till exempel kan vissa tillstånd som depression eller apati påverka motivationen negativt (Tengland 2006, s.23f).

Arbetsförmågan måste sättas i relation till en riktlinje för vad som ska göras i förhållande till den miljö som arbetsuppgiften ska utföras i. Hänsyn måste tas till vilka mål och delmål som ska nås samt tiden de ska utföras på samt vilka kvalitetsmål som måste uppfyllas. En person kan till exempel inte förväntas uppnå målen för ett arbete om de är för högt satta. Det råder ett hårdare arbetsklimat på arbetsmarknaden idag som leder till att människor med lägre arbetsförmåga slås ut eftersom de inte klarar av de arbeten som finns. De höga arbetskraven gör att dessa personer kan sägas sakna arbetsförmåga. Många mindre kvalificerade yrken försvinner från arbetsmarknaden samtidigt som många inte har rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning eftersom oförmågan att arbeta inte kan förklaras med sjukdom (Tengland 2006, s.24ff).

I Tenglands diskussion om arbetsförmåga inbegrips även språket som en del av arbetsförmågan. En person som inte kan lära sig språket, trots försök och givet att det finns möjlighet, har enligt honom någon grad av ohälsa. Språkkompetensens betydelse för arbetsförmågan gäller dock endast om den är nödvändig för att förstå och utföra vissa arbetsuppgifter och om det behövs för att samarbeta eller förstå andra människor som arbetet berörs av (Tengland 2006, s.30f).

Psykiska och sociala miljöavseenden som mobbing eller nedvärdering kan ge negativa följder på arbetsförmågan. Den yttre miljön som ljud, ljus och verktyg kan underlätta eller försvåra arbetet. Arbetsförmågans relation till miljön kan betraktas på olika sätt. Ett av dem är att arbetsförmågan är något som finns hos individen medan miljön är där personen ska utföra målen för arbetet och använda sin kompetens. Arbetsförmågan påverkas då av arbetsmiljön. Samtidigt måste arbetsförmåga relateras till arbetsmarknaden generellt varför man måste särskilja på specifik arbetsförmåga som kan kopplas till ett visst yrke och arbetsplats eller generell arbetsförmåga som handlar om förmågan att utföra ett arbete som de allra flesta människor kan utföra antaget en viss grad av träning (Tengland 2006, s.27ff).

Personer med funktionsnedsättning har inte alltid full arbetsförmåga men kan ändå arbeta om arbetsuppgifterna eller arbetsmiljön anpassas till funktionsnedsättningen. För människor med funktionsnedsättning är det viktigt att göra arbetsmiljön till en del av arbetsförmågan eftersom den kan kompensera för den bristande förmågan. Att anpassa arbetsuppgiften är ett annat sätt att kompensera för funktionshindret. Genom att anpassa arbetsuppgifter eller arbetsmiljö till dessa personer får de vad Tengland kallar för en relativ arbetsförmåga (Tengland 2006, s.31ff).

3.1.3 Anställningsbarhet

Anställningsbarhet innebär att en person är möjlig att anställa och har de kvalifikationer och förmågor som arbetsmarknaden efterfrågar. Innebörden i begreppet anställningsbarhet har genomgått en förändring. Tidigare fanns en betoning på rätten till arbete och samhällets skyldighet att se till att folk hade arbete men idag ställs det istället krav på individen att själv hålla sig anställningsbar genom kontinuerligt lärande och utveckling. Det är ett marknadsorienterat synsätt som råder och det är den enskilde individen som har ansvaret varför det är viktigt att kunna bygga upp ett varumärke kring sin egen person (Cedersund m.fl. 2006, s.11ff). Förändringarna medför att vissa människor, till exempel personer med funktionsnedsättning, inte klarar av att använda sina möjligheter eller påverka sin situation. Denna individualisering osynliggör enligt Cedersund sorterande mekanismer och strukturella villkor som finns i samhället (Cedersund m.fl. 2006, s.14f).

De som har varit långtidssjukskrivna, långtidsarbetslösa eller är funktionsnedsatta kan få hjälp in i arbetslivet med hjälp av projekt som bygger på lönebidrag, aktivitetsstöd eller aktivitetsersättning. Arbetsgivarna är oavsett välvilja sällan beredda att riskera att anställa någon som kanske inte är produktiv. Därför behöver människor kunskap om hur man säljer sig själv, en medvetenhet om att ansvaret vilar på individen själv och att det är en konkurrenssituation som råder. Ibland har människor en felaktig självbild där de tror sig vara mindre eller mer anställningsbara än vad de verkligen är. Ibland stämmer inte heller verkligheten överens med den föreställning vissa har om arbetslivet (Cedersund m.fl. 2006 s. 15-27).

Melén (2009) skriver i en artikel att det finns olika bedömningar, mellan olika system i samhället, av vad anställningsbarhet är. På arbetsmarknaden kan man skapa anställningsbarhet med hjälp av bidrag eller lönebidrag. Trots ansträngningar att öka arbetsförmågan behöver inte anställningsbarhet uppstå vilket Melén menar är ett problem då dessa bör korrelera med varandra för att få ett arbete och framgångsrikt resultat (Melén 2009).

I en rapport visar Cerna och Dahlin (2012) att det finns ett individ-, organisations- och samhällsperspektiv på anställningsbarhet. För individen handlar det om en strävan att få och behålla ett arbete. På organisationsnivå gäller det att matcha den tillgång och efterfrågan som finns på arbetsmarknaden medan det ur ett samhällsperspektiv är relaterat till den nationella sysselsättningspolitiken och handlar då om olika åtgärder för samhällsgrupper som har sämre möjligheter på arbetsmarknaden (Cerna & Dahlin 2012).

3.2 Teoretiskt perspektiv

Det teoretiska perspektivet från Peter L. Berger och Thomas Luckmanns *Kunskapsociologi* (1979) utgör grunden för uppsatsens analys. Med hjälp av teorin går det att få en förståelse för hur förmedlarnas subjektiva uppfattningar om de funktionsnedsattas situation på arbetsmarknaden och om arbetsgivares anställningsbenägenhet är delar av en allmän kunskap som finns. Det går också att förstå hur förmedlarnas erfarenheter, uppfattningar och handlingar kan bli en del av den allmänna kunskapen om funktionsnedsatta och deras situation på arbetsmarknaden och att det kan forma verkligheten.

Berger och Luckmann beskriver hur individen uppfattar och konstruerar sin sociala verklighet. Det inbegriper vetandet och de processer där vetandet skapas och blir till verklighet i samhället. Samhället har enligt dem en dubbel karaktär, med både en objektiv och en subjektiv verklighet, som tillsammans ska-

par en realitet med sociala strukturer, kulturella normer och uppfattningar som inte kan reduceras till någon enskild individ. Individen formar strukturen genom sina handlingar och sina tolkningar av verkligheten. Subjektiva uppfattningar och tolkningar blir objektiva genom individers handlingar och tolkningar av verkligheten vilket i sin tur formar andra individer och deras uppfattningar (Berger & Luckmann 1979, s.12-28).

3.2.1 Samhällets objektiva dimensioner

Människan utvecklas kontinuerligt i förhållande till sin miljö men också genom kulturella och sociala strukturer som förmedlas under barndomen. Människor är mycket formbara och mottagliga för yttre krafter som påverkar dem i ett visst socialt sammanhang. De utvecklas som biologiska och sociala varelser i den miljö och samhällsordning som de samtidigt skapar i en föränderlig och fortgående process (Berger & Luckmann 1979, s.64ff).

Människors egna subjektiva uppfattningar objektiveras genom de handlingar människan utför i sin miljö, samma miljö som hon sedan formas av. Objektiveringen tillhör människans socialiseringsprocess som består av tre delar: *externaliseringen* där subjektiva upplevelser sätts i handling utanför individen, *objektiveringen* där rutinmässiga handlingar blir tillgängliga för andra människor genom typifiering av aktiviteter och dess aktörer, samt *internaliseringen* där andras subjektiva uppfattningar som objektiverats, internaliseras i individen igen och ger den en subjektiv innebörd genom tolkningen som individen gör av den objektiva verkligheten. Dessa processer sker inte i någon specifik ordningsföljd utan sker samtidigt i ett ständigt utbyte mellan människan och miljön (Berger och Luckmann 1979, s. 153f).

Berger och Luckmann förklarar att när människans agerande upprepas blir handlingarna till mönster. Dessa mönster blir till ett vetande som kan plockas fram vid senare tillfällen och med mindre ansträngning än första gången handlingen utfördes. Den här processen föregår den fas där handlingar institutionaliseras. Institutionaliseringsprocessen sker först när det finns en gemensam typifiering av den vanemässiga aktiviteten och de utövande aktörerna. Institutioner är objektiverade handlingar där handlingsmönstren är förutbestämda. De bestämmer på så vis mänskliga handlingar och blir därmed självkontrollerande. Ytterligare kontrollmekanismer behövs bara om institutionaliseringsprocessen inte fungerar som den ska. I vissa fall kan lagar vara nödvändiga att tillgå men knappast alltid. Ibland förutsätts det att institutioner fungerar som de ska eftersom de i form av sin objektivitet uppfattas som korrekta (Berger & Luckmann 1979, s.69-77, 81).

Institutioners traditioner och fortlevande kräver förklaringar och rättfärdiganden för att kunna göra anspråk på sin auktoritet över människor. Denna legitimering talar inte bara om för människor varför de bör agera på ett visst sätt utan också varför saker och ting är som de är. Legitimeringen genomgår olika nivåer och kan i slutändan uppnå en slags gudomlig ordning som ger handlingar en universell räckvidd där den institutionella ordningen ingår. Betydelser som når en sådan nivå gör verkligheten mindre skrämmande och eliminerar hot som annars icke rutinmässiga och icke förgivet tagna verkligheter skulle göra. Avvikande åsikter eller andra definitioner av verkligheten som en grupp individer för med sig och som inte går i linje med den institutionella ordningen behöver kontrolleras och den kontrollen måste legitimeras (Berger & Luckmann 1979, s.112-126).

3.2.2 Samhällets subjektiva dimensioner

Socialisationsprocessen startar i barndomen när barnet föds in i en social struktur där det finns människor som tar hand om barnet. Barnet internaliserar dessa personers definitioner av den objektiva verkligheten och placeras in i den sociala verkligheten utifrån deras lokalisering. Under den här första delen av socialisationsprocessen är världen som den presenteras den enda världen och identiteten given genom de signifikanta andra. Individens identitet växer fram på ett föränderligt sätt i förhållande till dessa andra och samhället. Individens internaliserade identitet ska inte förväxlas med identitetstyper som är objektiva, sociala skapelser som ”syns” i samhället. Eftersom objektiva uppfattningar är yttringar av människors subjektiva åsikter så är internaliseringen av objektiva uppfattningar grunden för den förståelse vi har av andra människors subjektiva meningar men också för upplevelsen av att världen har mening och är socialt verklig (Berger & Luckmann 1979, s.153-159, 202).

Senare i livet inträffar en andra socialisationsprocess, där andra delvärldar införlivas hos individen, som hör samman med samhällets arbetsfördelning och den sociala kunskapsfördelningen. Det kräver vissa roller med en särskild ord- och kunskapsbank och specifika normer. Övergången från den första till den andra socialisationsprocessen är ofta förenade med ritualer och vilken form de har hänger samman med den status som kunskapskravet har i ett samhälle. Det är inte säkert att denna kunskap är nödvändig för att rent praktiskt kunna utföra en viss roll men det har införts institutionellt för att ge rollen en viss status (Berger & Luckmann 1979, s.162ff, 173).

Det som internaliseras under den andra socialiseringsfasen är lättare att påverka än det som införlivas i den första socialiseringsfasen och verkligheten behöver bara rubbas något för att individen ska ändra sin

uppfattning om den objektiva verkligheten. För att en människa ska genomgå en större förvandling krävs det dock en återsocialisering och en möjlighetsstruktur som förmedlas till individen av andra. Då är det också nödvändigt att individen kan identifiera sig själv med dessa andra på ett känslomässigt sätt. I de fall där socialiseringsprocessen misslyckas är den inre subjektiva verkligheten assymetrisk i förhållande till den objektiva världen. I enklare samhällen där arbets- och kunskapsfördelning är liten är människor vad de antas vara och risken att socialisationen misslyckas är mindre. I dessa samhällen har människor dessvärre inte något subjektivt försvar mot det stigma som följer på den identitet som hon tilldelas. För att lyckas att skapa en motsatt definition av den identiteten krävs en möjlighetsstruktur som bara kan uppstå när individer kan samlas i större, beständiga och sociala grupperingar med en mer sammansatt kunskapsfördelning. I en sådan struktur kan individer definiera sig själva som något annat än sin stigmatiserade identitet. När omdefinitionen har skett finns det möjlighet för det objektiva samhället att börja tvivla på den tidigare bestämningen och kan internalisera en ny definition på dessa marginaliserade grupper (Berger & Luckmann 1979, s.172, 182-194).

3.2.3 Vardagens realitet

Den verklighet som dominerar i människans liv är vardagen. Det är den världen vi delar med andra och som upplevs som normal och självklar. Perspektiven på den gemensamma världen är individuella men samtidigt finns det en allmän uppfattning eller *commonsense* som vi delar med andra människor och som utgör det naturliga förhållningssättet. Vardagsvärlden är ordnad i strukturer som är självständiga i förhållande till vad människor anser om dem och är tvingande på människan eftersom de inte kan väljas bort. Trots det så upplever vi den förgivet tagna vardagen som problemfri så länge den fortgår i vanemässiga rutiner (Berger & Luckmann 1979, s.33-40).

Den sociala interaktionen bland människor sker inom ramen för vardagsverkligheten. Den viktigaste interaktionen sker ansikte mot ansikte. Det är i den som individer direkt kan avläsa och tolka den andre personens subjektiva känslor som avges symptomatiskt i form av rörelser och mimik. Oavsett mötesform så bestämmer, uppfattar och behandlar människor varandra utifrån olika typifieringscheman. Det direkta mötet ger dock ett särskilt utrymme att förhandla om den andres uppfattningar om oss. Typifieringscheman utgör grunden för de sociala interaktionsmönstren och bildar tillsammans vardagslivets sociala struktur (Berger & Luckmann 1979, s.41-46).

Språket inordnar vardagen i strukturer. Subjektiva uttryck för känslor och tankar manifesteras i symboler eller tecken och språket är ett av dessa teckensystem som kan frigöra subjektiva uttryck från männi-

skan och objektivera dem. Eftersom det redan finns färdiga ord och förklaringar till det som människan upplever bestämmer språket också objektiveringarnas betydelser och ordning. Språket har på så vis en autonomisk ställning och kommunicerar betydelser eller erfarenheter utanför den direkta situationen och ger dem giltighet bortom människor och generationer. De objektiveringar som språket ger samlas i en social kunskapsbank som lokaliserar och sätter gränser för människan men som också ger människor kunskap om hur de ska hantera varandra (Berger & Luckmann 1979, s.48-56).

4 Metod

Den arbetsmetod som användes i undersökningen kallar Boel Berner för hinkmodellen. I den samlas data in utan att det finns någon klar bakomliggande teori till problemet. Berner menar att forskningens tillvägagångssätt ofta är ett upprepat ”fram- och tillbaka arbete mellan empiri och teori, mellan frågeställningar och svar” (Berner 2005, s.33). Det stämmer väl överens med hur denna undersökning genomfördes då det teoretiska perspektivet, som är grunden för arbetets analys, tillkom efter insamlandet av empirin.

4.1 Utförande av intervjuer

En intervju kan ha olika grader av standardisering. En lägre grad innebär att formen skiljer sig åt vid varje enskilt intervjutillfälle vad gäller miljön för intervjun, tonfallet frågorna ställs i, ordval som görs, följdfrågor som ställs, frågornas ordningsföljd med mera (Esaiasson m.fl. 2007, s.258ff, 283f; Trost 2010, s.39). Intervjuerna som utfördes för undersökningens syfte kan till viss del sägas ha haft en lägre grad av standardisering men samtidigt har det huvudsakliga frågeinnehållet och temat för intervjun hållits konstant.

Från början var det tänkt att frågorna skulle ställas av endast en av intervjupersonerna och i en strikt ordning men under intervjuernas gång har frågorna kommit att ställas i samspel med respondenten. Huvudfrågor har också utökats med följdfrågor beroende på flödet i interaktionen. Därför blev upplägget istället att förhålla sig flexibel och följsam inte bara till respondenten utan också till varandra varför frågor och följdfrågor skedde i växelverkan avhängigt situationen. Det redan förberedda frågeformuläret fick fungera som en checklista som under intervjuernas gång bockades av. Båda tog ansvar för att leda frågesamtalet vidare när det behövdes. Vid slutet av intervjuerna tillfrågades respondenterna om de hade några frågor eller ville tillägga något som de ansåg vara viktigt i sammanhanget. Längden på intervjuerna varierade allt från 1 timma och 22 minuter till 2 timmar och 4 minuter vilket berodde på flera fakto-

rer: skillnader i pratsamhet hos respondenterna, intervjupersonernas effektivitet, tidsmässiga skillnader i tillgång till lokalerna där intervjuerna utfördes och antalet följdfrågor som ställdes.

Vid tre av de fyra tillfällena utfördes intervjun med en respondent och vid det fjärde tillfället med två respondenter. Den första intervjun skedde på ett café. Vi är medvetna om att det kan ha hämmat personens vilja att berätta fritt men vår upplevelse är att personen var avslappnad under intervjun. Den andra, tredje och fjärde intervjun ägde rum på respondenternas arbetsplatser och vid dessa tillfällen satt vi i ett enskilt rum med stängd dörr. Både tider och platser bestämdes i samspel med vad som passade respondenterna.

Den som intervjuar ska se till att värna om intervjupersonens integritet och värdighet inte bara under intervjun utan också i före- och efterhanteringen av det insamlade datamaterialet (Troost 2010, s.123). Respondenten informerades i förväg om vad intervjun skulle handla om och vilken typ av frågor som skulle tas upp under intervjun. I samband med det uttrycktes också en önskan om att få spela in intervjun. Innan frågesamtalet startade säkerställdes respondentens medgivande till att spela in. Då upplystes också om att det inspelade materialet skulle hanteras konfidentiellt och att svaren inte skulle kunna härledas till någon specifik aktör. Samtliga respondenter gav sitt medgivande. Vid efterhanteringen och i samband med transkriberingen av materialet har intervjuerna avidentifierats. I resultat- och analysdelen av intervjuerna görs för det mesta ingen åtskillnad på förmedlarna och deras skildringar utan de redogörs utifrån likheter och skillnader som finns i fakta. Specialarbetsförmedlingen och de projekt där förmedlarna är verksamma har heller inte namngetts utifrån skälet att bevara förmedlarnas integritet.

4.2 Intervjufrågor och svarsalternativ

Undersökningen har bestått av direkta huvudfrågor som ibland har följts upp av följdfrågor. Huvudfrågorna har varit desamma vid samtliga intervjuer medan följdfrågorna har varierat beroende på vad intervjupersonen valt att berätta eller beskriva. Huvudfrågornas innehåll skulle belysa situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning samt arbetsgivarnas vilja att anställa personer med funktionsnedsättning. Frågorna skulle också besvara vilka metoder som används för att öka funktionsnedsattas anställningsbarhet och arbetsgivarnas anställningsbenägenhet.

Svar till frågeställningar kan ha olika grader av strukturering, allt från att helt öppna svarsalternativ där svarspersonen bestämmer själv hur svaret ska se ut till redan förutbestämda svarsalternativ (Troost 2010, s.40). Vid intervjuerna som gjordes fick respondenterna svara fritt efter eget huvud och det resulterade i

att frågeställningarna ibland besvarades i samband med andra frågeställningar. Fördelen med ostrukturerade, öppna svarsalternativ är att det ger svarspersonen större utrymme att framföra egna upplevelser eller uppfattningar och därför kan belysa fler aspekter av ett problemområde (Dahmström 2011, s.48). Den fördelen övervägde eftersom det som eftersöktes var förmedlarnas subjektiva uppfattningar av det undersökta problemområdet utifrån såväl de funktionsnedsatta som arbetsgivares synvinkel.

4.3 Urval

Utifrån vad som var praktiskt genomförbart gjordes ett bekvämlighetsurval av olika aktörer i Stockholmsområdet. Tanken från början var att få till fyra intervjuer med arbetsförmedlare från olika arbetsförmedlingar i Stockholm. De visade sig dock svårare än väntat att få tag på arbetsförmedlare som kunde avsätta tid för en intervju. En arbetsförmedlare uttryckte också oro över att intervjun skulle väcka ilska hos chefen och ansåg sig behöva tillstånd från denne för att utföra intervjun. Det väckte en undran om det gällde för alla arbetsförmedlare från Arbetsförmedlingen och huruvida de kunde uttrycka sig fritt i sakfrågan. Om så inte var fallet skulle det kunna påverka trovärdigheten och kvalitén på intervjuerna. Valet av respondenter kom därför istället att hamna på förmedlare (utanför den ordinarie Arbetsförmedlingen) som arbetar i olika projekt och på en specialarbetsförmedling och som är särskilt inriktade på att få personer med funktionsnedsättning delaktiga på arbetsmarknaden. Genom att förmedlarna fungerar som en länk mellan arbetsgivare och funktionsnedsatta hoppas vi att få en mer objektiv och allsidig bild av situationen. Projekten har genom samverkansformer ett flertal organisationer knutna till sig och förmedlarna kan därför återspegla uppfattningar som finns även inom andra institutioner i samhället. Förmedlarna från specialarbetsförmedlingen och projekten var dessutom mer lättillgängliga och mer positiva till att intervjuas.

Urvalet av projekt och specialarbetsförmedling gjordes utifrån att de har samma målsättning med att hjälpa funktionsnedsatta som står långt ifrån arbetsmarknaden att komma närmare ett deltagande. I övrigt har de visat sig variera vad gäller metoder att genomföra målsättningar på, organisationsstorlek, samverkansaktörer och resurstilldelning. Projekten har finansierats genom Europiska sociala samfonden, ESF, medan specialarbetsförmedlingen är en statligt tillsatt myndighet. En vidare redogörelse av verksamheterna ges utifrån förmedlarnas presentationer under kapitlet *Resultat och analys*.

Deltagarna i insatserna har olika typer av funktionsnedsättningar som till exempel värk, psykiska, neuropsykiatriska eller begåvningsnedsättning etcetera men övervägande andelen har vad som benämns som "dolda" funktionsnedsättningar eftersom de inte är synbara på personen. Graden av arbetsförmåga

varierar hos deltagarna men är ofta nedsatt. En vidare redogörelse för deltagarna görs utifrån förmedlarnas uppfattningar och ges under kapitlet *Resultat och analys*.

4.4 Datakvalitet

Trost (2010, s.133f) anser att försöket att mäta reliabilitet och validitet i kvalitativa intervjuer inte lämpar sig. Vid den här typen av metod anser han att det handlar om huruvida datamaterial och analys är trovärdiga, att undersökningen är seriöst utförd och att den är relevant för problemställningen. Datainsamlingen, det vill säga intervjuens utförande, blir en viktig del i det sammanhanget. Finns det till exempel frågor i påståendeform så minskar det trovärdigheten. Likaså om det saknas följdfrågor eller om dessa förekommer högst begränsat så minskar det också tillförlitligheten i materialet. Att föra fram egna åsikter kan göras men det är fortfarande respondentens åsikter som ska stå i centrum och som är relevant för undersökningen. Trost (2010, s.134) anser att det handlar om förmågan att sätta sig in i respondentens verklighet och att det aldrig är möjligt att vara fullständigt nollställd till det som framförs. Vårt förhållningssätt har haft likheter med det Trost för fram. Vi har trott på att skapa en tillåtande stämning under intervjun och har konfirmerat de åsikter som framkommit. Att visa empati med en åsikt behöver inte betyda att de egna åsikterna sammanfaller med respondentens utan bara att den accepteras. Framförandet av egna åsikter eller erfarenheter har gjorts utifrån tron på att det bidrar till att skapa en tillåtande stämning och ett samspel som behövs för att uppnå en viss kvalitet på datainsamlingen. Samtidigt var det givetvis inte intressant att ta mer utrymme än nödvändigt för att uppnå det.

Den sociala verkligheten kan tolkas både objektivt och subjektivt. Om det som tolkas definieras som sant blir det också sant i sina följder. Resultaten som ges av de strategiskt valda intervjupersonerna handlar om kvaliteter i uppfattningar och det finns därmed ingen ansats att generalisera resultaten. De bär nämligen inte oemotsagt en allmängiltighet bland populationen förmedlare men innehar fortfarande validitet i sakfrågan (Esaiasson m.fl. 2007, s.260; Trost 2010, s12f).

Eftersom intervjuerna spelades in och därefter transkriberades får materialet en exakthet och därmed trovärdighet och kvalitet som inte skulle ha uppnåtts med bara anteckningar. Vid bearbetningen av materialet diskuterade vi hur svaren skulle tolkas och sorteras utifrån uppsatsens problemställningar. Vår uppfattning var överlag mycket samstämmiga och borgar för ett visst mått av tillförlitlighet vad gäller datamaterialets tydning. Inför det avslutande arbetet var Marie-Louise Berglund och jag tvungna att avbryta samarbetet och vi har valt att göra en varsin version av det befintliga materialet. Vissa delar i de

båda versionerna kommer därför att sammanfalla. Från och med avsnittet *Resultat och analys*, i denna uppsats, står jag som enskild författare.

5 Resultat och analys

I kapitlet som följer redogörs för intervjuernas resultat och samtidigt ges en analys med utgångspunkt från de teoretiska ståndpunkterna när det gäller förmedlarnas uppfattningar om situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning och arbetsgivares benägenhet att anställa personer med funktionsnedsättning. Undersökningen gäller också de metoder som används för att förbättra anställningsbarheten hos målgruppen och för att påverka arbetsgivares vilja att anställa funktionsnedsatta. Metoderna som anges kommer att redovisas löpande i texten och analyseras utifrån samma analysverktyg.

5.1 På arbetsmarknaden

Förmedlarna i projekten och på specialarbetsförmedlingen agerar på samma arbetsmarknad som andra arbetsförmedlare. Deras erfarenheter och uppfattningar om deltagarnas och andra funktionsnedsattas situation på arbetsmarknaden, om arbetsgivarnas attityder och anställningsbenägenhet när det gäller personer med funktionsnedsättning, frammanar en objektiv bild av situationen.

5.1.1 Projekten och specialarbetsförmedlingen

Förmedlarna tillhör en specialarbetsförmedling och tre projekt som står utanför den ordinarie Arbetsförmedlingens verksamhet. Alla insatser är avsedda att hjälpa personer med funktionsnedsättning att komma ut på arbetsmarknaden. Projekten har varit verksamma i allt från ett till sex år medan specialarbetsförmedlingen startades redan under 1990-talet. Förmedlarna angav att orsaken till verksamheternas uppkomst var att det finns ett särskilt behov för funktionsnedsatta som står lång ifrån arbetsmarknaden. Två av förmedlarna angav också att det finns ett behov av samverkan mellan olika aktörer. En sammanfattande tolkning utifrån intervjuerna är att projekten och specialarbetsförmedlingen politiskt sett har legitimerats utifrån bilden av funktionsnedsatta och deras situation på arbetsmarknaden samt att samhällets aktörer i övrigt har misslyckats med att fånga upp dem. Uttalanden från förmedlare 3 och 4 får belysa detta:

Det behövs någonting för de människor som inte passar in någonstans, som kanske inte har ersättning från Försäkringskassan eller kanske inte är berättigade stöd från Arbetsförmedlingen /.../ för de personer som snurrar runt i systemen, som ramlar ur lite här och var.

Informationsansvarig kan inte erbjuda någon vettig, flexibel lösning för dem. De hamnar på arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen har svårt att hitta funktionshinder främst, för det är ju det vi ser, det är funktionshinder som i sin tur bygger nya funktionshinder.

Förmedlarna berättar att deras insatser har möjlighet till flexibla arbetsmönster än andra aktörer och kan sätta in åtgärder både längre och tidigare i processen än vad andra kan. Förmedlare 4 säger att de insatser som erbjuds hos kommuner, på Arbetsförmedlingen eller Försäkringskassan vanligtvis är relativt korta, mellan 3 månader upp till ett år. Två av projektens handlingsinsatser behöver inte heller rättfärdigas av en diagnos som är fallet hos till exempel Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Flera förmedlare uttrycker att det finns problem när funktionsnedsättningen inte är tydlig eller diagnostiserad vilket ofta är fallet vid dolda funktionsnedsättningar. Det leder till att dessa personer snurrar runt i systemen och inte får den hjälp de behöver. En av förmedlarna menar att det många gånger finns en uppenbar problematik hos deltagaren och att de väljer att utgå från den istället för en diagnos men anger att de försöker ”självklart att hitta diagnoser och kodar för att kunna använda så många verktyg som möjligt”. Behovet av diagnoser hos samhällets institutioner tolkar jag utifrån Berger och Luckmanns (1979) resonemang om att institutioner består av typifierade aktörer och handlingar, där handlingarna måste legitimeras. De typifierade diagnoserna legitimerar särskilda resurser och handlingar för personer med funktionsnedsättningar i vårt samhälle.

I samtliga projekt är samverkan mellan aktörer en tydlig metod för att uppnå ett bättre nyttjande av resurser och insatser och förmedlarna ger exempel på olika samverkansaktörer som Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, arbetsgivare, Handikappförbundet, Socialtjänsten, skolan och ett flertal kommuner. Samverkansaktörerna sitter i möten och för samtal om deltagarna vilket förmedlarna anser gör det lättare att fastställa de behov som finns och vilka stödåtgärder som behövs. Specialarbetsförmedlingen har inga samverkansaktörer men arbetar ändå fokuserat och har särskilda resurser knutna till sig för att hjälpa målgruppen att komma ut på arbetsmarknaden.

Två av förmedlarna anger sin målgrupp som individer i åldrarna mellan 18-65 år och de övriga två har fokus på ungdomar. Alla insatserna har element av såväl individ-, arbetsgivar- och myndighetsorienterat förändringsarbete men under intervjuerna märks en särskild betoning på någon av dem. Den gemen-

samma grunden för alla förmedlarnas verksamhet är dock att skapa en varaktig och hållbar situation för de funktionsnedsatta. Det får belysas med ett uttalande från förmedlare 1:

Vi ska hitta en metod för att arbetsförmedlingen ska bli bättre på och underlätta för personer med funktionsnedsättning på att komma ut i jobb och behålla jobbet också. För att ofta så går de ut och in i jobb med lönebidrag och någonting gör att det inte blir varaktigt, det är vårt jobb då. Vi ska försöka vara lite mer noga så att man inte bara kastar ut människor /.../ bara för att vi ska få bra statistik eller för att vi ska lösa deras situation tillfälligt.

5.1.2 Deltagarna

Deltagarna är människor med funktionsnedsättning som har valts ut för att de har svårare att komma ut på arbetsmarknaden och behöver extra hjälp. Varje deltagares situation och funktionsnedsättning är unik men ger också en beskrivning av ett större sammanhang för personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden. De funktionsnedsättningar som finns hos deltagarna refererar förmedlarna ofta till samlingsbegreppet ”dolda” funktionsnedsättningar eftersom de inte syns på personen. De handlar om utbrändhet; psykiska funktionsnedsättningar som schizofreni och psykosjukdomar; neuropsykiatriska funktionsnedsättningar som asperger, ADD och ADHD; intellektuella funktionsnedsättningar; somatiska sjukdomar som värk, wiplash-skador, ryggproblem, reumatism och diabetes, etcetera. En förmedlare uppger ”diffus komplex problematik” för att beskriva deltagarnas funktionsnedsättningar eftersom det inte finns en klarlagd diagnos men ändå föreligger en problematik. Förmedlare 1 och 4 anser att dolda funktionsnedsättningar är svårare att hantera och uttrycker sig så här:

De flesta vi har, har fysiska funktionshinder som inte syns på dem. De är det svåraste också att jobba med tycker vi /.../ ICA-Jerry i all ära men det är ju inte så personerna ser ut som kommer till arbetsförmedlingen och ingår i statistiken, för ICA-Jerry de har sitt skyddsnät på en annan plats. ICA-Jerry har jag aldrig träffat, någonsin.

Det här är en lite dold grupp, vår målgrupp, för har du ett synligt funktionshinder då är det en helt annan grej, men på de här människorna syns det inte. Sitter du i rullstol eller, nu är jag väldigt generaliserande, eller är blind eller vad det än nu må vara, det syns på dig och då är det så mycket lättare att hantera tror jag.

När jag försöker att förstå upplevelsen av svårigheten med att hantera dolda funktionsnedsättningar använder jag mig av Berger och Luckmanns (1979) tankar om att det finns en objektiv kunskap hos människan och färdiga typifieringsscheman som vi använder oss av när vi möter andra människor. Det är troligt att det finns en större objektiv kunskap och tydligare typifieringsscheman för synliga funktions-

nedsättningar (eftersom de syns) än för dolda som gör det lättare för människor att definiera och förhålla sig till personer med synliga funktionsnedsättningar. Det borde i så fall finnas skillnader i bemötande och hantering beroende på om personen har en synlig eller dold funktionsnedsättning. Det finns några saker som förmedlarna för fram som pekar på det som till exempel att Arbetsförmedlingen missar personer med dolda funktionsnedsättningar och det verkar finnas en större beredskap för dem som har synliga funktionsnedsättningar. Förmedlare 1 menar att de med synliga funktionsnedsättningar ofta har större nätverk eller handikapporganisationer som representerar deras målgrupp och de är därför ofta informerade om sina rättigheter och skyldigheter. Förmedlaren säger att de flesta som tänker på funktionsnedsättningar i samhället tänker på synliga funktionsnedsättningar och menar att frågan om vad funktionsnedsättningar är behöver komma upp på bordet då ”det är så mycket mer än det vi kan se.” Förmedlare 3 har liknande åsikt och tycker att ”vi måste öka förståelsen för vad ett funktionshinder kan innebära på en arbetsplats”.

Förmedlarna anger att de ser varje deltagares situation som unik och arbetet går ut på att finna individuella lösningar, att känna sig för, prova sig fram till något som fungerar för var och en men att typen av funktionsnedsättning inte har någon betydelse. Ibland blir funktionsnedsättnings betydelse dock märkbar i deras arbete. Det framkommer till exempel att typen av funktionsnedsättning har betydelse för vissa arbetsgivare. Enligt förmedlare 2 finner vissa arbetsgivare det mer attraktivt att anställa en person med synlig funktionsnedsättning eftersom det finns en föreställning om att de får mer goodwill av att andra kan se det:

Tyvärr är det ju så att man gärna vill ha någon som det syns på då. Alltså sådana här företag vill gärna ha någon person där det syns att man har ett funktionshinder.

En annan förmedlare anser att det är irrelevant för arbetsgivaren huruvida det är dolda eller synliga funktionsnedsättningar eftersom projektets approach går ut på att flagga det ”som ett gemensamt arbete mot en social hållbarhet.” Förmedlaren pekar på det faktum att de erbjuder företagen goodwill genom att de får skylta med sin logotyp på projektets hemsida mot att företagen, i gengäld, får tillhandahålla praktik- och arbetsträningsplatser, agera mentor och hålla föreläsningar om arbete, yrkesliv och bransch. Flera förmedlare beskriver att företag och arbetsgivare har insett att det finns PR-fördelar med att anställa personer med funktionsnedsättning.

5.1.3 Förväntningar och sysselsättningsmål

De förväntningar som finns på projekten och specialförmedlingens arbete angav förmedlarna till: att bli bättre på att upptäcka funktionsnedsättningar, att kunna erbjuda ett samordnat stöd för de målgrupper som normalt hamnar mellan stolarna, att deltagarna ska ha en aktiv insats inom tre månader, att deltagarna ska gå från bidragsberoende till egen försörjning genom arbete samt att de ska underlätta övergången mellan skola och arbete för ungdomar med funktionsnedsättning. Förmedlarna i projekten fick beskriva sina initiala sysselsättningsmål. En förmedlare sa att de initiala sysselsättningsmålen var att 40 procent av deltagarna skulle vara i utbildning och 60 procent i praktik; en annan sa att 80 procent av deltagarna skulle vara i arbete eller studier; en tredje att 15 procent av deltagarna skulle komma ut i arbete efter åtgärderna. Frågan besvarades inte av förmedlaren på specialarbetsförmedlingen då informationen var okänd.

De inledande distinktionerna som låg till grund för de satta sysselsättningsmålen har efter hand reviderats. I två av projekten var deltagarna i mycket sämre skick än vad de hade föreställt sig. I ett av projekten höjdes sysselsättningsmålen men det berodde också på att det från början fanns en felaktig bild av målgruppen där problemen befarades vara värre än vad de faktiskt var. Förmedlarna har under arbetets gång införlivat nya erfarenheter och uppfattningar om deltagarna som har lett till nya målsättningar som stämmer bättre med verkligheten. Det händelseförloppet kan förklaras utifrån Berger och Luckmanns (1979) tankar om socialiseringsprocessens tre delar: externalisering, objektivisering och internalisering. Deltagarnas inre uppfattningar om vad de var förmögna till ledde till handlingar utanför dem själva. Deras externaliserade handlingar objektiviserades därmed och blev tillgängliga för förmedlarna som internaliserade och tolkade den nya kunskapen. Det ledde till att förmedlarna gjorde nya distinktioner av deltagarna som sedermera ledde till ändrade målsättningar.

5.1.4 Hinder på arbetsmarknaden

Samtliga förmedlare nämner brister i samhällets institutioner som hindrar eller sätter stopp för människor med funktionsnedsättning att nå ut på arbetsmarknaden. Exempel på förmedlarnas uppfattningar är: att det är svårt att ha samverkan med kommunerna eftersom de är självstyrande och själva kan bestämma om de vill samarbeta eller inte, att andra myndigheters mål och krav ibland krockar med deras arbete, att Försäkringskassan har regelsystem som gör att människor inte får studera och arbeta på samma gång, att den ordinarie Arbetsförmedlingen inte har tid att ha kontakt med arbetsgivare som ska resultera i arbetsplatser. Arbetsförmedlingens arbetssituation anges också, av en förmedlare, som hinder för att projektet får tillräckligt med deltagare:

För oss har det varit svårt att få deltagare till vårt projekt. Arbetsförmedlarna har en fruktansvärd arbetssituation med alldeles för många ärenden och svårt att ens orka hålla reda på alla projekt som pågår samtidigt och är i lager.

I förlängningen leder det till att funktionsnedsatta med svårigheter att komma in på arbetsmarknaden inte kan nyttja den hjälp som finns. Det får mig att tänka på Berger och Luckmann (1979) som menar att vi människor ofta förutsätter att institutioner fungerar som det ska eftersom de i form av sin objektivitet antas fungera korrekt. Förmedlarnas uppfattningar och erfarenheter visar att så inte är fallet när det gäller funktionsnedsattas situation på arbetsmarknaden. Berger och Luckmann (1979) tar också upp att när institutioner inte fungerar som de ska kan det vara nödvändigt med ytterligare kontrollmekanismer i form utav lagar. Sådana kontrollmekanismer kunde märkas i förmedlarnas beskrivningar över hur området regleras men också hur de själva försöker att påverka arbetsgivarna med hjälp av regleringarna. En kommentar från förmedlare 1 får belysa det:

Vi har jättebra instruktioner och hänvisningar till lagar och paragrafer och förordningar som vi kan stötta oss mot så egentligen är det inte så svårt men vi måste väl informera arbetsgivarna på rätt sätt. Om du får ett lönebidrag på 80 procent så är det därför att 80 procents arbetsförmåga inte finns där, så att stödet blir rimligt, för arbetsgivare vill så klart ha så mycket som möjligt.

Förmedlarna tycker att det förändrade och tuffare arbetsmarknadsläget de senaste åren är ett hinder för personer med funktionsnedsättningar. De nämner till exempel det höga tempot i arbetslivet, att flexibiliteten generellt sett är låg, att kraven på utbildningsnivån är höga och att lättare arbeten försvinner vilket sammantaget gör att det blir svårare för den här gruppen, särskilt dem med nedsatt arbetsförmåga. Förmedlare 1 och 2 säger så här om situationen:

På alla arbetsplatser är det så otrolig hög tidspress på allting och man har så slimmade organisationer överallt och det är ett hinder för många speciellt om man har till exempel begåvningssvårigheter /.../ man ska ju vara 110 när man kommer in på en arbetsplats idag och det får inte finnas några skavanker, man ska producera, producera, många av våra personer är inte så /.../ Dom stämmer inte överens med hur det har blivit.

Det tror jag ju är mera den privatiseringen som har varit. Det blir så mycket vinsttänk i allting och då såklart, ja, det är ju som det är men det har sina fördelar också men det tar bort en massa arbetstillfällen /.../ Alla de här jobben man kunde få utan utbildning och man kunde jobba tillsammans med några andra som gjorde samma sak, det finns liksom inga sådana jobb

Även Tengland (2006) lyfter fram att strukturella villkor osynliggör sorterande mekanismer och leder till att funktionsnedsatta människor har sämre förutsättningar att nå framgång med anställningsbarheten eller slås ut. Trots det förändrade arbetsmarknadsläget ansåg förmedlare 1 att gruppen med funktionsnedsättningar följer samma svängningar i arbetsmarknadsläget som andra. Förmedlare 3 tyckte däremot att deras målgrupp inte påverkas av arbetsmarknadsläget alls. ”De har ju lika svårt oavsett om det är högkonjunktur eller lågkonjunktur.” Den tanken bekräftas också av förmedlare 2 som inte tyckte att det handlar om hur marknaden ser ut utan mer om den ansträngning de själva lägger ner för att stödja den funktionsnedsatte och arbetsgivaren. Alla förmedlare ansåg att den här typen av insatser, som projekten och specialarbetsförmedlingen, rent generellt kan minska de hinder som finns på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning. Förmedlare 3 tyckte inte att det räcker att insatsen finns i projektform utan säger att ”vi måste bedriva ett väldigt strategiskt och långsiktigt arbete med att koppla ihop människor som har det svårare att komma in på arbetsmarknaden.”

Förmedlarna fick frågan om de upplever att uppmärksamheten kring de funktionsnedsattas situation på arbetsmarknaden har ökat. En av dem tyckte att frågan var svår att svara på eftersom de redan är inne i svängen. Övriga förmedlare ansåg att det pratades mer om eller att uppmärksamheten kring funktionsnedsattas situation har ökat och att det beror på att andelen funktionsnedsatta rusar i höjden och eftersom det är ekonomiskt ohållbart att stora delar av befolkningen står utanför den reguljära arbetsmarknaden behöver det åtgärdas. Enligt Berger och Luckmann (1979) medför en grupp som står utanför den institutionella ordningen avvikande definitioner av verkligheten. Det som stör den institutionella ordningen gör verkligheten skrämmande vilket behöver kontrolleras. Kontroll är ett av de skäl som ligger bakom legitimeringen av institutionella handlingar och institutioner. Mot bakgrund av det skulle människor med funktionsnedsättning, som står utanför arbetsmarknaden, kunna betraktas som en grupp som står utanför den institutionella ordningen ”att arbeta” eller ”att vara delaktig i samhället” och förmedlarna utgör då kontrollfunktionens legitimerade handlingar och ser till att den här gruppen ordnas in i samhällets strukturer genom att se till att de kommer ut i praktik, studier eller arbete.

5.1.5 Anställningsbarhet på arbetsmarknaden

Cedersund (2006) menar att en person har anställningsbarhet om den är möjlig att anställa, har kvalifikationer och förmågor som arbetsmarknaden söker, har kunskap att sälja in sig själv samt tar ett eget kontinuerligt ansvar för att hålla sig anställningsbar genom utveckling och lärande. En av frågorna som förmedlarna fick besvara var huruvida funktionsnedsättningen hade relevans för anställningsbarheten. Förmedlare 1 ansåg att den hade det medan förmedlare 3 inte tyckte att typen av funktionsnedsättning

har betydelse för anställningsbarheten annat än för vissa arbetsgivare. Förmedlare 2 var inte säker på om funktionsnedsättningen hade relevans för anställningsbarheten men ansåg samtidigt, vid jämförelse, att det kan vara lättare att få tag på en anställning till en person med begåvningsnedsättning, som sköter sitt arbete, än en person med ADHD som enligt förmedlaren ofta har sämre förmåga att utföra och upprätthålla ett arbete till följd av funktionsnedsättningens natur. Förmedlare 4 tyckte att funktionsnedsättningen hade betydelse för anställningsbarheten och menade att den i sig påverkar vissa deltagares förmåga att till exempel kunna argumentera för sin sak eller väcka empati för sin person. Förmedlaren beskrev situationen så här:

Den här målgruppen vi jobbar med har mycket sämre förutsättningar att ta sig ut i arbete av egen kraft än vad vi har. Att ens komma till intervjun, om du har problem med att både ringa och att ens komma på intervju, det är ett långt steg.

Samtliga förmedlare framförde att deras deltagare gärna vill att de ska ta första kontakten med arbetsgivaren och berätta om funktionsnedsättningen. Förmedlare 4 säger att vissa deltagare har dålig tilltro till sin skicklighet och behöver förrehabiliteras, med en så kallad mobiliseringskurs, innan de går ut på arbetsmarknaden. Den är till för att deltagarna ska få självkänsla och en tro på att de kan någonting och att det finns en framtid där de kan syssla med något. Enligt Cedersund (2006) kräver dagens arbetsmarknad att människor kan sälja sig själva för att kunna anses ha anställningsbarhet. Vissa personer med funktionsnedsättning har en bristande överensstämmelse mellan vad de tror att de kan och vad de verkligen förmår, vilket han också anser vara en förutsättning för att ha anställningsbarhet. Många av de deltagare som förmedlarna beskriver skulle utifrån Cedersunds (2006) resonemang inte ha anställningsbarhet. Förmedlare 2 och 4 uppfattade att anställningsbarheten på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning rent allmänt är låg. Förmedlare 3 ville inte ens diskutera huruvida de är anställningsbara eller inte eftersom åsikten var att de är det och att ”de kan vara ett stort bidrag till arbetsmarknaden.” De erfarenheter och uppfattningar som framkom under intervjun pekar dock på att förmedlaren är enig med övriga förmedlare vad gäller hänseenden som lägre anställningsbarhet, liten arbetslivserfarenhet och dålig skolunderbyggnad hos deltagarna. Insatsernas deltagare saknar oftast gymnasieutbildning men även grundskola ibland. En del har gått anpassad undervisning som har rättats efter individens förmåga. Den här typen av anpassade utbildningar anser förmedlarna är bra men också att den inte har tillräckligt hög status i samhället för att leda till arbete. Förmedlarna beskriver flera deltagare som har inlärnings- eller koncentrationssvårigheter. Det kan innebära att de får problem med att ta ansvar för sin anställningsbarhet, som ska ske genom ett kontinuerligt lärande och utveckling. Mot bakgrund av Cedersund (2006) kriterier går det även i detta avseende säga att dessa deltagare saknar anställningsbarhet.

Eftersom utbildningsnivån ofta är låg hos deltagarna uppmuntras studier vilket också är en av målsättningarna i projekten och på specialarbetsförmedlingen. Ett av projekten erbjuder arbetsplatsbelagd yrkesutbildning och sår vux yrkesutbildning men också i samarbete med komvux en anpassad vuxenutbildning med specialpedagoger och studieyrkesvägledare med särskild kompetens för målgruppen. Förmedlare 2 delger att regeringen gör en särskild satsning för ungdomar som saknar gymnasiekompetens och erbjuder ett förhöjt studiebidrag för dem som återupptar studierna. Det relaterar jag till att anställningsperspektivet enligt Cerna och Dahlin (2012) finns på såväl individ-, organisations- som samhällsnivå och att det på samhällsnivån har att göra med den nationella sysselsättningspolitiken för grupper som har sämre möjligheter på arbetsmarknaden.

Melén (2009) tar upp att anställningsbarheten kan höjas med hjälp av lönebidrag och andra bidrag. Alla insatserna använder sig av lönebidrag och andra typer av ekonomiska stöd för att höja anställningsbarheten. Förmedlare 1 och 2 anser att det med ekonomiskt stöd och andra former av stöd går att få den funktionsnedsatte mer intressant på arbetsmarknaden. Med tillgång till stöden anser de också att deltagarna inte har några svårigheter att få arbete men att det gäller att hitta arbetstillfällen. Förmedlare 3 och 4 tyckte att det är viktigt att påtala de ekonomiska och personliga fördelarna som dessa individer kan medföra en organisation. Utöver det ekonomiska stödet används metoder som enligt förmedlarna går ut på att stärka självförtroendet hos individen, motivera individen eller hjälpa individen att se vem den är och vad den kan tillföra en anställning. För att höja anställningsbarheten får deltagarna lära sig hur de ska söka arbete, skriva en curriculum vitae, CV, och ibland utrustas deltagarna med kortare utbildningar. Vissa behöver arbetsträna eller öka sin arbetslivserfarenhet och då anser alla förmedlarna att praktik är en bra metod som även höjer anställningsbarheten.

5.1.6 Arbetsförmåga och kunskap om arbetslivets krav

Arbetsförmågan hos deltagarna är ofta nedsatt och saknar ofta aspekter av arbetsförmågan som Tengland (2006) redogör för vad gäller fysiska, psykiska och sociala förmågor men även motivation som kan kopplas till det hälsorelaterade tillståndet. Förmedlarna märker det hos sina deltagare och förmedlare 4 berättar till exempel om en deltagare som hade varit sjuk ett par dagar och inte vågade återgå till arbetsplatsen eftersom det väckte för stor ångest att ha haft sjukfrånvaro.

Tengland (2006) resonerar att de höga arbetskraven som finns på arbetsmarknaden idag, ihop med att mindre kvalificerade arbeten försvinner gör att dessa människor kan påstås sakna arbetsförmåga. Han

säger också att personer med lägre arbetsförmåga slås ut till följd av arbetsmarknadssituationen. Det kan verifieras dels genom deltagarnas medverkan i insatserna, dels av förmedlarnas beskrivningar:

Alla de här jobben man kunde få utan utbildning och man kunde jobba tillsammans med några andra som gjorde samma sak, det finns liksom inga såna jobb. Kommunerna drar ju ner jättemycket och det finns inga vaktmästare och det finns ingen chans att få jobba i skolkök. Alla de där jobben man kunde få för tio år sedan dom är borta.

Generellt kan man säga att om man ser på hur det ser ut i samhället, att en sådan stor del av personer med nedsättning och som har en delvis nedsatt arbetsförmåga på grund av sin funktionsnedsättning, så är det väldigt hög andel arbetslösa jämfört med befolkningen i stort. Jag kom inte ihåg hur det är men jag tror att det är 50 procent eller något, alltså väldigt, väldigt mycket högre arbetslöshet än vad det är för normalbefolkningen.

Tengland (2006) menar att personer med funktionsnedsättning kan uppnå relativ arbetsförmåga om arbetsuppgifter och arbetsmiljö anpassas till och uppväger den bristande arbetsförmågan. Förmedlarna ger exempel på olika hjälpmedel som kan kompensera för nedsatt arbetsförmåga. Det kan vara hjälpmedel som underlättar rent fysiska tillkortakommanden som till exempel ett höj- och sänkbart bord men det kan också vara kognitiva hjälpmedel som till exempel en ficktelefon med minnesfunktion. Vid psykiska funktionsnedsättningar kan personen behöva stöttning på arbetsplatsen som ges genom samtalsstöd med en kontaktperson eller med hjälp av en handledare som introducerar arbetsplatsen och gör uppföljningar till dess att personen kommit in i arbetet. Ibland måste även arbetsuppgifterna anpassas till personens bristande arbetsförmåga. Trots kompensation påtalar förmedlare 1 att arbetsgivaren vill ha ut så mycket som möjligt och att det finns en risk att det glömmas att personen har nedsatt förmåga men också att den nyanställde vill ”visa hur bra man är och tar i för mycket och så går det inte längre än en månad.” För att förhindra att den situationen uppstår görs dels en överenskommelse om vad den funktionsnedsatte får och inte får utföra för arbetsuppgifter, dels uppföljningar genom besök och telefonsamtal.

Enligt Tengland (2006) handlar arbetsförmåga också om att ha en rimlig uppfattning om verklighetens beskaffenhet. Under intervjuerna framkommer att deltagarna ibland är okunniga om arbetslivets krav, har orealistiska förväntningar på vad de själva kan utföra och vilka yrken som finns. Förmedlare 3 berättade att:

Väldigt många av de här individerna har ju ingen koll på vad arbetsmarknaden är för någonting. Många har ärvt sin arbetslöshet och sociala problematik /.../ att komma in på en myndighet och att visa att det här är ett jobb och du måste plugga för att få det här jobbet. Det kan leda till väl-

digt intressanta effekter ur studiehänsyn. Att ge bilder, är det vi jobbar med, till de här ungdomarna. Vi måste ge en bild av livet och verkligheten. Det är otroligt viktigt.

Enligt förmedlaren i citatet ärver deltagarna sin arbetslöshet vilket kan förstås mot bakgrund av Berger och Luckmanns (1979) resonemang om den första delen av socialiseringsfasen. Den beskriver hur barnet internaliserar vårdnadshavarnas definitioner om den objektiva verkligheten och därtill placeras in i verkligheten utifrån den lokalisering som vårdnadshavarna har. Förmedlaren som citerades ovan menar att det är viktigt att de ger ungdomarna en bild av livet och verkligheten och jag tolkar det som att vissa av dem saknar människor i omgivningen som är bra förebilder eller som kan introducera arbetslivets verklighet. I förmedlarnas redogörelser om deltagarnas studiegång finns det stöd för att många deltagare, särskilt de yngre, har missat introduktionen till de delvärldar som Berger och Luckmann (1979) pratar om och som hänger samman med samhällets arbets- och kunskapsfördelning. En del deltagare har inte gått ut grundskolan och de allra flesta har inte tagit studenten.

I alla insatserna arbetas det med metoder som bygger på att presentera en annan verklighet för deltagarna. Deltagarna får till exempel träffa människor från arbetslivet och göra studiebesök på olika arbetsplatser i syftet att få inblick i arbetslivet och de yrken som finns men också för att få en uppfattning om vad som är möjligt utifrån de egna förutsättningarna. För att en människa ska ändra sin verklighetsuppfattning anser Berger och Luckmann (1979) att det är nödvändigt att individen får en upplevelse av andra verkligheter och tillgång till möjlighetsstrukturer som medger förändring och dessa ska ges av människor som individen samtidigt kan identifiera sig med (signifikanta andra). Förmedlaren i ett av projekten beskriver en metod som kallas mentorskapprogrammet som har likheter med den principen. Den går ut på att bjuda in människor från näringslivet för att samtala och ha kontakt med deltagarna. Skälet är enligt förmedlaren att mentorerna kan servera en annan bild av verklighet än deltagarnas egen eller den som förmedlarna ger i egenskap av myndighetsperson. Projektet och specialarbetsförmedlingen kan tolkas som en möjlighetsstruktur för deltagarna, där mentorerna kan informera om arbetslivets verklighet och på samma gång vara människor som deltagarna kan identifiera sig med. Förmedlare 1 tycker att det är viktigt att de ”inte sitter och talar om hur det är utan att de får själva komma ut och träffa arbetsgivare som får tala om hur det är.”

5.1.7 Kunskap hos aktörer på arbetsmarknaden

Förmedlarna fick svara på hur de uppfattade att kunskapen såg ut hos arbetsgivarna, de som sitter i position att anställa samt de som ska förmedla arbeten eller annan sysselsättning. Sammanfattningsvis an-

sågs det generellt att de ordinarie arbetshandläggarna på Arbetsförmedlingen inte hade tillräckliga kunskaper om funktionsnedsättningar eller hjälpmedel för funktionsnedsatta. Enligt förmedlare 1 gör brist på kunskap och personer som kan föreskriva hjälpmedel att det tar lång tid innan individen får tillgång till de hjälpmedel som ska höja arbetsförmågan eller anställningsbarheten även om det finns mycket resurser till det. Förmedlare 4 menar att det tar i genomsnitt 8 månader innan det upptäcks att en arbetsökande har en funktionsnedsättning tills det att de har fått hjälpmedel, såtillvida inte personen själv meddelar det. Alla förmedlare delade åsikten att kunskapen och kartläggningen kring människor med funktionsnedsättning måste bli bättre. Helt mörkt såg det dock inte ut förmedlarna nämnde några aktörer som har en mycket god och specifik kunskap om människor med funktionsnedsättning, hjälpmedel och situationen på arbetsmarknaden: SIUS-handläggarna (särskild introduktions- och uppföljningsstöd) och arbetsterapeuterna på Arbetsförmedlingen, bistånds- och sysselsättningshandläggarna hos kommuner, SE-handläggarna (supported employment) i projekten samt Hjälpmedelsinstitutet.

Förmedlarnas uppfattningar om arbetsgivarnas generella kunskap om funktionsnedsättningar sträckte sig från att den kunde vara bättre till att den generellt sett är väldigt låg. En förmedlare menade att det givetvis varierar även bland arbetsgivare. Berger och Luckmanns (1979) begrepp *commonsense* handlar om den objektiva kunskap som människor allmänt delar och som utgör grunden för en subjektiv förståelse som människan sedan agerar ifrån. Enligt förmedlarna tycks arbetsgivare sakna en allmän kunskap om funktionsnedsättningar. Projekten och specialarbetsförmedlingens metoder handlar om att sprida kunskap och påverka den naturliga attityden hos människor i samhället generellt och arbetsgivare i synnerhet för det faktum att funktionsnedsatta kan arbeta. I ett av projekten har de till exempel haft spridningskonferenser, bidragit till utredningar, bedrivit lobbyverksamhet och pratat runt om det. Förmedlaren säger att vid varje möte mellan en deltagare och en arbetsgivare ”lär man sig någonting och så blir det en spridning av det.”

5.2 Arbetsgivarna

Undersökningen utgick ifrån att det finns olika typer av arbetsgivare på arbetsmarknaden. Det är arbetsgivare inom det offentliga som kommun, landsting eller statliga myndigheter och det är privata arbetsgivare i små, mellanstora eller stora företag. Arbetsgivarnas roll är högst betydande när det gäller funktionsnedsattas deltagande på arbetsmarknaden eftersom de är de som har behov av arbetskraft. En förmedlare uttryckte en liknande åsikt och sa så här:

Arbetet med arbetsgivare är oftast en arbetsuppgift som myndigheterna inte prioriterar så högt och om de prioriterar det arbetet brukar det oftast inte finnas en klar strategi utan handlar mest

om att leta efter praktikplatser. Det är av vikt i arbetet med funktionshindrade och främst unga i utanförskap att man etablerar en relation med arbetsgivaren för att kunna skapa rätt möjligheter för den enskilde.

5.2.1 Att hitta arbetsgivare och arbetsplats

En stor del av arbetet hos specialarbetsförmedlingen och projekten går ut på att knyta kontakt med arbetsgivare och att hitta arbetsplatser till sina deltagare. Utifrån det förmedlarna anger verkar det inte finnas en naturlig eller självklar kanal till projekten och specialarbetsförmedlingen, där arbetsgivarna kan söka arbetskraft, som hos den ordinarie arbetsförmedlingen och andra alternativa aktörer på arbetsmarknaden. Det vanligaste är att förmedlarna själva försöker att hitta uppslag på arbetsgivare som kan generera arbete eller praktik. Förmedlare 1 tyckte att det ibland handlar om att skapa arbeten genom att gå in på ett företaget och hitta arbetsuppgifter som behövs göras, som kanske inte hinns med och som företagaren inte har tänkt på. Sätt att hitta arbetsgivare på var till exempel att knacka dörr, att leta igenom annonser med lediga jobb, att titta på hemsidor, att utgå ifrån deltagarens geografiska läge genom att titta på lokala arbetsgivare, att utgå ifrån deltagarens intressen, att titta i telefonkatalogen, att ringa runt eller att gå runt i centrumet och fråga runt. En förmedlare sa att ”när man överhuvudtaget rör sig ute i samhället tänker man på platser tycker jag, hjärnan försöker se möjliga arbeten.” En annan tyckte att ”ragga, sälja och inte problematisera” var ett sätt att hitta arbetsgivare på. Ett projekt utmärkte sig genom att de har en mycket starkare offensiv på att skapa kontakter med arbetsgivare. Det görs genom till exempel ett mentorskaps- och ambassadörsprogram samt en jobbagent. Jobbagentens uppgift är att ha kontakt med näringslivet, informera företagen om projektets möjligheter och vad de har att erbjuda i form av utbildnings- och utvecklingsmöjligheter till arbetsgivarna men också om de ekonomiska fördelar som det innebär med att anställa en funktionsnedsatt person. Förmedlaren i det projektet tyckte att det var bättre att ge möjligheter, att vända på steken och fråga vad arbetsgivaren behöver till sin rekrytering och att de kanske kan erbjuda någon som passar ”istället för att tigga praktikplatser genom att sälja in sitt sorgebarn.”

En fråga till förmedlarna var om de marknadsförde sina deltagare till arbetsgivare men det var ingen av förmedlarna som normalt arbetade på bred front utan det var mer fokus på enskilda arbetsgivare. Sammantaget ger förmedlarna intryck av att det inte går att locka arbetsgivare på det sättet utan att de måste bearbetas mer individuellt. Förmedlare 4 menade att bakom varje anställning ligger ett stort jobb och sa att ”det kanske är så att våra handledare ringer till 10 personer och får napp på en.” Förmedlare 2 sa att det händer att de försöker marknadsföra sig som förmedling mot större kedjor eller arbetsgivare men att

det är svårt att arbeta på bred front eftersom ” då måste man jobba rätt mycket så att man inte får in för svåra jobb och så kan vi inte tillsätta dom för vi har ingen som kan.” Förmedlaren uttryckte således en oro över att förväntningarna från arbetsgivarna ska bli för höga om de marknadsför sig på bred front och att de inte har deltagare som har kapacitet nog att motsvara en allt för hög kravnivå.

5.2.2 Anställningsbenägenhet

En undran som fanns var om arbetsgivare vanligen erbjuder anställning eller praktikplats. Alla förmedlare tyckte att det är vanligare att arbetsgivare erbjuder praktikplats än anställning och förmedlarna förmedlar en känsla av att det är positivt, dels för arbetsgivarna som får möjlighet att prova om det fungerar, dels för deltagarna som får komma ut på arbetsplatser och visa vad de kan. Praktik kan sedermera leda till anställning och i annat fall ger det deltagaren arbetslivserfarenhet.

De offentliga arbetsgivarna var sammanfattningsvis nästan helt uteslutna som potentiella arbetsgivare och ansågs generellt sett dåliga på att anställa personer från de målgrupper som insatserna representerade. Bland de offentliga arbetsgivarna vände sig förmedlarna som regel bara till de kommunala arbetsgivarna. De bedömdes vara bra på att ge praktikplatser men många gånger ha dålig anställningsbenägenhet. Kommentarer från förmedlare 1 och 4 får belysa det:

Myndigheterna har ett ansvar att vara ansikte utåt när det gäller de här frågorna men man har inte kommit särskilt långt i det arbetet.

Så är det med kommunerna, det är det enda de erbjuder, det är praktikplatser. De är jättevilliga att ta in alla dessa kvinnor som vi har som vill jobba på dagis men det blir inga jobb.

Hos landstinget och i de statliga myndigheterna uppgavs den troliga orsaken till sämre anställningsbenägenhet vara att arbetena är för kvalificerade och kraven på utbildningsnivå för hög för att passa målgrupperna, ens för praktik. Vad gäller stora, privata företag ansåg förmedlarna generellt att de har sämre anställningsbenägenhet när det gäller personer med funktionsnedsättning. Orsaken som gavs är att stora företag har egna att ta hand om som behöver omplaceras på grund av funktionsnedsättning som uppstått till följd av ålder eller sjukdom. Alla förmedlare ansåg att privata arbetsgivare, i små och mellanstora företag är mer villiga att erbjuda praktikplatser och har störst anställningsbenägenhet varför de nästan uteslutande vänder sig till dem. En fråga gällde huruvida metoderna skilde sig åt beroende på typen av arbetsgivare men förmedlarna ansåg att de inte gjorde någon åtskillnad på arbetsgivare.

Attityden att anställa personer med funktionsnedsättning hos de privata, små och mellanstora företagen ansåg förmedlarna vara god och en förmedlare trodde att det beror på att små företag har bättre översikt ”över varje person och funktion” än till exempel en stor myndighet. Så här beskrev förmedlare 2 och 4 arbetsgivarnas attityder rent allmänt:

Det är ingenting någon inte vill egentligen, de flesta är bra människor och vill väl men sen är det en massa svårigheter på vägen.

Till slut går ju det också, det gör ju det. Det är lite svårt. Det sitter lite fast, så där men generellt sett är de ändå positiva till det.

En viss tröghet hos arbetsgivarna medgavs men svag anställningsbenägenhet ansågs inte bero på dåliga attityder utan snarare på strukturella villkor. Förmedlarna nämnde till exempel pressad ekonomi och omorganisering och höga utbildnings- och kompetenskrav som anledningar till att arbetsgivare inte anställer personer med funktionsnedsättning. Förmedlarnas utsagor beskriver strukturella villkor på arbetsmarknaden och i samhället som påverkar anställningsbenägenheten hos arbetsgivare. Dessa tankgångar kan också jämföras med Cedersunds (2006) diskussion som anger att strukturella villkor påverkar funktionsnedsattas anställningsbarhet eller Tenglands diskussion (2006) som menar att arbetsmarknadsvillkoren leder till att personer med funktionsnedsättning kan sägas sakna arbetsförmåga.

Metoden för att påverka arbetsgivares anställningsbenägenhet men också myndigheter och samhället i stort kan sammanfattningsvis beskrivas som ett allmänt förändringsarbete med hjälp av kunskapsspridning. Här vill jag återkomma till Berger och Luckmanns (1979) begrepp *commonsense* samt deras beskrivning av människan som en social varelse som är mottaglig och formbar för yttre, påverkande krafter. Förmedlarna försöker att påverka arbetsgivarna genom att presentera en bild av att funktionsnedsatta kan arbeta även om det kan kräva speciella stöd. De nämner olika kampanjer, exempelvis *Se kraften!*, som förmedlar goda exempel i ett försök att höja den allmänna kunskapsnivån och påverka arbetsgivares anställningsbenägenhet. Förmedlare 4 menar att de försöker att bearbeta arbetsgivaren genom att i ett tidigt skede prata om anställning och att det är det som slutligen är målet. Förmedlare 3 säger sig inte försöka påverka arbetsgivares vilja att anställa eftersom förmedlaren har åsikten att de redan har en god vilja men säger också att de i projektet försöker att inspirera arbetsgivaren att göra andra rekryteringsval genom att erbjuda mer saker än vad andra kan erbjuda:

Simpel försäljningstaktik, köper du vår produkt så får du faktiskt mycket mer för pengarna.

Faktorer som förmedlarna ansåg kunna påverka anställningsbenägenheten positivt var ekonomiskt stöd, att arbetsgivarna har möjlighet till nätverk som hanterar frågor på området, tydlig information om olika funktionsnedsättningar och stöd samt en bra matchning mellan den funktionsnedsatte och arbetets uppgifter. Medan till exempel krångliga rutiner i samband med anställning eller vid ansökan om lönebidrag och nödvändiga försäkringar ansågs kunna påverka anställningsbenägenheten negativt. Förmedlare 4 menade att vissa administrativa göranden kan leda till att arbetsgivare drar sig för att anställa personer med funktionsnedsättning och berättade om arbetsgivare som hellre anställde utan lönebidrag för att slippa allt trassel med blanketter. Enligt Berger och Luckmann (1979) är vardagslivet inordnat i mönster och vi uppfattar vardagen som problemfri så länge inget stör våra invanda rutiner. Utifrån det kan arbetsgivarna tolkas som om de upplever det besvärligt att behöva bryta invanda rutiner och göra saker som går utanför en ordinarie anställning. Förmedlarna nämner till exempel att vid anställning av en funktionsnedsatt kan arbetsgivare behöva ta reda på vilka försäkringsvillkor som gäller, fylla i ansökningar om bidragsstöd, sätta sig in i vad bestämda arbetsuppgifter innebär för en viss funktionsnedsättning, vilka behov den funktionsnedsatte har och om arbetsplatsen har förutsättningar att ta emot personen etcetera.

Förmedlarna fick ange vilka stöd som ges till arbetsgivare eftersom de antogs påverka anställningsbarheten. Stöd som nämndes är till exempel information om personens funktionsnedsättning, telefonstöd eller handläggare med specialistkunskap som inledningsvis följer med ut på arbetsplatsen. I ett projekt har arbetsgivarna också möjlighet att få lära sig en viss samtalsmetodik för att hantera eventuella konfliktsituationer som kan uppstå. Vad gäller stöden sa förmedlare 3 att:

Genom ett aktivt relationsskapande får arbetsgivaren information om vilka möjligheter till stöd som finns och vi upplever i många fall att arbetsgivarna inte är speciellt intresserade av bidragsanställningar utan mer av stöd initialt.

Samma förmedlare nämnde emellertid en utvärdering som gjorts kring projektets anpassade yrkesutbildningar som visade att det är slående hur få anställningar som blev av utan någon form av ekonomiskt stöd. Ekonomiskt stöd nämns av alla förmedlarna som en metod att höja arbetsgivares anställningsbenägenhet och anses vara ett viktigt stöd för att påverka arbetsgivare. Förmedlare 1 säger att de ofta pratar om anställningsstöd redan från början eftersom de har en specifik person i åtanke och att de inser att det kan behövas för att få ut den här personen men påpekar också att stödet måste sättas utifrån funktionsnedsättningen och förmågan att klara arbetsuppgiften och behövs inte alltid. Förmedlare 3 tyckte att man måste visa för arbetsgivaren att det inte bara är problem, kanske "lite krångligt i början men när det väl sätter sig då fungerar allt alldeles utmärkt." Mot bakgrund av Berger och

Luckmann (1979) kan det förstås som att den nya situationen efter ett tag bildar ett nytt livsmönster som blir invanda rutiner i vardagslivet och då upplevs situationen som problemfri igen.

5.2.3 Mötet mellan arbetsgivare och arbetssökande

Språket är enligt Berger och Luckmann (1979) en viktig del av hur vi tolkar verkligheten eftersom det redan finns färdiga ord med vissa betydelser för det vi upplever. Hur deltagarna presenteras eller presenterar sig själva kan därför ha betydelse för arbetsgivares anställningsbenägenhet. Det är inte ovanligt att deltagaren får stöd att ta kontakt med arbetsgivarna och att det är förmedlaren som ansvarar för den inledande presentationen. Förmedlare 1 och 2 brukar vid presentationen säga att de arbetar på en arbetsförmedling eller i ett projekt för funktionsnedsatta och att de har en person som är intresserad av eller skulle passa för jobbet. Jag får intrycket att förmedlarna inledningsvis undviker att i detalj prata om funktionsnedsättningen och dess eventuella baksidor. Förmedlare 4 säger till exempel att svagheterna kan väntas med att prata om tills det behövs och att det är viktigt att lyfta fram det ”friska hos var och en” och förmedlare 2 tyckte att ”i början tar man det väldigt lugnt, kort och ser om dom är intresserade”. Det som verkade viktigast för förmedlarna var att få till ett möte med arbetsgivaren. Enligt förmedlare 3 är det där ”det börjar hända saker.” Berger och Luckmann (1979) anser också att den viktigaste interaktionen sker ansikte mot ansikte eftersom det är där vi är som mest verkliga för varandra. De menar att det är i det direkta mötet som vi lättare kan upptäcka den andres typifieringar och föreställningar om oss själva och har möjlighet att förhandla om dem.

Förmedlarna fick svara på hur de uppfattade att arbetsgivares och funktionsnedsattas förväntningar generellt sett är på varandra. Den bakomliggande tanken var att olika föreställningar och förväntningar som tas med in i mötet kan påverka anställningsmöjligheten och anställningsbenägenheten hos parterna. Vad gällde deltagarnas förväntningar på arbetsgivare sa förmedlare 1 ”att man är lite rädd och berättar om sitt funktionshinder för man anar någonstans att det kan ligga en i fatet.” Förmedlare 2 tyckte att deltagarna ofta har dåligt självförtroende och förmodar att arbetsgivare har negativa attityder medan förmedlaren själv tyckte att det i allmänhet är tvärtom. Förmedlare 3 upplevde att deltagare ofta känner sig osäkra i förhållande till arbetsgivare medan förmedlare 4 tyckte att det inte finns något allmängiltigt i arbetsgivares och funktionsnedsattas förväntningar och att det finns lika många förväntningar som det finns individer.

Vad gällde arbetsgivares förväntningar på deltagarna berättade förmedlare 2 att vissa arbetsgivare tror att problemen som finns till följd av funktionsnedsättningen ska försvinna med tiden. Förmedlare 3 berättade att arbetsgivare ofta utgår från en allmän, uppsättning kriterier som den funktionsnedsatte möter

vid platsökandet och samtliga utom förmedlare 4 upplevde att arbetsgivare ofta har orealistiska krav på deltagarna. Förmedlare 4 tyckte däremot att arbetsgivare har för låga förväntningar på deras deltagare. Alla förmedlare upplevde dock att arbetsgivare kräver allt för höga kvalifikationer i förhållande till vad som är nödvändigt för att utföra arbetets uppgifter. Förmedlare 3 säger:

Ibland är förväntningarna och kraven extrema och det är det första som vi måste börja att jobba med, attitydförändringar. Helt klart! Förklara för dom, göra en arbetsplatsanalys. Förklara vad dom faktiskt behöver.

De krav som arbetsgivare ställer på deltagare vid rekryteringstillfället och i en arbetssituation har förvärvats och blivit en inneboende inställning som märks i förhållningssättet till kravnivån. För att förstå arbetsgivares attityder i sammanhanget använder jag Berger och Luckmanns (1979) tankar om socialiseringsprocessen och den del som hänger samman med arbetsfördelningen i samhället. Den anger hur kunskapskravet har en viss status i samhället och även om kunskapen inte alltid behövs för att praktiskt kunna utföra en arbetsuppgift så har den införts institutionellt för att ge rollen ett visst socialt anseende. Kunskapskravet kan sägas vara generella uppfattningar som internaliserats hos arbetsgivare och som externaliseras i ett uttalat krav som riktas mot den arbetssökande.

5.3 Ett sista ord om projekten och specialarbetsförmedlingens arbete

Samtliga förmedlare upplevde att det verkligen går att få ut deltagarna på arbetsmarknaden men att det behöver visas för arbetsgivarna att det fungerar. De ansåg också att deras metoder fungerar bra och räknade sina framgångar till att det har skapats arbetstillfällen, att de har uppnått samarbete eller samarbetsavtal med myndigheter eller företag samt att deltagarna har utvecklats och har större tilltro till sig själva och den egna arbetsförmågan. Resultaten i antalet deltagare som hamnat i sysselsättning vad gäller studier, praktik eller arbete anses vara mycket goda. Förmedlarna trodde att den här typen av särskilda insatser behövs och är nödvändiga i en mer kontinuerlig form för att nå varaktiga lösningar och för att deras målgrupper ska få det stöd de behöver på arbetsmarknaden. Förmedlare 4 menade att trots att den här typen av insatser kostar mycket har de efter beräkningar konstaterat att det ändå görs rent samhällsekonomiska vinster då deltagarna utgör en funktion i samhället, mår bättre och gör färre läkarbesök, medicineras mindre eller blir inlagda på sjukhus i lägre omfattning.

Flera förmedlare upplevde att det finns ett behov av att prata om funktionsnedsättningar i arbetssammanhang och att det inte är så märkvärdigt som många tror. Förmedlare 1 tyckte att alla ska vara lite mer öppna med funktionsnedsättningar ”så blir det inte så konstigt” och trodde mycket ” på information

och att normalisera saker och ting.” Förmedlare 4 menade att de efter projektets slut ska ut och föra kunskapen från sina erfarenheter vidare:

”Sen får man väl hoppas att det sugts upp någonstans. Det är ju inte alltid det gör det efter ett projekt utan det pågår och sen, ja...”

6 Sammanfattande diskussion

Utgångspunkten för denna uppsats var att utifrån förmedlares uppfattningar få en bild av situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning och arbetsgivares attityder till att anställa dem. Det fanns också en undran om vilka metoder förmedlarna använder för att höja anställningsbarheten hos funktionsnedsatta och för att öka anställningsbenägenheten hos arbetsgivare vad gäller personer med funktionsnedsättning. För att få svar på det vände vi oss till förmedlare från olika projekt och en specialarbetsförmedling som arbetar fokuserat på att få ut funktionsnedsatta på arbetsmarknaden. Min åsikt är att deras uppfattningar har en särskild trovärdighet eftersom de har en unik inblick på området. Förmedlare utgör också länken mellan den funktionsnedsatte och arbetsgivaren och kan därför presentera erfarenheter och upplevelser som beskriver både arbetsgivares och de funktionsnedsattas perspektiv. Om intervjupersonerna hade bestått av endera parten, det vill säga antingen arbetsgivare eller funktionsnedsatta, hade bilden av situationen blivit mer ensidig.

Undersökningen handlade om förmedlarnas subjektiva uppfattningar varför det teoretiska perspektivet, Berger och Luckmanns (1979) *Kunskaps sociologi: Hur individen uppfattar och formar sin sociala verklighet* var ett passande val. Den kunde också beskriva hur uppfattningar är en del av en allmän kunskap som utgör grunden för människors handlingar och påverkar personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden.

6.1 Funktionsnedsattas situation på arbetsmarknaden

För att avgöra hur situationen ser ut på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning fick förmedlarna beskriva vad deras arbete går ut på och vilka deltagare som insatserna är till för. De fick även svara på hur de uppfattar deltagarnas arbetsförmåga och anställningsbarhet. Därtill fick de ange vad de ansåg hindra personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden. Bristande kunskap om arbetsliv och funktionsnedsättningar ansågs kunna försvåra situationen varför förmedlarna fick svara på hur de upplevde kunskapsnivån hos sina deltagare och andra berörda aktörer på arbetsmarknaden.

Resultatet från undersökningen visar att de deltagare som är i behov av och ingår i specialarbetsförmedlingen och projekten mestadels är individer med så kallade dolda funktionsnedsättningar och flertalet av dem har även nedsatt arbetsförmåga. Förmedlarnas uppfattning om arbetsmarknadssituationen för dessa personer är att de ofta snurrar runt i eller hamnar utanför systemen. Det är tydligt att deltagarnas situation har legitimerat särskilda insatser som den av regeringen tillsatta specialarbetsförmedlingen och de ESF-bidragsstödda projekten. Större fokus på funktionsnedsatta på arbetsmarknaden signalerar att det politiskt sett finns ett större behov att kontrollera gruppens frånvaro än tidigare. Berger och Luckmann (1979) menar att institutioners legitimerade handlingar kräver en sådan typ av kontroll. Min tolkning är att de senaste årens krav på att alla människor ska ingå i arbetskraften kan vara en orsak till ökad kontroll eller uppmärksamhet på funktionsnedsatta på arbetsmarknaden. Tre av förmedlarna upplevde att uppmärksamheten kring dessa personer har ökat och den fjärde ansåg sig ha svårt att avgöra det.

En förmedlare beskriver arbetsmarknadsläget för funktionsnedsatta med nedsatt arbetsförmåga som mycket dåligt jämfört med övriga befolkningen. Att situationen är sämre för den här gruppen bekräftas också av SCB:s arbetskraftsundersökning (2009). Gruppen med dolda funktionsnedsättningar möter enligt förmedlarna också särskilda hinder på arbetsmarknaden jämfört med dem som har synliga funktionsnedsättningar. Till exempel anges de som regel ha sämre skyddsnät, de saknar särskilda handikapporganisationer som arbetar för deras sak och den ordinarie arbetsförmedlingen har problem med att upptäcka dessa personer i ett tidigt stadium och de funktionsnedsatta missar därför att få tillgång till åtgärder eller resurser som ska hjälpa dem in på arbetsmarknaden.

Under intervjuerna framkommer att samhällets institutioner inte alltid fungerar i enlighet med det som gynnar funktionsnedsatta på arbetsmarknaden. Förmedlarna beskriver till exempel flera gånger att Arbetsförmedlingens arbetssituation är mycket pressad och en förmedlare menar att det är orsaken till att deras projekt inte får tillräckligt med deltagare. Armgren (2006) beskriver också i sin undersökning brister hos Arbetsförmedlingen där de funktionsnedsatta inte får ut de hjälpmedel de behöver. Berger och Luckmann (1979) menar att vi människor ofta tror att institutioner fungerar tillfredsställande eftersom de i sin objektivitet uppfattas som riktiga. Jag får intrycket att förmedlarna upplever en frustration över att deras arbete krockar med olika myndigheters regelverk och målsättningar och att de önskar att det fanns en större flexibilitet när det gäller att få ut personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden. Samtidigt anser jag att institutionernas eller myndigheternas svårigheter att tillgodose funktionsnedsattas behov på arbetsmarknaden även bör förstås utifrån att de behöver ta hänsyn till och tillgodose många olika intressenters behov. Behov som kan stå i motsats till varandra. I projekten finns en strävan att skapa bättre samarbete mellan myndigheter, dels för att kunna nyttja tillgängliga resurser effektivare,

dels för att kunna ge bättre stöd till deltagaren. I projekten ingår därför flera samverkansaktörer som kommuner, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen med fler. Jag uppfattar att förmedlarna upplever att de har lyckats väl i sin strävan att uppnå bättre samarbete. För att ytterligare få ökade handlingsmöjligheter att sätta in åtgärder och stöd till deltagarna har två av projekten inget diagnostvång angående funktionsnedsättningen vilket skiljer sig mot till exempel Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Jag upplever att dessa förmedlare tycker att det ger dem bättre möjligheter att hjälpa deltagarna.

Förmedlarna upplevde inte bara att personer med dold funktionsnedsättning har det svårare på arbetsmarknaden utan flera förmedlare upplevde också att det är svårare att arbeta med dessa individer. Jag tolkar dem som att det beror på att dessa individer bemöts på ett annat sätt än personer med synliga funktionsnedsättningar i samhället. Berger och Luckmann (1979) menar att människor bestämmer, uppfattar och behandlar varandra utifrån olika typifieringscheman. Min tanke är att en brist på tydliga typifieringsscheman och en brist på kunskap kring dolda funktionsnedsättningar leder till att arbetsgivare och andra aktörer inte vet hur det ska agera eller tolka situationen. Det kan bekräftas utifrån några av de konsekvenser som förmedlarna berättar om: att de inte upptäcks på Arbetsförmedlingen, att arbetsgivare inte vet vilka krav de kan ställa på arbetsprestationen och att funktionsnedsättning för många människor är liktydigt med synliga funktionsnedsättningar men inte dolda.

Det finns väldigt få saker i förmedlarnas återgivelser som visar att det förekommer diskriminering på arbetsmarknaden eller att deras deltagare känner sig diskriminerade. Samtidigt berättade en förmedlare att många inte tror att deras deltagare kan arbeta över huvudtaget och en annan att deras deltagare inte gärna berättar om sin funktionsnedsättning eftersom de tror att det kan ligga dem i fatet. Det visar en viss överensstämmelse med Armgrens (2006) undersökning där de funktionsnedsatta mötte åsikter om att de inte behöver eller borde arbeta eller att de funktionsnedsatta hellre stannade kvar i trygghetssystemet än att behöva utsätta sig för den diskriminering som de upplevde fanns.

Kunskapsnivån kring funktionsnedsattas situation på arbetsmarknaden hos dem som förmedlar arbeten och dem som ska anställa är enligt förmedlarna ofta ganska dålig. De som förmedlar arbeten på den ordinarie Arbetsförmedlingen ansågs inte ha tillräcklig kunskaper om funktionsnedsättningar och de hjälpmedel som ska vara till stöd för den funktionsnedsatte i en arbetssituation. Helt mörkt såg det dock inte ut, förmedlarna nämnde flera aktörer som hade mycket god och specialiserad kunskap om funktionsnedsättningar och hjälpmedel. Betydelsen av kunskap kring funktionsnedsättningar och olika hjälpmedel kan förstås utifrån det Tengland (2006) menar att personer med funktionsnedsättning som har bristande arbetsförmåga kan uppnå en relativ arbetsförmåga om funktionsnedsättningen kan kom-

penseras för. Min åsikt är att när hjälpmedlet uteblir kvarstår det faktum att personen har sämre arbetsförmåga och därmed tappar konkurrenskraft på arbetsmarknaden. Enligt Cedersund (2006) innebär anställningsbarhet att personen är möjlig att anställa och har de kvalifikationer och förmågor som arbetsmarknaden efterfrågar. Bristande kunskap kan därmed innebära att den funktionsnedsatte frångås såväl arbetsförmåga som anställningsbarhet. Många deltagare som förmedlarna beskriver har inte anställningsbarhet. Till exempel saknar de ofta gymnasieutbildning men även grundskola ibland, de har inte förmåga att sälja in sig själva och de kan enligt förmedlarnas beskrivningar, på grund av sin funktionsnedsättning, inte möjlighet att hålla sig uppdaterade på det sätt som krävs för att hålla sig anställningsbara på arbetsmarknaden.

Andra faktorer som förmedlarna upplevde hindrande för den här gruppen kan förklaras som strukturella villkor på arbetsmarknaden. Förmedlarna nämnde att det är ett hårdare arbetsmarknadsklimat med högre tidspress, låg flexibilitet, högre krav på utbildningsnivån samtidigt som lättare arbeten försvinner. Det sammantaget gör att det blir svårare för dessa individer, särskilt dem med nedsatt arbetsförmåga. Tengland (2006) och Cedersund (2006) framhåller också de hårdare villkoren på arbetsmarknaden och menar att den här typen av strukturella villkor utgör osynliga utsorteringsmekanismer som leder till att personer med funktionsnedsättning antingen slås ut från arbetsmarknaden eller inte kan nå framgång med sin anställningsbarhet på samma sätt som andra. Förmedlarnas uppfattningar tycks vara att de strukturella villkoren är den största orsaken till det sämre arbetsmarknadsläget för människor med funktionsnedsättning. Jag tycker att det finns en upphaussade kravbild vad gäller utbildnings- och prestationsnivån på arbetsmarknaden vilket skulle kunna förstås utifrån ett statusperspektiv. En förmedlare menade att de måste lära arbetsgivare vad de egentligen behöver på arbetsplatsen för att kraven ska bli rimliga.

Min slutsats om funktionsnedsattas situation på arbetsmarknaden är att de har ett tuffare läge än människor utan funktionsnedsättningar, speciellt gruppen med dolda funktionsnedsättningar som också har nedsatt arbetsförmåga, men att det också finns en allmän kunskap om det hos institutionerna och att det rent samhällspolitiskt finns ett försök att kringgå problemen genom de särskilda insatserna. De insatser förmedlarna representerar är tidsbegränsade lösningar, förutom specialarbetsförmedlingen som varit verksam i över tjugo år. Det tycker jag visar att det finns ett kontinuerligt behov och att problemen för den här gruppen är bestående utifrån de förutsättningar som gäller i samhället idag. Två av förmedlarna menar att deras målgrupper inte påverkas av konjunkturläget vilket jag anser stärker det faktumet men å andra sidan hade en förmedlare den motsatta åsikten vilket i så fall innebär att ett starkare konjunkturläge leder till ett bättre arbetsmarknadsläge även för den här gruppen. Jag sluter mig dock till att tro att

den här gruppen inte är särskilt konjunkturkänslig och att ett bättre arbetsmarknadsläge med fler arbetstillfällen inte räcker för att lösa deras arbetsmarknadssituation.

6.2 Arbetsgivares vilja att anställa funktionsnedsatta

Alla förmedlare ansåg att arbetsgivare hellre erbjuder praktik än anställning men ingen av dem tyckte att det var dåligt på något sätt då både deltagaren och också arbetsgivaren fick möjlighet att prova situationens hållbarhet. De arbetsgivare som ansågs mest villiga att ge praktik men också ha störst anställningsbenägenhet var små och medelstora, privata företag och alla förmedlare vände sig nästan uteslutande till dem. En förmedlare trodde att det beror på att små och medelstora företag har bättre översikt över varje person och funktion. Jag funderar på om det beror på att små företag har större behov av den ekonomiska fördelen det kan innebära att ge funktionsnedsatta praktik eller anställning med lönebidrag?

De offentliga arbetsgivare ansåg förmedlarna är nästan helt uteslutna som potentiella arbetsgivare. Orsaken till det menade förmedlarna beror på att arbetena är för kvalificerade och kraven på utbildningsnivån för hög för att passa målgrupperna, ens för praktik. De enkla arbetena som fanns förr finns, enligt förmedlarna, inte längre. Kommunerna är dock villiga att ge praktik men förmedlarna tyckte att de har låg anställningsbenägenhet vad gäller målgruppen. Stora företag har också dålig anställningsbenägenhet vilket förmedlarna trodde beror på att de har egna personer med funktionsnedsättning att ta hand om. Orsaker till arbetsgivares dåliga anställningsbenägenhet uppgav förmedlarna vara strukturella villkor som pressad ekonomi och omorganiseringar. Privatiseringen som har skett leder till stora vinstkrav och att organisationerna måste vara slimmade vilket påverkar arbetsgivares anställningsbenägenhet.

Alla förmedlarna ansåg att arbetsgivare hade goda attityder till att anställa personer med funktionsnedsättning även om de medgav en viss tröghet. Jag anser att deras uttalanden i princip bara kan gälla för de små och medelstora, privata företagen eftersom de som regel inte vände sig till andra arbetsgivare. En förmedlare beskrev något motsägelsefullt arbetsgivarnas attityder som allmänt ganska "beige" och att det ligger stor ansträngning bakom varje anställning de får till. En annan förmedlare berättade att en undersökning visade hur anmärkningsvärt få anställningar som blev av utan ekonomiskt stöd. Min åsikt är att det pekar på att arbetsgivares attityder inte alltid är bra. Samtidigt tycker jag att Berger och Luckmann (1979) kan ge en bidragande förklaringsmodell till att arbetsgivare har lägre anställningsbenägenhet när det gäller personer med funktionsnedsättning. Eftersom människan enligt dem inordnar vardagslivet i mönster och uppfattar den som problemfri så länge inget stör de invanda rutinerna kan det för arbetsgivare uppfattas som besvärligt att behöva göra saker som går utanför en ordinarie anställning. Det

stärks av förmedlarnas berättelser om krångliga administrativa förfaranden kring stöd och försäkringar, vid anställning av funktionsnedsatta, som får vissa arbetsgivare att hellre låta bli stöden. Jag undrar var gränsen går för vad som anses vara ”tillräckligt bekvämt” när det gäller att anställa en funktionsnedsatt? Vilka motprestationer som till exempel stöd, information eller ekonomiskt bidrag krävs för att det ska vara värt att bryta den problemfria vardagen?

6.3 De metoder förmedlarna använder sig av

Alla förmedlarna anser att deras metoder fungerar bra och att det verkligen går att få ut deltagarna på arbetsmarknaden men att de behöver visa för arbetsgivarna att det fungerar. De metoder förmedlarna använder för att öka anställningsbarheten hos deltagarna med funktionsnedsättning handlar om att motivera individen, få deltagarna att tro på sig själva och vad de kan tillföra en anställning. För att öka anställningsbarheten får de till exempel lära sig hur de ska söka arbete och skriva en curriculum vitae. Eftersom utbildningsnivån ofta är låg uppmuntras deltagarna till studier och ibland utrustas de även med kortare utbildningar.

I likhet med Melén (2009) som tar upp att anställningsbarheten kan höjas med hjälp av lönebidrag och andra bidrag menar några av förmedlarna att ekonomiskt stöd och andra former av stöd gör att personer med funktionsnedsättning blir mer intressanta och mer anställningsbara på arbetsmarknaden. De anser också att med tillgång till stöden har deltagarna inga svårigheter att få arbete men att de också gäller att hitta arbetstillfällen. Samtliga insatserna använder sig av lönebidrag och andra typer av ekonomiska stöd för att höja anställningsbarheten och alla förmedlare tycker att praktik också är ett sätt att höja anställningsbarheten eftersom många deltagare behöver arbetsträna eller få arbetslivserfarenhet.

För att påverka arbetsgivare att anställa personer försöker förmedlarna få till möten och enligt en förmedlare är det där det börjar hända saker. Berger och Luckmann (1979) menar att det är i mötet som sker ansikte mot ansikte vi har möjlighet att förhandla om andras uppfattningar och typifieringar om oss själva. Min uppfattning är att förmedlarna är medvetna om att det är där deltagarna och arbetsgivarna slutar att vara karaktärstyper för varandra och blir till verkliga individer.

Andra sätt att öka anställningsbenägenheten hos arbetsgivare uppfattar förmedlarna är att ge information om funktionsnedsättningar och hjälpmedel, ekonomiskt stöd samt andra typer av stöd i form av till exempel telefonkontakt. Jag upplever att förmedlarna är medvetna om att arbetsgivare kan behöva stöd för att ta klivet att anställa en person med funktionsnedsättning och att det då handlar om att i så stor om-

fattning som möjligt reducera den extra arbetsbördan som det innebär att anställa en person med funktionsnedsättning. Förmedlarnas uppfattningar stämmer väl med Knutsson & Perssons (2001) undersökning där arbetsgivarna ansåg att det är viktigt med statliga stöd i form av lönebidrag och praktik, samt ekonomiskt stöd avseende hjälpmedlen. Den undersökningen visade också att arbetsgivarna anser sig behöva mer information om den hjälp och de stöd de kan få i samband med anställning av personer med funktionsnedsättning.

Den metod som framhölls framför alla upplever jag handlar om att höja kunskapsnivån kring situationen på arbetsmarknaden för funktionsnedsatta, olika typer av funktionsnedsättningar och de hjälpmedel som funktionsnedsatta behöver för att uppnå anställningsbarhet eller arbetsförmåga. Jag tolkar att förmedlarna tyckte att det är framför allt personer med dolda funktionsnedsättningar som har en mer diffus problematik som behöver uppmärksammas mer. Förmedlarna försöker att sprida sina kunskaper och erfarenheter genom att prata om dem, hålla spridningskonferenser och att bidra till utredningar etcetera och en förmedlare hoppas i ett uttalande att deras erfarenheter och kunskaper ska sugas upp någonstans. Berger och Luckmanns (1979) beskrivning av socialiseringsprocessen anger att människan internaliserar objektiva uppfattningar och gör dem till sina egna som sedan externaliseras i handling utanför dem själv. Handlingarna objektiveras då och blir tillgängliga för andra och när uppfattningar delas av flera blir de en allmän kunskap som Berger och Luckmann (1979) kallar för *commonsense*. Mot bakgrund av det går det att se att förmedlarnas objektiviserade uppfattningar kan påverka den allmänna kunskapen för att personer med funktionsnedsättning, även de med dolda funktionsnedsättningar och nedsatt arbetsförmåga, kan arbeta och att de så småningom tas upp av arbetsgivare och kommer att utgöra en naturlig attityd hos dem.

6.4 Förslag till vidare forskning

Under förarbetet till uppsatsen gick jag igenom ett flertal undersökningar och rapporter på området och fann då att det är väldigt få av dem som kretsar kring arbetsgivarens förhållanden vid anställning av personer med funktionsnedsättning. Betydelsen av arbetsgivares perspektiv i anställningssammanhanget är av största vikt dels för att anställningen ska bli av överhuvudtaget, dels för att den ska kunna bli varaktig. Mitt förslag till vidare forskning gäller därför arbetsgivares erfarenheter och uppfattningar vid anställning av personer med funktionsnedsättning. Här är det också betydelsefullt att titta på vad arbetsgivare uppfattar som hindrande när det gäller att anställa funktionsnedsatta och vilka typer av stöd de anser sig vara i behov av.

Referenser

- Armstrong, Karin (2006). *Diskriminering av personer med funktionshinder på arbetsmarknaden*. Byrån mot diskriminering, Linköpings universitet. Tillgänglig: <http://www.diskriminering.se/wp-content/uploads/diskriminering-av-personer-med-funktionshinder-2006.pdf> (2012-12-25).
- Berger, Peter & Luckmann, Thomas (1979). *Kunskaps sociologi: Hur individen uppfattar och formar sin sociala verklighet*. (S. Olsson övers.). Andra upplagan. Falun: Wahlström & Widstrand.
- Berner, Boel (2005). Problemet med problemet: Eller: Att fånga en Heffaklump. I: Lundqvist, Åsa, Davies, Karen & Mulinari, Diana (red:er), (2005). *Att utmana vetandets gränser: en bok om metod, metodologi och epistemologi*. Malmö: Liber. S. 31-46.
- Burman, Ingrid (2010-05-10). ”Människor med funktionsnedsättning väljs bort”. Arbetsmarknaden. Tillgänglig: <http://www.arbetsmarknaden.se/Article.aspx?a=75621&c=37425> (2012-12-27).
- Cedersund, Elisabet & Schmidt, Frans (red:er) (2006). *Anställningsbar - vem håller måttet?* Malmö: Arbetslivsinstitutet.
- Cerna, Carlos & Dahlin, Rolf (2012). *Begreppet grundläggande anställningsbarhet; ett psykosocialt perspektiv*. Rapport 2012:1. Västernorrlands kommunförbund. Tillgänglig: <http://www.fouvasternorrland.se/Filer/Rapporter/2012-3Grundlaggande-anstallningsbarhet.pdf> (2012-12-21).
- Dahmström, Karin (2011). *Från datainsamling till rapport - Att göra en statistisk undersökning*. Upplaga 5:2. Lund: Studentlitteratur AB.
- Danemark, Berth, red. (2005). *Sociologiska perspektiv på funktionshinder och handikapp*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Esaiasson, Peter m.fl. (2007). *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Tredje upplagan. Stockholm: Norstedts Juridik AB.
- Göransson, Gabinus, Håkan m.fl. (2011). *Diskrimineringslagen*. Andra upplagan. Stockholm: Norstedts Juridik AB.
- Knutsson, Helena & Persson, Kristian (2001). *Funktionshindrade personer med nedsatt arbetsförmåga – ett arbetsgivarperspektiv*. Rapport 2001:5. Stockholm: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering. Tillgänglig: <http://www.ifau.se/Upload/pdf/se/2001/fr01-5.pdf> (2012-12-22).
- Komulainen-Nilsson, Kaisa (2011-05-06). ”Finns det förutfattade meningar om människor med funktionsnedsättningar som arbetskraft?”. Katrineholmskuriren. Tillgänglig: <http://kkuriren.se/ledareasikter/debatt/1.1039992#> (2012-12-23).
- Ludvigsson, Mikael, Svensson, Tommy & Alexanderson, Kristina (2006). *Begreppet arbetsförmåga – en litteraturgenomgång*. Stockholm: Arbetslivsinstitutets vetenskapliga skriftserie, nr. 2006:8. Tillgänglig: https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/4372/1/ah2006_08.pdf (2012-11-30).
- Melén, Daniel (2009) ”Med arbetsförmåga, utan anställningsbarhet”. Socialmedicinsk tidskrift, vol 86, nr 3. Tillgänglig: <http://socialmedicinsktidskrift.se/index.php/smt/article/view/35/92> (2012-12-24).

Socialstyrelsen (2012). "Funktionsnedsättning och Funktionshinder, användning av begreppen". Tillgänglig: http://www.socialstyrelsen.se/fragorochsvar/funktionsnedsattningochfunktio#anchor_1 (2012-12-03).

Statistiska centralbyrån (2009). *Funktionsnedsattas situation på arbetsmarknaden - 4:e kvartalet 2008*. Stockholm: Enheten för arbetskrafts- och arbetsmiljöundersökningar. Tillgänglig: http://www.scb.se/statistik/_publikationer/AM0503_2008K04_BR_AM78BR0903.pdf (2012-12-21).

Fohlstedt, Eva (2012). *Funktionsnedsättning och arbete: Vad gör kommuner och landsting?* Stockholm: Sveriges Kommuner och Landsting.

Tengland, Per-Anders (2006). *Begreppet arbetsförmåga*. Rapport 2006:1. Linköping: Institutionen för hälsa och samhälle. Tillgänglig: http://www.imh.liu.se/publikationer-arkiv/ihs_filarkiv/ihsrapporter/1.48808/IHS-Rapport_2006-1_Anders_Tengland.pdf (2012-12-01).

Trost, Jan (2010). *Kvalitativ intervjuer*. Upplaga 4:2. Lund: Studentlitteratur AB

Muntliga referenser

Intervjuperson 1, enskild intervju 2012-11-16

Intervjuperson 2, enskild intervju 2012-11-19

Intervjuperson 3, enskild intervju 2012-11-30

Intervjuperson 4, enskild intervju 2012-12-17

Bilaga 1

Intervjufrågor

Kan du berätta vad ert projekt/ ditt arbete på specialarbetsförmedlingen går ut på?

Vad var orsaken till projektets/ specialarbetsförmedlingens uppkomst?

Vilka förväntningar har eller hade ni på projektet/specialarbetsförmedlingen?

Vilka insikter har ni nått under projektets gång/ under tiden specialarbetsförmedlingen har funnits?

Vilka hinder har ni mött under projektets gång/ under tiden specialarbetsförmedlingen har funnits?

Vilka framgångar tycker du att projektet/ specialarbetsförmedlingen har uppnått?

Tror du att den här typen av projekt/ specialarbetsförmedlingar skulle minska de hinder som finns rent generellt för funktionsnedsatta på arbetsmarknaden?

Märkte du någon förändring vad gäller arbetsgivares anställningsbenägenhet av funktionshindrade i samband med projektet?/ Har du märkt någon förändring av arbetsgivares anställningsbenägenhet under tiden du har varit på specialarbetsförmedlingen?

Hur såg ert sysselsättningsmål ut?

Vad är resultatet av insatserna?

Vilka metoder har ni använt er utav för att öka antalet anställda med funktionsnedsättning?

Hur försöker ni påverka arbetsgivares vilja att anställa funktionsnedsatta?

Hur hittar ni arbetsgivare som är intresserade av att anställa personer med funktionsnedsättning?

Hur marknadsför ni funktionsnedsatta hos arbetsgivare (bred front)?

Hur presenterar ni en arbetssökande som är funktionsnedsatt för en arbetsgivare (vid personlig kontakt)?

Vad anser du vara ett hinder på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning?

Vilka faktorer tror du är viktiga för en person med funktionsnedsättning när det gäller arbete/arbetsgivare?

Vilka faktorer tror du är viktiga för att göra personen med funktionsnedsättning mer intressant på arbetsmarknaden?

Har uppmärksamheten kring de funktionsnedsattas situation på arbetsmarknaden ökat?

Vad är din uppfattning om funktionsnedsattas anställningsbarhet på arbetsmarknaden?

Vad tror du behövs för att öka antalet anställda personer med funktionsnedsättning?

Tror du att typen av funktionsnedsättning har betydelse för anställningsbarheten hos en person med funktionsnedsättning?

Vilka typer av stöd får de funktionsnedsatta?

Hur är kunskapen om funktionsnedsättningar och de funktionsnedsattas situation på arbetsmarknaden hos människor som ska förmedla arbeten eller annan sysselsättning till funktionshindrade?

Vilka förväntningar (förhoppningar/farhågor) tror ni personer med funktionsnedsättning har när det gäller arbetsgivare och anställning?

Har ni samma strategi för att få ut en person med funktionsnedsättning i arbetslivet beroende på om ni arbetar med offentliga eller privata arbetsgivare?

Vilka faktorer tror du är viktiga för arbetsgivaren vid anställning av en person med funktionsnedsättning?

Vilka förväntningar tror du att arbetsgivarna har på personer med funktionsnedsättning?

Finns det någon sektor (kommun, landsting, statlig eller privat) som är mer positiva till att anställa funktionsnedsatta personer?

Hur upplever ni generellt arbetsgivares attityd till att anställa personer med funktionsnedsättning?

Vilka kvalitéer ska arbetsgivare ha som anställer funktionsnedsatta?

Erbjuds arbetsgivarna något stöd vid rekrytering av funktionsnedsatta?

Hur är kunskapen om funktionsnedsatta och funktionsnedsattas situation på arbetsmarknaden hos arbetsgivare och andra personer i position att anställa?

Brukar arbetsgivare vanligen erbjuda praktikplats eller anställning?

Kan du rangordna var ni vänder er mest när det gäller att skaffa arbetsplats eller praktikplats till funktionshindrade?

Kommunala
regionala (landsting)
statliga
privata arbetsgivare