



HÖGSKOLAN
I HALMSTAD

Arbetsvetenskap 180hp

KANDIDATUPPSATS



Tillgänglighet

En värld för alla

David Andersson och Goran Nikolic

Uppsats 15hp

Halmstad 2014-08-14

Högskolan i Halmstad
Sektionen för hälsa och samhälle
Arbetsvetenskapligt program
2014-08-14

Tillgänglighet – En värld för alla

Arbetsvetenskap 61-90 hp
Vårterminen 2014
Författare: David Andersson och Goran Nikolic
Handledare: Mikael Jonasson
Examinator: Mats Holmqvist

Sammanfattning

Syftet med arbetet är att kartlägga hur en organisation arbetar med tillgänglighet för anställda med ett funktionshinder, samt vilka eventuella hinder organisationen stöter på i förbättringen av tillgängligheten inom organisationen. Studien är en kvalitativ undersökning där vi gjorde sju enskilda intervjuer med olika personer inom organisationen. Vi intervjuade personer inom organisationen som var chefer och arbetar med arbetsmiljö och tillgänglighet samt även medarbetare. Vi fick även möjlighet till att intervjua ett par personer med funktionshinder. Resultatet visade att tillgängligheten är mycket god inom organisationen. Däremot finns det områden i byggnaden som behövs förbättras och som inte är tillgänglig för alla funktionshindrade. Cheferna inom organisationen jobbar med att uppdatera sig själva angående tillgänglighet genom informationsmöten, tidsskrifter, mail och så vidare men framförallt genom eget ansvar. Däremot noterade vi att kommunikationen mellan chefer och medarbetare ibland inte är tillräcklig för att arbetet med att förbättra tillgängligheten på arbetsplatsen ska kunna utvecklas. Resultatet visar också att delaktigheten ibland har sina brister då medarbetarna inte lämnar information om förbättringar som organisationen skulle kunna göra.

Nyckelord: Tillgänglighet, Funktionshinder, Lokaler, Utformning, Medarbetare

Abstract

The purpose of this work is to identify how the organization works to improve accessibility for its employees who have a disability, as well as any obstacles the organization may encounter in the improvement of accessibility within their organization. This work is a qualitative study where seven different individuals within the organization were interviewed. Some of those interviewed are in managerial positions who manage work accessibility issues, and some of the employees had disabilities. The results showed that accessibility is very good within the organization. However, there are areas within the building where improvements are needed, for example, not all areas are accessible for those with a disability. The heads of the organization are working to update themselves regarding accessibility through information meetings, magazines and email, but above all by their own responsibility. However, we noted that communication between managers and employees are sometimes not sufficient enough to improve accessibility in the workplace. Employee participation could also improve, for example, faster results could be achieved if employees 'spoke out' more regularly in regards to accessibility issues.

Keywords: Accessibility, Disability, Premises, Design, Employee

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1. Syfte och frågeställning	2
1.1.1. Syfte	2
1.1.2. Frågeställningar	2
1.2. Val av organisation	2
1.3. Begrepp	2
1.3.1. Beskrivning av olika typer av funktionshinder	2
1.4. Bakgrund	3
2. Tidigare forskning	5
2.1. God praxis för att ge funktionshindrade rimlig tillgång till den byggda miljön	5
2.2. Funktionshindrade människors erfarenhet av arbetsmiljön i England	5
2.3. Mångfald och funktionshinder: Synskadades erfarenheter på arbetsplatsen	6
2.4. Varför arbetsgivare inte anställer och behåller arbetstagare med funktionshinder	6
2.5. Sammanfattning av tidigare forskning	7
3. Teoretisk referensram	7
3.1. Kommunikationprocesser	8
3.2. Nätverk	8
3.3. Samarbete	9
3.4. Delaktighet	9
3.5. Sammanfattning av teorier	10
4. Metod	10
4.1. Tillvägagångssätt	10
4.2. Urval av respondenter	11
4.3. Datainsamling	11
4.3.1. Validitet, Reliabilitet och Generaliserbarhet	12
4.4. Analysmetod	12
4.5. Etik	13
4.6. Metoddiskussion	13
5. Resultat	14
5.1. Organisationens arbete kring tillgänglighet för funktionshindrade	14
5.2. Hinder i förbättringen av tillgänglighet	16
6. Analys	18
6.1. Organisationens arbete kring tillgänglighet för funktionshindrade	18
6.2. Hinder i förbättringen av tillgänglighet	19
7. Diskussion	21
8. Referenslista	23
8.1. Litteratur	23
8.2. Vetenskapliga artiklar	23
8.3. Internet	24

1. Inledning

Vi människor tar ofta saker och ting för givet. Ett exempel på det kan vara att när vi kommer in i en ny lokal så förväntar vi oss att takhöjden är högre än vad vi själva är och mer därtill. Dock är inte alla lokaler utformade på ett sätt som gör att alla kan känna sig välkomna. Tillgängligheten är därför inte vad den borde vara eftersom uttrycket innebär att lokaler ska vara anpassade till individer även de med ett funktionshinder. Detta är ett arbetsvetenskapligt dilemma eftersom det berör funktionshindrades arbetsmiljö på ett negativt sätt. Det är därför viktigt för organisationer att skapa sig bättre kunskap när det gäller hur de kan öka tillgängligheten på arbetsplatsen eftersom det handlar om personers arbetsmiljö.

Enligt statistiska centralbyrån så uppger drygt 16 procent i åldern 16-64 år i Sverige att de har någon typ av funktionsnedsättning. Med funktionsnedsättning avses människor som har nedsatt syn eller hörsel, tal- eller röstproblem, rörelsenedsättning, allergi eller någon form av psykisk funktionsnedsättning. Det kan också innebära att man har diabetes hjärt-lungproblem, mag-tarmsjukdom, psoriasis, epilepsi, dyslexi eller liknande. Den vanligaste förekommande typen av nedsättning är någon form av rörelsenedsättning och det är nästan sju procent av befolkningen. Andra vanliga nedsättningar är astma, allergi, eller annan överkänslighet. Av de personer som har en funktionsnedsättning bedömer 70 procent att funktionsnedsättningen medför nedsatt arbetsförmåga. Ungefär 84 procent av befolkningen i åldern 16-64 år ingick i arbetskraften 2013 vilket är 5 miljoner personer. Det kan jämföras med de 69 procent av 987 000 personer med funktionsnedsättning som ingick i den svenska arbetskraften (Statistiska centralbyrån [SCB], 2014).

En grundläggande förutsättning för mänskliga rättigheter är att alla människor ska kunna vara delaktiga i samhället. Människor med funktionshinder har på samma sätt också rättigheter och skyldigheter som andra medborgare men ofta gör tillgängligheten att hinder för människor utgör hinder för full delaktighet. Med tillgänglighet menas hur pass bra en verksamhet, plats eller lokal fungerar för människor med funktionsnedsättning. Det inbegriper lokalers fysiska utformning, tillgång till information och ett bra bemötande (Handikappförbundens samarbetsorgan, 2010).

Funktionsnedsättning kan vara antingen en medfödd eller förvärvad skada. Sådana skador, tillstånd eller sjukdomar innebär ofta att de följer en individ livet ut men de kan också vara tillfälliga. Ett handikapp innebär en förlust eller begränsning av möjligheter för en individ med funktionsnedsättning att delta i samhällslivet på samma sätt som andra. Ett handikapp beskriver förhållandet mellan individen och omgivningen. (Socialstyrelsen, 2014)

Ett funktionshinder innebär ofta nedsättningar som följer med en individ hela livet. Konsekvenserna av en funktionsnedsättning beror i hög grad på miljöns utformning. Enligt arbetsmiljöverket (2014) skall kontorslokaler vara utformade så att de kan användas av personer i rullstolar. Därför är det viktigt att arbetsgivaren gör det möjligt för funktionshindrade att kunna röra sig fritt på arbetsplatsen.

Undersökningens målsättning är inte att komma med färdiga recept för hur organisationen ska arbeta med tillgänglighet utan identifiera hinder som organisationen stöter på i förbättringen av tillgänglighet och hur tillgänglighetsarbetet ser ut idag. Vi kommer även att föreslå eventuella förbättringsområden.

1.1. Syfte och frågeställning

1.1.1. Syfte

Syftet med vårt arbete är att kartlägga, genom intervjuer, hur organisationen arbetar med tillgänglighet på arbetsplatsen för funktionshindrade samt vilka eventuella hinder organisationen stöter på i förbättringen av tillgängligheten inom organisationen.

1.1.2. Frågeställningar

1. Hur arbetar organisationen med tillgänglighet på arbetsplatsen för funktionshindrade?
2. Vilka eventuella hinder kan organisationen stöta på i förbättringen av tillgängligheten inom organisationen?

1.2. Val av organisation

Organisationen som vi ska undersöka är uppdelad på 21 regionala myndigheter, en för varje län och en av dessa myndigheterna finns i Halmstad. Organisationen är även indelad i en central nivå och en lokal nivå och är en av de största statliga verksamheterna i landet med cirka 28 300 anställda. Antalet anställda inom de olika myndigheterna varierar från län till län men den största myndigheten ligger i Stockholm med 7 200 anställda medan den minsta finns i Gotland med 140 anställda. Varje myndighet består av en utrednings och lagföringsenhet, en brottsförebyggande enhet samt en serviceenhet.

1.3. Begrepp

Nedan följer en förklaring av de begrepp som vi använt oss av i uppsatsen.

Funktionshinder - Innebär en individs begränsning och kan vara antingen fysisk eller psykisk funktionsförmåga i en viss situation eller i en viss miljö. Funktionshindret kan uppstå när en person med en funktionsnedsättning befinner sig i en viss situation eller miljö som i sin tur medför ett delvist eller fullständigt hinder för den aktivitet som önskas eller personens upplevelse av delaktighet (Socialstyrelsen, 2014).

Tillgänglighet - En individs möjlighet till att kunna förflytta sig från en plats till en annan på egna villkor utan att vara beroende av någon annans hjälp. Detta för att kunna använda sig av lokalerna med samma förutsättningar som andra människor (Siré, 2001).

1.3.1. Beskrivning av olika typer av funktionshinder

Oftast innebär en funktionsnedsättning nedsättningar av både psykisk och fysisk karaktär som ofta är livslånga och i hög grad beror en funktionsnedsättning på miljöns utformning. Därför är det av stor vikt att ha en kunskap om vad en funktionsnedsättning är för att undvika att miljön blir ett hinder för individen. Det finns en rad olika funktionsnedsättningar så som allergi, nedsatt hörsel och dövhet, nedsatt kognitiv förmåga, nedsatt rörelseförmåga, nedsatt syn och så vidare (Svensson 2001). Nedan kommer vi att göra en kort beskrivning av några funktionshinder som kan förekomma i arbetslivet.

Rörelsehinder, nedsatt hand- och armfunktion: Det kan bland annat innebära svårigheter att gå och balansrubbningar. Det kan även innebära att individen har ett

behov av att vila med jämna mellan rum på grund av till exempel hjärtfel eller att man är beroende av att använda gånghjälpmedel så som kryckor, rullstol, käpp och så vidare. Det är även känt att begränsning av rörlighet ökar i takt med åldern. Vad det gäller nedsatt arm- och handfunktion kan det bero på svagheter i muskler, stelhet och smärta vid rörelse (Siré 2001).

Hörselskada, dövhet: De personer som har en viss hörselskada är sällan helt döva utan de har oftast en försämrad hörsel. Det är också känt att många äldre med åren hör sämre. En försämrad hörsel bidrar också till att man får svårt att uppfatta och urskilja ljud i rummet (Siré 2001).

Synskada: När en person är synskadad kan han eller hon antingen vara blind eller synsvag. Synsvaghet innebär att personen har ett avgränsat synfält eller att den har försvagad synskärpa och det drabbas man oftast i äldre dagar. Det som används som hjälpmedel för detta är vit käpp samt ledarhund (Siré 2001).

Kognitiva funktionshinder: Det som förknippas med kognition är saker som numerisk förmåga, språklig förmåga, minnesförlust, orientera sig i tid och rum och problemlösningsförmåga. Saker som utvecklingsstörning, traumatiska hjärnskador, afasi, autism, demenssjukdomar samt psykiska funktionshinder är funktionshinder som påverkar den kognitiva förmågan (Siré 2001).

Allergi, överkänslighet: Allergi uppstår när en individ kommer i kontakt med vissa ämnen som han eller hon inte tål. Man förebygger detta genom att man undviker kontakt med allergiframkallande ämnen. Med överkänslighet menas att man är känsligare mer för vissa ämnen än andra som till exempel björkpollenallergi (Siré 2001).

1.4. Bakgrund

För att funktionshindrade personer ska ha samma välbefinnande som övriga människor måste de ha den möjligheten att kunna förflytta sig själva både inom byggnader och även till andra byggnader. Därför är det av stor vikt att de personer som jobbar med bebyggelsemiljöer har en viss vetskap om hur det är för personer med diverse funktionsnedsättningar att befinna sig i varierande miljöer. Detta för att komma fram till anpassande lösningar för de personer som har någon form av funktionsnedsättning. För att skapa en miljö som är tillgänglig och användbar för samtliga människor så bör man dels identifiera eventuella hinder samt undanröja och eliminera dem. Man behöver dock kunskap om funktionshindrades olika förutsättningar och behov för att kunna identifiera dessa hinder (Siré 2001).

Om en person ska känna sig betydelsefull när det gäller den fysiska miljön så krävs det en utformning som är öppen och inbjudande för alla typer av människor. Personer ska till exempel inte vara tvungen att använda en bakdörr eller ett varuintag för att ta sig in i en byggnad. Siré (2001) skriver att entrén skall vara enkel att hitta och att det inte får vara nivåskillnader vid entrén. Det ska även vara automatiska dörröppnare som är lättöppnade. Även handtag och lås ska underlätta användningen av dörrarna. Möjligheten att öppna och stänga dörrar från rullstol ska ske genom friyor och rimliga passager. Hissar är någonting som bör finnas mellan våningsplan (Siré 2001).

Att förflytta sig obehindrat är någonting som skall vara möjligt för att man ska kunna använda en byggnad eller en lokal. Det är även viktigt att informationen är tillräcklig, tydlig och lättförståelig. Service är också något som borde finnas vid behov som till exempel att en handikaptoalett ska finnas. Att ha möjligheten att ta med ledarhund är också något som bör finnas för att man ska kunna använda en byggnad eller en lokal. Brandlarm ska kompletteras med optisk signal och vid behov ska möjlighet till bordsservering finnas (Siré 2001).

Enligt Siré (2001) behöver man insikter som går djupare än formalia för att man ska kunna integrera tillgänglighet i den fysiska miljön. Tillgänglighetsfrågor måste integreras i hela processen av planeringen och byggnation för att på sätt skapa en tillgänglig och användbar miljö samt även slippa onödiga merkostnader. Denna integration innebär allt från en översiktsplan, en detaljplan och ett byggnadsprogram till projektering och byggande. Alla människor har olika förutsättningar och därför bör utgångspunkten vara att varje individ ska kunna på lika villkor använda miljön på bästa sätt (Svensson 2001).

Det ska också vara möjligt för personer med allergi, överkänslighet och så vidare att kunna vistas i lokalerna. Då är det viktigt att ventilationen fungerar och att lokalerna är lättstädade. Det är även viktigt att använda lokalerna för planerat syfte då exempelvis individer som lider av nedsatt hörsel eller synskada även ska ha möjlighet att vara delaktiga. Det är dessutom väldigt viktigt att om brand uppstår ska alla inom byggnaden kunna sätta sig i säkerhet och även kunna uppmärksamma övriga människor ifall brandlarmet löses ut (Svensson 2001).

2. Tidigare forskning

Nedan följer tidigare forskningsområden och en kort sammanfattning av vad andra forskare har skrivit om tillgänglighet. Två av artiklarna har gemensamt att de båda fokuserar på individens erfarenhet av den upplevda arbetsmiljön och i synnerhet tillgängligheten. De andra två fokuserar på organisationen och hur de kan förbättra tillgängligheten samt varför arbetsgivare undviker att anställa personer med funktionshinder. I vår undersökning fokuserar vi på liknande sätt både på hur organisationen arbetar med tillgänglighetsfrågor och vilka hinder organisationen stöter på i utformningen av tillgänglighet.

2.1. God praxis för att ge funktionshindrade rimlig tillgång till den byggda miljön

Den första artikeln är en brittisk studie presenterar förbättringsområden för att kunna öka tillgängligheten för människor med ett funktionshinder. Forskarna (Prideaux, Roulstone 2009) jämförde genomförda lagar och rekommendationer från Storbritannien, Irland, Frankrike, Malta, USA och Australien. Syftet med att jämföra lagstiftningen i de olika länderna var att tillhandahålla ett underlag av "god praxis" som kan formuleras och användas i samband med utformningar av byggd miljö för funktionshindrade.

Studien visade hur Storbritannien, Malta och även Irland till viss del har försökt att skapa samarbete och förhandlingar för att fastställa rimliga justeringar för att förbättra tillgången till nya och gamla byggnader. Till skillnad från det har både USA och Frankrike tenderat att anta en normativ kurs av tekniska detaljer och regler för att förbättra tillgången. Studien visar också hur Australien följer en mellanväg av det de andra länderna gör för att uppnå samma mål. Forskarna föreslog emellertid att ett välkomnat exempel på god praxis hade varit att lagstiftningen gav tydliga regler för hur organisationer och myndigheter som har till syfte att arbeta för funktionshindrades välfärd bör kunna arbeta och utföra sitt arbete. En utmaning i det arbetet är dock hur man ska förena flexibilitet med de lagar och regler som finns eftersom lagstiftning av det här slaget inte skulle räcka till utan skulle behöva kompletteras med specifika tekniska detaljer för att uppnå tillfredställande mål. (Prideaux, Roulstone 2009) Nästa artikel fokuserar mer på individens upplevda erfarenhet av tillgänglighet på arbetsplatsen.

2.2. Funktionshindrade människors erfarenhet av arbetsmiljön i England

Den här studien (Newton, Ormerod, Thomas 2007) undersökte handikappade personers erfarenheter av den byggda miljön när de söker jobb samt möjligheterna att stanna kvar inom arbetsmarknaden. Studien utfördes genom att forskarna intervjuade 38 personer med olika funktionshinder som alla hade erfarenhet av betalt och obetalt arbete. Analysen av intervjuerna visade att funktionshindrade upplever hinder både när det gäller att få en anställning men även att kunna stanna inom ett arbete. Studien visar också att en tillgänglig miljö främjar till framgångsrik arbetslivserfarenhet.

Några exempel på hinder var till exempel att individen inte fysiskt kunde ta sig till intervjun på grund av att hissen inte var disponibel eller på grund av byggarbete i byggnaden. Resultatet av denna undersökning visade på att människor med ett funktionshinder vare sig de hade ett arbete eller inte upplevde att arbetsplatser fortfarande inte är fullt tillgängliga. En arbetsgivare kan motivera att stora strukturella förändringar av en byggnad inte är möjlig men de skulle ha mindre skäl för att inte

kunna göra rimliga justeringar till arbetsrutiner och icke strukturella byggelement särskilt om det rör sig om en stor arbetsgivare (Newton, Ormerod, Thomas 2007).

Forskarna menade vidare att lärdomar kunde dras från områden med god praxis där både arbetsgivare och arkitekter utvecklat en förståelse för hur funktionshindrade upplever sin situation samtidigt där arbetsgivare och arkitekter behöver visa en vilja att följa sina skyldigheter. Forskarna resonerar vidare att om inga förändringar sker i de här områdena kommer det innebära att barriärerna som hindrar funktionshindrade till att komma in på arbetsmarknaden kommer att bli större (Newton, Ormerod, Thomas 2007). Nedan följer en artikel som på liknande sätt fokuserar på individens erfarenhet av de problem personer med synnedsättning möter på arbetsplatsen.

2.3. Mångfald och funktionshinder: Synskadades erfarenheter på arbetsplatsen

En australiensisk studie (Smith 2002) hade till syfte att fastställa om personer med en synnedsättning möter problem på arbetsplatsen och om dessa gick att undvika. Studien undersökte vilka justeringar som hade gjorts, om några, på utrustning, arbetsprocesser eller arbetsplatsen i sig för blinda eller synskadade. Undersökningen bestod av telefonintervjuer med 26 personer som har en synskada och arbetar inom IT- eller advokatbranshen.

Intervjuerna visade att det fanns olika erfarenheter i samband med utvecklingssamtal och karriärutveckling. Vissa av respondenterna ansåg att de hade blivit rättvist behandlade medan andra kände att deras synnedsättning begränsat möjligheterna till befordran. Undersökningen visade också att både IT- och advokatbranschen tyckte att någon form av försvåring i befordringsmöjligheterna existerade för personer med en synskada. De visade gemensam tro om att de bara kunde avancera i sin karriär till en viss nivå och att kunna komma längre berodde på att de hindrades på grund av sin synskada. Studien visade också att respondenterna var nöjda med arbetsgivarens attityd till att integrera dem i arbetslivet, även deras arbetstillfredsställelse med själva yrket men också med arbetsplatsen när det gäller rörlighet och säkerhet. De flesta arbetsgivare verkade också vara samarbetsvilliga och tillmötesgående med deras behov. Respondenterna förklarade vidare att arbetsgivare som var villiga att hjälpa till oftast var osäkra på vad som behövdes göra för att hjälpa till (Smith 2002). Den sista artikeln vi tar upp syftar till att belysa varför vissa arbetsgivare väljer att inte anställa eller behålla personer med funktionshinder.

2.4. Varför arbetsgivare inte anställer och behåller arbetstagare med funktionshinder

Kaye, Jans och Jones (2011) undersökte varför vissa arbetsgivare väljer att inte anställa eller behålla personer med ett funktionshinder. De valde att fråga arbetsgivarna om varför de tror att andra företag inte väljer att anställa personer med funktionshinder istället för att direkt fråga företaget inte väljer att anställa personer med funktionshinder. Det gjorde för att minska risken för att intervjuobjekten skulle slingra sig från att svara på frågor om varför de själva inte var duktiga på att anställa personer med funktionshinder. Detta eftersom företag hade i tidigare försök visat att de inte ville svara på sina egna erfarenheter angående funktionshindrades jobbsituation. Arbetsgivarna fick istället spekulera i varför andra arbetsgivare valde att inte anställa eller behålla personer med funktionshinder. 463 respondenter deltog i den kvantitativa undersökningen och de flesta som deltog var chefer och personalvetare.

Enligt studien visade det sig att många arbetsgivare ofta inte kände till hur de kan tillgodose arbetstagare med funktionshinder vilket resulterade i att de inte ville pålägga en extra belastning på cheferna. En viss oro över de ekonomiska kostnaderna visade sig också vara ett stort problem för de flesta arbetsgivarna. Den enda lösningen som fick oftast stöd av respondenterna var ökad och förbättrad utbildning för arbetsledare och chefer angående handikappfrågor. Samtidigt så visade undersökningen att de flesta respondenter önskade mer kunskapskällor som chefer och ledare kunde vända sig till när så behövdes.

2.5. Sammanfattning av tidigare forskning

Ovan har vi sett hur olika forskare har undersökt lagar och rekommendationer från olika länder kan hjälpa organisationer i deras arbete med att förbättra tillgängligheten för anställda med funktionshinder. Vi lär oss att organisationer och företag inte kan göra allt utan lagar och rekommendationer är till stor hjälp för organisationer när det gäller förbättringsområden. Specifika tekniska detaljer är också en viktig del i arbetet med att förbättra tillgängligheten. Det kan på liknande sätt ses som ett hinder för organisationer att de inte får de verktyg som behövs genom lagar för att kunna förbättra situationen för funktionshindrade. Vi har även fått en inblick i funktionshindrades perspektiv när det gäller möjligheten att få komma på intervju samt hur vissa arbetsplatser inte alls är tillgängliga. Vi ser därför hur viktigt det är att både arbetsgivare och arkitekter utvecklar en förståelse och en vilja att följa sina skyldigheter. Vi har även fått en insyn på arbetsgivarens förhållande till varför vissa väljer att inte anställa personer med ett funktionshinder. Återigen så är det ofta brist på kunskap som hindrar arbetsgivaren och vi ser därför vikten av att lagar och regelverk som kan demonstrera hur organisationer och företag bör göra för att kunna göra arbetsplatsen mer tillgänglig för funktionshindrade. Vi ser också bra exempel på arbetsgivare som är samarbetsvilliga men som sagt är det kunskap och utbildning som inom ämnet som hjälper arbetsgivaren att förbättra situationen för personer med ett funktionshinder.

3. Teoretisk referensram

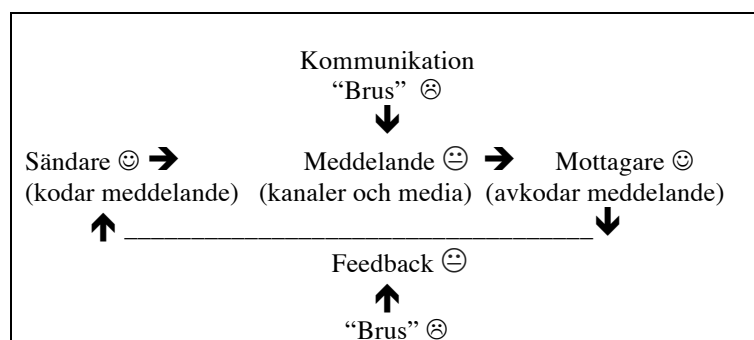
Nedan presenteras teorier och begrepp som kommer att vara till underlag för den här uppsatsen. Vi beskriver Thompson & McHughes syn på kommunikationsprocesser och hur den påverkar organisationer men även hur individen påverkas av bra och dålig kommunikation. Vi kommer i vårt arbete se vikten av hur stor roll kommunikation spelar när det gäller utformningen av lokaler. Nätverkande är en annan viktig teori som är nära besläktad med kommunikation. Vi undersöker hur organisationen använder sig av nätverkande för att kunna förbättra tillgängligheten inom organisationens lokaler. Vi belyser också samarbete och hur viktigt det är och hur organisationen kan bli bättre inom det området. För att ett samarbete ska fungera krävs det att personalen är delaktiga i utformning av arbetet och lokalerna. Detta är något vi väljer att ta upp i vårt resultat och vi tittar även på hur de kan bli bättre på att använda sig av delaktighet i ett tidigt stadie när det gäller utformningsarbetet. De följande teorierna anser vi är viktiga faktorer som gör att vanliga hinder kan överkommas eller undvikas helt och hållet. Vi är medvetna om att det finns många olika teorier inom kommunikation, nätverkande, samarbete och delaktighet. Vi anser dock att de teorier vi valt kan bäst appliceras på det resultat vi fick av våra respondenter.

3.1. Kommunikationprocesser

Thompson & McHugh (2009) talar om kommunikationsprocessens effekter som de menar är sättet på vilket vi människor tar emot och sänder information på. Sådan information kan växlas både mellan enskilda individer och grupper och kan förmedla känslor och idéer. Bra kommunikation kan leda till ökad motivation och produktivitet medan för lite eller dålig kommunikation kan betyda alienation, apati, demotivation. Detta kan i sin tur leda till att stressen ökar och att osäkerheten ökar vilket banar väg för fler misstag på arbetsplatsen (Thompson & McHugh 2009).

Thompson & McHugh (2009) resonerar vidare och anser att det är överraskande att kommunikation med ett gott resultat kan äga rum eftersom det finns många olika faktorer som kan förhindra god och öppen kommunikation på en arbetsplats och rent generellt för människor. Personlighetsdrag hos sändaren och mottagaren samt olika former av "brus" som kan dyka upp när som helst kan störa kommunikationen. (Thompson & McHugh 2009)

Figuren nedan beskriver kommunikationsprocesser (Thompson & McHugh 2009 s.210)



Problemet med den ovanstående modellen är att den bortser från den mänskliga dynamiken eftersom den verkar se kommunikationsprocessen som en steg-för-steg-process. Modellen saknar känslighet för både sändarens och mottagarens perceptioner och den övergripande sociala och organisatoriska sammanhanget. Det som påverkar mottagarens förståelse är sändarens status, kompetens och avsikt. Det finns hinder som kan påverka kommunikationsmönstret negativt i en organisation som till exempel delade antaganden, värderingar och ritualer. För att en öppen och villkorlös kommunikation ska kunna upprätthållas är öppen debatt, snabb och effektiv kommunikation och lojalitet viktiga ingredienser. Samtidigt kan just de ingredienserna öka konflikter och även minska förmågan att forma mål och planer som skapas. (Thompson & McHugh 2009) Vi ser vikten av god kommunikation och vi kommer fortsätta med att beskriva hur organisationer kan använda sig kommunikation i form av nätverkande.

3.2. Nätverk

Nätverkande är likt kommunikation på det viset att det handlar om att människor samlas kring olika idéer eller arbetsuppgifter. Nätverksarbete har en gemensam nämnare där delmålen och det övergripande målet utformas av medlemmarna i nätverket. Medlemmarna har återkommande möten så länge det är utvecklande och meningsfullt för medlemmarna. Nätverkande kan ske när som helst och med nya personer där nya idéer kan floras. (Roth 2007) Nätverkande kan användas för att öka

jämställdhet där olika grupperingar kan mötas eller att individer med endast funktionshinder möts för att styrka yrkesidentiteten.

Om engagemanget i gemensamma förståelser, handlingslinjer och projekt är hög i nätverkandet blir kvalitén hög. Att nätverka handlar om att bygga relationer med personer som tillsammans vill utveckla organisationen inom vissa delar. Ledare kan också använda sig av nätverk genom att bygga relationer med anställda som har speciell kompetens för att de ska kunna fungera som deras "ögon och öron" (Thompson & McHugh 2009). Vi ser alltså att nätverkande innebär återkommande möten och det fortsätter hela tiden och är en lärandeprocess. Vi fortsätter därför med att beskriva teorin om samarbete och vad som krävs för att det ska fungera väl i en organisation bland medarbetare.

3.3. Samarbete

I mötet mellan medarbetare skapas samarbete och för att ett samarbete ska fungera väl krävs en dialog mellan de anställda. Det som kan sabotera ett hälsosamt samarbete är prestige, låg självkänsla, hierarkiskt tänkande och rädsla. Därför fordras det övning för att göra samarbete möjligt så att alla kan komma till tals, även tystlåtna personer. I en dialog är frågor viktigare än svaren vilket innebär att frågorna ska vara öppna och uppmuntra till fortsatt samtal. Dialog kan ses som nära besläktat med den lärande organisationsmodellen. Något som berikar och fördjupar en dialog är att det finns olikheter men att parterna kan arbeta tillsammans trots det. Målet med dialog är inte att alla ska bli lika däremot har alla åsikter lika värde. (Håkansson & Hesslefors Persson 2003)

Människors egna styrkor, kompetens och svagheter är viktiga men det är samarbetet som gör att organisationen kan gå framåt. Ordet organisation hör samman med ordet organism som betyder en levande kropp, och precis som kroppen behöver sina olika delar behöver en organisation olikheter och bör se dessa olikheter som en tillgång. (Håkansson & Hesslefors Persson 2003) För att ett samarbete ska fungera har vi sett att det krävs en dialog och därför krävs det att samtliga personer är delaktiga. Nedan beskrivs delaktighet och vikten av att delaktighet upprätthålls.

3.4. Delaktighet

Delaktighet kan definieras som aktiv medverkan alltså att någon medverkar i något eller har kännedom om något. Ordet medverkan kan tolkas som att delaktigheten förutsätter att en interaktion äger rum mellan minst två individer eller företeelser. Delaktighet handlar om att fördela resurserna i samhället på ett mer rättvist sätt, att framkalla villkor som är jämlika. Det handlar om att åsidosatta grupper ska kunna få möjlighet att leva ett vanligt liv. Funktionshindrade bör på liknande sätt som andra grupper i samhället få den hjälp och de förutsättningar som behövs för att skapa liknande villkor som andra människor. Mycket har hänt de senaste årtiondena med att normalisera funktionshindrade människors tillvaro. För att definiera delaktighet för människor med ett funktionshinder kan man ta utgångspunkt från den genomsnittliga medborgarens levnadsvillkor. Det handlar alltså om likvärdiga levnadsvillkor för personer med och utan funktionshinder (Gustavsson 2004).

Sven B. Andersson (Ellström, Hultman 2004) talar om delaktighet där elever är engagerade deltagare i lärprocessen samtidigt som ledarna är lyhörda för gruppens intressen. I sin studie menar han att ledningen visade flexibilitet för alternativa

arbetsformer och innehåll i kursen. Deltagarna fick till exempel föreslå innehållet i ett särskilt område som skulle diskuteras under en längre tid medan andra delar kunde antingen strykas från dagordningen eller åtminstone reduceras. Erfarenheterna som kan dras från studien visar att aktivt deltagande och engagemang är nödvändigt för att lärande ska kunna ske. Det blir mer meningskapande vilket i sin tur innebär att nya aspekter på olika fenomen blir aktuella och kan diskuteras. Detta innebär också att deltagarna får insyn i varandras erfarenheter och kan lära av varandra.

För att få människor att känna sig involverade ser vi vikten av delaktighet i utformning av arbetet och dess lokaler.

3.5. Sammanfattning av teorier

Ovan har vi sett hur olika teorier bidrar till att en organisation fungerar bra. Vi lär oss att lagom kommunikation kan öka motivationen och produktiviteten. Viktigt att nämna är också att personers personlighetsdrag påverkar hur kommunikationen fungerar. Nätverkande är också en viktig teori att ta upp där människor kan träffas för att byta ut idéer med varandra. Samarbete är en annan viktig aspekt att lyfta fram och det är viktigt i ett samarbete att människor inte behöver vara likasinnade utan att en dialog kan föras trots olikheter. Att vara aktivt medverkande är något som teorin delaktighet kan bidra med. Vi ser alltså att den ena teorin stöder den andra eftersom exempelvis kommunikation måste finnas för det ska leda till samarbete i en organisation. På liknande sätt krävs det att medarbetarna är delaktiga när organisationen organiserar nätverkandeträffar för att organisationen ska utvecklas. Vi anser att om organisationer använder sig av dessa teorier kommer de att minska risken för onödiga hinder som en organisation kan stötta på i förbättringsarbetet av tillgänglighet.

4. Metod

I metodavsnittet kommer vi att tydliggöra vilket tillvägagångssätt vi använts oss av, hur urvalet såg ut av våra intervjupersoner och vilka etiska överväganden vi har gjort. Vi kommer även att redogöra för hur vårt arbete har sett ut gällande intervjuerna och som avslutning kommer vi att föra en diskussion kring validitet och reliabilitet.

4.1. Tillvägagångssätt

Vi bestämde oss i ett tidigt skede att vi skulle använda oss av intervjuer istället för enkäter eftersom intervjuer ger oss mer flexibilitet i och med att vi då har möjlighet att kunna ställa följd- och motfrågor till respondenterna (Holme & Solvang, 1997). Vi ville fånga känslorna och tankarna kring tillgänglighet som intervjupersonerna delade med sig av vilket resulterade i en kvalitativ metod. Detta innebär bland annat att upptäcka och förstå egenskapen eller innebörden hos någonting (Svensson & Starrin, 1996). Genom att göra en kvalitativ studie jämfört med en kvantitativ studie så är fördelen i denna undersökning att vi just erhåller berättelser som är personliga och där respondenterna på djupet kan berätta hur deras upplevelse och uppfattning är kring det vi vill undersöka (Kvale & Brinkmann, 2009). Innan vi genomförde våra intervjuer så hade vi förbrett en intervjuguide med semistrukturerade frågor, där våra frågor var strukturerade i samverkan med vårt syfte samt våra frågeställningar. Vi använde oss av öppna frågor som gjorde det möjligt för intervjupersonerna att helt och hållet svara med sina egna ord och formuleringar (Patel & Davidsson, 2003). Dock så kunde våra frågor variera utifrån vilken person som intervjuades på grund att vi utifrån vilken

befattning personen hade formulerade vi lämpliga frågor för att få en så bred och klar bild över personens tankar och åsikter. Vi valde därför här att arbeta induktivt (Wallén, 1996). Det betyder att vi som forskare följer upptäckandets väg och studerar forskningsobjektet. Utifrån det empiriska materialet formulerar man en egen teori, utan att ha sammanbundit studien i tidigare teori (Patel & Davidsson, 2003).

4.2. Urval av respondenter

Med syftet att undersöka tillgängligheten för funktionshindrade inom en organisation så valde vi att genomföra sammanlagt sju intervjuer. I samverkan med vår kontaktperson inom organisationen så tillämpades ett subjektivt urval. Detta innebar att det skedde en handplockning av våra respondenter i syfte att kunna ta fram det data som ansågs vara mest relevant. Fördelen med detta är att man kommer närmare människor som man anser ha den avgörande informationen för själva studien (Denscombe 2009). Fyra av respondenterna som valdes ut tillhörde, vad vi valt att kalla för chefer – fastighetschef, kommunikationschef, arbetsmiljöhandläggare och skyddsombud – och resterande tre som valdes ut var medarbetare inom organisationen. Detta urval av respondenter både chefer och inom medarbetarkretsen anser vi ökar tillförlitligheten för vårt resultat. Intervjupersonerna var både kvinnor och män och i olika åldrar. En del av intervjupersonerna hade dessutom någon form av funktionshinder. Urvalet kan på påverkat resultatet så till vida att respondenterna kan ha valts ut eftersom de är ”kända” för att prata gott om organisationen. Cheferna kunde mycket om tillgänglighet och därför kan arbetet på liknande sätt ha påverkat vårt resultat så att organisationen ser mer positiv ut än vad den egentligen är.

4.3. Datainsamling

När det subjektiva urvalet var avklarat så bestämdes tid och dag för när intervjuerna skulle genomföras. Våra intervjuer genomfördes i varje intervjupersons arbetsrum inom organisationen i Halmstad. Vi intervjuade alla fyra cheferna under en och samma dag och medarbetarna intervjuades cirka en vecka efter, men också de under en och samma dag. Vi var dock medvetna om att kvaliteten på resultaten kunde påverkas av att intervjuerna genomfördes vid olika tillfällen. Det på grund av att respondenterna kunde styra informationen till sina medarbetare så att de kunde ge oss annorlunda svar för att bevara ett gott rykte. Samtliga intervjuer varierade i längd mellan 30 och 80 minuter. För att samla in data så spelade vi in alla intervjuer efter respondenternas samtycke samt att en av oss antecknade sådana bitar som var värdefulla att ta med medan den andra ställde frågorna. Vi valde att i gruppen ha samma roll, antingen antecknare eller intervjuare, vid varje intervjutillfälle för att på så sätt bevara samma prägel på alla frågor (Denscombe 2009). Som vi nämnde ovan i tillvägagångssättet så har vi valt att använda oss av induktion. Detta för att som forskare utgå från upptäckter hämtade från verkligheten. Det sker sedan en sammanföring av upptäckterna som blir till allmänna principer och slutligen kan de förenas i en teori (Olsson & Sörensen 2007). Därefter var det dags för transkribering som krävde mycket tid. Men genom att granska materialet på detta vis så fick vi fram det resultat som vi eftersökte istället för att vi endast skulle ha fört anteckningar och på så sätt skulle ha missat en stor del av datainsamlingen. I sammanställningen av materialet så sökte vi efter faktorer som var gemensamma inom gruppen/grupperna samt vilka faktorer som det var delade meningar om och som separerade de tillfrågades åsikter. I resultatet belyste vi sedan det fakta som kom att ligga till grund för vårt syfte och våra frågeställningar.

4.3.1. Validitet, Reliabilitet och Generaliserbarhet

Validitet innebär att enbart mäta det man som forskare har för avsikt att mäta och att det man ska mäta är klart definierat och avgränsat i frågeställningen. Att en studie har hög validitet betyder att resultatet som man har fått fram är giltig samt att metoden som man använt sig av är tillförlitlig (Wallén, 1996). Vi som forskare använde oss av en intervjuguide med semistrukturerade frågor som var kopplade till vårt syfte och våra respondenter hade valts ut genom subjektivt urval. Detta för att studien dels skulle mäta det som vi hade som avsikt att mäta och dels för att vi skulle uppnå en så hög validitet som möjligt. Vi valde även att spela in alla intervjuer eftersom vi inte ville riskera att vi inte hann anteckna all information samt att inga feltolkningar av materialet skulle förekomma. Detta för att öka validiteten ännu mer.

Reliabilitet kan förklaras som tillförlitlighet hos en mätning och innebär att resultatet blir detsamma vid varje mätning, oavsett vem som utför mätningen. Hög reliabilitet skapas av en hög överensstämmelse av det man mäter (Olsson & Sörensen 2007). För att genomföra den studien på bästa sätt så valde vi som forskare att spela in varje intervju på respondenternas arbetsplats för att all information skulle kunna mätas på bästa sätt. Under tiden vi genomförde våra intervjuer så antecknade och spelade en av oss in under varje intervju medan den andra agerade som intervjuare under samtliga intervjuer. Detta för att vi skulle uppnå en hög reliabilitet genom att en och samma intervjuledare skapar lika förutsättningar för alla respondenter. Anteckningarna fick agera som komplement ifall någon inspelning var otydlig vilket också medförde hög reliabilitet. Reliabilitet innebär som sagt att resultatet ska bli detsamma vid varje mätning. Det är dock svårt att på förhand uttala sig om respondenterna hade gett samma mätningsresultat eller inte vid ett annat tillfälle. Eftersom vi har använt oss av en kvalitativ intervju så kan respondenterna ha ändrat uppfattning mellan två olika mätningar där just vårt mätinstrument är bestående av antal frågor som sammanvägs till ett index. Samtliga frågor delas då slumpmässigt in i två grupper och de överensstämmande svaren jämförs mellan de två grupperna av frågor. Detta kan då ge hög överensstämmelse som i sin tur skapar en hög reliabilitet (Olsson & Sörensen 2007).

Generaliserbarhet innebär att man från en studerad grupp till en annan kan föra över resultat genom att materialet som samlas in bör kunna ses i ett bredare perspektiv (Olsson & Sörensen 2007). Vi anser att generaliserbarheten är svår att uppnå även i andra organisationer eftersom personers upplevelse kan förändras över tid. Vi anser därför att om undersökningen gjorts i en annan organisation så är det inte säkert att resultatet blivit det samma. Detta på grund av att vårt syfte och våra frågeställningar inte är bundna till endast organisationen som vi har varit i kontakt med utan begreppet tillgänglighet finner vi i alla organisationer. Samtidigt så anser vi att vår studie kan vara generaliserbar eftersom att den inte endast behandlar material från funktionshindrade utan även fullt friska personer. Detta gör att vi får fram ett perspektiv på tillgänglighet och eventuella hinder för tillgänglighet som kan förekomma i princip var som helst.

4.4. Analysmetod

I genomförandet av den kvalitativa studien så har empirin som har samlats in legat som grund för analysen och slutsatserna. Det inspelade materialet och fältanteckningarna är

baserade på flera intervjuer och transkriberades och lästes noggrant igenom för att sedan kodas. Vi genomförde sedan en sammanställning av materialet och där vi utifrån syftet fick fram värderingar som var återkommande, vilket vi anser kan tyda på att det kan råda konsensus kring organisationens uttalade eller outtalade värderingar kring en fråga. Dessa återkommande värderingar kan förklaras som en indikation på att den behandlade frågan eller tanken stötts av flera respondenter (Denscombe 2009). *Forskarens jag* har en centrall roll i kvalitativ forskning eftersom varken själva identiteten, övertygelser eller värderingar kan elimineras från analysprocessen (Denscombe 2009). Även om vi saknade tidigare kunskap om begreppet tillgänglighet och det vi skulle undersöka så var det med stor noggrannhet vi genomförde analysen av vår empiri. Detta på grund av att vi ville vara så neutrala som möjligt gällande vår studie. Som vi har nämnt tidigare så har vi i vår studie använt oss av en induktiv ansats där vi utifrån observationer i verkligheten har satt samman symmetrier till teorier (Wallén, 1996).

4.5. Etik

Vid en undersökning av en studie så finns det fyra krav i Vetenskapsrådets forskningsetiska principer som man ska förhålla sig till. Dessa fyra är *informationskravet, samtyckekravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet* (Vetenskapsrådet 2011). Innan varje intervjutillfälle så utgick vi ifrån informationskravet att alla respondenterna blev informerade om att intervjuerna var frivilliga samt att det även var frivilligt att avbryta sin medverkan när som helst under intervjun. Sedan informerade vi om syftet med intervjun, vilka som skulle ha tillgång till den och hur resultatet skulle presenteras. För att förtydliga för deltagarna om deras frivilliga rätt att delta samt att avbryta intervjun så utgick vi ifrån samtyckekravet. Vidare informerades respondenterna att alla uppgifter som uppkommer i samband med intervjuerna kommer att behandlas konfidentiellt så att respondenterna inte kan identifieras av utomstående vilket uppfyller konfidentialitetskravet. Detta på grund av att få mer ärliga svar från respondenterna. Slutligen så uppfylldes även nyttjandekravet då vi kommer att presentera de resultat som vi erhåller från undersökningen och samla ihop förslag som organisationen kan arbeta vidare med i framtiden.

4.6. Metoddiskussion

Efter att vi bestämde oss för att genomföra vår undersökning inom organisationen så ställdes vi inför frågan om vi skulle använda oss av en kvalitativ eller en kvantitativ undersökning. Det dröjde dock inte alls länge innan vi bestämde oss för att använda oss av en kvalitativ undersökningsmetod. Detta eftersom vårt syfte var att kartlägga hur organisationen arbetar med tillgänglighet på arbetsplatsen för funktionshindrade samt vilka eventuella hinder organisationen stöter på i förbättringen av tillgängligheten inom organisationen. Vi ville alltså ha en närhet till forskningsobjektet, någonting som den kvalitativa metoden kunde erbjuda oss (Holme & Solvang, 1997). Vi hade även som önskan att beskriva både chefernas och medarbetarnas upplevelser, resonemang och handlingsmönster. Därför var det mest lämpligt att använda oss av en kvalitativ metod då chansen är större att hitta rätt information genom denna metod då den är ändamålsenlig med vår problemformulering. Hade vi istället använt oss av en kvantitativ metod så hade vi koncentrerat oss på siffrorna i organisationen, snarare än att lyfta fram innebörd, företeelser och så vidare i organisationen (Widerberg, 2002). När vi genomförde vår undersökning så ville vi att den skulle vara öppen för målgruppens synpunkter vilket den kvalitativa metoden är i jämförelse med den kvantitativa (Wallén, 1996). Genom att vi använde oss av den kvalitativa metoden så

gav det oss möjlighet att kunna genomföra intervjuer där vi erhöll öppna svar som innehöll tankar, åsikter och diskussioner från respondenterna.

Det finns även nackdelar med den kvalitativa metoden. Många gånger så saknar en kvalitativ undersökning tillräckligt många respondenter för att det ska kunna sägas vara relevant för befolkningen i statistisk mening (Trost 2004). Därför kan det vara riskfyllt att utifrån en kvalitativ undersökning kunna dra slutsatser som överensstämmer med verkligheten. Ännu en nackdel med kvalitativa metoden kan vara att misslyckas forskaren med att vara neutral vid en intervju så kan det leda till att resultatet blir påverkat, vare sig om forskaren gör det medvetet eller omedvetet. Detta innebär att om man på bästa sätt ska använda sig av kvalitativ metod så kan det krävas en viss förkunskap om ämnet för att det inte ska ske en viss styrning av forskaren (Holme & Solvang, 1997). Tidsomfattningen och den hämnade effekten av att spela in materialet vid intervjuer är också nackdelar med den kvalitativa metoden (Denscombe 2009). I och med att vi använde oss av ett subjektivt urval, där vår kontaktperson inom organisationen valde ut de sju personer som vi sedan intervjuade, så var vi medvetna om risken att forskningen kunde riktas. Detta eftersom vi som forskare inte fick möjlighet att påverka valet av respondenterna. Dock erhöll vi relevant data då vi fick möjligheten av organisationen att intervjuade både de personerna som är chefer och medarbetarna. Vid genomförandet av vår intervjuguide så hade vi inte någon tidigare kunskap om ämnet och därför var det problematiskt att komma på intervjufrågor som hörde ihop med vårt syfte samt frågor innefattade alla element för att det skulle leda till ett bra resultat.

5. Resultat

Resultatet är grundat på sju personer – en fastighetschef, en arbetsmiljöhandläggare, en kommunikationschef, ett skyddsombud samt tre medarbetare – inom en organisation gällande hur arbetet ser ut kring tillgänglighet för funktionshindrade samt vilka hinder de anser organisationen kan stöta på i förbättringen av tillgängligheten. Resultat utgår från två huvudrubriker som följer ordningen i frågeställningen.

5.1. Organisationens arbete kring tillgänglighet för funktionshindrade

Bland de tillfrågade som är chefer råder det överenskommande åsikter om organisationens arbete kring tillgänglighet för funktionshindrade. Cheferna håller sig uppdaterade i sitt dagliga arbete med tillgänglighetsfrågor genom informationsmöten, tidsskrifter, utskick, mail men framförallt genom eget ansvar. Att området, lokalerna och parkeringen ska passa varje individ samt att informationen som skickas ut ska förstås av alla oavsett om en individ har hamnat i rullstol, har ett fysiskt eller ett kognitivt funktionshinder. För detta så arbetar de tillfrågande med flera olika funktioner för förbättrad tillgänglighet, bland annat med individens eget ansvar. Detta uttrycktes så här:

”Vi arbetar också utifrån att det är individens ansvar att vara öppen och ärlig gällande om den behöver stöd eller extra hjälpmedel”.

På så sätt kan organisationen hjälpa till och anpassa tillgängligheten för individen. Ett exempel på förbättrad tillgänglighet för funktionshindrade är de hörslingorna som är kopplade till en frekvens i golvet som gör att när någon pratar så förstärks ljudet. Detta så att en individ med nedsatt hörsel ändå kan få information i exempelvis större

samlingslokaler. Bland intervjupersonerna som är chefer så stöds även talande webb som gör det möjligt för exempelvis synskadade att ta del av information.

För att öka tillgängligheten för funktionshindrade så tillämpar även organisationen inredning som kan anpassas för personer med olika typer av funktionshinder. Detta kan vara exempelvis höj- och sänkbara skrivbord, mousseroller (liten platta), handikappsanpassade toaletter på varje våningsplan eller om exempelvis en medarbetare skulle bryta benet. Då brukar organisationen anpassa och placera den skadade där det passar just för den och där den personen kan genomföra sina arbetsuppgifter. Skyddsronder är någonting som de tillfrågade tar upp som en skyldighet i organisationen där syftet är att ta bort eventuella hinder. Vid den senaste skyddsrundan så genomfördes en brandövning i organisationen där hela trapphuset rökfylldes och alla medarbetare fick istället ta spiraltrappan för att ha en chans att ta sig ut. Detta för att vid en viktig brand säkerställa att varenda individ kan ta sig ut ur byggnaden oavsett om den har rullstol eller inte. De intervjuade konstaterade också att organisationen har en budget som främjar tillgänglighetsarbete och att arbetet utgår från strategiska tankar, att prioritera sådant som måste genomföras i arbetet för en bättre tillgänglighet. Detta uttrycktes så här:

”Vi besöker andra städer runt om i Sverige för att se hur de arbetar med tillgänglighet och på så sätt bli bättre själva”.

Ett exempel var att individer som inte hade något funktionshinder fick prova på att vara rullstolsbundna en hel dag för att se en organisation från ett annat perspektiv och därmed också upptäcka eventuella hinder som råder.

Intervjupersonerna belyser ännu ett exempel på organisationens arbete med tillgänglighet för funktionshindrade då det finns en skyldighet att vartenda informationsmöte ska förstås även av en hörselskadad medarbetare. Genom ett samarbete med en tolk så gör organisationen detta till en möjlighet för medarbetaren att närvara på samma villkor som övriga medarbetare. De tillfrågade konstaterade det samarbete som organisationen har med kommunen gällande exempelvis nybygget. Organisationens kan då kontakta kommunen som har handikappkonsulenter inom exempelvis synskadas riksförbund, lokalföreningar samt andra typer av funktionshinder så som hörsel, afasi och så vidare. Vid ett nybygge kan då organisationen få ett flertal synpunkter gällande utformningen av lokalerna. Om vi ska gå över till den andra gruppen, som är medarbetare inom organisationen, så anser samtliga att de i helhet är nöjda med tillvaron gällande tillgängligheten. Samtliga medarbetare har även fått sina särskilda behov tillgodosedda av organisationen. Det handlar bland annat om rätt inredning i arbetsrummet så som till exempel höj- och sänkbara skrivbord, datorsystem som är anpassade för individer med särskilda behov, handikappsknappar, ramper för rullstol, handikappsanpassade toaletter på varje våningsplan och att det finns en hiss på varje våningsplan. De tillfrågade belyser att de känner att de får stöd ifrån sin närmsta chef om det är något de vill förändra. Detta förklarades på följande vis:

”Jag kunde inte längre arbeta på våningsplan nummer tre på grund av mitt funktionshinder och med hjälp av min närmsta chef blev jag förflyttad till våning nummer ett där arbetsuppgifterna lättare kunde skötas samt fick jag tillgång till en egen parkeringsplats”

5.2. Hinder i förbättringen av tillgänglighet

Bland de tillfrågade cheferna råder det överenskommelse angående att lokalerna som organisationen verkar i inte är korrekt utformade för bästa tillgänglighet. Trots att lokalerna är byggda enligt regelverket så anser intervjupersonerna att det saknas en mall för hur lokaler ska utformas gällande tillgänglighetsfrågor. Med detta menas att det handlar om att möta fysiska hinder, synproblem, nedsatt rörelseförmåga, kanske en låg lucka när en rullstolsbunden sitter i receptionen, rätt utformning av nummerlappsystem och så vidare. Detta förstärktes så här:

”När det gäller tillgängligheten för funktionshindrade vid utformningen av lokalerna så har dessvärre arbetsgivaren inte följt arbetsmiljölagen när huset byggdes”

Detta återigen på grund av okunnighet då arbetsmiljölagen har blandats ihop med lokalt fackligt avtal. Arbetsgivaren är skyldig att hela tiden ha en kommunikation med skyddsorganisationen eftersom det ska protokollföras och dokumenteras så att man kan följa upp arbetet. Dock så har detta misslyckats och istället blivit ett hinder för utformningen av lokalerna när det gäller tillgänglighetsfrågan. De tillfrågade belyser att arbetstagarna sällan tillåts vara inblandade i utformningen av lokalerna även om det är de som ska vara placerade på platsen dagligen. Även om de varit delaktiga i diskussionen angående utformningen av lokalerna så har personerna inte kunnat påverka alla situationer.

”Säkerheten prioriteras före tillgängligheten och att organisationen varken kan styra eller påverka själva över huset”.

Citatet ovan förklarar att även om organisationen är en enskild myndighet så ligger de ändå under huvudmyndigheten som i sin tur styr det mesta av kommunikationen – internet, intranät, broschyrer och så vidare. Vilket betyder att om organisationen vill få till en förändring angående bättre tillgänglighet så kan inte organisationen själva genomföra en förändring utan att först höra med andra myndigheter.

Intervjupersonerna uttrycker sitt missnöje över att varje våningsplan har endast en toalett trots det faktum att det finns femton arbetsrum på varje våningsplan. Skulle två personer behöva gå på toaletten samtidigt krävs det att en av dem måste ta med sig sina värdesaker och logga ut innan personen lämnar arbetsplatsen för att sedan gå upp eller ner för att mötas av ytterligare en dörr som är låst. Även gällande trapphusen så har de tillfrågade synpunkter på de trösklar som finns i trapphuset och det blir problematiskt att göra om på annorlunda sätt eftersom det knappast finns någon godkänd lösning för detta. En av flera åsikter om utformningen av lokalerna kan förstås genom citatet nedan:

”om man tittar på den här utformningen som jag sitter i så har jag en utsikt in mot innergården när jag hellre hade suttit där det finns dagsljus istället för att sitta och titta in mot en mörk innergård”.

Organisationen har valt att placera kopieringsrum i fullt dagsljus vilket har inneburit att personal får sitta inåt byggnaden där det inte kommer in direkt solljus. Citatet ovan visar att delaktigheten i utformningen av byggnaden har haft sina brister vilket har lett till missnöje med hur kontoret ser ut. I exempelvis kontorsrum så ska det alltid finnas dagsljus. Inom organisationen idag finns det ett rum som är bemannat dygnet runt men

som saknar dagsljus trots att det finns ett regelverk som styr utformningen av en lokal. Att regelverket inte följs skapar ett hinder för verksamheten. De tillfrågade talar om ännu ett exempel inom organisationen där man istället för att kommunicera med personalen som ska använda rummen om exempelvis vilken inredning som önskas så åker man istället till andra städer och tittar på hur man har gjort där. De har helt andra förutsättningar och en annan arbetsmetodik som inte fungerar på alla ställen.

Ytterligare ett hinder som de tillfrågade belyser är att om hissen till den nybyggda delen skulle gå sönder så skulle det kunna innebära allvarliga konsekvenser för exempelvis en rullstolsbunden person. Idag finns det tre hissar i det gamla huset men endast en hiss i den nya delen. Skulle den enda hissen gå sönder i den nya byggnaden så kan skulle den rullstolsbundna personen få svårt ta sig ner i byggnaden.

Intervjupersonerna anser också att problematiken med samverkan och samspel är ett återkommande ämne på alla typer av arbetsmöten då en eller flera led kan ha missats att få viktig information och får man inte det så vet man inte hur man ska bära sig åt. Därför är det av yttersta vikt att för hela organisationen att hitta riktlinjer som man fångar upp varje individ oavsett vilken befattning den har. Ett annat hinder som intervjupersonerna lyfter fram är att personalen är mindre bra på att komma med synpunkter vad det gäller tillgängligheten utan det sker först när det väl händer någonting som de tar kontakt med arbetsmiljöhandläggaren. För att kunna arbeta med tillgänglighetsfrågor så underlättar det för ledningen om medarbetarna är öppenvilliga och vågar berätta om sina problem samtidigt som det saknas en riktigt bollplank uppifrån där verksamhet och ledning kan bolla idéer med varandra.

Bland de tillfrågade, i detta fall medarbetarna, så anser de att vid utformningen av lokalerna så har inte ledningen varit lyhörda på att lyssna på medarbetarna. Bara i den nya receptionen så ser de tillfrågade en hel del hinder både vad det gäller ergonomi och att det är dåligt med utrymme för medarbetarna att arbeta där. Skulle någon med exempelvis permobil behöva arbeta i receptionen så skulle den inte haft möjligheten att kunna arbeta där som det är idag. De tillfrågade tar upp att det är tunga dörrar och att man måste gå igenom många dörrar när man ska passera med sitt passerkort då det inte finns några dörröppnare. Det är något som kan vara jobbigt ibland till och med för de som inte har något handikapp. Detta uttrycks bland annat så här:

”Jag har bett om att få handikappknappar på vissa dörrar men att det inte har åtgärdats ännu”.

Ett annat hinder som medarbetarna belyser är att alla ingångar inte är handikappanpassade då vissa endast har trappsteg och ingen ramp. Situationen förklaras bland annat så här:

”De lokaler som vi är i idag ägs inte av organisationen själv och därför har säkerheten i vissa delar av lokalen utformats så att den inte alltid gynnar tillgängligheten”

Intervjupersonerna upplever ett hinder i datasystemet då vissa program inte fungerar för personer med funktionshinder så som nedsatt hörsel, synproblem och så vidare. Det framkommer också att det finns vissa ställen i byggnaden som inte är tillgänglighetsanpassade, som till exempel garaget och matsalen, och därför undviker

dessa personer att gå dit. De tillfrågade försöker alltså att anpassa sig efter det som redan är tillgängligt för att inte vara en belastning för ledningen. Ytterligare ett hinder som medarbetarna lyfter fram är att många är beroende av att hissarna i byggnaden alltid fungerar och de gånger de inte gör det så blir det problematiskt för exempelvis rullstolsbundna personer att ta sig runt i byggnaden.

6. Analys

Nedan följer vår analys vilket innebär att det är en koppling mellan den information vi samlat ihop genom undersökningen och de teorier och tidigare forskning som vi anser är relevanta för att vi ska kunna genomföra vår analys.

6.1 Organisationens arbete kring tillgänglighet för funktionshindrade

Utifrån resultatet ser vi att cheferna regelbundet håller sig uppdaterade i sitt dagliga arbete genom bland annat informationsmöten. Dessa möten hålls med personer både internt inom organisationen och externt, alltså personer utanför organisationen. Detta går att koppla till det Roth (2007) lyfter fram där hon menar att det är viktigt för människor att träffas och diskutera idéer som kan vara till nytta för organisationen. De här mötena används så länge de är meningsfulla och utvecklande. Eftersom organisationen förändras hela tiden genom bland annat personalomsättning så behövs det regelbundet hållas möten. Nätverkande är också användbart när det gäller att styrka yrkesidentiteten och samtidigt öka jämställdheten (Roth 2007). Det kan relateras till det som Thompson & McHugh (2009) menar med att ledare kan använda sig av nätverkande genom att bygga relationer med anställda som har en speciell kompetens för att de ska kunna ge en annan synvinkel på det ställda problemet. Detta är någonting som skulle öka förståelsen för tillgänglighetsfrågor om funktionshindrade personer med sitt engagemang också fick vara med i nätverkandet eftersom deras syn på tillgängligheten kan vara annorlunda jämfört med andra som inte har något funktionshinder.

Forskarna Newton, Ormerod och Tomas (2007) skriver att arbetsgivare behöver visa en större vilja med att samarbeta med arkitekter när det gäller utformningen av byggnader. I vår studie ser vi att organisationen samarbetar på ett bra sätt med kommunen när det gäller utformning av lokaler för att på så vis få synpunkter gällande nybygge. Organisationen får stöd av handikappkonsulter och andra specialister inom området vilket innebär att de kan öka tillgängligheten i deras lokaler för personer med funktionshinder.

Resultatet av intervjuerna visar att organisationen har samarbete med andra liknande organisationer runt om i landet där syftet är att ta reda på och få en uppfattning om hur arbetet med tillgänglighet går till. Ett exempel på det var att en person med ett icke funktionshinder fick åka rullstol en heldag för att på det viset upptäcka hur tillgängligheten kan förbättras för funktionshindrade. I vårt fall använder den undersökta organisationen sig av anställda som får träffa andra organisationer och se hur de jobbar med tillgänglighetsfrågor. Men samtidigt utifrån vårt resultat kan vi finna en nackdel med att samarbeta med andra organisationer. Andra organisationer har ibland helt andra förutsättningar och en annan arbetsmetodik som inte alls fungerar inom alla organisationer. Undersökningen visade även att organisationen har ett nära samarbete med kommunen gällande nybyggandet där kommunen kan ta kontakt med

handikappskonsulenter inom olika funktionshindrade organisationer. En bra dialog är något som berikar och fördjupar ett samarbete där målet inte är att alla ska bli lika utan att allas åsikter är lika värda (Håkansson & Hesslefors Persson 2003).

I den australiensiska studien (Smith 2002) om synskadades arbetssituation lärde vi oss att de intervjuade synskadade personerna var nöjda med arbetsgivarens arbete med att försöka integrera dem i arbetslivet. De flesta arbetsgivare visade också samarbetsvilja och tillmötesgående för att täcka de synskadades behov. Det var precis på liknande sätt med vår undersökning där den synskadade uppgav att arbetssituationen var anpassad till individens arbetsuppgifter. Talande webb var ett program som användes för att hjälpa den synskadade i organisationen vi undersökte.

I vår undersökning visade organisationen att de har en bra dialog med andra organisationer som kan hjälpa dem med att göra tillgängligheten bättre. De har till exempel kontakt med synskadades riksförbund och lokalföreningar som specialiserar sig inom andra typer av funktionshinder som hörsel och afasi. Resultatet visar att medarbetarna är nöjda med tillgängligheten. De känner bland annat att cheferna är lyhörda samt att de har stöd ifrån deras närmsta chef ifall de skulle behöva någonting. Vi ser också här vikten av dialog mellan chefer och medarbetare som Håkansson & Hesslefors Persson (2003) belyser och det visar att organisationen ser olikheterna som en tillgång.

6.2 Hinder i förbättringen av tillgänglighet

Det framkom i resultatet även att det fanns brist på kommunikation mellan arbetsgivaren och skyddsorganisationen. Detta är någonting som har blivit ett hinder för utformning av tillgänglighetsfrågor. Vissa av de tillfrågade cheferna framhåller att de sällan har varit inblandade i utformningen av lokalerna. Istället har prioritering legat på säkerheten istället för tillgängligheten. Där det är uppenbart att kommunikationen har brutit. Kommunikation är ett viktigt inslag för att nå vissa mål eftersom information kan växlas mellan individer och grupper för att förmedla viktiga idéer och känslor när det gäller utformningen av lokaler. Det som kan störa kommunikationen är personlighetsdrag och liknande faktorer som kan ställa till en flytande kommunikation (Thompson & McHugh 2009).

Thompson & McHugh (2009) talar om kommunikationsprocessens effekter som de skriver är sättet på vilket vi människor tar emot och sänder information på. Sådan information kan växlas både mellan enskilda individer och grupper och kan förmedla känslor och idéer. Bra kommunikation kan leda till ökad motivation och produktivitet medan dålig kommunikation leder till motsatsen. (Thompson & McHugh 2009).

Trots att organisationen är en egen myndighet så ligger den under en större central myndighet som styr mycket av kommunikationen inom organisationen. Till exempel har de en webbplats, ett intranät och broschyrer som de själva inte kan styra över. Det här innebär att organisationen inte kan genomföra en förändring utan den överordnade myndighetens godkännande. Thompson & McHugh (2009) menar att för att en öppen och villkorslös kommunikation ska kunna upprätthållas är öppen debatt, snabb och effektiv kommunikation och lojalitet viktiga ingredienser för att inget ska begränsa kommunikationsprocessen. Hade den högsta ledningen i organisationen varit lyhörd och lyssnat på personalen så hade tillgängligheten ökat både för den arbetande personalen

och organisationen. Kommunikationen är därför en väsentlig del när det kommer till utformningen av arbetsplatsen.

Det framkom även i resultatet att brist på samverkan är ett återkommande problem för organisationen vi undersökte. Får man inte den nödvändiga informationen blir det svårt att veta hur man som organisation ska gå till väga för att lösa eventuella problem. Vi ser återigen vikten av en fungerande dialog som gör att alla i en organisation, både personal och chefer, drar nytta av bra samarbete. Något som berikar en dialog är att det finns olikheter och åsikter men det betyder inte att olikheter motverkar samarbetet utan att berörda parter trots det kan arbeta mot samma mål. (Håkansson & Hesslefors Persson 2003)

Ett annat hinder som resultatet påvisar är att personalen inte är lika aktiva när det gäller att komma med synpunkter angående tillgängligheten. Detta sker först när något har inträffat till exempel att tillgängligheten har brustit på något sätt som gör att personalen tar kontakt med arbetsmiljöhandläggaren. Enligt Gustavsson (2004) kan delaktighet definieras som att vara aktivt medverkande. Det innebär att personalen har ett medansvar när de har kännedom om något och har därför en skyldighet att informera om det. Precis som ordet medverkan betyder kan det förutsätta att en interaktion finns mellan två parter för att det ska fungera och resultera i något (Gustavsson 2004). Medarbetarna anser också att den högsta ledningen i organisationen inte har varit tillräckligt lyhörd vad det gäller utformningen av lokalerna. Ett exempel på detta är den nya receptionen där utrymmet är begränsat vilket innebär att personer med exempelvis permobil inte har möjlighet att arbeta där såsom lokalerna är utformade idag. Vi anser därför att det är viktigt att även personer med ett funktionshinder skall kunna vara delaktiga vid utformningen av lokaler för att ha den möjligheten att kunna arbeta självständigt som andra personer. Funktionshindrade borde på liknande sätt som andra grupper i samhället få den hjälp och stöd som är viktiga för att skapa liknande villkor som andra människor. Precis som Sven B. Andersson (Ellström, Hultman 2004) menar är aktivt deltagande och engagemang väsentligt för att kunskap ska kunna implementeras i organisationen. Det innebär att personer med funktionshinder bidrar till att olika företeelser blir aktuella och kan diskuteras och föras upp på agendan. Det gör att det blir en lärande process där ledning kan dra nytta av personalens erfarenheter.

6.3 Slutsats

Vi kan se att cheferna inom organisationen använder sig av informationsmöten, tidsskrifter, utskick, mail och eget ansvar för att hålla sig uppdaterade med tillgänglighetsfrågor. Vi ser också utifrån vårt resultat att kommunikationen och delaktigheten är två centrala begrepp som det arbetas med. Däremot anser vi att det finns möjligheter till förbättring inom området. Till exempel har varje individ eget ansvar att vara öppen och ärlig om de behöver stöd eller hjälpmedel. För att ha en fungerande organisation i framtiden anser vi att organisationen måste föra ett förbättringsarbete med båda de här begreppen. Att ha kontinuerliga möten, där både cheferna och medarbetarna deltar, samt att involvera och informera varje medarbetare om vad som händer i organisationen är två förslag som organisationen kan anamma för bättre tillgänglighet. Vi ser också hinder i organisationen där till exempel begreppet samarbete är viktigt att organisationen har som ledord där cheferna och medarbetare samarbetar istället för att en grupp ska styra en annan. Samtidigt så visar vårt resultat

att ett för stort samarbete, med flera högre myndigheter som ska styra kan resultera i sämre kommunikation och sämre delaktighet.

7. Diskussion

Efter att vi har genomfört vår studie anser vi att vårt färdiga resultat är baserat på ett flertal olika faktorer. För att börja vår undersökningsprocess så valdes våra respondenter av vår kontaktperson genom ett subjektivt urval. Respondenterna bestod av personer som är chefer och medarbetare. Bland respondenterna finner vi både personer som jobbar med tillgänglighetsfrågor dagligen, personer med funktionshinder och personer som varken jobbar med tillgänglighetsfrågor eller har ett funktionshinder. Samtidigt som det subjektiva urvalet genomfördes så var vi medvetna om risken att vår forskning kunde ha riktats då vår kontaktperson med lika stor sannolikhet kunde ha valt ut respondenter som endast gynnade organisationens rykte vilket kunde ha hotat reliabiliteten. Av det drar vi slutsatsen att vår undersökning av denna organisation kunde ha sett annorlunda ut om vi skulle genomföra undersökningen igen vid ett senare tillfälle. Vi vill därför förhålla oss kritiska till vår valda kvalitativa metod. Skulle vi använt oss av en kvantitativ metod så hade vi säkerligen heller inte fått samma resultat. Detta på grund av att vi hade fått arbeta med en större kvantitet av respondenter som inte kanske besitter samma relevanta kunskap som våra nuvarande respondenter. Utifrån vår problemformulering och vårt syfte så ansåg vi att den kvalitativa metoden lämplig eftersom vi ville få fram empiri baserad på personliga berättelser och ställningstaganden.

Tillgänglighet är inte bara ett begrepp som en organisation ska ta hand om när de har flyttat in i en lokal utan det är ett begrepp som både medarbetare och organisationen måste få kunna vara med att utforma. Vi anser att det är av yttersta vikt att en organisation tillsammans med byggföretaget och arkitekterna ska kunna samverka och kommunicera för att skapa tillgänglighet och i sin tur en miljö för alla att arbeta och vistas i. Det är sällan endast byggföretaget eller arkitekterna som själva har den bästa kunskapen om utformningen av en lokal där människor både med och utan funktionshinder ska vistas i, utan vi anser att just kunskapen behöver kompletteras med organisationens kunskap för att skapa bästa, möjliga arbetsplats. Så som det är i organisationen idag saknas den här samverkan mellan dessa aktörer vilket resulterar i att tillgängligheten blir lidande. Vi som forskare får därför inte fram det resultat som vi kunde ha fått genom ett samspel.

Gällande organisationen som vi har undersökt så är den idag belägen mitt i centrum på en yta som redan är förutbestämd och med inga möjligheter till utbredning på markplan, vare sig med lokaler eller med parkeringsplatser. Detta gör att organisationen tvingas växa på höjden med fler arbetsrum och fler medarbetare, men ingen utökning kan ske av ovan nämnda tillgänglighetsutrymmen. Var detta någonting organisationen kunde förutspå men saknade riktig kunskap om? Vi anser att så var fallet. Vi såg från den tidigare forskningen att i många länder är det lagar och regler som styr många tillgänglighetsfrågor. Det är på samma sätt i Sverige lagar och förordningar som styr speciellt hur myndigheter ska agera när det gäller utformning av tillgänglighet (Myndigheten för delaktighet, 2014). Vi som forskare har ingen stor kunskap om exakt hur tillgänglighetsarbetet bedrivs i andra länder men idag år 2014 anser vi i alla fall att länderna inom EU borde bedriva ett tillgänglighetsarbete där lagar och förordningar samverkar med organisationens erfarenheter och önskemål gällande tillgänglighetsfrågor. Vi lever idag i ett demokratiskt och väl utvecklat land där det inte borde råda okunskap om ett så här aktuellt och viktigt ämne. Även om varje land ska följa de lagar och förordningar som finns så måste vi alla

inse att tillgänglighetsarbetet är ett så pass viktigt arbete som måste bedrivas på olika sätt beroende på vilken organisation det handlar om. Alltså att det är till stor hjälp för organisationer att ha lagar och förordningar samtidigt som varje organisation kräver en skraddarsydd uppläggningsplan av hur tillgänglighetsarbetet ska bedrivas. Frågan är dock då hur många organisationer som vill bedriva ett tillgänglighetsarbete? Vi lever idag i ett land som vill ses som demokratiskt och nytänkande på alla plan men vi anser att om en organisation inte tänker bedriva ett arbete för tillgänglighet så medför det också att organisationen kanske inte heller prioriterar att anställa personer med diverse funktionshinder fast de har den kompetensen som krävs. Vi anser att det förmodligen inom många organisationer saknas verktyg för tillgänglighetsarbetet och att det på grund av detta hämmar organisationerna att bedriva ett arbete för människans bästa.

Vad det gäller vårt val av teorier så finns det en hel del teorier att välja mellan inom områdena kommunikation, nätverkande, delaktighet och samarbete. I vår undersökning så har vi valt ut ett antal teorier som bästa kan appliceras på det resultat som skapades utifrån respondenternas svar. Vi anser att våra valda teorier har styrkor så som att de kan bäst förklara organisationens arbete med tillgänglighet och de hinder som organisationen stöter på. Kommunikation är viktigt i alla organisationer och speciellt när det handlar om att förbättra organisationer eftersom det är viktigt att alla är med på vad som gäller. Det innebär att samarbete krävs från samtliga i organisationen och en villighet att samarbeta så att det kan råda en dialog i företaget istället för debatter. Delaktigheten såg vi att den inte är den bästa eftersom cheferna ansåg att de inte fick många förslag om förbättring. Det är något organisationen kan försöka uppmuntra sina medarbetare att bli bättre på eftersom det skulle öka motivationen på arbetsplatsen. Det kan cheferna göra genom att bjuda in olika personer till nätverksträffar för att diskutera och reflektera i grupp hur det ser ut på olika platser i byggnaden och generellt inom organisationen.

Vi som forskare hade inte mycket kunskap om tillgänglighet innan vi påbörjade vår undersökning men under den här resans gång så har vi förstått att tillgänglighetsarbetet är en viktig del för utvecklingen av vårt samhälle. För att det ska vara möjligt för organisationen att kunna bedriva forskningen vidare gällande ämnet så behöver fler organisationer våga satsa och våga förändra. För att kunna genomföra detta så behövs det djupare forskning och djupare kunskap både för människor med funktionshinder men även för människor utan funktionshinder. Det behövs även kunskap om hur man ska påbörja ett tillgänglighetsarbete, hur man ska underhålla det samt hur man som forskare ska utveckla det. Vi anser att vår undersökning har skapat ett resultat som inte bara visar tillgänglighetsarbete utan även att den inriktar sig på arbetsmiljö och vilka dilemman som kan stötas på där både för funktionshindrade och för en människa utan funktionshinder. Detta medför att vår undersökning har resulterat i ett arbetsvetenskapligt bidrag som många organisationer troligen inte har tänkt eller fokuserat på tidigare. Vårt resultat har kartlagt hur organisationen arbetar med tillgänglighet alltifrån hörslingor, handikappanpassade toaletter, höj- och sänkbara skrivbord till tolk och skraddarsydda datorprogram som kan vara till hjälp för alla människor. Detta visar på ett bidrag som vi kan ta lärdom av idag och agera som förebild för framtida projekt.

8. Referenslista

8.1. Litteratur

- Denscombe, Martyn (2009) *Forskningshandboken*. Lund. Studentlitteratur.
- Ellström, Per-Erik & Hultman, Glenn (2004) *Lärande och förändring i organisationer: om pedagogik i arbetslivet*. Lund. Studentlitteratur
- Gustavsson, Anders (2004). *Delaktighetens språk*. Lund
- Holme, Idar Magne & Solvang, Bernt Krohn (1997) *Forskningsmetodik. Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Håkansson, Ragnar & Hesslefors Persson, Kerstin (2003). *Samarbete: Om kommunikation, ledarskap och konflikthantering*. Stockholm: Doka
- Kvale, Steinar. & Brinkmann, Svend. (2009) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Olsson, Henny & Sörensen, Stefan (2007). *Forskningsprocessen: kvalitativa och kvantitativa perspektiv*. Stockholm: Liber.
- Patel Runa & Davidsson Bo red.(2003) *Forskningsmetodikens grunder, Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur.
- Roth, Ann-Katrine (2007) *Jämställdhetsboken: Från teori till praktik*. Stockholm
- Siré, Elena (2001) *Varsam tillgänglighet – vid ändring av byggnader och byggd miljö*. Oskarshamn: Qpress
- Svensson, Elisabeth (2008) *Bygg ikapp- för ökad tillgänglighet och användbarhet för personer med funktionsnedsättning*, 4 uppl. Stockholm : Svensk byggtjänst
- Svensson Per-Gunnar & Starrin Bengt red. (1996) *Kvalitativa studier i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.
- Thompson, Paul & McHugh, David (2009). *Att arbeta i organisationer: ett kritiskt perspektiv på organisation och arbete*. Malmö: Liber
- Trost, Jan (2004) *Kvalitativa intervjuer*. 3:e uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Wallén Göran red. (1996) *Vetenskapsteori och forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur.
- Widerberg, Karin (2002) *Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.

8.2. Vetenskapliga artiklar

- Kaye, H. S, Jans, L. H, Jones E, C (2011). Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 526-536. Hämtad från databasen ABI/ INFORM Global with Full Text

Newton, R., Ormerod, M., & Thomas, P. (2007). Disabled people's experiences in the workplace environment in England. *Equal Opportunities International*, 26(6), 610-623. Hämtad från databasen ABI/GLOBAL Inform with Full Text

Prideaux, S., & Roulstone, A. (2009). Good practice for providing disabled people with reasonable access to the built environment. *International Journal of Law in the Built Environment*, 1(1), 59-81. Hämtad från databasen ABI/GLOBAL Inform with Full Text

Smith, T. (2002). Diversity and disability: Exploring the experiences of vision impaired people in the workplace. *Equal Opportunities International*, 21(8), 59-72. Hämtad från databasen ABI/GLOBAL Inform with Full Text

8.3. Internet

Arbetsmiljöverket (2014). Funktionshinder. Hämtad 2 april 2014 från:
[http://www.av.se/\(X\(1\)S\(o0hwr114zocoq0crww0icdc5\)\)/teman/kontorsarbete/funktionshinder/index.aspx?AspxAutoDetectCookieSupport=1](http://www.av.se/(X(1)S(o0hwr114zocoq0crww0icdc5))/teman/kontorsarbete/funktionshinder/index.aspx?AspxAutoDetectCookieSupport=1)

Handikappförbundens samarbetsorgan. (2010). Handikapprörelsens syn på tillgänglighet: Projekt Tillgänglighetsgranskning. Stockholm. Hämtad 10 april 2014
Från:
<http://www.hso.se/Global/Arbete%20och%20%C3%B6rs%C3%B6rjning/Nationella%20handlingplanen/Rapporter/Handikapp%C3%B6relsens%20syn%20p%C3%A5%20tillg%C3%A4nglighet.pdf>

Myndigheten för delaktighet. (2014-04-23) Hämtade 21 maj 2014 från:
<http://www.mfd.se/tillganglighet/myndigheternas-ansvar/>

Socialstyrelsen (2014). Frågor och svar om funktionsnedsättning och funktionshinder, användning av begreppen: Hur definieras begreppen funktionsnedsättning, funktionshinder och handikapp innan förändringen? Hämtad 17 april, 2014 från:
http://www.socialstyrelsen.se/fragorochsvar/funktionsnedsattningochfunktio#anchor_2

Socialstyrelsen. Hämtad 21 maj 2014 från:
<http://socialstyrelsen.item.se/showterm.php?fTid=665>

Statistiska centralbyrån. (2014). Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2013. Stockholm. Hämtad 10 april 2014 från:
http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/AM0503_2013A01_BR_AM78BR1401.pdf

Vetenskapsrådet (2011) God forskningssed. Hämtad 7 maj 2014 från:
http://www.cm.se/webbshop_vr/pdfet/2011_01.pdf

Vi är två studenter som har studerat arbetsvetenskap i tre år. Vi är båda 29 år och har flera års arbetslivserfarenhet inom olika arbeten såsom industri, transport och administration. Vi hoppas att i framtiden jobba med personalfrågor i en större organisation.



Besöksadress: Kristian IV:s väg 3
Postadress: Box 823, 301 18 Halmstad
Telefon: 035-16 71 00
E-mail: registrator@hh.se
www.hh.se