

# **Erfarenheter av anställningsprocessen av personer med intellektuell funktionsnedsättning**

En kvalitativ intervjustudie

Cindy Laiho, Emmy Hellroos & Jonna Piipponen

Examensarbete

Ergoterapi

2019

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Ergoterapi
Identifikationsnummer:	6871, 6872, 6873
Författare:	Cindy Laiho, Emmy Hellroos & Jonna Piipponen
Arbetets namn:	Erfarenheter av anställningsprocessen av personer med intellektuell funktionsnedsättning. En kvalitativ intervjustudie.
Handledare (Arcada):	Tove Werner
Uppdragsgivare:	Kårkulla samkommun
<p>Sammandrag:</p> <p>Lika rättigheter och möjligheter för personer med intellektuell funktionsnedsättning har varit en aktuell fråga i Finland och världen i och med FN-konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Trots det har forskning inom området visat att andelen arbetslösa med intellektuell funktionsnedsättning är högre än hos den övriga befolkningen. Detta examensarbete ingår i samarbetsprojektet Rätt till arbete för personer med intellektuell funktionsnedsättning mellan Yrkeshögskolan Arcada och Kårkulla samkommun. Studiens syfte är att beskriva arbetskonsulenter och arbetsgivares erfarenheter av anställningsprocessen av personer med intellektuell funktionsnedsättning. Studien utgår från en kvalitativ ansats med öppen riktad intervju och innehållsanalys som metod, åtta individuella intervjuer gjordes. Som teoretisk referensram används aktivitetsrättvisa med fokus på aktivitetsmarginalisering. Inkluderingskriterier för informanterna var att arbetskonsulenter skulle vara verksamma inom Kårkulla samkommun och arbetsgivare skulle ha eller ha haft en eller flera personer med intellektuell funktionsnedsättning som anställda. Resultatet av studien är att stödåtgärder kan möjliggöra eller försvåra anställning, skraddarsydda arbetsavtal skapar möjligheter för personer med intellektuell funktionsnedsättning på den öppna arbetsmarknaden, personliga färdigheter och tidigare arbetserfarenheter hos personer med intellektuell funktionsnedsättning påverkar möjligheten till arbete, ett gott bemötande och tydlig kommunikation är avgörande för en fungerande anställning och brist på erfarenhet av arbete för personer med intellektuell funktionsnedsättning försvårar anställning samt att ett stöttande socialt nätverk bidrar till en lyckad anställning. Brist på erfarenhet av personer med intellektuell funktionsnedsättning i förhållande till arbete och befintliga stödåtgärder kan leda till aktivitetsmarginalisering samtidigt som stödåtgärder kan motverka aktivitetsmarginalisering. Vidare forskning inom området behövs kring hur man kan främja arbetsmöjligheter för personer med intellektuell funktionsnedsättning, öka på erfarenheter av personer med intellektuell funktionsnedsättning i arbetslivet, förändra attityder och tankar i samhället för ökad jämlikhet samt identifiera de orsaker som hindrar personer med intellektuell funktionsnedsättning från att få anställning.</p>	
Nyckelord:	Intellektuell funktionsnedsättning, arbete, aktivitetsrättvisa, aktivitetsmarginalisering, anställningsprocess, Kårkulla samkommun, den öppna arbetsmarknaden
Sidantal:	41
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	11.6.2019

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Occupational Therapy
Identification number:	6871, 6872, 6873
Author:	Cindy Laiho, Emmy Hellroos & Jonna Piipponen
Title:	Experiences of the employment process of people with intellectual disabilities. A qualitative interview study.
Supervisor (Arcada):	Tove Werner
Commissioned by:	Kårkulla samkommun
<p>Abstract:</p> <p>Equal rights and opportunities for persons with intellectual disabilities has been an important issue in Finland and around the world as a result of the UN convention on the rights of persons with disabilities. Despite the convention, research in the area shows that persons with an intellectual disability more often find themselves without a job than persons without disabilities. This thesis is part of the project Rätt till arbete för personer med intellektuell funktionsnedsättning between Arcada University of Applied Sciences and Kårkulla samkommun. The aim of the study is to describe support consultants and employers experiences of the employment process of persons with intellectual disabilities. The study has a qualitative approach and the methods used are open directed interview and qualitative content analysis. The frame of reference used in the study is activity justice with focus on activity marginalization. Inclusion criteria for the informants were that consultants had to work at Kårkulla and employers had to have had or have a person with an intellectual disability employed. The result of the study is that support measures could enable or complicate employment, tailor-made work contracts create opportunities for people with intellectual disabilities in the open labor market, personal skills and previous work experience among persons with intellectual disabilities affect the possibility to get work, good treatment and clear communication is crucial to a functioning employment and lack of experiences of work for people with intellectual disability makes employment difficult and that a supportive social network contributes to a successful employment. Further research in the field is needed on how to promote work opportunities for people with intellectual disabilities, increase experiences of persons with intellectual disabilities in working life, change attitudes and thoughts in society for increased equality and identify the causes that prevent people with intellectual disabilities from getting employment.</p>	
Keywords:	Intellectual disability, work, activity justice, activity marginalization, employment process, Kårkulla samkommun, open labor market
Number of pages:	41
Language:	Swedish
Date of acceptance:	11.6.2019

# INNEHÅLL

<b>1</b>	<b>Inledning.....</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>Bakgrund.....</b>	<b>7</b>
2.1	Begreppsdefinitioner.....	7
2.2	Personer med intellektuell funktionsnedsättning på den öppna arbetsmarknaden .....	8
2.3	Tidigare forskning .....	10
2.4	Aktivitetsrättvisa som teoretisk referensram .....	11
2.4.1	<i>Aktivitetsmarginalisering.....</i>	<i>12</i>
2.5	Problemprecisering och avgränsningar.....	12
<b>3</b>	<b>Syfte och frågeställningar .....</b>	<b>13</b>
<b>4</b>	<b>Metod.....</b>	<b>14</b>
4.1	Urval av informanter .....	14
4.2	Intervju som datainsamlingsmetod.....	15
4.3	Analysmetod.....	16
4.4	Etiska överväganden .....	16
<b>5</b>	<b>Resultatredovisning .....</b>	<b>18</b>
5.1	Stödåtgärder kan möjliggöra eller försvåra anställning.....	18
5.2	Skraddarsydd arbetsavtal skapar möjligheter för personer med intellektuell funktionsnedsättning på arbetsmarknaden .....	19
5.3	Personliga färdigheter och tidigare arbetserfarenheter påverkar möjligheten till arbete .....	21
5.4	Ett gott bemötande och tydlig kommunikation avgörande för en fungerande anställning .....	22
5.5	Brist på erfarenhet av arbete för personer med intellektuell funktionsnedsättning försvårar anställning .....	23
5.5.1	<i>Ett stöttande socialt nätverk bidrar till en lyckad anställning.....</i>	<i>24</i>
<b>6</b>	<b>Resultatdiskussion.....</b>	<b>25</b>
<b>7</b>	<b>Metoddiskussion .....</b>	<b>28</b>
7.1	Urval av informanter .....	28
7.2	Intervju som datainsamlingsmetod.....	29
7.3	Analysmetod.....	30
7.4	Studiens tillförlitlighet och giltighet .....	30
7.5	Etiska aspekter .....	31
7.6	Arbetsfördelning .....	32

7.7	Rekommendationer för vidare forskning .....	32
<b>Källor</b>	.....	<b>34</b>
<b>Bilagor</b>	.....	<b>38</b>
	Bilaga 1. Informationsbrev till informanterna .....	38
	Bilaga 2. Samtyckesblankett .....	39
	Bilaga 3. Intervjuguide för arbetskonsulenter .....	40
	Bilaga 4. Intervjuguide för arbetsgivare.....	41

# 1 INLEDNING

Arbete är en viktig del av vardagen för vuxna personer och kan bidra till välbefinnande (Backman 2004 s. 205). Lika rättigheter och möjligheter för personer med funktionsnedsättning har varit en aktuell fråga i Finland och världen i samband med FN-konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning från år 2008 (Finlands FN-förbund 2015). Trots det är arbetslösheten för personer med intellektuell funktionsnedsättning (IF) fortsättningsvis hög i jämförelse med personer utan IF (Vesala et al. 2015) och dessa personer deltar inte i samma mån som andra i arbetslivet.

Detta examensarbete ingår i projektet *Rätt till arbete för personer med intellektuell funktionsnedsättning* som är ett samarbetsprojekt mellan Yrkeshögskolan Arcada och Kårkulla samkommun. Samkommunen har som främsta uppgift att erbjuda olika typer av service för personer med IF (Kårkulla samkommun 2015). Samarbetsprojektet med Yrkeshögskolan Arcada strävar efter att kartlägga vilka möjligheter det finns för personer med intellektuell funktionsnedsättning att ta del av arbetslivet med målet att kunna utveckla en modell som ska stödja personer med intellektuell funktionsnedsättning i att få ett arbete. Denna studie fokuserar på arbetskonsulenters och arbetsgivares erfarenheter av anställningsprocessen och är ett första steg i att skapa en förståelse för vad som inverkar på möjligheten till anställning av personer med IF i Svenskfinland. Detta examensarbete sammanställs av tre ergoterapistuderande.

Enligt Meyer är det viktigt med balans mellan fyra stora aktivitetsområden: vila, lek, arbete och sömn (Håkansson & Wagman 2014 s. 20). Aktivitetsbalans är ett centralt begrepp inom ergoterapin som kopplas till hälsa och välbefinnande. Aktivitetsbalans har visat sig vara en faktor som påverkar hälsa och har också stött sambandet mellan den subjektiva hälsan och välbefinnandet. Studier som har gjorts har också visat att ju bättre balans mellan mängden fysiska-, mentala-, sociala- och viloaktiviteter desto bättre hälsa upplever personerna. (Wagman & Håkansson 2014 s. 415) Backman (2004 s. 205) säger att utförandet av olika typer av meningsfulla, obligatoriska och valfria aktiviteter kan leda till bättre hälsa och välmående. Därtill argumenterar Erlandsson och Eklund (2006) för att brist på kontroll över sitt arbete och aktivitetsobalans kan leda till sämre hälsa

och sämre livskvalitet. Närvaro av funktionsnedsättning kan leda till att man inte är lika delaktig i olika typer av aktiviteter, en ökad passivitet, att man har färre sociala relationer och att de flesta aktiviteter sker i hemmet (Law 2002 s. 644). Att möjliggöra arbete också för personer med IF är således viktigt så att dessa personer har möjlighet att bygga upp en fungerande vardag som främjar hälsa.

Ergoterapeuter behöver kunna erbjuda meningsfull sysselsättning för sina klienter. Enligt Townsend och Wilcock (2004 s. 83) kan man se ergoterapi som ett sätt att kämpa mot orättvisa då ergoterapi möjliggör aktivitet för dem som av någon orsak hindras från att delta i aktiviteter. I arbete med personer med IF är det viktigt att kunna erbjuda möjlighet till arbete och således känna till situationen på arbetsmarknaden. Här bidrar denna studie med att synliggöra faktorer som påverkar rätten till arbete på den öppna arbetsmarknaden i relation till personer med IF.

## **2 BAKGRUND**

I detta kapitel definieras begreppen aktivitet, arbete, anställningsprocessen, den öppna arbetsmarknaden och intellektuell funktionsnedsättning. Den teoretiska referensramen för studien presenteras och en översikt över tidigare forskning behandlar ämnet från en vetenskaplig grund. Olika organisationers webbsidor och litteratur kring ämnet har använts för att ge en överblick över situationen i Finland och även lagar och konventioner som berör personer med IF har tagits i beaktande. Kapitlet avslutas med en problemprecisering och avgränsningar för studien.

### **2.1 Begreppsdefinitioner**

Enligt World Federation of Occupational Therapists (WFOT 2016) kan aktivitet definieras som vardagliga aktiviteter som människor gör som individer, inom familjen och i samhället för att fördriva tiden och ge mening och syfte till livet. Aktiviteter innefattar det som personer är tvungna att göra, det de vill göra och vad de förväntas göra. Christiansen och Townsend (2010 s. 14–19) beskriver att ett annat sätt att definiera aktiviteter kan vara att dela in dem i betalt arbete, fritid, lek och vila. Samma aktivitet kan ha olika

betydelser för olika individer och det är personen som utför aktiviteten som bestämmer hur aktiviteten klassificeras.

I *Klassifikation av funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa (ICF)* (Socialstyrelsen 2003 s. 151) benämns arbete som betald sysselsättning och innefattar möjligheten att kunna engagera sig inom olika områden som berör arbete. Till dessa områden hör att söka arbete, göra de uppgifter arbetet innefattar under den tid som avtalats, arbeta ensam eller i grupp och att handleda andra eller själv bli handledd. Inom denna studie innefattar arbete, anställningsprocessen och den öppna arbetsmarknaden dessa områden.

En intellektuell funktionsnedsättning (utvecklingsstörning) är ett samlingsbegrepp för flera olika tillstånd som innebär att man behöver stöd och hjälp av andra människor. En person med IF kan behöva mera tid för att förstå och lära sig nya saker samt att uttrycka sina känslor. IF kan uppstå vid en kromosomförändring, fosterskada, skada vid födsel eller som följd av olycka eller sjukdom. (FDUVa u.å.) IF innebär en nedsatt förmåga att förstå ny eller komplicerad information och att lära sig nya saker. Detta leder till nedsatt förmåga att klara sig på egen hand. En intellektuell funktionsnedsättning uppkommer före vuxenålder och har en bestående effekt på utvecklingen. (WHO 2018)

## **2.2 Personer med intellektuell funktionsnedsättning på den öppna arbetsmarknaden**

I Finland började yrkesutbildningar erbjudas för personer med IF på 1980-talet. Tanken var att personer som utbildats skulle söka sig till den öppna arbetsmarknaden efter avslutade studier. År 1999 ändrades folkpensionslagen vilket innebar att personer med funktionsnedsättning inte automatiskt gick i pension när de fyllde 16 år, istället ersattes lagen med en rehabiliteringspenning. Under 2000-talet trädde lagen om arbetsverksamhet i rehabiliterande syfte i kraft vilken omfattade långtidsarbetslösa. Den riktade sig främst till ungdomar i åldern 17–25. Genom lagen ville man öka på ungdomars möjlighet till betald sysselsättning på arbetsmarknaden. År 2002 trädde den nya socialvårdslagen i kraft, här lades vikt vid handikappades lika rätt till arbete. Då fick Arbetskraftförvaltningen huvudansvaret för sysselsättning och socialvården kompletterade den. I bör-



jan av 2000-talet hade arbete med stöd blivit vanligare i takt med att yrkesutbildningen för personer med IF utvecklades. (Nygård & Nygård 2010 s. 163, 187, 223)

I enlighet med socialvårdslagen §27d (Socialvårdslag (upphävd.)1982) som berör verksamhet i sysselsättningssyfte för handikappade ska personer med handikapp få stöd för att främja möjlighet till arbete på den öppna marknaden. I FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning från 2008 behandlas arbete i artikel 8:2a och 27. Personer med funktionsnedsättning fastslås ha samma rätt till arbete som andra personer och ska ha möjlighet till en lön som går att leva på. Arbetsmiljön ska vara tillgänglig och främja integration. Utbildning, vägledning och arbetsförmedling ska erbjudas och personernas färdigheter och förmågor ska inte förbises då de tar del av arbetsmarknaden. (Finlands FN-förbund 2015)

Arbets- och näringsbyrån i Finland kan bevilja lönesubvention för arbetsgivare som anställer en person som är långtidsarbetslös. Ifall arbetstagaren har en långvarig sjukdom eller skada som påverkar arbetsförmågan kan subventionen vara högst 50% av lönen i högst 24 månader. Procenten av lönen som betalas tillbaka till arbetsgivaren och under vilken tidsperiod kan variera beroende på arbetsplats och längd på arbetslöshet hos den arbetssökande. Beviljandet av stödet ska alltid baseras på servicebehovet för den person som söker arbete. (TE-palvelut 2018)

Arbete med stöd är en metod för att få personer med stödbehov ut på den öppna arbetsmarknaden. Tanken med denna metod är att alla människor har resurser att arbeta och genom denna stödform erbjuds både arbetstagaren och arbetsgivaren ett långvarigt och individuellt stöd. En arbetskonsulent hjälper och ger stöd i att söka ett arbete för personer med IF. Arbetskonsulenten fungerar som handledare både för arbetstagaren och för arbetsgivaren och fungerar således som en sammanfogande länk. (FDUVb u.å.)

I Finland finns det ca 40 000 personer med IF (Kehitysvammaliitto 2016a). Enligt en undersökning gjord i Finland 2013–2014 finns det ca 25 000 personer med IF i arbetsför ålder. Det antas finnas tusentals personer som har både utbildning och vilja att arbeta och med rätt stöd antas det finnas ca 3 000 personer som kunde ha ett avlönat arbete. Dock är det endast ca 400–500 personer som har ett avlönat arbete. (Kehitysvammaliitto

2016b, Vesala et al. 2015 s. 5) Fram till år 2005 statistikfördes personer med IF skilt från personer med andra funktionsnedsättningar inom arbetsverksamhet. Från och med 2006 statistikförs alla typer av funktionsnedsättningar under samma kategori. Därför finns det enligt undersökningen ingen exakt statistik för hur många personer med IF arbetslösheten berör i Finland. I undersökningen framkom det även att 24,8 % av de som deltog i undersökningen önskade ha ett betalt arbete. (Vesala et al. 2015 s. 7, 15, 46)

## 2.3 Tidigare forskning

I detta arbete har sökorden *intellectual disability, mental disability, mental retardation, developmental disabilities, employment, job, job seeker, work* och *supported employment* använts samt olika kombinationer av dessa. Sökningarna av forskningsartiklar har gjorts på Academic Search Elite och SAGE Journals och har avgränsats till åren 2008–2018. Förutom avgränsning av årtal var kriterierna för sökningen tillgänglighet i fulltext, artiklar skrivna på engelska och artiklar granskade genom Peer Review för att hitta tillförlitliga och relevanta forskningsartiklar. Nedan följer en sammanfattning av forskningsartiklar som är relevanta för denna studie.

McGlinchey et al. (2013) utförde en intervjustudie med totalt 753 personer. Deltagarna i studien hade en IF, var i åldern 40–64 år och bosatta på Irland. Det framkom att endast 6,6 % hade ett avlönat arbete medan 73,5 % var arbetslösa. Den vanligaste typen av arbete var inom livsmedelsindustrin och inom detaljhandeln. I Skottland ser situationen liknande ut och Banks et al. (2010) konstaterar att endast 16 % av vuxna personer med IF har någon typ av arbete och mindre än 5 % har ett avlönat arbete på den öppna arbetsmarknaden.

Det finns 4,6 % arbetslösa personer i arbetsför ålder i USA medan andelen arbetslösa personer med IF är 10,5 %. Forskning visar på att personer med IF som har någon form av utbildning mera sällan får arbeten än personer med utbildning utan någon funktionsnedsättning. (Walker et al. 2016) I delstaterna Minnesota och Connecticut i USA arbetar 23,9 % av personer med IF jämfört med 68,2 % av personer utan funktionsnedsättning. Det är vanligt att personer med IF får lägre lön och arbetar kortare dagar än personer utan IF. Ett sätt att minska på arbetslösheten och öka på andelen arbetstagare med IF är

att hitta arbete där personen med IF får stöd och således kan öka mängden arbete och även få högre lön. (Butterworth et al. 2012) Personer med IF uttrycker en vilja att ha ett avlönat arbete och att detta skulle vara en viktig del i deras liv i relation till hälsa, ekonomi och delaktighet. Arbetslösheten för personer med IF är hög i många länder trots att det finns lagstiftning som fastslår att dessa personer har samma rätt till arbete som alla andra människor. (Ellenkamp et al. 2016 s. 56, 65)

I Europa har det gjorts jämförelser på skillnaden mellan antalet arbetstagare med IF och arbetstagare utan IF. En del länder har mindre skillnader än andra, fastän personerna med IF enligt FN konventionen har samma rätt till arbete som personer utan funktionsnedsättning. Det framkommer även att detta är ett problem som kräver mera forskning. (Geiger et al. 2017) I Japan undersöktes det hur många företag som anställde personer med IF. Det visade sig att av företagen i undersökningen anställde 56,7 % inte personer med IF medan 100 % av företagen anställde personer med någon form av fysisk funktionsnedsättning (Ishii & Yaeda 2010).

Achterberg et al. (2009) har gjort en litteraturstudie om stödjande och hindrande faktorer som påverkar unga personer med funktionsnedsättning att komma ut på den öppna arbetsmarknaden. För att unga personer med fysiska eller psykiska funktionsnedsättningar ska kunna vara delaktiga i arbete är det viktigt att känna till de stödjande och de hindrande faktorerna som finns. Genom att veta vad som stöder och vad som hindrar en person att få anställning kan man sätta in rätt typ av stöd och således öka chanserna att få ett arbete. I litteraturstudien framkom att stödjande faktorer var bland annat manligt kön, hög utbildning och hög psykosocial funktion. Hindrande faktorer visade sig vara kvinnligt kön, IQ under 80, låg utbildning och nedsatta motoriska färdigheter. Migliore et al. (2018) skriver att stödet som arbeidskonsulter ger personer med IF kan öka på deras känsla av delaktighet och öka på deras möjlighet att försörja sig själv.

## **2.4 Aktivitetsrättvisa som teoretisk referensram**

Aktivitetsrättvisa innebär att alla människor har rätt till en meningsfull vardag, att alla har rätt till att vara delaktiga i hälsofrämjande och sociala aktiviteter och att alla har rätt att utföra sådana aktiviteter som hen själv väljer. Aktivitetsrättvisa kan leda till aktivi-

tetsmarginalisering, aktivitetsdeprivation, aktivitetsalienation och aktivitetsobalans (Stadnyk et al. 2010 s. 338–339). Allmänt kan aktivitetsrättvisa ses som rätten att delta i meningsfulla aktiviteter och möjligheten att ta del och gynnas av resultatet av vissa aktiviteter (Durocher et al. 2014a s. 432).

#### **2.4.1 Aktivitetsmarginalisering**

Aktivitetsmarginalisering uppkommer då personer inte har möjlighet att delta i aktiviteter och inte heller har valmöjligheten att göra det. Aktivitetsmarginalisering sker som en osynlig process som baserar sig på diskriminering gentemot vissa grupper i samhället. Aktiviteter kan i samhället förväntas vara avsedda för vissa personer och således utesluta andra att delta vilket resulterar i att dessa personer utesluts från aktivitetsarenor och aktiviteter. (Stadnyk et al. 2010 s. 339) Aktivitetsmarginalisering kan också ses som att personer blir uteslutna från att delta i aktiviteter på grund av normer och förväntningar på vem som ska vara med i aktiviteter, vilka aktiviteter som ska göras och hur, när, var och varför de ska göras (Durocher et al. 2014b s. 422). Människor behöver ha möjlighet att göra val i sin vardag som styr deras aktiviteter eftersom detta påverkar hälsan. Omgivningar kan vara socialt konstruerade kring olika tankar, idéer och normer som utesluter personer med funktionsnedsättningar och därmed minskar deras möjlighet till att delta i aktiviteter i dessa omgivningar. I förhållande till arbete kan marginalisering förekomma då personer har få möjligheter till anställning och förväntningarna på att få anställning är låga. (Townsend & Wilcock 2004 s. 81–82)

### **2.5 Problemprecisering och avgränsningar**

Arbete kan ses som en viktig del av vardagen för att skapa balans och således främja hälsa och välbefinnande. Personer med någon form av funktionsnedsättning löper större risk att begränsas till aktiviteter som sker i hemmet och är delaktiga i färre typer av vardagens aktiviteter. I Finland har man sedan 1980-talet arbetat för att personer med IF ska ha möjlighet att ta del av den öppna arbetsmarknaden genom lagförändringar, ökade utbildningsmöjligheter och olika stödformer i arbete. Trots det är det endast en liten del av personer med IF som har ett arbete på den öppna arbetsmarknaden. Detta stämmer överens med forskning gjord i andra länder där andelen personer med IF som har ett ar-

bete är låg i jämförelse med personer utan IF. Arbetslöshet kan kopplas till aktivitetsorättvisa och kan till exempel uppstå med grund i aktivitetsmarginalisering. Denna typ av orättvisa påverkar hälsa och välbefinnande negativt.

I enlighet med FN-konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning ska alla ha samma rätt till arbete. Utifrån tidigare forskning konstateras att detta inte är realiteten och att personer med funktionsnedsättning inte deltar på den öppna arbetsmarknaden i samma mån som personer utan funktionsnedsättning trots stödåtgärder. Orsaken till att personer med IF inte tar del av den öppna arbetsmarknaden i samma utsträckning som personer utan IF är oklar. Detta bör forskas i för att skapa en förståelse för vilka faktorer på den öppna arbetsmarknaden som kan leda till aktivitetsorättvisa för personer med IF.

Denna studie fokuserar på de faktorer som inverkar på anställning av personer med IF. Fokus ligger på den kunskap och de erfarenheter som arbetskonsulenter och arbetsgivare har gällande anställningsprocessen av personer med IF. Erfarenheterna kopplas till aktivitetsmarginalisering för att synliggöra problematiken ur ett teoretiskt perspektiv. I denna studie fokuseras det inte på de känslomässiga upplevelserna som kan påverka anställningsprocessen, utan på de erfarenheter arbetskonsulenter och arbetsgivare har i förhållande till personer med IF. Studien utgår från att personer med IF ska ha rätt till arbete och således är inte åsikter eller tankar om arbetets för- och nackdelar relevanta för studien.

### **3 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR**

Syftet var att beskriva arbetskonsulenters och arbetsgivares erfarenheter av anställningsprocessen av personer med intellektuell funktionsnedsättning.

Frågeställningar för denna studie var följande:

- Vilka faktorer inverkar på anställningen av personer med intellektuell funktionsnedsättning på den öppna arbetsmarknaden?
- Vilka faktorer på den öppna arbetsmarknaden kan leda till aktivitetsmarginalisering av personer med intellektuell funktionsnedsättning?

## 4 METOD

Denna studie utgick från en kvalitativ ansats genom att samla erfarenheter av anställning av personer med IF. För att erhålla dessa erfarenheter användes en riktad öppen intervju som metod för att sedan analysera materialet genom en kvalitativ innehållsanalys. Det insamlade materialet tolkades utifrån ett aktivitetsrättviseperspektiv med fokus på aktivitetsmarginalisering i förhållande till anställningsprocessen och personer med IF. För att skapa en förståelse för vilka faktorer på den öppna arbetsmarknaden som kan leda till aktivitetsorättvisa eller kan påverka anställning intervjuades arbetsgivare på den öppna arbetsmarknaden och arbetskonsulenter som arbetar tillsammans med arbetsgivare och personer med IF.

I denna intervjustudie användes Kvale och Brinkmanns (2009 s. 118) sju stadier av intervjustudier som stöd i forskningsprocessen. Dessa stadier är *tematisering* som går ut på att formulera ett syfte, *planering* av studiens upplägg, *intervju* utifrån intervjuguide, *utskrift* av inspelat material, *analys* efter val av analysmetod, *verifiering* av reliabilitet, validitet och generaliserbarhet och *rapportering* av resultatet av studien. I detta kapitel behandlas intervju, utskrift och analys. Syftet med studien hittas i föregående kapitel medan planeringen av studiens upplägg skett kontinuerligt innan intervju stadiet. Kapitel fem behandlar rapportering och verifieringen diskuteras i kapitel sju.

### 4.1 Urval av informanter

Antalet intervjuer i kvalitativa undersökningar brukar ligga mellan 5–25 beroende på resurser och tillförande av ny information. Enligt Kvale och Brinkmann (2009 s. 130) lönar det sig att satsa på färre intervjuer och fokusera på förberedelse av dessa och analysen av det insamlade materialet. Med detta i åtanke motiverades urvalet för denna studie till åtta informanter. I studien deltog sammanlagt fem arbetskonsulenter, två arbetsgivare och en utsedd handledare.

Informanterna tilldelades skribenterna via Kårkulla. Inkluderingskriterier för informanterna var att arbetsgivarna skulle ha eller ha haft en person med IF som anställd, och arbetskonsulenterna skulle vara verksamma inom Kårkulla. Kårkulla gav också kon-

taktuppgifter till en person som fungerade som utsedd handledare på en arbetsplats och som varit delaktig i anställningsprocessen. Eftersom denna person hade störst insikt i anställningsprocessen vid den arbetsplatsen inkluderas även denna informant i studien. Dessutom hade denna person till stor del samma arbetsuppgifter som arbetsgivarna. Fem arbetskonsulenter kontaktades och alla deltog i intervju. Arbetskonsulenterna kontaktade arbetsgivare med förfrågan om att delta i intervju. Två arbetsgivare och en handledare gav sitt samtycke till deltagande. Ett informationsbrev om studiens syfte och innehåll (se bilaga 1) skickades till de arbetskonsulenter som arbetade inom Helsingfors, Borgå och Åboland samt till de arbetsgivare och handledare som tackat ja. Informanterna undertecknade en samtyckesblankett (se bilaga 2).

## **4.2 Intervju som datainsamlingsmetod**

Denna studie använde sig av en riktad öppen intervju enligt Lantz (2013 s. 47) och Holme och Solvangs (1997 s. 99) beskrivning. Informanterna styrde samtalets gång för att göra intervjusituationen mer vardaglig. Intervjuguiderna för arbetskonsulenterna och arbetsgivarna (se bilaga 3 & 4) i denna studie var uppbyggda och planerade med utgångspunkt i den teoretiska referensramens begrepp aktivitetsmarginalisering och i förhållande till studiens bakgrund, syfte och frågeställningar. I intervjuerna var frågorna breda och belyste olika frågeområden som intervjuaren sedan ställde följdfrågor inom och intervjun rörde sig inom de områden som var av relevans för studien.

Denna studie följde de rekommendationer för intervju som Lantz (2013 s. 95–97) och Kvale och Brinkmann (2009 s. 194) lagt upp för intervju. För att intervjuerna i denna studie skulle lyckas och det insamlade materialet skulle vara tillförlitligt, genomfördes intervjuerna på en på förhand vald lugn plats. Intervjuguiderna testades på förhand för att säkerställa att frågorna var förståeliga. Det inspelade materialet från intervjuerna förvarades enligt Arcadas (2014 s. 2) föreskrifter för *God vetenskaplig praxis i studier vid Arcada* på ett överenskommet ställe utom räckhåll för utomstående. När examensarbetet blivit godkänt kommer det inspelade materialet att förstöras.

### **4.3 Analyismetod**

Ett av de sju stadierna i intervjustudien var utskrift av materialet. Innan analys av det insamlade materialet transkriberas det vilket innebär att det överförs från muntlig form till skriftlig (Kvale & Brinkmann 2009 s. 194–200). Intervjuerna transkriberades i skriftspråk eftersom känslor, tonfall, gester och miner inte analyserades. Alla intervjufrågor och svar transkriberades. I analysen låg fokus på de erfarenheter som informanterna delgav och således var det irrelevant att transkribera i talspråk. Åtta intervjuer resulterade i femtio sidor transkriberad text.

I denna studie användes Elo och Kyngäs (2008 s. 108–112) modell för kvalitativ innehållsanalys som är indelad i tre faser: förberedelse, organisering och redovisning. I förberedelsefasen lästes det transkriberade materialet och baserat på studiens syfte valdes relevanta enheter vilket i denna studie innebar att hela meningar blev fokus för analysen. I följande steg organiserades materialet genom att läsa igenom det, en intervju i gången, och stödord skrevs in i marginalen på det transkriberade materialet för att läsare hitta tillbaka till de meningsenheter som kunde kopplas till syftet. De relevanta meningsenheterna plockades ur transkriberingarna och skrevs sedan om till förkortade meningsenheter. Genom att gruppera liknande förkortade meningsenheter som behandlade samma ämnen skapades fem kategorier och en underkategori som baserade sig på återkommande ämnen ur intervjuerna. För att underlätta kategoriseringen användes färgkoder som fungerade som stöd då materialet organiserades i kategorierna. I den tredje fasen redovisades materialet på ett sätt som beskriver analysprocessen genom att kategorierna med tillhörande innehåll lyftes fram. Detta finns att läsa i kapitel fem i denna studie. Denna tredje fas motsvarade Kvale och Brinkmanns (2009 s. 118) sjunde stadium av intervjustudier som handlar om rapportering.

### **4.4 Etiska överväganden**

I denna studie har skribenterna använt Forskningsetiska delegationens (2012) riktlinjer för god vetenskaplig praxis som grund för att försäkra en god och etiskt hållbar forskning. Centrala utgångspunkter för god vetenskaplig praxis ur ett forskningsetiskt perspektiv är att forskarna förbinder sig att vara hederliga, omsorgsfulla och noggranna un-



der hela processen. Forskningslov ska beviljas och eventuell etisk förhandsbedömning ska utföras. Forskning ska planeras, genomföras och dokumenteras så som kraven på vetenskapliga fakta förutsätter och insamlade data lagras så att ingen utomstående har tillgång till detta. (Forskningsetiska delegationen 2012 s. 18) Forskningslovet för denna studie ansöktes och togs hand om via projektet. Insamlade data har förvarats skyddat med lösenord så att inga utomstående kommit åt informationen.

När man genomför en undersökning bör man ta i beaktande att personer som deltar ska delta av fri vilja utan tvång, ha information om vad undersökningen går ut på och också förstå innebörden av informationen. Enskilda personer ska inte kunna gå att identifiera och det kan vara aktuellt att anonymisera insamlade data. Ifall informationen som samlats in kan klassas som känslig eller privat ska privatlivet skyddas i hög grad. (Jacobsen 2012 s. 32–35) Då skribenterna utförde intervjuerna togs alla dessa aspekter i beaktande. Med tanke på att arbetskonsulent inte är ett vanligt förekommande yrke och att det inte fanns många verksamma arbetskonsulenter inom Kårkulla samlades bakgrundsinformation som kön eller ålder inte in av informanterna då det inte heller var relevant för studien. Informanterna gjordes anonyma i analyskedet. Informanternas svar analyserades först enskilt och analyserades och presenterades sedan som en helhet för att öka på anonymiteten. Dock noterades det vilka intervjuer som var givna av arbetskonsulenter och av arbetsgivare för att ge en djupare bild av det insamlade materialet efter analysen.

Insamlade data ska presenteras på ett korrekt sätt och inte tas ur sitt sammanhang och val som gjorts under processens gång ska förklaras (Jacobsen 2012 s. 37–38). Detta var relevant eftersom skribenterna planerade att göra en kvalitativ innehållsanalys på basen av de intervjuer som genomfördes. Noggrannhet i analyskedet var viktigt samt att rapportera resultatet på ett korrekt sätt.

Enligt Finlands Ergoterapeutförbund (2016) ska ergoterapeuten samarbeta konfidentiellt med klienten samt informera om hans rättigheter. Ergoterapeuternas specifika yrkesetiska koder togs även i beaktande i denna studie genom att skribenterna hade förbundit sig till ett konfidentiellt samarbete med informanterna och att informanterna fick rele-

vant information om deras rättigheter gällande intervjun redan i informationsbrevet samt vid intervjutillfället innan intervjun påbörjades.

## 5 RESULTATREDOVISNING

I detta kapitel beskrivs resultaten utgående från analysen av intervjuerna på basen av arbetskonsulenters och arbetsgivares erfarenheter. I resultatredovisningen beskrivs de olika kategoriernas innehåll för att återspegla syftet med studien. Resultat som berör frågeställningarna redogörs också för inom kategorierna. Vissa ämnen finns under flera kategorier eftersom de kan påverka personer med IF på olika sätt och bör behandlas ur olika synvinklar. Det skapades fem olika huvudkategorier: *Stödåtgärder kan möjliggöra eller försvåra anställning, skraddarsydd arbetsavtal skapar möjligheter för personer med intellektuell funktionsnedsättning på arbetsmarknaden, personliga färdigheter och tidigare arbetserfarenheter påverkar möjligheten till arbete, ett gott bemötande och tydlig kommunikation avgörande för en fungerande anställning samt brist på erfarenhet av arbete för personer med intellektuell funktionsnedsättning försvårar anställning.* Till den sistnämnda skapades underkategorin: *Ett stöttande socialt nätverk bidrar till en lyckad anställning.*

### 5.1 Stödåtgärder kan möjliggöra eller försvåra anställning

Utgående från intervjuerna framkom det olika byråkratiska faktorer som kan inverka antingen positivt eller negativt på anställningen. Dessa faktorer var kommunens beviljande av service, Folkpensionsanstalten (FPA), Arbets- och näringsbyrån (TE-byrån) och den personliga ekonomin. Personens hemkommun bestämmer vilken typ av stöd och service som beviljas, rätten till service och mängden service och stöd genom att bevilja betalningsförbindelse till Kårkulla. Ibland beviljas till en början dagverksamhet trots att målet är att personen ska få ett arbete men man utgår inte alltid från lönearbete.

TE-byrån erbjuder stöd i form av lönesubvention men arbetsgivare känner inte alltid till möjligheten att ansöka om denna subvention. Lönesubventionen anses vara viktig och positiv men ansökning av stödet upplevs som en lång och tidskrävande process som beskrivs som jobbig, osmidig och utmanande. Kontaktkedjan på TE-byrån upplevs som

problematisk och byråkratisk av några av informanterna och kan orsaka stress för personer med IF vilket beskrevs på följande sätt.

Byråkratin kan vara jätte utmanande så i och med det så förstår jag att en del arbetsgivare kanske ger upp. Intervju nummer 3.

Det är mycket pappersarbete och man ska komma ihåg att skriva allt som finns om personen före de faktiskt tror på att det är fråga om en person med speciella behov som söker jobb. Intervju nummer 6.

Beviljandet av lönesubventionen kan påverkas av vilken tid på året man ansöker eftersom pengarna som funnits utsatta för detta ändamål kan vara slut i slutet av året. Stödet beviljas ofta för ett år i taget vilket medför att personer med IF ofta har ettåriga arbetskontrakt då avtal måste skrivas efter att stödet beviljats för att säkerställa att subventionen godkänns. TE-byrån kan reagera på lönesättning ifall lönen är för låg och inte följer avtal och kan på så sätt övervaka lönesättningen för arbete för personer med IF. Det lyfts fram att TE-byrån är flexibel då det gäller anställningsgrad och anställningsprocenten kan variera under stödperioden.

Många personer med IF lyfter pension från FPA vilken har en inkomstgräns på ca. 700 euro i månaden. Vid anställning kan en person som lyfter pension välja att pausa den för att undkomma inkomstgränsen men det finns en rädsla för detta eftersom man då är rädd att mista sin pension. Det uppkom också tankar kring ifall det lönar sig att pausa pensionen eftersom det innebär att personen måste arbeta mera för att inkomstens storlek inte ska påverkas och tankar kring ifall personen klarar av att arbeta mera eller arbeta heltid. Förutom pensionen behöver bostadsbidraget tas i beaktande vid anställning då också det kan påverkas av inkomster. Ett ämne som framkom i intervjuerna var att ta i beaktande hur mycket personen kan arbeta för att inte mista sina stöd.

## **5.2 Skräddarsydda arbetsavtal skapar möjligheter för personer med intellektuell funktionsnedsättning på arbetsmarknaden**

Ur intervjuerna framkom det att arbetsmarknadens uppbyggnad är en faktor som inverkar på anställningen av personer med IF. Det finns regionala skillnader där man på större orter har mera arbetsplatser och det är lättare att ta sig till arbetet med kommunala färdmedel i jämförelse med mindre orter där man inte har lika mycket arbete att erbjuda

och kommunala färdmedel inte alltid finns att tillgå. Brist på kommunala färdmedel kan göra det omöjligt att ta sig till arbetet om man inte har körkort. Språket kan också inverka eftersom det enligt informanterna finns få svenskspråkiga arbetsplatser.

På den öppna arbetsmarknaden blir det allt vanligare med bemanningsföretag och rekryterare och ansökningsprocessen sker ofta via internet. Kompetenskrav och behörighetskrav stiger och arbetsuppgifternas svårighetsgrad ökar vilket ställer stora krav på arbetsökande. Det blir vanligare med utlokaliserad arbetsverksamhet på den öppna arbetsmarknaden och assisterande arbetsuppgifter försvinner. Utan utbildning är det svårt att få ett arbete. På grund av att man använder sig av bemanningsföretag och rekryterare är arbetsgivaren mera otillgänglig vilket gör det svårare att kunna skraddarsy arbetsavtal och arbetsuppgifter. Det innebär även att möjligheterna för att kunna skapa nya arbetsuppgifter baserat på personens färdigheter och förmågor minskar i och med att rekryteraren har en klar bild av hurdana personer arbetsgivaren vill anställa vilket uttrycktes på följande sätt i en av intervjuerna.

Du får ju liksom inte kontakt med den själva arbetsgivaren, utan det går via ett bemanningsföretag vilket eventuellt inte vill gå in för att skraddarsy uppgifter [...] det är inte deras uppgift upplever de. De vill leverera det vad arbetsgivaren har beställt och det finns mindre möjligheter att diskutera och skraddarsy tänker jag då. Intervju nummer 5.

Personer med IF får sällan direkt anställning och det kan ta lång tid att hitta ett arbete. Då personer med IF söker arbete krävs det oftast att man har kunskap om hur man skriver ett CV, hur man förväntas uppföra sig på en arbetsintervju, vad ett arbeidskontrakt är och vad det bör innehålla samt kunskap om sin egen ekonomi. Arbetet börjar ofta genom praktik via skolan eller som arbetsprövning för att se om personen i fråga ”klarar av” att utföra arbetsuppgifterna. Det kan även vara frågan om att personen börjar arbetet utan att få lön.

Dagens arbetsmiljö är stressig och det ställs stora krav på att alla ska klara av samma mängd och samma typ av arbetsuppgifter på arbetsplatsen. Även arbetsgivarens ekonomi och budget inverkar på möjligheterna till anställning och i dagens läge görs det nedskärningar på många ställen. Dock framkom det att det finns arbetsgivare som är villiga att skraddarsy arbetsavtal, arbetsuppgifter och anställningsgrad och vid behov kan det skapas helt nya befattningar som passar den anställdes förmågor. Det lyftes även

fram att rutiner på arbetsplatsen som är baserade på den anställdes behov är grunden för en lyckad anställning och ett fungerande samarbete.

### **5.3 Personliga färdigheter och tidigare arbetserfarenheter påverkar möjligheten till arbete**

Ur intervjumaterialet kom det fram olika personliga färdigheter hos personer med IF som påverkar anställningen. Att ta sig till en arbetsplats är en faktor som påverkar om de kan få anställning då flera av personer med IF inte har körkort. Då blir det fråga om hur de klarar av att ta sig till arbetsplatsen och om deras färdigheter räcker till dessa krav. Språkkunskaperna inverkar också på möjligheten till anställning då det finns få svenskspråkiga arbetsplatser och ifall deras språkkunskaper är svaga har de mindre möjlighet till anställning.

Det framkom även att om personen med IF inte orkar arbeta heltid är möjligheten till anställning mindre. Dessutom kan personens vilja att ta emot stöd och handledning påverka uthålligheten då det finns personer som vill klara av anställningsprocessen och arbete självständigt. Personer med IF kan också ha orealistiska förväntningar på hur arbetsbilden ser ut eller att arbete alltid är roligt och lätt. Detta kan påverka deras anställning ifall de inte klarar av och orkar göra alla uppgifter på arbetet. Personer med IF behöver ofta stöd och hjälp i form av handledning på arbetsplatsen vilket kan påverka anställningen ifall det inte finns möjlighet till handledning eller tillräcklig handledning på arbetsplatsen. Vikten av att hitta rätt person för arbete med passande handledning lyftes fram i en av intervjuerna.

Skulle nog säga att det är mera att vad personen klarar av att göra, att man måste ju nog hitta rätt plats åt rätt person och rätta personer som jobbar sen eller handleder på arbetsplatserna. Intervju nummer 2.

Faktorer som inverkar på anställning är hur personer med IF klarar av abstrakt tänkande och hur de klarar av arbetstempo och stresshantering, samt om de klarar av flera olika arbetsuppgifter samtidigt. Andra faktorer som kan inverka är initiativförmåga och förmågan att samarbeta i grupp samt sociala färdigheter. Det påpekades även att intervju-färdigheter har en betydelse i anställning samt den egna viljan och motivationen till att arbeta.

Personernas utbildning och arbetserfarenhet är faktorer som påverkar deras möjlighet till anställning. Om de har relevant utbildning och är intresserade av ett område är det större möjlighet att de får ett arbete. Det kan dessutom vara lättare att bli anställd om man har haft tidigare praktik inom området eller på själva arbetsplatsen eftersom arbetsgivaren då känner till deras personliga färdigheter och förmågor, vad de klarar av att göra och hurdana uppgifter som är bra för dem.

## **5.4 Ett gott bemötande och tydlig kommunikation avgörande för en fungerande anställning**

Det framkom i intervjuerna att kommunikation och bemötande är faktorer som påverkar anställningen och att det är viktigt att kommunikationen på arbetsplatsen och utåt mellan arbetstagare, handledare, arbetsgivare och utomstående fungerar. Detta för att personer med IF ska bli bemötta på ett bra sätt och inte ska bli utnyttjade på arbetsplatsen. Personer med IF kan ha svårt att uttrycka sig, inte kunna säga nej till arbetsturer eller arbetstider som hen inte klarar av eller vill ha. Brister i kommunikationen kan också orsaka svårigheter för arbetsgivare att ge feedback till personen med IF.

Bemötandet av personer med IF kan tolkas felaktigt av utomstående eftersom det kan finnas behov av att vara rak på sak om vad personen ska göra för att hen ska kunna utföra sina arbetsuppgifter. Arbetsgivarna uppfattar att personer med IF hör till arbetsgemenskapen och att de blir bra bemötta då de får vara med på kaffepauser, julfester, möten och utbildningar. Arbetskonsulenter lyfter fram att ensamhet på arbetsplatser och utanförskap kan förekomma. Bemötandet, ovana att bemöta på ett visst sätt och vikten av tydlighet lyfts fram på följande sätt.

Ja från arbetsgivarnas sida så kan jag ju säga på det sättet att de har ganska svårt att veta hur de ska bemöta personen i fråga. Att där är det ju sådär att de här personerna oftast behöver ganska raka riktlinjer och rakt meddelande på hur en sak ska göras eller att så där kan man ju absolut inte göra. Man måste vara ganska rakt på sak vad det än gäller. Och det är kanske något som vi inte är sinsemellan annars. Och det kan vara en väldigt svår sak att göra. Intervju nummer 6.

Det framkom att arbetsuppgifter bör vara baserade på ett behov på arbetsplatsen men inte alltid är det. Arbetsgivare upplever det som positivt att den anställda gör nytta på arbetsplatsen och klarar av sina arbetsuppgifter.Handledning på arbetsplatsen är viktig och en annan anställd eller hela personalgruppen kan ansvara för detta. Arbetsgivare

upplever också att handledningen via Kårkulla, och dess regelbundenhet, är positiv samt att arbetskonsulenterna är aktiva och duktiga.

## **5.5 Brist på erfarenhet av arbete för personer med intellektuell funktionsnedsättning försvårar anställning**

I intervjuerna framkom det att arbetskonsulenter upplever att de behöver marknadsföra personer med IF för att de ska få ett arbete och vara mer attraktiva på arbetsmarknaden samt att arbetsgivare inte har erfarenheter av personer med IF. Det upplevs som att arbetsgivare är osäkra på ifall personen med IF kan producera tillräckligt eller ifall personen klarar av arbetstakten och klarar av alla delar av arbetet. Samtidigt upplevs det att arbetsgivare kan vara osäkra på ifall det ekonomiskt lönar sig att anställa en person med funktionsnedsättning. En annan osäkerhet var kring själva funktionsnedsättningen då arbetsgivare inte alltid har kunskap om vad en intellektuell funktionsnedsättning kan innebära och ingen erfarenhet av att ha en person med IF som arbetstagare. Att anställa en person med IF kan kännas som en belastning för arbetsplatsen och det kan finnas en tanke kring att det kräver mera av arbetsplatsen. Det framkom även att det finns en rädsla med att anställa personer med IF.

Personer med IF genomgår ofta obetald arbetsprövning eller praktik innan anställning. En person med IF behöver klara av arbetsuppgifterna innan anställning. Arbetsgivare som har eller har haft en person med IF anställd upplever det ofta som en positiv erfarenhet och efter en lyckad anställning vill arbetsgivare gärna fortsättningsvis ha personen anställd och anser att det bidrar positivt till arbetsmiljön. Det framkom att det är viktigt att alla som arbetar på arbetsplatsen förstår kravnivån på personen med IF och kan ta det till sig och anpassa sig efter det. Att ha en person med funktionsnedsättning anställd kan ge företaget en positiv bild utåt och det förekommer företag som vill göra reklam över att de har en person med funktionsnedsättning anställd. Vissa arbetsgivare har på förhand, innan anställning, haft planer på att anställa en person med funktionsnedsättning. Trots att arbetet fungerat bra på arbetsplatsen finns det arbetsgivare som inte vågar ge sitt ord på att personen med IF arbetat bra när det efterfrågas referenser inför framtida arbeten.

Gällande utbetalning av lön och lönesättning framkom det att det kan finnas arbetsgivare som vill betala låga löner åt personer med IF. Arbetsgivare som får lönesubvention eller följer kollektivavtal måste betala minst minimilön. Ibland kan lönekrav medföra risk att förlora arbetet och arbetsgivare tar gärna emot personer med IF på arbetsplatsen om de inte behöver betala lön. Detta beskrivs av en informant som att provotid och obetalt arbete är godtagbart av arbetsgivare men inte anställning.

Och sedan då med de här personerna är det ju ofta fråga om provotid [...] sedan då det kommer till diskussion av arbete, eller liksom lönearbete, så det är då som det oftast brukar stranda. Man är ju nog villig att ta dit den här personen och tycka att det är helt okej att den ska vara där och prova på det hela, men sedan då det kommer till att det skulle vara frågan om en anställning så blir det som sagt genast svårt. Intervju nummer 6.

Det framkom ur intervjuerna att det kan finnas förutfattade meningar och attityder i samhället kring personer med IF. Tankar kretsade kring en uppfattning om att personer med IF blir trötta. Det ansågs att arbetsgivare tänker att de inte kan hantera en person med IF och att arbetsgivare är osäkra på personens färdigheter gällande utförande av arbetsuppgifter. Det påpekades även att arbetsgivare sällan har tidigare erfarenheter av att anställa personer med IF men också att personalen inte har erfarenhet av att arbeta tillsammans med personer med IF. En arbetskonsulent upplever det negativt att man på små orter känner de personer som söker arbete eftersom arbetsgivare då kan ha förutfattade meningar om den arbetssökande. En arbetsgivare upplever däremot detta som en positiv sak att man känner den arbetssökande sedan tidigare. Det framkom att det hos arbetsgivare kan finnas mindre förutfattade meningar ifall funktionsnedsättningen inte syns utåt.

### **5.5.1 Ett stöttande socialt nätverk bidrar till en lyckad anställning**

Under intervjuerna framkom det att stödnätverket omkring personen med IF är viktigt men att det även förekommer oro över olika saker. De anhöriga är ofta oroliga över att personen med IF ska förlora sitt arbete, sin lön och pension. Det finns även anhöriga som är av den åsikten att personen med IF inte kommer att klara av att arbeta, samtidigt som de anhöriga är oroliga över att personen med IF inte är delaktig i samhället om hen inte har ett arbete. Detta trots att personen i fråga kanske inte vill arbeta. Dock lyftes det även fram att ett aktivt stödnätverk är en grund för anställning.



Skulle denna person inte ha haft ett aktivt nätverk runt om sig så tror jag nog inte att hen skulle ha varit anställd hos oss. Intervju nummer 8.

Ett aktivt stödnätverk som stöttar och hjälper till i anställningsprocessen upplevs som positivt. Stödnätverket kan bestå av familj, vänner, lärare, arbetskonsulent och/eller arbetsgivare.

## 6 RESULTATDISKUSSION

I detta kapitel diskuteras resultaten kopplade till den teoretiska referensramen, studiens syfte och frågeställningar. Utgående från tidigare forskning kunde det konstateras att personer med IF inte deltar i samma mån på arbetsmarknaden som personer utan IF. Hos personer med IF är arbetslöshet vanligare vilket kan konstateras i flera länder runt om i världen (Geiger et al. 2017, Ellenkamp et al. 2016 s. 56, 65). Resultaten i denna studie visar på olika faktorer som kan inverka på anställning utifrån erfarenheter som arbetskonsulenter och arbetsgivare delgivit. Forskning har också visat på att personer med IF ofta arbetar kortare arbetsdagar och får lägre lön men att möjlighet till stöd kan underlätta i att få ett arbete och även högre lön (Butterworth et al. 2012). Våra resultat överensstämmer gällande längden på arbetsdagen, men det framkommer att detta delvis beror på praktiska orsaker så som inkomstgräns vid pension eller andra bidrag. En annan faktor som påverkar är personliga färdigheter i relation till hur mycket personen orkar arbeta och klarar av. I förhållande till lön framkommer det i våra resultat att arbetsgivare ofta betalar minimilön enligt kollektivavtal men att det kan finnas arbetsgivare som vill betala lägre löner.

Som tidigare nämnts påvisar forskning att möjlighet till stöd kan underlätta för personer med IF att få ett betalt arbete (Migliore et al. 2018). Våra resultat överensstämde med detta då stöd från nätverk, arbetskonsulent och handledare på arbetsplatsen visat sig vara viktigt för ett lyckat arbete. Samtidigt framkom det att arbetskonsulenter upplever att de behöver marknadsföra personer med IF på arbetsmarknaden för att de ska få ett arbete. Detta kan vi koppla med den brist på erfarenhet som våra informanter lyft fram kring arbete för personer med IF. Våra resultat tyder på att man inte känner till personer med IF, vad de klarar av och hur arbete för dessa personer kan se ut. Det framkom också att de stödåtgärder som finns i vårt samhälle inte är allmänt kända för arbetsgi-

vare, personer med IF och anhöriga. Denna okunskap kan leda till att det uppstår aktivitetsmarginalisering för personer med IF eftersom man ibland kan utgå från att de inte klarar av att ha ett arbete och detta inverkar på möjligheten till att bli anställd.

Samtidigt som möjligheten att få ett arbete är liten och att anställning av en person med IF kan kännas som en belastning kom det i denna studie fram att när anställning väl pågår är detta en positiv upplevelse för arbetsplatsen och arbetsgivare kan tänka sig att förlänga avtal eller ingå nya avtal. Att få anställning hos en arbetsgivare som har erfarenhet av personer med IF är således en faktor som kan underlätta vid anställning. Detta kan öka på möjligheterna till arbete för dessa personer. Andra faktorer som kan underlätta är möjligheten att skraddarsy och anpassa arbete. Alla aktiviteter kopplade till arbete på den öppna arbetsmarknaden är inte uppgjorda så att personer med IF kan delta. Befattningar som ska fyllas har ofta tillhörande uppgifter och kompetenskrav vilket gör att det finns få möjligheter att anpassa arbetsuppgifterna som hör till tjänsten. I detta fall finns det en klar tanke kring vem som kan delta i dessa arbetsaktiviteter och hur de ska utföras, vilket kan kopplas till aktivitetsmarginalisering då vissa personer blir uteslutna.

Resultatet i denna studie visar på att det är svårt för personer med IF att få lönearbete. Lön kan vara ett problem vid anställning då det kan vara så att en person välkomnas till en arbetsplats och får arbeta där men när anställning eller lön diskuteras kan det bli problematiskt. Detta kan kopplas till aktivitetsmarginalisering genom att det finns låga förväntningar på att personer med IF ska få anställning och inte heller kan påverka om de får ett arbete eller inte. Våra resultat tyder på att det finns en tanke kring arbetsmarknadens uppbyggnad och vem som kan arbeta och att personer med IF inte klarar av att arbeta. Dock förekommer arbete för personer med IF men lönearbete är mer sällsynt. Oftast genomgår personer med IF, utöver arbetsintervju, praktik eller provotid utan lön innan de möjligen får anställning. Personer med IF deltar således inte på den öppna arbetsmarknaden på samma villkor som personer utan funktionsnedsättning. Även detta kan kopplas till aktivitetsmarginalisering då vi utifrån resultaten i denna studie antar att detta beror på arbetsgivares brist på erfarenhet av eller kunskap om att anställa personer med IF, förutfattade meningar och attityder samt rädsla att anställa personer med IF på samma villkor som personer utan funktionsnedsättning. Det framkom även att det finns mindre förutfattade meningar ifall funktionsnedsättningen inte syns utåt. Vi kan också

se att det finns någon form av tankar eller förutfattade meningar bakom vad personer med IF klarar av och inte klarar av i förhållande till arbetsuppgifter vilket kan tyda på att arbetsaktiviteter inte alltid anses vara avsedda för personer med IF.

Det finns behov av stöd för personer med IF för att de ska komma ut på den öppna arbetsmarknaden. Ekonomiskt stöd för arbetsgivare i form av lönesubvention upplevs som positivt och arbetskonsulenters stöd samt handledning på arbetsplatsen anses viktigt. Då det framkommit att ekonomiskt stöd för arbetsgivaren är viktigt i frågan om anställning tyder det på att arbetsgivare inte alltid är beredda på att betala hela lönen själva. Detta kan tolkas som diskriminerande gentemot personer med IF då de inte behandlas på samma sätt som personer utan funktionsnedsättning på den öppna arbetsmarknaden. Samtidigt kan det ekonomiska stödet underlätta för personer med IF att få anställning då tröskeln och risken med anställningen minskar för arbetsgivaren.

Den arbetssökandes utbildning och tidigare arbetserfarenhet inverkar på anställning samt ifall personen genomgått arbetsprövning på arbetsplatsen. Yrkesutbildning och tillhörande praktik kan därför vara av vikt för att öka på möjligheterna till arbete för personer med IF då utbildning ses som viktigt på den öppna arbetsmarknaden. En annan viktig faktor som framkom i resultatet är arbetsgivares vilja och möjlighet att skraddarsy arbetsuppgifter för personen samt möjlighet till handledning. Alla arbetsgivare har inte möjlighet till detta och alla vill inte göra det samtidigt som det finns tankar kring att personer med IF inte klarar av alla uppgifter som hör till arbetet. Vid lyckad anpassning av arbetsuppgifter som går hand i hand med personens färdigheter kan anställningsprocessen lyckas. Fördomar gentemot personer med IF kan också påverka möjligheten till anställning då det finns tankar kring att dessa personer inte orkar arbeta samt en oro kring att dessa personer bör hanteras på ett visst sätt och att arbetsgivare inte klarar av det samt att anställning kan belasta arbetsplatsen. Den arbetssökandes sociala nätverk har en viktig roll och anses betydelsefullt för lyckad anställning samtidigt som nätverket kan skapa oro ifall det inte är stödjande eller har orealistiska förväntningar. Detta kunde vi utifrån resultatet koppla ihop med okunskap kring arbete för personer med IF.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att vissa av de stödåtgärder som skapats för att stöda personer med IF i att få ett arbete både kan försvåra och begränsa dessa personer i

arbetet då de ställer krav och skapar ramar för arbetet. Samtidigt påverkar den arbetssökandes färdigheter och kunskap genom att vara utgångspunkten för vilka arbetsuppgifter som passar personen. Skräddarsydda arbetsavtal och ett fungerande stödnätverk skapar möjligheter både för personer med IF och arbetsgivare i och med att den arbetssökande då kan få ett arbete som hen vill ha och klarar av samtidigt som arbetsgivaren får en anställd som utför de uppgifter som avtalats och på så sätt bidrar till företaget eller arbetsplatsen. Det framkom även att vikten av fungerande kommunikation mellan alla inblandade parter och ett gott bemötande är grunden för en lyckad anställningsprocess. Utöver detta kan det konstateras att brist på erfarenhet av arbete för personer med IF är en faktor som försvårar i anställningsprocessen. Detta antar vi vara en av de grundorsaker som skapar problematik kring anställning av personer med IF.

## **7 METODDISKUSSION**

I detta kapitel diskuterar vi urvalet av informanter, valet av intervju som datainsamlingsmetod, analysmetoden, studiens tillförlitlighet samt gör en kritisk granskning över vårt arbete. Till sist redogör vi för arbetsfördelningen under denna process och våra rekommendationer för vidare forskning.

### **7.1 Urval av informanter**

Vi kunde inte påverka urvalet av informanter till denna studie eftersom detta examensarbete var ett samarbetsprojekt med Kårkulla och informanterna tilldelades oss via en kontaktperson. Dock hade vi som kriterier att vi ville intervjua arbetskonsulenter och arbetsgivare som hade erfarenhet av personer med IF i förhållande till anställningsprocessen och detta val baserade sig på vad som framgick i projektbeskrivningen. Vi fick inte lov till att själva kontakta informanterna då vi påbörjade denna studie och detta kan ha haft en negativ inverkan på antalet informanter som slutligen deltog i studien, eftersom tidsramen blev väldigt stram då vi fick kontaktuppgifter till de informanter som möjligtvis kunde ställa upp på en intervju i ett ganska sent skede. Om vi skulle ha intervjuat flera arbetsgivare kunde resultatet ha sett annorlunda ut då tre arbetsplatser inte nödvändigtvis återspeglar situationen på andra arbetsplatser som har personer med IF anställda.

Antalet informanter för denna studie uppgick inte till det som avsetts då antalet arbetsgivare var färre än planerat. Vi planerade att intervjua fem arbetskonsulenter och fyra arbetsgivare men kom upp till fem arbetskonsulenter, två arbetsgivare och en utsedd handledare med liknande arbetsuppgifter som arbetsgivare. Valet att inkludera handledaren anser vi inte påverkar resultatet då denna person hade mycket insikt och lång erfarenhet av arbete för personer med IF. Antalet arbetsgivare som deltagit i studien kan ha inverkat på resultatet och gett en snäv bild av verkligheten. Resultatet kunde också ha sett annorlunda ut ifall vi intervjuat arbetsgivare som inte har anställt eller tackat nej till att anställa personer med IF, att använda dessa som informanter framgick dock inte i projektbeskrivningen. För att få en djupare inblick i aktivitetsmarginalisering skulle det möjligen också ha varit till fördel att intervjua arbetsgivare som inte har haft personer med IF anställda inom sitt företag.

Valet att intervjua arbetskonsulenter gynnar studien då dessa personer har erfarenhet av anställningsprocessen samt ett nära samarbete med personer med IF och arbetsgivare. Eftersom vi valde att intervjua arbetskonsulenter som arbetar inom samma organisation och endast med finlandssvenska personer kan det på grund av detta ge en ensidig bild av verkligheten och speglar inte nödvändigtvis situationen i Finland eller andra länder.

## **7.2 Intervju som datainsamlingsmetod**

Intervju som datainsamlingsmetod anser vi att var den lämpligaste för denna undersökning eftersom vi ville få reda på de erfarenheter som arbetskonsulenter och arbetsgivare hade, vilka faktorer som kan inverka på anställningsprocessen samt vilka faktorer på den öppna arbetsmarknaden som möjligtvis kan leda till aktivitetsmarginalisering. Att använda sig av öppen intervju för att fånga dessa erfarenheter anser vi var ett bra val men djupet på intervjun kan ha påverkats beroende på vilken följdfråga som ställdes, vilket kan ha påverkat intervjusituationen och kvaliteten på informationen.

Intervjuguiderna byggdes upp på basen av syftet och frågeställningarna men hade vissa brister. Några av informanterna ansåg att vissa av frågorna var väldigt liknande och vi kan även fråga oss ifall frågorna upplevdes som tillräckligt tydliga. En fördel med lik-

nande frågor är dock att informanterna kan beskriva ett fenomen närmare från flera synvinklar vilket kan berika resultatet och ge en djupare intervju vilket också var avsikten. Vår erfarenhet av att hålla intervjuer kan också ha påverkat intervjusituationen då ingen av oss hade tidigare utfört intervjuer i forskningssyfte.

Intervjuerna gjordes enskilt och delades upp så att vi hade lika många intervjuer per man att utföra. Vid varje intervjusituation var vi således tvungna att enskilt ansvara för att tekniken för inspelningarna fungerade och ställa frågor samt lyssna aktivt. Två av intervjuer gjordes per telefon. Detta anser vi inte ha påverkat resultatet nämnvärt då svaren från intervjuerna var väldigt liknande trots att olika personer hållit i dem och de genomförts på olika platser. Detta tyder också på att intervjuguidens frågor förstås på samma sätt av informanterna.

### **7.3 Analysmetod**

En kvalitativ innehållsanalys anser vi att var det mest passande alternativet för denna typ av studie då vi valde att genomföra intervjuer. I analyskedet analyserade vi allt material i en helhet. Dock noterades vilka intervjuer som var givna av arbetsgivare och arbetskonsulenter för att kunna jämföra åsikter ifall de skilde sig åt. Det här anser vi att gav ett mervärde till vårt examensarbete då olika åsikter på detta sätt kunde lyftas fram. Eftersom allas erfarenheter ansågs ha samma värde för vårt resultat och samtidigt säkerställa att svaren förblir konfidentiella presenterades resultatet till största del som en helhet. Analysen gjorde vi tillsammans för att öka på förståelsen för det insamlade materialet. Analysmetoden var strukturerad och kategorierna uppstod tydligt ur materialet men vår ovana att utföra innehållsanalys kan ha påverkat resultatet ifall vi fäst vikt vid irrelevanta enheter i analysen.

### **7.4 Studiens tillförlitlighet och giltighet**

Det sjätte stadiet i denna intervjustudie behandlade verifiering av reliabilitet och validitet. Då detta var en kvalitativ studie har skribenterna istället valt att använda begreppen tillförlitlighet och giltighet. Tillförlitlighet i forskning syftar på att resultatet är det samma även om en annan person gör undersökningen vid en annan tidpunkt (Kvale &

Brinkmann 2009 s. 263–264). Detta togs i beaktande då intervjuguiderna planerades vilket gjordes utifrån bakgrund och teoretisk referensram i förhållande till syfte och frågeställningar. Eftersom tre personer utfört intervjuer med samma guide och fått liknande resultat tyder det på tillförlitlighet. Analysen gjordes utifrån en beprövad metod och stöder därmed tillförlitligheten. Följdfrågorna fanns inte färdigt skrivna i intervjuguiderna och i och med att en öppen riktad intervju användes kan tillförlitligheten påverkas i viss grad då det inte går att garantera att en annan person frågar samma följdfrågor och därmed håller intervjun på samma djup.

Med giltighet syftar man på att studien undersöker det den ämnar undersöka, metodvalet är relevant och resultaten tolkas utifrån analysen av materialet på ett hållbart sätt (Kvale & Brinkmann 2009 s. 264). Faktorer i denna studie som stärkte giltigheten var metodval, analysmetod och val av informanter. Metodvalet i denna studie som baserade sig på riktad öppen intervju och kvalitativ innehållsanalys speglade syftet med att utgå från erfarenheter av arbetskonsulenter och arbetsgivare. Den riktade öppna intervjun tillät intervjuarna att hålla sig inom det relevanta ämnet och analysen följde en modell för innehållsanalys. Informanterna valdes utgående från deras kunskap i ämnet och kontakt till så väl personer med IF och till den öppna arbetsmarknaden.

## **7.5 Etiska aspekter**

Under hela examensarbetsprocessen har vi följt Forskningsetiska delegationens (2012) riktlinjer för god vetenskaplig praxis, Jacobsens (2012) rekommendationer för vilka aspekter som bör tas i beaktande då man genomför en undersökning och Finlands Ergoterapeutförbunds (2016) yrkesetiska koder för att försäkra oss om en god och etiskt hållbar forskningsprocess. Forskningslovets för denna studie ansöktes och togs hand om via projektet. Insamlade data har förvarats skyddat med lösenord så att inga utomstående kommit åt informationen. Endast skribenterna och våra två handledande lärare har haft tillgång till detta examensarbete under processens gång.

Informanterna blev informerade om syftet med studien före intervjuerna både skriftligt och muntligt samt så gav de sitt skriftliga samtycke till intervjuerna. I analyskedet hade endast skribenterna tillgång till de inspelade intervjuerna och det transkriberade materi-

alet och i resultatredovisningen sammanställdes svaren som en helhet för att säkerställa anonymiteten.

## **7.6 Arbetsfördelning**

Vid inledandet av denna arbetsprocess letade vi efter forskningsartiklar och annan litteratur till bakgrunden och här delade vi upp arbetet så att alla sökte efter relevanta forskningsartiklar inom området, läste igenom de artiklar som hittades och skrev en kort sammanfattning på de artiklar som vi ville ha med i vårt examensarbete. Information från andra källor behandlades på samma sätt. Efter detta arbetade vi tillsammans med att bearbeta varandras texter så att det blev en sammanhängande text med de relevanta artiklarna till bakgrunden och tidigare forskningen.

Vi har enskilt haft ansvar för att få kontakt med informanterna, bestämt tid och plats för intervjuerna, utfört intervjuerna och sedan transkriberat dessa var för sig. I analyskedet valde vi att tillsammans analysera alla intervjuer för att fördela arbetsmängden jämnt och för att öka på förståelsen för materialet. Alla delar av det skriftliga arbetet har i detta examensarbete gjorts tillsammans så att allas åsikter har tagits i beaktande och det har varit öppna diskussioner om hur de olika stegen i denna process ska se ut. En styrka i vårt arbete har varit att kunna diskutera och argumentera för varandra gällande de val som vi gjort under hela arbetsprocessen. Dock har det varit en utmaning att hitta gemensam tid för att skriva tillsammans.

## **7.7 Rekommendationer för vidare forskning**

Kring ämnet betalt arbete för personer med IF finns det forskning som bekräftar att arbetslösheten är högre än hos övrig befolkning och att detta ter sig på liknande sätt i många länder. Forskning kring vad som ligger bakom detta och hur man kan öka på möjligheter till arbete för personer med IF är bristfällig. Framtida forskning skulle behövas inom hur man kan främja arbetsmöjligheter för personer med IF, hur man kan minska på bristen av erfarenhet av arbete för personer med IF och hur man kan förändra attityder i samhället för ökad jämlikhet. En kartläggande studie i större skala skulle också dra nytta av att intervjua arbetsgivare som inte anställt personer med IF för att få



ett bredare resultat som bättre återspeglar verkligheten. En studie i större skala skulle också dra nytta av att inkludera flera arbetskonsulenter anställda inom olika kommuner på finlandssvenskt och finskt håll.

Ergoterapeuter behöver kunna erbjuda meningsfull sysselsättning för sina klienter och arbete är en stor del av livet för många personer. Det behövs mera forskning om hur ergoterapeuter kan möjliggöra arbete som en aktivitet för personer med IF. Arbete är en viktig del av vardagen för personer med IF och ett arbete kan bidra positivt till välbefinnande. Dock behövs det mera forskning inom detta område för att kunna identifiera de faktorer som hindrar dessa personer från att få ett avlönat arbete och för att kunna hitta de metoder som bäst stöder dessa personer i att få anställning.

## KÄLLOR

- Achterberg, T. J. Wind, H. de Boer, A. G. E. M. & Frings-Dresen, M. H. W., 2009, Factors that promote or hinder young disabled people in work participation: a systematic review, *Journal of Occupational Rehabilitation*, 19(2), s. 129–141. Tillgänglig: Academic Search Elite, EBSCOhost. Hämtad: 29.10.2018.
- Arcada., 2014, *God vetenskaplig praxis i studier vid Arcada*. Tillgänglig: [https://start.arcada.fi/sites/default/files/dokument/ovriga%20dokument/god\\_vetenskaplig\\_praxis\\_i\\_studier\\_vid\\_arcada.pdf](https://start.arcada.fi/sites/default/files/dokument/ovriga%20dokument/god_vetenskaplig_praxis_i_studier_vid_arcada.pdf) Hämtad 14.11.2018.
- Backman, C. L., 2004, Occupational balance: Exploring the relationships among daily occupations and their influence on well-being. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 71(4), s. 202-209. Tillgänglig: Sage Journals. Hämtad: 6.11.2018.
- Banks, P. Jahoda, A. Dagnan, D. Kemp, J. & Williams, V., 2010, Supported Employment for People with Intellectual Disability: The Effects of Job Breakdown on Psychological Well-Being, *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 23(4), s. 344–354. Tillgänglig: Academic Search Elite, EBSCOhost. Hämtad: 23.10.2018.
- Butterworth, J. Nord, D. Migliore, A. & Gelb, A., 2012, Improving the Employment Outcomes of Job Seekers with Intellectual and Developmental Disabilities: A Training and Mentoring Intervention for Employment Consultants, *Journal of Rehabilitation*, 78(2), s. 20–29. Tillgänglig: Academic Search Elite, EBSCOhost. Hämtad: 23.10.2018.
- Christiansen, C.H. & Townsend, E. A., 2010, An Introduction to occupation. I: Christiansen, C. H. & Townsend, E. A. (red.), *Introduction to occupation: The art and science of living: new multidisciplinary perspectives for understanding human occupation as a central feature of individual experience and social organization*. 2nd ed. Upper Saddle River, N.J: Pearson, s. 1-34.
- Durocher, E. Rappolt, S. & Gibson, B. E., 2014a, Occupational Justice: Future Directions, *Journal of Occupational Science*, 21(4), s. 431-442, Tillgänglig: Taylor & Francis Online. Hämtad: 29.10.2018.
- Durocher, E. Gibson, B. E. & Rappolt, S., 2014b, Occupational Justice: A Conceptual Review, *Journal of Occupational Science*, 21(4), s. 418-430. Tillgänglig: Taylor & Francis Online. Hämtad: 29.10.2018.
- Ellenkamp, J.J.H. Brouwers, E.P.M. Embregts, P.J.C. Joosen, M.C.W. & van Weeghel, J., 2016, Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review, *Journal of Occupational Rehabilitation*, 26(1), s. 56-69. Tillgänglig: Academic Search Elite, EBSCOhost. Hämtad: 8.11.2018.

- Elo, S. & Kyngäs, H., 2008, The qualitative content analysis process. *Journal of advanced nursing*, 62(1), s. 107-115. Tillgänglig: Wiley online library. Hämtad: 14.11.2018.
- Erlandsson, L-K. & Eklund, M., 2006, Levels of Complexity in Patterns of Daily Occupations: Relationship to Women's Well-Being, *Journal of Occupational Science*, 13(1), s. 27-36. Tillgänglig: Taylor & Francis Online. Hämtad: 6.11.2018.
- FDUVa., u.å, *Vad är en intellektuell funktionsnedsättning?* Tillgänglig: <https://www.fduv.fi/sv/information/intellektuellfunktionsnedsattning/> Hämtad: 24.10.2018.
- FDUVb., u.å, *Arbete och meningsfull sysselsättning.* Tillgänglig: <https://www.fduv.fi/sv/information/arbete/> Hämtad: 24.10.2018.
- Finlands Ergoterapeutförbund., 2016, *Toimintaterapeuttien ammattieettiset ohjeet.* Tillgänglig: <http://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/site/assets/files/1080/ammattieettisetohjeet2016.pdf> Hämtad 11.12.2017.
- Finlands FN-förbund., 2015, *FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.* Tillgänglig: [https://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/vammaisten\\_oikeudet\\_2016\\_sv\\_net.pdf](https://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/vammaisten_oikeudet_2016_sv_net.pdf) Hämtad: 24.10.2018.
- Forskningsetiska delegationen., 2012, *God vetenskaplig praxis och handläggning av misstankar om avvikelser från den i Finland.* Tillgänglig: <http://www.tenk.fi/sv/god-vetenskaplig-praxis> Hämtad: 11.11.2018.
- Geiger, B. B. van der Wel, K. A. & Tøge, A. G., 2017, Success and failure in narrowing the disability employment gap: comparing levels and trends across Europe 2002-2014, *BMC Public Health*, 17, s. 1-7. Tillgänglig: Academic Search Elite, EBSCOhost. Hämtad: 23.10.2018.
- Holme, I. M. & Solvang, B. K., 1997, *Forskningsmetodik: Om kvalitativa och kvantitativa metoder.* 2. uppl. Lund: Studentlitteratur. 360 s.
- Håkansson, C. & Wagman, P., 2014, Aktivitetsbalans och andra aktivitetsbehov. I: Kroksmark, U. (red.), *Hälsa och aktivitet i vardagen: Ur ett arbetsterapeutiskt perspektiv.* Nacka: Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter (FSA), s. 16-23.
- Ishii, K. & Yaeda, J., 2010, Job Development Activities for Individuals with Intellectual Disabilities in Japan, *Journal of Rehabilitation*, 76(2), s. 11-16. Tillgänglig: Academic Search Elite, EBSCOhost. Hämtad: 8.11.2018.
- Jacobsen, D. I., 2012, *Förståelse, beskrivning och förklaring: Introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete.* Lund: Studentlitteratur. 327 s.

- Kehitysvammaliitto., 2016a, *Kehitysvammaisuus*. Tillgänglig: <https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/> Hämtad: 24.10.2018.
- Kehitysvammaliitto., 2016b, *Työ*. Tillgänglig: <https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/tyo/> Hämtad: 24.10.2018.
- Kvale, S. & Brinkmann, S., 2009, *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur. 370 s.
- Kårkulla samkommun., 2015, *Service*. Tillgänglig: <http://karkulla.fi/service/> Hämtad: 24.4.2019.
- Lantz, A. 2013, *Intervjumetodik*. Lund: Studentlitteratur. 173 s.
- Law, M., 2002, Participation in the occupations of everyday life, Distinguished Scholar Lecture. *American Journal of Occupational Therapy*, 56(6), s. 640–649. Tillgänglig: AJOT. Hämtad: 6.11.2018.
- McGlinchey, E. McCallion, P. Burke, E. Carroll, R. & McCarron, M., 2013, Exploring the Issue of Employment for Adults with an Intellectual Disability in Ireland, *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 26(4), s. 335–343. Tillgänglig: Academic Search Elite, EBSCOhost. Hämtad: 23.10.2018.
- Migliore, A. Lyons, O. Butterworth, J. Nye-Lengerman, K. & Bose, J., 2018, A Model of Employment Supports for Job Seekers with Intellectual Disabilities, *Journal of Rehabilitation*, 84(2), s. 3–13. Tillgänglig: Academic Search Elite, EBSCOhost. Hämtad: 8.11.2018.
- Nygård, H. & Nygård, V., 2010, *Omsorg, respekt och acceptans. Kårkulla Samkommuns historia 1960–2010*. Kårkulla samkommun, Kirjala. 259 s.
- Socialstyrelsen., 2003, *Klassifikation av funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa*. Tillgänglig: <http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2003/2003-4-1> Hämtad: 7.11.2018.
- Socialvårdslag (upphävd.), 17.9.1982/710, Tillgänglig: <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/kumotut/1982/19820710#L3P27d> Hämtad: 24.10.2018.
- Stadnyk, R. L. Townsend, E. A. & Wilcock, A. A., 2010, Occupational Justice. I: Christiansen, C. H. & Townsend, E. A. (red.), *Introduction to occupation: The art and science of living: new multidisciplinary perspectives for understanding human occupation as a central feature of individual experience and social organization*. 2nd ed. Upper Saddle River, N.J: Pearson, s. 329–358.
- TE-palvelut., 2018, *Lönesubvention*. Tillgänglig: [http://www.te-tjans-ter.fi/te/sv/arbetsgivare/hitta\\_medarbetare/stod\\_for\\_rekrytering/lonesubvention/index.html](http://www.te-tjans-ter.fi/te/sv/arbetsgivare/hitta_medarbetare/stod_for_rekrytering/lonesubvention/index.html) Hämtad: 6.3.2019.

- Townsend, E. & Wilcock, A. A., 2004, Occupational justice and client-centred practice: A dialogue in progress, *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 17(2), s. 75-87. Tillgänglig: SAGEjournals. Hämtad: 8.11.2018.
- Wagman, P & Håkansson, C., 2014, Exploring occupational balance in adults in Sweden, *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 21(6), s. 415-420. Tillgänglig: Academic Search Elite, EBSCOhost. Hämtad: 7.11.2018.
- Walker, Z. Vasquez, E. & Wienke, W., 2016, The Impact of Simulated Interviews for Individuals with Intellectual Disability, *Journal of Educational Technology & Society*, 19(1), s. 76–88. Tillgänglig: Academic Search Elite, EBSCOhost. Hämtad: 23.10.2018.
- Vesala, H. T. Klem, S. & Ahlstén, M., 2015, *Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013-2014*, Kehitysvammaliitto ry, Helsinki. Tillgänglig: [https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton\\_selvityksia\\_9.pdf](https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton_selvityksia_9.pdf) Hämtad: 24.10.2018.
- WFOT., 2016, *Definition of Occupational Therapy*. Tillgänglig: <http://www.wfot.org/AboutUs/AboutOccupationalTherapy/DefinitionofOccupationalTherapy.aspx> Hämtad: 5.11.2018.
- WHO., 2018, *Definition: intellectual disability*. Tillgänglig: <http://www.euro.who.int/en/health-topics/noncommunicable-diseases/mental-health/news/news/2010/15/childrens-right-to-family-life/definition-intellectual-disability> Hämtad: 24.10.2018.

# BILAGOR

## Bilaga 1. Informationsbrev till informanterna

### Förfrågan om medverkan i en forskningsintervju

#### **Tema: Rätt till arbete för personer med intellektuell funktionsnedsättning.**

Vi är tre ergoterapi studerande vid namn Cindy, Emmy och Jonna som nu inlett det tredje studieåret vid yrkeshögskolan Arcada och påbörjat vårt examensarbete. Examensarbetet ingår i ett samarbetsprojekt med Kårkulla och Arcada som behandlar rätt till arbete för personer med intellektuell funktionsnedsättning. Syftet med vårt examensarbete är att beskriva arbetskonsulenter och arbetsgivares erfarenheter av anställningsprocessen av personer med intellektuell funktionsnedsättning. Ni kontaktas för att ni har erfarenhet av anställning av personer med intellektuell funktionsnedsättning på den öppna arbetsmarknaden.

Vi hoppas att Ni kan medverka i en personlig intervju som kommer att ske på det ställe Ni önskar under vecka 5–9 (2019). Beräknade tiden för intervjun är ca 45–60 minuter och intervjun kommer med Er tillåtelse att bandas in.

Deltagandet i intervjun är frivilligt och genom att delta förbinder Ni er inte till att besvara alla frågor. Ni kan också avbryta intervjun om så önskas, utan att ni behöver ange orsak och detta medför inga negativa konsekvenser för er del.

Vi förbinder oss till god vetenskaplig praxis enligt TENK, d.v.s. den forskningsetiska delegationens goda vetenskapliga praxis i Finland samt God vetenskaplig praxis i studier vid Arcada. Vi garanterar därmed alla forsknings deltagares anonymitet under processens lopp och garanterar även vår tystnadsplikt. Materialet som bandas in under intervjun kommer att förvaras oåtkomligt för utomstående under bearbetningen och kommer endast att användas i forskningssyfte. Materialet förstörs efter att examensarbetet är godkänt.

Vid eventuella frågor kan ni kontakta oss eller vår handledare via nedanstående kontaktuppgifter.

Med varm hälsning,

Cindy Laiho, Emmy Hellroos och Jonna Piipponen

Studerande: Cindy Laiho, Emmy Hellroos och  
Jonna Piipponen

e-post:

[cindy.laiho@arcada.fi](mailto:cindy.laiho@arcada.fi)

[emmy.hellroos@arcada.fi](mailto:emmy.hellroos@arcada.fi)

[jonna.piipponen@arcada.fi](mailto:jonna.piipponen@arcada.fi)

Handledare: Tove Werner, lärare i  
ergoterapi

e-post:

[tove.werner@arcada.fi](mailto:tove.werner@arcada.fi)

## Bilaga 2. Samtyckesblankett

(Datum)

Samtycke till intervju

Jag ger mitt samtycke till att bli intervjuad och är medveten om vad syftet med intervjun är. Jag är också medveten om att intervjumaterialet kommer att spelas in för att underlätta bearbetningen av materialet och säkerställa tillförlitligheten. Jag är medveten om att intervjun transkriberas och att materialet kommer att förstöras när det inte längre behövs i forskningssyfte. Jag vet att detta är helt frivilligt och anonymt och att jag får avbryta när jag vill utan negativa konsekvenser och jag får avstå från att svara på frågorna. Jag godkänner att Cindy Laiho, Emmy Hellroos och Jonna Piipponen använder materialet endast i sitt examensarbete.

Jag vill delta i intervjun

Jag vill inte delta i intervjun

---

Underskrift och namnförtydligande

---

Ort och datum

## Bilaga 3. Intervjuguide för arbetskonsulenter

Inledande frågor:

- Hur kommer du som arbetskonsulent i kontakt med personer med IF?
- Vilka erfarenheter har du som arbetskonsulent av anställning av personer med IF?
- Hur ser anställningsprocessen ut? (Hur lång är den? Vilka personer är inblandade?)
- Hurdana utmaningar upplever du att personer med IF kan stöta på när de söker arbete?

Frågor gällande anställning:

- Vad påverkar möjligheterna till att få ett arbete på den öppna arbetsmarknaden? (ex. Bostadsort, passande arbetsuppgifter, lagar, personer i närmiljön, socialstöd/ersättningar/pension)
- Har personer med IF möjlighet att välja inom vilket område de vill arbeta? På vilket sätt?
- Hur ser lönesättningen ut för personer med IF? Vad påverkar lönesättningen?
- Hur har arbetsmarknaden utvecklats i förhållande till anställning av personer med IF? (Ex. För fem år sedan och nu, vad har förändrats?)
- Är heltids eller deltidarbete mer vanligt? Är det svårt att hitta heltidsarbete för de som vill ha det? Varför?

Frågor gällande aktivitetsmarginalisering:

- Hurdana erfarenheter har du av mottagandet av personer med IF på den öppna arbetsmarknaden?
  - Upplever du att det förekommer förutfattade meningar om personer med IF i förhållande till arbete? (arbetsgivare, personal som arbetar med personen, arbetskollabor, anhöriga)
  - Hurdana tankar eller frågor har du stött på från personer i omgivningen?
  - Hur har du upplevt kontakten med arbetsgivare? Förändras tankar under anställningsprocessen eller under anställningens gång?
  - Är den intellektuella funktionsnedsättningen något som diskuteras under anställningsprocessen och på arbetsplatsen? Vem lyfter i så fall fram detta tema?

Avslutande frågor:

- Är det ännu något du vill tillägga eller diskutera vidare?



## Bilaga 4. Intervjuguide för arbetsgivare

### Inledande frågor:

- Hur kommer du i kontakt med personer med IF?
- Vilka erfarenheter har du av att anställa personer med IF?
- Hur ser anställningsprocessen ut ur din synvinkel?
- Hurdana utmaningar upplever du att personer med IF kan stöta på när de söker arbete?

### Frågor gällande anställning:

- Vad anser du att påverkar möjligheten för personer med IF att få ett arbete?
- Hur hittar ni passande arbetsuppgifter?
- Hur ser arbetskontrakten ut? Arbetstider, lönesättning, anpassningsmöjligheter?
- Hur ser möjligheterna till handledning på arbetsplatsen ut?
- Flexibilitet i arbetstider? Finns det rum för individuell anpassning?

### Frågor gällande aktivitetsmarginalisering:

- Arbetar personen enskilt eller i grupp? Hur ser samarbetet ut mellan arbetskollor?
- På vilket sätt anser du att personen med IF tas med i arbetsgemenskapen?
- Hurdana frågor har du stött på från kollegor under anställningsprocessen och anställningen?
- Anser du att det fanns/finns förutfattade meningar hos kollegor eller utomstående?
- Är den intellektuella funktionsnedsättningen något som diskuteras under anställningsprocessen och på arbetsplatsen? Vem lyfter i så fall fram detta tema?

### Avslutande frågor:

- Är det ännu något du vill tillägga eller diskutera vidare om innan vi avslutar?