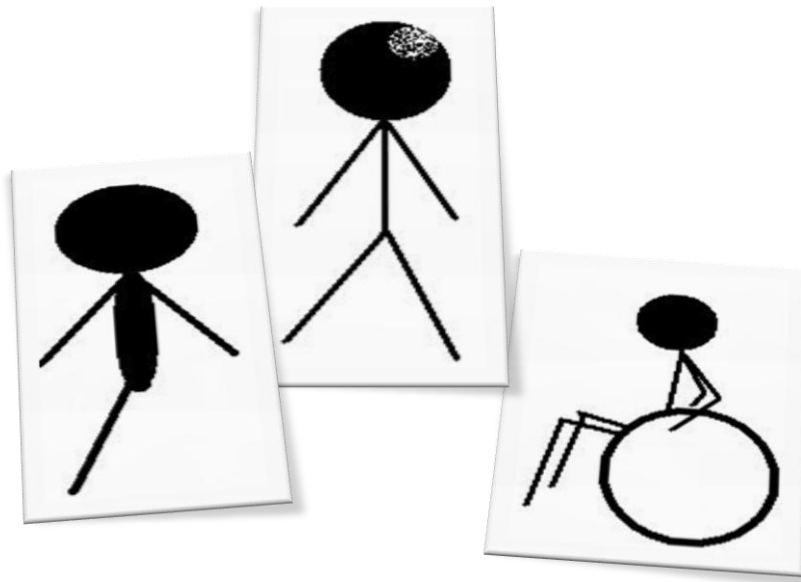


BARRIERER OG MULIGHEDER – BESKÆFTIGELSE AF MENNESKER MED FUNKTIONSNEDSÆTTELSE



Et samfundsfagligt speciale på AAU

Af Mette Pallisgaard Hansen

2014

Standardtitelblad

til seminaropgaver, praktikrapporter, projekter og specialer

Titelbladet placeres i opgaven umiddelbart efter selvvalgt forside

Til **obligatorisk** brug på alle ovennævnte opgavetyper på:

- BA - politik og administration
- BA – samfundsfag som centralt fag og tilvalgsfag
- Kandidat – politik og administration
- Kandidat – samfundsfag som centralt fag og tilvalgsfag
- Cand. it i it-ledelse

(Alle felter skal udfyldes)

• Uddannelse: Kandidat – samfundsfag som centralt fag	Semester: 10.
Udarbejdet af (Navn(e))	Modul
Mette Pallisgaard Hansen	Speciale
Opgavens art (seminaropgave, projekt, bachelorprojekt, praktikrapport eller speciale): Speciale	
Titel på opgave: Barrierer og muligheder – Beskæftigelse af mennesker med funktionsnedsættelse	
Vejleders navn: Per Kongshøj Madsen	
Afleveringsdato: 1. juli 2014	
Antal normalsider (excl. bilag, indholdsfortegnelse og litteraturliste): 71,84 normalsider	
Antal anslag (excl. bilag, indholdsfortegnelse og litteraturliste): 172.419 anslag	
Tilladte normalsider jf. studieordning/formalia i moodle: 75 normalsider	

INDHOLD

1.0 Abstract.....	10
2.0 Indledning.....	13
2.1 Danmark er et universalistisk velfærdssamfund	13
2.2 Projektets foreløbige problemformulering.....	15
2.3 Statslige tiltag for at få mennesker med funktionsnedsættelse i job	15
2.4 Det er svært for mennesker med funktionsnedsættelse at komme i beskæftigelse	16
3.0 Hvorfor er det så svært for mennesker med funktionsnedsættelse at blive en del af arbejdsmarkedet?	17
3.1 Lovgivning på handicapområdet ift. beskæftigelse	18
3.1.1 Fordele for virksomhederne mht. at ansætte mennesker med funktionsnedsættelse	19
3.1.2 Fordele for mennesker med funktionsnedsættelse ift. at komme ind og blive på arbejdsmarkedet	19
3.1.3 Sociale kapitler	20
3.2 Virksomhedsvinkel.....	21
3.2.1 Manglende viden i virksomheder	21
3.2.2 Holdninger og fordomme kan skabe barrierer i virksomheder	21
3.3 Mennesker med funktionsnedsættelsesvinkel	22
3.3.1 Er mennesker med funktionsnedsættelse tilstrækkeligt uddannet?.....	22
3.3.2 Menneskelig kapital	22
3.4 Opsummering af barrierer.....	23
4.0 Hvad er problemet?	24
5.0 Forskningsoverblik	25
5.1 Undersøgelsesmetode	27
5.1.1 Den humanitære undersøgelsesvinkel.....	27
5.1.2 Tilpasningsvinklen.....	27
5.1.3 Medborgerskabsvinklen	27

5.2 Forskning om beskæftigelse for mennesker med funktionsnedsættelse.....	27
5.2.1 "Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2012"	28
5.2.2 "Employment Barriers and Inclusive Futures?"	28
5.2.3 "Handicap og beskæftigelse, et forhindringsløb"	29
5.2.4 "Aktiv arbejdsmarkedspolitik for personer med handicap"	30
5.2.5 "The employer's perspective: employment of people with disabilities in wage subsidized employments"	30
5.2.6 "Virksomheders sociale engagement"	31
5.3 Forskning om diskurs ift. mennesker med funktionsnedsættelse.....	31
5.3.1 "Diskurser på handicapområdet"	31
5.3.2 "Discourse: poststructuralist Disability Studies"	32
5.4 Forskning om holdninger til mennesker med funktionsnedsættelse	32
5.4.1 "Holdninger til handicappede"	32
5.5 Hvad har forskningsoverblikket givet mig af viden, og hvor kan jeg bidrage med ny viden?	33
6.0 Problemformuleringen	36
6.1 Forklaring på problemformuleringen.....	36
6.2 Afgrænsning	36
6.3 Opgaveopbygning	38
6.4 Genstandsfelt og epistemologi.....	39
6.5 Videnskabsteori - Socialkonstruktivisme	40
7.0 Teori som leder mig til operationaliseringen.....	41
7.1 Den sociale og kulturelle vinkel	41
7.2 Den professionelle vinkel	42
7.3 Den personlige vinkel	43
7.4 To overordnede betragtningsmåder	44
7.4.1 Den Individuelle Model	45
7.4.2 Den Sociale Model.....	45

7.5 Sammenligning af Den Individuelle Model og Den Sociale Model.....	46
7.6 Kritik af Den Sociale Model.....	47
8.0 Operationalisering	48
8.1 Underspørgsmål til første del af problemformuleringen	48
8.1.1 Spørgsmål på baggrund af Den Sociale Model.....	48
8.1.2 Spørgsmål på baggrund af Den Individuelle Model	48
8.2 Underspørgsmål til anden del af problemformuleringen	48
8.2.1 Spørgsmål på baggrund af de to modeller	49
9.0 Undersøgellesdesign og undersøgelsesmetode	50
9.1 Undersøgellesdesign.....	50
9.2 Undersøgellesmetode	50
10.0 Kritisk diskursanalyse	52
10.1 Hvorfor jeg vælger at benytte kritisk diskursanalyse	52
10.2 Kritisk diskursanalyse.....	53
10.3 Kritisk diskursanalyses tredimensionelle model	53
10.3.1 Teksten	54
10.3.2 Den diskursive praksis	54
10.3.3 Den sociale praksis.....	55
10.4 Kritisk diskursanalyses metode.....	55
10.5 Kritisk diskursanalyses analysemetode	55
10.5.1 Konteksten.....	57
10.5.2 Metoden til at analysere den diskursive praksis	57
10.5.3 Metoden til at analysere teksten (det skrevne)	58
10.5.4 Metoden til at analysere teksten (handling og mening)	59
10.5.5 Afsluttende om metoden.....	60
10.6 Kritik af kritisk diskursanalyse.....	61
11.0 Interview	62

11.1 Interviewforløbet fra start til slut	62
11.1.1 Emne.....	62
11.1.2 Design.....	62
11.1.3 Selve interviewet	63
11.1.4 Transskribering.....	63
11.1.5 Selve analysen.....	63
11.1.6 Verifikation.....	63
11.1.7 Rapportering af resultater	63
11.2 Diskursive interview	64
11.3 Semistruktureret interview	64
11.4 Hvem skal interviewes?	64
12.0 Analysen.....	66
12.1 Virksomhedernes diskurser	66
12.1.1 Netto i Rys diskurs.....	66
12.1.2 Dagligvarebutikks diskurs	68
12.1.3 Netto i Gugs diskurs	69
12.1.4 Svarekassen Vendsyssels diskurs	70
12.1.5 Supermarkedskædes hovedkontors diskurs	72
13.0 Sammenligning og diskussion	74
13.1 Sammenligning og diskussion af første del af problemformuleringen	74
13.1.1 Sammenligning og diskussion af konteksten.....	74
13.1.2 Sammenligning og diskussion af den diskursive praksis	76
13.1.3 Sammenligning og diskussion af teksten ift. det skrevne	76
13.1.4 Sammenligning og diskussion af teksten ift. handling og mening.....	83
13.2 Diskussion af anden del af problemformuleringen.....	87
14.0 Konklusion	91
14.1 Konklusion på første del af problemformuleringen.....	91

14.2 Konklusion på anden del af problemformuleringen.....	92
15.0 Perspektivering.....	94
16.0 Kilder	96
17.0 Bilag.....	99

1.0 ABSTRACT

This project is about people with impairments and the job market.

In Denmark there is a big political focus on providing all citizens with work. Unfortunately, not everyone has the same opportunities. People with impairments in work, are 30 percent less employed than people without impairments. The goal of this project is to find out the reasoning behind this, and what can be done about it.

This research problem is divided into two parts. The first part shall explain this particular phenomenon in society. Firstly, how can we uncover which particular obstacles toward people with impairments exist within companies? Secondly, do these barriers vary within companies that do/do not have staff with impairment?

The second part of this research paper investigates public policy on the matter. What can we do, so that people with impairments are better integrated into companies and the work force? I will give recommendations and answers on what can be done, so that people with impairments can be more well integrated within the job market.

The conclusion is reached via research with five companies that have direct customer contact. Two companies who has people with impairment hired and three who has-n't. The boss—serving as representative—is interviewed and questioned regarding their viewpoints on barriers that exist toward hiring people with impairments. I also ask these representatives for opinions on how people with impairments can be better integrated within the job market.

These interviews are analyzed, compared and discussed throughout this paper. In my research I find, that the obstacles within the company are contingent on the bosses' relation to individuals with impairments and their experience and knowledge on the topic. If a boss has experience with staff with particular impairments, for example, then the obstacles that exist within the workplace are not as big in comparison to a boss who has had no experience. Thus, there are differences within the companies.

Throughout the discussion of the second part of the research problem, I come to the conclusion that to get people with impairments integrated to a larger extent on the job market, there needs to be a specific institution in place. This institution must provide knowledge on the topic to the companies and thereby change the companies starting point. A particular institution would also create contact between companies and people with impairments which would therefore provide more work for people with impairments in the job market.



Tabeller

Tabel 1: Beskæftigelse af mennesker med og uden funktionsnedsættelse, s. 16

Tabel 2: Den Individuelle Model og Den Sociale Model, s. 46

Figurer

Figur 1: Lovgivning, virksomheder og mennesker med funktionsnedsættelse, s. 17

Figur 2: Tre vinkler på hvorfor det er svært for mennesker med funktionsnedsættelse at blive en del af arbejdsmarkedet, s. 18

Figur 3: Stat, marked og civilsamfundet, s. 36

Figur 4: Hvad vil det sige at have et handicap?, s. 41

Figur 5: Den Individuelle Model og Den Sociale Model, s. 45

Figur 6: Kritisk diskursanalyses tredimensionelle model, s. 54

Figur 7: Den diskursive praksis, teksten (det skrevne), teksten (handlingen), s. 56

2.0 INDLEDNING

Den 4. februar 2013 blev radioudsendelsen *"Løsgænger"* sendt på Radio24syv. Programmet skabte stor debat. Søren Fauli, programmets vært, havde nemlig været i diskussion med lytteren Erik, som har nedsat funktionsevne. Fauli mente, at uanset om Erik var handicappet eller ej, som Fauli udtrykte det, skulle han bidrage til samfundet! Dette skabte røre hos mange af programmets lyttere. Lars Aslan Rasmussen, Socialdemokraterne i Borgerrepræsentationens socialordfører, skrev bl.a. til BT: *"Han er i den grad gået over stregen og bør omgående komme med en undskyldning til samtlige handicappede i Danmark som han lægger for had og stigmatiserer"* (Kjærside, Stine 2013).

Men skylder Fauli alle handicappede en undskyldning, fordi han vil have, at de skal bidrage til samfundet? – og stigmatiserer Fauli mennesker med handicap, eller er det derimod Aslan Rasmussen, som stigmatiserer ved at mene, at man ikke kan tillade at stille krav til, at mennesker med handicap skal bidrage til samfundet. – Og er det overhovedet muligt for Erik, med nedsat funktionsevne at komme ind på arbejdsmarkedet, så han kan få lov til at bidrage?

2.1 DANMARK ER ET UNIVERSALISTISK VELFÆRDSSAMFUND

I Danmark lever vi i et universalistisk velfærdssamfund med en universalistisk velfærdsstat. (Goul Andersen, Jørgen 2007) Det helt centrale ved en universalistisk velfærdsstat er medborgerprincippet. Det betyder, at alle borgere i ideologien har samfundsmæssige pligter og lige rettigheder. Ifølge sociologen T. H. Marshalls definition betyder det; Lige rettigheder til det civile, herunder personlige frihed, politiske rettigheder i form af valgret og sociale rettigheder, herunder lige rettigheder til at alle kan få en uddannelse, få behandling, hvis man er syg eller man kan modtage pension, når man bliver ældre. Ydermere, under sociale rettigheder, kan økonomisk svage borgere få økonomisk støtte, og fysisk svage borgere kan modtage hjælp til at leve så normalt et liv som muligt (Marshall, Thomas Humphrey 2003). I den universalistiske velfærdsstat er *"sociale sikringer [...] skattefinansierede og omfatter alle medborgere"* (Goul Andersen, Jørgen 2007, s. 161). Det betyder, at de udgifter som en universalistisk velfærdsstat har, er finansieret gennem skatten.

Den universalistiske velfærdsstat stræber konstant hen imod at skabe lighed mellem borgerne i samfundet, selvom der er *"[...]ulighed i markedsposition og indkomst."* (Goul Andersen, Jørgen 2007, s. 170) Den universalistiske velfærdsmodel *"[...]hylder princippet om ydelse efter behov uanset bidrag."* (Goul Andersen, Jørgen 2007, s. 170) Det betyder, at nogle borgere økonomisk bidrager med mere til samfundet, end de modta-

ger. Omvendt betyder det også, at nogle borgere økonomisk modtager mere, end de bidrager med.

Medborgerskabsprincippet rummer dog meget mere end økonomisk lighed. Bl.a. lighed ift. at kunne deltage i samfundet. Det er dog ikke alle grupper i samfundet, der har lige optimale muligheder for at være en fuldbyrdet del af samfundet (Andersen, Kirsten M. m.fl. 2008). På arbejdsmarkedet er der forskellige minoritetsgrupper, og nogle af disse minoritetsgrupper har svært ved at blive en del af arbejdsmarkedet. Det er fx langtidsledige, indvandrere og mennesker med funktionsnedsættelse. Der er dog politiske tiltag for, at dette skal ændre sig, så landet kan få flere i arbejde, og på den måde kan skabe mere lighed blandt samfundets borgere.

Den gruppe jeg fokuserer på, er mennesker med funktionsnedsættelse. Funktionsnedsættelse er, når en person har nedsat evne fysisk og/eller psykisk i henhold til normen i samfundet. (EMU 2014) Det kan fx fysisk være i form af muskelsvind, gigt eller lammelser. Psykisk kan det være i form af en hjerneskade eller Downs syndrom. (Dansk Handicap Forbund 2014) Man kan også have nedsat funktionsevne indenfor kommunikation, da man kan fx være døv, blind eller stum. (Olsen, Henning 2000, s. 158)

Mennesker med funktionsnedsættelse bliver oftest betegnet som mennesker med handicap. Det er således, at mennesker med funktionsnedsættelse først har et handicap, når der er barrierer, som gør, at mennesker med funktionsnedsættelse ikke kan gøre det samme som andre i givne situationer. (EMU 2014) Eksempelvis kan en person, som er lam i sine ben ikke deltage i en event, hvis der kun er trapper op til eventen, eller en person som er døv kan ikke forstå, hvad der bliver sagt i en tale, hvis personen ikke får det oversat til enten tekst eller tegnsprog. Først her bliver funktionsnedsættelsen til et handicap.

Grunden til at jeg fokuserer på mennesker med funktionsnedsættelse, er fordi jeg, i kraft af mit tidligere job som handicaphjælper og mit nuværende job som handicapledsager, praktisk har erfaret, hvor svært det er for denne minoritetsgruppe, mennesker med funktionsnedsættelse, at blive en del af arbejdsmarkedet. Derfor ønsker jeg nu gennem teori og analyse at finde nogle af svarene på, hvorfor det befinder sig således, og hvad der kan gøres ved denne problematik. I tillæg til dette mener jeg, at det i virkeligheden var Lars Rasmussen, som stigmatiserede, da han fremstillede mennesker med funktionsnedsættelse som en minoritetsgruppe, man ikke burde stille krav til. Dette mener jeg, er en forældet måde at forholde sig til emnet på, da alle i

en universalistisk velfærdsstat skal have lige muligheder, men også lige pligter, så de af den vej igennem bliver opfattet som lige medborgere af samfundet.

2.2 PROJEKTETS FORELØBIGE PROBLEMFORMULERING

På baggrund af dette er jeg kommet frem til en foreløbig problemformulering til denne undersøgelse:

Hvilke barrierer er der på arbejdsmarkedet for, at mennesker funktionsnedsættelse kan blive integreret, og hvor skal der sættes ind for, at mennesker med funktionsnedsættelse i højere grad integreres på arbejdsmarkedet?

Denne problemformulering er kun midlertidig, da jeg ud fra de næste afsnit vil spore mig ind på, hvor der helt konkret kan opserveres et problem, og hvor jeg specifikt kan bidrage med ny viden, så området kan belyses yderligere. Det er så ud fra denne specifikke indsnævring af problemet, at jeg i kap. 6 kommer med projektets endelige problemformulering.

2.3 STATSLIGE TILTAG FOR AT FÅ MENNESKER MED FUNKTIONSNEDSÆTTELSE I JOB

Der bliver gjort en indsats fra denne og tidligere regeringer for at få mennesker med funktionsnedsættelse i arbejde. Den siddende regering prioriterer, gennem reformer, at få flere i arbejde og væk fra passiv overførelsesindkomst. Der er bl.a. fra 1. januar 2013 kommet en reform af området vedr. fleksjob og førtidspension. Beskæftigelsesministeriet beskriver reformen således "[...] de mest udsatte borgere får en helt ny indsats og hjælp til at komme videre i livet. Rehabiliteringsteam i kommunerne og ressourceforløb målrettet den enkelte borger bliver kernen i den nye indsats. Samtidig bliver fleksjobordningen målrettet personer med en meget begrænset arbejdsevne." (Beskæftigelsesministeriet 2014)

Den tidligere regering satte også kræfter ind på at få mennesker med funktionsnedsættelse i arbejde. De havde bl.a. som mål, at flere mennesker på arbejdsmarkedet skulle føle sig trygge ved at få en kollega, som havde en psykisk sygdom. Derudover ønskede de også at udbrede viden om, hvorvidt et job sagtens kan udføres af mennesker med funktionsnedsættelse. Slutteligt ønskede de også at få flere mennesker med funktionsnedsættelse ud på arbejdsmarkedet. Det lykkedes imidlertid kun at opfylde målet om, at flere skulle føle sig trygge ved arbejde sammen med en person med psykisk funktionsnedsættelse. (Kjeldsen, Marie Møller m.fl. 2013)

2.4 DET ER SVÆRT FOR MENNESKER MED FUNKTIONSNEDSÆTTELSE AT KOMME I BESKÆFTIGELSE

Trods indsatsen, er det dog svært for mennesker med funktionsnedsættelse at blive en del af arbejdsmarkedet. Der er ca. 650.000 i den arbejdsdygtige alder, som har en funktionsnedsættelse i Danmark, og det er kun halvdelen af denne gruppe, som er en del af arbejdsmarkedet. Denne statistik har stagneret i en del tid, faktisk *"[...] er andelen af personer med et handicap i et job, det samme i dag, som det var i 1961."* (Tjaerandsen, Thomas 2014) Steen Bengtsson, forsker på SFI, mener, at de tiltag, der er lavet for, at få flere mennesker med funktionsnedsættelse ind på arbejdsmarkedet ikke har *"[...] virket mere end til at holde status quo [...]"* (Tjaerandsen, Thomas 2014)

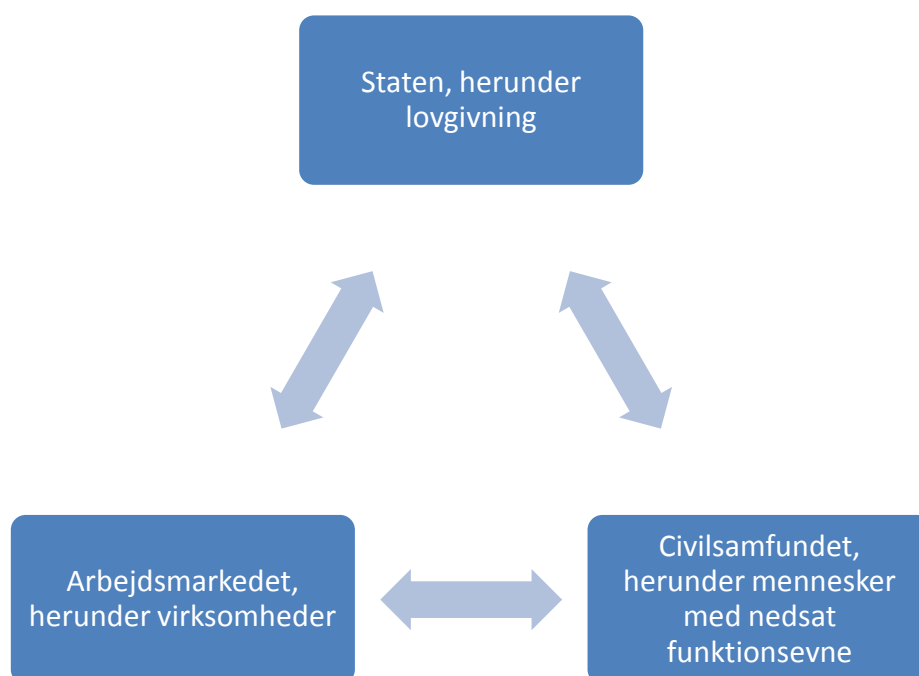
Andelen af mennesker med funktionsnedsættelse, som er i beskæftigelse er væsentlig lavere end mennesker uden funktionsnedsættelse, som er i beskæftigelse. Dette kan konkluderes ud fra nedenstående tabel (Lenzner, Pernille 2012, s. 38).

TABEL 1, BESKÆFTIGELSE AF MENNESKER MED OG UDEN FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

	2002	2005	2008	2010
Mennesker uden funktionsnedsættelse som er i beskæftigelse (procent)	81,2	80,7	81,9	77,3
Mennesker med funktionsnedsættelse som er i beskæftigelse (procent)	51,0	53,7	51,2	46,6
Forskellen i procentpoint på arbejdsmarkedet mellem mennesker med funktionsnedsættelse og mennesker uden funktionsnedsættelse	30,2	27,0	30,7	30,7

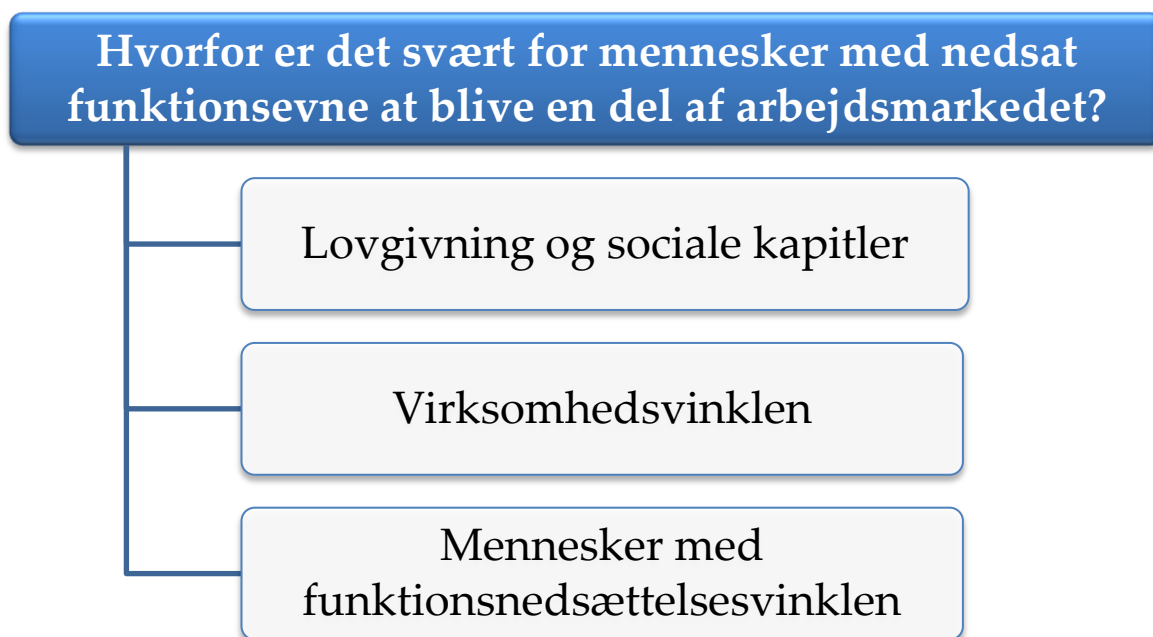
3.0 HVORFOR ER DET SÅ SVÆRT FOR MENNESKER MED FUNKTIONSNEDSÆTTELSE AT BLIVE EN DEL AF ARBEJDSMARKEDET?

Generelt udvikler samfundet sig i samspil mellem stat, marked og civilsamfundet. (Meyer, Gitte m.fl. 2011) Jeg vælger derfor at forholde mig til, hvad der under hvert af disse punkter er med til at påvirke, hvorfor det er svært for mennesker med nedsat funktionsevne at blive en del af arbejdsmarkedet. Jeg zoomer lidt ind på hvert punkt og fastslår, at man under 'staten' kan forholde sig mere konkret til lovgivning. Under 'markedet', kan man indsnævre sig til arbejdsmarkedet, og herunder kan man mere præcist forholde sig til virksomhederne, og slutteligt under civilsamfundet kan man afgrænse sig til mennesker med nedsat funktionsevne.



FIGUR 1, LOVGIVNING, VIRKSOMHEDER OG MENNESKER MED FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

Man kan under hvert af disse punkter forholde sig kritisk til, hvad deres rolle er ift. at der ikke er flere mennesker med funktionsnedsættelse i beskæftigelse. Er der fyldestgørende love og regler på området, som gør det muligt for mennesker med funktionsnedsættelse at få et job? Er virksomhederne villige til at ansætte mennesker med funktionsnedsættelse? Er mennesker med funktionsnedsættelse rustet til at deltage på arbejdsmarkedet?



FIGUR 2, TRE VINKLER PÅ HVORFOR DET ER SVÆRT FOR MENNESKER MED FUNKTIONSNEDSÆTTELSE AT BLIVE EN DEL AF ARBEJDSMARKEDET

Jeg vil først forholde mig til, hvad der er af lovgivning på området. Lovgivning vedr. virksomhedernes fordel og vedr. mennesker med nedsat funktionsevnes fordel. Jeg vil også komme ind på, hvad det vil sige at have Sociale kapitler i overenskomster. Herefter forholder jeg mig til virksomhedsvinklen. Har virksomheder nok viden på området, og kan holdninger og fordomme være med til at skabe barrierer for, at mennesker med funktionsnedsættelse kan blive en del af arbejdsmarkedet. Slutteligt forholder jeg mig til personer med nedsat funktionsevne. Er der noget ift. mennesker med nedsat funktionsevne, der gør, at det er svært for denne minoritetsgruppe at komme ind på arbejdsmarkedet, både ift. uddannelse og produktivitet.

3.1 LOVGIVNING PÅ HANDICAPOMRÅDET IFT. BESKÆFTIGELSE

Når man taler om mennesker med funktionsnedsættelse i beskæftigelse, er der lavet forskellige lovgivninger for at skabe flere muligheder for, at dette bedre kan lade sig gøre. Der er både lavet lovgivning, som er til fordel for mennesker med funktionsnedsættelse, men der er også lavet lovgivning, som er til virksomhedernes fordel. Dette er gjort for at skabe bedre adgang til arbejdsmarkedet for mennesker med funktionsnedsættelse, men også for at virksomhederne kan se mulighederne i at ansætte en medarbejder med funktionsnedsættelse.

Der er fire lovgivninger, som spiller en stor rolle på området; *"Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v."*, *"Lov om aktiv socialpolitik"*, *"Aktiv beskæftigelsesindsats"* og *"Lov om social service"*.

Jeg redegør for, hvilke muligheder lovgivningerne lægger op til ift. at få mennesker med funktionsnedsættelse i beskæftigelse. Da lovgivningerne er meget omfattende, inddrager jeg kun det væsentligste. Jeg forholder mig først til, hvad der er lovgivning til virksomhedernes fordel. Dernæst, hvad der er af lovgivning til fordel for mennesker med funktionsnedsættelse. Nogle lovgivninger overlapper hinanden, hvor der både er fordele for virksomhederne, men også for mennesker med funktionsnedsættelse.

3.1.1 FORDELE FOR VIRKSOMHEDERNE MHT. AT ANSÆTTE MENNESKER MED FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

Når en virksomhed ansætter en person med funktionsnedsættelse, er der mulighed for at virksomheden kan ansætte en personlig assistent, til at hjælpe personen med det, der ikke er muligt at gøre for personen selv. Det kan fx være at tage bøger ned fra de øverste hylder, eller det kan være en tegnsprogstolk, som oversætter. Derved er det den personlige assistent, som påtager sig de ekstra arbejdsopgaver, der kan komme i forbindelse med at ansætte mennesker med funktionsnedsættelse, og derfor bliver det ikke en byrde for de andre ansatte. Virksomheden får tilskud til aflønning af denne assistent. (Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v. 2014, kap 3)

For at få mennesker med funktionsnedsættelse ind på arbejdsmarkedet, kan virksomheder ansætte personer i løntilskud, hvis personen opfylder bestemte betingelser. Det betyder, at virksomheden, uanset om den er offentlig eller privat, får tilskud fra det offentlige til at aflønne den ansatte, som er i løntilskud. Satserne for tilskuddet varierer. Dette afhænger af, hvor arbejdsdygtig personen, der er ansat i løntilskud, er. Beløbet varierer også afhængigt af, om det er en offentlig virksomhed, eller om det er en privat virksomhed. (Lov om aktiv beskæftigelsesindsats 2014, kap. 12) Denne lovgivning er også en fordel for mennesker med funktionsnedsættelse, da de på den måde bliver mere attraktive for arbejdsgiverne.

3.1.2 FORDELE FOR MENNESKER MED FUNKTIONSNEDSÆTTELSE IFT. AT KOMME IND OG BLIVE PÅ ARBEJDSMARKEDET

I *"Lov om aktiv socialpolitik"* står der i kap. 16 § 46, at man skal hjælpe mennesker med at fastholde deres arbejde, hvis de af en eller anden årsag har svært ved dette. Man

skal hjælpe mennesker, der kan svært ved at komme i beskæftigelse med at få et arbejde. Dette kaldes revalidering *"Revalidering er erhvervsrettede aktiviteter og økonomisk hjælp, der kan bidrage til, at en person med begrænsninger i arbejdsevnen, herunder personer, der er berettiget til ledighedsydelse og særlig ydelse, fastholdes eller kommer ind på arbejdsmarkedet, således at den pågældendes mulighed for at forsørge sig selv og sin familie forbedres. En person, der er berettiget til sådan hjælp, kaldes en revalidend."* (Lov om aktiv socialpolitik, 2014, kap. 16)

I *"Lov om social service"* omhandler kap. 21 § 112 hjælpemidler til mennesker med funktionsnedsættelse. Der står, at hvis mennesker har brug for hjælpemidler for, at de kan fastholde deres arbejde, eller for at de kan få et arbejde, skal kommunen hjælpe med at bidrage med disse hjælpemidler. (Lov om social service 2014) Dette er også til fordel for virksomhederne, fordi de derfor ikke skal ud og investere i disse hjælpemidler, da det er kommunen ansvar.

I *"Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v."* står der i kap. 2 § 3, at mennesker med funktionsnedsættelse skal have fortrinsret, når der er offentlig ansættelse. Det betyder, at hvis et menneske med funktionsnedsættelse er til jobsamtale hos det offentlige, og personen er lige så kvalificeret som en uden funktionsnedsættelse, der også er til jobsamtale, er det personen med funktionsnedsættelse, som skal ansættes. *"En person, der på grund af et handicap har vanskeligt ved at få beskæftigelse på det almindelige arbejdsmarked, har fortrinsadgang til ledige stillinger hos offentlige arbejdsgivere [...] hvis vedkommende er lige så kvalificeret som de øvrige ansøgere."* (Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v. 2014)

I *"Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats"* omhandler kap. 13 fleksjob. Fleksjob er en ordning, der er lavet til personer, som ikke formår at have et arbejde på almindelige vilkår. Jobcentret kan *"[...] give tilbud om fleksjob til personer, der aktuelt har en meget begrænset arbejdsevne, hvis der er mulighed for, at deres arbejdsevne inden for en rimelig periode kan udvikles."* (Lov om aktiv beskæftigelsesindsats 2014 kap. 13, § 70, stk. 2)

På baggrund af dette afsnit er der skabt overblik over, hvad der er af muligheder for virksomhederne ift. at ansætte medarbejdere med funktionsnedsættelse, og hvad der er af muligheder, når mennesker med funktionsnedsættelse skal i beskæftigelse.

3.1.3 SOCIALE KAPITLER

Virksomheder og personer med funktionsnedsættelse kan også i fællesskab lave særlige aftaler ang. arbejdsvilkår. På arbejdsmarkedet er der et system, hvor arbejdstage-re og arbejdsgivere forhandler sig frem til aftale om arbejdsmarkedsforhold. Dette er

overenskomster. Disse overenskomster skal følges af begge parter. Man kan dog godt indgå frivillige aftaler derudover, hvor man fraviger fra de ordinære aftaler. Disse frivillige aftaler kan gøre det lettere for virksomheder at tage et socialt ansvar. Dette kaldes sociale kapitler. Formålet med disse aftaler er at fastholde ansatte, som under normale omstændigheder ville glide ud af arbejdsmarkedet pga. nedsat funktionsevne eller at få nye ansatte til virksomheden, som ansættes med støtteordninger. (Cabi 2014)

3.2 VIRKSOMHEDSVINKEL

Jeg går nu videre til virksomhedsviklen og belyser, hvilke barrierer der her kan være for at få mennesker med funktionsnedsættelse i beskæftigelse. Både ift. manglende information, men også ift. at holdninger og fordomme kan være med til at skabe barrierer. Uanset om virksomheden har ressourcer nok til at ansætte en person med funktionsnedsættelse eller ej, spiller det en rolle, hvordan deres holdning er til emnet.

3.2.1 MANGLENDE VIDEN I VIRKSOMHEDER

I en rapport fra Frederikssund kommune mener sagsbehandlerne bl.a., at nogle af barriererne for at få mennesker med funktionsnedsættelse ud på arbejdsmarkedet er, at virksomhederne mangler information, både om hvad mennesker med funktionsnedsættelse kan bidrage med, men også omkring muligheder ift. tilskud. (Rambøll 2008) Denne problematik påpeger SFI også. Både små såvel som store virksomheder har ofte ikke overblik over, hvilke potentialer der er i lovgivningen på dette område. (Holt, Helle m.fl. 2013)

3.2.2 HOLDNINGER OG FORDOMME KAN SKABE BARRIERER I VIRKSOMHEDER

Det er ikke kun manglende viden om lovgivninger, som skaber barrierer. Det er også holdninger og fordomme om mennesker med funktionsnedsættelse.

Mette Matzen, der har muskelsvind, er en del af netværket Rækværk, "[...] et netværk for studerende, der oplever en eller anden form for handicap."

(Tjaerandsen, Thomas 2014) Matzen mener, at grunden til mennesker med funktionsnedsættelse bliver fravalgt på arbejdsmarkedet, er fordi, virksomhederne har fordomme. Sven Blomberg, formand for Virksomhedsforum for Socialt Ansvar, argu-



menterer for, at virksomhederne skal have mere viden og information om mennesker med funktionsnedsættelse. (Tjaerandsen, Thomas 2014)

SFI skriver i en rapport, at befolkningen generelt skal lære at tænke anderledes om arbejdsmarkedet i forbindelse med ansættelse af mennesker med funktionsnedsættelse. De erfarer, at en del chefer har bekymringer ved at ansætte mennesker med funktionsnedsættelse. Bekymringerne går på, om personen er i stand til at udføre sit arbejde og fungere sammen med de andre kollegaer. Der er nemlig mennesker på arbejdsmarkedet *"[...] som nærer betænkeligheder både med hensyn til, hvad det betyder for de krav, der stilles til dem, og med hensyn til, hvad det betyder for lønnen, at man ansætter mennesker med handicap."* (Clausen, Thomas m.fl. 2004, s. 10) Rapporten konkluderer dog også, at virksomheder som ansætter mennesker med funktionsnedsættelse, ofte får en positiv oplevelse ud af det *"Mange virksomheder har lært at værdsætte rummelighed og har erfaret, hvordan det kan gøre klimaet bedre, og dermed være en fordel såvel for virksomhed som for medarbejdere."* (Clausen, Thomas m.fl. 2004, s. 10) Virksomhederne oplevede ikke lige så mange udfordringer, som de havde frygtet, ydermere blev medarbejdernes holdninger mere positive. (Clausen, Thomas m.fl. 2004)

3.3 MENNESKER MED FUNKTIONSNEDSÆTTELSESVINKEL

Slutteligt forholder jeg mig til mennesker med funktionsnedsættelsesvinkel mhp., om der her skabes barrierer ift. arbejdsmarkedet. Altså om grunden til den lave beskæftigelse, skal findes hos mennesker med funktionsnedsættelse?

3.3.1 ER MENNESKER MED FUNKTIONSNEDSÆTTELSE TILSTRÆKKELIGT UDDANNET?

Der er over 15 % af mennesker med funktionsnedsættelse, som har svært ved at læse og skrive, hvor det kun er lidt over 6 % af mennesker uden funktionsnedsættelse. Undersøgelser viser også, at for mennesker med funktionsnedsættelse, uden læse- og skriveproblemer, er beskæftigelsen væsentlig højere end for de mennesker, som har disse problemer. Dette kan betyde, at manglende uddannelse kan være med til at skabe barrierer for, at mennesker med funktionsnedsættelse bliver en del af arbejdsmarkedet. (Kjeldsen, Marie Møller m.fl. 2013)

3.3.2 MENNESKELIG KAPITAL

Undersøgelser om menneskelig kapital finder, at mennesker med funktionsnedsættelse generelt har lavere menneskelig kapital end mennesker, som ikke har funktionsnedsættelse. De er ikke i så høj grad uddannet, og har ikke meget erhvervserfaring. Det betyder, at de ikke har ligeså meget at tilbyde som mennesker uden funktionsnedsættelse, og derfor i højere grad er fraværende på arbejdsmarkedet. Grunden

til deres mangler i menneskelig kapital kan findes i, at samfundet generelt har lave forventninger til mennesker med funktionsnedsættelse, og derfor er der ikke forventning om, at de skal uddanne sig. (Roulstone, Alan 2004)

3.4 OPSUMMERING AF BARRIERER

På baggrund af disse tre vinkler kan det konstateres, at der er lovgivning på området, både til fordel for virksomhederne, men også til fordel for mennesker med funktionsnedsættelse. Der skabes barrierer, da virksomhederne ikke har nok kendskab til mennesker med funktionsnedsættelse på arbejdsmarkedet, både ift. lovgivningen, men også ift. mennesker med funktionsnedsættelse. Dette kan skabe fordomme og bestemte holdninger til mennesker med funktionsnedsættelse.

Slutteligt kan det konstateres, at der også er barrierer ved mennesker med funktionsnedsættelse i form af manglende uddannelse, og at mennesker med funktionsnedsættelse ikke har så stor menneskelig kapital som ikke-funktionsnedsatte.

Med den viden kan det konkluderes fra forskellige vinkler, at der er problematikker med at få mennesker med funktionsnedsættelse i beskæftigelse.

Virksomhedsvinklen finder jeg interessant, da det er virksomhederne, der i praksis lukker mennesker med funktionsnedsættelse ind på arbejdsmarkedet. Hvis virksomhederne ikke ansætter mennesker med funktionsnedsættelse, kan man lave nok så mange love og uddanne mennesker nok så meget. Hvis virksomhederne ikke ansætter mennesker med funktionsnedsættelse, kommer de ikke ud på arbejdsmarkedet.

4.0 HVAD ER PROBLEMET?

Hvorfor er det så svært for mennesker med funktionsnedsættelse at blive en del af arbejdsmarkedet? Jeg undrer mig over om virksomhedernes uvidenhed omkring mennesker med funktionsnedsættelse ift. arbejdsmarkedet, og ligeledes virksomhedernes uvidenhed om de lovgivningsmuligheder der er i forbindelse med ansættelse af personer med funktionsnedsættelse, kan være med til at skabe en diskurs i virksomheder, som danner barrierer, der gør, at mennesker med funktionsnedsættelse ikke kan blive en del af arbejdsmarkedet. Ydermere undrer jeg mig over, om diskursen i virksomhederne er afhængig af, om de har ansatte med funktionsnedsættelse eller ej. Med disse spørgsmål vil jeg nu undersøge, hvilken forskning, der er på dette område for at finde frem til, hvor der er et videnshul, og hvor jeg kan bidrage med ny viden.



5.0 FORSKNINGSOVERBLIK

For at kunne positionere mig ift. anden forskning og for at skildre, hvor jeg kan bidrage med ny viden, vil jeg kort skitsere, hvad der har været af forskning på området. Jeg inddrager undersøgelser, der lægger sig op af min problemstilling og forklarer, hvad de præcist har undersøgt, og hvad de er kommet frem til af konklusioner.

Derudover inkluderer jeg også forskningslitteratur, der omhandler diskursanalyse ift. personer med funktionsnedsættelse, samt forskningslitteratur, som omhandler menneskers holdninger til mennesker med funktionsnedsættelse. Dette er væsentligt, da jeg gennem diskursanalyse vil undersøge, om der kan være nogle barrierer ift. at ansætte mennesker med funktionsnedsættelse. Ydermere og centralt for specialet forholder jeg mig til forskningslitteratur, som har undersøgt beskæftigelse af mennesker med funktionsnedsættelse. De præcise områder jeg berører, er:

- Hvilke tilgange man kan have til undersøgelser om mennesker med funktionsnedsættelse.
- Forskning om holdninger til mennesker med funktionsnedsættelse.
- Forskning om virksomheder ift. mennesker med funktionsnedsættelse.
- Forskning om funktionsnedsættelse generelt.
- Forskning om diskurs ift. mennesker med funktionsnedsættelse.
- Forskning omkring diskrimination.

Først, for at give overblik, forholder jeg mig til hvilke forskningsgrupper, der har fokus på handicapområdet i Danmark.

Dansk Netværk for Handicapforskning (NNDR) er en forskningsgruppe, der årligt afholder en konference omkring området, men der også løbende holder kurser, hvor de formidler viden, der er opnået på handicapområdet. Derudover udvider de tidskriftet *"Scandinavian Journal of Disability Research"*. Jeg har valgt at inddrage en af Scandinavian Journal of Disability Researchs artikler. Det er *"The employer's perspective: employment of people with disabilities in wage subsidized employments"* fra 2013.

Derudover er der SFI, *"Socialforskningsinstituttet"*, der forsker på velfærdsområdet. Jeg finder det derfor essentielt at forholde mig til, om nogle af deres undersøgelser er væsentlige ift. min problemstilling.

SFI har lavet en del rapporter om mennesker med handicap (her betegner jeg det som handicap, da SFI betegner det således i deres undersøgelser). De har bl.a. undersøgt beskæftigelsesområdet for mennesker med handicap, men de har ligeledes lavet un-

dersøgelser om deres forhold i samfundet. Deres forskning omhandler, hvordan mennesker med handicaps trivsel er ift. deres velfærd og levevilkår. SFI beskriver undersøgelserne således: *"Et hovedformål med SFI's rapporter om handicap og beskæftigelse er at belyse beskæftigelsessituationen og beskæftigelsesudviklingen for personer med handicap. Herudover belyser rapporterne forhold, der kan påvirke beskæftigelsen for personer med handicap, fx holdningen til personer med handicap og viden om beskæftigelsesrettede ordninger blandt personer med handicap."* (Kjeldsen, Marie Møller m.fl. 2013, s. 9) De SFI-rapporter jeg inddrager i forskerdiskussionen, er:

- *"Handicap og beskæftigelse, et forhindringsløb"*
- *"Holdninger til handicappede"*
- *"Virksomheders sociale engagement"*
- *"Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2012"*

Udover rapporter fra SFI og NNDR inddrager jeg også anden forskningslitteratur. For overskuelighedens skyld har jeg valgt at inddele disse undersøgelser i mindre kategorier, som er nævnt herunder, og yderligere beskrevet i de kommende afsnit.

- **Undersøgelsesmetoder**
 - Den humanitære undersøgelsesvinkel
 - Tilpasningsvinklen
 - Medborgerskabsvinklen
- **Forskning om beskæftigelse for mennesker med funktionsnedsættelse**
 - *"Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2012"*
 - *"Employment Barriers and Inclusive Futures?"*
 - *"Handicap og beskæftigelse, et forhindringsløb"*
 - *"Aktiv arbejdsmarkedspolitik for personer med handicap"*
 - *"The employer's perspective: employment of people with disabilities in wage subsidized employments"*
 - *"Virksomheders sociale engagement"*
- **Forskning om diskurs ift. mennesker med funktionsnedsættelse**
 - *"Diskurser på handicapområdet"*
 - *"Discourse: poststructuralist Disability Studies"*

- **Forskning om holdninger til mennesker med funktionsnedsættelse**
 - *"Holdninger til handicappede"*

5.1 UNDERSØGELSESMETODE

Michael Oliver har defineret, hvilke tilgange man kan have, når man undersøger handicapområdet. Han mener, at man kan gå til emnet ud fra tre forskellige vinkler; den humanitære undersøgelsesvinkel, tilpasningsvinklen og medborgerskabsvinklen. Jeg vil nu gennemgå disse tre undersøgelsesvinkler og argumentere for, hvordan jeg griber min undersøgelse an.

5.1.1 DEN HUMANITÆRE UNDERSØGELSESVINKEL

Ved denne vinkel menes, at man, som forsker, gør mennesker med funktionsnedsættelse en tjeneste. Det betyder, at man ikke inddrager mennesker med funktionsnedsættelse i undersøgelsen, og man forventer, at de til gengæld er taknemmelige. (Oliver, Michael m.fl. 2012, kap. 1)

5.1.2 TILPASNINGSVINKLEN

Ved denne vinkel forsøger man at tilpasse lovgivningen, der omhandler mennesker med funktionsnedsættelse. Det er staten, som yder servicen til mennesker med funktionsnedsættelse, og ved denne tilgang føler menneskerne ofte, at de ikke får alle deres rettigheder tilgodeset. (Oliver, Michael m.fl. 2012, kap. 1)

5.1.3 MEDBORGERSKABSVINKLEN

Ved denne vinkel ses mennesker med funktionsnedsættelse som hele medborgere i samfundet. Herunder er de omfattet af alle de rettigheder og pligter, som hører herunder. Man anerkender disse personer som individer, der bidrager, og som tager ansvar. (Oliver, Michael m.fl. 2012, kap. 1)

I denne undersøgelse vil jeg tage udgangspunkt i medborgerskabsvinklen. Det gør jeg, da Danmark er et universalistisk velfærdssamfund, hvor medborgerskabsprincippet gør sig gældende, og da jeg undersøger problemet i en dansk kontekst, mener jeg, dette er mest optimalt.

5.2 FORSKNING OM BESKÆFTIGELSE FOR MENNESKER MED FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

- *"Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2012"*
- *"Employment Barriers and Inclusive Futures?"*
- *"Handicap og beskæftigelse, et forhindringsløb"*
- *"Aktiv arbejdsmarkedspolitik for personer med handicap"*

- *"The employer's perspective: employment of people with disabilities in wage subsidized employments"*
- *"Virksomheders sociale engagement"*

5.2.1 "HANDICAP OG BESKÆFTIGELSE. UDVIKLINGEN MELLEM 2002 OG 2012"

Jeg vil nu redegøre for rapporten *"Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2012"*. Her har man fundet ud af, at andelen af mennesker med handicap er lavere i 2012 end i 2005. Rapporten viser, at mennesker med handicap ikke er i beskæftigelse i lige så høj grad som ikke-handicappede. Især mennesker med psykiske handicap har lav beskæftigelse. Personer med handicap har generelt set væsentlig større problemer ift. at skrive og læse end ikke-handicappede. Beskæftigelsen er lavere for de mennesker med handicap, som har skrive- og læseproblemer end ved dem, som ikke har disse problemer. Rapporten konkluderer, at hvis man øger antallet af mennesker med handicap, der kan læse og skrive, ville flere komme i beskæftigelse. (Kjeldsen, Marie Møller m.fl. 2013)

Det er ikke lykkedes at øge beskæftigelsen for mennesker med handicap siden 2005 til 2012. Dette billede er dog generelt for hele arbejdsstyrken, hvor beskæftigelsen heller ikke er øget for ikke-handicappede personer. Rapporten konkluderer, at det højst sandsynligt er på grund af nedgang i de økonomiske konjunkturer. Ydermere konkluderer rapporten, at der er tegn på *"[...] at det er en uhyre vanskelig opgave at øge beskæftigelsen for personer med handicap."* (Kjeldsen, Marie Møller m.fl. 2013, s. 11)

5.2.2 "EMPLOYMENT BARRIERS AND INCLUSIVE FUTURES?"

"Employment Barriers and Inclusive Futures?" er skrevet af Alan Roulstone, der er arbejder med Disability policy på University of Sunderland. Han skriver, at forskning viser, at mennesker med funktionsnedsættelse gerne vil være en del af arbejdsmarkedet. Der har været mange initiativer for at få mennesker med funktionsnedsættelse i beskæftigelse, men man oplever barrierer ude på arbejdsmarkedet. Selvom Disability Discrimination Act i 1995 gik ind i kampen og forsøgte at mindske disse barrierer, viser undersøgelser i 2002, at svagt seende og blinde i lige så høj grad som før har svært ved at blive en del af arbejdsmarkedet. Herudover har mennesker med funktionsnedsættelse ofte dårligere betalte jobs end mennesker uden funktionsnedsættelse, og der er større sandsynlighed for, at de forlader arbejdsmarkedet før pensionsalderen. (Roulstone, Alan 2004)

Op til slutningen af Anden Verdenskrig har samfundet skubbet mennesker med funktionsnedsættelse ud af arbejdsmarkedet, fordi der var en holdning om, at disse

mennesker ikke var forenelige med arbejdsmarkedet. Men fra Anden Verdenskrigs slutning er dette forsøgt ændret. Trods dette er der den dag i dag stadig barrierer på arbejdsmarkedet. Det er barrierer såsom; lovgivning, holdninger og fysiske barrierer. Det er kun ca. halvdelen af mennesker med funktionsnedsættelse, som er i arbejde, hvor det er over 80 procent af mennesker uden funktionsnedsættelse. Dette er til trods for, at 30 procent af de arbejdsløse med funktionsnedsættelse gerne vil i beskæftigelse. (Roulstone, Alan 2004)

Når mennesker med funktionsnedsættelse kommer i beskæftigelse oplever de til tider medlidenhed og negative holdninger fra deres kollegaer. Ydermere er bygnin- gerne de arbejder i ofte ikke handicapvenlige, hvilket er med til at give unødvendige udfordringer for personen med funktionsnedsættelse. (Roulstone, Alan 2004) Der er også en risiko for, at vi, som samfund, sætter mennesker med funktionsnedsættelse til at udføre uværdigt arbejde. (Roulstone, Alan 2004)

Roulstone stiller spørgsmålet, om det i virkeligheden er det mest optimale at få mennesker med funktionsnedsættelse i arbejde? Der skal hvert fald stadig gøres meget for, at der kommer ordentlige arbejdsforhold for mennesker med funktionsnedsættelse. Slutteligt konkluderer Roulstone, at den britiske stat skal give økonomisk tilskud til mennesker med funktionsnedsættelse, uanset om de er en del af arbejdsmarkedet eller ej. (Roulstone, Alan 2004)

5.2.3 "HANDICAP OG BESKÆFTIGELSE, ET FORHINDRINGSLØB"

Rapporten *"Handicap og beskæftigelse, et forhindringsløb"* omhandler mennesker med handicaps muligheder for at blive en del af arbejdsmarkedet, men også om hvilke forhindringer og barrierer der kan være. Denne rapport konkluderer, at mennesker med handicaps muligheder for at blive en del af beskæftigelsen er god. Den påpeger dog ligeledes en del problematikker. Eksempelvis at virksomhederne ikke har nok viden, om hvilke muligheder der foreligger fra det offentlige, ift. "[...] at afhjælpe handicaprelaterede problemer på arbejdspladsen[...]". (Clausen, Thomas m.fl., 2004, s. 230) Holdninger til mennesker med handicap hos ansatte i virksomhederne kan også være med til at skabe barrierer for at virksomhederne ansætter mennesker med handicap. (Clausen, Thomas m.fl., 2004) Rapporten konkluderer, at indsatsen for at få mennesker med handicap i arbejde ikke er optimal: *"Både i forhold til indsatsen over for virksomhederne, men ikke mindst i forhold til indsatsen over for handicappede, der har brug for et ekstra skub"* (Clausen, Thomas m.fl., 2004, s. 230).

5.2.4 "AKTIV ARBEJDSMARKEDSPOLITIK FOR PERSONER MED HANDICAP"

I Pernille Lenzners Ph.d.-afhandling om arbejdsmarkedsindsatser for mennesker med handicap klarlægger hun, at beskæftigelsen for mennesker med handicap er væsentlig lavere end for mennesker, som ikke har et handicap. Hun har, gennem en komparativ analyse, sammenlignet Danmark, Sverige og Tysklands indsatser på området. Gennem dette finder hun frem til nogle indsatser, som ville kunne bidrage til at flere mennesker med handicap kom i arbejde. (Lenzner, Pernille 2012)

Danmark søger ikke i særlig høj grad information i udlandet om, hvordan dette område kan forbedres. Det kunne have fordele, hvis Danmark fik input på handicapområdet fra andre lande, som man gør det på andre policy områder. Ydermere mener Pernille, at det vil kunne bidrage positivt til at få flere mennesker med handicap i beskæftigelse, hvis man havde et nationalt mål for området. Hun konkluderer derudover, at der skal ansættes en person ved arbejdsgiverorganisationerne betalt af det offentlige, som skal kunne informere virksomheder om, hvilke muligheder der er ved at ansætte og/eller fastholde mennesker med handicap i en virksomhed. (Lenzner, Pernille 2012)

5.2.5 "THE EMPLOYER'S PERSPECTIVE: EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN WAGE SUBSIDIZED EMPLOYMENTS"

I Sverige har det været svært at inddrage mennesker med handicap på arbejdsmarkedet. Her er problemet især diskrimination af mennesker med handicaps ved deltagelse på arbejdsmarkedet. Derfor er Sverige begyndt at fokusere på dette problem ved at forsøge at få flere i arbejde gennem løntilskudsordninger. Det betyder, at arbejdsgiveren modtager økonomisk støtte, når han ansætter en person med nedsat funktionsevne. (Gustafsson, Johanna m.fl. 2013)

Undersøgelsen omhandler, hvad arbejdsgiverne mener om at have mennesker med nedsat funktionsevne ansat i løntilskud. I undersøgelsen konkluderes det, at der er fire aspekter, som er væsentlige. Disse indebærer: holdningen til ordningen; om virksomheden fysisk har mulighed for at inkludere personer med nedsat funktionsevne; om der er en jobmulighed i virksomheden som matcher det, en person med nedsat funktionsevne kan varetage; om der er en økonomisk gevinst ved at ansætte en person med funktionsnedsættelse. (Gustafsson, Johanna m.fl. 2013)

Hvis en virksomhed tidligere har ansat personer med funktionsnedsættelse i løntilskud, er der større sandsynlighed for, at de vil ansætte under disse omstændigheder igen. Men der skal være en jobmulighed i virksomheden, som matcher det, som per-

sonen med nedsat funktionsevne kan varetage. De fysiske omstændigheder skal dog også være i stand til at inkludere mennesker med funktionsnedsættelse. (Gustafsson, Johanna m.fl. 2013)

5.2.6 "VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT"

En anden undersøgelse fra SFI, som berører mennesker med handicap ift. beskæftigelsesområdet, er *"Virksomheders sociale engagement"*, som er udkommet i en årrække. Fokus er, hvordan man kan holde mennesker på arbejdsmarkedet, og hvordan *"[...] virksomhedernes konkrete indsatser og holdninger til det sociale engagement."* er. (Holt, Helle m.fl. 2013, s. 9)

Der er en sammenhæng mellem virksomheder, som har en person fastansat med støtte fra det offentlige og virksomhedens forbindelse med jobcentret. Når der er kommunikation mellem en virksomhed og et jobcenter, kan man i større omfang få mennesker med særlige vilkår på arbejdsmarkedet. (Holt, Helle m.fl. 2013)

Generelt viser undersøgelsen, at virksomhederne, store som små, ikke har overblik over, hvilke lovgivninger der er på området. Rapporten konkluderer, at det er jobcentre, som skal være bedre til at videreformidle, hvilke muligheder firmaerne har gennem lovgivningen, ift. at ansætte mennesker med funktionsnedsættelse. (Holt, Helle m.fl. 2013)

5.3 FORSKNING OM DISKURS IFT. MENNESKER MED FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

- *"Diskurser på handicapområdet"*
- *"Discourse: Poststructuralist Disability Studies"*

5.3.1 "DISKURSER PÅ HANDICAPOMRÅDET"

Jeg finder det væsentligt at inddrage Elisabeth Kampmanns opgave om handicapområdets diskurser. Hun undersøger dette ved at lave diskursanalyse af forskellige officielle dokumenter vedr. handicapområdet, bl.a. FN's standardregler og *"Lov om social service"*. Diskursen på handicapområdet, er, at der overordnet er en ide om, at der er meget ligestilling på handicapområdet i Danmark. Dette konkluderes på baggrund af de magtrelationer, som hun gennem diskursanalysen klarlægger i teksterne. Ydermere trækker teksterne stort set på den samme overordnede diskurs. (Kampmanns, Elisabeth 2006)

5.3.2 "DISCORSE: POSTSTRUCTUCTURALIST DISABILITY STUDIES"

Hvordan har den gængse opfattelse af det, at have et handicap, påvirket videnskaben, spørger Dan Goodley. Han undersøger, hvordan diskurser om krop og sind er med til at bidrage til, at mennesker bliver handicappet. (Goodley, Dan (1) 2011)

For at definere hvem man selv er, definerer man sig ud fra andre. Hvem og hvordan er man selv, og hvem og hvordan er de andre? Man kan sætte kontraster op som; mand vs. kvinde, hvid vs. sort, og i dette tilfælde ikke-handicappet vs. handicappet. Under kategorien ikke-handicappet vs. handicappet, er der en masse underkategorier fx seende vs. blind, mobil vs. lam, klog vs. dum. Der eksisterer kun poler, når der er modpoler. I hver af disse kontraster er der altid i diskursen en pol, som er mere magtfuld end den anden, fx mand er mere magtfuld end kvinde, en hvid person er mere magtfuld end en sort person, og ikke-handicappet er mere magtfuld end handicappet. Diskursen om hvad der er modpoler, og hvad der er mest magtfuldt, er skabt gennem institutionerne i samfundet såsom skolen, familien og arbejdspladsen. Ofte associerer man magtfulde poler med hinanden og ligeså med ikke magtfulde poler. Det betyder, at befinder man sig i kategorien handicappet, forbinder man muligvis sig selv med den ikke-magtfulde pols værdier, såsom; dum (/klog), uintelligent (/intelligent), stilstand (/fremskridt) etc.. Dette kan medvirke til at skabe et mere negativt selvbillede og til at gøre en person mere handicappet, når personen, pga. de skabte diskurser, sætter sig selv i endnu mere negativ bås. (Goodley, Dan (1) 2011)

Det, at være handicappet er komplekst og involverer både samfundet og individet selv, den diskurs der er på området, og de modpoler man som individ associerer sig selv med. Man kan godt have en fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse, men det er selve samfundskonstruktionen, som gør mennesker handicappet. Denne samfundskonstruktion er menneskeskabt gennem diskurser. Det er ikke kun mennesker med handicap, som er afhængige, - alle mennesker er afhængige. Vi er afhængige af hinanden, og det er ud fra dette, at diskurs skabes. (Goodley, Dan (1) 2011)

5.4 FORSKNING OM HOLDNINGER TIL MENNESKER MED FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

- *"Holdninger til handicappede"*

5.4.1 "HOLDNINGER TIL HANDICAPPEDE"

"Holdninger til handicappede" er en SFI rapport, der har til formål at undersøge menneskers holdning til mennesker med handicap. Både ift. specifikke situationer, eksempelvis hvordan man ville have det med, at et menneske med et handicap blev an-

sat på ens arbejdsplads, men også helt generelle holdninger. I undersøgelsen tages også højde for, om der er forskel på køn, uddannelse etc.. (Olsen, Henning 2000) Rapporten viser, at voksne generelt er positivt indstillet, men det gælder ikke alle områder. Et af disse områder er ift. mennesker med handicap på arbejdsmarkedet, hvor der er en tendens til afstandtagen og usikkerhed omkring det at skulle ansætte mennesker med handicap. Generelt set er unge mænds holdninger mindre positive end andres. Det viser sig også, at der er forskellige holdninger til mennesker med handicap afhængigt af, hvor man bor i landet. (Olsen, Henning 2000)

Holdningerne til mennesker med handicap kan ændre sig afhængigt af, hvilket handicap der er tale om. Eksempelvis *"[...] udsættes fysisk handicappede med usædvanlig kropslig adfærd og/eller udseende - fx spastikerens ukontrollerede muskelbevægelser - i højere grad for negative holdninger. Endnu mere problematiske vilkår har psykisk handicappede, fx udviklingshæmmede. Behovet for eventuelle holdningsændringer synes størst i forhold til handicappede, der i særlig grad udløser usikkerhed, forlegenhed, stress, frygt, ubehag eller væmmelse i omgivelserne."* (Olsen, Henning 2000, s. 34)

Måden hvorpå man kan skabe en mere positiv holdning til mennesker med handicap, er ved at omgås og tale med dem. Desto mere man ikke inkluderer mennesker med handicap i samfundet, desto mere negative holdninger kommer der til dem, fordi man frygter det ukendte. Rapporten peger også på, at mennesker med handicap selv har et ansvar ift. til holdningerne *"Også på dette område har handicappede et medansvar. Handicappede er ikke passive ofre, der intet kan gøre for egne rettigheder eller for at bidrage til, at andres mere imødekommende holdninger kan udfoldes."* (Olsen, Henning 2000, s. 35)

5.5 HVAD HAR FORSKNINGSOVERBLIKKET GIVET MIG AF VIDEN, OG HVOR KAN JEG BIDRAGE MED NY VIDEN?

Forskningsoverblikket har givet mig viden på området. Først vil jeg gøre det klart, at jeg forholder mig til problemstillingen ud fra medborgerskabsvinklen. Jeg mener, denne vinkel passer bedst ind i det universalistiske velfærdssamfund, som jeg undersøger problemstillingen ud fra.

Pointerne i ovenstående litteratur understreger min problemstilling omkring, at mennesker med funktionsnedsættelse uden for arbejdsmarkedet gerne vil i beskæftigelse, men det er svært for dem at komme ind på arbejdsmarkedet. En af årsagerne til dette er, at mennesker med funktionsnedsættelse oftere end mennesker uden funktionsnedsættelse har problemer med at læse og skrive. En anden årsag er, at der

er negative holdninger til, at mennesker med funktionsnedsættelse kommer ind på arbejdsmarkedet. Udover de psykiske barrierer er der også en række fysiske barrierer, såsom bygninger der ikke er handicapvenlige, som vanskeliggør det at ansætte mennesker med funktionsnedsættelse i en virksomhed. Derudover bliver det i overstående litteratur påpeget, at når mennesker med funktionsnedsættelse endelig kommer i arbejde, er det ofte i dårligere betalte jobs end mennesker uden funktionsnedsættelse.

Gennem forskningslitteratur har jeg opnået viden om, at holdninger til mennesker med funktionsnedsættelse er afhængigt af, hvor i landet man kommer fra, køn, alder, uddannelse m.m.. Der er også forskel på holdningen afhængigt af, hvilken funktionsnedsættelse der er tale om. Om der er fysisk eller psykisk, og i hvor mild eller svær en grad det er.

De samfundsskabte diskurser kan påvirke mennesker med funktionsnedsættelse negativt. Man definerer sig selv ud fra andre, og pga. negative diskurser omkring mennesker med funktionsnedsættelse er der en risiko for, at mennesker med funktionsnedsættelse opfatter sig selv værende mere handicappet, end de reelt er.

Litteraturen gav mig viden om, at diskursen om mennesker med funktionsnedsættelse i offentlige dokumenter fokuserer på ligestilling, og de har dermed en positiv tilgang. Men selvom de officielle dokumenter forholder sig således, er denne diskurs ikke en del af samfundsborgernes generelle holdning.

Generelt mangler virksomheder viden omkring at skulle have mennesker med funktionsnedsættelse ansat. Derfor skal jobcentrene være bedre til at formidle viden om området, til både virksomheder og mennesker med funktionsnedsættelse. I tillæg viser det sig, at virksomheder, der har kontakt med jobcentrene, har større sandsynlighed for at ansætte mennesker med funktionsnedsættelse, og virksomheder, som har haft mennesker med funktionsnedsættelse ansat før, har større sandsynlighed for at gøre det igen. Virksomhederne skal dog kunne se en økonomisk gevinst ved dette.

Den inddragede litteratur har klarlagt, at Danmark generelt mangler viden på området, og vi ikke er gode nok til at få viden fra udlandet.

Der, hvor jeg ønsker at bidrage med ny viden, er omkring virksomhedernes diskurs ift. at skulle have mennesker med funktionsnedsættelse ansat. Om virksomhederne gennem deres diskurs har nogle barrierer omkring at inkludere mennesker med funktionsnedsættelse, og hvad der kan forklare disse barrierer. Derudover vil jeg fo-

kusere på, om diskursen er anderledes afhængigt af, om virksomhederne har mennesker med funktionsnedsættelse ansat eller ej. Jeg ønsker ydermere at være med til at bidrage med viden om, hvor og hvordan der skal sættes ind for, at mennesker med funktionsnedsættelse, der ønsker at komme i arbejde, i højere grad integreres på arbejdsmarkedet.

Med denne indledning, dette forskningsoverblik og disse refleksioner over, hvor jeg kan bidrage med ny viden, er jeg kommet frem til projektets problemformulering.

6.0 PROBLEMFORMULERINGEN

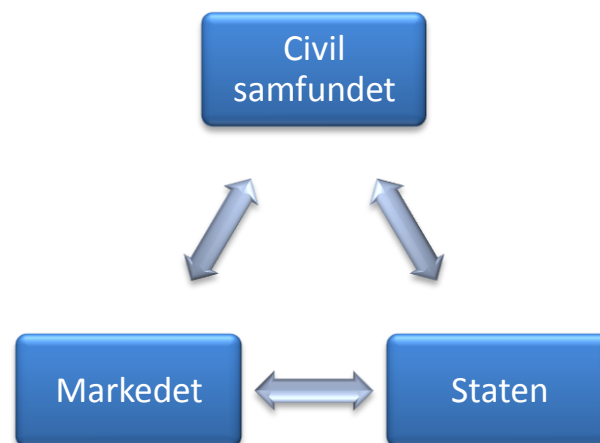
Hvordan kan man forklare, hvilke barrierer er der i virksomheder for, at mennesker med funktionsnedsættelse kan blive inkluderet på arbejdsmarkedet, og er der forskel på barriererne afhængigt af, om virksomheden har mennesker med funktionsnedsættelse ansat eller ej? Hvor skal der sættes ind for at mennesker med funktionsnedsættelse i højere grad integreres i virksomhederne?

6.1 FORKLARING PÅ PROBLEMFORMULERINGEN

Denne problemformulering har fokus på barrierer. Barrierer er, når noget forhindrer, at noget kan lade sig gøre. Eksempelvis, hvis en opgang kun har trapper, forhindrer det, at en kørestolsbruger kan komme op på 3. sal, og derved er trappen en barriere. Barrierer kan både være fysiske, psykiske og kommunikative barrierer. Der kan fx være barrierer i holdninger, sprog etc.. I en afgrænsning vil jeg specificere problemformuleringen yderligere.

6.2 AFGRÆNSNING

Afgrænsningen skal tydeliggøre området, jeg bevæger mig indenfor. Jeg ønsker at undersøge, hvilke barrierer der er ift., at mennesker med nedsat funktionsevne kan blive en del af arbejdsmarkedet. Disse barrierer, mener jeg, både kan undersøges fra markedet, civilsamfundet og staten. (Meyer, Gitte m.fl. 2011)

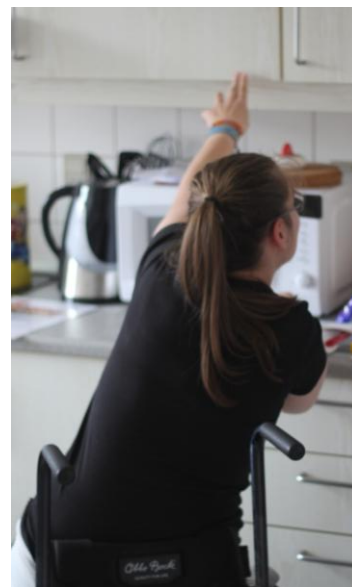


FIGUR 3, STAT, MARKED OG CIVILSAMFUNDET

Jeg afgrænser mig til at undersøge barriererne ift. markedet, fordi det ville være for omfattende, i dette projekt, at skulle undersøge alle tre aspekter. Jeg fravælger, at undersøge om der er barrierer fra mennesker med nedsat funktionsevnes side ift. at blive en del af arbejdsmarkedet (civilsamfundet). Ydermere fravælger jeg at forholde mig til, om der er nogle barrierer i det offentlige system (staten), som kan være med

til at begrænse mennesker med nedsat funktionsevnes tilknytning til arbejdsmarkedet. Disse fravalg er gjort, pga. opgavens omfang og hvor meget tid der er til rådighed.

Jeg afgrænser mig, som nævnt, til markedet, da det er markedet, som mennesker med nedsat funktionsevne skal være en del af, hvis de skal i beskæftigelse. Det er vigtigt at undersøge, hvilke barrierer der er her, for hvis der ikke var barrierer i de to andre vinkler, civilsamfundet og staten, ville det ikke have betydning, hvis der var barrierer på markedet. Under markedet zoomer jeg ind på virksomheder, og jeg afgrænser mig til virksomheder, som har kundekontakt. Grunden til dette er, at disse virksomheder er synlige for alle borgere i samfundet.



Metoden jeg bruger til at undersøge problemstillingen, er kritisk diskursanalyse. Denne metode kan bidrage med at finde frem til, hvad virksomheden oplever som barrierer ift. at skulle ansætte medarbejdere med funktionsnedsættelse. Da metoden undersøger, hvad virksomhederne mener er barrierer, undersøger den en subjektiv opfattelse, og kan derfor ikke bidrage til at finde ud af, om det virksomhederne ser som barrierer, reelt er barrierer.

Jeg kunne have valgt en anden og mere objektiv metode ved at opsætte nogle konkrete kriterier for, hvad der reelt var barrierer for, at mennesker med funktionsnedsættelse kunne blive en del af en virksomhed, uafhængig af virksomhedernes diskurs. De objektive kriterier kunne eksempelvis være; Trapper i virksomheden (barrierer for mennesker med fysisk funktionsnedsættelse) eller fordomme omkring, hvad mennesker med funktionsnedsættelse er i stand til. Men ud fra den valgte metode, fravælger jeg at forholde mig kritisk til, om der er konkret hold i de argumenter, som virksomhederne kommer med. Hvis en virksomhed fx udtaler, at det ville koste dem mere at have en medarbejder med nedsat funktionsevne ansat end en medarbejder uden, vil jeg ikke forholde mig til, om denne fakta er sandfærdig. Jeg noterer blot i opgaven, at det er en af de barrierer, som virksomheden har, som kommer til udtryk gennem deres diskurs. Da jeg også, som tidligere nævnt, har fravalgt at holde mig til mennesker med funktionsnedsættelse, er jeg bevidst om, at jeg ikke belyser denne vinkel i undersøgelsen. Denne gruppe ville sandsynligvis have haft andre diskurser

af, hvad der er af barrierer i virksomhederne end virksomhederne selv. Men pga. tid og ressourcer fravælger jeg at undersøge dette.

Med denne afgrænsning går jeg videre til opgavens opbygning

6.3 OPGAVEOPBYGNING

6.3.1 INDLEDNING M.M..

Jeg starter med en indledning. Her findes der frem til, at man i det danske samfund forsøger at få alle mennesker ind på arbejdsmarkedet, men det erfares her, at det er problematisk at få mennesker med funktionsnedsættelse i arbejde. Jeg forholder mig til, hvilke aspekter der er med til at påvirke dette ud fra en lovgivningsvinkel, en virksomhedsvinkel og ud fra mennesker med funktionsnedsættelsesvinkel.

6.3.2 FORSKNINGSOVERBLIK OG HVOR JEG KAN BIDRAGE MED NY VIDEN

Herefter inddrager jeg et forskningsoverblik for at give overblik over, hvilken viden som allerede er på området, og hvor jeg kan bidrage med ny viden.

6.3.3 PROBLEMFORMULERING, AFGRÆNSNING OG METODE M.M..

På den baggrund kommer jeg frem til problemformuleringen:

Hvordan kan man forklare, hvilke barrierer der er i virksomheder for, at mennesker med funktionsnedsættelse kan blive inkluderet på arbejdsmarkedet, og er der forskel på barriererne afhængigt af, om virksomheden har mennesker med funktionsnedsættelse ansat eller ej? Hvor skal der sættes ind for at mennesker med funktionsnedsættelse i højere grad integreres i virksomhederne?

For at præcisere problemformuleringen, kommer her en afgrænsning og et afsnit over opgavens opbygning. Herefter redegør jeg for, hvordan jeg vil besvare min problemformulering. Først ved at redegøre for min valgte videnskabsteori, socialkonstruktivismen. Herefter inddrager jeg teori, som hjælper til at operationalisere problemformuleringen, så jeg kommer frem til, hvilke undersøgelsesspørgsmål jeg skal stille for at kunne besvare min problemformulering.

Efter dette redegøres der for, hvilket undersøgelsesdesign og hvilken undersøgelsesmetode jeg gør brug af. Jeg benytter mig af komparativ casedesign, hvor jeg sammenligner kvalitativt empirisk materiale, indsamlet gennem interviews med virksomheder med kundekontakt. Herefter kommer jeg ind på, at jeg benytter analysemetoden kritisk diskursanalyse for at besvare problemformuleringen.

Efterfølgende beskrives det teoretiske grundlag for indsamling af interviews, hvor jeg vil komme ind på de syv punkter om interview. Dernæst redegøres der for det semistrukturerede interview, som er den interviewform, jeg benytter mig af. Slutteligt argumenterer jeg for hvilke virksomheder, som skal interviewes.

6.3.4 ANALYSEN

Ud fra interviewene analyser jeg, hvad der kan forklare, hvilke barrierer der er i virksomheder, for at mennesker med funktionsnedsættelse kan blive inkluderet på arbejdsmarkedet. Herudover hvor der skal sættes ind for at mennesker med funktionsnedsættelse i højere grad integreres på arbejdsmarkedet. Jeg analyserer virksomhederne hver for sig, for at holde virksomhedernes diskurser adskilte, for at skabe struktur og overblik. De adskilte diskurser, som er fundet på baggrund af analyserne indsættes her, hvor de adskilte analyser vedlægges som bilag, for at skabe plads i opgaven til en sammenligning og diskussion af diskurserne.

6.3.5 DISKUSSIONEN

I diskussionen sammenlignes og diskuteres analysen. Dette gøres for, at se hvor der er sammenhænge mellem virksomhederne, hvor de adskiller sig fra hinanden, og for at diskutere om deres kontekster har betydning for diskurserne. Jeg vil også diskutere, hvor der skal sættes ind så mennesker med funktionsnedsættelse i højere grad integreres på arbejdsmarkedet.

6.3.6 KONKLUSIONEN

Herefter vil jeg i konklusionen besvare problemformuleringen.

6.3.7 PERSPEKTIVERING

Sluttelig i perspektiveringen zoomer jeg ud, og forholder mig til måden, jeg har grebet min undersøgelse an på.

6.4 GENSTANDSFELT OG EPISTEMOLOGI

Jeg vil nu forholde mig til projektets genstandsfelt og epistemologi. I ethvert projekt er der et genstandsfelt, og en specifik opfattelse af dette, også kaldet ontologi. (Fuglsang, Lars m.fl. 2009) I dette projekt er genstandsfeltet, hvordan man kan forklare barrierer i virksomhederne ift. ansættelse af mennesker med funktionsnedsættelse, og hvad der kan gøres for, at virksomhederne bliver mere inkluderende ift. mennesker med funktionsnedsættelse. Der er forskellige måder at undersøge genstandsfeltet på. Dette kaldes epistemologi. (Fuglsang, Lars m.fl. 2009) Måden jeg studerer mit genstandsfelt på er vha. kritisk diskursanalyse af empiri, som er indsamlet via inter-

view med virksomheder, som hhv. har mennesker med funktionsnedsættelse ansat, og som ikke har.

6.5 VIDENSKABSTEORI - SOCIALKONSTRUKTIVISME

På baggrund af mit genstandsfelt og min epistemologi, kan jeg forholde mig til, hvilken videnskabsteori jeg vil undersøge problemstillingen ud fra. Jeg benytter mig af socialkonstruktivisme som videnskabsteoretisk tilgang, fordi den passer sammen med min valgte metode, kritisk diskursanalyse, som forholder sig til, at den sociale verden er skabt gennem diskurser, dvs. verden er socialt konstrueret. (Phillips, Louise m.fl. 1999) For socialkonstruktivisme gælder det, *"[...] at virkeligheden på afgørende vis præges, eller formes, af vores erkendelse af den"* (Rasborg, Klaus 2009, s. 349) Fænomener i samfundet er skabt af historien og af den sociale verden, og den kan konstant forandre sig. (Rasborg, Klaus 2009)

I socialkonstruktivismen skal man forstå forbindelserne mellem det subjektive og det objektive, mellem tanker og selve virkeligheden, men også *"[...] mellem sproget og det, sproget er om."* (Rasborg, Klaus 2009, s. 350) Jeg benytter diskursanalyse, der ligger sig op af, at verden kun eksisterer *"[...] som en ustabil objektivisering af konstruerede betydninger. Verden er i udgangspunkt flertydig, flydende og kaotisk, men den konfliktfyldte sociale praksis konstruerer en vis begrænset form for entydighed, fasthed og orden"* (Rasborg, Klaus 2009, s. 378)

I socialkonstruktivisme opfattes sproget som en social handling. Gennem sproget kan man bl.a. ytre sig, love noget, eller opfordre til handling. Det betyder, at sproget bliver en handling, og derfor er sproget med til at præge, hvad der sker i virkeligheden. Det sociale i verden skabes gennem sammenspil mellem de sociale strukturer og mennesker, som agerer i disse strukturer. (Rasborg, Klaus 2009) Det er centralt i socialkonstruktivisme, at *"[...] fokusere på dynamiske sociale processer frem for på statiske strukturer"* (Rasborg, Klaus 2009, s. 352) Det er det socialt foranderlige, som er i højsædet.

På baggrund af dette, går jeg videre til den teori, jeg benytter for at komme frem til opgavens operationalisering.

7.0 TEORI SOM LEDER MIG TIL OPERATIONALISERINGEN

For at finde løsninger på, hvordan man kan hjælpe mennesker med funktionsnedsættelse ud på arbejdsmarkedet, er man nødt til at forstå, hvad det vil sige at have et handicap (Oliver, Michael m.fl. 2012, kap. 1), ellers tages der ikke fat om roden af problemet, og derved kommer der kun halve løsninger.

Hvad vil det sige at have et handicap? Man kan anskue spørgsmålet fra tre forskellige vinkler. Første vinkel er den sociale og kulturelle, den anden vinkel er den professionelle, og den tredje er den personlige vinkel, hvor det er mennesker med handicaps egen vinkel på spørgsmålet. (Oliver, Michael m.fl. 2012, kap. 1)

Jeg går nu i dybden med disse tre vinkler, for at give overblik over spørgsmålet, hvad det vil sige at have et handicap for at komme frem til den bedst mulige løsning på problemformuleringen.



FIGUR 4, HVAD VIL DET SIGE AT HAVE ET HANDICAP?

7.1 DEN SOCIALE OG KULTURELLE VINKEL

Et samfund og dens kulturer er i konstant forandring, derfor kan der være divergerende holdninger omkring, hvad det vil sige at have et handicap, afhængigt af, hvilket samfund man definerer det ud fra. Den grundlæggende holdning omkring, hvad det vil sige at have et handicap, er, at det er en personlig katastrofe og tragedie. (Oliver, Michael m.fl. 2012, kap. 1)

Mennesker med handicap er afhængig af hjælp fra samfundet, og den hjælp de kan få af samfundet, bunder i samfundets tilstand. Det er dog forskelligt, afhængigt af hvilket samfund man bor i, hvor meget hjælp man kan modtage. Men jo mere hensyn der tages til mennesker med handicap, og jo mere de inkluderes, desto mindre han-

dicappede er de. Fx kan man med en lille funktionsnedsættelse godt fremtræde mere handicappet i et samfund, der er fattigt, da der fx ikke er råd til at lave elevatorer, end en person med en større funktionsnedsættelse, der lever i samfund med flere ressourcer, som har råd til flere hjælpemidler. (Oliver, Michael m.fl. 2012, kap. 1)

Det afhænger af den enkelte situation, om et menneske er handicappet. Det afhænger også af, hvordan samfundet er organiseret, og hvordan det socialt er skabt. I et samfund er det socialt bestemt, hvilken sprog vi taler, og at vi overhovedet kommunikerer gennem tale. Det er socialt skabt, hvordan bygninger skal se ud, her tænker jeg på eksempelvis på trapper eller døråbningernes bredde. Det er socialt skabt, at det er normen, at arbejde 37 timer om ugen. Hvis mennesker med funktionsnedsættelse fx ikke kan tilpasse sig disse vilkår, er personen handicappet. Skal mennesker med funktionsnedsættelse integreres på arbejdsmarkedet, skal vilkårene ændres for, at personer med funktionsnedsættelse ikke er handicappede. (Oliver, Michael m.fl. 2012, kap. 1)

Samfundet er bygget hierarkisk op, og hierarkiet er defineret ud fra, hvad man kan bidrage med og ens egen personlige succes. Mennesker med funktionsnedsættelse har svært ved alene at opnå denne succes i et samfund, hvor de ikke passer ind ift. de normer, der er defineret, og derfor ligger disse mennesker lavest i hierarkiet. Dette aspekt er med til, at man ser på mennesker med handicap, som at det er en personlig ulykke. (Oliver, Michael m.fl. 2012, kap. 1)

7.2 DEN PROFESSIONELLE VINKEL

Man kan forholde sig til den professionelle vinkel fra fem forskellige punkter; funktionsbegrænsninger, hvad er personen i stand til, at man falder uden for normalen, ulempe og afvigelse. (Oliver, Michael m.fl. 2012, kap. 1) Jeg gennemgår nu disse fem punkter.

Funktionsbegrænsninger: Ved dette punkt forholder man sig til, at personen har begrænsninger, som besværliggør eller umuliggør det at leve et normalt liv.

Hvad er personen i stand til: Her forholder man sig til, at mennesker med handicap har en tilstand, der psykisk og eller fysisk forstyrrer personen.

Man falder uden for normalen: Dette er både ift. fysiske tilstande, man kan mangle et ben eller være blind, men også ift. psyken. Man kan fx være maniodepressiv eller have angst.

Ulempe: At ens handicap bliver en ulempe for en, og man ligger lavere i det sociale hierarki end ikke-handicappede. Der er også andre samfundsgrupper, som kan have en ulempe i det sociale hierarki ift. deres tilstand, fx misbrugere eller fattige.

Afvigelse: Man kan både afvige fysisk og psykisk, men man kan også afvige socialt. Om man afviger, afhænger af de sociale og fysiske standarder og normer, som er socialt bestemt og defineret. (Oliver, Michael m.fl. 2012, kap. 1)

7.3 DEN PERSONLIGE VINKEL

Den tredje vinkel er den personlige. Denne vinkel omhandler, at mennesker med en funktionsnedsættelse ikke bliver handicappede, fordi de i sig selv skiller sig ud fra normen. Det er fordi, samfundet er skruet sammen, så der ikke er plads til afvigelser fra normen. Samfundet er socialt skabt og måden, det er skabt på, ekskluderer mennesker, som skiller sig ud fra normalen. Denne forklaring på, hvorfor mennesker med funktionsnedsættelse bliver handicappede, er lavet af mennesker med funktionsnedsættelse. (Oliver, Michael m.fl. 2012, kap. 1)

Hvordan opstår ideen om normen? Den socialt skabte norm opstår, i det der for samfundet er gennemsnittet. Lad os sige at gennemsnittet af befolkningen har en IQ på 100. De personer, som ligger under dette, er under gennemsnittet, og falder udenfor normen. Her forsøger man, at gøre denne del af befolkningen klogere. Lykkes det ikke, forsøger samfundet at tilpasse denne del af befolkningen, så de kan leve blandt normen. Man kan fx sætte dem på institutioner eller støtte dem økonomisk, hvis det ikke er muligt for dem at få et job. Dette er ift. IQ, men det kunne ligeså godt have været ift. noget fysisk, fx ikke at kunne gå eller være blind. Hvis en person eksempelvis ikke kan gå, forsøger man at få personen til at kunne gå igen, fx gennem operation. Lykkes dette ikke, giver samfundet personen en kørestol, så man tilpasser dem, der er uden for normen, så de kan leve blandt normen. (Goodley, Dan (2) 2011) Men normen er i konstant forandring, derfor er det socialt skabt, og det er det, som er med til at gøre mennesker handicappede.



Samfundet undertrykker mennesker med en funktionsnedsættelse ved at ekskludere dem. Grundlæggende skal der ske en ændring i samfundsopfattelsen omkring, hvorfor man er handicappet, så det er samfundet, som tilpasser sig menneskerne i det og ikke omvendt. En organisation, som har sat fokus på dette, er UPIAS, Union of Physically Impaired

Against Segregation. De har en klar forskel på definitionen mellem at have en funktionsnedsættelse, og at være handicappet. (Oliver, Michael m.fl. 2012, kap. 1)

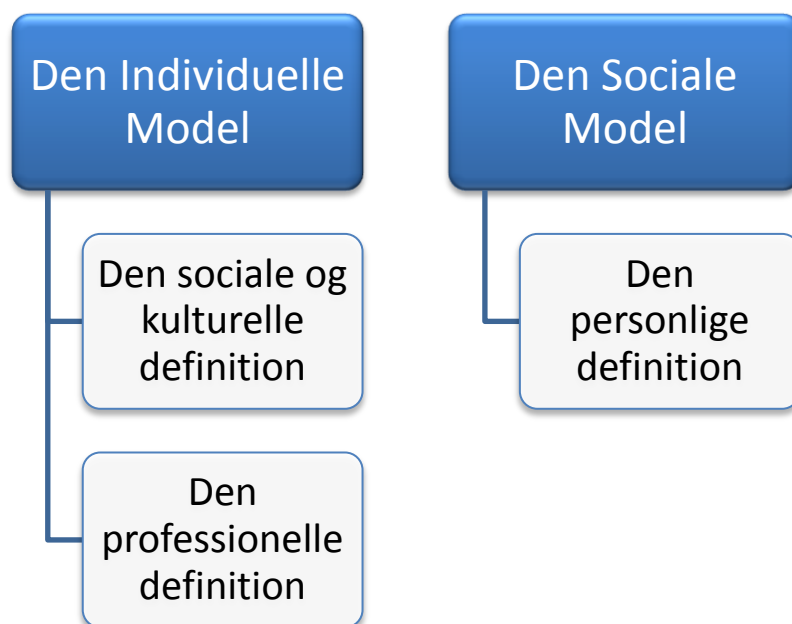
En funktionsnedsættelse: Man har mangler eller funktionsnedsættelser på enten sine sanser, sin krop eller i sin psyke. Dette kan man have fået gennem en ulykke, en sygdom, eller man kan være født med det. (Oliver, Michael m.fl. 2012, kap. 1)

Et handicap: Et handicap får man gennem de ulemper og begrænsninger, man pga. sin funktionsnedsættelse oplever grundet økonomiske, kulturelle eller politiske bestemmelser og normer, som ikke tager hensyn til mennesker med funktionsnedsættelse. Derigennem ekskluderes mennesket med funktionsnedsættelsen, og bliver handicappet. Det kan derfor sidestilles med diskrimination af andre samfundsgrupper, fx grupper som bliver diskrimineret af deres køn, race, seksualitet og holdninger. Det er samfundet, som diskriminerer ved at ekskludere. Diskrimination er socialt skabt, derfor kan der gøres noget socialt ved det. (Oliver, Michael m.fl. 2012, kap. 1)

7.4 TO OVERORDNEDE BETRAGTNINGSMÅDER

Disse tre vinkler har forskelligt syn på, hvad det vil sige, at have et handicap. Den 'sociale og kulturelle vinkel' og den 'professionelle vinkel' definere det som, at det er personen selv, som er årsagen til, at man er handicappet pga. personens funktionsnedsættelse. Hvorimod den personlige vinkel anskuer det som, at det er samfundets socialt skabte norm, der er skyld i, at den funktionshæmmede er handicappet. Det kan lyde lidt forvirrende, at det er den personlige vinkel, som har fokus på, at det er samfundet, der er skyld i, at man bliver handicappet, men grunden til dette er fordi, det er mennesker med funktionsnedsættelse selv, som definerer det således, og derfor er det en personlig vinkel på problematikken.

Disse to forskellige betragtningssmåder er der lavet to forskellige modeller over; Den Individuelle model og Den Sociale Model. De to vinkler; 'den sociale og kulturelle' og 'den professionelle' hører under 'Den Individuelle Model', da de fokuserer på, at det er individets egen skyld, at man har et handicap og 'den personlige vinkel' hører under 'Den sociale Model', da der her menes, det er pga. det socialt skabte, at mennesker med funktionsnedsættelse bliver handicappede.



FIGUR 5, DEN INDIVIDUELLE MODEL OG DEN SOCIALE MODEL

Med den viden forklarer jeg nu, hvad de to modeller står for. Jeg starter med Den Individuelle Model, og derefter Den Sociale Model.

7.4.1 DEN INDIVIDUELLE MODEL

Den sociale og kulturelle vinkel og de fem definitioner i den professionelle vinkel, hører alle til under Den Individuelle Model. Disse vinkler definerer det, at være handicappet, som en personlig tragedie og ulykke. Det betyder, at de problemer og ulemper som mennesker med handicap kommer ud for i deres liv, bunder i deres egen funktionsnedsættelse. Derfor forsøger man, ud fra denne betragtningsmåde, at tilpasse mennesket til samfundet. (Oliver, Michael m.fl. 2012, kap. 1)

Den Individuelle Model er den måde, samfundet generelt anskuer det at være handicappet på. Den nuværende verden er ikke udfordret ift. at ændre opfattelsen omkring det, at have et handicap. Der er en generel forståelse af, at det er mennesker, med funktionsnedsættelse, eget problem, at de bliver handicappede og ikke samfundets. Men der er dog et alternativ og modsvar til Den Individuelle Model, nemlig Den Sociale Model. (Oliver, Michael m.fl. 2012, kap. 1)

7.4.2 DEN SOCIALE MODEL

Den Sociale Model anskuer verden således, at når mennesker har et handicap, er det fordi, samfundet gør dem handicappede. Det er samfundet, som ikke favner og inkluderer mennesker, som afviger fra normen. Det er samfundet, som skaber barrierer

i form af fx holdninger, kulturelle barrierer, strukturelle barrierer og psykiske barrierer. (Oliver, Michael m.fl. 2012, kap. 1) Det kan være barrierer i form af transportmidler, der ikke kan benyttes af mennesker med funktionsnedsættelse, eller bygninger som ikke er bygget til, at mennesker med funktionsnedsættelse kan færdes i dem. Denne eksklusion oplever mennesker med funktionsnedsættelse som en diskrimination mod dem, skabt af samfundet. (Oliver, Michael 1996) Det var oprindeligt UPIAS, som, i 1975, definerede Den Sociale Model. UPIAS var en organisation, som kæmpede for rettigheder til mennesker med handicap. Det var denne organisation, som adskilte det at have en funktionsnedsættelse og det at være handicappet. (Oliver, Michael 1996)

7.5 SAMMENLIGNING AF DEN INDIVIDUELLE MODEL OG DEN SOCIALE MODEL

Jeg har, på baggrund af ovenstående teori, fået inspiration til at skitsere teoriernes forskelligheder i følgende figur:

TABEL 2, DEN INDIVIDUELLE MODEL OG DEN SOCIALE MODEL

	Den Individuelle Model	Den Sociale Model
Det, at være handicappet, er:	En personlig ulykke og tragedie	Noget man bliver i kraft af, at samfundet ikke er rustet til mennesker med funktionsnedsættelse
Hvorfor er man handicappet?	Man er handicappet, fordi man har en funktionsnedsættelse	Man er handicappet, når samfundet ikke er opbygget til at inkludere ens funktionsnedsættelse
Hvem skal tilpasse sig for, at man som borger inkluderes i samfundet?	Det er den enkelte borger, som skal tilpasse sig samfundet	Det er samfundet, som skal tilpasse sig borgerne
Hvor opstår der barrierer ift., at man kan inkludere mennesker med funktionsnedsættelse	Barrierer opstår hos borgeren med funktionsnedsættelse, da denne ikke er fuldt funktionsdygtig	Barrierer opstår i samfundet, da samfundet, der er socialt skabt, ikke formår at inkludere alle borgere

7.6 KRITIK AF DEN SOCIALE MODEL

Der er kritiske røster ift. Den sociale Model. Jenny Morris, som har skrevet flere bøger om feminisme og handicap, forholder sig kritisk til, at modellen ikke tager højde for, at mennesker er fysisk forskellige, og menneskers forskelligheder ikke er noget, som er socialt skabt. Hvis man kun mener det, at være handicappet, er socialt skabt, så tager man overhovedet ikke højde for det psykiske ved et menneske, og menneskers subjektive erfaringer. (Oliver, Michael 1996)

Tom Shakespeare, der har skrevet om disability studies, mener, at man med Den Sociale Model forsøger at koble kroppens tilstand med samfundets tilstand, så der derigennem kan fokuseres på samfundets diskrimination af mennesker med funktionsnedsættelse. Man tør derfor ikke fokusere på, at personen med funktionsnedsættelse i virkeligheden har fysiske og/eller psykiske mangler. (Oliver, Michael 1996)



8.0 OPERATIONALISERING

På baggrund af de Den Individuelle og Den Sociale Model er jeg kommet frem til, hvordan jeg vil besvare opgavens problemformulering.

8.1 UNDERSPØRGSMÅL TIL FØRSTE DEL AF PROBLEMFORMULERINGEN

Hvordan kan man forklare, hvilke barrierer der er i virksomheder for, at mennesker med funktionsnedsættelse kan blive inkluderet på arbejdsmarkedet, og er der forskel på barriererne afhængigt af, om virksomheden har mennesker med funktionsnedsættelse ansat eller ej?

Jeg vil besvare problemformuleringen ved at stille nogle underspørgsmål, som jeg er kommet frem til ud fra modellerne.

8.1.1 SPØRGSMÅL PÅ BAGGRUND AF DEN SOCIALE MODEL

Den Sociale Model omhandler, at det er samfundet, der gør mennesker med funktionsnedsættelse handicappet ved at opstille barrierer. Derfor er jeg kommet frem til følgende underspørgsmål:

- Hvilke fysiske barrierer er der i virksomhederne, som er ekskluderende?
- Hvilke fysiske barrierer er der uden for virksomheden, som kan besværliggøre, at en person med funktionsnedsættelse blev en del af arbejdsmarkedet?
- Hvilke fordomme er der virksomhederne, som er ekskluderende?
- Er manglende viden i virksomhederne, om mennesker med funktionsnedsættelse med til at ekskludere?
- Hvilke strukturelle barrierer, såsom arbejdstid og arbejdsforhold, er ekskluderende i virksomhederne?

8.1.2 SPØRGSMÅL PÅ BAGGRUND AF DEN INDIVIDUELLE MODEL

Den Individuelle Model omhandler, at det er mennesker med funktionsnedsættelse, som er begrænset af sine mangler. På den baggrund er jeg kommet frem til følgende underspørgsmål:

- Er personer med funktionsnedsættelse rustet til at arbejde i virksomheder?
- På hvilke punkter kan personer med funktionsnedsættelse gøre sig mere attraktive?

8.2 UNDERSPØRGSMÅL TIL ANDEN DEL AF PROBLEMFORMULERINGEN

Hvor skal der sættes ind, for at mennesker med funktionsnedsættelse i højere grad integreres i virksomhederne?

8.2.1 SPØRGSMÅL PÅ BAGGRUND AF DE TO MODELLER

På baggrund af Den Individuelle Model og Den Sociale Model vil jeg stille underspørgsmålene:

- Er der mulighed for at ændre nogle af barriererne, så mennesker med handicap kan blive inkluderet arbejdsmarkedet?
- Hvem skal gøre noget, for at barriererne ændres eller bliver nedbrudt?
- På hvilke områder skal virksomhederne ændre sig for at blive mere inkluderende.
- Føler virksomhederne et moralsk ansvarlig for at ansætte mennesker med funktionsnedsættelse?
- Mener virksomhederne, at alle mennesker skal bidrage til samfundet?

Disse underspørgsmål skal fungere som en guide til opbygningen af spørgsmålene til interviewene. Jeg holder også underspørgsmålene in mente under analyserne, sammenligningerne og diskussionen. Men denne operationalisering går jeg videre til, hvilken metode, design og teori jeg benytter.

9.0 UNDERSØGELSESDSIGN OG UNDERSØGELSESMETODE

I dette afsnit beskæftiger jeg mig først med opgavens undersøgelsesdesign og dernæst med opgavens undersøgelsesmetode.

9.1 UNDERSØGELSESDSIGN

I en opgave har man et undersøgelsesdesign for at finde frem til en bestemt viden. (Bryman, Alan 2008). Jeg skal opnå viden om, hvad der kan forklare barrierer i virksomheder for, at mennesker med funktionsnedsættelse, kan blive en del af arbejdsmarkedet, om der er forskel på barriererne afhængigt af, om man har mennesker med funktionsnedsættelse ansat eller ej, og hvad der kan gøres for at inkludere mennesker med funktionsnedsættelse på arbejdsmarkedet. Designet, der benyttes for at finde frem til denne viden, er et komparativt design. Når man laver komparative studier, sammenligner man cases. I denne opgave forholder jeg mig til fem cases. Casene skal ligne hinanden så meget som mulig, for at opnå det bedste sammenligningsgrundlag. Formålet er, at man, ud fra sammenligningen, opnår større forståelse for et socialt fænomen i samfundet. (Bryman, Alan 2008)

Til det komparative design vælger jeg at undersøge fem udvalgte cases. Det, der er fælles for udvælgelsen af casene, er, at virksomhederne skal have kundekontakt. Jeg mener, at det er relevant at undersøge virksomheder, som er fysisk åbne for samfundet. På den måde bliver det synligt, om mennesker med funktionsnedsættelse, er inddraget på arbejdsmarkedet. Det, som er forskelligt for casene, er, at jeg udvælger to cases, der har mennesker med funktionsnedsættelse ansat og tre, som ikke har. Dette gøres for at sammenligne, om det har indflydelse på barriererne, om virksomhederne har mennesker med funktionsnedsættelse ansat eller ej.

9.2 UNDERSØGELSESMETODE

Jeg forholder mig nu til undersøgelsesmetoden, altså hvordan der indsamles data til undersøgelsen. (Bryman, Alan 2008) Dataindsamlingen foregår ved semistruktureret interview, som jeg senere redegør for. Det betyder, at undersøgelsen bliver kvalitativ. At undersøgelsen er kvalitativ og sammenligner fem cases, har betydning for den eksterne validitet. Ekstern validitet fokuserer på, om det er muligt at generalisere undersøgelsens resultater til andre tilfælde. (Bryman, Alan 2008). I denne undersøgelse er der lav ekstern validitet, da man kun har en komparativanalyse af fem cases. Resultaterne kan derfor ikke generaliseres, men man kan forholde sig til, om der er en tendens, som gør sig gældende, ift. hvad der kan forklare barrierer i virksomheder, for at mennesker med funktionsnedsættelse kan blive en del af arbejdsmarkedet,

og om der er forskel på barriererne afhænger af, om man har mennesker, med funktionsnedsættelse, ansat eller ej.

Mulighederne for at generalisere havde været mere optimale, hvis flere cases var inddraget. Men grundet tid og ressourcer er dette projekt bygget på fem cases. På baggrund af denne undersøgelse kan jeg konkludere ud fra, hvad jeg erfarer i dette komparative casestudie, men ikke generalisere til samtlige virksomheder med kundekontakt.

10.0 KRITISK DISKURSANALYSE

I dette afsnit er der gjort brug af Phillips, Louise m.fl. 1999 som kilde helt indtil afsnittet, 10.4 *Kritisk diskursanalyses metode*, hvis ikke andet er nævnt.

10.1 HVORFOR JEG VÆLGER AT BENYTTE KRITISK DISKURSANALYSE

Analysemetoden som benyttes, er lingvisten Norman Faircloughs kritiske diskursanalyse. Kritisk diskursanalyse benyttes til "[...] at undersøge relationerne mellem diskursiv praksis og sociale og kulturelle udviklinger i forskellige sociale sammenhænge." (Phillips, Louise m.fl. 1999, s. 72) I kritisk diskursanalyse er den sociale virkelighed, såsom identiteter og relation, menneskeskabt. Det er bl.a. derfor, at denne metode er relevant at benytte sig af til at undersøge, om der i virksomhederne er nogle socialt skabte diskurser, som kan være med til at danne barrierer, så mennesker med funktionsnedsættelse har svært ved at blive en del af arbejdsmarkedet.

Man kunne fx også have valgt Laclau og Mouffes diskursanalyse. Denne diskursanalyse ønsker at klarlægge magtforhold, hvilket kunne have været interessant for opgaven. Der hvor metoden ikke passer optimalt, er ved, at den har fokus på generelle tendenser, og ikke enkeltpersoners diskurser. Ydermere forholder metoden sig konkret til, at samfundet er bygget op omkring politik, og det er ikke der, mit fokus er.

Man kunne også have benyttet Foucaults diskursanalyse. Hans teori kunne have interesse, da han mener, at diskurser er udtryk for noget subjektivt, hvilket har interesse, da det er hver enkelt virksomheds subjektive opfattelse af emnet, jeg søger. Jeg trækker på sin vis også lidt på Foucault, da Fairclough drager på flere af Foucaults ideer og teorier. Grunden til jeg ikke vælger denne teori, er fordi Foucaults primære fokus er på grupper, og denne undersøgelses fokus er på, at der muligvis er forskellige diskurser inden for en gruppe, nemlig butikker med kundekontakt. Ydermere har Foucault stor fokus på magt, og det er magten, som skaber diskurserne. Jeg forholder mig til, at det er individer, som skaber diskurserne, da jeg mener, at det er hver enkelt chefs diskurs, som er relevant.

Grunden til jeg vælger kritisk diskursanalyse, er fordi denne diskursanalyse er bygget op omkring, at diskursens rolle er, at diskursen både formes af verden, men også er med til at forme verden. Det betyder, at chefer bliver præget af samfundet, når de forholder sig til mennesker med funktionsnedsættelse som arbejdskraft, herudover præger cheferne også samfundet. Det går ikke kun en vej. Denne diskursanalyse er præget af, at den både forholder sig til hverdagspraksisser, men også store tendenser generelt i samfundet.

10.2 KRITISK DISKURSANALYSE

Diskurser er med til at skabe samfundets hegemoni. Hegemoni er, hvor man gennem handling er med til at skabe en betydning og dominans. Der er konstant konkurrerende dominanser, og derfor er hegemoni altid i forandring.

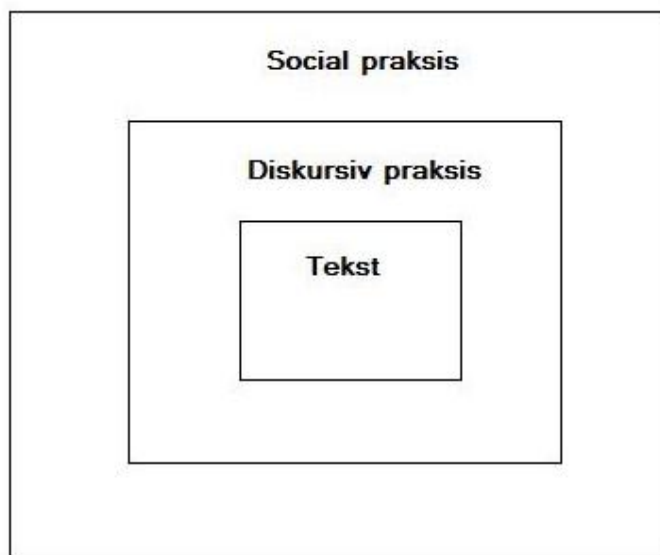
En diskurs er med til at give betydning til begivenheder. En diskurs kan ændre sig afhængigt af, hvilken sammenhæng man er i. Diskurser i samfundet skabes, men er også med til at skabe samfundet. Diskurser kan være med til at forandre relationer og magtforhold mellem mennesker. Diskurser definerer forskellige samfundsgruppers magtforhold ift. hinanden, men også samfundsgruppernes interesser.

Grunden til man betegner kritisk diskursanalyse som kritisk, er pga. denne diskursanalyse har til opgave at gøre ulige magtforhold transparente, så samfundet kan få et mere lige hierarki og magtforhold. Her er denne metode især væsentlig ift. opgaven, da jeg undersøger, om der er nogle barrierer i diskursen, som gør, at mennesker med funktionsnedsættelse ikke kan blive en del af arbejdsmarkedet, altså om der er nogle ulige relationer mellem samfundsgrupper. I dette tilfælde mellem mennesker med og mennesker uden funktionsnedsættelse.

Diskurser skabes på baggrund af andre diskurser og bygger videre på disse diskurser. Man starter aldrig fra nul. Det er ved at bruge eksisterende diskurser anderledes, at man er med til at skabe nye diskurser, og derved forandrer relationer i samfundet. Diskurserne i et samfund er fundamentet i de ideologier og den hegemoni, som er den styrende i et samfund.

10.3 KRITISK DISKURSANALYSES TREDIMENSIONELLE MODEL

Fairclough har udviklet en tredimensionel model, som giver et visuelt billede af, hvordan kritisk diskursanalyse foregår, dvs. hvordan man kommer fra en kommunikativ begivenhed til en social praksis. Jeg har sat modellen ind nedenfor, for at give overblik.



FIGUR 6, KRITISK DISKURSANALYSES TREDIMENSIONELLE MODEL

Modellen har tre rum, det inderste rum er 'teksten', det mellemste rum er den 'diskursive praksis', og det yderste rum er den 'sociale praksis'. Jeg gennemgår nu de tre rum og deres relation til hinanden. Jeg starter med teksten, derefter den diskursive praksis, og slutteligt gennemgår jeg den sociale praksis.

10.3.1 TEKSTEN

En tekst kan fx være et billede, en rapport eller i mit tilfælde et interview. Grunden til at kritisk diskursanalyse ikke kun forholder sig til en tekst, er, fordi Fairclough mener, at en tekst ikke kan stå alene. Den er opstået i et samfund, hvor der indgår relationer mellem mennesker, hvor der foregår begivenheder, og hvor alle har hver sin identitet. Det betyder, at en tekst er afhængig af det sociale, og omvendt er det sociale afhængig af tekster.

10.3.2 DEN DISKURSIVE PRAKSIS

Den diskursive praksis er det midterste rum. Det er her, teksten produceres, altså hvor man går udefra og ind i modellen. Det er også her, hvor teksten fortolkes, så man kan gå indefra og ud. En diskursiv praksis afhænger af, hvad der produceres eller hvilken social praksis, man fortolker ud fra. En avisartikel er fx en anderledes genre en patientjournal eller en lovgivning. Sproget bruges på forskellige måder, når lægen skriver om en patient, end hvis avisen skriver en artikel om en patient. Lægen bruger fagsprog, hvorimod en journalist fokuserer på, at gøre en avisartikel interessant og bruger mere alment sprog for at kunne henvende sig til et publikum. (Fairclough, Norman 2008)

10.3.3 DEN SOCIALE PRAKSIS

Det yderste rum er den sociale praksis, altså virkeligheden hvori begivenheder foregår mellem sociale forbindelser. Måden der skabes forbindelse mellem det yderste og inderste rum, altså mellem den sociale praksis og tekst, er gennem det midterste rum, den diskursive praksis. Det er i dette rum, "[...] at tekster former og formes af social praksis." (Phillips, Louise m.fl. 1999, s. 82) Det er fortolkninger af teksterne, som er med til at skabe den sociale praksis og vice versa.

10.4 KRITISK DISKURSANALYSES METODE

Når man foretager en kritisk diskursanalyse, skal man først finde ud af, hvad man vil undersøge. I dette tilfælde er det, om der i virksomheder er diskursive barrierer ift. mennesker med funktionsnedsættelse på arbejdsmarkedet. Dernæst skal jeg beslutte hvilket materiale, det undersøges ud fra. Jeg har valgt at foretage interviews. På den måde kan jeg præcist få svar på de spørgsmål, jeg mener, er interessante ift. problemstillingen. Ydermere kan jeg også få et billede af, hvordan diskurserne er lige nu og her og få et øjebliksbillede af virkeligheden. Interviewene skal herefter transskriberes. På den måde har jeg fået en social praksis, gennem en diskursiv praksis og ned til en tekst. Denne tekst kan nu analyseres med den metode, jeg redegør for herefter.

10.5 KRITISK DISKURSANALYSES ANALYSEMETODE

Undersøgelsens formål er at finde frem til, om virksomheder har forskellige diskurser omkring mennesker med funktionsnedsættelse afhængigt af, om de har mennesker med funktionsnedsættelse ansat eller ej. Dette undersøges gennem tekster, som er en reproduktion af den sociale praksis, altså virkeligheden, og det er gennem teksterne, jeg finder frem til virksomhedernes diskurs. De tekster, som benyttes, eksisterer, da jeg har interviewet virksomheder med kundekontakt, der har mennesker med funktionsnedsættelse ansat og virksomheder, som ikke har mennesker med funktionsnedsættelse ansat.

I kritisk diskursanalyse er der tre lag; Den sociale praksis, den diskursive praksis og teksten. Måden jeg griber analysen an på, er ved at forholde mig til den diskursive praksis, altså hvordan teksten er produceret. (Phillips, Louise m.fl. 1999) Jeg forklarer i metodeafsnittet, hvad man skal undersøge for at kunne sige noget om dette. Herefter går jeg videre til teksten, det inderste lag. Her vælger jeg at dele tekstanalysen op i to. Først forholder jeg mig til det skrevne, altså hvilke ord er der brugt, hvordan er de sat sammen, og hvordan er det formuleret. Herefter forholder jeg mig til, hvilken handling og meninger, der er i teksten, altså hvilke identiteter og sociale relationer er

skabt, og begivenheder i teksten. Dette har jeg valgt for at gøre analysen mere overskuelig og struktureret. Jeg er bevidst om, at der er flydende overgange og sammenhænge mellem det skrevne og handlingen, men jeg opdeler teksten for bedre at kunne komme i dybden med analysen. Alt dette forklares mere detaljeret i selve afsnittet, der konkret beskæftiger sig med dette.

På baggrund af analyserne kan man komme frem til den sociale praksis, det yderste lag i kritisk diskursanalyses model, da teksten er reproduceret af virkeligheden, altså den sociale praksis. (Phillips, Louise m.fl. 1999) Det er derigennem, at man kan finde frem til virksomhedernes diskurs om beskæftigelse af mennesker med funktionsnedsættelse. Teksten kan i nogle tilfælde være med til at udfordre og ændre den eksisterende diskurs og den sociale praksis. (Phillips, Louise m.fl. 1999) Dette vil jeg ikke vurdere er tilfældet her, da denne analyse bygger på interviews, som er foretaget for at undersøge holdninger til, hvordan forholdene konkret er i virksomhederne.

Med inspiration fra teorierne har jeg herunder, i tre kasser, lavet min egen illustration af, hvordan analysemetoden er opdelt. Der er i hver kasse beskrevet, hvad jeg vil komme ind på.



FIGUR 7, DEN DISKURSIVE PRAKSIS, TEKSTEN (DET SKREVNE), TEKSTEN (HANDLINGEN)

(Phillips, Louise m.fl. 1999; Fairclough, Norman 2008; Fairclough, Norman 2003)

Det er dog væsentligt, man forholder sig til konteksten for det, man analyserer, før man giver sig i kast med sin analyse af den diskursive praksis og teksten.

10.5.1 KONTEKSTEN

Det er vigtigt, til at starte med, at forholde sig til konteksten, for det er det materiale, som man har tænkt sig at analysere. Hvor har man materiale fra, hvem udtaler sig, og hvilken baggrund har de for at udtale sig. (Fairclough, Norman 2008) Dette, er med til at give forståelse for, hvorfor personerne udtaler sig, som de gør, og dermed kan man bedre fortolke materialet.

10.5.2 METODEN TIL AT ANALYSERE DEN DISKURSIVE PRAKSIS

Her beskrives den konkrete metode. Dette gøres i små afsnit, der hver omhandler de forskellige analysepunkter.

Materialet: Når man går i gang med analysen, skal man gøre sig det klart, hvilket materiale man analyserer. Er det fx et interview, en samtale, eller en politirapport? I mit tilfælde, hvor jeg har været ude og opsøge viden gennem interview, er min tekst et interview. (Phillips, Louise m.fl. 1999)

Hvordan denne kommunikative begivenhed er indsamlet: Der er fire muligheder:

- Envejs kommunikation, uden brug af medier. Det kan være en forelæsning, en tale etc..
- Envejs kommunikation, med brug af medier. Det være sig en tv- eller radioudsendelse etc..
- Tovejs kommunikation, uden brug af medier. Fx en samtale, hvor man taler ansigt til ansigt.
- Tovejs kommunikation, med brug af medier. Det er kommunikation gennem telefon, e-mail etc.. (Fairclough, Norman 2003)

Hvordan er den kommunikative begivenhed?: I dette tilfælde kan man tale om forskellige udførelser. Gøres der brug af turtagning, stilles der spørgsmål, eller er det et resume af en samtale? Er den kommunikative begivenhed foretaget mhp., at den skal være offentlig eller fortrolig? (Fairclough, Norman 2008)

Samtalen: Hvem sætter dagsordenen i samtalen (Phillips, Louise m.fl. 1999), og hvordan er forholdet mellem de involverede? Er den ene part belærende, er det en jævnbyrdig samtale mellem to eller flere parter, er den ene spørgende eller krævede, eller som i dette tilfælde, hvor der er en interviewer, der stiller spørgsmål, og en person, som svarer på spørgsmålene. (Fairclough, Norman 2008)

Genre og diskurser: Hvilke genrer og diskurser trækker teksten på. Genrer er forbundet med måder, vi taler om noget, afhængigt af hvilken social kontekst der tales

ud fra. En læge, som taler om en patient, bruger eksempelvis en professionel medicinsk genre. Til sammen er dette kaldet interdiskursivitet. (Fairclough, Norman 2008) Alle tekster er sammensat af interdiskursivitet, nogle i højere grad end andre. Der vil altid trækkes på tidligere diskurser, så man starter aldrig helt forfra. (Phillips, Louise m.fl. 1999)

Det kan også analyseres, om den interviewede ser sig selv, som en personlig del af samtalen, eller søger at distancere sig. Det fremgår oftest helt klart i teksten, anvendes der 1. person (fx jeg), eller 3. person (fx butikken). Det har betydning for, om den interviewede trækker på professionelle diskurser, eller om det mere er den private diskurs. (Phillips, Louise m.fl. 1999)

Jeg har nu redegjort for, hvordan man med disse værktøjer, kan analysere sig frem til den diskursive praksis. Jeg bevæger mig videre, og forklarer om metoden til analyse af teksten.

10.5.3 METODEN TIL AT ANALYSERE TEKSTEN (DET SKREVNE)

Jeg har valgt, at dele analysen op i to separate analyser. Dette gøres for at skabe struktur, og for at holde tekstens skriftlige redskaber adskilt fra tekstens handling og mening. I dette afsnit redegøres for de skriftlige redskaber. Jeg skriver, hvad man skal være opmærksom på, og hvordan det analyseres i teksten.

Ordvalg: I dette punkt skal man forholde sig til, hvordan virksomhederne benytter sig af bestemte ordvalg. Det kan fx være ord som; chance (positivt) eller risiko (negativt), frihedskæmper (positivt) eller terrorist (negativt). Det behøver ikke kun at være ift. positiv/negativ, det kan også være forskellige ord til at beskrive det samme fx nyhedsvært eller journalist. Det, der er vigtigt, er, at ordvalg er betydende for tre ting; hvilken identitet ordet skaber, hvad ordet repræsenterer, og hvilken relation ordet skaber. (Fairclough, Norman 2008)

Kontraster: Punktet omhandler, hvad virksomhederne sætter op som kontraster, eksempelvis syg vs. rask, mand vs. kvinde. Her undersøges, hvordan og hvad de tillægger mest magt i punkterne, som står i kontrast til hinanden. Et af punkterne er bedre, og har mere magt end det andet, fx er rask bedre end at være syg. (Goodley, Dan (1) 2011)

Kohæsion: Dette punkt omhandler, hvordan man konstruerer sætninger, og tillægger sætninger mening med ord som; fordi, derfor, og, men, imidlertid. Der er her fokus på, hvordan udsagn kædes sammen, fx: Han var en god ansat *fordi* han kom til

tiden; eller det er en dårlig arbejdsplads, *men* vi har lange pauser. (Fairclough, Norman 2008) Det kan give forklaringer eller sammenhænge på udsagn, tilstande og konstateringer. (Fairclough, Norman 2003)

Modalitet: Hvordan, i dette tilfælde den interviewede, knytter sig til en sætning. Modalitet betyder i virkelighed *måde*, dvs. måden man knytter sig til en sætning. (Phillips, Louise m.fl. 1999) Er der konstateringer, spørgsmål, krav, evalueringer eller spår de om fremtiden? De kan forholde sig til sætninger på forskellige niveauer. Er de helt sikrer på noget, er der i høj grad en tilknytning til det, de siger. Er de mindre sikrer, eller åbne for andre vinkler, er der ikke i så høj grad tilknytning. (Fairclough, Norman 2003) Med modalitet kan man undersøge, hvad den interviewede mener, er sandheden, ved at forholde sig til hvad den interviewede giver udtryk for, er sandt og ikke til diskussion. Derudover kan man finde frem til, hvad den interviewede ikke ser som en selvfølge, og ikke knytter sig til, fx ved at bruge ordene; måske, jeg tror. (Phillips, Louise m.fl. 1999)

Intertekstualitet: Her forholder man sig til, om teksten benytter, eller trækker på andre tekster. Der gælder det samme for intertekstualitet, som for interdiskursivitet. Som tidligere nævnt, trækkes der på tidligere tekster, og derfor starter man aldrig helt forfra. Man kan her også forholde sig til begrebet 'manifest intertekstualitet'. Det betyder, om teksten konkret involverer andre tekster, fx ved at nævne eller citere dem. (Phillips, Louise m.fl. 1999)

10.5.4 METODEN TIL AT ANALYSERE TEKSTEN (HANDLING OG MENING)

Dette afsnit omhandler tekstens handling. Det er de redskaber, som er givet i det forrige afsnit, der skal være med til, at finde frem til tekstens handling. Her vil jeg redegøre for, hvad man skal fokusere på, for at finde frem til det essentielle i en tekst. Derved kan jeg finde frem til virksomhedernes diskurs. Jeg har fokus på, hvordan teksterne "[...] *behandler begivenheder og sociale relationer og dermed konstruerer bestemte versioner af virkeligheden, sociale identiteter og sociale relationer.*" (Phillips, Louise m.fl. 1999, s. 95)

Identiteter: Dette punkt berører, hvilke identiteter, der skabes i teksten, og i den virkelighed som skabes. Identitet kan skabes på flere måder, fx kan en identitet være med til at skabe aktiviteter, eller en identitet kan være påvirket af aktiviteter. Identiteter kan skabes i teksten gennem navn eller gennem titel. Teksten kan forholde sig distanceret til identiteterne, eller knyttet til dem. (Fairclough, Norman 2003)

De identiteter som skabes i teksten, er repræsentant for noget. (Fairclough, Norman 2008) Det kan være, at der i teksten refereres til en person ved navn Bo, og Bo repræsenterer virksomhedens rummelighed i kraft af, at han har en funktionsnedsættelse. Der skabes også andre identiteter i form af autoriteter, det kan være chefer, repræsentanter af lovgivning etc.. (Fairclough, Norman 2003)

Sociale relationer: Hvilke sociale relationer skabes i teksten? Det er ift. de identiteter, man tidligere har analyseret sig frem til, at man kan undersøge teksten for, hvilke sociale relationer der er i teksten. Det kan være relationen mellem en ansat i en butik og en kunde. Ved at klarlægge de sociale relationer, kan man forholde sig til, hvilket magtforhold der er normalt i den virkelighed, der skabes i teksten og dermed butikens diskurser. (Fairclough, Norman 2008)

Transitivitet (begivenheder og processer): Dette analysepunkt omhandler, hvordan og hvilke processer og begivenheder der forbindes. Lige så vigtigt er det, hvilke begivenheder og processer, der ikke forbindes med objekter og subjekter. Fx 'Mennesker med funktionsnedsættelse er ikke en del af arbejdsmarkedet'. I eksemplet forbindes den begivenhed, at 'mennesker med funktionsnedsættelse ikke er en del af arbejdsmarkedet', ikke med nogle bestemte aktører, og det er en passiv sætning. Anderledes er det, hvis sætningen var formuleret således 'Arbejdsmarkedet ansætter ikke mennesker med funktionsnedsættelse', så er der nogle bestemte aktører, som forbindes med det, at mennesker med funktionsnedsættelse, ikke er en del af arbejdsmarkedet, nemlig arbejdsmarkedet. (Phillips, Louise m.fl. 1999)

Værdier: Hvad tillægges værdi i teksten? Det kan være følelser, penge, naturen etc.. Dette er vigtigt for at analysere, hvad der har værdi for den virkelighed, der skabes i teksten. (Fairclough, Norman 2008)

10.5.5 AFSLUTTENDE OM METODEN

Redskaberne som metoden giver til at analysere teksterne med, er med til at afklare virksomhedernes diskurser ift. mennesker med funktionsnedsættelse.

Analysen er med til at afklare, hvordan de oplever den virkelighed, de skaber, og hvilke rammer de har sat for virkeligheden. Det afslører, hvilke magtrelationer der er i den skabte virkelighed, hvilket hegemoni, altså dominans, som er styrende, og hvilke ulige magtforhold der eksisterer i den skabte virkelighed. Det er gennem viden, der opnås af analysen, man kan definere virksomhedernes diskurs ift. mennesker med funktionsnedsættelse. (Phillips, Louise m.fl. 1999)

10.6 KRITIK AF KRITISK DISKURSANALYSE

Der er kritiske røster omkring brugen af diskursanalyse. Forskningsbibliotekar på RUC, Nils Bredsdorff, er af den holdning til diskursanalyse generelt, at man som forsker altid vil kunne finde frem til præcis det svar, man ønsker. I princippet kan man bare vælge den empiri, som giver det ønskede svar. Han mener ikke, at der tages højde for konteksten. Specielt påpeger Nils den historiske kontekst, og at analyseformen lægger for meget vægt på det tekstmateriale, som man bestemmer en diskurs ud fra. (Bredsdorff, Nils 2002) Kritikken omkring konteksten holder ikke helt op imod kritisk diskursanalyse, da denne analyseform er opbygget ud fra den tredimensionelle model, med ideen om, at teksten er blevet til pga. en kontekst.

Af konkret kritik til kritiske diskursanalyse, er, at det er svært, ud fra Faircloughs metode, at klarlægge den præcise grænse mellem analysen af den sociale praksis og diskursanalysen. Der er ikke noget klart bud på, hvor meget man skal inddrage af analyse ud fra den sociale praksis. Jeg vælger, at den diskurs jeg kommer frem til, skal holdes op mod konkrete fakta om konteksten, så jeg ikke skal bruge en ny teori til at analysere det sociologiske og kulturelle. Der findes heller ikke i metoden et punkt, som kan hjælpe en med at definere, hvornår det ene påvirker det andet og omvendt. (Phillips, Louise m.fl. 1999) Dette vil jeg også aktivt forholde mig til i diskussionen.

11.0 INTERVIEW

Jeg vælger, at lave kvalitative interviews, da metoden, jeg benytter, er kritisk diskursanalyse. For at kunne foretage diskursanalyse, kræver det, man har et stykke tekst, man kan analysere. Gennem kvalitative interviews kommer jeg mere i dybden med, hvorfor tingene er, som de er. Til gengæld, har jeg ikke mulighed for at generalisere til andre virksomheder, grundet for få respondenter. Jeg kan dog argumentere for, at jeg oplever nogle tendenser gennem de resultater, analysen giver.

11.1 INTERVIEWFORLØBET FRA START TIL SLUT

Der er syv punkter, man skal være opmærksom på i forbindelse med et interview.

11.1.1 EMNE

Det er vigtigt, at gøre sig det klart hvilket emne, der behandles. I dette tilfælde, er det om der er barrierer ift. at mennesker, med funktionsnedsættelse, kan komme i beskæftigelse. Dernæst, hvad formålet med at undersøge emnet er. (Kvale, Steinar m.fl. 2009, kap. 6) Formålet er at undersøge, hvordan man kan forklare, hvilke barrierer der er i virksomheder for, at mennesker med funktionsnedsættelse kan blive inkluderet på arbejdsmarkedet og om, hvor der skal sætte ind for at mennesker med funktionsnedsættelse i højere grad integreres i virksomhederne.

11.1.2 DESIGN

Næste punkt er interviewets design. Her skal tages stilling til alle de punkter omkring interviews, som jeg gør nu. Jeg skal også overveje, hvilke moralske og etiske udfordringer, der kan være ved de interviews, som jeg foretager mig. (Kvale, Steinar m.fl. 2009, kap. 6) Her kan man argumentere for, at jeg skal være bevidst om, hvordan jeg omtaler mennesker med funktionsnedsættelse, så det ikke bliver nedladende. Det skal også være til at forstå for personer, som ikke er inde i det teoretiske grundlag. Jeg vælger derfor konsekvent i interviewene, at omtale mennesker med funktionsnedsættelse, som mennesker med handicap. Det gør jeg for at bruge hverdagsprog, så jeg møder dem, som skal interviewes på det sprog, de bruger.

Jeg skal være opmærksom på, at designe interviewene, så jeg opnår den ønskede viden. For at sikre den korrekte viden skal jeg stille præcise spørgsmål, der holder sig til emnet. Jeg skal sikre, at spørgsmålene jeg stiller til de parter, som jeg interviewer, er de rigtige, så jeg får klare og relevante svar. (Kvale, Steinar m.fl. 2009, kap. 6)

11.1.3 SELVE INTERVIEWET

Det er her, man gennemfører selve interviewet. For at kunne gøre det, er det vigtigt, at have udarbejdet en interviewguide (se vedlagte bilag). Det skal herudover være et ordentligt forhold mellem interviewer og personen, som skal interviewes. Er der ikke tillid mellem de deltagende i interviewet, er det svært at forestille sig, at den interviewede har lyst til at åbne sig helt. Derved kan man gå glip af vigtig viden og detaljer. Derfor skal man, inden interviewet starter kort forklare, hvad man vil interviewe om, hvad formålet med interviewet er, og høre om personen, som skal interviewes, har nogle spørgsmål inden interviewet starter. Når interviewet næsten er færdigt, kan man afrunde med at spørge, om den interviewede har noget at tilføje og om, hvordan de oplevede interviewet. Formålet er, at de føler sig hørt, og går fra interviewet med en god oplevelse. (Kvale, Steinar m.fl. 2009, kap. 7)

11.1.4 TRANSSKRIBERING

Når man så har fortaget interviewet, skal det optagede interview skrives til tekst, altså transskriberes. På den måde, får man et skriftligt materiale, som man analyserer. (Kvale, Steinar m.fl. 2009, kap. 6)

11.1.5 SELVE ANALYSEN

På baggrund af de nedskrevne interviews, kan man begynde med analysen af interviewene. (Kvale, Steinar m.fl. 2009, kap. 6) Jeg vælger, at benytte mig af kritisk diskursanalyse, fordi jeg mener, det er den analysemetode, der bedst kan hjælpe med at besvare problemformuleringen. Det er fordi, denne metode aktivt forholder sig til kontekstens indflydelse på diskursen. Diskursen står derved ikke alene.

11.1.6 VERIFIKATION

Bekræftelse af, at interviewet understøtter forudsætningerne for interviewet. Der vurderes altså, om interviewet er validt. Man skal også forholde sig til reliabiliteten, altså om svarene i interviewene giver mening ift. hinanden. Det er med til, at holde en rød tråd i interviewets svar, så de ikke kommer i øst og i vest. Det er vigtigt, for at sikre at svarene ville være de samme, hvis man fortog interviewet igen på et senere tidspunkt. (Kvale, Steinar m.fl. 2009, kap. 6)

11.1.7 RAPPORTERING AF RESULTATER

Sluttelig skal man få formidlet de resultater, man er kommet frem til, på et højt fagligt niveau. (Kvale, Steinar m.fl. 2009, kap. 6)

11.2 DISKURSIVE INTERVIEW

Jeg bruger mine interview til kritisk diskursanalyse, derfor skal jeg holde nogle specifikke ting for øje. I diskursanalyse, er der fokus på, at handlinger opstår af tekster og gennem tale. Sproget og tekster bruges til at konstruere begivenheder, handlinger og grupper af individer i samfundet. (Kvale, Steinar m.fl. 2009, kap. 8)

Intervieweren er inkluderet som en deltagende person i interviewet. Svarerne er lige gode, uanset om de følger en rød tråd, eller om der er variation i dem. Som interviewer kan man i tilgift forsøge, at "[...] *stimulere konfrontationer mellem de forskellige diskurser, der er i spil*" (Kvale, Steinar m.fl. 2009, s. 176). Intervieweren skal være opmærksom på, at personen, man interviewer, kan have en helt anderledes opfattelse af det, der spørges ind til. Man skal derfor være påpasselig som interviewer, så man ikke taler forbi hinanden i interviewet. (Kvale, Steinar m.fl. 2009, kap. 8)

En diskurs er i konstant forandring. Det er også derfor, at jeg som interview delvist skal være med til at udforme spørgsmålene undervejs, for at understøtte den diskurs, som den interviewede kommer med i interviewet. (Kvale, Steinar m.fl. 2009, kap. 8) Jeg er dog bevidst om, at jeg ikke skal afvige væsentligt fra interviewguiden, da interviewguiden sikrer, at alle virksomhederne svarer på samme spørgsmål, og derved gør grundlaget for en sammenligning optimal.

11.3 SEMISTRUKTURERET INTERVIEW

Pga. ovenstående bliver interviewet semistruktureret. Det er derfor vigtigt, at man under interviewet fortolker på svarene. Det er vigtigt, der stilles korte spørgsmål, og at man stræber efter længere svar. Jeg skal, som nævnt, have en forberedt interviewguide, der sikrer, at interviewet holder en rød tråd og kommer omkring alle de aspekter og emner, som jeg finder interessante og relevante. (Kvale, Steinar m.fl. 2009, kap. 9)

11.4 HVEM SKAL INTERVIEWES?

Jeg har valgt at interviewe virksomheder med kundekontakt, hhv. virksomheder som har ansat mennesker med funktionsnedsættelse, og virksomheder som ikke har. Det er cheferne, som repræsenterer virksomhederne, da det er dem, der bestemmer, hvem der skal ansættes. Måden hvorpå jeg har udvalgt virksomhederne, er gennem kontakter via mit lokale netværk, samt ved at ringe til relevante virksomheder. Det har haft den fordel, at dem som skulle interviewes, har været nemme at komme i kontakt med. Ulempen har dog været, at udvælgelsen ikke har været så struktureret,

som man kunne have ønsket. En struktureret udvælgelse, kunne have været lavet på baggrund af en survey-undersøgelse, hvor man ud fra kvantitative undersøgelser struktureret kunne have fundet frem til virksomheder, som har mennesker med funktionsnedsættelse ansat, og virksomheder som ikke har. Hertil om det var mennesker med nedsat fysisk funktionsevne eller nedsat psykisk funktionsevne. Derudfra kunne man også have forholdt sig til, hvor i landet man udvalgte virksomhederne fra, om det var kvindelige eller mandlige chefer etc.. Dette er dog ikke gjort, da jeg ikke havde denne form for survey til rådighed.

Oprindeligt ville jeg udelukkende interviewe supermarkeder, men da det var vanskeligt at få supermarkeder til at stille op, udvidede jeg mit søgefelt til virksomheder med kundekontakt. Derfor er fire af de interviewede virksomheder supermarkeder og den femte virksomhed en bank.

Jeg har valgt butikker med kundekontakt, da jeg mener, det er vigtigt, at der bliver ansat mennesker med funktionsnedsættelse i de virksomheder. På den måde kan omverdenen se, at det er muligt for mennesker med funktionsnedsættelse at komme i beskæftigelse. Ivan, chef en af de virksomheder som er blevet interviewet, beskriver, at den medarbejder de har ansat, som er kørestolsbruger, er blevet et positivt samtaleemne i lokalområdet (Interview nr. 1, l. 102-106). Dette understøtter, hvorfor det er interessant at undersøge virksomheder med kundekontakt.

Virksomhederne som interviewes er:

1. Netto i Ry. Har en medarbejder ansat med fysiske funktionsnedsættelse og to medarbejdere ansat med psykisk funktionsnedsættelse. Chef Ivan Sørensen.
2. Dagligvarebutik. Har medarbejder ansat med psykisk funktionsnedsættelse. Chef M (anonymiseret).
3. Netto i Gug. Har ikke mennesker med funktionsnedsættelse ansat. Chef Jonas Pedersen
4. Sparekassen Vendsyssel. Har ikke mennesker med funktionsnedsættelse ansat. Chef Peter Høj
5. Hovedkontor i butikskæde. Har ikke nogen aktiv handicappolitik ift. personale. Chef N (anonymiseret).

12.0 ANALYSEN

Interviewene er analyseret hver for sig og vedlagt som bilag. På baggrund af de detaljerede analyser er jeg kommet frem til de fem virksomheders diskurser omkring barrierer ift. mennesker med funktionsnedsættelse på arbejdsmarkedet, og ift. hvor der skal sættes ind, så mennesker med funktionsnedsættelse i højere grad integreres på arbejdsmarkedet.

Diskurser ligger først i dette analyseafsnit. Herefter kommer en dybdegående sammenligning og diskussion af, hvordan man kan forklare, hvilke barrierer der er i virksomheder for, at mennesker med funktionsnedsættelse kan blive inkluderet på arbejdsmarkedet, og om der er forskel på barriererne afhængigt af, om virksomheden har mennesker med funktionsnedsættelse ansat eller ej. I sammenligningen trækkes de vigtigste pointer ud af de analyserede interviews. Herefter diskuterer jeg ud fra diskurserne, hvor der skal sættes ind, så mennesker med funktionsnedsættelse i højere grad integreres på arbejdsmarkedet.

12.1 VIRKSOMHEDERNES DISKURSER

Hver enkelt virksomheds diskurs fremsættes adskilt og repræsenteres af virksomhedernes chefer. Virksomhedernes diskurs er, i tråd med problemformuleringen, todelt. Første del omhandler barrierer i virksomhederne ift. at skulle have mennesker med funktionsnedsættelse ansat. Anden del omhandler, hvor der skal sættes ind for at mennesker med funktionsnedsættelse i højere grad integreres på arbejdsmarkedet. Før hver virksomheds diskurs kommer der først en præsentation af konteksten for interviewet.

Først præsenteres diskurserne for de to virksomheder, som har mennesker med funktionsnedsættelse ansat. Herefter de to virksomheder, som ikke har. Slutteligt diskursen for supermarkedskedens hovedkontor, som ikke har en aktiv handicapolitik ift. at skulle ansætte mennesker med funktionsnedsættelse i deres kæde.

12.1.1 NETTO I RYS DISKURS

Netto i Ry har flere mennesker med funktionsnedsættelse ansat, to medarbejdere med psykisk funktionsnedsættelse og en medarbejder, Flemming, som har en fysisk funktionsnedsættelse, og derfor sidder i kørestol. Flemming og butikschefen Ivan kender hinanden privat, da de er tidligere naboer.



12.1.1.1 DISKURS OM BARRIERER

Ivan skaber en virkelighed hvor, at cheferne i virksomhederne spiller en aktiv rolle ift. om mennesker med funktionsnedsættelse bliver en del af arbejdsmarkedet, da det helt konkret er cheferne, som skal lukke dem ind i virksomhederne. Hvis ikke cheferne er villige til at lukke mennesker med funktionsnedsættelse ind i virksomheden, skabes en barriere. Magtforholdet i denne butik er, at det er butikschefen, som har magten over sine ansatte, og hvem som skal ansættes. Diskursen udtrykker, at hvis en butikschef har berøringsangst over for dette emne, lukker man ikke mennesker med funktionsnedsættelse ind på arbejdspladsen. Dette er med til at skabe en barriere for, at mennesker med funktionsnedsættelse kan blive en del af arbejdsmarkedet. Med det nævnt, så har Ivan et positivt syn på at have mennesker med funktionsnedsættelse ansat i virksomheden. Han skaber en positiv diskurs omkring dette. Han argumenterer for, at det giver god omtale blandt kunderne, og det er livsbekræftende at se, hvordan alle mennesker vokser, når de får et ansvar. Ivan fremstiller sig selv som en chef, der tør at forholde sig til emnet, da han ønsker at stille op til dette interview uden at ville anonymiseres.

Ivan skaber en diskurs, hvor menneskelige værdier og fællesskabet vægtes højt. Ivan fokuserer dog også på, at det skal gå hånd i hånd med, at virksomheden økonomisk kan køre rundt. Det betyder derved, at hvis en virksomhed ikke har overskud pga., at de har en person med funktionsnedsættelse ansat, så er der en barriere, fordi diskursen er, at det er vigtigere at have overskud, end det er at have mennesker med funktionsnedsættelse ansat.

Der er en diskurs om, at det kræver noget ekstra at have mennesker med funktionsnedsættelse ansat i en virksomhed, og derfor skal man have menneskeligt overskud i virksomheden til at tage dem ind. Har man ikke dette overskud, kan det være med til at skabe en barriere. Noget som gør det overskueligt for Ivan, at have mennesker med funktionsnedsættelse ansat er, at han kan få hjælp og sparring fra hovedkontoret. Hvis denne hjælp ikke var der, ville det gøre overskuddet mindre, og derved skabe en barriere for mennesker med funktionsnedsættelse.

12.1.1.2 DISKURS OM HVOR DER SÆTTES IND SÅ MENNESKER MED FUNKTIONSNEDSÆTTELSE I HØJERE GRAD INTEGRERES

Ivan skaber en diskurs om, at for at tilvejebringe bedre inklusion, skal man som chef i en virksomhed, være med til at forbedre mulighederne og mindske barriererne ved aktivt at tage mennesker med funktionsnedsættelse ind på arbejdsmarkedet.

Ivan skaber en diskurs om, at lovgivningen spiller en stor rolle for om mennesker med funktionsnedsættelse er en del af arbejdsmarkedet. Hvis man ikke havde lovgivningen, ville man ikke få mennesker med funktionsnedsættelse ud på arbejdsmarkedet. Hvis mennesker med funktionsnedsættelse i højere grad skal integreres, kunne man med fordel lave mere lovgivning på området, det er især tilskudsordningerne, som Ivan fokuserer på.

12.1.2 DAGLIGVAREBUTIKS DISKURS

Denne dagligvarebutik har en person med psykisk funktionsnedsættelse ansat, fordi de har et samarbejde med Jobklubben, som har været med til at formidle kontakten mellem den ansatte medarbejder og virksomheden.

12.1.2.1 DISKURS OM BARRIERER

M skaber generelt en positiv diskurs om mennesker med funktionsnedsættelse, hvor der fokuseres på muligheder og på, at vi kan lære af mennesker med funktionsnedsættelse, og at mennesker ikke skal rangeres. Diskursen er, at mennesker med funktionsnedsættelse kan bidrage positivt til arbejdsmarkedet, men diskursen er ikke udelukkende positiv, da der skabes en virkelighed om, at mennesker med nedsat fysisk funktionsevne, som kræver kørestol, ville have svært ved at håndtere et job i en dagligvarebutik, da der er mange fysiske barrierer. M skaber en virkelighed, hvor mennesker med fysisk funktionsnedsættelse har sværere ved at arbejde i en dagligvarebutik end mennesker med psykisk funktionsnedsættelse.

M benytter sig i sin diskurs af ikke af ordet kørestol, men derimod rullestol som er et gammelt udtryk. Dette vidner om, at M mangler information på området, og dette kan være med til at skabe barrierer, da den virkelighed M konstruerer, er skabt på baggrund af begrænset viden. M er dog meget sikker i sin diskurs om, at der er fysiske barrierer, da der i en dagligvarebutik er fysiske arbejdsopgaver.

M skaber en vag diskurs om, at der er kendskab til lovgivningen på området. Dette tyder på, M mangler viden på området, og derfor kan manglende viden være med til at skabe en barriere.

12.1.2.2 DISKURS OM HVOR DER SÆTTES IND SÅ MENNESKER MED FUNKTIONSNEDSÆTTELSE I HØJERE GRAD INTEGRERES

M har en diskurs, hvor der er stor fokus på, at alle må spille aktivt med for, at mennesker med funktionsnedsættelse skal i arbejde. Der er en diskurs om en virkelighed, hvor alle er med til at dominere, og alle har et ansvar. Både samfundet, virksomhe-

den og mennesker med funktionsnedsættelse har et ansvar for, at mennesker med funktionsnedsættelse bliver en del af arbejdsmarkedet. Både samfundet og virksomhederne har et ansvar for at inkludere mennesker med funktionsnedsættelse, og mennesker med funktionsnedsættelse har et ansvar for at komme ud og deltage i arbejdsmarkedet.

12.1.3 NETTO I GUGS DISKURS

Netto i Gug har ingen medarbejdere med funktionsnedsættelse ansat. En af grunde-
ne til dette er, at der ikke er nogen mennesker med funktionsnedsættelse, som har
søgt en stilling der. Derudover har butikschefen Jonas ikke særligt stort kendskab til
området.

12.1.3.1 DISKURS OM BARRIERER

Den diskurs Jonas skaber, er bygget på begrænset viden på området og på, at han ik-
ke har mennesker med funktionsnedsættelse ansat. Hovedårsagen til dette er, at der
aldrig er nogen med nedsat funktionsevne, som har søgt en stilling hos ham. Det, at
Jonas bygger sin diskurs på manglende viden, kan være med til at skabe en barriere.
Det er chefens egen forestillinger om, hvordan mennesker med funktionsnedsættelse
fungerer på arbejdsmarkedet, som diskursen bygger på og ikke konkret viden.

Hegemonien i tekstens diskurs er, at mennesker med funktionsnedsættelse kan bi-
drage positivt, men at man har flere muligheder med ansatte, som ikke har en funk-
tionsnedsættelse. Det betyder, at der skabes en barriere i diskursen ift. at ansætte
mennesker med funktionsnedsættelse, da der er en diskurs om, at der er flere mulig-
heder med en, som ikke har en funktionsnedsættelse. Jonas har ydermere en diskurs
om, at det er mere besværligt at have en medarbejder med en fysisk funktionsned-
sættelse frem for en psykisk funktionsnedsættelse, når man skal udføre opgaver i bu-
tikken. Derigennem skabes en barriere ift. at skulle ansættes i butikken, hvis man har
en fysisk funktionsnedsættelse, da dette opfattes, som noget besværligt.

Magtrelationen i diskursen er, at kommunerne har magt over mennesker med funk-
tionsnedsættelse, da det er dem, som betaler noget af deres indkomst i forbindelse
med en ansættelse, og derved gør dem mere attraktive på arbejdsmarkedet. Derud-
over har virksomhederne magt over kommunerne, da det er virksomhederne, som
bestemmer, om de vil ansætte mennesker, som har en funktionsnedsættelse. Jonas
har, i den forbindelse, en diskurs om, at man ikke er moralsk forpligtiget som virk-
somhed til at ansætte mennesker med funktionsnedsættelse, trods det kunne han al-
ligevel godt finde på det. Diskursen omkring at man som virksomhed ikke har en

moralsk forpligtigelse til at ansætte mennesker med funktionsnedsættelse, kan være med til at skabe en barriere for, at virksomhederne ser det som deres ansvar at inddrage mennesker med funktionsnedsættelse på arbejdsmarkedet.

12.1.3.2 DISKURS OM HVOR DER SÆTTES IND SÅ MENNESKER MED FUNKTIONSNEDSÆTTELSE I HØJERE GRAD INTEGRERES

Jonas har en diskurs om at den virksomhed, som han er chef for, ikke kan være med til at nedbryde barriererne. Skal mennesker med funktionsnedsættelse i højere grad integreres på arbejdsmarkedet, skal flere parter ind over. Jonas mener især, det er kommunen, som kan være med til at formidle kontakten mellem den arbejdssøgende, som har en funktionsnedsættelse og virksomhederne. Der er en diskurs om, at der skal skabes en ordentlig løsning for i højere grad, at få mennesker med funktionsnedsættelse ud på arbejdsmarkedet. En løsning alle parter skal være tilfreds med, herunder mennesker med funktionsnedsættelse, kommunen, og virksomhederne.

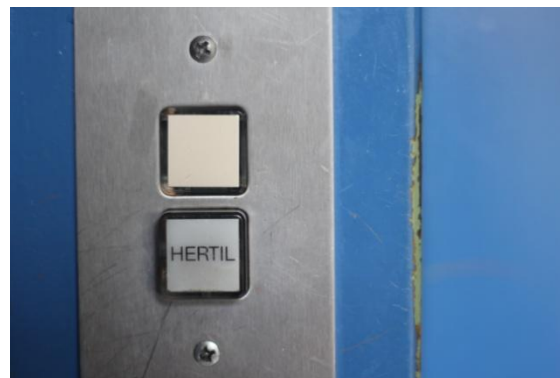
Der skabes også en diskurs om, at det er den arbejdssøgende med funktionsnedsættelse, som skal tage det første skridt for at blive en del af arbejdsmarkedet. Der skal derfor sættes ind ift. at få mennesker med funktionsnedsættelse til at tage det første skridt mod arbejdsmarkedet.

12.1.4 SVAREKASSEN VENDSYSSELS DISKURS

Peter Høj er afdelingschefen i Sparekassen Vendsysseles filial i Aalborg. Peter har ikke nogen medarbejdere med funktionsnedsættelse ansat. En af årsagerne til dette er, at ingen har søgt en stilling hos ham. Det er relevant at nævne, at Peter gennem sit privatliv har opnået viden på området, da hans svigerfar har været med til at lave FN's handicapkonvention. Det betyder, at emnet ikke er helt ukendt for ham.

12.1.4.1 DISKURS OM BARRIERER

Peter, der har viden på området, har generelt gode intentioner. Men det afspejler sig dog i Peters diskurs, at han ingen konkret erfaring har på området, da han i sin diskurs bl.a. omtaler mennesker med funktionsnedsættelse som 'de handicappede'. Peter skaber en virkelighed, hvor mennesker med funktionsnedsættelse skal være en del



af arbejdsmarkedet, og at de i nogle tilfælde kan være en fordel for en virksomhed. Han skaber også en virkelighed, hvor den virksomhed, som han er chef for, er åben

for at ansætte mennesker med funktionsnedsættelse og, at de ydermere er moralsk forpligtet til at ansætte mennesker med funktionsnedsættelse. Det er dog ikke alle former for funktionsnedsættelse, Peter er lige begejstret for. Han mener, at der kan være nogle problematikker ved at have en person med psykisk funktionsnedsættelse ansat, når det drejer sig om kundekontakt. Dette kan være med til at skabe en barriere, især for mennesker med psykisk funktionsnedsættelse ift. at blive inkluderet på arbejdsmarkedet. Peter er derimod mere åben for at mennesker med fysisk funktionsnedsættelse nemmere kan inkluderes i virksomhederne, for hvis der er handicapvenlig adgang, er der ikke, i den virkelighed Peter skaber, nogle fysiske barrierer.

Peter skaber en diskurs om, at alle har et ansvar for, at mennesker med funktionsnedsættelse bliver en del af arbejdsmarkedet. Det gælder både personen selv, det offentlige og virksomhederne. Hvis en af disse spillere, ikke løfter ansvaret, kan dette være med til at skabe en barriere for at mennesker med funktionsnedsættelse bliver en del af arbejdsmarkedet. En barriere, der skabes i den virkelighed, Peter skaber, er, at nogle virksomheder ser det, at skulle ansætte en person med funktionsnedsættelse som et tabuemne. Så hvis virksomhederne ikke tager ansvaret og forholder sig reelt til dette, skabes en barriere. Peter ser det også som en barriere at mennesker med funktionsnedsættelse nogle gange, passivt ser til, mens de forventer at andre finder et job til dem.

12.1.4.2 DISKURS OM HVOR DER SÆTTES IND SÅ MENNESKER MED FUNKTIONSNEDSÆTTELSE I HØJERE GRAD INTEGRERES

Diskursen Peter skaber om, hvor der skal sættes ind for, at mennesker med funktionsnedsættelse i højere grad kan blive en del af arbejdsmarkedet, er bygget op omkring viden og erfaring. Peter skaber en diskurs om, at det kræver oplysning i virksomhederne, for at virksomhederne i højere grad ønsker at integrere mennesker med funktionsnedsættelse. Ydermere påpeger Peter, at virksomhederne skal have konkret erfaring med forskellige funktionsnedsættelser i virksomhederne for at ændre sig, så de bliver mere inkluderende.

Peter skaber en diskurs om, at grunden til de ikke har mennesker med funktionsnedsættelse i virksomheden, er, fordi der ikke er nogen, som har søgt. Det betyder derved, at der skal sættes ind, så mennesker med funktionsnedsættelse i højere grad søger stillingerne, så virksomhederne kan ansætte dem og derigennem integrere dem på arbejdsmarkedet.

Peter har en diskurs om, at nogle virksomheder opfatter det som et tabu at skulle ansætte mennesker med funktionsnedsættelse. Derfor skal der sættes ind for at ændre dette emne, så det ikke er tabubelagt for virksomhederne, så mennesker med funktionsnedsættelse i højere grad integreres på arbejdsmarkedet.

12.1.5 SUPERMARKEDSKÆDES HOVEDKONTORS DISKURS

Denne supermarkeds kæde har ikke en aktiv handicappolitik, men har udtalt, at de ansætter ud fra ansøgernes kvalifikationer.

12.1.5.1 DISKURS OM BARRIERER

Butikskæden, repræsenteret af N, skaber en negativ diskurs omkring at skulle have mennesker med funktionsnedsættelse ansat. N ser ikke muligheder omkring en ansættelse i virksomheden af mennesker med funktionsnedsættelse, men derimod besværligheder. Diskursen bygger på manglende viden om området, det kan konkluderes ud fra Ns ordvalg 'rullestol'. Det betyder, at der i diskursen er barrierer ift. at skulle have mennesker med funktionsnedsættelse ansat, pga. manglende viden og fordi det anses som besværligt.

Jeg finder det relevant for butikskædens diskurs at nævne, at N ønsker anonymitet for kæden og sig selv. N ønskede ikke at mødes, og heller ikke at svare på flere af de spørgsmål, som blev stillet. Det tyder på, at der fra virksomhedens side af er berøringsangst med emnet, og man er varsom med hvilke signaler, der sendes ud. Ud fra dette er der barrierer for, at mennesker med funktionsnedsættelse kommer ud på arbejdsmarkedet, da diskursen er præget af berøringsangst.

Butikskæden skaber en diskurs om, at de har et socialt ansvar. N forholder sig dog til, at det sociale ansvar er, at have elever eller tage mennesker ind i virksomheden, som skal have en flexjobstilling. Der fokuseres ikke specifikt på, at ansætte mennesker med funktionsnedsættelse i virksomheden. På baggrund af den diskurs er der en barriere ift., om mennesker med funktionsnedsættelse bliver en del af arbejdsmarkedet, da virksomhedens diskurs om socialt ansvar ikke har fokus på inklusion af mennesker med funktionsnedsættelse.

Ud fra diskursen er der barrierer i virksomheden ift. at mennesker med funktionsnedsættelse inkluderes på arbejdsmarkedet, da diskursen går på, at det er besværligt at have mennesker med fysisk funktionsnedsættelse ansat i kæden. De foranstaltninger som butikskæden tager omkring emnet, er gjort, fordi butikskæden er underlagt

et magtforhold fra staten, som kræver dette. Grundlæggende er der barrierer, fordi kæden ikke aktivt gør noget for at inkludere mennesker på arbejdsmarkedet.

12.1.5.2 DISKURS OM HVOR DER SÆTTES IND SÅ MENNESKER MED FUNKTIONSNEDSÆTTELSE I HØJERE GRAD INTEGRERES

N skaber et magtforhold, der er opbygget således, at ledelsen i butikskæden har magten over, hvem der skal ansættes, og dem som er ansat. Dog er ledelsen underlagt en statslig magt, da de skal agere efter lovgivningen. Der er derfor en diskurs om, at virksomheden retter sig efter lovgivningen, så i tilfælde af at der skulle ske nogle ændringer i virksomheden ift. emnet, kunne det ske gennem en ny lov, som fx krævede, at man inkluderede mennesker med funktionsnedsættelse i virksomheden. N skaber en diskurs om, at det ikke er virksomhedernes ansvar, at skulle tage stilling til om mennesker med funktionsnedsættelse skal være en del af arbejdsmarkedet, men det derimod er en politisk problematik. Der er derved en diskurs om, at der skal sættes ind politisk, hvis mennesker med funktionsnedsættelse skal integreres på arbejdsmarkedet.

13.0 SAMMENLIGNING OG DISKUSSION

Det er ud fra de analysepunkter, som kritisk diskursanalysemetoden gav, jeg vælger at sammenligne diskurserne. Her vil underspørgsmålene, som er teoretisk funderede, fungere som rettesnor, så jeg hele tiden har underspørgsmålene in mente. Derved sikrer jeg en fyldestgørende diskussion, og når frem til en konklusion, der besvarer problemformuleringen.



Jeg er bevidst om, at det kunne have været interessant at sammenligne diskurserne ud fra underspørgsmålene, men det er gennem diskurserne, jeg ønsker besvare problemformuleringen, fortages sammenligningen ud fra metodens analysepunkter.

Ud fra underspørgsmålene til problemformuleringen, har jeg tilvejebragt projektets interviewguide. Med udgangspunkt i interviewguiden, har jeg stillede virksomhederne de samme spørgsmål. Da alle er blevet stillede ens spørgsmål, er grundlaget for en sammenligning ideel.

Jeg sammenligner kun diskurserne ift. første del af problemformuleringen. Anden del af problemformuleringen diskuteres på baggrund af virksomhedernes diskurser til emnet. Det betyder, at jeg diskuterer, hvor der skal sættes ind for at mennesker med funktionsnedsættelse i højere grad integreres på arbejdsmarkedet.

13.1 SAMMENLIGNING OG DISKUSSION AF FØRSTE DEL AF PROBLEMFORMULERINGEN

Første del af problemformuleringen er analytisk og skal forklare, et fænomen i samfundet, altså: hvordan man kan forklare, hvilke barrierer der er i virksomheder for, at mennesker med funktionsnedsættelse kan blive inkluderet på arbejdsmarkedet. Derudover skal det forklares om, der er: forskel på barriererne afhængigt af, om virksomheden har mennesker med funktionsnedsættelse ansat eller ej.

Dette sammenlignes og diskuteres ud fra analysepunkterne. Jeg gennemgår analysepunkterne i den rækkefølge, jeg har benyttet i projektet. Først diskuteres konteksten, derefter den diskursive praksis, og sluttelig teksten bestående af 'det skrevne', og 'handlingen'.

13.1.1 SAMMENLIGNING OG DISKUSSION AF KONTEKSTEN

Ivan Sørensen, der er butikschef i Netto i Ry, har mennesker med funktionsnedsættelse ansat, både nogle med psykiske udfordringer, men også Flemming, som er kø-

restolsbruger, og ansat i skånejob. Ivan og Flemming kender hinanden privat, da de er tidligere naboer. At Ivan har mennesker med funktionsnedsættelse ansat stemmer godt overens med personalepolitikken for den supermarkeds kæde, Dansk Supermarked, som Netto er en del af, hvor de ønsker, at personalet skal afspejle befolkningen i køn, alder, etnicitet og handicap. Jonas, chef for Netto i Gug, har ingen mennesker med funktionsnedsættelse ansat. Personalet i den butik afspejler derfor ikke befolkningen ift. mennesker med funktionsnedsættelse. Forskellen på cheferne er, at Ivan havde privat kendskab til mennesker med funktionsnedsættelse, da han kendte Flemming, som er kørestolsbruger, i forvejen og Jonas ikke har særlig stort kendskab til området, hverken privat eller professionelt.

Dagligvarebutikken, med chefen M, som jeg interviewede, havde ikke ligesom Netto en mangfoldighedspolitik, men trods dette, havde de faktisk en person med psykisk funktionsnedsættelse ansat. Butikken har dog et samarbejde med Jobklubben, som har formidlet kontakten mellem personen med nedsat funktionsevne og virksomheden. Så selvom man ikke har en eksplicit formuleret mangfoldigpolitik, er der altså stadig mulighed for, at mennesker med funktionsnedsættelse kan ansættes i en virksomhed. Omvendt, som vi så det i Netto i Gug, så har de ikke medarbejdere med funktionsnedsættelse ansat, selvom de er en del af en kæde, der har en mangfoldighedspolitik.

Sparekassen Vendsyssel har ligesom den butik, M er chef for, ingen aktiv politik om at skulle ansætte mennesker med funktionsnedsættelse. Den filial som Peter Høj er chef for, har ingen mennesker med funktionsnedsættelse ansat. Trods det har Peter, en del viden på området, da hans svigerfar har været med til at lave FN's handicapkonvention, derfor er emnet ikke helt ukendt for ham. Sammenlignet med Jonas, der er chef for Netto i Gug, der heller ikke havde mennesker med funktionsnedsættelse ansat, er der dog den forskel på de to, at Peter har noget mere kendskab til området end Jonas. Så selvom man har viden på området, er det ikke sikkert, at man har mennesker med funktionsnedsættelse ansat. Omvendt, det er ikke kun fordi, at man ikke har kendskab til området, at man ikke har mennesker med funktionsnedsættelse ansat.

Udover cheferne på butiksniveau har jeg også haft et interview med personalechefen for en butikskæde, N, for at undersøge, hvordan de forholdt sig til spørgsmålet på dette niveau. Her var der heller ikke en aktiv politik ift. ansættelse af mennesker med

funktionsnedsættelse, men en politik om, at man ansatte personale for deres kvalifikationer.

Ud fra konteksten kan det konstateres, at det, om man har mennesker med funktionsnedsættelse ansat, ikke afhænger af, om man har en aktiv handicappolitik eller ej. Derimod er der en sammenhæng mellem, om virksomhederne har mennesker med funktionsnedsættelse ansat, og om virksomhederne har en direkte relation til mennesker med funktionsnedsættelse, enten gennem en privat eller gennem en professionel forbindelse.

I forbindelse med sammenligningen mellem konteksten af interviewene er det interessant, at N var den eneste, som specifikt bad om anonymitet. Ydermere gjorde N det klart, at jeg ikke måtte kontakte nogle af butikkerne i kæden. Dette tyder på, at det er et emne, som kæden har et anstrengt forhold til.

13.1.2 SAMMENLIGNING OG DISKUSSION AF DEN DISKURSIVE PRAKSIS

Fælles for teksterne, er, at de er indsamlet gennem interview, og alle interviewene er fortaget som tovejskommunikation, hvor jeg har sat dagsordenen og stillet spørgsmålene, så cheferne i virksomhederne kunne svare. Ved alle interviewene har der ikke været brug af medier, med undtagelse af interviewet med N, som forgik over telefon. Dette var ydermere det eneste interview, som ikke blev transskriberet, men nedskrevet mens interviewet foregik.

De genrer og diskurser, som cheferne trækker på i de fem interviews, er stort set ens. Alle benytter sig af professionel genre og diskurs, hvor de udtaler sig som repræsentanter af virksomheden gennem deres chefpositioner. Ens for alle cheferne i interviewene er, at de alle, gennem sproget, inddrager sig selv som en del af den virkelighed, de skaber. Cheferne gør derved sig selv til en aktiv del af det, at skulle have mennesker med funktionsnedsættelse ansat i virksomheden.

13.1.3 SAMMENLIGNING OG DISKUSSION AF TEKSTEN IFT. DET SKREVNE

Med viden om, hvordan konteksterne og de diskursive praksisser ser ud ift. hinanden, går jeg videre til teksten, hvor virksomhedernes egentlige diskurs til emnet findes. Jeg starter med sammenligningen af det skrevne og holder løbende sammenligningerne op mod konteksterne. Jeg sammenligner virksomhederne, mht. om de har mennesker med funktionsnedsættelse ansat eller ej. Dette gøres for at se, om det spiller ind på de barrierer, der viser sig i virksomhedernes diskurser.

Ordvalg

Jeg sammenligner og diskuterer her virksomhedernes ordvalg omkring emnet. Første ordvalg, jeg fokuserer på, er hvordan virksomhederne omtaler mennesker med funktionsnedsættelse. Ivan benytter udtrykket, at en person kan have nogle handicaps. Sådan udtrykker Jonas fra Netto i Gug det også. Peter fra Sparekassen Vendsyssel siger også, at personer kan have nogle handicap, men det er kun om mennesker, han har relation til gennem banken, ellers siger han 'de handicappede'. N kalder også mennesker med funktionsnedsættelse for 'handicappede'. Det betyder, at både Peter og N ser personer med funktionsnedsættelse som handicappede, altså noget de *er*, og ikke noget de *har*.

Ift. forskellige udtryk til at beskrive det samme, er det kun Ivan, som har en mand ansat, med fysisk nedsat funktionsevne, der benytter det moderne ord 'kørestol'. Alle de andre benytter sig af det forældede ord 'rullestol'. Dette tyder på, at dem som ikke har en person ansat med nedsat fysisk funktionsevne, mangler kendskab til området.

Ydermere finder jeg det også relevant, hvilket ordvalg virksomhederne benytter omkring at skulle have mennesker med funktionsnedsættelse ansat. Ivan, der både har medarbejdere med psykisk og fysisk funktionsnedsættelse ansat, er meget positiv og benytter ord som "blomstrer op", "muligheder" og "chance".

[...] DET ER LIVSBEKRÆFTENDE AT SE, HVORDAN FOLK DE MANGE GANGE BLOMSTRER, NÅR DE KOMMER UD, OG FÅR ET ANSVAR [...] (INTERVIEW NR. 1, L. 414-415)

M, som har en medarbejder ansat med psykisk nedsat funktionsevne, bruger også positive ord. M fokuserer, ligesom Ivan, på mulighederne, og at mennesker med funktionsnedsættelse absolut kan bidrage positivt. Dog er M ikke ligeså positiv som Ivan, da M er mere skeptisk omkring det fysiske og påpeger, at der vil være nogle ting, som en med fysisk nedsat funktionsevne vil have svært ved at klare. Det er interessant, at bemærke at M, som har fokus på fysiske barrierer, netop ikke har erfaring med mennesker med fysisk funktionsnedsættelse i sin butik. Det tyder på, at virksomhedernes barrierer afhænger af, hvilke funktionsnedsættelser man har kendskab til. Det kan også diskuteres, om det var fordi, Ivan ikke oplevede fysiske barrierer, at han ansatte en person i kørestol, og derfor fik kendskab til, en medarbejder med en

nedsat fysisk funktionsevne, eller om det første var efter han fik Flemming ansat, at han fokuserede mindre på fysiske barrierer.

N, der er chef for en butikskæde, er slet ikke så positiv i sit ordvalg. N benytter det negativt ladede ord 'besværligt', når N beskriver, hvordan det er at skulle have mennesker med funktionsnedsættelse ansat. Sådan opfatter Jonas fra Netto i Gug det også. Han mener, der er begrænsninger forbundet med det, og taler ydermere om det som en risiko. Peter fra Sparekassen benytter både positive og negative ord om emnet. Han mener, der kan være fordele ved at have en person ansat med nedsat funktionsevne og fokuserer på, hvad der er muligt. Men han er ikke udelukkende positiv. Han siger, at for mennesker



med nedsat funktionsevne, som ikke selv opsøger job, men forventer, at andre gør det for dem, der bliver det 'passiv aggressiv afventende'. Ydermere beskriver Peter en person, som har skizofreni, som 'sådan en', derved får han fremstillet de mennesker, som fx lider af skizofreni, som afvigende fra normen på en negativ måde. Det betyder, at når man har lidt kendskab til området, som vi ved Peter, Ivan og M har, har man fokus på noget positivt ift. emnet. Men ved Peter og M, ses en tendens til, at de opstiller barrierer over for det, som de ikke har erfaring med. Dette stemmer også overens med N og Jonas. De har ikke erfaring på området, og deres fokus er på det negative, risici og begrænsningerne, altså barriererne for at mennesker med funktionsnedsættelse inkluderes på arbejdsmarkedet.

Kontraster

Jeg vil nu sammenligne og diskutere, hvad virksomhederne opstiller som kontraster, og hvad de tillægger mest magt. Peter, der ikke har mennesker med funktionsnedsættelse ansat, ser det som en kontrast, at nogle virksomheder ser emnet at skulle ansætte mennesker med funktionsnedsættelse, som et tabu, og andre virksomheder, inklusiv dem selv, ser det ikke som et tabu. Denne kontrast lægger sig op ad en kontrast, som Ivan stiller op. Han siger, at enten kan man som chef lukke mennesker med funktionsnedsættelse ind, eller så kan man ikke. Det er en væsentlig rolle, som butikschefen har, for at inkludere mennesker med funktionsnedsættelse.

Ud fra disse kontraster skabes der barrierer for at inkludere mennesker med nedsat funktionsevne, når dem, som skal ansatte dem, ser det som et tabu, og ikke aktivt lukker dem ind i virksomhederne ved at ansætte dem.

M opstiller det som en kontrast, at hvis man mener, at mennesker med funktionsnedsættelse kan bidrage positivt, så tager man dem ind i sin virksomhed kontra, hvis man ikke mener, at de bidrager positivt, så drager man dem ikke ind. M, som har mennesker med funktionsnedsættelse ansat, ser dem som nogle, som kan bidrage positivt til virksomheden. M mener også der er en kontrast ift. at mennesker med funktionsnedsættelse går til arbejdet på en anderledes måde end mennesker, der ikke har en funktionsnedsættelse.

DE HAR NOK NOGLE ANDRE INDGANGSVINKLER, TIL ARBEJDSGANGEN. [...] SOM VI HELT SIKKERT KAN LÆRE AF! (INTERVIEW NR. 2, L. 34-37)

De kontraster som opstilles, hvor det tillægges noget positivt at inkludere mennesker med funktionsnedsættelse, er alle skabt af chefer, som har kendskab til mennesker med funktionsnedsættelse.

Der er også opstillet kontraster, hvor det ikke er det positive, som tillægges mest magt. Jonas skaber en kontrast mellem mennesker med funktionsnedsættelse og mennesker uden funktionsnedsættelse. Her argumenterer Jonas for, at der er flere muligheder med mennesker, som ikke har en funktionsnedsættelse

Flere virksomheder skaber kontraster mellem fysisk og psykisk funktionsnedsættelse. Jonas er ikke nær så kritisk overfor psykisk funktionsnedsættelse som fysisk. N, der som Jonas, heller ikke har mennesker med funktionsnedsættelse ansat, tillægger det også størst værdi at have psykisk funktionsnedsættelse frem for en fysisk, da N mener, det ikke er nær så besværligt at have en person med psykisk funktionsnedsættelse ansat, som en med fysisk funktionsnedsættelse.

Ift. mennesker med funktionsnedsættelse, der skal have et arbejde, skaber Peter en kontrast mellem fysiske barrierer kontra handicapadgang. Peter mener ikke, de har fysiske barrierer, da de har handicapadgang til alle deres filialer.

Ud fra kontrasterne tillægger butikkerne, som har mennesker med funktionsnedsættelse ansat eller kendskab til området, mest magt til den del af kontrasten, som er til fordel for at inkludere mennesker med funktionsnedsættelse på arbejdsmarkedet.

Hvorimod de virksomheder, som ikke har kendskab til området og ikke har mennesker med funktionsnedsættelse ansat, tillægger mest magt til det negative i kontrasterne ift. at inkludere mennesker med funktionsnedsættelse.

EN PERSON I RULLESTOL, SÅ VIL DER JO SELVFØLGELIG VÆRE NOGLE BEGRÆNSNINGER I FORHOLD TIL, HVAD MAN VIL KUNNE LAVE, OG SÆTTE OP AF VARER OG SÅ VIDERE. (INTERVIEW NR. 3, L. 19-20)



Det tyder på, at de poler i kontrasterne, som tillægge mest værdi afhænger af, om man har erfaring eller viden på området. Har man erfaring, er der en tendens til at fokusere mest positivt på det, som inkluderer mennesker med funktionsnedsættelse og vice versa.

Der er en tendens til, at N og Jonas ikke opfatter, at der er ligeså store barrierer for mennesker med psykisk funktionsnedsættelse som for mennesker med fysisk funktionsnedsættelse. En af grundene til dette er måske, at de har fokus på, at der er mange praktiske opgaver i en dagligvarebutik, og disse opgaver kan muligvis lettere klares af personer med psykisk funktionsnedsættelse.

Kohæsion

Her sammenlignes og diskuteres, hvordan sætninger knyttes sammen og tillægges mening. Ivan knytter, 'at han har samarbejde med hovedkontoret omkring ansættelse af mennesker med nedsat funktionsevne' *fordi*, 'de kan bistå med viden'. Dette er interessant, især ift. den anden Netto. Her knytter Jonas det, 'at de ikke får nogen kurser om mennesker med funktionsnedsættelse', sammen med, 'at hvis man har noget erfaring, er det noget, man selv har lært'. Han oplever ikke, at hovedkontoret bidrager aktivt med viden til ham omkring emnet, og det han ved, er selvlært. Det betyder, at man skal være opsøgende for at modtage viden. Det kan være med til at skabe barrierer, hvis en virksomhed ikke selv er opsøgende på området.

Flere knytter en mening sammen med, at mennesker med funktionsnedsættelse skal være en del af arbejdsmarkedet. Jonas knytter, 'at hans butik står klar til at tage imod mennesker med funktionsnedsættelse' sammen med, 'at det er menneskene med funktionsnedsættelse der selv, der skal tage det første skridt'.

VI STÅR JO KLAR TIL AT TAGE IMOD DEM, HVIS DET ER, AT MAN KAN LAVE EN AFTALE, MEN FØRSTE SKRIDT SKAL DE JO SELV TAGE. (INTERVIEW NR. 3, L. 127-128)

M, der har en person med psykisk funktionsnedsættelse ansat, knytter, 'at alle har et ansvar omkring dette', sammen med, 'det både er samfundet, virksomhederne og menneskene selv, som har en funktionsnedsættelse'. Peter, knytter også det, 'at mennesker med funktionsnedsættelse bliver en del af arbejdsmarkedet' sammen med det, 'at det udover menneskenes eget ansvar, også er handicaporganisationernes, det offentlige og virksomhedernes ansvar'. Det betyder, at mange forskellige dele af samfundet, skal løfte ansvaret. Det er dog ikke alle virksomheder, som knytter denne mening til emnet. N knytter den mening, 'at de har et ansvar for at være mere inkluderende', fordi 'der er lovgivning omkring det'. Det er ikke kun af egen vilje, men fordi de må rette sig efter lovgivningen.

VI HAR ET ANSVAR FOR AT VÆRE MERE INKLUDERENDE, MEN OGSÅ FORDI LOVGIVNINGEN LÆGGER OP TIL DET. (INTERVIEW NR. 5, L. 70-71)

Det er værd at bemærke, at det er hovedkontoret i en butikskæde, som ikke af egen vilje aktivt ønsker at inkludere mennesker med funktionsnedsættelse. Det kan muligvis betyde, at de ikke yder støtte med ekstra viden omkring emnet til butikkerne under kæden. Det kan være med til at skabe en barriere, for som vi tidligere fik knyttet sammen i Ivans sætning, så var det netop det, at de modtog hjælp fra hovedkontoret i form af viden, der var med til at hjælpe Ivan, så de nemmere kunne inkludere mennesker med funktionsnedsættelse. Det kan måske være med til at betyde, at hvis et hovedkontor ikke bistår med viden, så ansætter man ikke mennesker med funktionsnedsættelse, da der mangles viden på området.

Ivan er positiv omkring at skulle have mennesker med funktionsnedsættelse ansat, og for ham er det ikke uforenelig med, at den virksomhed han er chef, også skal give afkast. Det er derfor ikke kun medarbejderne, der har betydning for Ivan, det har det også, at der produceres noget. N, som har en negativ diskurs, ønskede ikke at svare på flere af spørgsmålene i interviewet, da han knyttede det sammen med, 'at det var for politisk'.

Der er en tendens til, at de virksomheder, som har viden eller erfaring på området, knytter det, 'at mennesker med funktionsnedsættelse skal være en del af arbejdsmarkedet', sammen med 'at flere institutioner skal spille en rolle, hvis dette skal kunne lade sig gøre'.

Modalitet

Jeg sammenligner og diskuterer her virksomhederne ift. modalitet, altså måden den interviewede knytter sig til en sætning. N, som er chef i en butikskæde, som ikke har en aktiv handicappolitik, har høj tilknytning til de negative aspekter omkring at have mennesker med funktionsnedsættelse ansat. N er sikker på, at det er sandheden, at der er fysiske barrierer, som besværliggør at have mennesker med funktionsnedsættelse ansat. I tråd med dette, er N's tilknytning lav, når N forholder sig til, om mennesker med funktionsnedsættelse kan bidrage positivt. Her 'tror' N kun, det er ikke noget, N er sikker på, som N fx var sikker på, at der er fysiske barrierer. Ivan, knytter sig helt anderledes til den virkelighed, han skaber. Ivan ser det som sandhed, at det er livsbekræftende at se, hvordan mennesker mange gange blomstrer, når de bliver en del af samfundet. Derudover er han helt sikker på, at der er mange muligheder, når mennesker med funktionsnedsættelse skal være en del af en virksomhed, og at det er positivt at have dem ansat. Ivan har også en sandhed om, at det kræver noget af virksomheden, at have personer med funktionsnedsættelse ansat.

Jonas, er selv ikke lige så sikker på den virkelighed, som han fremstiller. Måden han knytter sig til sætningerne, er generelt ikke med så høj tilknytning. Jonas har bl.a. lav tilknytning til, om mennesker med nedsat funktionsevne kan bidrage positivt, og om den virksomhed, han er chef for, kan være med til at mindske nogle af de udfordringer, som kan være i forbindelse med at få mennesker med funktionsnedsættelse ud på arbejdsmarkedet. Det tyder på, at Jonas' lave tilknytning til emnet kan hænge sammen med manglende viden på området.



M, har høj tilknytning til, at mennesker med nedsat funktionsevne kan bidrage positivt. Men trods dette knytter M sig i særlig høj grad til, at det er sandheden, at der er barrierer for mennesker med nedsat fysisk funktionsevne. Det tyder på, at hvis man

ikke har erfaring med en slags funktionsnedsættelse fokuseres der mere på begrænsningerne end mulighederne.

Peter, som har viden på området, men ingen konkret erfaring, har en sandhed om, at mennesker med funktionsnedsættelse kan bidrage positivt, og at han kunne finde på at ansætte mennesker med funktionsnedsættelse, men her ophører Peters høje tilknytning. I spørgsmålene om mennesker med funktionsnedsættelse er rustede til og har lyst til, at være en del af arbejdsmarkedet, benytter Peter sig af formuleringen 'tror', og er derved ikke så sikker i det, han fremstiller om, at han tror, at de er rustet til arbejdsmarkedet, og at de har lyst til at være en del af det.



Det tyder på, at der ikke er en sammenhæng mellem, om man har mennesker ansat med funktionsnedsættelse eller ej, ift. hvordan man knytter sig til den sandhed, man fremstiller. Der er dog en sammenhæng mellem, at den eneste, som er konsekvent positiv til personer med nedsat fysisk funktionsevne, Ivan, også er den eneste, som har en person ansat, som har nedsat fysisk funktionsevne. Her kan det igen diskuteres, hvad sammenhængen er. Er Ivan blevet positiv efter, at han ansatte en person med nedsat fysisk funktionsevne, eller var han på forhånd positiv, og var det derfor, han ansatte en kørestolsbruger?

Intertekstualitet

Generelt for alle virksomhederne er, at de refererer til forskellige lovgivninger, som de enten benytter sig af, eller som de kender til. Men de benytter sig ikke som sådan af andre tekster til at understrege deres egen diskurs.

13.1.4 SAMMENLIGNING OG DISKUSSION AF TEKSTEN IFT. HANDLING OG MENING

Her sammenlignes og diskuteres analysepunkterne til tekstens handling og mening.

Identiteter

Her forholder jeg mig til, hvilke identiteter der er skabt i diskurserne? Mit fokus i denne diskussion og sammenligning er især på cheferne selv og på mennesker med funktionsnedsættelse.

Ivan, fremstiller sig selv som en chef, der ikke har berøringsangst med emnet, og som lukker mennesker med funktionsnedsættelse ind på arbejdsmarkedet. M, som også

har en person med funktionsnedsættelse ansat, fremstiller en identitet om sig selv, som en chef, der ikke rangerer mennesker og som en identitet, der er overbevist om at have kendskab til lovgivningen på området. Identiteten, som Jonas derimod skaber, om sig selv, er en chef, som ikke har mennesker med funktionsnedsættelse ansat, og som ikke har stort kendskab til handicapområdet og til mennesker med funktionsnedsættelse. Peter, chef for Sparekassen, fremstiller en identitet om sig selv, som en der gerne vil ansætte mennesker med funktionsnedsættelse, men også en identitet som er bevidst om, at han ikke har nok viden om handicapområdet. N skaber en identitet om sig selv som en person, der bestemmer over sine ansatte.

Nu forholdes der til, hvordan der skabes identiteter om mennesker med funktionsnedsættelse. Men før dette er det relevant at nævne, at alle cheferne, med undtagelse af Ivan, der både har mennesker med fysisk og psykisk funktionsnedsættelse ansat, forholder sig distanceret til de identiteter, som de omtaler, da ingen nævnes ved navn.

Ivan fremstiller en identitet om mennesker med funktionsnedsættelse, som nogle der er i godt humør, og som blomstrer op, når de kommer ud i samfundet, og får et ansvar. Jonas har ikke samme fokus, han skaber en identitet, som har begrænsninger. Jonas har heller ikke konkret erfaring med mennesker med funktionsnedsættelse, og derfor er den identitet, han skaber, bygget op af forestillinger og ikke erfaringer. Det er værd at bemærke, at de identiteter som Jonas skaber, afspejler, hans forestiller, der fokuserer på begrænsninger. N er også skeptisk og skaber en identitet, som har svært ved at håndtere de fysiske udfordringer. Dette omfatter dog kun personer med fysisk funktionsnedsættelse. Om mennesker med psykisk funktionsnedsættelse skabes en identitet, som godt kan arbejde i butikskæden.

DET ER SVÆRT FOR EN MAND I RULLESTOL AT SIDDE VED KASSEN ELLER FYLDE TING PÅ HYLDERNE. DET ER BESVÆRLIGT, AT HAVE PERSONER ANSAT SOM HAR ET FYSISK HANDICAP, FORDI DER ER FYSISKE UDFORDRINGER. MEN ER DET PSYKISKE HANDICAPPEDE I MILD GRAD SÅSOM ADHD, SÅ KAN DET SAGTENS FUNGERE. (INTERVIEW NR. 5, L. 19-22)

Peter har et andet fokus. Han skaber en identitet om personer med psykisk funktionsnedsættelse som nogle, der ville have svært ved at fungere i en virksomhed, hvor der er kundekontakt. Der er også forskel på disse virksomheder, da det ene er en dagligvarebutik, som skal fylde varer på hylderne og ekspedere kunder, og det andet

er en bank, hvor man skal rådgive kunder og forvalte deres penge. Da hverken N eller Peter har konkret erfaring, kan man have en ide om, at identiteterne er bygget op omkring, hvad man skal bruge sine ansatte til.

M, skaber en identitet om mennesker med funktionsnedsættelse, som har en anden arbejdstilgang, men som også selv har et ansvar for at blive en del af arbejdsmarkedet, selvom det kan være svært for denne identitet.

Sociale relationer

Her sammenlignes og diskuteres de sociale relationer i diskurserne. En vigtig relation, som Ivan skaber ift. at have mennesker med funktionsnedsættelse ansat, er en relation til Birgitte fra hovedkontoret, som er behjælpelig med viden omkring emnet. Han har en konkret person, han kan kontakte, når han har spørgsmål. Sammenlignet med N, som netop er chef i et hovedkontor, opleves et helt andet billede ift. N's relation til de butikschefer, som er ansat i denne kæde. N's sociale relation er, at N har magt over butikscheferne, da N bestemmer, at butikscheferne ikke må kontaktes, da de ikke har noget at gøre med dette. Denne sociale relation mellem hovedkontoret og butikkerne virker ikke nær så åben og behjælpelig, som det Ivan beskrev. Peter, chef i Sparekassen, skaber også en social relation mellem ham og HR-direktøren. Her er en relation, hvor Peter kan indhente viden. Det kan tyde på, at hvis Peter ansatte en person med funktionsnedsættelse, ville han kunne få viden og hjælp fra hovedkontoret. Ud fra virksomhedernes sociale relation mellem hovedkontorerne og butikscheferne, kan der komme barrierer ift. at inkludere mennesker med funktionsnedsættelse, hvis der ikke er hjælp at hente fra hovedkontoret for at lette byrden, når man som butikschef skal have styr på alle regler og love, når en person med funktionsnedsættelse ansættes.

I flere af diskurserne skabes en social relation mellem virksomhederne og mennesker med funktionsnedsættelse. Jonas siger, at mennesker med funktionsnedsættelse gerne må arbejde i hans virksomhed, men de må selv være opsøgende. M siger, at mennesker uden funktionsnedsættelse kan lære noget af dem med, da mennesker med funktionsnedsættelse har en anden tilgang til arbejdet. Peter skaber en relation mellem mennesker med funktionsnedsættelse og Sparekassen. Sparekassen skal nemlig være indrettet til mennesker med funktionsnedsættelse, og er åben for at prøve at ansætte mennesker med funktionsnedsættelse.

Virksomhederne har fokus på relationen mellem virksomhederne (markedet), mennesker med funktionsnedsættelse (civilsamfundet) og kommunen (staten). De for-

holder sig til, at der skal være et samspil mellem disse relationer for at mennesker med funktionsnedsættelse bliver en del af arbejdsmarkedet.

Transitivitet

Jeg sammenligner og diskuterer nu diskursernes transitivitet. Hvordan og hvilke processer og begivenheder der forbindes, og mindst lige så vigtigt, hvilke begivenheder og processer, som ikke forbindes, med objekter og subjekter.

Ivan forbinder, 'at mennesker med funktionsnedsættelse kommer ud og bliver en del af arbejdsmarkedet', *fordi* 'der er tilskudsordninger'. Peter har en anden vinkel. Han forbinder det, 'at skulle ansætte mennesker med funktionsnedsættelse' sammen med 'et tabu for nogle virksomheder'. Det kan være med til skabe barrierer. Denne vinkel har Ivan også fokus på, da han forbinder, 'at chefer som har berøringsangst over for mennesker med funktionsnedsættelse', 'ikke ansætter dem i virksomheden'.

Flere af virksomhederne forbinder, 'at der er arbejdsopgaver', 'som er svære at udføre for personer med funktionsnedsættelse'. Ingen af dem forbinder dog, 'at man kunne finde andre arbejdsopgaver', 'så det at man havde en funktionsnedsættelse ikke spillede en rolle'.

Både Jonas fra Netto, og Peter fra Sparekassen forbinder, 'at grunden til at de ikke har personer med funktionsnedsættelse ansat', er, 'at der ikke er nogle med funktionsnedsættelse, som har søgt'. Ingen af dem forbinder, 'om de selv har gjort noget for at få nogle ansat'.

Mhp. at være mere inkluderende, så forbinder Peter, 'at hvis virksomheden skal ændre sig, så den bliver mere inkluderende', 'skal man prøve at have mennesker med forskellige funktionsnedsættelser ansat'. Jonas er ikke lige så optimistisk. Han forbinder, 'at de ikke har mulighed for at mindske nogle af udfordringerne, der er for at mennesker med funktionsnedsættelse bliver en del af arbejdsmarkedet', men det forbindes ikke, hvorfor de ikke har mulighed for det. N forbinder processen, 'at virksomheden skal være mere inkluderende', med, 'at butikskæden har et ansvar'. Men hvor N har fokus på, at butikskæden tager et ansvar, er ved, at de har mennesker ansat i flexjob og elever. Der fokuseres ikke konkret på mennesker med funktionsnedsættelse.

Værdier

Her sammenlignes og diskuteres, hvad der tillægges værdi i diskurserne. Fælles for alle virksomhederne, er, at de tillægger værdi til det menneskelige. N mener, at det har værdi, at en person har de rigtige kvalifikationer. Peter har fokus på, at det har en værdi, at hans personale står sammen og hjælper hinanden. Jonas mener, at medarbejderens person har en værdi.

[...] DER RYKKER VI SAMMEN, SOM SÅDAN EN STOR FAMILIE, OG SÅ, OG HJÆLPER HINANDEN PÅ DET OMRÅDE DER. (INTERVIEW NR. 4, L. 148-149)

Alle virksomheder mener altså, at det menneskelige har værdi, både dem som har, og dem som ikke har, mennesker med funktionsnedsættelse ansat. Man kunne fristes til at tro, at de virksomheder uden medarbejdere med funktionsnedsættelse tillagde det økonomiske mest værdi, og dette måske var grunden til, at de ikke havde mennesker med funktionsnedsættelse ansat. Virksomhederne med mennesker med funktionsnedsættelse, skaber, ligesom de andre virksomheder, en værdi omkring det menneskelige. M skaber værdi om at have andre tilgange til arbejdet, og, ligesom N, en værdi omkring medarbejdernes kvalifikationer. Ivan skaber værdi om, at medarbejdere blomstrer op, men det bemærkelsesværdige er, at denne virksomhed, som både har mennesker med psykisk og fysisk funktionsnedsættelse ansat, også har fokus på, at det økonomiske har værdi. Det er derfor ikke umuligt at kombinere disse værdier; det menneskelige og det økonomiske.

13.2 DISKUSSION AF ANDEN DEL AF PROBLEMFORMULERINGEN

Her diskuteres anden del af problemformuleringen; hvor skal der sættes ind for at mennesker med funktionsnedsættelse i højere grad integreres i virksomhederne? Dette diskuteres ud fra diskurserne, men også med underspørgsmålene til denne del af problemformuleringen in mente. Jeg vil ydermere forholde mig til det, jeg fandt frem til i første del af diskussionen.

Som det viste sig i diskussionen ovenfor, er der en sammenhæng mellem virksomhedernes diskurs ift. mennesker med funktionsnedsættelse og om virksomhederne har mennesker med funktionsnedsættelse ansat eller ej. Det er dog ikke klart, hvilken vej sammenhængen går. Om de



først har en positiv diskurs og derfor ansætter mennesker med funktionsnedsættelse, eller om de ansætter mennesker med funktionsnedsættelse, og derefter får en positiv diskurs. På den baggrund kan man advokere for, at der skal sættes ind for at ændre virksomhedernes diskurs. Men hvor skal der sættes ind, så diskursen ændres? Første del af diskussionen viser, en sammenhæng mellem konteksten og virksomhedernes diskurser. På den baggrund vil jeg i dette afsnit diskutere, hvor der skal sættes ind, så man ændrer konteksterne for virksomhederne.

Det er vigtigt at få taget debatten om, hvad virksomhedernes rolle er ift. dette. Der mangler viden på dette område, viser en ny rapport fra SFI *"Der findes ligeledes væsentlig flere studier af indsatser rettet direkte mod personer med handicap end studier af indsatser rettet mod arbejdspladserne."* (Høgelund, Jan 2014, l. 42-44) Som SFI's undersøgelsen viser, er virksomhederne en vigtig del af denne problematik, og forskningen vil have gavn af mere forskning om virksomhederne ift. at integrere mennesker med funktionsnedsættelse. Virksomhederne har stor indflydelse på, om mennesker med funktionsnedsættelse er i beskæftigelse eller ej. Det er virksomhederne, som skal ansætte mennesker med funktionsnedsættelse, og derved lukker dem ind på arbejdsmarkedet. Derfor er denne undersøgelse relevant for, hvordan man kan gøre forholdene bedre, så mennesker med funktionsnedsættelse i højere grad integreres på arbejdsmarkedet.

Peter mener, at virksomhederne vil være mere inkluderende, hvis virksomhederne prøvede at få mennesker ud i virksomhederne med forskellige former for funktionsnedsættelse. Men hvordan skal dette kunne lade sig gøre? N, der er chef i en butikskæde, fortalte, at de som virksomhed er nødt til at rette sig efter lovgivningen. Det kan betyde, at hvis der blev lavet en lovgivning om, at virksomhederne skulle ansætte mennesker med funktionsnedsættelse, ville virksomhederne skulle rette sig efter dette. Den vej igennem ville virksomhederne og cheferne få erfaring med mennesker med funktionsnedsættelse, og forhåbentlig blive mere positive overfor mennesker med funktionsnedsættelse. Dette var bl.a. tilfældet hos Ivan og M, der begge var positive stemte overfor de funktionsnedsættelser, som deres ansatte havde.

Man kan her diskutere, om inklusionen skal påtvinges virksomhederne gennem lovgivning, eller om der skal skabes en latent diskurs om, at det som chef i en virksomhed er helt normalt og velanset at ansætte mennesker med funktionsnedsættelse. For at det skal kunne lade sig gøre at inklusionen sker uden lovgivning og af frivillig vej,

må man forholde sig til, hvad flere af virksomhederne efterlyste ift. at skulle have mennesker med funktionsnedsættelse ansat i virksomheden: *viden på området*.

For at der kan opnås viden i virksomhederne, om at have mennesker med funktionsnedsættelse ansat, er der nødt til at være nogle til at formidle viden. Der skal formidles viden både om, hvad der er af muligheder i lovgivningerne, men også om hvad mennesker med funktionsnedsættelse helt præcist er i stand til at udføre af arbejde og hvilke mulige arbejdsopgaver, der er i butikken for mennesker med funktionsnedsættelse. Udover viden på området mangler der også en egentlig forbindelse mellem virksomhederne og mennesker med funktionsnedsættelse.

For at der bliver skabt bedre forbindelse mellem de to parter, kunne man have en institution, som konkret tog sig af dette, som var mellemmanden mellem virksomhederne og mennesker med funktionsnedsættelse, som er arbejdssøgende. Det kunne fx være et jobcenter, da jobcentre er dem, som formidler forbindelse mellem arbejdssøgende og arbejdsgivere. Jobcentret kunne have en afdeling, som specifikt tog sig af dette, og som gav oplysning, både til arbejdsmarkedet og til mennesker med funktionsnedsættelse. På den måde ville alle parter være klar over, hvilke muligheder der var. Undersøgelsen her viser også, at de virksomheder, som har en relation til mennesker med funktionsnedsættelse enten personligt eller professionelt, er mere villige til at ansætte mennesker med funktionsnedsættelse end de uden en sådan forbindelse. Derfor er det vigtigt at få skabt en forbindelse i første omgang. I alle interviewene bliver det offentlige nævnt, som nogle der skal være medspillere for, at dette kan lade sig gøre. Derfor giver det god mening, at det også er det offentlige, som skal bidrage med viden.

Jeg er opmærksom på, at der tidligere er fundet frem til en lignende model i samfundsvidenskaben. Det er kaldet Supported Employment, og er defineret ved, at mennesker med funktionsnedsættelse skal støttes i at komme i ordinær beskæftigelse. Der skal både ydes støtte til arbejdstageren og arbejdsgiveren før, under og efter en ansættelse. (COWI, 2011) Det betyder derved, at man er opmærksom på, at denne model kan bidrage til beskæftigelse af mennesker med funktionsnedsættelse. Ud fra min undersøgelse som påpeger, at det er vigtigt med en mellemmand, som kan bistå med viden, til mennesker med funktionsnedsættelse, virksomheder, mener jeg især, at der er grund til at sætte ind, så denne model, Supported Employment, bliver mere aktivt benyttet. Modellen skal være synlig for parterne, så mennesker med funktionsnedsættelse i højere grad integreres på arbejdsmarkedet.

Analyserne viser, at specielt Ivan, som både har ansatte med fysisk og psykisk funktionsnedsættelse, henter hjælp og viden fra egne rækker, da han kan trække på erfaring og viden fra hovedkontoret. I den forbindelse kunne der også sættes ind, så virksomhederne får fokus på samarbejde mellem butikkerne og deres hovedkontorer, så butikscheferne har nogen, de konkret kan hente viden fra. Ift. N, som er chef i hovedkontoret, kan man ud fra analysen se, at dette hovedkontor ikke har vægt på sådan et samarbejde. Det kan måske være medvirkende til, at butikkerne i kæden ikke har mod på at ansætte mennesker med funktionsnedsættelse, og det er med til at udelukke denne samfundsgruppe fra arbejdsmarkedet.

Afslutningsvis forholder jeg mig til metoden, kritisk diskursanalyse, jeg har benyttet for at kunne besvare problemformuleringen. Metoden hører under socialkonstruktivisme, som definerer verden ved, at den er socialt konstrueret. På baggrund af sammenligningen mellem de forskellige diskurser, ses det, at virksomhederne har forskellige opfattelser af, hvor der er barrierer i virksomhederne. Det er fordi, de konstruerer verden forskelligt. For at sikre at folk med funktionsnedsættelse i højere grad bliver inkluderet på arbejdsmarkedet, kan man derfor forsøge at ændre virksomhedernes diskurs på området. Altså så virksomhederne konstruerer en verden, hvor man opfatter mennesker med funktionsnedsættelse som en optimal arbejdskraft. Men den ændring kan kun ske, hvis noget påvirker den nuværende diskurs. Det kunne en mellemmand, der bidrog med viden, oplysning og kontakter være med til.

14.0 KONKLUSION

14.1 KONKLUSION PÅ FØRSTE DEL AF PROBLEMFORMULERINGEN

Man kan forklare, hvilke barrierer der er i virksomheder for, at mennesker med funktionsnedsættelse kan blive inkluderet på arbejdsmarkedet gennem virksomhedernes diskurser. Barriererne kan forklares gennem den virkelighed, som virksomhederne skaber, både ift. hvad mennesker med funktionsnedsættelse er i stand til, og hvad virksomhedernes egen rolle er på området. Som nævnt kan barriererne forklares gennem virksomhedernes diskurser, men der er også vigtigt at være bevidst om, at virksomhedernes diskurser kan forklare virksomhedernes barrierer.

Ift. kritisk diskursanalyses tre lag kan det konstateres, at; konteksten for virksomhederne er forskellige; de diskursive praksisser er næsten ens; og diskurserne fundet gennem teksten er forskellige. Jeg har haft indflydelse på den diskursive praksis, men har ikke kunnet påvirke konteksten. Jeg har heller ikke kunnet påvirke, hvad cheferne svarede på de spørgsmål, jeg stillede, og derfor har jeg ikke kunnet påvirke tekstens udfald. På den baggrund kan det konkluderes, at der er en sammenhæng mellem diskursen og konteksten, og i den kontekst ligger også virksomhederne holdninger. Der er dog ingen klar viden om, hvilken vej sammenhængen går.

Det, der skaber virksomhedernes diskurs, er, hvor meget viden og erfaring de har på området. Jo mere erfaring desto flere muligheder er virksomhederne opmærksomme på, og desto mindre fokuserer de på barrierer. Det er dog både afhængigt af, hvad virksomhederne har erfaring med, altså hvilke slags funktionsnedsættelser, og hvad virksomheden skal bruge sine medarbejdere til. Skal virksomheden ikke bruge medarbejderne til noget fysisk, og er det kun hovedet medarbejderne skal bruge, har virksomheden flest barrierer ift. psykisk funktionsnedsættelse. Skal virksomhederne derimod mest bruge sine medarbejdere til noget fysisk, har virksomheden flest barrierer ift. mennesker med fysisk funktionsnedsættelse. Med mindre man har erfaring med en medarbejder med fysisk funktionsnedsættelse, som er ansat til at udføre fysisk arbejde. Viden og erfaring med funktionsnedsættelse er derfor afgørende for, om virksomhederne oplever barrierer, og hvilke barrierer de oplever ift. mennesker med funktionsnedsættelse.

Der er forskel på barriererne afhængigt af, om virksomheden har mennesker med funktionsnedsættelse ansat eller ej, men også afhængigt af, hvilken funktionsnedsættelse virksomhederne har erfaring med. Det er dog umuligt at konkludere, hvilken vej sammenhængen går. Om det er, at virksomheden bliver positivt stemt efter de

ansætter mennesker med funktionsnedsættelse, eller om virksomheden på forhånd er positiv, og derfor ansætter mennesker med funktionsnedsættelse.

14.2 KONKLUSION PÅ ANDEN DEL AF PROBLEMFORMULERINGEN

For at mennesker med funktionsnedsættelse i højere grad integreres i virksomhederne, tyder undersøgelsen på, at virksomhedernes diskurs skal ændre sig, så den bliver mere positiv over for at integrere mennesker med funktionsnedsættelse. For at diskursen kan ændre sig, er man nødt til at sætte ind, og udfordre denne diskurs. Dette kan man gøre ved at ændre virksomhedernes kontekst og holdning.



Der skal sættes ind, så virksomhederne generelt opnår mere viden på området. Viden om; hvad der er af lovgivning på området, hvad mennesker med funktionsnedsættelse er i stand til, og hvad der er af mulige arbejdsopgaver for mennesker med funktionsnedsættelse i virksomheder med kundekontakt. For at virksomhederne kan opnå denne viden, er der nødt til at være nogle, som formidler den. Det kunne fx være kommunen eller jobcentrene, som gav kurser til virksomhederne.

Konteksten og holdningerne skal også ændre sig ift. samarbejde. Det bør evt. være et samarbejde mellem butikkerne og deres hovedkontorer, så butikscheferne har nogle, som de konkret kan hente viden fra. Det er ikke kun internt samarbejde, der skal være fokus på. Det er også samarbejde mellem det offentlige, mennesker med funktionsnedsættelse og virksomhederne. Man kan med fordel få en fra det offentlige til at formidle kontakten mellem virksomhederne og mennesker med funktionsnedsættelse. Det vil betyde, at der kom klarhed over, hvilke virksomheder der mangler arbejdskraft, og virksomhederne får samtidig formidlet en kontakt til jobsøgende med funktionsnedsættelse. Denne løsning stemmer overens med, hvad man tidligere i samfundsvidenskaben er kommet frem til. Dette er kaldet Supported Employment og betyder, at en mellemmand formidler en kontakt mellem arbejdssøgende og arbejdsmarkedet. Man kan derved med fordel sætte ind, så Supported Employment får større indflydelse på beskæftigelsespolitikken, og mennesker med funktionsnedsættelse forhåbentlig i højere grad integreres i virksomhederne.

Udover der skal sættes ind, så virksomheder og mennesker med funktionsnedsættelse opnår mere viden, skal der også sættes ind på forskningsområdet. Forskningen skal i højere grad fokusere på, at virksomhederne spiller en væsentlig rolle ift. om

mennesker med funktionsnedsættelse kommer i beskæftigelse eller ej. Dette vil belyse problematikken fra flere vinkler, og forhåbentlig komme med løsninger, så mennesker med funktionsnedsættelse i højere grad integreres i virksomheder.

15.0 PERSPEKTIVERING

I denne perspektivering zoomer jeg ud og forholder mig til den metode jeg, som forsker, har valgt til specialet. Overordnet har specialet haft fokus på mennesker med funktionsnedsættelse, og hvordan denne gruppe mennesker ikke har lige muligheder i samfundet, med fokus på arbejdsmarkedet.

Da min videnskabsteoretiske tilgang til emnet er socialkonstruktivisme, mener jeg, at en undersøgelse altid vil være præget af subjektivitet. Man kan aldrig være helt objektiv. Hvorfor jeg undersøger dette emne, og hvordan jeg griber det an, bunder i min kontekst og ud fra den virkelighed, jeg har konstrueret. En anden forsker, med en anden kontekst, havde højst sandsynligt undersøgt emnet på en helt anderledes måde.

Opgaven bliver præget af min subjektivitet ved, at den fokuserer på, at der skal skabes bedre vilkår for mennesker med funktionsnedsættelse på arbejdsmarkedet. Man kunne fx have undersøgt emnet ift., hvad man medicinsk kunne gøre for, at mennesker med funktionsnedsættelse ikke belastede samfundet eller ift., hvordan man kunne gøre institutionsforholdene mere optimale, så mennesker med funktionsnedsættelse i højere grad blev integreret der. Disse måder at gribe undersøgelser om mennesker med funktionsnedsættelse an på, var anerkendt helt op til 1960'erne. Sådan er det ikke længere. (Sullivan, Martin m.fl. 2011)

Tilgangen til min undersøgelse er ikke helt tilfældig. The Transformative Paradigm er det paradigme, jeg aktivt har taget udgangspunkt i, da mit speciale skulle udvikles. Dette paradigme er defineret ved, at når man, som forsker, undersøger dette emne, skal man ikke kun drage nytte af mennesker med funktionsnedsættelsers oplevelser, så når undersøgelsen er færdig, står disse mennesker tilbage udnyttet, uden forandring, og uden at have draget fordel af undersøgelsen. Undersøgelsen skal myndes på, at den udfordrer den styrende diskurs i samfundet på dette område, og derved skaber bedre forhold for mennesker med funktionsnedsættelse. Det betyder, at samfundet skal stå sammen, og ændre de undertrykkende strukturer i samfundet, der er overfor mennesker med funktionsnedsættelse. (Sullivan, Martin m.fl. 2011) Min undersøgelsen skal derfor være med til at udfordre samfundets ulighed og undertrykkende diskurser på området, og forbedre vilkårene på arbejdsmarkedet for mennesker med funktionsnedsættelse.

Min undersøgelse er præget af min subjektive konstrueret virkelighed, hvor jeg, i tråd med, The Transformative Paradigm, er af den opfattelse, at der skal være mere

social retfærdighed, og at de ulige magtforhold skal udlignes, så alle borgere i samfundet kan føle sig anerkendte og lige. Dette kan man se i opgaven ved, at jeg går til emnet ud fra en medborgerskabstilgang, som jeg også skriver under forskningsoverbliksafsnittet. Ydermere har min valgte metode, kritisk diskursanalyse, fokus på at gøre ulige magtforhold i samfundet transparente, så disse kan udlignes. Jeg er bevidst om, at dette har været med til at farve opgaven, og det får den konsekvens, at jeg i specialet fremstiller, at det rigtige at gøre, er at inkludere mennesker med funktionsnedsættelse på arbejdsmarkedet.

16.0 KILDER

- Andersen, Kirsten M. m.fl. (2008), *"Medborgerskab og minoriteter"* i Korsgaard, Ove m.fl., *"Medborgerskab – et nyt dannelses ideal"*, 2. udgave, Religionspædagogisk Forlag
- Beskæftigelsesministeriet (2014), *"Reform af førtidspension og fleksjob"*, set d. 23. februar 2014 på:
<http://bm.dk/da/Beskaeftigelsesomraadet/Flere%20i%20arbejde/Reform%20af%20foertidspension%20og%20fleksjob.aspx>
- Bredsdorff, Nils (2002), *"Diskurs og konstruktion – En samfundsvidenskabelig kritik af diskursanalyser og socialkonstruktivismen"*, Forlaget Sociologi
- Bryman, Alan (2008), *"Research designs"* kap. 2 i *"Social Research Methods"*, 3. Edition, Oxford
- Cabi (2014), *"Sociale kapitler"*, set d. 16. april 2014 på:
<http://www.cabiweb.dk/virksomhed/fleksjob-og-andre-ordninger/sociale-kapitler/>
- Clausen, Thomas m.fl. (2004), *"Handicap og beskæftigelse – Et forhindringsløb?"*, Socialforskningsinstituttet, set d. 3. april 2014 på: <http://www.nordic-campbell.dk/Files/Filer/SFI/Pdf/Rapporter/2004/0403Handicap.pdf>
- COWI (2011), *"Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA – good practices and recommendations in support of a flexicurity approach"*, EUROPEAN COMMISSION Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities
- Dansk Handicap Forbund (2014), *"Bevægelses handicap"*, set d. 14. april 2014: <http://danskhandicapforbund.dk/fakta/bevaegelseshandicap/>
- EMU (undervisningsministeriet) (2014), *"Ordliste og FAQ - ofte stillede spørgsmål"*, set d. 14. april 2014 på:
<http://tilgaengelighed.emu.dk/tilgaengelighed/ordliste2.html>
- Fairclough, Norman (2003), *"Analysing Discourse"*, Routledge
- Fairclough, Norman (2008), *"Kritisk Diskursanalyse"* Hans Reitzel, oversat af Jensen, Elisabeth Halskov
- Fuglsang, Lars m.fl. (2009), *"Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne"*, Roskilde Universitetsforlag
- Goodley, Dan (1) (2011), *"Discourse: Poststructuralist Disability Studies"* i *"Disability Studies"*, SAGA publications Ltd

- Goodley, Dan (2) (2011), *"Individuals: De-psychologising Disability Studies"* i *"Disability Studies"*, SAGA publications Ltd
- Goul Andersen, Jørgen (2007), *"Velfærdsstatens værdigrundlag og institutioner: Behov, præstation og medborgerskab som principper for velfærd"* kap. 7 i Jensen, Per H. (2007), *"Velfærd – dimensioner og betydninger"*, Frydenlund
- Gustafsson, Johanna m.fl. (2013), *"The employer's perspective: employment of people with disabilities in wage subsidized employments"*, Scandinavian Journal of Disability Research, udgivet online 1. maj 2013
- Holt, Helle m.fl. (2013), *"Virksomheders sociale engagement. Årbog 2013"*, Socialforskningsinstituttet, set d. 24. februar 2014 på:
http://www.sfi.dk/resum%C3%A9_virksomheders_sociale_engagement._%C3%A5rbog_2013-12479.aspx
- Høgelund, Jan (2014), *"Resumé: Litteraturstudie af handicap og beskæftigelse"*, SFI, set d. 17. juni 2014 på: <http://www.sfi.dk/Default.aspx?ID=12788>
- Høyer, Jim (2004), *"Notat om sprogpolitik i DSI"*, DH (7. jan), set d. 13. maj 2014 på: <http://www.handicap.dk/personale/gamle-dokumenter/notat-om-sprogpolitik-i-dsi>
- Kampmanns, Elisabeth (2006), *"Diskurser på handicapområdet"*, set d. 19. marts 2014 på: <http://www.elisabethkampmann.dk/materiale/diskurser.htm>
- Kjeldsen, Marie Møller m.fl. (2013), *"Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2012"* SFI, Det nationale forskningscenter for velfærd, set d. 13. marts 2014 på:
http://www.sfi.dk/resum%C3%A9_handicap_og_besk%C3%A6ftigelse_2002-2012-11329.aspx#sthash.sWMxuu6Q.dpuf
- Kjærside, Stine (2013), *"Søren Fauli efter læserstorm: Det, jeg mente, var bare ..."*, BT, set d. 23. februar 2014 på BT's hjemmeside:
<http://www.bt.dk/danmark/soeren-fauli-efter-laeserstorm-det-jeg-mente-var-bare>
- Kvale, Steinar m.fl. (2009), *"InterView"*, Hans Reitzels forlag
- Lenzner, Pernille (2012) *"Aktiv arbejdsmarkedspolitik for personer med handicap"*, Institut for Samfund og Globalisering, Roskilde Universitet, set d. 20. marts 2014 på:
http://rudar.ruc.dk/bitstream/1800/10335/1/1_September_f_346rdigafhandling_Lenznerx_Copy.pdf
- Lev (2014), *"Hvad er udviklingshæmning?"*, set d. 22. maj 2014 på:
<http://www.lev.dk/udviklingshaemning/hvad-er-udviklingshaemning.aspx>

- Lov om aktiv beskæftigelsesindsats (2014), set d. 20. februar 2014 på: <https://www.retsinformation.dk/Forms/r0710.aspx?id=146382>
- Lov om aktiv socialpolitik (2014), set d. 20. februar 2014 på: <https://www.retsinformation.dk/Forms/r0710.aspx?id=140126>
- Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v. (2014), set d. 20. februar 2014 på: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=152559>
- Lov om social service (2014), set d. 20. februar 2014 på: <https://www.retsinformation.dk/Forms/r0710.aspx?id=158071#Kap21>
- Marshall, Thomas Humphrey (2003), *"Medborgerskab og social klasse"*, oversat af Jørgensen, Stig W., Hans Reitzels Forlag
- Meyer, Gitte m.fl. (2011), *"Stat"* i *"Civilsamfundets ABC"*, Møller
- Oliver, Michael (1996), *"The Social Model in Context"* i *"Understanding Disability"*, Macmillan Press
- Oliver, Michael m.fl. (2012), *"Social Work with Disabled People"*, Fourth Edition, Palgrave macmillan
- Olsen, Henning (2000), *"Holdninger til handicappede"*, Socialforsker instituttet
- Phillips, Louise m.fl. (1999), *"Kritisk diskursanalyse"*, kap. 3 i *"Diskurs analyse som teori og metode"*, Roskilde Universitetsforlag, 1. udgave, 8. oplag
- Rambøll (2008), *"Handicappedes muligheder på arbejdsmarkedet"*, set d. 23. februar 2014 på: <http://bmhandicap.dk/~media/SFR/Bmhandicap.dk/Files/Inspiration-og-fakta/Rapporter/Ramboells-enderlige-rapport-Frederikssund%20pdf.ashx>
- Rasborg, Klaus (2009), *"Socialkonstruktivismen i klassisk og moderne sociologi"*, kap. 10 i Fuglsang, Lars m.fl. (2009), *"Videnskabsteori i samfundsvidenskab"*, Roskilde Universitetsforlag
- Roulstone, Alan (2004), *"Employment Barriers and Inclusive Futures?"* i Swain, John, (2004), *"Disabling Barriers-Enabling Environments"*, 2. Edition, Saga Publications
- Sullivan, Martin m.fl. (2011), *"Disability Communities: Transformative Research for Social Justice"*, kap. 13 i Denzin, Norman K. m.fl. *"Qualitative Research"*, 4. edition, Sage
- Tjaerandsen, Thomas (2014), *"Beskæftigelsen blandt handicappede har ikke rykket sig siden 1961"*, DR, set d. 21. marts 2014 på DR's hjemmeside: <http://www.dr.dk/Nyheder/Indland/2014/02/11/190516.htm>

17.0 BILAG

INDHOLD

Formål med Spørgsmål	101
Forskningsspørgsmål.....	101
Selve interview- spørgsmålet	101
1 Fysiske barrierer	101
2 Fysiske barrierer	101
3 Fysiske barrierer	101
4 Psykiske Barrierer	101
5 Psykiske Barrierer	101
6 Psykiske Barrierer	101
7 Psykiske Barrierer	101
8 Psykiske Barrierer	101
9 Psykiske Barrierer	102
10 Psykiske Barrierer	102
11 Psykiske Barrierer	102
12 Psykiske Barrierer	102
13 Psykiske Barrierer	102
14 Psykiske Barrierer	102
15 Eksklusion/ Inklusion.....	102
16 Eksklusion/ Inklusion.....	102
17 Eksklusion/ Inklusion.....	102
18 Eksklusion/ Inklusion.....	103
19 Eksklusion/ Inklusion.....	103
20 Eksklusion/ Inklusion.....	103
21 Eksklusion/ Inklusion.....	103
22 Eksklusion/ Inklusion.....	103

23 Gør det en forskel, at have mennesker med nedsat funktionsevne ansat?	103
24 Eksklusion/inklusion	104
B. 6.0 Analyse af interview med Ivan Sørensen, Butikschef i Netto i Ry	105
B. 6.1 Tekstens kontekst	105
B. 6.2 Analyse af den diskursive praksis	105
B. 6.3 Analysen af teksten (det skrevne)	106
B. 6.4 Metoden til at analysere teksten (handling og mening)	109
B. 7.0 Analyse af interview med M, butikschef i en dagligvarebutik	112
B. 7.1 Tekstens kontekst	112
B. 7.2 Analyse af den diskursive praksis	112
B. 7.3 analysen af teksten (det skrevne)	113
B. 7.4 Metoden til at analysere teksten (handling og mening)	115
B. 8.0 Analyse af interview med Jonas Pedersen, Butikschef i Netto i Gug	118
B. 8.1 Tekstens kontekst	118
B. 8.2 Analyse af den diskursive praksis	118
B. 8.3 analysen af teksten (det skrevne)	118
B. 8.4 Analysen af teksten (handling og mening)	121
B. 9.0 Analyse af interview med Peter Høj, afdelingschef i Sparekassen Vendsyssel	124
B. 9.1 Tekstens kontekst	124
B. 9.2 Analyse af den diskursive praksis	124
B. 9.3 analysen af teksten (det skrevne)	125
B. 9.4 Analysen af teksten (handling og mening)	127
B. 10.0 Analyse af interview med N, personalechef i en butikskæde	130
B. 10.1 Tekstens kontekst	130
B. 10.2 Analyse af den diskursive praksis	130
B. 10.3 Analysen af teksten (det skrevne)	131
B. 10.4 Analysen af teksten (handling og mening)	133

Formål med Spørgsmål	Forskningsspørgsmål	Selve interview-spørgsmålet
1 Fysiske barrierer	Mener virksomhederne, at fysiske udfordringer kan være en barriere for at mennesker med nedsat funktionsevne kan arbejde i virksomheden?	Mener virksomheden, at der er nogle fysiske udfordringer som besværliggør at mennesker med handicap kan arbejde i virksomheden?
2 Fysiske barrierer	Hvilke fysiske barrierer kan være en udfordring?	Hvilke fysiske udfordringer kan der være tale om?
3 Fysiske barrierer	Er der fysisk barrierer, der besværliggør det for at mennesker med nedsat funktionsevne at blive en del af arbejdsmarkedet? (Vejen hen til arbejdspladsen, transportmuligheder)	Er der noget fysisk uden for virksomheden, som kan gøre det besværlig for en person med handicap at blive en del af virksomheden?
4 Psykiske Barrierer	Hvad er virksomhedernes holdninger til, at mennesker med nedsat funktionsevne bidrage til arbejdsmarkedet?	Skal mennesker der har et handicap bidrage til arbejdsmarkedet?
5 Psykiske Barrierer	Fordomme i virksomhederne omkring mennesker med nedsat funktionsevne!	Tror I, som virksomhed, at mennesker med handicap, kan bidrage positivt til virksomheden?
6 Psykiske Barrierer	Fordomme i virksomhederne omkring mennesker med nedsat funktionsevne!	Tror I som virksomheden, at mennesker med handicap ville være lige så gode ansætte, som mennesker der ikke har et handicap?
7 Psykiske Barrierer	Ønsker virksomhederne mennesker med nedsat funktionsevne i deres virksomhed	Vil i ansætte mennesker, der har et handicap?
8 Psykiske Barrierer	Er der nogle form for funktionsnedsættelse, som virksomheden hellere ønsker end andre i virksomheden? (Kommunikationsfunktionshæmmede, fysiskfunktionshæmmede, psykisk funktionshæmmede?)	Kan alle former for handicap komme i betragtning til at blive ansat i virksomheden?

9 Psykiske Barrierer	Har virksomhederne nok viden om mennesker med nedsat funktionsevne?	Har I, som virksomhed, nok viden om mennesker med handicap?
10 Psykiske Barrierer	Kender virksomhederne til de muligheder, der er i lovgivningerne på området, ift. at skulle ansætte mennesker med nedsat funktionsevne?	Har I kendskab til de muligheder, der er i lovgivningerne på området, ift. at skulle ansætte mennesker med handicap?
11 Psykiske Barrierer	Benytter virksomhederne sig af mulighederne lovgivningerne giver? - hvis ja hvilke? (flexjob, løntilskud, sociale kapitler etc..)	Benytter i Jer af nogle af mulighederne som lovgivningerne giver, såsom løntilskud, flexjob, sociale kapitler etc.?
12 Psykiske Barrierer	Mener virksomhederne, at personen med nedsat funktionsevne er rustet til at arbejde i virksomheder?	Mener I, at personer med handicap, er rustet til arbejdsmarkedet?
13 Psykiske Barrierer	På hvilke punkter, mener virksomhederne, at personer med nedsat funktionsevne kan gøre sig mere attraktiv?	På hvilke punkter mener virksomheden, at personer med handicap kan gøre sig mere attraktiv?
14 Psykiske Barrierer	Mener virksomhederne, at alle mennesker skal være en del af arbejdsmarkedet?	Mener I, som virksomhed, at alle mennesker aktivt skal deltage på arbejdsmarkedet?
15 Eksklusion/Inklusion	Mener virksomhederne, at de er moralsk forpligtiget til at inkludere mennesker med nedsat funktionsevne på arbejdsmarkedet?	Mener I, at man som virksomhed er moralsk forpligtiget til at ansætte mennesker med handicap?
16 Eksklusion/Inklusion	Mener virksomhederne, at de har et ansvar for aktivt at gøre noget for, at der er bedre arbejdsbetingelser for mennesker med nedsat funktionsevne på arbejdsmarkedet?	Har I, som virksomhed, et ansvar for, at virksomheden er indrettet til at kunne have mennesker med handicap ansat?
17	Mener virksomheden, det er samfunds ansvar, at arbejdsmarkedet er tilpasset menne-	Mener i, at samfundet har et ansvar ift. at mennesker med handicap, bliver en del at ar-

Eksklusion/ Inklusion	sker med nedsat funktionsevne?	bejdsmarkedet?
18 Eksklusion/ Inklusion	Mener virksomhederne, at det er mennesker med nedsat funktionsevnes ansvar at tilpasse sig arbejdsmarkedet?	Mener i, at personen med handicap selv har et ansvar ift., at de bliver en del af arbejdsmarkedet?
19 Eksklusion/ Inklusion	Er virksomhedens struktur bygget op, så den er ekskluderende? (37 timer arbejdsuge, arbejdstid, m.m..)	Er jeres virksomhedsstruktur bygget op så mennesker, der har svært ved at indordne sig almindelige arbejdsforhold, kan få tilpasset deres forhold. (arbejdstider, arbejdstid m.m..)
20 Eksklusion/ Inklusion	På hvilke områder kan virksomhederne ændre sig så de bliver mere inkluderende?	På hvilke områder kan I, som virksomhed, ændre jer, så I bliver mere inkluderende for mennesker med handicap?
21 Eksklusion/ Inklusion	Er der fra virksomhedernes side mulighed for at mindske nogle af barriererne så mennesker med nedsat funktionsevne kan blive inkluderet arbejdsmarkedet?	Er der fra jeres side, mulighed for at mindske nogle af udfordringerne så mennesker med handicap, kan blive inkluderet arbejdsmarkedet?
22 Eksklusion/ Inklusion	Hvem har ansvar for at barriererne mindskes og nedbrydes så mennesker med nedsat funktionsevne nemmere kan blive en del af arbejdsmarkedet?	Som virksomhed hvem mener I, har ansvar for at udfordringerne mindskes og nedbrydes så mennesker med handicap nemmere kan blive en del af arbejdsmarkedet?
23 Gør det en forskel, at have mennesker med nedsat funktions- evne ansat?	Vil virksomheder, der har mennesker med nedsat funktions- evne ansat, ansætte flere? (Kun til virksomheder som har mennesker med nedsat funktions- evne ansat!)	Vil I, som virksomhed ansætte flere mennesker med handicap?

24 Eksklusion/ inklusion	Hvorfor har virksomheden ikke mennesker med nedsat funktionsevne ansat (Kun til virksomheder som ikke har mennesker med nedsat funktionsevne ansat)	Hvorfor har I, som virksomhed ikke ansat nogle mennesker med handicap
--------------------------------	---	---

B. 6.0 ANALYSE AF INTERVIEW MED IVAN SØRENSEN, BUTIKSCHEF I NETTO I RY

Analysen er bygget op, så jeg først forholder mig til konteksten, derefter den diskursive praksis og slutteligt teksten, som jeg tidligere argumenterede for opdeles i to. Når der i denne analyse refereres til kilder, er det til interview nr. 1 med Ivan Sørensen, derfor er det kun linjenumrene til dette interview, som står i parenteserne.

B. 6.1 TEKSTENS KONTEKST

Teksten er blevet til gennem et interview med butikschef i Netto i Ry, Ivan Sørensen. Ivan har et par medarbejdere ansat, som har psykiske udfordringer. Herudover har Ivan, Flemming ansat. Flemming er kørestolsbruger og ansat i skånejob hos Netto. Ivan og Flemming kender hinanden privat, da de er tidligere naboer.

Netto hører under supermarkeds kæden Dansk Supermarked. Dansk supermarked har, ift. deres personale, en mangfoldighedspolitik. De ønsker, at personalet skal afspejle befolkningen i køn, alder, etnicitet og handicap.

Dette er konteksten for, hvorfor jeg interviewer Ivan Sørensen, og hvad han har af baggrund for at udtale sig om dette emne.

B. 6.2 ANALYSE AF DEN DISKURSIVE PRAKSIS

Materialet jeg analyserer, er et interview. Denne kommunikative begivenhed er indsamlet som tovejs kommunikation, hvor der ikke har været brug af medier, da det var en samtale ansigt til ansigt. Interviewet foregik således, at jeg stillede spørgsmålene, og Ivan svarede. Det var derfor mig, der satte dagsordenen for, hvad der skulle tales om. Interviewet blev foretaget med det formål at skulle være offentligt tilgængelig. Interviewet blev optaget, og derefter blev hele interviewet transskriberet.

Genren og diskursen, som der trækkes på i interviewet, er en professionel diskurs, hvor en butikschef udtaler sig om, hvordan det er for hans butik at have mennesker med funktionsnedsættelse ansat. Selvom det er professionel diskurs forholder Ivan sig dog ikke distanceret til emnet, men involverer sig selv i emnet *"Der er nogle andre ting, som man skal være opmærksom på, altså det kan også være, når vi tager ud, vi sender ham på kursus, tager ham med på kursus eller med til møder, hvor vi er nødt til at gå ind og sige, øh hvordan får vi ham ind i lokalet."* (l. 77-80) Her siger Ivan 'vi', i stedet for fx man. Han skaber derfor en virkelighed, som han selv er en aktiv del af.

Med den diskursive baggrund vil jeg nu gå videre til teksten. Jeg starter med at forholde mig til 'det skrevne'.

B 6.3 ANALYSEN AF TEKSTEN (DET SKREVNE)

Ud fra bestemte ordvalg er man opmærksom på, at Ivan kender en del til handicapområdet. Det er værd at bemærke, at Ivan bruger betegnelsen kørestol *"Og nu sidder han i kørestol, så har han nogle handicap, i form af eksempelvis den øverste hylde."* (l. 38-39) Ydermere bruger Ivan også ordvalget, at han har nogle handicap, altså noget man har, og ikke noget man er. Han ser dermed personen, frem for handicappet.

Ivan har en del positive ordvalg ift. dette emne, fx. ordet mulighederne (l. 127) Ivan fremhæver mulighederne for beskæftigelse af mennesker med handicap. Et andet positivt ordvalg er chance. Ivan fremlægger det som en chance at ansætte mennesker med handicap, og ikke som en risiko (l. 291).

I spor med de andre ordvalg, bruger Ivan et bemærkelsesværdigt ord, når han beskriver udviklingen af medarbejdere i butikken, der har et handicap, nemlig ordet 'blomstrer' *"Hvor de ligesom vokser med opgaven, og blomstrer op."* (l. 423). Generelt kan man fastslå, at de ord, Ivan vælger at benytte om at skulle have mennesker med handicap ansat, repræsenterer noget positivt.

Jeg vil nu forholde mig til, hvad Ivan stiller op som kontraster. En kontrast er 'komme ud' kontra 'derhjemme' *"De har godt af og øhh, eller det tror jeg, og komme ud og, hvad hedder det, møde andre mennesker, i stedet for bare at sidde derhjemme"* (l. 89-90) Ivan redegør for, at der kun er plads til mennesker med handicap i en virksomhed, når der er opbakning. (l. 152-153) Det må derfor, som kontrast, betyde, at hvis der ikke er opbakning, er der ikke plads til mennesker med handicap.

Motivation fremlægger Ivan som noget, der har stor betydning de mennesker med handicap, som skal ud og være en del af arbejdsmarkedet. De skal selv have 'motivationen', for, hvis de har kontrasten 'ingen motivation', så kan det ikke lade sig gøre. (l. 257-261)

Ivan forholder sig også til sin egen rolle som butikschef *"Jamen, øh i mit eget tilfælde så vil jeg sige, hvis jeg havde haft berøringsangst over for Tove eller Flemming eller Janni, som også er her, jamen så er det jo mig, der har låst, et eller andet sted, låst dem ude. Sagt at her til, det, de kommer ikke ind. På den anden side her, der har jeg taget dem ind [...]"* (l. 359-362) Ivan stiller det op som en kontrast, at enten lukker man som chef mennesker med handicap ind, eller så gør man ikke. Ud fra denne kontrast, som Ivan her skaber,

får man, ud fra den virkelighed, som her skabes i teksten, et billede af, at cheferne i virksomhederne spiller en stor rolle ift., om mennesker med handicap bliver en del af arbejdsmarkedet.

Jeg vil nu gå videre i analysen og undersøge, hvordan Ivan sætter sætninger sammen, så de får mening, altså analysepunktet kohæSION. Den første sætning jeg fremhæver, er *"Hvor de ligesom vokser med opgaven og blomstrer op"* (l. 424) Her knyttes, 'mennesker der vokser med en opgave' sammen med 'at de blomstrer op'. Han skaber en virkelighed, hvor medarbejdernes udvikling er vigtig. Men det er ikke kun vigtigt, at medarbejderne trives, virksomheden skal også give afkast. Ivan knytter sætningen *"Det er jo en virksomhed [...]"* sammen med *"[...] og vi skal producere et eller andet"* (l. 438). Det er derfor ikke kun medarbejderne, der har betydning for Ivan, det har det, at der produceres noget også. Han siger i tillæg til dette *"Så vi kan ikke bare sige, jamen det er, fordi vi har en, der sidder i kørestol."* (l. 440) Det er derfor ikke en undskyldning for ikke at producere nok, fordi man har en person i kørestol ansat.

Men det kan lykkes at producere nok, og have en person ansat, som er kørestolsbruger. Han knytter også her, det som kunne være et problem, sammen med en løsning, med sammenkoblingen af sætningerne med ordet 'men' *"Altså, når vi tager Flemming (kørestolsbruger) ikke også, så har han et handicap med de øverste hylder og lignende, men men altså, man kan sige, han løser det mange gange selv [...]"* (l. 27-29)

Ivan beskriver også i interviewet, at de har samarbejde med hovedkontoret omkring ansættelse af mennesker med handicap, og forklarer også med ordet 'fordi', hvorfor de har dette samarbejde *"[...] der trækker vi på vores hovedkonto, fordi det ligesom er dem, der kan trække i trådene også, og så sige hvordan gør vi det her?"* (l. 206-207)

Jeg bevæger mig nu videre til næste punkt, modalitet, hvor jeg analyserer, hvordan Ivan knytter sig til de sætninger, som han siger. Jeg forholder mig til, hvor sikker han er i sin sag og sandheden om sin virkelighedsopfattelse, og hvor han er åben for, at der er andre svar på virkeligheden.

Ivan ser det som sandhed, at *"[...] det er livsbekræftende at se, hvordan folk de mange gange blomstrer, når de kommer ud og får et ansvar, og, og bliver en del af samfundet på den måde"* (l. 414-416) Grunden til, han mener, at det er sandheden, er, fordi det er en konstatering, som han kommer med 'det er', han siger ikke 'jeg tror', eller 'måske kan det være'. Han er derfor meget sikker i den sandhed, som han fremlægger.

Ivan skaber også en sandhed om, at selvom man har mennesker med handicap i virksomheden, skal der også produceres noget. Ivan konstaterer, at man ikke kan gå på kompromis med, hvad virksomheden producerer, fordi man har mennesker med handicap ansat *"Så vi kan ikke bare sige, jamen det er, fordi vi har en, der sidder i kørestol"* (l. 440) Så i den virkelighed, som Ivan skaber, skal en virksomhed også skabe profit. Selvom der i den virkelighed, der gennem teksten skabes af Ivan, skal skabes profit, er han sikker på sandheden om, at der er mange muligheder, når mennesker med handicap skal være en del af en virksomhed. Han konstaterer nemlig *"[...] mulighederne er mange"* (l. 127)

Han siger i interviewet *"De har godt af og øhh, eller det tror jeg, og komme ud og, hvad hedder det, møde andre mennesker, i stedet for bare at sidde derhjemme."* (l. 89-90) Her konstaterer han først, at 'de har godt af' men laver derefter sætningen om til 'det tror jeg'. Han laver en konstatering om til, tror. Det betyder, at han her åbner sig for andre sandheder. Men i den virkelighed han er i det øjeblik, han interviewes, er han af den opfattelse, at det er godt at komme ud og møde andre mennesker.

Ivan konstaterer, at det er positivt at have mennesker med handicap ansat i den virksomhed, som han er leder af *"Så det er rigtig positivt, at øhh folk ser, jamen det kan lade sig gøre"*. (l. 108) Han er skråsikker i dette udsagn, da han konstaterer det, og det er derfor det, som Ivan oplever som sandheden i den virkelighed, han fremstiller.

Ivan gør også opmærksom på, at i hans virkelighed er sandheden omkring af have mennesker med handicap ansat, at det kræver noget af virksomheden *"[...] det kræver også lidt. At man skal have overskud til at have plads til dem. Så så man kan sige, Tove passer sig selv, Flemming skal... ikke passes mere, men der skal tages lidt mere hensyn til ham, end der skal til Tove!"* (l. 389-391) Ivan knytter sig meget til sætningen om, at det ikke bare er uden problemer, men at man som virksomheden skal have overskuddet.

På baggrund af disse eksempler kan det konkluderes, at Ivan i høj grad knytter sig til de udsagn, han kommer med. Han mener, at det er positivt at have mennesker med handicap i virksomheden, samtidig med han gør opmærksom på, at det er vigtigt, at virksomhed producerer noget. Dog gør han opmærksom, at virksomheden skal have overskud for at kunne have mennesker med handicap ansat.

Jeg vil sluttelig i 'det skrevne' forholde mig til manifest intertekstualitet, altså om Ivan konkret referer til andre tekster i interviewet. Ivan referer til flere lovgivninger. Han referer bl.a. til tilskudsordningerne, som, han mener, er nødvendig for, at mennesker med handicap bliver en del af beskæftigelsen. (l. 305) Herudover refererer han

også til flexordningen, som en af sine medarbejdere er på (l. 166). Ivan nævner også i teksten en paragraf "[...] nu Flemming er ikke i løntilskud, han har så det, man kalder en paragraf 56[...]" (l. 232).

B. 6.4 METODEN TIL AT ANALYSERE TEKSTEN (HANDLING OG MENING)

Nu vil jeg gå videre i analysen, og forholde mig til tekstens mening. Så jeg kan definere, hvilken virkelighedsopfattelse som er skabt i teksten. Jeg starter med at analysere de identiteter, som skabes i teksten. Hvad de repræsenterer, og hvordan deres forhold er til aktiviteter.

Den første identitet, jeg vælger at forholde mig til, er Flemming. Flemming er kørestolsbruger, og har derfor nogle handicaps "*Så har han et handicap med de øverste hylder og lignende [...]*" (l. 27-28). Flemming repræsenterer også en glad medarbejder, da det "*[...] er virkelig sjældent, at han øh er i dårligt humør.*" (l. 375)

Ivan, altså ham som interviewes, er også en identitet. Ivan er chef for butikken "*[...] mig som butikschef*" (l. 155). Ivan repræsenterer en rummelig chef, som ansætter medarbejdere, som har et handicap "*[...] hvis jeg havde haft berøringsangst over for Tove eller Flemming eller Janni, som også er her, jamen så er det jo mig, der har låst, et eller andet sted, låst dem ude. Sagt at hertil, det, de kommer ikke ind. På den anden side her, der har jeg taget dem ind [...]*" (l. 359-362).

Ivan skaber identiteter om flere af sine ansatte bl.a. Tove, der har været udsat for røveri og er på flextid (l. 165-166). Janni har lidt psykiske problemer (l. 416-417).

At Ivan nævner sine ansatte ved navn betyder, han føler sig knyttet til disse identiteter.

Arbejdstilsynet er også en identitet i teksten. De repræsenterer nogle love, som skal overholdes "*[...] hvis ikke vi gjorde noget med toilettet for eksempel, for Flemmings skyld, jamen så vil arbejdstilsynet står her og sige "det der, det går ikke".*" (l. 407-408)

Kunderne i Netto er også en identitet i teksten. Denne identitet repræsenterer nogle, som er interesseret i, hvorfor en kørestolsbruger ønsker at være på arbejdsmarkedet "*Mange kommer også og snakker med ham: "Hvorfor gider du egentlig taget det her? Og han forklarer jo også selv hvorfor, han vil ikke sidder derhjemme."*" (l. 110-111) Kunderne, som identitet, er også med til at skabe aktivitet omkring, at Netto har en mand ansat, som sidder i kørestol "*[...] men også omtale blandt kunder [...]*". (l. 103)

Der bliver også skabt en identitet i teksten om hovedkontoret. Den identitet, som Ivan har kontakt med fra hovedkontoret, er Birgitte. Hun hjælper med at finde løsninger på de problematikker, som kan opstå, når man har en person med handicap ansat *"Hun er rigtig skarp, finder i løbet af kort tid, så har hun løsningen på det."* (l. 200-201)

Jeg vil nu gå videre og analysere de relationer, som skabes i teksten. Her forholder jeg mig til hvilket magtforhold, som er mellem relationerne. Der er relation mellem Ivan og sine ansatte. Magtforholdet er således, at det er Ivan, der har magten over, hvem der skal ansættes, da det er ham, som bestemmer. Den relation, Ivan har til sine ansatte, er en tæt relation, da han nævner alle dem, som han inddrager i samtalen ved navn.

Ivan beskriver også sin relation til sine souschefer. Her har Ivan magten over dem, da han siger, at hvis de vil være ansat ved ham, skal de affinde sig med, at der er en person i kørestol *"[...] der er rigtig mange souschefer, der render igennem i løbet af et år, var jeg lige ved at sige, så der er alle sammen informeret om fra starten af, han er her, han er en del af det, så du er nødt til og være med på det hold her!!"* (l. 369-371)

Herudover er der en relation mellem Ivan og Birgitte fra hovedkontoret. Magtforholdet er meget ligeværdigt, da Birgitte hjælper Ivan med, hvad Ivan skal være opmærksom på, når han har mennesker med handicap ansat.

Udover Ivans sociale relationer skabes der også flere sociale relationer til Flemming. Han har en relation til kommunen, da han samarbejder med dem om sociale ydelser, men Flemming har også en sociale relation til kunderne i butikken. Magtforholdet er her ret jævnbyrdigt, da kunderne spørger Flemming til, hvordan det er for ham at arbejde, nu hvor han har et handicap, og han kommer i snak med dem.

I analysen forholdes der nu til transitivitet, Ivan forbinder, at hvis chefen har berøringsangst over for mennesker med handicap, bliver de ikke ansat i virksomheden. *"[...] hvis jeg havde haft berøringsangst over for Tove eller Flemming eller Janni, som også er her, jamen så er det jo mig, der har låst, et eller andet sted, låst dem ude. Sagt at hertil, det, de kommer ikke ind."* (l. 359-361)

Ivan forbinder også det, at mennesker med handicap kommer ud, og bliver en del af arbejdsmarkedet, fordi der er tilskudsordninger *"[...] de tilskudsordninger der er og sådan nogle ting, det øh, det må man ikke fjerne, for kommer de ikke ud."* (l. 305-306).

Ivan forbinder, at mennesker med handicap, der bliver en del af samfundet med noget livsbekræftende *"Øh det er livsbekræftende at se, hvordan folk de mange gange blomstrer, når de kommer ud og får et ansvar, og, og bliver en del af samfundet på den måde."* (l. 414-416)

Ivan forbinder det ikke med noget negativt for virksomheden og virksomhedens produktion at have Flemming ansat, som sidder i kørestol. Han forbinder det derimod med positiv omtale både i medier og lokalområdet *"[...] ja både medieomtale, men også omtale blandt kunder [...]"* (l. 103) Han siger også *"[...] så mulighederne er mange."* (l. 127) Dette udsagn forbinder Ivan med at skulle finde arbejde til en person med handicap i virksomheden.

Slutteligt fokuseres der på, hvad der skabes som værdi i den virkelighed, som skabes. Det har værdi at have mennesker ansat i virksomheden, som blomstrer *"[...] det er livsbekræftende at se, hvordan folk de mange gange blomstrer, når de kommer ud og får et ansvar, og, og bliver en del af samfundet [...]"* (l. 414-416) Men han har ikke kun et menneskeligt fokus, han har også et materielt fokus. Ivan siger nemlig, at der skal være et overskud i virksomheden *"Det er jo en virksomhed, og vi skal producere et eller andet."* (l. 438) På den baggrund kan det konkluderes, at Ivan både tillægger det værdi, at virksomheden producerer noget, men også at medarbejderne trives.

B. 7.0 ANALYSE AF INTERVIEW MED M, BUTIKSCHEF I EN DAGLIGVAREBUTIK

Jeg forholder mig først til konteksten, derefter den diskursive praksis, og slutteligt teksten, som opdeles i to. Når der i denne analyse refereres til kilder, er det til interview nr.2 med M, derfor er det kun linjenumrene til dette interview, som står i parenteserne.

B. 7.1 TEKSTENS KONTEKST

Den tekst jeg nu vil analysere, er blevet til gennem et interview med en butikschef i en dagligvarebutik, M, som har mennesker med handicap ansat. Butikschefen har hverken takket ja eller nej til mit tilbud om anonymitet, så derfor vælger jeg, at gøre personen anonym.

Butikken hører under en kæde, som ikke eksplicit har nogle politik omkring ansættelse af mennesker med handicap, men denne butik har en ansat i skånejob, som er udviklingshæmmet. At være udviklingshæmmet betyder, at man udvikler sig langsommere end normen, og at man med stor sandsynlighed ikke kommer lige så langt i sin udvikling som mennesker, der ikke er udviklingshæmmet. (LEV 2014) Butikken har et samarbejde med Jobklubben, og det er herigennem, de har fået kontakten til en person med handicap og fået ham ansat i butikken

B. 7.2 ANALYSE AF DEN DISKURSIVE PRAKSIS

Materialet er et interview. Den kommunikative begivenhed for interviewet er en to-vejs kommunikation uden brug af medier, da jeg har siddet ansigt til ansigt med M og interviewet personen. Måden det er foregået på, er ved, at jeg har stillet M nogle spørgsmål, som M så har svaret på medhenblik på, at den viden som blev givet videre, ikke skulle være fortrolig.

Det er mig, som interviewer, der sætter samtalsens dagsorden, og forholdet mellem mig og den interviewede er meget jævnbyrdigt.

Jeg forholder mig nu til genre og diskurs. Diskursen er en professionel diskurs, hvor det er en butikschef, som udtaler sig om sin virksomhed og sine ansatte. M forholder sig tæt knyttet til den virkelighed, han skaber, og gør sig selv til en del af den. Det kan anfægtes, da han fx drager sig selv ind i virkelighed ved at bruge orden 'vi' *"Ja. Vi rangerer ikke mennesker, der er ikke nogle der er A og B og C mennesker"* (l. 43) Selvom M bruger en professionel diskurs, da han udtaler sig som chef, gør han også brug af en mere personlig vinkel på denne diskurs.

Med viden om tekstens kontekst og diskursive praksis, går jeg nu videre til analysen af selve teksten.

B. 7.3 ANALYSEN AF TEKSTEN (DET SKREVNE)

Jeg starter med at forholde mig til M's ordvalg. Jeg hæfter mig ved, at M benytter sig af ordet rullestol (l. 52) og ikke ordet kørestol. Dette kan have en sammenhæng med, at medarbejderen i M's butik har et psykisk handicap og ikke et fysisk handicap. Det skal nævnes, at M forholder sig til, at det ville være besværligt for én, der ikke var mobil, at arbejde i butikken, da der er mange fysiske ting, som M selv beskriver det *"[...] men der jo så, nogle fysiske ting"* (l. 50), og dernæst konkluderer *"[...] en i en rullestol, vil nok have det rimelig svært!"* (l. 52-53)

Et andet ord jeg hæfter mig ved, er ordet 'absolut', som M bruger, da jeg spørger *"[...] tror I, som virksomhed, at mennesker med handicap kan bidrage positivt til virksomheden?"* (l. 38-39) M er fuldstændig sikker på, at mennesker med handicap kan bidrage positivt. M bruger også ordet 'muligheder' (l. 81), ift. om der kan være mennesker med handicap ansat i den butik, han er chef for. Han fokuserer derved på det positive, frem for det negative: begrænsningerne.

Det næste jeg vil analysere, er om M opstiller nogle kontraster i den virkelighed, som han skaber. M siger, at de har mennesker med handicap ansat i virksomheden, da de mener de kan bidrage positivt (l. 31-32), *"[...] ellers så havde vi det jo ikke."* (l. 31-32). Det stilles op som kontraster, at hvis man mener mennesker med handicap kan bidrage positivt, så tager man dem ind i sin virksomhed kontra, hvis man ikke mener, at de bidrager positivt, så tager man dem ikke ind.

En anden kontrast, som skabes i interviewet, er, at mennesker med handicap går til arbejdet på en anderledes måde end mennesker, der ikke har et handicap *"De har nok nogle andre indgangsvinkler til arbejdsgangen."* (l. 34-35). Til denne kontrast nævner M, *"Som vi helt sikkert kan lære af!"* (l. 37) M tillægger det derved en positiv magt, at mennesker med handicap har en anden indgangsvinkel til arbejdet, da mennesker uden handicap kan lære af dette.

I det følgende vil jeg forholde mig til, hvordan M knytter sætninger, så de giver mening for derigennem at få en forklaring på de konstateringer og udsagn, som M kommer med. M mener, at medarbejdere med alle former for handicap, *"Som udgangspunkt [...]"* (l. 50) kan ansættes i butikken, men han knytter dette udsagn sam-

men med *"[...] men der jo så, nogle fysiske ting."* (M. 2014, l. 50) Hvilket betyder, han er lidt betænkelig ved, om det i praksis kan lade sig gøre.

M konstaterer i interviewet, at *"[...] vi har socialt ansvarlighed [...]"* og kobler dette sammen med: *"[...] også som som virksomhed."* (l. 77) Da M kæder sætningerne sammen med 'også', må han mene, at man i andre kontekster også har et socialt ansvar, det er ikke kun virksomheder, som har det. M konstaterer, at de ikke tog højde for, at mennesker med handicap skulle arbejde der, da de indrettede butikken, men kæder det sammen med *"[...] men der er da muligheder"* (l. 80-81) Selvom de ikke tog højde for det, knytter han det med, at der stadig er muligheder for, at det kan lade sig gøre.

M knytter sin konstatering *"Det har alle."* (l. 113) omkring, hvem M mener, der har ansvaret for at barriererne nedbrydes, sammen med *"Den handicappede har jo et ansvar for at komme ud, jeg ved godt det kan være svært, øh samfundet har jo for at inkludere dem og virksomheder har jo også for at inkludere."* (M. 2014, l. 115-117) Så når M siger alle, mener han; mennesker med handicap, samfundet og virksomheder.

M mener, at hvis mennesker med handicap kan have passe et arbejde, og arbejdet er der, så er det en lige så optimal løsning, som hvis man ansatte mennesker, som ikke havde et handicap. Det kan ses ud fra, at M knytter sætningen *"[...] hvis de kan varetage et job, og man har et job til dem[...]"* sammen med *"[...]så kan de være lige så gode, åhh som alle andre."* (l. 31-32)

Jeg vil nu gå videre til næste analysepunkt modalitet. Altså hvilken måde M knytter sig til sine sætninger på. På den måde kan jeg undersøge, hvad M opfatter som sandheden i den virkelighed, han skaber, og hvor M ikke er så sikker i sin sandhed. M nytter sig ikke så meget til sine sætninger, og kan måske ændre sin opfattelse af, hvad der er sandheden i den virkelighed, som skabes i teksten. M er meget konsekvent i sin konstatering af om, der er fysiske barrierer i virksomheden, som kan besværliggøre det at arbejde i virksomheden for mennesker med handicap. Han konstatere *"Det er der."* (l. 15). M er helt sikker på dette, så knytter sig til dette udsagn, og i den virkelighed, han skaber, er det sandheden.

Han fremstiller det som sandhed, at mennesker med handicap kan bidrage positivt til arbejdsmarkedet *"Ja, ellers så havde vi det jo ikke."* (l. 31)

M knytter sig også meget fast til sætningen *"Vi rangerer ikke mennesker, der er ikke nogle der er A og B og C mennesker"* (l. 43) Han skaber en virkelighed, hvor han ikke mener, at nogle af menneskerne er mere værd end andre. Måden M knytter sig til sætningen

"[...] såå, en i en rullestol, vil nok have det rimelig svært!" (l. 52-53) er ikke så fast. Han er ikke skrāsikker i sin sag i dette udsagn, og det virker til, at han godt kan ændre mening om den sandhed, som han her fremstiller.

I M's svar på om mennesker med handicap skal uddanne sig mere, knytter M sig ikke i så høj grad til det svar, han giver, og den virkelighed han skaber, da han svarer *"Nej jeg tror mest, det bare er, hvis du har lysten."* (l. 72) Han bruger ordet 'tror', og derved er han ikke helt sikker på dette udsagn.

Med henblik på intertekstualitet, trækker M ikke direkte på andre tekster, men M referer til, at de benytter sig af en lovgivning i form af skånejob (l. 64). Jeg går i det følgende videre til analysen af tekstens handling og mening.

B. 7.4 METODEN TIL AT ANALYSERE TEKSTEN (HANDLING OG MENING)

Jeg starter med at forholde mig til de identiteter, som der skabes i teksten. Overordnet vil jeg fremhæve, at alle de identiteter som skabes i den virkelighed, som M fremstiller, har et ansvar for, at mennesker med handicap bliver en del af arbejdsmarkedet. M nævner ingen ved navn, så M forholder sig ikke tæt knyttet til nogle af de identiteter, som han skaber.

M beskriver sig selv som en identitet. Han er chefen i butikken, men måden hans identitet bliver fremstillet på, er oftest som et 'vi'. M's identitet er en del af butikken. I det udsnit af interviewet jeg her inddrager, kan man se et eksempel på, hvordan M bliver en del af butikkens identitet ved brug af ordet 'vi': *"Ja det gør vi. Vi tilrettelægger da sådan, at de har en realistisk chance for og for at udføre deres arbejde, altså og sætter kravene efter det jo."* (l. 109-110) M er derved repræsentant for butikkens holdninger. Ydermere skaber M med sine ord her en identitet, hvor mennesker ikke opfattes forskelligt *"Vi rangerer ikke mennesker, der er ikke nogle der er A og B og C mennesker."* (l. 43) M skaber også her et billede af en identitet, som har styr på, hvilke lovgivninger der er på området *"Det tror jeg, det er jeg ret overbevidst om."* (l. 57) Dog kan det på baggrund af modalitet konkluderes, at M ikke knytter sig helt til udsagnet, da M benytter ordet 'tror'. Men i den virkelighed som M fremstiller, ønsker M at fremstille identiteten, som en der har styr på dette.

En anden identitet som M skaber, er mennesker med handicap. Denne repræsenterer nogle, som har en anden arbejdstilgang, som det er nævnt i analysen over det skrevne. M fremstiller, at selvom denne identitet har et ansvar for at blive en del af ar-

bejdsmarkedet, så kan det være svært for denne identitet *"Den handicappede har jo et ansvar for at komme ud, jeg ved godt det kan være svært [...]"* (l. 115-116)

M omtaler også samfundet som en identitet. Det er en identitet, der har et socialt ansvar. M beskriver, at de har et ansvar for at inkludere *"[...] samfundet har jo for at inkludere dem"* (l. 116) Men virksomheder, som identitet, tillægger M det samme ansvar *"[...] virksomheder har jo også for at inkludere"* (l. 116-117)

Jeg vil nu gå videre med analysen af de sociale relationer. Dette gøres for at undersøge denne virkeligheds norm omkring magtforhold. Der skabes en social relation mellem butikschefen og den person med handicap, som de har ansat. (l. 45) Men der kommer også en relation mellem mennesker med handicap og mennesker uden handicap. Hvor personer uden kan lære noget af de person med, da de har en anden tilgang til. Selvom det er M, som har magt over butikkens sociale relationer ift. sine ansatte, skaber M et billede af et meget ligeværdigt magtforhold *"Vi rangerer ikke mennesker, der er ikke nogle der er A og B og C mennesker."* (l. 43)

Samfundets og virksomhedernes rolle er fremstillet meget lige. De har alle et ansvar for at mennesker med handicap bliver en del af arbejdsmarkedet. Der fremstilles ikke her en identitet som har magt over, hvad den anden skal fortage sig om omvendt. Så på den baggrund kan det konkluderes, at det er en virkelighed, hvor magtforholdet fremstilles meget jævnbyrdigt. Dog er det vigtigt at notere sig, at butikschefen M har magt over, hvem der skal ansættes og i den forbindelse, at M skaber en virkelighed om, at det er besværligt for mennesker i rullestol at arbejde i dagligvarebutik, og derfor vil M sandsynligvis benytte denne magt, til at vælge disse fra, når der skal ansættes medarbejdere i butikken.

Jeg vil nu gå videre og analysere transitivitet. Hvordan begivenheder og processer forbindes eller ikke forbindes med subjekter og objekter. M forbinder, at mennesker med fysisk handicap, som sidder i rullestol, har svært ved at arbejde i en dagligvarebutik *"[...] i en dagligvarebutik ikke, såå, en i en rullestol, vil nok have det rimelig svært!"* (l. 52-53) sammen med den årsag, at man skal være mobil. (l. 55) I tillæg til dette forbinder M det ikke med, at mennesker med fysisk handicap kunne blive sat til andre arbejdsopgaver i butikken, som ikke krævede at være mobil. M fremstiller derved ikke andre arbejdsopgaver i butikken end dem, som kræver, at man er mobil.

M forbinder derimod, at mennesker med handicap har en anden vinkel til arbejdsgangen, og det kan man lære af *"De har nok nogle andre indgangsvinkler, til arbejdsgangen"* (l. 34-35) *"Som vi helt sikkert kan lære af!"* (l. 37)

Jeg vil nu forholde mig til, hvad der tillægges værdi i den virkelighed, som M skaber. M mener, at det har værdi at have andre arbejdstilgange, som det nævnes i den forrige citat. M forholder sig også til, at det, som de i virksomheden har fokus på, er kvalifikationer, der skaber en værdi for at ansætte en medarbejder og ikke på, at man tager mennesker ind, fordi man eksempelvis skulle overholde kvoter *"Så det er jo på kvalifikationer, og ikke øh vi sætter jo ikke nogle kvoter på, hvad der skal være af... ligesom vi ikke rangerer folk."* (l. 101-103)

B. 8.0 ANALYSE AF INTERVIEW MED JONAS PEDERSEN, BUTIKSCHEF I NETTO I GUG

Jeg forholder mig her til konteksten, herefter den diskursive praksis, og slutteligt teksten, som er opdelt i to. Når der i denne analyse refereres til kilder, er det til interview nr. 3 med Jonas Pedersen, derfor er det kun linjenumrene til dette interview, som står i parenteserne.

B. 8.1 TEKSTENS KONTEKST

Teksten er skabt, da der er foretaget et interview med Jonas Pedersen, som er butikschef i Netto i Gug. Jonas har ingen mennesker med handicap ansat, det er dog til trods for, at Netto hører under kæden Dansk Supermarked, som i deres personale politik har et mangfoldighedsfokus, hvor personalet skal afspejle befolkningen med køn, alder, etnicitet og handicap.

Jones har aldrig modtaget noget specifik undervisning på handicapområdet, og har aldrig været på kursus omkring emnet.

B. 8.2 ANALYSE AF DEN DISKURSIVE PRAKSIS

Materialet jeg analyserer er et interview. Det er en tovejs kommunikativ begivenhed, uden brug af medier, da jeg havde en jævnbyrdig samtale med Jonas i samme rum. Interviewet foregik således, at jeg stillede spørgsmål, som Jonas svarede på, og det var mhp., at de informationer som blev vekslet kunne benyttes offentligt. Da det var mig, som stillede spørgsmålene, var det mig som satte dagsordenen.

Jonas trækker på en professionel diskurs, hvor han svarer ud fra den baggrund, at han er butikschef, og har magt over, hvem som skal ansættes i butikken. Jonas svarer på spørgsmålene i 1. person. Det kan vi bl.a. se et eksempel på her *"Jeg har ikke selv erfaring med det, jeg har aldrig haft nogen ansøgning fra en med et handicap [...]"* (l. 63-64) Ud fra dette kan det konstateres, at han også ser sig selv som en aktiv del af hele den situation, som der interviewes om.

Nu hvor jeg har forholdt mig til konteksten for tekstens tilblivelse og for den diskursive praksis, vil jeg nu analysere teksten. Jeg starter med 'det skrevne'.

B. 8.3 ANALYSEN AF TEKSTEN (DET SKREVNE)

Jeg starter med at forholde mig til, hvilke ordvalg Jonas benytter sig af. Det første ord jeg inddrager, er ordet 'rullestol' (l. 19). Det er det forældede ord at bruge ifølge dansk handicapforbund, de ser helst man bruger ordet kørestol. (Høyer, Jim 2004, l. 20) Dette ordvalg bevidner, at Jonas ikke er meget inde i handicapdiskursen. Et ord-

valg han benytter i sammenhæng med rullestol, er ordet 'begrænsninger'. Han vælger et negativt ladet ord, når han beskriver, hvad der er muligt *"En person i rullestol, så vil der jo selvfølgelig være nogle begrænsninger i forhold til, hvad man vil kunne lave, og sætte op af varer og så videre."* (l. 19-20)

Et andet sted benytter Jonas sig også at et negativt ladet ord, nemlig ordet 'risiko' *"[...]der er jo risiko for at de kan blive sygemeldt[...]"* (l. 109) Han kunne have fokuseret på, at der var en chance for de ikke blev sygemeldt, men Jonas forholder sig til det som en risiko.

Når Jonas beskriver mennesker med funktionsnedsættelse, adskiller han, gennem de ordvalg han bruger, personen fra handicappet *"[...] det er jo et fysisk handicap kan man sige for det meste, øhm, så deres personlighed fejler jo ikke noget."* (l. 43-44)

Jeg går videre og forholder mig til, hvilke kontraster der stilles op mod hinanden og undersøger, hvad der tillægges mest magt. I teksten skabes der en kontrast mellem mennesker med handicap og mennesker uden handicap. Den af de to kontraster som her tillægges mest magt, er mennesker med handicap, da Jonas argumenterer for, at der er flere muligheder med mennesker, som ikke har et handicap *"[...]det er jo klart, at du har jo flere muligheder med en der ikke har et handicap, i forhold til opgaver de kan lave og så videre."* (l. 47-48)

Der skabes også en kontrast mellem fysisk og psykisk handicap. Jonas forholder sig ikke nær så kritisk til et psykisk handicap, som til et fysisk *"[...] altså man kan jo være så fysisk handicappet at, at det kan være svært at finde noget for en person at kunne lave. Øhm, så jeg vil sige, der, der vil være en grænse på et sted, det vil sige der! I: Fysisk og psykisk, eller begge? JP: Ja det er nok mest fysisk."* (l. 55-59)

Jeg vil nu gå videre til kohæsion, altså hvordan Jonas knytter sætninger sammen, så udsagn og konstateringer få en mening. Jonas sætter det, at der er begrænsninger, når man sidder i en kørestol op med, at der skal sættes varer op. (l.19-20) I tillæg til dette siger han også, at mennesker uden handicap har flere muligheder *"[...] Ift. opgaver de kan lave osv."* (l. 48)

Jonas knytter også, at de ikke får nogen kurser om mennesker med handicap, og hvis man har noget erfaring, er det noget, man selv har lært (l. 61-62)

Om mennesker med handicap skal ud på arbejdsmarkedet, der knytter Jonas *"Vi står jo klar til at tage imod dem, hvis det er, at man kan lave en aftale[...]"* (l.127-128) sammen med *"[...] men første skridt skal de jo selv tage."* (l.128)

Jeg vil nu undersøge tekstens modalitet, altså hvordan Jonas knytter sig til de sætninger, han siger. Om han er meget overbevist om, den virkelighed han fremstiller kan ændre sig. Da samtalen falder på, hvordan virksomheden kan ændre sig, så den bliver mere inkluderende, der svarer Jonas: *"Ohh, jamen så er det jo noget med man skal lave nogle aftaler eller noget med kommunen eller noget i den stil altså."* (l. 104-105) Det er ikke et udsagn, han er helt sikker på, han forsøger mere at pejle sig i en retning. Det afspejler Jonas' manglende kendskab til området, da han ikke helt er sikker på, hvad han skal gøre for, at virksomheden bliver mere inkluderende. Dette hænger sammen med måden han knytter sig til sit udsagn ift. om mennesker med handicap kan bidrage positivt til virksomheden. Her svarer Jonas *"Det tror jeg sagtens, de kan."* (l. 41) Han benytter ordet 'tror', så det er altså ikke noget, han ved, og er overbevist om, men han tror det. Til gengæld er han sikker på, er, at hvis man havde en medarbejder, som sad i kørestol *"[...] så vil der jo selvfølgelig være nogle begrænsninger ift., hvad man vil kunne lave [...]"* (l. 19-20) Jonas er sikker i dette udsagn. Han skaber en virkelighed, hvor der er nogle begrænsninger for en ansat i en kørestol. Jonas kommer med en konstatering, hvor han er meget sikker på sit udsagn. Det er ift., om virksomheder er forpligtet moralsk til at skulle ansætte medarbejdere, som har en handicap. Her svar Jonas kort og præcist *"Nej!"* (l. 88)

Måden Jonas knytter sig til det udsagn, han kommer med om, at den butik, han er chef for, har mulighed for at være med til at mindske nogle af udfordringerne, er ikke høj. Jonas siger: *"Ohh, nej, det tror jeg ikke vi har!"* (l. 122) Han er ikke sikker på, om butikken kan være med til at mindske udfordringerne, men i den virkelighed han skaber, tror han det ikke. Det er derved muligt at ændre hans opfattelse.

Måden Jonas knytter sig til hvem, der har interesse i at mennesker med handicap kommer ud, er spørgende, *"Det er jo ligeså meget kommunen, der er interesseret i at få dem ud og arbejde, som som det er dem selv, og som det er os ikke?!"* (l. 114-115) Han stiller udsagnet op som et spørgsmål, og er derved ikke sikker på, om det han siger, er det rigtige. Han mangler viden om emnet for at kunne svare sikkert på spørgsmålet.

Alt i alt kan man sige om modalitet, at Jonas er meget sikker på, der er begrænsninger, og at man ikke som virksomhed er moralsk forpligtet til at ansætte mennesker med handicap, dog er han mere usikker omkring, hvem der har interesse i, at mennesker med handicap kommer ud på arbejdsmarkedet, og om mennesker med handicap kan bidrage positivt, og om den virksomhed han er chef for kan være med til

at mindske nogle af de udfordringer, som kan være i forbindelse med at få mennesker med handicap ud på arbejdsmarkedet.

Jeg går videre til intertekstualitet, for at undersøge om teksten konkret trækker på andre tekster. Jonas refererer ikke som sådan til andre tekster, men refererer til nogle muligheder, som er skabt i lovgivningen. Det er dagpenge og kontanthjælp, han refererer til *"Det er jo som regel dem der betaler deres dagpenge eller kontanthjælp [...]"* (l. 105-106) Men ellers trækkes der ikke konkret på andre tekster ind i interviewet.

Jeg går nu videre til at analysere handling og mening.

B. 8.4 ANALYSEN AF TEKSTEN (HANDLING OG MENING)

Jeg analyser nu meningen og handlingen. Jeg gør dette for at analysere mig frem til, hvilken virkelighed Jonas skaber omkring mennesker med handicap i supermarkeder. Jeg vil fokusere på, hvilke identiteter som skabes i teksten, og hvad disse identiteter repræsenterer. Den første identitet jeg forholder mig til, er virksomheden, Netto i Gug. Denne butik er repræsenteret af Jonas Pedersen, butikschefen. Denne identitet har ikke særlig meget kendskab til området, da han ikke har erfaring med det *"Altså der er ikke noget med, at vi får noget kurser eller noget som helst, ømm det er ren selvlært hvis man kan sige det sådan, hvis man har noget erfaring med det. Jeg har ikke selv erfaring med det, jeg har aldrig haft nogen ansøgning fra en med et handicap [...]"* (l. 61-64) Udover Jonas ikke har særlig meget kendskab til mennesker med handicap, har han heller ikke kendskab til lovgivningen på området, og benytter sig heller ikke af nogle af de muligheder, som lovgivningen giver. (l. 72-74)

Denne identitet mener heller ikke, at man er moralsk forpligtet, som virksomhed, til at ansætte mennesker med handicap (l. 88), men trods dette vil han gerne ansætte mennesker med handicap *"Vi står jo klar til at tage imod dem hvis det er, at man kan lave en aftale, men første skridt skal de jo selv tage."* (l. 127-128) En af grundene til de ikke har en ansat, som har et handicap, er fordi, de aldrig har modtaget nogen ansøgning fra nogle, som har et handicap. (l. 132)

En anden identitet er mennesker med handicap, det er både mennesker fysisk og psykisk handicap. Jonas skaber en virkelighed om, at personer som sidder i kørestol, har nogle begrænsninger (l. 19), og en virkelighed om at mennesker med psykisk handicap kan blive sygemeldt (l. 109-110). Men udover dette skabes der en virkelighed om, at denne identitet kan bidrage positivt til arbejdsmarkedet, og Jonas konstaterer også *"Altså deres person fejler jo ikke noget."* (l. 41)

Jonas inddrager også kommunen som en identitet i teksten. Denne identitet fremlægges som dem, der laves aftaler med, når der skal skabes en forbindelse mellem virksomheden og personer med handicap. (l. 104-109)

Generelt forholder Jonas sig distanceret til alle de identiteter, som han omtaler, da ingen nævnes med navn, men ud fra deres position eller deres funktionsnedsættelse.

Jeg forholder mig nu til de sociale relationer, som skabes i teksten, ud fra dette kan man se Jonas' virkeligheds magtrelationer. Der er en relation mellem butikken og mennesker med handicap. Butikken vil gerne ansætte mennesker med handicap, men de skal selv opsøge jobbet *"Vi står jo klar til at tage imod dem hvis det er, at man kan lave en aftale, men første skridt skal de jo selv tage."* (l. 127-128) Her er den magtrelation, at butikken har magt til at bestemme hvem som skal ansættes, og hvis der ikke kommer en ansøgning fra en med et handicap, så vil butikken ikke opsøge det. Det skal være personen med handicap, som selv skal søge det. Det bliver fremstillet som, at butikken ikke nødvendigvis har brug for mennesker med handicap, men godt ville ansætte dem, hvis de søgte.

Butikken har også en relation til kommunen. Jonas fremstiller en virkelighed, hvor man, hvis man ville, kunne man lave en aftale med dem for at få mennesker med handicap som ansatte *"[...] man skal lave nogle aftaler eller noget med kommunen [...]"* (l. 104-105). Der er også en relation mellem kommunen og mennesker med handicap i Jonas' virkelighed. Det er kommunen, som kan hjælpe en virksomhed med økonomisk støtte, hvis de ansætter en person med handicap, da der, som Jonas fremlægger det, er en risiko forbundet med dette, da de kan blive sygemeldt. (l. 109-110) Her er magtrelationen, at kommunen har magt over mennesker med handicap, for det er dem, som har magt til at kunne gøre dem mere attraktive for virksomhederne ved at yde økonomisk støtte. Virksomhederne har derimod magt til at bestemme, om de vil samarbejde med kommunen.

Jeg analyserer nu tekstens transitivitet. Jonas forbinder det, at der i deres virksomhed er mange løft sammen med, at det er besværligt for en i kørestol. (l. 19-20) Han forbinder ikke, at man kunne finde andre arbejdsområder til personer i kørestol end løft, så det at man sad i kørestol, ikke spillede en rolle. Men selvom Jonas har fokus på de problematikker, der kan være med et handicap, forbinder han dog det, at grunden til, han ikke har ansat en medarbejder, som har et handicap, er fordi han aldrig har modtaget en ansøgning fra en person med et handicap *"Jeg har aldrig fået no-*

gen ansøgning, fra en med et handicap” (l. 130) da han sagtens kunne finde på at ansætte medarbejdere, der har et handicap. (l. 52)

Jonas forbinder virksomheden sammen med, at de ikke har mulighed for at mindske nogle af udfordringerne *”Ohh, nej, det tror jeg ikke vi har!” (l. 122)*, men det forbindes ikke, hvorfor de ikke har mulighed for det. Ift. viden så forbinder Jonas det, ‘at den viden de har omkring mennesker med handicap’ sammen med at ‘det er selvlært’ *”Altså der er ikke noget med, at vi får noget kurser eller noget som helst, ømm det er ren selvlært hvis man kan sige det sådan, hvis man har noget erfaring med det. Jeg har ikke selv erfaring med det [...]” (l. 61-63)*

Jeg vil nu forholde mig til, hvad der tillægges værdi i den virkelighed, som skabes. Jonas lægger vægt på menneskets person. Det er det, der er det primære ved at skulle ansætte mennesker med handicap. Ens person har altså værdi i den virkelighed, som Jonas skaber. (l. 41) Det har også en værdi, at alle der skal være en del af, at mennesker med handicap kommer ud på arbejdsmarkedet, er glade for den løsning, man kommer frem til *”[...]man skal hvert fald finde sådan en mellemvej så alle er glade [...]” (l. 119).*

B. 9.0 ANALYSE AF INTERVIEW MED PETER HØJ, AFDELINGSCHEF I SPAREKASSEN VENDSYSSEL

Analysen af interviewet er opbygget således at jeg først analyserer konteksten, derefter den diskursive praksis, og til sidst teksten. Når der i denne analyse refereres til kilder, er det til interview nr. 4 med Peter Høj, derfor er det kun linjenumrene til dette interview, som står i parenteserne.

B. 9.1 TEKSTENS KONTEKST

Denne tekst er et interview med Peter Høj som er afdelingschefen i Sparekassen Vendsyssel, i den afdeling som ligger i Aalborg. Peter har ikke mennesker med handicap ansat i den afdeling, hvor han er chef, og det er af den grund, at han er interessant for dette projekt. En af grundene til han ikke har mennesker med handicap ansat, er, at han ikke har modtaget en ansøgning fra en person, som har et handicap. Peter gennem sit privatliv opnået noget viden på området, da hans svigerfar har været med til at lave FN's handicap konvention, så på den baggrund er emnet ikke helt ukendt for ham.

B. 9.2 ANALYSE AF DEN DISKURSIVE PRAKSIS

Materialet, jeg analyserer, er et interview. Interviewet er blevet til ved en tovejs-kommunikation, hvor der ikke har været brug af medier. I interviewet var det mig som interviewer, der satte dagsordenen, da jeg stillede spørgsmålene, og Peter svarede. Interviewet blev foretaget med henblik på at skulle være offentligt.

Den genre der trækkes på i interviewet, er en professionel genre, hvor en afdelingschef udtaler sig på afdelingens vegne. Diskursen er den måde der gives mening til det der siges, så det mening som Peter tillægger det, som han siger i interviewet, er på baggrund af den position han er i, og ud fra den baggrundsviden han besidder.

Peter ser sig selv som en involveret del af den virkelighed, som han skaber, da han omtaler sig selv i 1. person *"Nu har jeg ikke været rundt i alle 24 afdelinger, men vi er underlagt, de der ganske almindelig butikregler der er, med adgang til sådan nogle lokaler."* (l. 31-33) Det betyder derved, at selvom det er en professionel diskurs som Peter trækker på, så har han også et personligt forhold, til det han siger.

Med viden om konteksten og den diskursive praksis vil jeg nu gå videre og analysere teksten. Jeg starter med 'det skrevne'.

B. 9.3 ANALYSEN AF TEKSTEN (DET SKREVNE)

Jeg vil her starte med at fremhæve de ordvalg som Peter benytter sig af. Det første jeg vil fremhæve er, at når Peter omtaler mennesker med handicap, siger han "[...] *den handicappede* [...]" (l. 23). Dvs. noget man er, og ikke noget man har. Det er dog anderledes, da han referer til en konkret person. Her benytter han netop betegnelsen "*Hans handicap* [...]" (l. 63). Her ser han derved personen, frem for handicapet. Peter er distancerende overfor mennesker med handicap, når han ikke har en konkret person at forholde sig til. Peter siger på et tidspunkt, da vi taler om, om man kan have en person, som er skizofren ansat, og hertil svarer Peter spørgende "[...] *kan man have sådan en gående?*" (l. 77) Ordvalget her 'sådan en' er ikke særlig positivt, og personen med skizofreni fremstilles meget afvigende.

Peter fokuserer dog også på mange positive ting omkring mennesker med handicap, og det kommer også til udtryk i hans ordvalg. Han benytter sig bl.a. af ordet 'forcer' (l. 56) og 'fordel' (l. 63), når vi taler om, om mennesker med handicap kan bidrage positivt til en virksomhed. Peter har en positiv tilgang til at skulle ansætte mennesker med handicap. Han siger, "[...] *det kan jeg ikke se nogen problemer i.*" (l. 188-189) Han benytter sig her af ordvalget, 'ingen problemer' ift. at ansætte mennesker med handicap, hvis de kan varetage jobbet. Han benytter også ordet 'muligt' "[...] *vi har en arbejdsplads, der gør det muligt med at udvise en stor fleksibilitet.*" (l. 154-155) Peter opfatter sin virksomhed, som en der skaber muligheder.

Det ordvalg han benytter ift. mennesker med handicap, som ikke selv opsøger job, men som forventer at andre gør det for dem, er "[...] *så bliver det passiv, aggressiv afventende* [...]" (l. 131-132) Men det ordvalg er han negativ omkring mennesker med handicap, som ikke selv er opsøgende efter et arbejde.

Generelt er Peter positiv i sine ordvalg, når det kommer til at skulle forholde sig til virksomhedens rolle omkring at kunne have mennesker med handicap ansat, og når han konkret beskriver tilfælde, som han kender til. Han benytter sig af ord som 'fordel' og 'muligt'. Men når han taler om emnet distanceret, har han sværere ved at relatere det til noget positivt, men fremstiller det mere som en fremmedgørelse. Her benytter han sig af ordvalg som 'den handicappede' og 'sådan en'.

Jeg går videre til, hvilke kontraster Peter opstiller. Peter skaber en kontrast mellem fysiske barrierer kontra handicap adgang. Peter mener ikke, at de har fysiske barrierer, da de har handicapadgang til alle deres filialer. (l. 16-19)

Peter skaber en kontrast mellem mennesker med handicap, som aktivt forsøger at finde arbejde, og mennesker med handicap som ikke er aktiv i deres søgen efter et arbejde. *"[...] der er nogle, de gør enormt meget for det, ikke! Og så er der nogle, der netop siger jamen, ja det er kommunen, der skal finde noget, og så bliver det passiv, aggressiv afventende [...]"* (l. 130-132).

Peter ser en kontrast i, at nogle virksomheder ser emnet, at skulle ansætte mennesker med handicap, som et tabu, og andre virksomheder, inklusiv dem selv, ser det ikke som et tabu. (l. 161-166).

Jeg går nu videre til kohæsion, altså hvordan Peter sætter sætninger sammen, og til lægger dem mening. Peter knytter, 'at der hvor de ikke har kundeendt adgang' sammen med *"[...] men der jo også installeret elevatorer og lift og alt så noget, så den handicappede kan komme rundt."* (l. 22-23). Det betyder, at der hvor de ikke har kunde adgang, kan man stadig komme rundt, hvis man har et handicap.

Peter knytter det, 'at man som medarbejder i virksomheden står sammen og hjælper hinanden' sammen med *"Så derfor kan jeg også godt se, der kunne nemt komme en udefra"* (l. 149-150).

Ift. hvem som har et ansvar for at mennesker med handicap bliver en del af arbejdsmarkedet knytter Peter *"[...] det er de handicappede selv [...]"* sammen med *"[...] men det er også handicaporganisationen, og så er det selvfølgelig stat, amt og kommune havde jeg nær sagt, at ømm, og så er det virksomhederne også, altså det er en bred kam, at man er åbne overfor de der..."* (l. 172-175). Dvs. personen med handicap, har et ansvar for at blive en del af arbejdsmarkedet, og mange forskellige dele af samfundet, skal hjælpe med at løfte det ansvar.

Peter knytter en sætning om, 'at han har en antagelse om, at mange virksomheder ser det, at skulle ansætte en person med handicap som et tabuemne' sammen med *"[...] men jeg er desværre bange for, det er det, vi ser i dag."* (l. 165-166).

Jeg vil nu forholde mig til modalitet. Måden Peter knytter sig til det, han siger. Peter 'tror', at mange der har et handicap vil være en del af arbejdsmarkedet, men som han siger *"[...] men det er jo tror, igen antagelse [...]"* (l. 47). Han er ikke helt sikker på dette udsagn, men han har en antagelse om, at mennesker med handicap har det således. Han knytter sig dog i højere grad, da jeg spørger om mennesker med handicap er lige så gode ansatte, som mennesker der ikke har et handicap. Her svarer han "Helt klart" (l. 54). Dette stemmer overens med den konstatering Peter kommer med, da

jeg spørger, om han kunne finde på at ansætte medarbejdere med handicap. Her bliver svaret *"Ja, det vil jeg helt sikkert."* (l. 65) Han er helt overbevist om, at personer som har et handicap kan være lige så gode medarbejdere, som personer der ikke har et handicap.

Andre steder i teksten er han dog ikke lige så sikker, på det han siger, og har lavere tilknytning til det, han siger. Peter svarer *"Det tror jeg ikke."* (l. 72) ift. om alle former for handicap, kunne komme i betragtning til at blive ansat i virksomheden. Da han benytter ordet 'tror', er han derfor ikke sikker på, at dette er sandheden, men er mere åben for at ændre sin opfattelse. Det samme gælder, når samtalen falder på, om mennesker med handicap er rustet til arbejdsmarkedet. Hertil svarer Peter *"Ja det tror jeg da helt sikkert, de er."* (l. 103) Peter mener, at personer med handicap kan blive mere attraktive for arbejdsmarkedet, hvis der kommer mere oplysning. *"Jamen, det er oplysning, oplysning, oplysning tror jeg."* (l. 106)

Ift. om virksomheden mener, at man er moralsk forpligtet til at ansætte mennesker med handicap, svarer Peter, *"Ja, det synes jeg. Hvis man lige ser på virksomheden, kan jeg se i min afdeling, så synes jeg da helt klart, vi også skal være åbne for det."* (l. 118-119) Det er derved hans egen opfattelse af, hvordan han mener virkeligheden burde være.

Jeg går nu videre til intertekstualitet. Peter trækker på nogle muligheder, som er i lovgivningen, han udtaler, at de har *"[...] haft en håndfuld i prøvetræning og skånejob"* (l. 118-119). Han forholder sig til prøvetræning og skånejob, som er nogle muligheder virksomheder kan benytte sig af, når man ansætter mennesker, som har svært ved at indordne sig almindelige arbejdsvilkår. Udover dette trækker han ikke på andre tekster.

B. 9.4 ANALYSEN AF TEKSTEN (HANDLING OG MENING)

Jeg vil nu forholde mig til, hvilke identiteter som skabes i den virkelighed, som fremstilles i teksten. Peter skaber en forskellige identiteter om mennesker, som er ansat i virksomheden. Det er bl.a. en medarbejder på jobprøvning i Skagen (l. 150) og en ansat med ADHD (l. 57-59)

Peter skaber også sig selv som en identitet, som gerne vil ansætte mennesker med handicap (l. 65), men også en identitet som er bevidst om, at han ikke har nok viden om handicapområdet *"[...] jeg kender ikke nok til området"* (l. 77-78). Dette er dog til trods for, at han senere udtaler, at *"Ja. Det har vi."* (l. 87), da spørgsmålet falder på,

om virksomheden har nok viden om mennesker med handicap. Den identitet han skaber om sig selv, er ikke helt bevidst om, hvad han kender til emnet.

Peter skaber også en identitet om mennesker med handicap. Det er en identitet som har ansvar for at blive en del af arbejdsmarkedet. Peter skaber også en identitet omkring et specifikt handicap, nemlig skizofreni. Han mener ikke, en person med skizofreni ville kunne fungere i en stilling, hvor der skulle være kontakt med kunderne. (l. 76-81)

Peter fremstiller også en identitet om en HR direktør, som er i Sparekassen Vendsyssel. Denne identitet har styr på lovgivningen på området.

Peter skaber en identitet omkring Sparekassen Vendsyssel. Det er en meget fleksibel virksomhed. (l. 143-144) og som ikke ser dette emne som et tabu. l. 161-166)

Peter skaber identiteter omkring handicaporganisationer, stat, amt, kommune som nogle, der alle har interesse i at mennesker med handicap bliver en del af arbejdsmarkedet. (l. 172-175)

Jeg vil nu, på baggrund af de identiteter som er skabt i teksten, undersøge, hvilke sociale relationer, som skabes i teksten. Der skabes en social relation mellem Peter, som er chef i en filial og mellem HR direktøren i Sparekassen. Det er en relation, hvor Peter kan indhente viden omkring, hvordan det ser ud i de andre afdelinger med personale. (l. 90-91)

Der er også en relation mellem Peter og det personale, som han har ansat i den filial, som han er chef for (l. 148-149)

Der skabes også en relation mellem mennesker med handicap og Sparekassen. Sparekassen skal nemlig være indrettet til mennesker med handicap (l. 123), og de er ydermere åbne for at prøve at ansætte mennesker med handicap (l. 118-119)

Der skabes en relation mellem mennesker med handicap og handicaporganisationer, stat, amt, kommune, da alle disse identiteter har interesse i at mennesker med handicap bliver en del af arbejdsmarkedet. (l. 172-175)

Jeg vil nu forholde mig til transitivitet, altså hvad Peter forbinder begivenheder og processer med subjekter og objekter, og hvad han ikke forbinder. Peter forbinder det, at skulle ansætte mennesker med handicap med et tabu for nogle virksomheder "[...] der er mange der ser ligesom et tabu emne der, ej, skulle man stå og vælge mellem en med handicap øhh og en uden, så vælger man måske den uden, selvom de måske har samme kvali-

fikationer. Det er sådan lidt en antagelse, men jeg er desværre bange for, det er det, vi ser i dag.” (l. 162-166)

Peter forbinder ansvaret for, at mennesker med handicap kommer ud på arbejdsmarkedet sammen med *”Jamen det er jo næsten alle de interessenter, altså vi kan sige, det er de handicappede selv, men det er også handicaporganisationen, og så er det selvfølgelig stat, amt og kommune havde jeg nær sagt, at ømm, og så er det virksomhederne også, altså det er en bred kam, at man er åbne overfor de der...” (l. 172-175)*

Peter forbinder kun, at grunden til at de ikke har mennesker med handicap ansat, er, fordi der ikke er nogen der har søgt (l. 183), de forbinder til gengæld ikke, at det er fordi, de ikke har opsøgt det.

Peter forbinder, at hvis virksomheden skal ændre sig, så den bliver mere inkluderende, så skal man *”[...] prøve at få nogle øhh med nogle forskellige handicaps ind i virksomheden.” (l. 158-159)*

Jeg går videre til, hvad Peter fremstiller som værdi. En ting Peter har særligt fokus på er personalet. Han ser en værdi i, at personalet har det godt, men også at medarbejderne i virksomheden står sammen *”[...] jamen der rykker vi sammen, som sådan en stor familie, og så, og hjælper hinanden på det område der.” (l. 148-149)*

B. 10.0 ANALYSE AF INTERVIEW MED N, PERSONALECHEF I EN BUTIKSKÆDE

Analysen er opbygget, så jeg først gennemgår konteksten, derefter den diskursive praksis, og til sidst teksten. Når der i denne analyse refereres til kilder, er det til interview nr. 5 med N, derfor er det kun linjenumrene til dette interview, som står i parenteserne.

B. 10.1 TEKSTENS KONTEKST

Denne tekst er blevet til gennem et telefoninterview med personalechefen for en butikskæde. Denne butikskæde har ikke en aktiv handicappolitik, men ansætter personale på baggrund af, om deres kvalifikationer er det, som butikskæden søger. Det er ud fra denne kontekst, at jeg finder det relevant at interviewe denne personalechef. Det skal lige i tillæg nævnes at grunden til, at jeg kun interviewer personalechefen for kæden og ikke interviewer en butikschef, er fordi, personalechefen sagde, at jeg ikke måtte kontakte kædens butikschefer, og stille disse spørgsmål!

B. 10.2 ANALYSE AF DEN DISKURSIVE PRAKSIS

Materialet jeg her analyserer, er et interview. Den kommunikative begivenhed er i dette tilfælde indsamlet gennem en tovejs kommunikation, hvor der er gjort brug af medier, da det var en telefonsamtale, jeg havde med N. Jeg havde dog ønsket, at mødes med N, men dette ønskede N ikke. I interviewet satte jeg dagsordenen, da det var mig, som stillede spørgsmålene og N, som svarede. Interviewet skulle bruges, så det var offentligt tilgængeligt, men personalechefen ønskede anonymitet. Da interviewet var over telefon, og N havde kort tid, var det ikke muligt at optage interviewet, så det kunne blive transskriberet. Interviewet er derfor nedskrevet undervejs i interviewet. Det er derfor ikke et helt præcist billede af, hvad der blev sagt i samtalen, men et billede af hvad der i grove træk er blevet svaret på spørgsmålene. Jeg har dog bestræbt mig på, i så høj grad som muligt, at bruge de ord og sætninger, som N brugte for, at det ville give mening at foretage en kritisk diskursanalyse af interviewet.

Den genre og diskurs som der i dette interview blev benyttet, var en professionel diskurs, da det var en personalechef, som udtalte sig på vegne af butikskæde omkring kædens holdning til at have mennesker med funktionsnedsættelse ansat. Personalechefen skabte en virkelighed, som N selv var en del af,

ved at bruge 1. person, når N udtalte sig: *"Ja, vi har flexjob, deltid, jobprøvning, så jeg mener, at vores virksomhed er bygget op til mennesker, som ikke kan arbejde under normale*

forhold." (l.66-67) N distancerer sig derfor ikke fra emnet og diskursen, men opfatter sig selv som en del af det, da der benyttes ord som 'vi' og 'jeg'.

Jeg går nu videre og analysere teksten. Jeg begynder med 'det skrevne'.

B. 10.3 ANALYSEN AF TEKSTEN (DET SKREVNE)

Jeg vil starte med at forholde mig til N's ordvalg. Det først ordvalg jeg bemærker, er ordet 'rullestol'. Dette bruger N således *"Det er svært for en mand i rullestol at side ved kassen eller fylde ting på hylderne."* (l. 19-20) Man bliver her bevidst om, at N ikke har stor viden på handicapområdet, da rullestol var en udtryk, man brugte i gamle dage, i dag er det mest korrekt at kalde det en kørestol. En rullestol er noget passivt, mener Dansk Handicapforbund, og en kørestol er noget aktivt. *"[...] hellere selv køre end at blive rullet[...]"* (Høyer, Jim 2004, l. 20)

Det andet ord jeg hæfter mig ved, er 'handicappede', *"Virksomheden skal være indrettet til handicappede."* (l. 58) Det betyder, mennesker med funktionsnedsættelse opfattes som noget de er, altså handicappede, og ikke noget de har, altså et handicap. N benytter sig også af ordet 'besværligt' *"Det er besværligt, at have personer ansat som har et fysisk handicap[...]"* (l. 20), N tillægger det derved noget negativt at have mennesker med funktionsnedsættelse ansat.

Jeg vil nu forholde mig til, hvad N stiller op som kontraster. N stiller det op som en kontrast, at en virksomhed som hører til i samme hus, har nemmere ved at være inkluderende end en virksomhed, som hører til i mange forskellige huse, *"[...] det er svært, når man er så mange små enheder, at få alle enheder til at være lige inkluderende. Det er nemmere for en virksomhed, som hører til i det samme hus [...]"* (l. 71-73)

En anden kontrast N skaber i teksten er fysisk handicap kontra psykisk handicap. I denne forbindelse tillægges det størst værdi at have et psykisk handicap, da N mener, at det ikke er nær så besværligt at have mennesker psykisk handicap ansat, som det er at have mennesker fysisk handicap ansat. *"Det er besværligt, at have personer ansat som har et fysisk handicap, fordi der er fysiske udfordringer. Men er det psykiske handicappede i mild grad såsom ADHD, så kan det sagtens fungere."* (l. 20-22)

Jeg går nu videre til kohæsion, altså hvordan sætninger sættes sammen. Flere af mine spørgsmål, eksempelvis dette *"Skal mennesker der har et handicap bidrage til arbejdsmarkedet?"* (l. 23) ønskede N ikke at svare på, da N mente spørgsmålet var for politisk *"Det vil jeg ikke svare på, det er for politisk!"* (l. 24) Her knytter N *"Det vil jeg ikke svare på"*, sammen med *"det er for politisk!"*.

Vi får også svar på, hvorfor N mener, at det er *"[...] besværligt, at have personer ansat som har et fysisk handicap"*, det er *"[...] fordi der er fysiske udfordringer."* (l. 20-21) Ydermere så knytter N også sætninger som *"Vi har et ansvar for at være mere inkluderende, men også fordi lovgivningen lægger op til det."* (l. 78-79) Her knyttes sætningerne *"Vi har et ansvar for at være mere inkluderende"*, sammen med *"men også fordi lovgivningen lægger op til det."* Ud fra dette kan det konstateres, at butikskæden mener, de har et ansvar for at være mere inkluderende bl.a., fordi der er lovgivning omkring dette. Det er ikke kun af egen vilje, men fordi de må rette sig efter lovgivningen.

Gennem kohæsion bliver vi opmærksomme på, hvordan N mener, butikskæden tager et socialt ansvar. *"Ja, vi har et socialt ansvar."* (l. 54) kædes nemlig sammen med sætningen *"Og det ansvar tager vi bl.a. ved at have elever og personer ansat i flexjob."* (l. 54-55) Socialt ansvar er i den virkelighed, der skabes her, at tage elever ind, og ansætte mennesker i flexjobordningen.

Jeg vil nu analysere tekstens modalitet, altså måde hvorpå N. knytter sig til sætningerne. N kommer med en konstatering omkring, hvordan det er at skulle have mennesker i kørestol ansat *"Det er svært for en mand i rullestol at side ved kassen eller fylde ting på hylderne."* (l. 19-20) Han har her stor tilknytning til det, han siger, da han siger 'det er', han siger ikke fx, det kan være. Derfor giver han her udtryk for, at han mener, dette er sandheden omkring at skulle have en person ansat, som sidder i kørestol. Dette stemmer godt overens med, at N ikke i særlig høj grad knytter sig til om *"[...] mennesker med handicap, kan bidrage positivt til virksomheden?"* (l. 25-26), da N svarer *"Ja, det tror jeg."* (l. 27) N siger her 'det jeg tror', og fx ikke, 'det ved jeg'. N stiller sig derfor åben for andre vinkler og muligheder. N. konstaterer også først i interviewet, at der for mennesker med funktionsnedsættelse er fysiske barrierer i virksomheder. N siger *"Ja det mener jeg, der er absolut fysiske barrierer."* (l. 13) Den høje tilknytning til udsagnet giver udtryk for, at N i sin virkelighed ser det som sandhed, at der er fysiske barrierer.

N knytter sig også i høj grad, til at flere af de spørgsmål, jeg stiller, er for politiske. (l. 62) N giver derfor et billede af, hvad der vedrører butikskæden, og hvad der vedrører politik, og som de ikke ønsker at forholde sig til.

Vi får vi et billede af, at N opfatter det som en sandhed, at der er fysiske barrierer, som besværliggør det, at have mennesker med handicap ansat. Ydermere skabes der en sandhed omkring, at nogle spørgsmål er for politiske, og derfor vil butikskæden ikke svare på det. Hvorfor der ikke vil svares på politiske spørgsmål, får vi dog ikke

at vide. Disse sandheder stemmer også overens med den lave tilknytning til troen på, at det kunne være positivt at have mennesker med handicap ansat, der skabes derved ikke nogen urokkelig sandhed om, at det kunne være positivt.

Jeg vil nu forholde mig til 'manifest intertekstualitet'. Denne tekst referer til andre tekster. Det er bl.a. til lovgivningen og til EU lovgivning flere steder i teksten. Den referer dog ikke til noget konkret, det bliver vi bl.a. opmærksomme på ved sætningen *"Det har noget at gøre med EU-lovgivning, og ligestilling at gøre."* (l. 42-43), og igen med sætningen *"Vi har både et ansvar som virksomhed, men også fordi lovgivningen kræver det."* (l. 78-79) Men N referer dog til en konkret dansk lovgivning, nemlig lovgivningen om flexjob *"Vi benytter os af flexjob."* (l. 46)

B. 10.4 ANALYSEN AF TEKSTEN (HANDLING OG MENING)

Dette analyseafsnit beskæftiger sig med tekstens handling. Jeg starter med at analysere, hvilke identiteter som skabes i teksten, og hvad identiteterne er repræsentanter for, og undersøger ydermere om, identiteterne er påvirket af aktiviteter, eller er med til at skabe dem. Den første identitet jeg inddrager i analysen, er virksomheden, som jeg interviewer, nemlig en butikskæde. N er repræsentant for denne butikskæde. I den virkelighed, som skabes i teksten, repræsenterer butikskæden en arbejdsplads, der tager ansvar *"[...] det ansvar tager vi bl.a. ved at have elever og personer ansat i flexjob."* (l. 54-55). En butikskæde som er med til at påvirke aktiviteter ved aktivt at søge mennesker, de kan ansætte i flexjobstillinger, *"[...] vi kontakter også nogle gange kommunen for at høre, om de har nogle, som skal i flexjob."* (l. 35-36) Hvis man forholder sig til det forrige citat, finder man endnu en identitet, kommunen. Kommunen er repræsentant for muligvis at have kendskab til mennesker, som skal ansættes i flexjob.

I teksten skabes butikschefer også som en identitet. Denne identitet er repræsentant for personer, som intet har med dette emne, ansættelse af mennesker med handicap, at gøre *"[...] de (red. butikscheferne) har noget med dette at gøre."* (l. 86)

N er også en identitet i teksten. N repræsenterer butikskæden, og er med at påvirke aktiviteter, eller med andre ord forhindre dem ved at bestemme, at butikscheferne ikke må kontaktes. (l. 85-87)

Der skabes en identitet om mennesker med handicap, både psykiske og fysiske. N forholder sig differentieret til disse forskellige former handicaps. Der skabes en konkret identitet om, det han beskriver som en mand i en rullestol. Denne identitet repræsenterer fysiske udfordringer *"Det er svært for en mand i rullestol at sidde ved kassen eller fylde ting på hylderne. Det er besværligt, at have personer ansat som har et fysisk handi-*

cap, fordi der er fysiske udfordringer.” (l. 19-21) Det er dog interessant, at der skabes denne identitet, om en person i rullestol, for senere i teksten skabes der en helt anden identitet om en anden person i rullestol *”Jeg har læst en artikel om en mand i rullestol, som er ansat i Netto i Aarhus, og den artikel kan jeg stadig huske, så det gav et positivt indtryk af mennesker med handicap på arbejdsmarkedet.”* (l. 27-29) Den ansatte i Netto, N havde læst om, som sidder i rullestol, er repræsentant for et positivt indtryk af mennesker med handicap på arbejdsmarkedet. Distanceret har N et positivt indtryk af mennesker med handicap i arbejde, men zoomet ind til en konkret situation, at en rullestolsbruger enten skal sidde ved kassen, eller fylde ting på hylderne, der opfatter han det som en identitet, der repræsenterer noget besværligt.

Det skabes en identitet om mennesker med psykisk handicap. I tillæg til dette skabes der en identitet om, at personer der har et psykisk handicap i mild grad, godt kan arbejde ved butikskæden, da det godt kan fungere. (l. 21-22)

Det skabes en statslig identitet, som er repræsenteret via lovgivning. Lovgivning fastslår, at der er bestemte regler og love, som skal overholdes *”Vi har både et ansvar som virksomhed, men også fordi lovgivningen kræver det.”* (l. 78-79)

N skaber også en identitet om personer, som er ansat i flexjob. Personer i flexjob er repræsentanter for noget, som skiller sig ud fra normen, da de ikke kan arbejde under normale vilkår (l. 66-67), og heller ikke kan fyres på lige fod med andre *”Der er også det, med personer flexjob, man kan ikke afskedigede dem på lige fod med andre.”* (l. 41-42)

N forholder sig generelt distanceret til alle de identiteter, som der skabes i teksten, da ingen nævnes med navn.

Efter jeg har analyseret mig frem til tekstens identiteter, deres forhold til aktiviteter, og hvad de repræsenterede, vil jeg nu analysere de sociale relationer, som teksten skaber. Det er sociale relationer mellem de førnævnte identiteter, derigennem kan man undersøge hvilket magtforhold, som er mellem disse. I teksten skabes der en relation mellem N og butikscheferne, da N udtaler, at jeg ikke må kontakte butikscheferne. Her er magtforholdet, at N har magt over butikscheferne (og for sin vis også interviewereren), da han kan bestemme, om butikscheferne må kontaktes. (l. 85-87)

Herudover er der en social relation mellem kommunen og butikskæden, da butikskæden tager personer ind i flexjob, hvor forbindelsen er skabt af kommunen. Magtforholdet er således, at butikskæden har magten, da de i butikskæden, kan bestem-

me, om de vil have mennesker ansat i flexjob fra kommunen. Supermarkedskæden har en relation over for sine medarbejdere, da kæden har et ansvar for sine medarbejdere. (l. 78-82)

Efter at have fundet frem til de sociale relationer vil jeg nu gå videre til transitivitet, altså hvordan begivenheder og processer forbindes, eller ikke forbindes, med objekter eller subjekter.

N forbinder det, 'at have en person med fysisk handicap ansat', med 'noget besværligt' (l. 19-21). I tillæg til dette forbinder N ikke på noget tidspunkt, at der kunne være arbejdsopgaver i butikskæden, som kunne udføres af personer i kørestol. Der forbindes, 'at det er svært at have en mand i rullestol ansat', men der forbindes ikke et konkret eksempel, det er kun et generelt eksempel. (l. 20-22)

N forbinder 'at man kan ansættes i butikskæden' sammen med 'hvis kvalifikationer lever op til butikskædens krav'. (l. 30-32)

Processen, 'at virksomheden skal være mere inkluderende', forbinder N med, at butikskæden har et ansvar. (l. 70) Den proces, 'at man skal være med til at mindske barriererne', forbinder N også med 'butikskæden'. Men der nævnes i den forbindelse kun noget ift. det psykiske arbejdsmiljø (l. 78), og ansvaret for at mindske barriererne forbindes ikke med at nedbryde barriererne for mennesker, der har fysisk eller psykisk handicap. N. forbinder, 'at butikskæden tager et socialt ansvar' ved 'at de har mennesker ansat i flexjob og elever'. (l. 54-55)

Slutteligt vil jeg analysere, hvad der tillægges værdi. N tillægger det, i teksten, værdi at have de kvalifikationer, som butikskæden efterspørger *"Ja, alle kan komme i betragtning, hvis deres kvalifikationer lever op til vores krav."* (l. 31)