



**MALMÖ  
UNIVERSITET**  
FAKULTETEN FÖR HÄLSA  
OCH SAMHÄLLE

# ATT ANSTÄLLA ELLER AVSTÅ?

En kvalitativ studie om arbetsgivares attityder och möjligheter till anställning av personer med fysiska funktionsnedsättningar.

DELLHEDE CLARA  
HAMMARSTRAND ELIN

Examensarbete 15 hp  
Handikapp- och rehabiliteringsvetenskap  
Socialpedagogiskt arbete inom funktionshinderområdet  
April 2026

Malmö universitet  
Hälsa och samhälle  
205 06 Malmö

# ATT ANSTÄLLA ELLER AVSTÅ?

En kvalitativ studie om arbetsgivares attityder och möjligheter till anställning av personer med fysiska funktionsnedsättningar.

DELLHEDE CLARA  
HAMMARSTRAND ELIN

Dellhede, C & Hammarstrand, E. Att anställa eller avstå? En kvalitativ studie om arbetsgivares attityder och möjligheter till anställning av personer med fysiska funktionsnedsättningar. *Examensarbete i handikapp- och rehabiliteringsvetenskap 15 högskolepoäng*. Malmö universitet: Fakulteten för hälsa och samhälle, institutionen för socialt arbete, 2026.

## **Abstrakt:**

Ett arbete medför inte endast en ekonomisk trygghet, utan utgör även en drivkraft för social inkludering, bidragande till samhället och ökad livskvalitet. Trots detta är personer med fysiska funktionsnedsättningar underrepresenterade på den reguljära arbetsmarknaden. Syftet med uppsatsen är att undersöka arbetsgivares attityder gentemot personer med fysiska funktionsnedsättningar, samt deras upplevda möjligheter till att anställa målgruppen på den reguljära arbetsmarknaden i en svensk kontext. Uppsatsen baseras på semistrukturerade intervjuer med sex stycken arbetsgivare. Tidigare forskning pekar både på strukturella hinder, som bristande tillgänglighet och anpassningar, samt negativa attityder hos arbetsgivare som bidragande faktorer. Resultaten i uppsatsen visar dock att arbetsgivare generellt har positiva attityder och uttrycker en vilja till att inkludera personer med fysiska funktionsnedsättningar på sin arbetsplats. Trots detta framkom det av studien att ingen av de tillfrågade arbetsgivarna hade någon anställd idag från målgruppen. Arbetsgivarna menade att anledningen till detta var på grund av bristande ansökningar från arbetstagarnas sida, men även begränsningar i arbetsplatsens utformning och anpassningsmöjligheter. Sammantaget visar resultaten skillnader mellan arbetsgivarens positiva attityder och den verkliga inkluderingen på arbetsmarknaden.

**Nyckelord:** Anställning, arbetsgivare, attityder, begränsningar, fysisk funktionsnedsättning, möjligheter.

# TO HIRE OR REFRAIN?

A qualitative study on employers attitudes and opportunities toward people with physical disabilities

DELLHEDE CLARA  
HAMMARSTRAND ELIN

Dellhede, C & Hammarstrand, E. *To hire or refrain? A qualitative study on employers attitudes and opportunities toward people with physical disabilities. Degree project in Disability and Rehabilitation studies 15 hp.* Malmö University: Faculty of Health and Society, Department of Social Work, 2026.

## **Abstract:**

Employment does not only provide economic security, it also serves as a driver of social inclusion, contribution to society, and improved quality of life. Despite this, people with physical disabilities are underrepresented in the regular labor market. The aim of this study is to examine employers' attitudes toward people with physical disabilities, as well as their perceived opportunities to employ this target group in the regular labor market in a Swedish context. The study was based on semi-structured interviews with six employers. Previous research highlights both structural barriers, such as insufficient accessibility and workplace accommodations, and negative employer attitudes as contributing factors. However, the results of this study show that employers generally hold positive attitudes and express a willingness to include people with physical disabilities in their workplaces. Despite this, it emerged that none of the interviewed employers currently had any employees from this target group. The employers explained this by a lack of applications from people with physical disabilities, as well as limitations in workplace design and opportunities for accommodation. Overall, the findings indicate a discrepancy between employers' positive attitudes and the actual level of inclusion in the labor market.

**Keywords:** Attitudes, constraints, employer, employment, opportunities, physical disability

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b>	<b>6</b>
1.2 Bakgrund	6
1.3 Problemformulering	8
1.4 Syfte och frågeställningar	8
1.5 Centrala begrepp	9
1.5.1 Fysisk funktionsnedsättning	9
1.5.2 Attityd	9
1.5.3 Arbetsanpassnings betydelse för inkludering	10
1.5.4 Arbetsgivare	11
<b>2. Tidigare forskning</b>	<b>12</b>
2.1 Inledande reflektion rörande tidigare forskning	12
2.2 Arbetsgivares attityder och rekryteringsprocesser	13
2.3 Kunskap och tidigare erfarenheters roll i anställningsbenägenhet	14
2.4 Ekonomiska faktorer och arbetsgivares anställningsbeslut	15
2.5 Möjligheter och hinder	16
2.6 Sammanfattning av tidigare forskning	18
<b>3. Teori</b>	<b>19</b>
3.1 Handlingsutrymme	19
3.2 Den miljörelativa modellen	20
3.3 Stigma	21
3.4 Motivering av teorier	22
<b>4. Metod</b>	<b>24</b>
4.1 Val av metod	24
4.2 Begränsningar i metoden	26
4.3 Urval	27
4.3.1 Intervjupersoner	27
4.4 Analysgenomförande	28
4.5 Tillförlitlighet	30
4.6 Forskningsetik	31
4.7 Förförståelse	32
4.8 Arbetsfördelning	33
<b>5. Resultat och analys</b>	<b>34</b>
5.1 Inkludering som ideal	34
5.1.1 Inkludering i praktiken	37
5.2 Hinder i arbetsmiljön	40
5.2.1 Möjligheter för anpassningar på arbetsplatsen	43
5.3 Möjliggörande villkor för anställning	47

5.3.1 Erfarenhet av att anställa personer med fysiska funktionsnedsättningar .....	47
5.3.2 Lönesubventioner som avgörande faktor.....	51
<b>6. Resultatdiskussion.....</b>	<b>55</b>
6.1 Förslag till fortsatt forskning.....	58
<b>Referenslista .....</b>	<b>60</b>
<i>Bilaga 1: Intervjuguide.....</i>	<i>64</i>
<i>Bilaga 2: Informationsbrev.....</i>	<i>65</i>

# 1. Inledning

I denna uppsats undersöks arbetsgivares attityder till att anställa personer med fysiska funktionsnedsättningar, samt vilka faktorer som möjliggör anställningar. Uppsatsen har sin utgångspunkt i tidigare forskning och i detta kapitel presenteras inledningsvis en bakgrund, som successivt leder fram till uppsatsens problemformulering och syfte.

## 1.2 Bakgrund

Att ha ett arbete utgör en grundläggande del av vuxenlivet och fungerar som en drivkraft för social inkludering, vilket poängteras av Sjöberg (2002) och Dupont et al. (2026). Sjöberg (2002) lyfter fram hur arbetet ger individen möjligheter att bidra till samhället samtidigt som ekonomisk självständighet och tillhörighet främjas. Vidare visar forskning att sysselsättning bidrar till produktivitet, ekonomisk stabilitet, sociala relationer, välbefinnande och ökad livskvalitet för individen, betonar Andersson et al. (2015). Trots detta är personer med funktionsnedsättning underrepresenterade på arbetsmarknaden, understryker Norstedt (2024) och Tveit Sandvin (2026). Statistik från Statistiska centralbyrån (2024) visar att 48 % av personer med funktionsnedsättningar saknar sysselsättning, och sysselsättningsgraden bland personer med fysisk funktionsnedsättning ligger omkring 45-49 %. Siffrorna indikerar att det finns betydande hinder som påverkar möjligheten att etablera sig på arbetsmarknaden för personer med fysiska funktionsnedsättningar.

Flera studier visar att personer med funktionsnedsättning ofta möter negativa attityder från arbetsgivare, samtidigt som tillgängligheten på arbetsplatser brister, belyser Statistiska centralbyrån (2019). De negativa attityder påverkar inte enbart individen, utan även arbetsgivare som går miste om kompetens och resurs. Abrahamsson (2002) visar att låga förväntningar och bristande kunskap hos arbetsgivare ofta leder till att personer med funktionsnedsättning inte anställs. På liknande sätt argumenterar Maroto och Pettinicchio (2014), att arbetsgivare ofta utgår från antaganden om begränsad arbetsförmåga, vilket påverkar rekryteringsbeslut.

Att vara utanför arbetsmarknaden kan medföra negativa konsekvenser. Det kan leda till ekonomisk utsatthet, sämre levnadsvillkor samt sämre hälsa i jämförelse med personer utan funktionsnedsättning (Andersson et al., 2015). Mot en sådan bakgrund blir det viktigt att skapa förutsättningar för en inkluderande arbetsmarknad.

Orsakerna till den låga sysselsättningsgraden kan förstås utifrån både individuella förutsättningar och strukturella hinder i samhället (Andersson et al., 2015). Enligt Danermark och Larsson Tholén (2016) kan sådana hinder bestå av otillgängliga miljöer och brist på anpassningar av arbetsuppgifter. Hinder kan även innebära begränsade tillgångar till hjälpmedel och anpassade arbetstider. Därtill kan arbetsgivares uppfattningar om personer med funktionsnedsättning som mindre kapabla, något som påverkar deras benägenhet till att anställa. Danermark och Bjarnason (2016) betonar vikten av att öka möjligheterna för personer med fysiska funktionsnedsättningar att både få tillträde och behålla arbete på den reguljära arbetsmarknaden. Arbetet blir betydelsefullt ur flera aspekter. Det kan innebära att främja förankring, tillhörighet, livskvalitet och att inneha rätten att inte vara exkluderad i samhället. Att få och behålla ett arbete och leda till egen försörjning och frigöra sig från bidragsberoende.

Arbetsgivarens ansvar regleras genom Diskrimineringslagen (2008:567), som ställer krav på att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter samt möjligheter. Trots detta visar forskning att diskriminering fortfarande förekommer. Nota et al. (2014) och Padkapayeva et al. (2017) pekar på att mer diskriminering sker på arbetsplatser där anställda förväntas ha kundkontakt, där arbetsgivares bedömningar påverkas av huruvida funktionsnedsättningen är synlig eller inte. Detta är något som indikerar på ett glapp mellan lagstiftning och faktisk praktik.

Danermark och Bjarnason (2016) framhåller att kritik riktas mot Sverige av FN:s kommitté för rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Kritiken innebär behov av ökade stödåtgärder, som syftar till en ökad inkludering. Detta innebär en skillnad mellan politiska åtaganden och faktiskt inkludering i arbetslivet. Danermark och Bjarnason (2016) finner att i konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (artikel 27) anges rättigheten till arbete på samma villkor som andra och att konventionsstater ska ge förutsättningar för det. Forskning visar hur arbetsgivare visar sig positiva till en anställning, men något som inte omsätts i praktiken. Det finns alltså ett gap mellan attityder och faktiskt anställningsbeslut.

Mot denna bakgrund förstår vi att arbetsgivare har en central roll, då deras attityder och upplevda möjligheter påverkar huruvida personer med fysisk funktionsnedsättning inkluderas på arbetsmarknaden. Hammarkrantz (2024) visar att negativa föreställningar, kunskapsbrist

och passivitet kan utgöra hinder för inkludering. Att förhålla sig mer medvetna och ha ett mer inkluderande förhållningssätt genom att ifrågasätta normer och att aktivt ta ansvar över rekryteringsprocesser kan möjliggöra förändring.

### 1.3 Problemformulering

Hammarkrantz (2024) visar att 47% av 700 tillfrågade arbetsgivare inte har sett över sina rutiner för att främja inkludering. Siffrorna skapar ett behov av att undersöka vilka faktorer som möjliggör en anställning samt vilka attityder arbetsgivaren har gentemot personer med fysiska funktionsnedsättningar. Abrahamsson (2002) hävdar att attityderna på arbetsmarknaden är outforskade. Vi vet inte helt säkert hur arbetsgivare ser på fysiska funktionsnedsättningar, om det ses som en risk eller resurs eller hur det ser ut ett ekonomiskt perspektiv.

Enligt våra litteratursökningar samt vad som sägs explicit i vissa studier (se till exempel Abrahamsson, 2002) är attityder på arbetsmarknaden i relation till fysiska funktionsnedsättningar outforskade. Det finns därmed ett behov av fördjupad kunskap om hur arbetsgivare själva beskriver sina attityder samt vilka faktorer de upplever påverkar beslut om att anställa eller avstå från personer med fysiska funktionsnedsättningar. Sådan kunskap kan potentiellt leda till en förbättring av inkludering på arbetsmarknaden samt öka medvetenheten hos arbetsgivare. Kunskap om arbetsgivares attityder kan medföra bland annat utformning av bättre strategier för användandet av arbetsanpassning, vilket skulle öka delaktigheten för personer med fysiska funktionsnedsättningar.

### 1.4 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att undersöka arbetsgivares attityder och hur de beskriver sina upplevda möjligheter till att anställa personer med fysiska funktionsnedsättningar i en svensk kontext. Uppsatsen utgår från följande forskningsfrågor:

1. Hur beskriver arbetsgivare sina attityder till att anställa personer med fysiska funktionsnedsättningar?
2. Vilka faktorer beskriver arbetsgivare som avgörande för att potentiellt anställda respektive avstå anställning av personer med fysiska funktionsnedsättningar?

## 1.5 Centrala begrepp

Följande avsnitt beskriver centrala begrepp i vår uppsats.

### 1.5.1 Fysisk funktionsnedsättning

Danermark och Larsson Tholén (2016) och Egard et al. (2024) beskriver att *funktionsnedsättning* handlar om nedsatt funktion, medan de hinder som uppstår i praktiken beror på samspelet med omgivningen. Socialstyrelsen (u.å) definierar funktionsnedsättning som en nedsättning av en fysisk, intellektuell, eller psykiska funktionsförmåga. En funktionsnedsättning kan vara medfött, det kan uppstå av sjukdom eller av en förvärvad skada. Fysiska funktionsnedsättningar förknippas med rörelsenedsättning och beskrivs av Specialpedagogiska skolmyndigheten (2023) som en nedsatt rörelseförmåga som påverkar hela eller delar av kroppen. Hindren som en person med fysisk funktionsnedsättning kan möta beror på miljön och omgivningen, påpekar Specialpedagogiska skolmyndigheten (2023) och Danermark och Larsson Tholén (2016).

I denna uppsats kommer vi använda oss av begreppet fysiska funktionsnedsättningar. Genom att förklara begreppets innebörd till intervjupersonerna ville vi medföra en förståelse av vad en fysisk funktionsnedsättning kan innebära. Följande framfördes, en fysisk funktionsnedsättning innebär en nedsatt fysisk förmåga. Det behöver inte innebära att du sitter i rullstol utan det kan även handla om syn och hörselnedsättningar samt amputerade kroppsdelar. På grund av individens fysiska funktionsnedsättning medför en nedsatt arbetsförmåga eller behov av extra stöd kan förekomma. Med hjälp av en förklaring av hur vi definierar begreppet upplevde vi att intervjupersonerna fick en mer öppen bild av vad en fysisk funktionsnedsättning innebär. Arbetsgivarna kunde då svara på våra frågor mer trovärdigt och mer sanningsenligt.

### 1.5.2 Attityd

Forskning tyder på att arbetsgivares attityder är avgörande för en möjlig anställning, poängterar Andersson et al. (2015) och Dupont et al. (2026) och argumenterar för att det både handlar om positiva och negativa attityder hos arbetsgivaren. Andersson et al. (2015) påpekar att negativa uppfattningar om arbetsförmåga, närvaro, produktivitet eller prestation påverkar viljan att anställa.

I denna uppsats översätter vi attityder som arbetsgivares inställningar, känsla eller uppfattningar. Det finns en bakomliggande upplevelse av att attityder är något som är negativt betingat, detta är dock inget som vi utgår ifrån och menar. Mer om attityder kommer att skrivas i kap 2.1.

### 1.5.3 Arbetsanpassnings betydelse för inkludering

För att förstå förutsättningar för inkludering på arbetsmarknaden är det viktigt att belysa både tillgängliga och avgörande stödinsatser och de utmaningar som kan uppstå i relation till anpassningar. Arbetsmarknadspolitiska program omfattar anpassningar genom exempelvis tekniska hjälpmedel för personer med funktionsnedsättning, redogör Bjarnason (2016). Anpassningarna kan vara sociala, praktiska eller psykosociala och syftar till att kompensera för nedsatt arbetsförmåga. Bidrag till arbetshjälpmedel ska hjälpa individen att nå, få och behålla arbete, vilket bidrar till ökad inkludering i arbetslivet. Olsen (2022) beskriver upplevelser hos personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden, de vittnar om att arbetsgivare ofta tvekar gällande anpassningar. Samtidigt som arbetsgivare upplever ett hinder i att anställa personer med funktionsnedsättningar då många inte erkänner sin funktionsnedsättning eller informerar om sina behov.

Dupont et al. (2026) poängterar att skillnader mellan individens förmåga och arbetets krav kan uppstå, oavsett om dessa bottnar i individuella förutsättningar eller miljömässiga begränsningar. Detta medför ett behov av arbetsplatsanpassning för att möjliggöra ett fullvärdigt deltagande i arbetslivet. Samtidigt visar Padkapayaeva et al. (2017) att när arbetsplatsanpassningar genomförs på ett genomtänkt och ändamålsenligt sätt kan de skapa stora vinster. Vinsterna visas både för personer med fysisk funktionsnedsättning och arbetsgivare eftersom nytta ofta överskrider kostnader. Samtidigt visas att organisationer som inte eller redan anställer personer med funktionsnedsättning efterfrågar mer kunskap, stöd och tillgång till expertis, samt att få ta del av fungerande exempel. Att samla och tydliggöra evidens kring olika typer av anpassningar kan underlätta för arbetsgivare att orientera sig bland olika alternativ och utveckla strategier för att skapa en mer inkluderande arbetsplats.

Utöver dessa former av arbetsplatsanpassning utgör lönebidrag ett centralt ekonomiskt stöd för att möjliggöra anställning och inkludering. Lönebidrag får arbetsgivare av Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen (u.å) skriver att lönebidrag är ett ekonomiskt stöd till arbetsgivare som anställer personer med bland annat fysisk funktionsnedsättning som påverkar arbetsförmågan. Bidraget fungerar som kompensation för de anpassningar som

behövs och syftar till att möjliggöra anställning och att öka arbetsförmågan. Det finns olika former av lönebidrag beroende på behov och nivån av stödet regleras av individens lönekostnad och arbetsförmåga. Lönebidrag beviljas ofta för begränsade perioder men med möjlighet till förlängning vid fortsatt behov.

#### 1.5.4 Arbetsgivare

I denna uppsats använder vi begreppet *arbetsgivare* för att beskriva personer med ansvar för personalfrågor och rekrytering, samt har som arbetsbeskrivning att anställa personer att utöva arbete inom organisationen. Intervjupersonerna har i varierande grad haft ansvar inom dessa områden. Detta betyder att de inte nödvändigtvis har en arbetstitel som "arbetsgivare" utan snarare beskriver sig som "HR", "rekryterare" eller "personalansvarig". Uppsatsen har inte som syfte att undersöka en specifik bransch. Val av arbetsgivare har inte gjorts med ett visst specifikt syfte eller mål.

## 2. Tidigare forskning

I detta kapitlet presenteras tidigare forskning om hur personer med fysiska funktionsnedsättningar blivit antagna på den reguljära arbetsmarknaden. Vi kommer att presentera arbetsgivares attityder, om kunskapens betydelse, ekonomiska faktorer, Arbetsförmedlingens roll samt arbetsgivares idéer om möjligheter och hinder.

Sökning har gjorts av bibliotekets sökmotor tillhörande Malmö universitet för att hitta relevanta studier till vårt arbete. Valda artiklar har hittats på SwePub, Scopus, Medline och Libsearch med hjälp av sökord som bland annat "disability, handicap, attitudes, hiring, work". Kurslitteratur har varit till stor hjälp i letandet efter information och fakta om vårt valda område. Utöver kurslitteratur har andra böcker använts för att fördjupa oss inom området, böckerna har hittats med hjälp av Malmö universitets bibliotek samt Lunds stadsbibliotek.

### 2.1 Inledande reflektion rörande tidigare forskning

Vi har med i beaktande att äldre litteratur har använts i uppsatsen. Detta ser vi inte som något hinder, då vi finner att äldre litteratur kan ha lagt grunden för senare forskning och bidrar med etablerade begrepp och teorier. Källor från 2002 och 2003 inkluderades i uppsatsen, eftersom litteraturen har beskrivit begrepp eller har haft en dialog med nyare litteratur som vi refererar till i våra analyser. Samtidigt kan användningen av äldre forskning i vissa avseenden betraktas som en begränsning. Detta motiveras av en upplevd brist på nyare litteratur inom vårt valda område, vilket har inneburit att äldre källor i vissa fall har behövt inkluderas för att fylla ut och fördjupa det teoretiska.

Denna uppsats syftar på att endast förhålla sig till individer med fysiska funktionsnedsättningar, vi upptäckte i samband med intervjuerna att få personer hade erfarenhet av fysiska funktionsnedsättningar. Majoriteten av intervjupersonerna hade erfarenhet av psykiska funktionsnedsättningar och drog därefter paralleller mellan fysiska och psykiska. Vi tar hänsyn till att funktionsnedsättningarna inte innebär samma saker och vi kommer i den mån som går att förhålla oss till begreppet fysiska funktionsnedsättningar. Vid undantag kommer vi nämna "funktionsnedsättning", då bristande litteratur och få forskning hittats med endast fysiska funktionsnedsättningar samt att intervjupersonerna benämner andra typer av funktionsnedsättningar i sina svar. Vi har valt att använda den litteratur som skrivit

övergripande om funktionsnedsättningar eftersom vi ansett att de varit relevanta för att besvara vårt syfte.

## 2.2 Arbetsgivares attityder och rekryteringsprocesser

Arbetsgivare visar ofta en generell positiv attityd till anställning av personer med funktionsnedsättning. Denna inställning gäller dock inte alltid arbetsgivarens egna organisation, belyser Nota et al. (2014). Många arbetsgivare uttrycker en socialt positiv attityd till inkluderande arbetsmiljö och det finns en viss acceptans, men Dupont et al. (2026) visar att krav på produktiviteten minskar sannolikheten att arbetsgivare anställer personer med fysiska funktionsnedsättningar.

Padkapayeva et al. (2017) antyder att attityder hindrar eftersom funktionsnedsättning oftast likställs med begränsningar i funktion snarare än något som formas i relation till kontextuella faktorer. Med en sådan syn riskeras individens kompetenser samt möjligheter att osynliggöras, trots att prestationer, kunskaper och färdigheter kan förverkligas i en stödjande miljö. Maroto och Pettinichio (2014) diskuterar hurvida en person får ett arbete beror på arbetsgivarens föreställning av vad en person med fysisk funktionsnedsättning klarar av. Samtidigt påpekar Söderberg (2016) att personer med fysiska funktionsnedsättningar upplever hinder i både den fysiska och sociala miljön, vilket resulterar i en känsla av hjälplöshet. Padkapayeva et al. (2017) påpekar att attitydmässiga och sociala hinder, såsom stereotyper och bristande kunskap hos arbetsgivare, är lika avgörande som de fysiska hinder när det kommer till arbete för personer med fysisk funktionsnedsättning. Andersson et al. (2015) lyfter även att många arbetsgivare själva uppger att de är mer intresserade av att anställa personer ur målgruppen än vad andra arbetsgivare är. Påståendet kan förstås som ett uttryck för social önskvärdhet, eftersom det finns en tydlig skillnad mellan vad arbetsgivare säger och vad de faktiskt gör i praktiken. Att arbetsgivare uttrycker ett intresse utan att det leder till anställning kan förstås som en medvetenhet om diskrimineringslagar. Lagarna förbjuder att neka personer till arbete på grund av funktionsnedsättning.

Padkapayeva et al. (2017) framhåller att en betydande del av möjligheten att kunna anställa en person med fysisk funktionsnedsättning är att rekryteringsprocessen är tillgänglig och anpassad efter individens behov. Detta inkluderar att intervjulokalen är fysiskt tillgänglig samt att den ansvariga som genomför intervjun har relevant information om eventuella anpassningar och stöd. Med sådana åtgärder kan arbetsgivaren skapa mer jämlika

förutsättningar i rekryteringsprocessen. Genom att aktivt arbeta med anpassningar och tillgänglighet kan hinder identifieras. Detta skapar förutsättningar för att undanröja hinder och öka möjligheterna för målgruppen att söka arbete. Utöver att anpassa den fysiska miljön handlar anpassningar även om utformade anpassade arbetsannonser med inkluderande formulering som signalerar öppenhet för sökande med funktionsnedsättning. Arbetsplatsanpassningar, både fysiska och sociala, ska syfta till att hantera attitydmässiga hinder samt skapa långsiktiga förutsättningar för inkludering och interaktion på arbetsplatsen.

## 2.3 Kunskap och tidigare erfarenheters roll i anställningsbenägenhet

Andersson et al. (2015), Nota et al. (2014) och Popovich et al. (2003) visar tydliga samband mellan arbetsgivare som har tidigare erfarenhet av anställning av personer med funktionsnedsättning. Erfarna arbetsgivare har mer positiva attityder och är mer benägna att anställa. Nota et al. (2014) visar dock att tidigare erfarenheter inte alltid leder till positiva attityder, vilket visar på att sambandet är komplext.

Flera studier betonar vikten av kunskap för att inkludera målgruppen. Andersson et al. (2015) förklarar hur tidigare erfarenhet av anställning av personer med funktionsnedsättning skapar kunskap och medvetenhet om stöd som finns tillgängligt, exempelvis ekonomisk ersättning och externt stöd. Popovich et al. (2003) påpekar att ingen erfarenhet ofta speglar sig i okunskap. Okunskapen i sin tur påverkar arbetsgivarens attityder och uppfattningar negativt gentemot att anställa personer med fysisk funktionsnedsättning. Även Padkapayeva et al. (2017) lyfter att bristande kunskap hos både kollegor och arbetsgivare kan utgöra ett centralt hinder för arbetsinkludering. För att motverka okunskap som kan leda till diskriminering på arbetsplatsen kan utbildning och informationsinsatser behövas. Padkapayeva et al. (2017) föreslår att utbildning kan ges av erfarna arbetsgivare som anställer personer med fysisk funktionsnedsättning till erfarna för att ge dem information och kunskap om arbetsplatsanpassningar. Ökad kontakt med målgruppen samt kunskap kan motverka de negativa stereotyperna om personer med funktionsnedsättning (Padkapayeva et al., 2017; Popovich et al., 2003).

Olsen (2022) visar att personer med funktionsnedsättning upplever att arbetsgivare inte är intresserade av att skapa sig kunskap inom området. Okunskaper tenderar att resultera i o genuina insatser för att anställa personer med funktionsnedsättning. Det tillkommer även en

osäkerhet i att erkänna vilka behov av anpassningar målgruppen behöver. Dessutom skapar det ett dilemma eftersom arbetsgivare inte kan tillhandahålla anpassningar om de inte känner till behovet hos arbetstagaren. Att avslöja behovet kan innebära negativa konsekvenser för en anställning uttrycker målgruppen (Ibid.). Att ge arbetsgivaren information om arbetssökandes tidigare arbetslivserfarenheter, styrkor, förväntade färdigheter och andra positiva beteenden som är användbart i arbetslivet tenderar att öka chansen för anställning, påpekar Nota et al. (2014). Information som färdigheter kan minska osäkerheten kring risker i rekryteringsbeslut, vilket kan tolkas som att personen med fysiska funktionsnedsättningar måste bevisa sig mer än en person utan funktionsnedsättning.

## 2.4 Ekonomiska faktorer och arbetsgivares anställningsbeslut

Tidigare forskning visar att arbetsgivare påverkas av ekonomiska faktorer gällande anställning av personer med funktionsnedsättning, antyder Andersson et al. (2015 och Dupont et al. (2026). Dupont et al. (2026) och Maroto och Pettinicchio (2014) beskriver att personer med funktionsnedsättningar anses vara mer benägna att ha hög sjukfrånvaro och ha större medicinska kostnader. En oro från arbetsgivarens sida kring kostnader för anpassningar till målgruppen påverkar i hög grad till att en anställning inte blir av, oberoende av företagsstorlek. Påverkan har dock visat på en positiv utveckling, eftersom arbetsgivare oftare accepterar de extra kostnaderna som kan vara förknippade med att anställa en person med funktionsnedsättning (Ibid.).

Andersson et al. (2015) framhåller att många arbetsgivare kan vara positiva till att erbjuda praktikplatser vilket påvisar en öppenhet för anställning när det finns offentligt stöd, praktiskt och ekonomiskt. När praktiken ska övergå i en tillsvidareanställning eller annan typ av långvarig anställning utan stödet finns det fortsatt utmaningar. Dupont et al (2026) konstaterar att stöd i form av hjälp att få praktikplats ger personer med fysisk funktionsnedsättning möjligheter att skaffa erfarenheter och öka möjligheten till att anställa. Utöver praktik som ger möjlighet till tillträde på arbetsmarknaden, finns ekonomiskt stöd som syftar till att skapa möjligheter till mer långsiktiga anställningar. SOU 2012:31 uppger att det finns särskilda insatser inom arbetsmarkspolitiken som syftar till att dra ner på arbetslösheten och skapa möjligheter för avlönat arbete utan stöd. Insatsen kan exempelvis vara lönebidrag. Lönebidrag är en ersättning eller ett stöd i form av pengar som arbetsgivaren får för att kompensera den nedsatta arbetsförmågan samt verka för anpassningar på arbetsplatsen. Ett lönestöd ska fungera som en ekonomisk trygghet för arbetsgivaren att

faktiskt ta in personer med funktionsnedsättning till arbetsmarknaden. Det ska också fungera som en möjlighet för individen att komma ut på arbetsmarknaden och få utveckla arbetsförmåga med anpassningar och samtidigt få ut lön (Ibid.).

Nota et al. (2014) hävdar att “ekonomiska kriser” inom företag och branscher minskar anställning av personer med funktionsnedsättning eftersom målgruppen anses oförmögna att kontinuerligt uppnå högt produktivetskrav. Produktivitet är en central aspekt för arbetsgivare och hög konkurrens ökar prestationskraven. Maroto och Pettinicchio (2014) visar att arbetsgivarens antagande om en persons produktivitet beror på typen av funktionsnedsättning. Personer med funktionsnedsättning *stigmatiseras* ofta som mindre professionella vilket minskar anställnings sannolikheten. Mer om stigma och stigmatisering skrivs om i teorikapitel 3.3.

## 2.5 Möjligheter och hinder

Arbetsförmedlingen har ansvar för frågor som berör funktionshinderområdet inom arbetsmarknadspolitiken. De har som uppdrag att stödja individer med funktionsnedsättningar och med nedsatt arbetsförmåga att få samt behålla arbete, påpekar Socialstyrelsen (2010). Andersson et al. (2015) visar att personer med fysiska funktionsnedsättningar i hög grad saknar sysselsättning, vilket beror på strukturella hinder, som Arbetsförmedlingen. Myndigheten är avsett att ge stöd, men kan snarare upplevas som ett hinder. Söderberg (2016) påpekar att unga personer med funktionsnedsättning beskriver att de blir bemötta utifrån stereotypa föreställningar istället för enskilda individer. Att inte ses som en enskild individ kan bidra till en känsla av underordning, eftersom de sitter i en beroendeställning gentemot Arbetsförmedlingen.

Hemmström Hemmingsson (2015), generaldirektör på Arbetsförmedlingen, påpekar att det är viktigt att arbetsgivare ser och tar vara på den kompetens som finns hos arbetssökande fast att de inte uppfattas som den ideala medarbetaren. Detta kan göras med hjälp av ekonomiska anställningsstöd, lönesubventioner, som Arbetsförmedlingen erbjuder. Ekonomiskt anställningsstöd leder till att fler arbetssökande får arbete och arbetsgivarna får möjligheter att anställa personer med kompetens som de annars hade gått miste om, på grund av inställningar och attityder mot målgruppen.

Andersson et al. (2015) beskriver flera faktorer som påverkar huruvida arbetsgivare anställer personer med funktionsnedsättning och om anställningen blir framgångsrik. Den främsta och mest avgörande faktorn är öppenhet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Öppenheten innebär att båda parter behöver förstå arbetskrav, nödvändiga resurser samt hur arbetskollaborer bör informeras. Andra viktiga faktorer är utbildning och kunskap, extra resurser samt stöd och slutligen ekonomisk ersättning. Trots dessa möjligheter uppstår ofta hinder för personer med fysiska funktionsnedsättningar. Lindqvist (2020) påpekar att personer med olika typer av fysiska funktionsnedsättningar upplever olika hinder i sin vardag som gör att de hindras från delaktighet och inkludering. Fysiska hinder som trappor, trånga hissar eller otillgängliga platser är olika exempel på hur miljön hindrar personer med fysisk funktionsnedsättning till ett deltagande. Personer i målgruppen upplever känslor som diskriminering och utanförskap.

Padkapayeva et al. (2017) framhåller att en ansvarig roll för arbetsplatsanpassningar, samt regelbundna genomgångar av arbetsplatsen för att identifiera behov, är viktigt. Padkapayeva et al. (2017) framhåller också att uppföljning av anpassningar kan möjliggöra en mer inkluderande arbetsplats för framtiden, både för personer med samt utan fysisk funktionsnedsättning. Universella anpassningar fokuserar på alla medarbetare så att det ska vara fördelaktigt för alla medarbetare, vilket kan leda till att det behövs färre individuella anpassningar. En central del av anpassningar är kommunikationen. Kommunikation omfattar flera dimensioner som är avgörande för möjliggörande av inkludering av personer inom målgruppen. Det blir särskilt viktigt för personer med syn- och hörselnedsättning att fråga och identifiera individens föredragna kommunikationssätt och anpassa arbetsplatsens rutiner därefter. Att tillgängliggöra kommunikation är en förutsättning för inkludering, delaktighet och effektivt arbetsutförande. Brister i kommunikationen utgör ett hinder, medan anpassad och inkluderande kommunikation kan fungera som möjliggörande faktor för anställning (Ibid.).

Abrahamsson (2002) presenterar att äldre föreställningar fortfarande lever kvar, vilka är att funktionsnedsättningar ses som ett hinder på arbetsplatser. Att inkludera fler personer med fysiska funktionsnedsättningar till arbetsmarknaden skulle bidra till minskad arbetslöshet, men också ökad mångfald och delaktighet. Söderberg (2016) betonar att det är viktigt att se personer med fysiska funktionsnedsättningar som en resurs snarare än en belastning. Detta förstärks av Backenroth-Ohsako (2002, s. 166) som uttrycker att "det största funktionshindret sitter i huvudet på arbetsgivaren", vilket belyser hur attityder och föreställningar i sig kan utgöra hinder på arbetsmarknaden.

## 2.6 Sammanfattning av tidigare forskning

Föregående avsnitt visar att arbetsgivare har positiva attityder till att anställa personer med fysisk funktionsnedsättning, men att det inte omsätts i praktiken. Krav på produktivitet, föreställningar om arbetsförmåga och ekonomiska överväganden påverkar anställningsbeslut och kan minska benägenheten till att anställa. Samtidigt utgör attitydmässiga och sociala hinder, som stereotyper och bristande kunskap, betydande barriärer utöver de fysiska hindren.

Tidiga erfarenheter och kunskap hos arbetsgivare framstår som viktiga och avgörande faktorer. Tidigare erfarenhet kan bidra till mer positiva attityder och ökad anställningsbenägenhet, även om forskningen visar varierande resultat. Brist på kunskap kan leda till osäkerhet, förstärkta negativa föreställningar och ett fokus på kostnader snarare än kompetens. Ekonomiska faktorer som oro för sjukfrånvaro och kostnader för anpassningar påverkar arbetsgivarens beslut. Men stödinsatser i form av ekonomiskt stöd kan öka viljan att erbjuda praktik eller anställning.

Det framhålls att vikten av organisatoriskt stöd, öppen kommunikation och anpassningar för att möjliggöra inkludering. Trots att det finns många studier med beröringspunkter till denna uppsats saknas ett specifikt fokus på arbetsgivarens egna attityder och hur de upplever att anställa personer med fysiska funktionsnedsättningar. Trots möjligheter kvarstår hinder både i den fysiska, sociala och strukturella miljön, vilket begränsar delaktigheten på arbetsmarknaden för personer med fysisk funktionsnedsättning. Den befintliga forskningen är genomförd i andra nationella kontexter, vilket innebär att kunskap om hur dessa frågor tas i uttryck i en svensk kontext är begränsad. Detta motiverar till att undersöka arbetsgivares attityder och erfarenheten i Sverige.

## 3. Teori

Följande avsnitt redogör för vilka teorier som har använts för att utveckla och förklara våra resultat. Teorier som är valda för att applicera på resultaten är: Handlingsutrymme, den miljörelativa modellen och stigma.

### 3.1 Handlingsutrymme

Lipsky (2010) beskriver *handlingsutrymme* som det utrymme för professionella på gräsrotsnivå att tolka och bedöma i möten med klienter. Handlingsutrymmet formas av organisationens ramar, som regler och uppdrag. Handlingsutrymme uppstår också då personer upplever att ramarna inom organisationen är otydliga och därför kan tolkas olika. Det innebär inte enbart att agera inom redan uppsatta regler, utan även att tolka, prioritera och utforma hur policys implementeras. Handlingsutrymme ses som en möjlighet för gräsrotsbyråkrater att själva välja hur de ska handla utifrån utrymmet organisationen utgör. Gräsrotsbyråkrat är de professionella som är ansiktet utåt för organisationen, de har även närmast kontakt med medborgare och har mandat att göra egna bedömningar (Ibid.).

Svensson, Johansson och Laanemets (2021) lyfter fram forskaren Ronald Dworkins som tar upp en liknelse mellan handlingsutrymme och ett bakverk, en munk med ett hål i mitten. Fokuset ligger inte i hur stort hålet är, alltså hur stort handlingsutrymmet är, utan vad som finns runt om. Det som finns runt om handlar om organisationens normer, förväntningar, regler samt oskrivna regler eller begränsningar i handlingsutrymmet. Handlingsutrymmet formas i samverkan mellan profession och organisation. Svensson, Johansson och Laanemets (2021) tar även upp forskaren Anders Jönsson som har utvecklat ett sätt att se på handlingsutrymme. Han lyfter fram tre centrala områden: Lagar och legala aspekter, vad som är lagligt och tillåtet att utöva. Hur är arbetet organiserat, om det finns manualer att följa eller om en har fria händer. Sista aspekten lyfter professionella och kollegiala faktorerens betydelse, vilket omfattar den enskildes kunskaper och förhållningssätt men också arbetsgruppen och professionen i det stora hela. Forskaren Anders Jönsson visar att alla dessa tre aspekter påverkar handlingsutrymmet och är bidragande till att begränsa eller förstora det (Ibid.).

När Lipsky (2010) talar om handlingsutrymme drar han paralleller med gräsrotsbyråkrati, det vill säga organisationer som arbetar nära med medborgare och klienter, såsom socialtjänst eller sjukhus. Vårt arbete drar inga paralleller mellan handlingsutrymme och gräsrotsbyråkrati, utan tolkar handlingsutrymmet som något varje profession har i sitt yrke.

Vi anser att alla professioner inom organisationer har ett handlingsutrymme, inte bara gentemot klienter eller kunder, utan också mot varandra och inom arbetsplatsen.

## 3.2 Den miljörelativa modellen

Den miljörelativa modellen beskrivs av Lindqvist (2020) som framhåller att funktionshinder är något som uppstår i relationen mellan individens funktionsnedsättning och den omgivande miljön. Om miljön inte är anpassad till individens behov uppstår ett funktionshinder.

Modellen framtogs som en konkurrent till bland annat den sociala modellen och bygger på att det finns ett gap mellan personens funktionsförmåga och miljöns utformning. *“International Classification of Functioning, Disability and Health”* (ICF) ligger till grund för den miljörelativa modellen. Genom ICF betonas både kroppsliga faktorer och miljöfaktorer, vilket både kan betyda sociala och samhällsliga förhållanden som påverkar individens möjligheter till delaktighet. Sociala förhållanden, även kallat den sociala miljön, handlar bland annat om bemötande, attityder, normer och interaktioner (Ibid.). Lindberg (2016), Myndigheten för delaktighet (2017) och Egard et al. (2024) framhåller att både individuella förutsättningar och samhällsliga faktorer är centrala, vilket innebär att modellen omfattar såväl ett individ- som samhällsperspektiv på funktionshinder.

Egard (2024) framhåller att fokuset i politiken förskjutits från individen till samhället. Detta innebär en förändring från att betrakta funktionshinder som en brist hos individen till att förstå det som ett resultat av samspelet mellan den enskildes förmåga och det omgivande samhällets brister. Det är genom politiken som den otillgängliga omgivande miljön kan förändras och funktionshinder därmed minskas eller elimineras.

Enligt Myndigheten för delaktighet (2017) är den miljörelativa modellen den officiella modellen i Sverige. Lindberg (2016) visar hur modellens framväxt kan kopplas till ett ökat fokus på samhällsdebatten kring levnadsvillkor för personer med funktionsnedsättning, vilket bidrog till att ett miljörelativt synsätt infördes i politiken. I sammanhanget omdefinieras funktionshinder, där det tydliggjordes att en person kan vara funktionshindrad i en situation, men inte i varje situation beroende på hur miljön är utformad. Den miljörelativa modellen synliggör därmed de sociala processer som påverkar uppkomsten av funktionshinder, trots det lyfts det fram kritik. En risk som lyfts med den miljörelativa modellen är den övertro på möjligheten att genomföra miljöanpassningar och att de helt skulle eliminera funktionshinder. Samtidigt betonar Myndigheten för delaktighet (2017) att det är samhället som måste

förändras så att funktionsnedsättningen inte skapar ett funktionshinder, det är samhället som funktionshindrar personer med funktionsnedsättning. Vidare framhåller Egard et al. (2024) att samhället har ett ansvar att åtgärda dessa hinder i syfte att säkerställa mänskliga rättigheter och full delaktighet. Något som sker både genom individuellt riktade insatser och genom strukturella åtgärder på samhällsnivå. Att åtgärda på flera nivåer beror på att funktionshinder är komplext.

### 3.3 Stigma

Goffman (2014) identifierar att stigma är en del av social kategorisering. Kategoriseringen skapar skillnader i vilka människor som anses vara normaten och vilka som anses avvikande. Varje samhälle kategoriserar individer efter egenskaper som den sociala miljön avgör. När en person möter en ny individ ställs individen inför en kategorisering vid första anblick. Omgivningen sätter krav och förväntningar på individen utifrån de normer som finns i miljön. Om individen inte passar in i omgivningens önskade föreställningar och urskiljer sig från normen förknippas individen som avvikande. Avvikandet sätter en stämpel, och man ses inte längre som en "normal" människa (Ibid.). Personer med fysisk funktionsnedsättning kategoriseras som avvikande och märks med ett stigma. Stigmat kan bland annat påverka anställning av personer med fysisk funktionsnedsättning genom att målgruppen kan uppfattas som mindre produktiva eller mer kostsamma. Stigma utformar sig i tre olika kategorier, Goffman (2014) beskriver dessa utifrån kroppsliga avvikelser och missbildningar, fläckar på den personliga karaktären och tribal stigma. Kroppsliga avvikelser kan förklaras med synliga funktionsnedsättningar. Fläckar på den personlig karaktär innebär exempelvis psykisk störning, homosexualitet eller alkoholism. Tribal stigma omfattar religion, nation och ras.

Lindqvist (2012) ger sin tolkning av stigma och lyfter fram det som ett negativt begrepp för att anmärka någons avvikande drag. Samhället och omgivningen bestämmer samt signalerar genom attityder att någon är annorlunda. Både Lindqvist (2012) och Goffman (2014) poängterar att funktionsnedsatta personer kan använda sig av olika strategier för att bemästra sin funktionsnedsättning, exempelvis *passing*, att uppträda så normalt som möjligt eller *covering*, att dölja funktionsnedsättningen i den mån det går. "Problemet" med fysiska funktionsnedsättningar är att de oftast är synliga. Vi ser om någon haltar, sitter i rullstol eller går med en vit käpp. Det blir därför svårt att dölja eller passera med sin funktionsnedsättning.

Nota et al. (2014) förklarar att *stigmatisering* mot personer med funktionsnedsättning spelar en viktig roll då målgruppen ofta undviks, utsätts för fördomar och uppfattas som mindre attraktiva arbetstagare än personer utan funktionsnedsättning. Goffman (2014) presenterar stigmatisering som något som händer i samband med hur människor uppfattar egenskaper i relation till olika normer. Egenskaper hos en individ som anses bryta mot förväntningar och normer inom en social grupp leder till stigmatisering.

### 3.4 Motivering av teorier

Valet av teoretiska utgångspunkter grundar sig i uppsatsens syfte, att undersöka arbetsgivares attityder samt upplevda möjligheter att anställa personer med fysisk funktionsnedsättning.

För att fånga komplexiteten i detta användes tre kompletterande teoretiska perspektiv.

Begreppet handlingsutrymme utifrån vad Lipsky (2010) skriver, möjliggörs en analys av hur arbetsgivare upplever sina möjligheter till agerande i rekryteringsprocessen. Det bidrar med att synliggöra hur beslut inte enbart grundar sig i organisatoriska och strukturella ramar som resurser, arbetsuppgifter och regelverk, utan även av deras individuella attityder. En central del för att kunna besvara frågan om vilka faktorer som påverkar anställningsbeslut.

Den miljörelativa modellen används för att förstå hur funktionshinder uppstår i samspel mellan individens funktionsförmåga och omgivande miljö (Lindqvist, 2020). Perspektivet möjliggör en analys av hur arbetsgivare uppfattar möjligheter och hinder i relation till arbetsplatsens fysiska, organisatoriska och sociala utformning. Teorierna ovan är centrala för uppsatsens fokus som är på upplevda möjligheter till anställning.

Begreppet stigma beskrivs av Goffman (2014) och bidrar till möjligheten att analysera de attityder och föreställningar som arbetsgivare kan ha kring personer med fysisk funktionsnedsättning. Genom perspektivet synliggörs hur stereotyper, normer och negativa föreställningar kan påverka både hur arbetsgivare resonerar kring målgruppen och deras benägenhet till att anställa. Detta är relevant för uppsatsens syfte att studera attityder hos arbetsgivare. Vi utgick inte från att arbetsgivare stigmatiserade personer med fysiska funktionsnedsättningar men begreppet blev relevant under arbetet med analysen då det framkom att ingen hade någon anställd inom målgruppen. Några intervjuade arbetsgivare kunde uttrycka sig med stigma gentemot personer med fysiska funktionsnedsättningar.

Tillsammans möjliggör dessa teoretiska utgångspunkter en helhetsförståelse av hur individuella attityder och sociala föreställningar samspelar i arbetsgivarens bedömningar. De belyser även hur den fysiska miljöns förutsättningar påverkar beslut kring anställning av personer med fysisk funktionsnedsättning.

## 4. Metod

I följande avsnitt redovisas för vilken metod och vilka förfaranden som vidtagits för att besvara forskningsfrågorna. Kapitlet avslutas med etiska reflektioner.

### 4.1 Val av metod

Eftersom vårt syfte är att analysera vilka attityder arbetsgivare har gentemot att anställa personer med fysiska funktionsnedsättningar, samt vilka faktorer som möjliggör en anställning i en svensk kontext. Vi ansåg att en *kvalitativ* metod var mest lämplig. Valet av denna metod motiveras av att den kvalitativa ansatsen fokuserar på språkliga uttryck och meningsinnehåll snarare än kvalitativa mått. Kvalitativ metod har alltså fokus på språk snarare än siffror, menar Bryman (2018).

Bryman (2018) påpekar att den kvalitativa forskningen oftast bygger på tre steg: *induktivt synsätt*, *kunskapsteoretisk ståndpunkt* och *ontologisk ståndpunkt*. Ett induktivt synsätt menas med att en utgår från data eller tidigare observationer som sedan utvecklas till teorier. Fokus ligger på att försöka förstå människors egna upplevelser, tankar och tolkningar, där subjektiva upplevelser är centrala. Synsättet utgår även från att den sociala verkligheten ständigt förändras och skapas genom människors handlingar och tolkningar. Kunskapsteoretisk ståndpunkt förklaras som vikten av den sociala verkligheten och hur deltagarna tolkar sin verklighet samt sin miljö. Utgångspunkten är att intervjupersonens kunskap formas i den miljö personen befinner sig i, det vill säga att kunskapen inte är objektiv eller oberoende. Det innebär att fokuset ligger på hur individen själv ger mening åt, uppfattar och erfarar sin sociala miljö. Detta skapas och möjliggörs genom semistrukturerade intervjuer. En ontologisk ståndpunkt ses som konstruktionistisk och innebär att sociala egenskaper är resultatet av ett samspel mellan individer och inte av deras föreställningar som finns "där ute". Det handlar alltså om hur individen uppfattar verklighetens natur och vad som anses vara verkligt (Ibid.). I denna uppsats tillämpas dessa synsätt då analysen utgår från intervjupersonernas egna erfarenheter, upplevelser samt tolkningar. Fokuset ligger på att förstå hur deltagarna uppfattar sin sociala verklighet.

För att samla in data till vår uppsats har vi använt oss av *semistrukturerade intervjuer*.

Bryman (2018) förklarar att semistrukturerade intervjuer är en metod där forskarna i för tid

har utsett olika teman som de ska förhålla sig till under hela intervjun. De förbestämde temana och frågorna som forskaren tagit fram och som kommer följa hela intervjun kallas för intervjuguide. Intervjuguiden ska omfatta frågor som möjliggör att forskaren får information om hur intervjupersonerna erfarar sin värld och sitt liv. Trots förbestämde frågor och teman har intervjupersonen frihet att utforma svaren på så sätt att de blir personliga. För att få till en betydelsefull intervjuguide tar Bryman (2018) upp några viktiga ståndpunkter, exempelvis att använda ett begripligt språk och att inte ställa ledande frågor. Med hjälp av öppna frågor får intervjupersonerna själva utveckla sina svar, de får fritt prata och forma svaren så de blir personliga. Med öppna frågor får vi ta del av information som vi innan empirin inte visste fanns. Vi utformade vår intervjuguide (se bilaga 1) med hjälp av Brymans utgångspunkter.

Att använda sig av intervjuer ger en djup insikt i personers upplevelser, erfarenheter och värderingar, antyder Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2022). Intervjuer ger en möjlighet för intervjupersonerna att med egna ord och formuleringar svara på frågorna och med detta forma svaren dit de vill. Med hjälp av intervjuer kan man på kort tid ta del av flera personers tankar kring ett ämne. Intervjupersonerna kan berätta hur praktiska saker går till men också om olika upplevelser och erfarenheter de har. Intervjuerna som genomfördes gjordes hälften på intervjupersonernas arbetsplatser. Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2022) menar att genomföra intervjuer på intervjupersonernas enskilda arbetsplatser kan medföra en känsla av att de vill presentera sig på ett visst sätt, som en bra chef. Två av intervjuerna genomfördes på Malmö universitet, i bokade grupprum och sista intervjun, digitalt via Teams. Trots att vår strävan var att ha alla intervjuer fysiskt, hade en intervjuperson inte möjlighet till detta. Intervjun utfördes istället på Teams efter respondentens önskan, vilket medförde att vi kunde inkludera alla önskade arbetsgivare. Vi var medvetna om att det kan påverka möjligheten att fullt ut observera kroppsspråk och skapa samma interaktion som i ett fysiskt möte. Detta kan i viss mån ha påverkat svarens bredd och djup, vilket kompletterades med många följdfrågor.

Det fanns en medvetenhet om att intervjupersonerna inte har samma kunskapsnivå inom det valda området. Detta tas i beaktande genom att använda ett tydligt språk samt genom att förklara centrala begrepp inför intervjun, exempelvis vad en fysisk funktionsnedsättning är. Tillsammans genomfördes sex intervjuer där båda medverkade på samtliga, antalet intervjupersoner bestämdes i enighet med Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2022) som argumenterar för att intervjua mellan sex-åtta personer. Antalet intervjuer möjliggör en beskrivning av en specifik grupp och bidrar till att öka tillförlitligheten genom att det

insamlade materialet är relativt oberoende av enskilda personliga uppfattningar om exempelvis förhållanden på arbetsplatsen.

## 4.2 Begränsningar i metoden

Insamling av data kommer att hittas med hjälp av semistrukturerade intervjuer. För att arbeta med metoden på bästa sätt, är det av betydelse att vi är bekanta med vilka begränsningar som finns. Trots att en intervju har många fördelar, finns det även brister med denna metod som Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2022) förklarar. En nackdel med intervjuer är att intervjupersonerna inte gör det de säger, det vill säga vi kan inte säkerställa att personerna talar sanning. Syftet med uppsatsen är att analysera hur arbetsgivare eller personer involverade i rekryteringsprocessen förhåller sig till anställning av personer med fysiska funktionsnedsättningar. Detta kan upplevas som ett känsligt ämne, då arbetsgivaren inte vill framstå som elaka eller riskera att organisationen de representerar framställs negativt. Det finns därför en risk för att intervjupersonerna betonar organisationens arbete med mångfald eller ger socialt önskade svar, snarare än att berätta riktiga tankar och åsikter om en anställning av personer med fysiska funktionsnedsättningar. Denna aspekt har tagits med när utformandet av frågorna till intervjun skapades. Vi har därför valt att inkludera frågor som tar upp vilka möjligheter som finns för att en anställning blir möjlig. Genom att fördela fokuset mellan attityder och möjligheter skapar uppsatsen en bredd. Hade vi endast tagit med intervjupersonernas attityder hade möjligen ärligheten varit mindre och färre personer hade deltagit, eftersom betoningen på attityder ofta är negativt kopplade.

En annan potentiell begränsning i intervjustudier rör sig om frågor kring tolkning och förståelse. Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2022) belyser att det finns en risk för att forskaren misstolkar vad intervjupersonen avser att berätta. Detta kan i sin tur leda till att svaren och analysen blir felaktig. För att motverka missförstånd och felaktiga tolkningar har vi valt att spela in ljudet från intervjuerna med samtycke av intervjupersonerna. Båda två är med under alla intervjuer och har fördelat upp frågorna på ett sådant sätt att den som inte ställer frågor är närvarande och lyssnar aktivt och är lyhörd för följdfrågor. Eftersom vi är två studenter med under varje intervju upplevs risken för missförstånd eller felaktiga tolkningar mindre. Vi väljer även att transkribera nära in på intervjuerna för att behålla känslan som fanns under intervjun.

## 4.3 Urval

Vi har valt att inkludera ett brett urval av branscher och arbetsgivare. Det breda urvalet motiveras dels av praktiska skäl, såsom att möjliggöra tillräckligt antal intervjupersoner inom en begränsad tidsram. Men också av att uppsatsens syfte är att undersöka vilka attityder och upplevda möjligheter som finns för att anställa personer med fysiska funktionsnedsättningar utan att begränsa analysen till specifik kontext. Genom att inkludera fler branscher ökar variationen i arbetsuppgifter, organisatoriska strukturer och arbetsmiljö. Trots detta möjliggör ett brett urval att undersöka mer generella attityder samt identifiera övergripande mönster i hur rekryteringsansvariga ser på möjligheten till att inkludera personer med fysisk funktionsnedsättning på arbetsmarknaden.

För ett deltagande i uppsatsen krävdes att personerna hade en roll som omfattar arbete med personalfrågor, anställning eller rekryteringsprocesser. Urvalet avgränsas till städerna Malmö och Lund, vilket möjliggjorde att intervjuerna kunde genomföras genom majoriteten fysiska möten. Intervjupersoner eftersöktes via mejl, där några mejladresser hämtades från företagens hemsidor medan andra erhöles genom studenternas kontaktnät, vissa intervjupersoner hjälpte oss att hitta andra personer att intervjua. Bryman (2018) förklarar bekvämlighetsurval som ett lättillgängligt val för forskaren. Anledningen till att vi använde oss av ett bekvämlighetsurval var för att få till så många intervjuer som möjligt på kort tid. Vi fick mejladresser till olika arbetsgivare via vårt kontaktnät. När vi fick svar från några intervjupersoner erbjöd de sig i sin tur att kontakta fler inom urvalet, något som Bryman (2018) benämner som ett snöbollsurval. Intervjupersonerna har ingen tidigare relation till studenterna och var för varandra okända.

### 4.3.1 Intervjupersoner

I följande avsnitt presenteras intervjupersonerna mer utförligt. Intervjupersonernas namn har ersatts med fiktiva namn för att ge en mer levande bild för läsaren och samtidigt säkerställa att intervjupersonerna förblir anonyma. Utdrag från citat i resultat- och analysdelen kommer att anonymiseras genom att ta bort ord som kan vara avslöjande och ersätta dessa med “[...]”.

Intervjuperson 1: Ellinor, arbetar som HR inom ett stort företag med 1000 anställda i Sverige, företaget finns runt om i Europa. Hennes roll är bland annat att stötta upp cheferna vid rekryteringsprocesserna.

Intervjuperson 2: Felix, arbetar som teamchef inom ett stort företag som finns runt om i hela Sverige och har bland annat ansvar över personal, lönesamtal och rekrytering. Företaget finns i både Sverige och andra delar i världen med ca 1600 anställda i hela koncernen.

Intervjuperson 3: Thomas, har rollen “Manager Operations” och har ansvar över bland annat personal och ledning. Företaget finns runt om i Sverige och även andra delar av världen.

Intervjuperson 4: Julia, arbetar inom HR och har ansvar inom rekryteringsprocesser och stöttar personalfrågor. Arbetsplatsen finns i Sverige med ca 60 anställda, men finns även runt om i världen.

Intervjuperson 5: Sara, arbetar dels som chef, samt har hand om personal och rekrytering inom dagligvaruhandeln. Företaget är stort och finns runt om i hela Sverige.

Intervjuperson 6: Kim, har ansvar över personal och rekryteringsprocesser inom ett stort företag som finns runt om i Sverige.

## 4.4 Analysgenomförande

*Tematisk analys* är en metod som används för att analysera, identifiera och redovisa mönster i empiriskt material. Barman och Weurlander (2024) förklarar den tematiska analysen som induktiv där forskaren nyttjar både kreativitet och förståelse för att hitta teman som tar upp något meningsfullt. Följande avsnitt kommer belysa Bryman (2018) och Braun och Clarke (2006) sex faser som beskriver hur man utför en tematisk analys.

Bryman (2018) och Braun och Clarke (2006) beskriver att första steget efter insamlad empiri är att bekanta sig med sitt empiriska material. Det empiriska materialet bestod av transkriberade intervjuer. Vi valde att transkribera alla intervjuer manuellt, för hand. Detta medförde att vi snabbt lärde känna vår data samt började applicera eller markera delar ur transkriberingen som vi tyckte var av nytta. Vi upplevde detta som ett effektivt sätt att få sätta sig in i materialet och få en djupare förståelse för datainsamlingen. Ahrne och Eriksson-Zetterquist (2022) argumenterar för att själv göra transkriberingen för att det medför att man undviker misstolkningar samt missförstånd av materialet. Vi var uppmärksamma på repetitioner av olika intervjupersoner som svarat överensstämmande på frågor för vilka delar som vi bedömde kunna ligga till grund för olika koder. Detsamma gäller språkliga kopplingar, flera intervjupersoner kunde besvara några frågor med liknande erfarenhet och dess anledning på liknande sätt vilket gjorde det lätt för oss att sortera. Ahrne och Eriksson-Zetterquist (2022) beskriver redigerad transkription, något som vi använder oss av. Med redigerad transkription har vi tagit bort ljud som hummande samt andra ljud som “mm” och

“eh” när vi transkriberade materialet. För att få ett tydligt och lättläst material finns inte upprepningar eller felsägningar med.

Genom denna transkriberingsmetod medförde det att vi arbetade mycket med våra intervjuer och det underlättade för oss att uppmärksamma möjliga koder. Kodning beskrivs av Barman och Weurlander (2024) som att finna likheter eller olikheter i sitt insamlade empiri. Bryman (2018) förklarar att en kod är som en etikett på en meningsfull del av materialet och diskuterar vikten av att ha några frågeställningar att tänka på vid kodning, som “vad representerar denna information?” eller “vilket tema är denna information ett exempel på?” (Bryman, 2018, s. 698). Det är även sunt att börja med sin kodning nära i tid när man har samlat in sin data. Att koda nära i tid undviker att ha för mycket data att koda samtidigt men även för att få en ökad förståelse till sin data (Ibid.).

Vi valde att transkribera och koda vårt material direkt efter varje intervju. Vi delade upp arbetet så att båda fick testa att transkribera intervjuerna. Braun och Clarke (2006) påpekar att samma datautdrag kan kodas flera gånger och därmed vara relevanta för flera olika teman. Vi markerade i våra transkriberade intervjuer för möjliga koder för att sedan sammanställa dem i en tabell. Tabellen användes för att visuellt analysera materialet och upptäcka mönster som låg till grund för tema bildningen, vilket Braun och Clarke (2006) förklarar som nästa fas. Det innebär att genom koder identifiera återkommande mönster. Identifierade mönster bildar teman. Ett tema kan beskrivas som en kategori som är kopplad till forskningsfrågan, förklarar Bryman (2018). Temat ska ge en grund för att skapa en teoretisk förståelse av det empiriska materialet.

Braun och Clarke (2006) lyfter fram nästa fas som innebär att granska sina teman på olika nivåer. Första nivån handlar om att granska sina teman för att se om de bildar tydliga mönster. Vi valde att använda oss av en whiteboardtavla för att kunna skriva upp och visuellt se om våra teman bildar mönster. Andra nivån förklaras som en förfining där varje tema jämförs med data utdragen för att bedöma hur väl de stämmer överens (Ibid.). Vi arbetade med andra nivån på liknande sätt och använde oss av whiteboardtavla för att visuellt kunna bedöma överensstämmelse mellan datautdrag och tema. Den näst sista fasen, förklarar Braun och Clarke (2006), att varje tema analyseras för att bedöma hur relevanta de är för forskningsfrågan. Vi gick igenom varje tema samtidigt som vi hade forskningsfrågorna nedskrivna på ett papper bredvid för att kontrollera att temana var tydligt kopplade och relevanta för forskningsfrågorna.

Sista fasen innebär att ta fram den slutgiltiga rapporten. Analysen, tillsammans med relevant datautdrag och teori, ska skapa en förståelse och koncentrerad redogörelse (Braun och Clarke, 2006). Genom att inkludera tillräckligt med datautdrag styrks varje temas framkomst. I denna fas arbetade vi med att sammanställa vår analys genom att noggrant välja ut datautdrag som tydligt representerade våra teman och koppla dem till relevanta teoretiska perspektiv. För att teoretisera använde oss av Rennstam och Wästerfors (2015) som beskriver teoretisering som en process för att kunna bekräfta eller koppla tidigare teorier till sin egna empiri. I vårt arbete innebar detta att vi kontinuerligt rörde oss mellan empiri och teori. Rennstam och Wästerfors (2015) fortsätter med att lyfta fram modellen expert-commentary units som ett sätt att presentera analysen på ett strukturerat sätt. Där utdrag från det empiriska materialet kombineras med kommentarer och tolkningar tillsammans med tidigare teorier. Vi använde denna modell genom att först skriva en inledning för att sätta scenen för att följa upp med datautdrag från empirin, följt av analys och tolkning med hjälp av teoretiska teorier.

## 4.5 Tillförlitlighet

Bryman (2018) anger fyra beståndsdelar för att uppnå de krav som finns för att skriva tillförlitligt. Trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet och en möjlighet att styrka och konfirmera. Tillförlitligheten menas med att forskningsresultaten ska vara pålitliga och konsekventa, trots att analysen bygger på studenternas egna tolkningar.

Med trovärdighet resonerar Bryman (2018) att forskaren återger verkligheten på ett sätt som framstår rimligt och tillförlitligt. Resultaten ska överensstämma med intervjupersonernas sociala verklighet. För att arbeta trovärdigt har vi valt att spela in varje intervju med godkännande av intervjupersoner. Inspelade intervjuer medför att vi i efterhand kan avlyssna intervjun på nytt och i sin tur leder det till minskad risk för feltolkningar. Vi har kunnat föra stödanteckningar under intervjuens gång för att bibehålla känslan som var i rummet och därmed förstå intervjupersonerna på ett djupare sätt. Anteckningar som gjorts har varit mest om icke-verbala händelser som utspelats under intervjun. I somliga fall har följdfrågor tilldelats samt upprepningar av intervjupersonens svar för att bekräfta att svaren tolkas på ett rätt sätt.

Överförbarhet syftar på i vilken utsträckning resultaten från en studie kan tillämpas i andra sammanhang eller vid andra tidpunkter. För att möjliggöra överförbarhet behöver forskaren

ge detaljerade och fylliga beskrivningar av den kontext som studerats. Detta möjliggör för andra att bedöma om resultaten kan vara relevanta och överförbara till andra miljöer eller situationer, påpekar Bryman (2018). Eftersom våra intervjuer gjordes på olika arbetsplatser med olika personer inom olika branscher var vi tvungna att ställa frågor som skulle kunna appliceras på ett brett urval. Det vill säga att frågorna inte var riktade mot endast en matvaruhandel och därmed kunde arbetsgivare inom sjukvården inte svara på frågorna.

Bryman (2018) fortsätter med att förklara pålitlighet vilket motsvarar det som inom kvantitativ forskning benämns reliabilitet och innebär hur tillförlitlig forskningsprocessen är. Detta innebär att uppsatsen ska vara genomförd på ett sådant sätt att andra kan följa och förstå hur forskaren gått tillväga samt bedöma rimligheten i resultaten. Uppsatsen har genomförts med semistrukturerade intervjuer, vilket ger intervjupersonen en frihet att svara på frågorna och sätta en personlig stämpel i svaren. Svaren samt följdfrågor kommer därför att vara varierande i varje intervju. Vi utgick alltid från vår intervjuguide och frågade samtliga frågor till varje intervjuperson för att kunna jämföra svaren och bidra till struktur. Vi anser att variation i följdfrågor ses som fördjupade i uppsatsen. För att säkerställa pålitligheten har datainsamling och analysprocessen beskrivits noga, något som möjliggör att följa forskningsprocessen. Möjlighet att styrka och konfirmera förklarar Bryman (2018) innebär att forskaren ska kunna visa att personliga värderingar eller teoretiska utgångspunkter inte medvetet har påverkat uppsatsens genomförande eller dess slutsatser. Samtidigt ska det finnas en medvetenhet om att fullständig objektivitet är svårt att uppnå inom samhällsvetenskaplig forskning (Ibid.).

Valet av tema för uppsatsen gjordes gemensamt av oss båda författare, eftersom det är ett område vi finner intressant och relevant att undersöka vidare. Vi har inga direkta egna erfarenheter av forskningsområdet vilket stärker vår neutrala del. Samtidigt har vi tidigare skrivit ett fördjupningsarbete om ett liknande forskningsområde, vilket har gett oss en viss förförståelse. Intervjufrågorna som har använts i studien anser vi inte varit ledande, utan de har varit utformade för att ge deltagarna stöd i att själva utveckla sina svar och resonemang kring egna erfarenheter och upplevelser.

## 4.6 Forskningsetik

Bryman (2018) identifierar fyra etiska principer som vi har tagit hänsyn till:

informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Informationskravet beskrivs som den information som forskaren ska ge ut till de berörda personerna angående uppsatsens syfte och frivillighet. Personerna har fått att avstå från undersökningen och kan när som helst utan förklaring välja att hoppa av undersökningen (Ibid.). För att intervjupersonerna ska få ta del av denna information har vi skrivit ett informationsbrev (se Bilaga 2) som samtliga involverade intervjupersoner får ta del av för att få en tydlig bild av studien. Bryman (2018) förklarar att samtyckeskraven menas att intervjupersonerna i undersökningen själva har rätt att bestämma över sin medverkan. Personerna vi eftersträvar i vår undersökning är vuxna, vilket innebär att de själva kan samtycka till ett deltagande. Konfidentialitetskravet säkerställdes och de innebär att all information om intervjupersonerna behandlas med försiktighet samt säkerhet. Alla uppgifter ska därför förvaras på ett säkert sätt så att obehöriga inte kommer åt dem. Nyttjandekravet syftar till att uppgifterna som vi får in om enskilda personer ska endast användas till ändamålet, påpekar Bryman (2018).

Uppsatsen fokuserar på arbetsgivares attityder och hur de ser på möjligheter till anställning till personer med fysiska funktionsnedsättningar. Uppsatsen kommer inte att behandla känsliga personuppgifter och behöver därför inte ett godkännande enligt etikprövningslagen, skriver Vetenskapsrådet (2024). Genom att rikta uppsatsen mot arbetsgivare istället för målgruppen (personer med fysiska funktionshinder) gör vi ett medvetet val och undviker att skada en redan utsatt grupp. Vi ser ingen risk med att ett deltagande skulle innebära skada eller upplevt obehag.

För att uppnå god forskningsetik repeterar vi innan intervjuens start syftet med studien samt informerar om att deltagandet är helt frivilligt och att intervjupersonen när som helst har rätt att avbryta sin medverkan utan att ange skäl. Vi frågade även intervjupersonerna om de samtycker till en medverkan samt till att intervjun spelades in.

## 4.7 Förförståelse

Vi går in i olika situationer med en viss kompetens och en förförståelse som man inte alltid är medveten om. Föreställningar, förväntningar eller teorier om hur världen ser ut, om hur människor beter sig eller vad våra handlingar kan komma att leda till har en betydelse för hur vi ska kunna handla. Vi alla bär på en ryggsäck med olika kunskaper som vi litar på, dessa

kunskaper har vi inget behov av att ifrågasätta. Dock kan nya eller oväntade erfarenheter utmana våra inlärd föreställningar (Thomassen, 2007).

Den förförståelsen vi besitter är baserad på tidigare litteratursökning till ett fördjupningsarbete samt vår tre års utbildning inom handikapp- och rehabiliteringsvetenskap. Båda har tidigare erfarenheter av att arbeta på arbetsplatser där målgruppen inte har prioriterats och där attityder hos arbetsgivare påverkat huruvida personer med fysisk funktionsnedsättning fått tillträde på arbetsplatsen. Det är med hjälp av vår förförståelse som intresset och viljan att studera vilka attityder och upplevda möjligheter som arbetsgivare har till att anställa personer med fysisk funktionsnedsättning vuxit fram.

Med utgångspunkt i vår förförståelse är vi medvetna om att den kan påverka möjligheten att uppnå full objektivitet i uppsatsen. Denna insikt har gjort att vi har förhållit oss kritiska till både insamlad data och våra egna tolkningar. Eftersom det annars riskerar att minska tillförlitligheten. För att begränsa denna påverkan har vi aktivt arbetat med att kontinuerligt ifrågasätta våra antaganden och vara öppna för att resultatet kan motsäga våra initiala uppfattningar. Vi har låtit empirin styra analysen snarare än våra tolkningar som baseras på våra förväntningar.

## 4.8 Arbetsfördelning

Uppsatsen har genomförts med en relativt jämn arbetsfördelning utifrån respektive intresseområden. Vi har huvudsakligen arbetat med uppsatsen gemensamt och under majoriteten av tiden skrivit tillsammans. Avsnitt som bakgrund, tidigare forskning, problemformulering och resultat har skrivits gemensamt. Teori och metodkapitlen har däremot delats upp och skrivits delvis individuellt. Elin har haft ett större ansvar för litteratursökningar och har identifierat relevanta vetenskapliga artiklar och tidigare forskning. Clara har haft ett särskilt ansvar för datainsamling och kodning. Tillsammans har vi utformat en intervjuguide och båda har hjälpt till att finna intervjupersoner.

Vi har gemensamt genomfört samtliga intervjuer samt transkriberat materialet. Arbetet har till stor del utförts tillsammans, vilket har bidragit till en enhetlig text med en tydlig röd tråd genom uppsatsen. Vid eventuella oenigheter har vi prövat bådars förslag och därefter fattat gemensamma beslut.

## 5. Resultat och analys

Följande avsnitt redovisar resultaten samt vår analys. Resultaten har organiserats i ett antal teman och underteman för att på ett strukturerat sätt kunna besvara uppsatsens forskningsfrågor. Temana "Inkludering som ideal", "Inkludering i praktiken" samt "Erfarenhet av att anställa personer med fysisk funktionsnedsättning" bidrar främst till att besvara forskningsfrågan om hur arbetsgivare beskriver sina attityder till att anställa personer med fysisk funktionsnedsättning. Eftersom dessa teman belyser arbetsgivares uppfattningar, tidigare erfarenheter och förhållningssätt. Följande temana, "Hinder i arbetsmiljö", "Möjligheter för anpassningar på arbetsplatsen", "Möjliggörande villkor för anställning", samt "Lönesubventioner som avgörande faktor" relaterar i huvudsak till forskningsfrågan om vilka faktorer arbetsgivare beskriver som avgörande för att anställa eller avstå från att anställa personer med fysisk funktionsnedsättning.

### 5.1 Inkludering som ideal

Respektive arbetsgivare framställer sin arbetsplats som ett öppen, där alla ska känna sig välkomna. Majoriteten av intervjupersonerna beskriver arbetsplatserna som inkluderande och aktivt arbetande mot diskriminering, vilket kan förstås som att arbetsgivare uttrycker positiva attityder till inkludering av personer med fysisk funktionsnedsättning. Detta framgår tydligt av citaten:

“Vi är väldigt duktiga på inkludering och det är något som har legat oss varmt om hjärtat i många år” (Sara).

“Jag har inte sett något om varför man inte skulle inkludera någon” (Felix).

Thomas och Kim framhåller att inkludering är förenat i bolagets värderingar och sättet de rekryterar:

“Asså våra bolagsvärderingar är väldigt tydliga, att vi är inkluderande och inte diskriminerar” (Thomas).

“Vi jobbar mycket med fördomsfria rekryteringar, där vi varken bryr oss om kön, funktionalitet, ålder eller vart du kommer ifrån“ (Kim).

Julia och Ellinor betonar att arbetsplatsen är fysisk tillgänglig och organisatorisk öppen:

“Jätteöppen arbetsplats, anpassad i hög utsträckning” (Julia).

“Utifrån oss så tror jag att vi väldigt ofta vill välkomna alla. Och vi har möjlighet att välkomna alla i form av ålder, kön, funktionsförmåga och var man kommer ifrån” (Ellinor).

Datautdrag ovan tyder på att arbetsgivarna i hög grad formulerar en självbild av att vara inkluderande, vilket speglar en uttalad positiv attityd till inkludering. Denna självbild kan förstås som ett sätt för arbetsgivarna att positionera sig i linje med rådande normer, ideal samt lagstiftning. Citaten som speglar öppenheten kan innebära att arbetsgivarna är medvetna om den sociala önskvärdheten som finns om en inkluderande arbetsplats och att de formulerar sig i enighet med vad som uppfattas som normativt eftersträvt i sammanhanget. Trots en öppenhet i synen på inkludering visade sig dock att det inte fanns någon person med fysiska funktionsnedsättningar på respektive arbetsplats. Detta indikerar på ett glapp mellan arbetsgivares uttryckta attityder och den faktiska praktiken, vilket är viktigt för att förstå hur attityderna tar sig i uttryck. Citatet från Kim tyder på att arbetsplatsen arbetar med sina potentiella negativa attityder mot målgruppen genom en fördomsfri rekrytering. Tillvägagångssättet att rekrytera går i linje med vad Hemström Hemmingsson (2015) skriver, att arbetsgivare måste lägga sina fördomar åt sidan och bredda sina perspektiv och föreställningar om vilka arbetssökande som kan passa för en arbetsroll.

Samtidigt uttryckte sig en av arbetsgivarna, som inte behöver arbeta med sina negativa attityder, eftersom de redan har en inkluderande miljö och många som söker sig till dem med olika typer av funktionsnedsättningar:

“Jag upplever det som att folk med funktionsnedsättningar söker ganska frekvent, sen kan det vara för att snacket går och folk vet att hos oss är det väldigt öppet [...] det beror väl på att det syns hos oss, att här arbetar olika människor och att vi har en god kontakt med Arbetsförmedlingen” (Sara).

Det blir tydligt att organisatoriska och sociala faktorer, såsom arbetsplatsens rykte och upplevda öppenhet till anpassningar, påverkar individers benägenhet att söka sig till en arbetsplats. Citatet av Sara kan förstås utifrån Lindqvist (2020) och den miljörelativa

modellen. I modellen skapas funktionshinder inte enbart i relation till den fysiska miljön, utan även i sociala och organisatoriska sammanhang. Saras beskrivning av hur arbetsplatsens rykte, synliga mångfald och samarbete med Arbetsförmedlingen påverkar vilka som söker sig till dem. Det skapar en förståelse för hur miljön, både i social och organisatorisk bemärkelse, kan fungera som möjliggörande faktor för inkludering. När en arbetsplats signalerar öppenhet och inkludering kan de därmed bidra till att minska upplevelsen av funktionshinder. Detta tyder på att positiva attityder inte enbart uttrycks i ord, utan även i hur organisationer arbetar och uppfattas av omgivningen.

Ovan förstärks även i Kims resonemang som lyfter behovet av att arbeta mer aktivt med extern kommunikation för att synliggöra att personer med fysisk funktionsnedsättning är välkomna:

“Det är kanske att vi som ett av världens största [...] kanske borde göra mer reklam utåt, att vi gärna tar in personer med funktionsnedsättningar, en riktad kampanj eller liknande. Så det blir ännu mer synligt, att vi inte ser det som något hinder utan att vi ser personen” (Kim).

Kims resonemang kan förstås i relation till den miljörelativa modellen som beskrivs av Lindqvist (2020). Organisatoriska strategier som riktad reklam, med syfte att öka inkludering, påverkar den sociala miljön. När arbetsplatsen aktivt signalerar inkludering, öppenhet och mångfald minskar risken för att funktionshinder uppstår i mötet mellan individ och miljö. Som Kim säger, att de gärna vill få in personer med funktionsnedsättningar, gör att arbetsplatsen kan med öppenhet påverka vilka som ansöker till dem. Sättet att kommunicera utåt fungerar inte enbart som information, utan bidrar också till att förändra normer och föreställningar om vem som skulle passa i rollen. Kims citat visar på hur arbetsgivares attityder aktivt kan formas och förstärkas genom organisatoriska strategier, genom exempelvis hur arbetsplatsen väljer att formulera annonser om vem som passar i rollen. Vi förstår den riktade kommunikationen som en aktiv insats för att öka inkludering. Genom stärkt inkludering behövs även utvecklingen i hur man arbetar med anpassningar eller alternativa arbetssätt för att minska risken för funktionshinder. Sara menar att de arbetar inkluderande och att de syns utåt. Saras arbetsplats har därför redan börjat skapa utvecklingen mot en arbetsplats utan funktionshinder. Utvecklingen bidrar till det ömsesidiga samspelet mellan individ och miljö för att arbetsplatsen aktivt ska arbeta med att forma en mer inkluderande och tillgänglig arbetsplats.

### 5.1.1 Inkludering i praktiken

Glappet mellan uttalade attityder och faktiska praktiken kan förklaras genom brist på ansökningar från målgruppen. Det visade sig att många arbetsgivare upplever brister på ansökningar av personer med fysiska funktionsnedsättningar till deras arbetsplats. Bristen kan påverka arbetsgivaren och arbetsplatsens kunskap, mångfald och upplevda möjligheter till anpassningar:

“Om jag ska vara helt ärlig, eftersom att vi inte haft så mycket ansökningar så har det inte varit så mycket uppe på tapeten. Om vi hade haft flera ansökningar så hade vi behövt arbeta mer med anpassningar och vilka möjligheter som finns, och arbeta aktivt för det” (Ellinor).

I likhet med detta beskriver även Julia hur begränsad rekrytering och få ansökningar påverkar vilka som ansöker:

“Vi har sällan någon annons, vi söker inte särskilt ofta ny personal, så där har jag ingen kunskap om vem som sökt och när jag kollar på CV generellt så tittar man bara på kunskap och erfarenheter” (Julia).

Även i de fall där ansökningar förekom, upplevs de som få, vilket förstärker bilden av låg närvaro av målgruppen:

“Vi får in ansökningar från alla typer av människor, det är svårt för mig att svara på hur många som söker med fysiska funktionsnedsättningar... Vi har haft några i arbete under mina år, det är inte många- det kan jag ju säga” (Kim).

Hemström Hemmingsson (2015) påpekar att deras arbete på Arbetsförmedlingen påverkas av arbetsgivares öppenhet och vilja att anställa personer som står långt ifrån arbetsmarknaden, där bland personer med fysisk funktionsnedsättning. Det innebär att intervjupersonernas citat kan tolkas som okunskap i hur Arbetsförmedlingen arbetar. Det kan även uppfattas som att de avsäger sig ansvaret för möjligheten till inkludering på arbetsplatsen. Maroto och Pettinicchio (2014) påpekar å andra sidan att personer med funktionsnedsättning ofta söker sig till vissa yrken utifrån arbetets karaktär, egna föreställningar om förmåga samt typen av sin funktionsnedsättning. Personer med fysiska funktionsnedsättningar söker yrken som är mindre fysisk krävande eller erbjuder flexibla arbetstider. Det gör att man kan förstå

inkludering delvis som ett samspel mellan arbetstagarens preferenser och arbetsgivaren. Samtidigt upplever personer med funktionsnedsättning ett begränsat urval av arbetsplatser där de kan konkurrera. Det kan leda till att målgruppen söker sig till lägre kvalificerade yrken trots hög kompetens och bidrar till att många är överkvalificerade för sina arbeten (Maroto & Pettinicchio, 2014; Dupont et al., 2026). Arbetsmarknaden för personer med fysisk funktionsnedsättning påverkas av ett ömsesidigt samspel mellan arbetstagarens egna val och arbetsgivarens uppfattningar, påpekar Maroto och Pettinicchio (2014). Arbetsgivarens uppfattningar kan här förstås som att attityder påverkar rekryteringsprocessen och vilka individer som ges tillträde på arbetsmarknaden. Eftersom att få personer söker sig till vissa arbetsplatser blir behovet av anpassningar inte aktuella, vilket gör att arbetsplatsen blir mindre attraktiv och fortsätter vara otillgänglig.

I linje med hur Lipsy (2010) förklarar handlingsutrymme kan vi förstå arbetsgivarens perspektiv och uppfattar det som begränsat, även om det finns möjlighet att arbeta proaktivt med anpassningar. Många arbetsgivare väljer att inte prioritera anpassningar, trots att handlingsutrymme finns. Detta kan tolkas som att även om arbetsgivare uttrycker positiva attityder, omsätts det inte alltid i praktiskt handlande. Intervjupersonerna Kim, Ellinor och Julias citat kan förstås utifrån arbetsgivarens handlingsutrymme som beskrivs av Lipsky (2010). Handlingsutrymme är det utrymme som aktörer inom organisationer har att tolka och hur de omsätter i praktiken. Hur arbetsgivare formar och omsätter sitt handlingsutrymme i praktiken påverkas av deras attityder till att anställa personer med fysiska funktionsnedsättningar. Arbetsgivaren måste agera inom de givna ramar som formas av strukturella och sociala faktorer på arbetsplatsen. Dessa faktorer påverkar huruvida personer med fysisk funktionsnedsättning får arbete även hur arbetsgivaren använder sitt handlingsutrymme i rekryteringsprocessen. Bedömningen av vem som är mest lämplig till rollen i en rekryteringsprocess påverkas av tidigare erfarenheter, organisatoriska normer och föreställningar om vem som passar i arbetsrollen. Faktorerna kan förstås som en del av arbetsgivarens attityder då de påverkar hur målgruppen värderas i rekryteringssammanhang. Därför kan arbetsgivarens handlingsutrymme bidra till att antingen bredda eller begränsa möjligheterna för personer med fysisk funktionsnedsättning till att få och behålla arbete.

Arbetsgivarens handlingsutrymme kan vidare påverkas av stigma. Goffman (2014) beskriver hur negativa föreställningar om funktionsnedsättning riskerar att styra beslut, vilket kan leda till att möjligheter till arbete begränsas, trots att utrymme för andra beslut finns. Detta visar

hur attityder inte enbart uttrycks verbalt, utan också tar sig uttryck i konkreta beslut och handlingar.

Abrahamsson (2002) framhåller att det inte endast är arbetsgivarnas inre föreställningar eller bristande kunskap som sätter stopp för anställning av personer med funktionsnedsättningar. Det skapar en förståelse för hur arbetsgivares attityder formas i relation till kontexten de verkar inom, snarare än enbart individuella föreställningar. Abrahamsson (2002) fortsätter och poängterar att personen själv kan stå för mycket av attitydförändringar när en talar om empowerment<sup>1</sup>, att äga sin situation och ta saken i egna händer. Personer med funktionsnedsättningar kan ta på sig en roll som underordnad under livets gång. Något som kan medföra bristande självförtroende i arbetssökandet och uttrycker sig i negativ attityd gentemot sig själv. Söderberg (2016) påpekar att unga personer med fysisk funktionsnedsättning kan uppleva att deras ambitioner hålls tillbaka. Främst beroende på omgivningsfaktorer som materiella förhållanden likt lokaler och utomhusmiljö. Men även begränsas av vänner och familj, mer än sin fysiska funktionsnedsättning. Detta kan även förstås i linje med stigmatisering. Hur yttre hinder som samhällets föreställningar påverkar individens egna uppfattningar om sina möjligheter. En sådan självbild hos den arbetssökande påverkar hur arbetsgivare uppfattar målgruppen, vilket bidrar till att forma deras attityder.

Citaten av Ellinor och Julia framhåller hur arbetsansökningar avsaknads. Bilden av de avsaknade arbetsansökningar kan förstås genom en förståelse för hur den miljörelevativa modellen förklarar att funktionshinder skapas av miljön (Lindberg, 2016; Myndigheten för delaktighet, 2017; Egard et al, 2024). Det miljörelativa perspektivet beskriver hur funktionshinder uppstår i samspelet mellan individens förutsättningar och arbetsmarknadens strukturer. Utifrån denna förståelse kan intervjupersonernas citat tolkas som att avsaknaden av ansökningar av personer, som är i behov av extra stöd, bidrar till att en otillgänglig miljö. Detta medför att arbetsmiljön inte utvecklas, vilket tyder på att en ömsesidig process mellan individ och arbetsmiljö skapar funktionshinder. Samtidigt leder bristen på anpassningar till att färre personer söker sig till arbetsplatsen eftersom den inte anses tillgänglig. Miljörelativa modellen synliggörs när Ellinor uttrycker hur de hade arbetat med anpassningar om fler individer i behov av anpassningar hade sökt sig till deras arbetsplats. Det belyser hur

---

<sup>1</sup> Empowerment är ett begrepp som kan sammanfattas med egenmakt, inflytande och stolthet (Starrin, 2011).

arbetsgivares attityder och prioriteringar samspelar och bidrar till att forma möjligheter till inkludering på arbetsmarknaden. Lindqvist (2020) påpekar att den miljörelativa modellen synliggör hur funktionshinder inte enbart uppstår i den fysiska miljön, utan även genom organisatoriska strukturer och sociala processer. Den miljörelativa modellen samt citaten skapar en förståelse för hur synen på funktionshinder påverkas både av tillgången till arbete och möjligheten till inkludering.

## 5.2 Hinder i arbetsmiljön

Flera av intervjupersonerna berättade att hur de ansåg att miljön på respektive arbetsplats inte var anpassad eller tillgänglig för personer med fysiska funktionsnedsättningar. Otillgängliga miljöer framträder som en central faktor som arbetsgivare beskriver som avgörande för att potentiellt avstå eller anställa en individ med fysisk funktionsnedsättning. En intervjuperson anger att det är en annan aktör som äger arbetsplatsen och att möjligheten för anpassning är utanför deras kontroll:

“Ja, yttre faktorer och det är ju ingenting vi bestämmer över hur arbetsplatsen ska vara, det blir ju en fråga att lyfta med en annan aktör” (Ellinor).

Medans Julia lyfter fram att hinder även finns i yrken som inte går att anpassa:

“Det finns vissa yrken här som inte går att anpassa, du ska kunna gå upp på en hög höjd där säkerhet är prio 1 och kan vi inte garantera säkerhet framför tillgänglighet, måste vi garantera säkerhet” (Julia).

Av citaten ovan framställs hur säkerhetskrav och arbetsuppgifternas karaktär är avgörande faktorer som kan leda till att arbetsgivare avstår från anställning. Många arbetsgivare uttrycker sig ha otillgängliga och opassande arbetsmiljöer för att kunna anställa personer med fysiskt funktionshinder. Trots otillgängliga miljöer är det arbetsgivares attityder som är det största hindret för anställning, påpekar Andersson et al. (2015). Intervjupersonen Ellinor förklarar att de har påpekat för en beroende aktör, hur arbetsplatsen är otillgänglig för personer i rullstol, men det har inte skett någon ombyggnad. På grund av beroendet berättar Ellinor att de inte fortsatt påtryckningarna med risk att få ett avslutat samarbete. Vi kan förstå ovan som hur funktionshinder skapas av organisatoriska strukturer och påverkar möjligheten att genomföra anpassningar i samspel med arbetsgivarens attityd. Detta går i linje med den

miljörelativa modellen som Lindqvist (2020) beskriver som att funktionshinder skapas inte enbart av den fysiska miljön. Funktionshinder är även kopplat till organisatoriska strukturer och i Ellinors fall ett beroendeförhållande. Arbetsgivaren har inte alltid kontroll och beroendet bidrar till att upprätthålla en otillgänglig miljö. Genom att sitta på en position som Ellinor gör kan hon inte eliminera funktionshinder på arbetsplatsen. Ellinors och Julias agerande och citat tyder på att deras attityder och agerande till anställning av personer med fysisk funktionsnedsättning inte prioriteras.

Även om den fysiska miljön är otillgänglig, förstärks problem av att arbetsgivare inte prioriterar eller inte känner sig ha kontroll över anpassningar. Vidare kan detta förstås som ytterligare avgörande faktor i beslutet att inte anställa, vilket leder till fortsatt otillgänglighet och begränsade anställningsmöjligheter. Felix säger följande:

“Så jag tänker att vill man så kan man. Men det finns vissa områden som det inte fungerar på, på grund av uppgifter och fastighets utformande. Men en del av begränsningarna i [...] kan vara branddörrar och att man har gallergolv. Det är alltså arbetsplatsen som är utformad på ett otillgängligt sätt. Annars tycker jag att kontorsarbete inte är några konstigheter” (Felix).

Medan Ellinor uttrycker:

“Vid [operativt arbete] finns inga möjligheter. Där finns inga diskar som är anpassade för rullstol, och det vet jag är en sak som vi har lyft upp, det har ju med arbetsplatsen att göra. Vi kan inte göra mer än att lyfta det, tror att vi vill vara mer inkluderande men vi är absolut begränsade” (Ellinor).

Intervjupersonen Ellinor resonerar kring att om arbetsplatsen hade varit anpassad och tillgänglig, ser hon inga hinder för att personer med fysisk funktionsnedsättning skulle kunna anställas hos dem. Detta indikerar på att den fysisk miljö och tillgänglighet fungerar som faktor för att avstå eller möjliggöra anställning. Miljömässiga faktorer, både som stöd och hinder, spelar en avgörande roll för att personer ska kunna inkluderas i de yrken som personerna söker, antyder Olsen (2022). När arbetsmiljön är fullt anpassad för en funktionsnedsättning kan funktionshindret upplevas mindre eller sluta kännas begränsande. I praktiken är det få funktionsnedsättningar som hindrar arbetet om arbetsplatsen är tillgänglig och anpassad (Ibid.). Det går i linje med den miljörelativa modellen som Lindqvist (2020)

beskriver genom att förklara att när miljön är anpassad efter individens behov finns inget hinder. Personen blir endast hindrad av miljön, inte av sin funktionsnedsättning. När nödvändiga anpassningar inte genomförs eller prioriteras, består funktionshinder och upprätthålls. Arbetsgivare är ofta återhållsamma med att införa åtgärder, något som kan bero på bristande kunskap eller oro för kostnader, beskriver Bjarnason (2016). Detta begränsar i sin tur arbetsmöjligheter för personer med fysisk funktionsnedsättning.

Ellinors beroendeförhållande gör att hon agerar passivt och hon blir därmed en del av miljön som gör personer med fysisk funktionsnedsättning funktionshindrade på arbetsplatsen. Olsen (2022) påpekar att många inom målgruppen har en rädsla för arbetsgivarens reaktioner och risken för att uppfattas som besvärlig när individen begär anpassningar. Detta skapar oss en förståelse för hur både fysiskt hinder och sociala faktorer påverkar huruvida en arbetsplats är inkluderande. Fysisk tillgänglighet är en förutsättning för inkludering, men attityder och upplevda risker blir ofta avgörande för om personer med fysisk funktionsnedsättning verkligen inkluderas på arbetsplatsen. Det kan vi förstå utifrån hur Egard (2024) beskriver den miljörelativa modellen och hur den bidrar till att synliggöra vilka faktorer som arbetsgivare beskriver som avgörande för möjligheten att anställa personer med fysisk funktionsnedsättning. Det handlar både om fysiska möjligheter och sociala faktorer som attityder. Datautdragen från intervjupersonerna visar att den fysiska miljön, som trappor eller branddörrar samt brist på anpassade arbetsstationer, skapar hinder för personer från målgruppen. Eftersom intervjupersonerna inte har förändrat miljön skapas en förståelse för att hur arbetsgivare agerar och prioriterar kan grundas i vilka attityder de har.

Egard et al. (2024) fortsätter med att skriva att funktionshinder inte bara handlar om att eliminera fysiska hinder utan det handlar om att skapa organisatoriska förutsättningar till förändring. Varken Ellinor, Julia eller Felix har organisatoriska förutsättningar på sina arbetsplatser, trots att vi kan tolka att det finns en medvetenhet om brister i arbetsmiljön. När förutsättningarna inte finns riskerar funktionshinder att uppstå och skapas över tid. Samtidigt visar intervjupersonernas beskrivningar att några arbetsuppgifter anses svåra eller omöjliga att anpassa, exempelvis där säkerhet prioriteras. Funktionshinder skapas eftersom miljöns krav och förutsättningar inte kan anpassas efter individens förutsättningar. Den fysiska tillgängligheten tillsammans med den sociala och organisatoriska aspekten, som arbetsgivares attityder och prioriteringar, är avgörande för tillträde på arbetsmarknaden för personer med fysisk funktionsnedsättning. Funktionshinder skapas därmed i ett komplext samspel mellan individ, fysisk miljö och organisatoriska strukturer.

Beroendeförhållanden och organisatoriska strukturer kan även tolkas utifrån hur Lipsky (2010) beskriver handlingsutrymme som ett samspel mellan organisation och arbetsgivare. I linje med Lipsky kan vi förstå hur arbetsgivarna och deras handlingsutrymme begränsas av faktorer som organisatoriska strukturer, säkerhetskrav och beroendeförhållanden. Faktorerna påverkar möjligheten att genomföra anpassningar och förändra miljön, vilket innebär att den fysiska miljön blir oförändrad trots identifierat behov. Samtidigt handlar det inte enbart om faktiska begränsningar utan upplevt handlingsutrymme, vilket vi förstår när Ellinor säger “vi kan inte göra mer än att lyfta frågan”. Det visar hur handlingsutrymmet i vissa fall inte utnyttjas fullt ut, vilket bidrar till otillgänglighet. Organisationens ramar minskas, i Ellinors fall, möjligheterna att utföra anpassningar. Möjligheten att påverka och förändra är begränsad, något som leder till att handlingsutrymmet inte kan utnyttjas.

### 5.2.1 Möjligheter för anpassningar på arbetsplatsen

Eftersom intervjupersonen Ellinor beskrev arbetsplatsen som fysiskt begränsad, diskuterades anpassningar för redan anställda som förvärvar en fysisk funktionsnedsättning. Av intervjun framkom hur arbetsplatsen kan agera i sådana situationer, och vilka faktorer arbetsgivare beskriver som avgörande.

“Vi ser alltid över möjligheten för omplacering men den är svår, det är väldigt många som jobbar på [operativt arbete] och det enda som går att omplacera dem till är en annan avdelning. Men personen ska också kunna röra sig fritt där i ett trångt utrymme. Just det stillasittande med administrativa arbetet har vi begränsade platser till” (Ellinor).

Arbetsgivare förväntas möjliggöra en återgång till arbete, i kombination med stöd och omskolning. Modifierat arbete för medarbetare som har förvärvat en funktionsnedsättning innebär ofta tillfälliga anpassningar av arbetsuppgifter utifrån individens funktionsförmåga, påpekar Padkapayeva et al. (2017). Empirin visar dock att möjligheter i praktiken begränsas av arbetsplatsens utformning. Vi kan förstå och tolka detta i linje med Lipsky (2010) som förklarar handlingsutrymme och hur arbetsgivares möjligheter att genomföra omplaceringar och anpassningar påverkas av strukturella faktorer som arbetsuppgifternas utformning, lokalernas tillgänglighet och antal tjänster. Handlingsutrymmet kan då upplevas som villkorat som Svensson, Johnsson och Laanemets (2021) skriver, det innebär att det finns en vilja att agera men organisatoriska ramar begränsar möjligheter. Det Ellinor säger tydliggör de

villkorade handlingsutrymmet, där möjligheten till omplacering begränsas både av den fysiska miljön och organisatorisk struktur, exempelvis begränsat antal administrativa tjänster. Detta visar på att Ellinor identifierar möjligheter men begränsas av vad som anses genomförbart. Men när omplacering framställs som svår eller begränsad kan det riskera att leda till att färre anpassningsmöjligheter prövas, trots att visst utrymme kan finnas.

Ellinor menar att omplaceringsmöjligheter är begränsade på grund av den fysiska och organisatoriska miljön. Utifrån hur Lindberg (2016), Myndigheten för delaktighet (2017) och Egard et al. (2024) beskriver den miljörelativa modellen genom hur funktionshinder förstås utifrån individens funktionsförmåga i samspel med arbetsplatsens utformning. Trånga utrymmen och begränsade antal administrativa tjänster är exempel från empirin. Det medför en förståelse av att det inte enbart är individens funktionsnedsättning som påverkar funktionsförmågan utan arbetsplatsens struktur skapar eller förstärker hinder. Padkapayeva et al. (2017) synliggör däremot att återgången till arbete inte enbart handlar om individanpassningar, utan även hur arbetsmiljön organiserar och utvecklas. Bland annat genom de mellanmänniska aspekterna, hur arbetsgivare agerar och vilka attityder arbetsgivare har. Den miljörelativa modellen enligt hur Lindqvist (2020) skriver, tydliggör att funktionshinder kan minskas genom både individuella och strukturella förändringar. Men kvarstående begränsningar i miljön riskerar att upprätthålla hinder, exempelvis när omplaceringsmöjligheter är få eller arbetsmiljön inte är flexibel. Utifrån detta perspektiv blir det tydligt hur funktionshinder inte enbart skapas i en statisk miljö utan skapas av hur arbetsplatser väljer att utforma, prioritera och förändra arbetsmiljön. Det innebär att arbetsgivare inte bara förhåller sig till funktionshinder, de är med och skapar funktionshinder.

Medan andra arbetsgivare arbetar aktivt för att minska funktionshinder:

“Vi anpassar så mycket vi kan oavsett vad för funktionsnedsättning, det kan vara att man behöver ta paus oftare, eller att man jobbar kortare dagar eller får stöd som att bara vara på vissa avdelningar” (Sara).

Detta förstärks av Kim som ger bilden av att organisatoriskt stöd och anpassningar är centralt:

“Vi är med och hjälper kandidaten vid extra anpassningar på arbetsplatsen” (Kim).

Sara och Kim försöker i stor utsträckning använda sitt handlingsutrymme och genomföra individuella anpassningar, som förändrade arbetstider, arbetsmiljön eller arbetsuppgifter. Det kan förstås utifrån ett miljörelativt perspektiv. Lindqvist (2020) påpekar att ett försök för att minska funktionshinder är genom att anpassa samspelet mellan individens funktionsnedsättning och arbetsmiljön. På sättet som Kim arbetar med inkludering, genom att uttrycka att de hjälper till med extra anpassningar, tydliggörs arbetsgivares attityder till att anställa personer med fysisk funktionsnedsättning. Anpassningarna tyder även på vilka faktorer de själva anser som avgörande för potentiellt anställa. Sara uttrycker hur de erbjuder arbetstagaren fler pauser, kortare dagar eller stöd att möjliggöra anställningen. Genom anpassningar försöker arbetsgivare aktivt förändra arbetsplatsen så att funktionshinder inte uppstår. När intervjupersonen Sara använder sitt handlingsutrymme genom att hitta individuella anpassningar, visas besittande kunskap och erfarenhet. I relation till hur Lipsky (2010) framhåller att kunskap utvecklas genom professionellas erfarenhet och deras förståelse för hur de verkar inom organisationens regler och ramar. När arbetsgivare aktivt använder sitt handlingsutrymme för att anpassa arbetet kan funktionshinder minska, men om utrymmet är begränsat eller inte utnyttjas riskerar hinder att kvarstå.

Ovan kan förstås i enighet med Padkapayeva et al. (2017) som för resonemang om att universella anpassningar kan förstås som ett sätt att i förväg utforma miljön så färre hinder uppstår. Vi kan tolka att Sara har kunskap om anpassningsmöjligheter, eftersom hon säger att de "anpassar så mycket vi kan". Samtidigt synliggörs bilden av att anpassningarna är situationsbundna och kunskapen främst gäller individuella lösningar. Anpassningarna riktar sig främst mot individen snarare än att vara en del av ett förebyggande arbete. De bidrar därför inte direkt till att arbetsmiljön blir inkluderande för en bredare målgrupp. Däremot kan kunskap om olika typer av anpassningar öka möjligheten att anställa personer med varierande behov, då flera anpassningar kan tillgodose olika individuella förutsättningar. Vilket tydliggör vilka faktorer som arbetsgivare beskriver som avgörande för att potentiellt anställa. Ett sådant synsätt går då inte i linje med den miljörelativa modellen som Lindqvist (2020) förklarar, eftersom fokus riktas mot att anpassa individen snarare än att förändra miljön. Eftersom man kan förstå det som att ansvaret för att hantera funktionshinder delvis läggs på individen snarare än att arbetsmiljön i grunden förändras. Funktionshindret för individen kan då tillfälligt reduceras men inte elimineras.

En av arbetsplatsanpassningarna som möjliggör arbete för flera med fysisk funktionsnedsättning är möjligheten att kunna arbeta hemifrån, vilket kan förstås som en

faktor som arbetsgivare ser som viktig för att kunna anställa inom målgruppen. Hemarbete är möjliggörande för att problem relaterade till pendling ska elimineras, men kan också innebära en trygghet i flexibilitet i arbetsmiljön enligt Padkapayeva et al. (2017) och Dupont et al. (2026). Felix säger följande:

“Med möjligheten att arbeta hemifrån vill vi, när man skolas in, föredrar vi att man är inne på kontoret. För att lära känna varandra på ett bra sätt, har man träffats öga mot öga så är det mycket lättare att kommunicera sen, oavsett vad folk säger vad verkligheten är. Men när man har skolats in och är någorlunda självgående har man möjlighet att arbeta hemma. Och det finns ingenting som hindrar dig från att fortsätta med det. Dock vill vi ha in dig en del av tiden för att behålla det sociala” (Felix).

“Det finns en generell riktlinje med hur mycket vi ska jobba på plats och hemma, men chefer får lov att själva göra bedömningar - så de är inga problem skulle jag säga” (Thomas).

Det Felix och Thomas säger går i linje med Padkapayeva et al. (2017) som påpekar att distansarbete skapar en god möjlighet för att säkerställa inkludering. Men det finns även nackdelar med det, distansarbete kan innebära brist på social kontakt, känslor av isolering och brist på struktur. Genom att arbeta på plats kan arbetsgivare arbeta med inkludering och social acceptans, vilket påverkar attityder mot personer med fysisk funktionsnedsättning. I praktiken kan detta utövas med att ha arbetsytor och kontorslandskap där social interaktion uppmuntras. Vi kan förstå det som att inkludering på arbetsplatsen inte enbart handlar om fysiska anpassningar, utan om det sociala samspelet. Som arbetsgivare behövs anpassningarna kompletteras med stödjande arbetsmiljö som tydligt arbetar för att inkludera personer med fysisk funktionsnedsättning. Dessa är faktorer som arbetsgivare anser vara avgörande för att potentiellt anställa en person inom målgruppen. Padkapayeva et al. (2017) visar att arbetsplatsanpassningar som innebär stöd från arbetsgivare och kollegor har visat sig vara fördelaktiga för personer med fysisk funktionsnedsättning. Dessa interaktioner och kontakter hjälper målgruppen att utvecklas och behålla arbetet genom att exempelvis få information och feedback. Både kollegor och arbetsgivare kan behöva utbildning i hur stödet ska uttryckas. Trots att stöd från kollegor visar sig effektivt visar studier att stödet från arbetsgivare är avgörande för fortsatt arbete, vilket belyser hur arbetsgivares attityder fungerar som en viktig faktor till anställning.

Lindqvist (2020) förklarar funktionshinder utifrån den miljörelativa modellen där möjligheten till distansarbete kan ses som en anpassning av miljön som minskar de hinder som annars uppstår i relation till exempelvis pendling. Att förändra arbetsplatsens utformning, som i detta fall, vart personen arbetar, minskar skillnaden av individens förutsättningar och arbetets krav vilket möjliggör ökad delaktighet. Samtidigt belyser Felix att arbetsmiljö inte enbart består av den fysiska miljön eller organisatoriska aspekten utan även av sociala aspekter, vilket tydliggör attityders påverkan till anställning. Felix uttrycker att ny personal ska börja arbeta inne på kontoret för att sedan kunna arbeta hemifrån. Det kan vara ett sätt att upprätthålla sociala relationer, kommunikationen och tillhörigheten. Ur ett miljörelativt perspektiv visar ovan att social interaktion, normer och attityder utgör centrala delar av miljön. Det kan både möjliggöra och begränsa inkludering och skapa eller minska funktionshinder. Distansarbete kan då förstås som både en positiv och negativ anpassning genom att de reducerar fysiska hinder men det riskerar att skapa sociala begränsningar.

## 5.3 Möjliggörande villkor för anställning

I följande tema behandlas de faktorer som möjliggör anställning av personer med fysisk funktionsnedsättning. Fokus ligger på arbetsgivares erfarenhet, attityder och strukturella förutsättningar. Vår uppsats visar hur avgörande stöd från Arbetsförmedlingen är i mån av lönesubventioner. Tidigare forskning har visat att arbetsgivare spelar en central roll i beslutsfattandet kring inkluderande rekrytering, samtidigt som anställning av personer med fysisk funktionsnedsättning fortfarande är begränsad. Mot denna bakgrund blir det relevant att analysera hur arbetsgivares erfarenheter samt ekonomiska faktorer påverkar deras upplevda möjligheter till att anställa från målgruppen.

Vi har valt att dela upp temat i underrubrikerna "Erfarenhet av att anställa personer med fysiska funktionsnedsättningar" och "Lönesubventioner som avgörande faktor" eftersom det var de två avgörande faktorerna vi fann av empirin.

### 5.3.1 Erfarenhet av att anställa personer med fysiska funktionsnedsättningar

Enligt Hammarkrantz (2024) har fyra av tio arbetsgivare aldrig aktivt anställt en person med funktionsnedsättning, vilket ger en förståelse för arbetsgivares attityder till att anställa personer med fysisk funktionsnedsättning. Arbetsgivare och chefer har en central roll i beslutsfattandet kring huruvida arbetsplatsen arbetar med inkluderande rekrytering eller inte.

Något som berör vilka faktorer som är avgörande för att potentiellt anställa personer inom målgruppen. Få av våra intervjupersoner hade erfarenhet av att anställa personer med fysiska funktionsnedsättningar, Felix, Ellinor och Julia sade följande:

“Jag har inte anställt någon med fysiskt funktionshinder, vad jag vet...” (Felix).

“Jag har faktiskt inga erfarenheter av att anställa” (Ellinor).

“Jag tror inte att jag har gjort det” (Julia).

Trots att få arbetsgivare hade erfarenhet av att anställa personer med fysiska funktionsnedsättningar, har många erfarenhet av att arbeta med eller vara omgiven av personer med olika typer av funktionsnedsättningar:

“Absolut, ganska mycket erfarenhet skulle jag säga. Allt från spasmer eller en arm som inte funkar eller en hand som inte funkar...” (Sara).

“På min förra arbetsplats så jobbade jag i samma team som någon som hade en CP-skada” (Thomas).

“Har gjort det, inte jättemånga gånger, men vi har ingen personal idag som sitter i rullstol eller med diagnoser” (Kim).

Vi undersökte även samband mellan erfarenheten av att arbeta med eller omgiva sig runt personer med funktionsnedsättning och hur det påverkar arbetsgivarens öppenhet till att anställa personer från målgruppen. Felix beskriver att tidigare kontakt skapar en ökad förståelse och minskar upplevelsen av problem och hinder i rekryteringsprocessen.

“Det tror jag definitivt, har du varit nära någon som har någon form av funktionsnedsättning så tror jag du har en helt annan förståelse. Jag tror inte du ser lika mycket problem om du har erfarenhet sedan tidigare... Har man sett det, eller har varit med och arbetat någonstans där det finns funktionsnedsättning för att få en förståelse- förutsatt att man har empati också” (Felix).

Citatet från Felix visar hur tidigare kontakt med personer med funktionsnedsättning kan minska stigmatiserande föreställningar samt öka upplevelsen av att anställning är möjligt. Normerna kring vad en ideell medarbetare är och hur individen förväntas att se ut förändras när inkludering av en mångfald av människor görs. Utifrån tolkning av Goffmans (2014) teori om stigmatisering kan man argumentera för att individen inte nödvändigtvis avviker från föreställningar och förväntningar inom gruppen av medarbetare. Detta eftersom inkludering gör att nya normer skapas. Maroto och Pettinicchio (2014) antyder att sannolikheten att det finns fler än en person på en arbetsplats med funktionsnedsättning är mycket låg. Den låga sannolikheten för interaktion med personer med funktionsnedsättning kan bidra till att förklara de negativa attityder samt stigmatiseringen som somliga arbetsgivare har gentemot denna grupp.

Det framkommer att personliga värderingar, attityder och normer inom organisationen också påverkar hur öppen man är för inkludering, och att diskriminering kan ske undermedvetet:

“Jag tror, att ja, om jag ska vara krass - så alla sunda bolag idag har ju sina värderingar att man inte ska diskriminera, men jag tror att det finns en undermedveten diskriminering ändå... “ (Thomas).

Kim kopplar upplevda händelser i möten med personer med funktionsnedsättning och framhåller att det minskar upplevda hinder, vilket förstås kan ses som en del av arbetsgivares attityder:

“Det tror jag, ju fler gånger man har gjort det, desto fler gånger märker du att det inte är något problem” (Kim).

Sara antyder samtidigt att den personliga attityden spelar roll:

“Ja, det tror jag. Sen tror jag mycket är en personlig inställning också om hur man är lagd som person och vad man ser som viktigt i ens företag” (Sara).

Citaten av Felix, Thomas, Kim och Sara kan vi förstå arbetsgivarens attityder. Svaren från intervjupersonerna visar att erfarenhet tycks påverka hur funktionsnedsättning uppfattas och problematiseras, vilket i sin tur formar attityder till att anställa. Lindqvist (2020) förklarar den miljörelativa modellen och hur den sociala miljön påverkar huruvida en person blir

funktionshindrad eller inte. Det skapar en förståelse av hur erfarenhet kan påverka en potentiell anställning av personer med fysisk funktionsnedsättning. Modellen synliggör hur sociala förutsättningar påverkar om en funktionsnedsättning uppfattas som ett hinder. Kims erfarenhet av personer med fysisk funktionsnedsättning är ett exempel. Sara menar att personlig inställning spelar en avgörande roll. Andra faktorer som normer, attityder och förväntningar kring målgruppen kan även påverka möjligheten till anställning. Arbetsgivares erfarenhet kan ses som avgörande eftersom de skapar förståelse och förutsättningar för en inkluderande arbetsplats, där anpassningar och stöd prioriteras så att hinder minskar. Utöver det bidrar erfarenheter till ökad förståelse och minskat stigma samt problematisering. Något som Felix påpekar när han uttrycker “[...] Jag tror inte du ser lika mycket problem om du har erfarenhet sedan tidigare [...]”. När erfarenhet bidrar till förståelse och minskat stigma är den sociala miljön förändrad och minskar risken för att funktionshinder uppstår.

Några av intervjupersonerna utnyttjar sin kunskap och har tagit steget till att faktiskt anställa personer med funktionsnedsättningar, men inga personer med fysiska funktionsnedsättningar. Arbetsgivarens erfarenhet kan ses som en faktor som antingen skapar förutsättningar för, eller begränsar, möjligheten till anställning. När arbetsgivaren har bristande erfarenhet av att anställa personer med fysisk funktionsnedsättning kan det ses som en bidragande faktor till att arbetsgivare upplever osäkerhet. I följande citat från Thomas framstår det tydligt hur avsaknaden av erfarenhet väcker en reflektion och osäkerhet kring den låga representationen:

“Jag känner inte till att jag anställt en enda med fysisk funktionsnedsättning, det känns lite som en varningsklocka... varför har jag inte det? För det finns ju rätt många som har det... “ (Thomas).

Thomas citat kan tyda på viss osäkerhet gällande hur han agerar i praktiken vad gäller avsaknaden av målgruppen på arbetsplatsen. Osäkerhet riskerar att förstärka stigmatiserande föreställningar, vilket påverkar hur arbetsgivarens handlingsutrymme används. I enighet med Lipsky (2010) kan brist på erfarenhet förstås som en faktor som begränsar handlingsutrymmet. Erfarenhet ökar upplevt handlingsutrymme, eftersom erfarenhet bidrar med trygghet i att fatta beslut. Utan sådan kunskap kan osäkerheten leda till passivitet, trots att en arbetsgivare har mandatet att göra egna bedömningar.

### 5.3.2 Lönesubventioner som avgörande faktor

I frågor om hur väl intervjupersonerna kände till stöd som erbjuds av Arbetsförmedlingen var det många arbetsgivare som hade kännedom om det ekonomiska bidraget, lönesubventioner. Meningen med att anställa en person med hjälp av lönesubventioner är att anställningen ska mynna ut i en "vanlig" anställning på den reguljära arbetsmarknaden, menar Bjarnason (2016). Lönesubvention ska fungera som kompensation för personens nedsatta arbetsförmåga. Det var endast hälften av intervjupersonerna som hade erfarenhet av att anställa med hjälp av lönesubventioner. Stödet visade sig vara avgörande för att kunna ta in personer med olika typer av funktionsnedsättningar. Lönesubventioner möjliggjorde för många arbetsgivare att ta in extra personal som inte kostar företaget pengar. Stödet leder till att våga ta in individer som står utanför normerna om vem som är den ideala medarbetaren. Det säger en del om arbetsgivares attityder och kan förstås utifrån Goffmans (2014) teori om stigma. Felix beskriver följande som visar att lönesubventioner skapar utrymme för att testa nya medarbetare utan att de innebär ekonomisk risk för arbetsgivaren:

“Att det fanns ett ekonomiskt stöd möjliggjorde att jag kunde ta in hen som en extra resurs vid sidan av. Det möjliggör att göra något bra. Samma sak gäller att ta en någon som arbetstränar, kommer det sedan en öppning, då har man ju redan någon som man vet fungerar bra, har kemi med gruppen och alla fördelar redan på plats. Så att det är inget som lockar mer när det finns ett ekonomiskt stöd, men det möjliggör det.” (Felix).

Kim säger följande som visar på hur ekonomiskt stöd kan användas strategiskt av arbetsgivare och hur de kan göra arbetsplatsen mer inkluderande, vilket tydliggör vilka attityder som finns gällande anställning av personer med fysisk funktionsnedsättning:

“Vi har arbetat mycket med något som heter nystartsbidrag från Arbetsförmedlingen, vilket innebär att man är lite längre ifrån arbetsmarknaden, det behöver inte bero på något hinder utan kan också vara att man har varit arbetslös en längre period. Då kan man få detta bidrag. Vilket innebär att vi kan sänka priserna rejält till våra kunder, för att få ut fler personer på arbetet.” (Kim).

Thomas reflekterar och konstaterar att stödet inte bara handlar om ekonomi. Stödet innebär också att motverka förutfattade meningar och underlätta rekrytering av personer som annars riskerar att förbises:

“Om jag försöker vara självkritisk så tänker jag att den personen som kom in på oss på det sättet, om han hade sökt jobbet precis som vanligt så tror jag inte vi hade tagit in hen- om jag ska vara ärlig.” (Thomas).

Citaten av Felix, Kim och Thomas visar att lönesubventioner eller andra typer av bidrag kan fungera som en avgörande faktor för att möjliggöra anställning av personer med fysisk funktionsnedsättning. Utifrån den miljörelativa modellen kan vi förstå Felix, Thomas och Kims citat, där funktionshinder uppstår i samspelet mellan individ och omgivning enligt Lindberg (2016), Myndigheten för delaktighet (2017) och Egard et al. (2024).

Lönesubventioner kan i empirin ses som en form av anpassning i miljön. Som gör skillnad i förutsättningarna för arbetsgivaren att anställa personer med fysiska funktionsnedsättningar. Genom att ta bort ekonomiska risker och hinder bidrar stödet till att göra arbetsplatsen mer tillgänglig. Avsaknaden av stödinsatser kan istället skapa ett hinder i miljön, där organisatoriska och ekonomiska villkor begränsar istället för att möjliggöra anställning. När stöd finns tillgängligt skapas en bättre förutsättning och närmre avgörande för delaktighet. Detta blir tydligt av Thomas citat som uttrycker att inkludering av en person med funktionsnedsättning inte hade blivit av om stödet inte hade funnits. Citatet av Thomas kan förstås som att funktionshinder inte enbart uppstår i relation till individens funktionsnedsättning utan formas av omgivningens användning av ekonomiska bidrag. Genom att arbetsgivare använder lönesubventioner eller andra ekonomiskt stöd bidrar det till skapandet av en inkluderande istället för exkluderande arbetsmiljö samt att funktionshinder upplevs minskas.

Vi kan även förstå citaten i relation till Lipskys (2010) teorier om gräsrotsbyråkrater, där fokus ligger i hur olika policys inom organisationen omsätts till praktiska handlingar genom aktörers handlingsutrymme. Trots att arbetsgivare inte är gräsrotsbyråkrater kan vi ändå sätta in teorin för att förstå deras handlingsutrymme. Av citaten ovan kan vi anta att lönesubventioner är ett verktyg som ökar arbetsgivarens handlingsutrymme genom att dra ner den ekonomiska risken. När risken minskar blir arbetsgivare benägna att anställa individer med funktionsnedsättning, vilket visar på vilka attityder arbetsgivare har till att anställa personer inom målgruppen. Vi kan samtidigt förstå av empirin att lönesubventioner inte

räcker som stöd eftersom arbetsgivare måste ha kännedom om stödet och vilja använda det. Först när arbetsgivare har kunskap och väljer att bruka stödet kan det ses som att arbetsgivare använder sitt handlingsutrymme i praktiken. Sara använder sitt handlingsutrymme och säger:

“Hade jag inte vetat om det stödet som finns hos Arbetsförmedlingen [...] för det är ju så att personer med funktionsnedsättningar tar sin tid från en arbetsgivare och eventuella anpassningar - man kan inte förvänta sig samma saker eller samma tempo eller samma utfall. Därav är det avgörande för att det ska gå vägen, så om jag inte hade haft kunskapen om stödet hade jag varit mer stängd.” (Sara).

När Sara berättar att arbetsgivare inte kan förvänta sig samma saker, tempo eller utfall speglar det normer om produktivitet och effektivitet. Här framstår individer med funktionsnedsättning som långsamma, annorlunda från normen och avvikande från den ideella medarbetaren. Citatet från Sara kan förstås utifrån Goffmans (2014) teori om stigmatisering, där individer som inte uppfyller förväntningar ses som avvikande. Intervjupersonerna Sara, Thomas, Kim och Felix beskrivningar visar att personer med funktionsnedsättning, i vissa fall, inte betraktas som självklara arbetstagare. Individerna ses snarare som en risk, mer resurskrävande eller mindre produktiva jämfört med en person utan funktionsnedsättning. När anställning möjliggörs genom lönesubventioner kan det därmed förstås som att avvikelserna från arbetsmarknadens normer behöver kompenseras ekonomiskt. Samtidigt kan de ekonomiska bidragen bidra till att förstärka ett stigmatiserande synsätt. Eftersom individens kompetens hamnar i bakgrunden då fokus ligger på begränsningarna som måste kompenseras ekonomiskt. Felix säger följande om anställning med ekonomiskt stöd:

“Jag skulle vilja vända på det och säga att när jag fick frågan om att ta in en person med funktionsnedsättning så kände jag att jag gjorde en god gärning...” (Felix).

Citatet speglar hur arbetsgivare uttrycker sina attityder kring anställning av personer med fysisk funktionsnedsättning och Felix nämner “att göra en god handling” genom att ta in en person som står utanför arbetsmarknaden. Det kan upplevas mycket fint och socialt ansvarstagande, samtidigt finns en risk i att förstå denna “goda gärning” som ett slags välgörenhetsarbete, vilket kan tolkas ur ett stigmatiserande synsätt. Individerna riskeras att framställas som beroende av arbetsgivarens godhet snarare än som en arbetstagare med egna resurser. Goffman (2014) framhåller att stigma innebär att individer blir definierade utifrån

avvikelse snarare än kapacitet. Vilket skapar en förståelse för att faktorer som att agera för att uppfattas som "god", kan påverka hurvida en arbetsgivare anställer en person med fysisk funktionsnedsättning.

## 6. Resultatdiskussion

Föreliggande uppsats har haft i syfte att undersöka arbetsgivares attityder samt upplevda möjligheter att anställa personer med fysiska funktionsnedsättningar. För att besvara uppsatsens syfte formulerades två forskningsfrågor som fokuserade på hur arbetsgivare beskriver sina attityder, samt vilka faktorer som avgör för att anställa eller avstå från att anställa personer inom målgruppen. Uppsatsen bygger på sex intervjuer med arbetsgivare som fått berätta om sina erfarenheter och upplevelser kring forskningsämnet. Deras upplevelser har sedan i relation till tidigare forskning och teoretiska utgångspunkter analyserats. Forskningsfrågorna som besvaras i uppsatsen följer:

1. Hur beskriver arbetsgivare sina attityder till att anställa personer med fysiska funktionsnedsättningar?
2. Vilka faktorer beskriver arbetsgivare som avgörande för att potentiellt anställda respektive avstå anställning av personer med fysiska funktionsnedsättningar?

Resultatet visar att samtliga intervjupersoner uttrycker en övergripande positiv attityd till mångfald och inkludering på sina arbetsplatser. Arbetsgivarna betonar vikten av att behandla alla individer lika och de säger att de inte gör skillnad mellan personer utifrån ålder, kön, sexualitet, etnicitet eller funktionalitet. Dessa uttalanden visar på en öppen och inkluderande värdegrund.

Samtidigt framträder en motsägelsefull bild vid granskningen av intervjuerna och av den faktiska arbetssituationen. Ingen av de intervjuade arbetsgivarna hade någon anställd med fysisk funktionsnedsättning. Den initiala bilden av inkludering kan snarare förstås som en ambition än verklighet. Detta kan förstås som att det finns underliggande diskrimineringsattityder hos arbetsgivare. Där arbetsgivare tenderar att välja det som upplevs som enklare och mer förutsägbart vilket resulterar i att anställa personer utan extra anpassningar.

Ovan kan förstås utifrån Goffmans (2014) teorier om stigma, där fastställda normer påverkar vem som får tillgång till den reguljära arbetsmarknaden. Enligt Goffman formas individens sociala värde i relation till vad som uppfattas som "normalt". Det innebär att personer som avviker från normerna, exempelvis genom en fysisk funktionsnedsättning, riskerar att mötas av stereotypa föreställningar och förväntningar.

Arbetsgivarna i studien uttrycker positiva tankar om allas lika värde. Samtidigt framträder en underliggande osäkerhet kring att anställa personer med fysiska funktionsnedsättningar. Osäkerheten blir särskilt synlig när man granskar hur inkludering faktiskt tar sig uttryck i praktiken. Avsaknaden av anställda med fysiska funktionsnedsättningar tyder på att normerna kring den ideala arbetstagaren fortfarande är påtaglig. Arbetsgivare ser hinder innan möjligheter, kostnader före kunskap och funktionsnedsättningen före kompetens.

Vidare visar uppsatsen hur majoriteten av arbetsgivarna har begränsad kunskap om både möjliga arbetsplatsanpassningar och om fysiska funktionsnedsättningar. Få av intervjupersonerna har arbetat eller anställt någon med fysisk funktionsnedsättning. De beskriver själva denna brist på erfarenhet som bidragande faktor till att de inte anställer någon inom målgruppen. I linje med Andersson et al. (2015), Nota et al. (2014) och Popovich et al. (2003) som visar att det finns ett samband mellan att anställa en person med fysisk funktionsnedsättning och att själv ha tidigare erfarenhet av och om målgruppen. Samtidigt uttrycker samtliga arbetsgivare en uppfattning om att erfarenheter skulle påverka sina attityder positivt. De menade att det skulle skapa bättre förutsättningar för att skapa en mer inkluderande arbetsmiljö, trots det skapar arbetsgivare sig ingen erfarenhet i praktiken. Arbetsgivares attityder och vilja till en inkluderande arbetsplats kan därmed förstås som faktorer som påverkar hur deras handlingsutrymme upplevs och omfattas i praktiken, i enlighet med Lipskys (2010) resonemang.

Ekonomiska stöd, särskilt lönesubventioner, framstår som en avgörande förutsättning för att möjliggöra anställning av personer med fysisk funktionsnedsättning. Stödet är främjande för inkludering men det förstärker även normer om att personer med fysiska funktionsnedsättningar ses som avvikande och innebär lägre produktivitet. Utöver det ekonomiska stödet är arbetsplatsanpassningar avgörande för att kunna inkludera målgruppen. Arbetsmiljön beskrivs ofta av arbetsgivare som otillgänglig genom befintliga fysiska hinder, säkerhetskrav och organisatoriska beroenden. Arbetsgivarna visar på bristande kunskap om vilka anpassningar och åtgärder som kan vidtas, vilket bidrar till osäkerhet och leder till passivitet och att funktionshinder reproduceras.

Slutligen framkommer det att majoriteten av uppsatsens intervjupersoner efterfrågade mer stöd i form av kunskap från Arbetsförmedlingen. Arbetsgivarna ansåg sig behöva kunskap för att kunna arbeta mer inkluderande. De uttryckte en upplevd brist på ansökningar från

personer med fysiska funktionsnedsättningar, vilket påverkar deras drivkraft att utveckla anpassningar. Funderingar kring om Arbetsförmedlingen inte anser vissa kandidater som lämpade för ett antal typer av arbeten uppstod under intervjuerna. Någon av intervjupersonerna ställde sig frågan "Vart är alla kandidater med fysiska funktionsnedsättningar?" och undrade varför de inte söker sig till deras arbetsplats. Arbetsgivarna i uppsatsen upplevs förskjuta ansvaret från dem själva till Arbetsförmedlingen och delvis personer med fysisk funktionsnedsättning. Hemström Hemmingsson (2015) visar hur det krävs ett visat intresse från arbetsgivare till Arbetsförmedlingen för att de ska kunna hjälpa personer inom målgruppen att nå deras arbetsplats. Arbetsgivarna i uppsatsen påpekar att deras otillgängliga miljöer beror på att det inte är någon inom målgruppen som ansöker till dem. Detta skapar en förståelse för att det är en ömsesidig process där låg tillgänglighet leder till färre ansökningar, som i sin tur gör att anpassningar inte utvecklas. Detta kan förstås utifrån den miljörelativa modellen, där samspelet mellan individ och miljö bidrar till att skapa och upprätthålla funktionshinder (Lindqvist, 2021).

Sammantaget kan resultaten tolkas som att arbetsgivarnas hantering av inkludering på arbetsmarknaden är bristfällig. Samtidigt som intervjupersonerna beskriver att de anser sig vara inkluderande genom positiv retorik kring mångfald, framträder det inte i praktiken. Istället tyder resultaten på att arbetsgivare påverkas av undermedvetna diskriminerande attityder vilket syns i hur de prioriterar personer utan behov av extra anpassningar. Vidare kan arbetsgivarnas agerande förstås av avsaknaden av initiativ att söka kunskap om fysiska funktionsnedsättningar samt möjliga anpassningar och stöd. Detta bidrar i sin tur till tolkningen av en begränsad vilja att inkludera målgruppen. De stödinsatser som lyfts fram, främst lönesubventioner, tolkar vi som ett sätt för arbetsgivare att minska upplevda risker, snarare än en genuin strävan efter inkludering. Arbetsgivare som deltagit i uppsatsen lägger stort ansvar och skuld på målgruppen, exempelvis genom att hänvisa till en upplevd brist på ansökningar. Utifrån uppsatsen framgår det att det krävs att arbetsgivare tar på sig själva ett större ansvar för att skapa en mer inkluderande arbetsplats snarare än att tillskriva andra ansvaret. Det kan göras genom exempelvis kompetensutveckling kring både funktionsnedsättningar och arbetsplatsanpassningar. Arbetsgivare måste synliggöra och vara mer självkritiska till de normer och värderingar som kan påverka deras rekryteringsprocess och beslut om anställning. Arbetsgivare måste utveckla sig i att våga prova och utveckla anpassningsmöjligheter i praktiken. Uppsatsen visar tydligt hur erfarenhet av anställning inom målgruppen utvecklar, skapar kunskap och minskar stigma. Arbetsgivare måste, det vill säga, ta första steget och våga anställa den första med fysisk funktionsnedsättning för en

inkluderande arbetsmiljö och allas rätt till arbete. Vidare indikerar uppsatsen att ett behov av tydliga stödstrukturer genom exempelvis Arbetsförmedlingen spelar en central och aktiv roll i att förmedla kunskap, vägleda arbetsgivare och underlätta matchning mellan arbetstagare och arbetsgivare. Genom att kombinera både kunskap, förändrade attityder och ett mer aktivt användande av stödinsatser kan förutsättningarna för en mer inkluderande arbetsmarknad bli sann.

Sammantaget visar resultaten att arbetsgivarnas attityder, brist på initiativ och begränsade kunskap samverkar på ett sätt som inskränker deras handlingsutrymme, trots att det finns tillgång till både stöd och möjligheter.

## 6.1 Förslag till fortsatt forskning

Ett centralt förslag till fortsatt forskning är att inkludera ett större antal intervjupersoner samt att genomföra en mer omfattande studie. Genom att bredda urvalet till att omfatta fler branscher, organisationer med olika storlekar samt flera kommuner och städer, kan forskning identifiera både likheter och skillnader i arbetsgivares attityder. Detta skulle möjliggöra en djupare förståelse för hur krav, lokala arbetsplats förutsättningar och individuella erfarenheter kan påverka inkludering på arbetsmarknaden för personer med fysisk funktionsnedsättning.

Dessutom skulle det vara relevant att undersöka skillnader mellan privat och offentliga verksamheter. I den föreliggande uppsatsen har ett brett urval av arbetsplatser inkluderats utan att särskilja mellan privat och offentlig sektor. En mer avgränsad studie, med fokus på endast en av dessa sektorer, hade skapat möjlighet till att få jämförbara resultat. En ytterligare aspekt som vore intressant att undersöka är vilken betydelse arbetsgivares tidigare utbildning har på deras attityder till att anställa personer med fysisk funktionsnedsättning, samt hur denna kunskap påverkar hur de arbetar med inkludering.

Vidare skulle det vara av stor betydelse att komplettera arbetsgivarperspektivet med ett individuellt perspektiv från personer med fysisk funktionsnedsättning, som vill etablera sig på den reguljära arbetsmarknaden. Ett sådant perspektivskifte skulle ge en fördjupad inblick i hur målgruppen själva upplever arbetsmarknaden och rekryteringsprocesser. Det skulle även synliggöra deras erfarenheter av arbetsplatsens tillgänglighet samt arbetsgivares attityder. Genom att inkludera denna grupp kan forskningen både problematisera och synliggöra skillnader mellan upplevda och faktiska hinder. Detta skulle bidra med att ge forskningen ett

större djup och en nyanserad förståelse för de faktorer som påverkar inkludering. En sådan förståelse kan öka insikten om hur målgruppen upplever sina möjligheter att komma in på arbetsmarknaden. Den kan samtidigt bidra till ökad förståelse, vilja och empati hos arbetsgivare som annars riskerar att avstå från att inkludera målgruppen.

Ett ytterligare relevant forskningsområde rör Arbetsförmedlingens perspektiv. I den föreliggande uppsatsen framkommer att Arbetsförmedlingen utgör en central aktör i frågor som rör stöd, anpassningar och rekrytering. Samtidigt lyfter intervjupersonerna frågor kring varför fler arbetssökande med fysiska funktionsnedsättningar inte når deras verksamheter. Om detta beror på hur Arbetsförmedlingen arbetar eller av ointresse hos arbetsgivare kan med fördel studeras. Det som även kan studeras är hur Arbetsförmedlingen arbetar med bedömningar av arbetssökandes kompetens och hur matchningsprocessen med arbetsgivare ser ut. Det kan, i samma spår, vara av vikt att analysera om det finns underliggande normer eller föreställningar som påverkar dessa bedömningar. Detta innefattar exempelvis vilka kriterier som prioriteras samt hur arbetsförmåga tolkas i relation till olika yrken. En sådan ansats skulle kunna synliggöra om det finns systematiska hinder för personer med fysisk funktionsnedsättning som påverkar möjligheten att söka olika yrken. Forskningen skulle belysa om grupper riskerar att sorteras bort redan tidigt i processen. Som i sin tur påverkar vilken tillgång arbetsgivare har till kandidater och därmed deras möjligheter till att skapa en inkluderande arbetsplats. Forskningen skulle också kunna ge en sammansatt bild av hur ansvarsfördelningen för inkludering ser ut, mellan arbetsgivare och myndighet och i vilken utsträckning som strukturella faktorer bidrar till att upprätthålla en exkludering på arbetsmarknaden.

# Referenslista

Abrahamsson, K (2002) Klara, ofärdiga, gå mot arbetets framtid I: Sjöberg, M. (red)  
*Arbetsliv och funktionshinder*. Lund: Studentlitteratur

Andersson, J., Luthra, R., Hurtig, P., Tideman, M (2015) "Employer attitudes toward hiring persons with disabilities: A vignette study in Sweden" i *Journal of Vocational Rehabilitation*. Vol. 43, s. 41-50

Arbetsförmedlingen (U.Å) *Lönebidrag - när du anställer någon med en funktionsnedsättning eller ohälsa*

Barman, L., Weurlander, M (2024) Tematisk analys I: Fejes, A., Thornberg, R (red) *Handbok i kvalitativ analys*. 4 uppl. Liber

Bjarnason, S (2016) Arbetsanpassning med arbetshjälpmedel I: Danermark, B., L.Tholén, S (red) *Arbetsliv för alla*. Malmö: Gleerups Utbildning AB

Braun, V., Clarke, V (2006) "Using thematic analysis in psychology." i *Qualitative Research in Psychology* Vol.3 nr 2, s. 77-101

Danermark, B., Bjarnason, S (2016) Möjligheter och hinder att nå arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning - handikappreformen i civilsamhället I: Danermark, B., L.Tholén, S (Red) *Arbetsliv för alla*. Malmö: Gleerups Utbildning AB

Danermark, B., Larsson Tholén, S (2016) Inledning I: Danermark, B., L.Tholén, S (Red) *Arbetsliv för alla*. Malmö: Gleerups Utbildning AB

Dupont, A., Laberge, M., Duval, S., Huynh, O (2026) "Employment pathway for people with physical, sensory, or chronic pain disabilities" i *Work (Reading, Mass.)* Vol. 83 nr 1, sid. 149-165 doi:10.1177/10519815251363489.

Egard, H (2024) Funktionshinder och helhetssyn i socialt arbete I: Egard, H., Runesson, I., Svensson Chowdhury, M (red) *Funktionsförmåga, funktionshinder och socialt arbete*. Malmö: Gleerups Utbildning AB

Egard, H., Lövgren, V., Runesson, I., Svensson Chowdhury, M (2024) Socialt arbete, mänskliga rättigheter och social rättvisa I: Egard, H., Runesson, I., Svensson Chowdhury, M (red) *Funktionsförmåga, funktionshinder och socialt arbete*. Malmö: Gleerups Utbildning AB

Eriksson-Zetterquist, U., Ahrne, G (2022) Intervjuer I: Ahrne, G och Svensson, P (red). *Handbok i kvalitativa metoder*. 3. Uppl. Liber.

Goffman, E (2014) *Stigma: Notes in the management of spoiled identity*. USA: Penguin books

Hammarkrantz, S (2024) "Chefsundersökning: Inkludering - mer fina ord än verkstad" i *Chefsakademin*

Hemström Hemmingsson (2015) "Arbetsgivare - lägg fördomar åt sidan". Arbetsförmedlingen

Lindberg, L (2016) "Svensk forskning om funktionshinder" i *Hörselskadades Riksförbund*

Lindqvist, R (2012) *Funktionshindrade i välfärdssamhället*. 3. uppl. Malmö Gleerup.

Lindqvist, R (2020) *Socialvetenskapliga perspektiv på funktionshinder: medborgarskap, delaktighet och tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning*. 1. Uppl. Lund: Studentlitteratur AB

Lipsky, M (2010) *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services, 30th Anniversary Expanded Edition*. New York: Russell Sage Foundation.

Maroto, M., Pettinicchio, D (2014) "Disability, structural inequality, and work: The influence of occupational segregation on earnings for people with different disabilities" i *Research in Social Stratification and Mobility*. Vol. 38, sid.76-92. doi: 10.1016/j.rssm.2014.08.002

Myndigheten för delaktighet (2017) *Delaktighetsforskning och funktionshinder*. <https://www.mfd.se/contentassets/5cbaf9bc7e7a46ccad0a28abf97bbecc/2017-23delaktighetsforskning-och-funktionshinder.pdf> [2026-03-10]

Nota, L., Santilli, L., Ginevra, S., C.Soresi, Salvatore, M (2014) “Employer attitudes towards the work inclusion of people with disability” i *Journal of Applied Research in Intellectual Disability*. Vol. 27 nr 6, sid. 511-520. doi:10.1111/jar.12081

Olsen, J (2022) “Employers: influencing disabled people’s employment through responses to reasonable adjustments”. i *Disability & Society*. Vol. 39 nr 3, sid. 791–810. doi:10.1080/09687599.2022.2099251.

Padkapayeva, K., Posen, A., Yazdani, A., Buettgen, A., Mahood, Q., Tompa, E (2017) “Workplace accommodations for persons with physical disabilities: evidence synthesis of the peer-reviewed literature” i *Disability and Rehabilitation*. Vol. 39 nr 21, sid. 2134–2147. doi: 10.1080/09638288.2016.1224276.

Popovich, P.M., Scherbaum, C.A., Scherbaum, K.L., Polinko, N (2003) “The assessment of attitudes toward individuals with disabilities in the workplace” i *The Journal of psychology*, vol. 137 nr 2, sid. 163-177

Rennstam, J., Wästerfors, D (2015) *Från stoff till studie: om analysarbete i kvalitativ forskning*. 1. uppl. Studentlitteratur.

SFS 2008:567 *Diskrimineringslagen*

Sjöberg, M (2002) Att ha ett arbete är att vara delaktig I: Sjöberg, M. (red) *Arbetsliv och funktionshinder*. Lund: Studentlitteratur

Socialstyrelsen (2010) *På tröskeln - Daglig verksamhet med inriktning på arbete*  
<https://www.socialstyrelsen.se/contentassets/d9444d337041476d84e88510278629e6/2010-41.pdf> [2026-03-06]

Socialstyrelsen (U.Å) *Socialstyrelsens termbank*

SOU 2012:31 *Sänkta trösklar- högt i tak. Arbete, utveckling, trygghet.*

[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/statens-offentligautredningar/sankta-trosklar-hogt-i-tak\\_h0b331/html/](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/statens-offentligautredningar/sankta-trosklar-hogt-i-tak_h0b331/html/) [2026-03-10]

Statistiska centralbyrån (2019) *Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning.*

[https://www.scb.se/contentassets/14e47b5fde424ca188ad70f4acbd7620/am0503\\_2019a01\\_br\\_am78br2002.pdf](https://www.scb.se/contentassets/14e47b5fde424ca188ad70f4acbd7620/am0503_2019a01_br_am78br2002.pdf) [2026-03-13]

Statistiska centralbyrån (2024) *Sysselsatta med funktionsnedsättning behöver stöd och anpassning.*

<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/utbud-avarbetskraft/situationen-pa-arbetsmarknaden-for-personer-med-funktionsnedsattning2/pong/statistiknyhet/situationen-pa-arbetsmarknaden-for-personer-medfunktionsnedsattning-2023/> [2026-03-09]

Starrin, B (2011). Förord. I: Askheim, O. P. och Starrin, B. (red), *Empowermentorierat socialt arbete*. Stockholm: Natur och Kultur

Svensson, K., Johansson, E., Laanemets, L (2021) *Handlingsutrymme: utmaningar i socialt arbete*. 2. Uppl. Stockholm: Natur och Kultur

Söderberg, E (2016) *Maktordning när unga med rörelsenedsättning ska välja karriärväg I: Danermark, B., L.Tholén, S (red) Arbetsliv för alla*. Malmö: Gleerups Utbildning AB

Tveit Sandvin, J. (2016) *Ålder och funktionshinder I: Söder, M, (red), Hugemark, A (red) Bara funktionshindrad? Funktionshinder och intersektionalitet*. Malmö Gleerups

Thomassen, M (2007) *Vetenskap, kunskap och praxis: introduktion till vetenskapsfilosofi*. 1. Uppl. Malmö: Gleerups

Vetenskapsrådet (2024) *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet

# Bilaga 1: Intervjuguide


## Attityder

- Vad innebär en inkluderande arbetsplats för dig?
- Hur skulle du beskriva era attityder kring inkludering?
- Hur resonerar du kring att anställa personer med fysisk funktionsnedsättning?
- Finns det några faktorer som kan uppfattas som farhågor eller utmaningar med att anställa personer med fysisk funktionshinder?
- Har du erfarenheter av att anställa eller arbeta med personer med fysisk funktionsnedsättning?
- Tror du det påverkar huruvida du i framtiden kommer anställa en person med fysisk funktionsnedsättning?

## Möjligheter

- Hur arbetar ni med eventuella anpassningar i rekryteringsprocessen?
- Vilken kännedom har ni om stöd som kan erbjudas genom exempelvis Arbetsförmedlingen,
- Hur påverkar denna kunskap era beslut om att anställa personer med fysiska funktionsnedsättningar?
- Hur upplever ni huruvida personer med fysiska funktionsnedsättningar söker sig till er arbetsplats?
- Varför tror du det?
- Vilka faktorer väger tyngst i era rekryteringsbeslut generellt, påverkar en person med fysisk funktionsnedsättningar dessa beslut?
- Vad skulle underlätta för er att i större utsträckning anställa personer med fysiska funktionsnedsättningar?

## Bilaga 2: Informationsbrev

 <b>Informationsbrev</b>	<b>Bilaga 2</b>
<b>Projektets titel:</b> Att anställa eller avstå? En kvalitativ studie om arbetsgivares attityder och upplevda möjligheter till anställning av personer med fysiska funktionsnedsättningar.	<b>Datum:</b> 4/3- 2026
<b>Studieansvarig:</b> Elin Hammarstrand och Clara Dellhede <b>E-post:</b> <a href="mailto:elinclaraexamensarbete@outlook.com">elinclaraexamensarbete@outlook.com</a>  <b>Handledare:</b> Elias Ternström <b>E-post:</b> <a href="mailto:elias.ternstom@mau.se">elias.ternstom@mau.se</a>	<b>Studerar vid Malmö universitet:</b> Fakulteten vid hälsa och samhälle 205 06 Malmö Tfn 040-665 70 00  <b>Utbildning:</b> Socialpedagogiskt arbete inom funktionshinderområdet  <b>Nivå:</b> Examensarbete
<p>Hej,</p> <p>Vi heter Elin Hammarstrand och Clara Dellhede, studerande på programmet Socialpedagogiskt arbete inom funktionshinderområdet vid Malmö universitet.</p> <p>För nuvarande skriver vi vår examensuppsats med hjälp av handledare Elias Ternström. Vårt syfte är att undersöka hur arbetsgivares attityder och möjligheter till anställning av personer med fysiska funktionsnedsättningar ser ut. Vi vänder oss därför till dig i egenskap av arbetsgivare.</p> <p>Med denna undersökningen vill vi identifiera potentiella möjligheter och hinder som finns för personer med fysiska funktionsnedsättningar att få tillträde till den reguljära arbetsmarknaden. Vi vill även att uppsatsen ska bidra med kunskap som möjliggör mer jämlika förutsättningar.</p> <p>Vi genomför denna undersökning genom intervjuer och du behöver avsätta cirka 60 minuter för den. Intervjun sker enligt överenskommelse och förfrågan om inspelning kommer att efterfrågas och därefter transkriberas. Ingen obehörig kommer att få ta del av materialet vilket säkerställer anonymitet. Materialet förvaras så att det bara är åtkomligt för oss som är undersökningsledare. I rapporteringen av resultatet i form av en examensuppsats på Malmö universitet kommer informanterna att avidentifieras så att det inte går att koppla resultatet till enskilda individer. Efter att uppsatsen har blivit godkänd kommer den att publiceras på DiVA, en databas för examensarbete på Malmö universitet.</p> <p>Ditt deltagande i studien är helt frivilligt. Du kan när som helst avbryta ditt deltagande utan närmare motivering.</p> <p>Du tillfrågas härmed om deltagande i denna undersökning. Är du intresserad av att delta i studien eller har frågor kontakta gärna <a href="mailto:elinclaraexamensarbete@outlook.com">elinclaraexamensarbete@outlook.com</a>.</p> <p>Vänliga hälsningar, Elin Hammarstrand och Clara Dellhede</p>	

