

# Full sysselsättning?

Arbetsgivarens perspektiv på anställning  
av personer med funktionsnedsättning



INSTITUTET FÖR HANDIKAPPVETENSKAP  
SWEDISH INSTITUTE FOR DISABILITY RESEARCH



# Personer med funktionsnedsättning

- Cirka 10-20 procent av befolkningen uppger, i olika undersökningar, att de har en funktionsnedsättning.
- Av dem anger cirka hälften att de även har en nedsatt arbetsförmåga
- Personer med funktionsnedsättning har en lägre grad av arbetskraftsdeltagande än befolkningen i helhet
- Det skiljer sig åt beroende på funktionsnedsättningens art och svårighetsgrad
- Personer med funktionsnedsättning har samma vilja till att arbeta som befolkningen i helhet – arbetslösheten verkar således inte bero på bristande motivation.



# Arbetsgivarens perspektiv om pwd

---

- Grad och typ påverkar möjligheter, svårare för psykisk än fysisk f.n.
- Oro för arbetsförmåga, speciellt för de arbetsgivare som saknar direkt erfarenhet
- Negativa stereotyper: inkompetens och ineffektivitet
- Saknar relevant information och kunskap om f.n och vilka konsekvenser f.n kan ge på arbetsplatsen → osäkerhet
- Rädsla för f.n-relaterade kostnader (små företag)
- Oro för att pwd saknar kompetens och erfarenhet
- Kostnad för anpassning
- Oro för att pwd saknar utvecklingsmöjligheter



# Arbetsgivarens perspektiv

---

Arbetsgivare saknar således

- Relevant kunskap och information om pvd
- Relevant kunskap och information om anställningsrelaterade stödsystem

Kunskapsbristen medför att stereotyper (föreställningar om inkompetens, ineffektivitet och låg arbetsförmåga) får stort utrymme. Detta ger en osäkerhet som påverkar anställningsmöjligheter.

Men forskning visar också arbetsgivare är mer positiva till att anställa om de har praktisk, arbetsrelaterad erfarenhet av personer med funktionsnedsättning.



# Hållbart arbete

---

- Studie vid Örebro Universitet 2007-2010
- Drygt 300 personer med funktionsnedsättning
- Supported employment
  - Individuellt stöd som syftar till att öka inkludering för personer med funktionsnedsättning genom att tillgängliggöra arbetslivet
- Registerdata
- Intervjuer
- Kvalitativ innehållsanalys (Graneheim & Lundman, 2004)



# Arbetsgivarens perspektiv

---

Vad spelade roll vid rekrytering av personer med funktionsnedsättning?

- Arbetsgivarens attityd
- Matchning
- Subventionerade anställningar
- En anpassad arbetssituation



# Arbetsgivarens attityd

---

*” I skolan...det var en ögonöppnare...ungdomar med funktionsnedsättning...CP-skada...rullstol...några kunde inte prata...kunde inte kontrollera sina rörelser...men de var lika smarta, om inte smartare än mig och fullt medvetna om vad som hände omkring dem och det var en rejäl ögonöppnare för mig. Det är väl därför som jag gillar att underlätta för personer med funktionsnedsättningar”*



# Matchning

---

## *Rätt jobb*

*“vi har många småjobb...sitta och rensa små pluggar...det är mycket som ska göras med händerna och sådant är ju, naturligtvis, extremt dyrt att betala för,,vi har ju jobb som passar alla, oavsett deras handikapp...vi har alltid saker att göra ”*

*“ [Att anställa personer med funktionsnedsättning] är ett sätt att få folk som kan göra vissa jobb – enkla uppgifter – och som kanske inte har samma längtan efter att göra en massa olika saker men är glada över att ha ett jobb att gå till”*





# Matchning

---

*För rätt person*

*“han är en trevlig och artig ung man, en värdefull  
arbetskamrat, hjälpsam. Han säger aldrig nej till en  
arbetsuppgift – han gör den med glädje.”*



# Subventionerade anställningar

---

*“det är självklart att skulle det bli så att jag behöver betala full lön för henne så skulle jag inte kunna försvara det. Jag skulle inte kunna göra det – inte från ett produktivitetssperspektiv. Men med det förhållande som är idag, med lönebidraget, är hon en klippa. Hon gör små saker hela tiden men det går inte särskilt fort.”*



# En anpassad arbetssituation

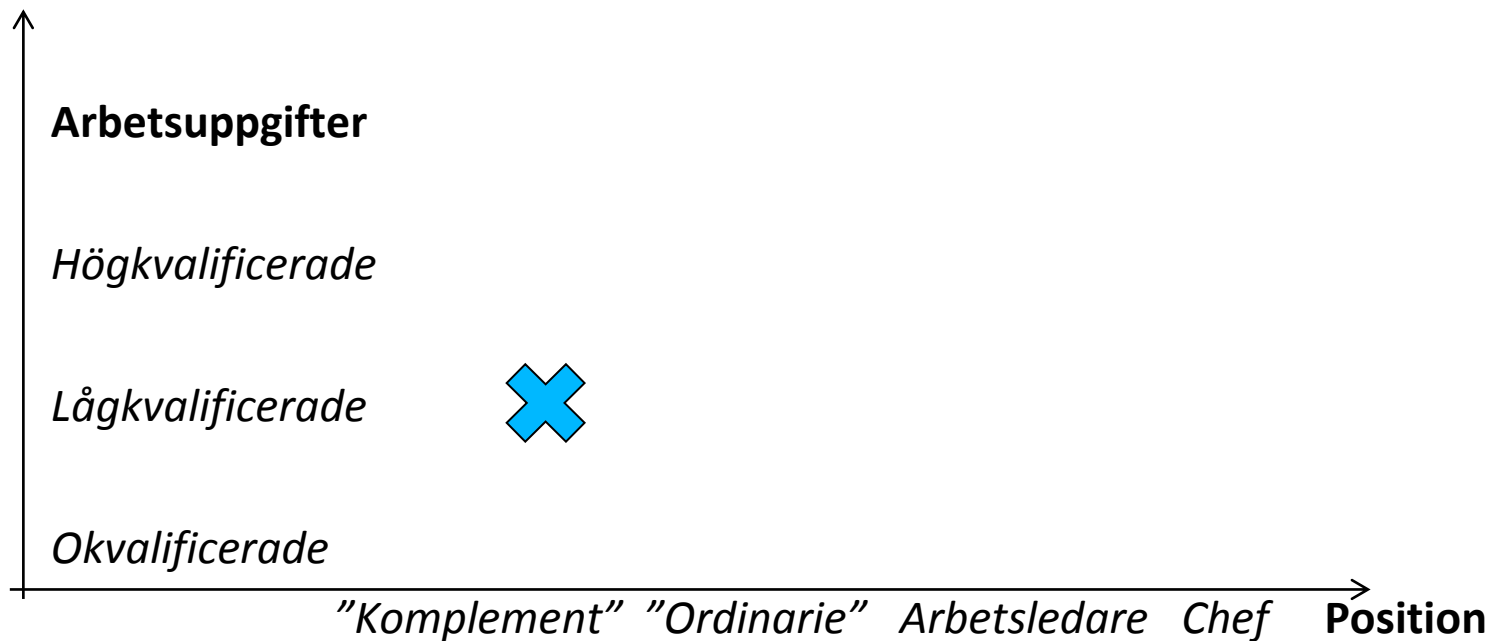
---

*“han blir jättestressad när han inte klarar av jobbet...då vill han ha mycket längre tid på sig än vad andra behöver ... och det låter vi honom få, eftersom han är anställd med lönebidrag så kan vi ju faktiskt göra så”*

# Position på arbetsmarknaden

---

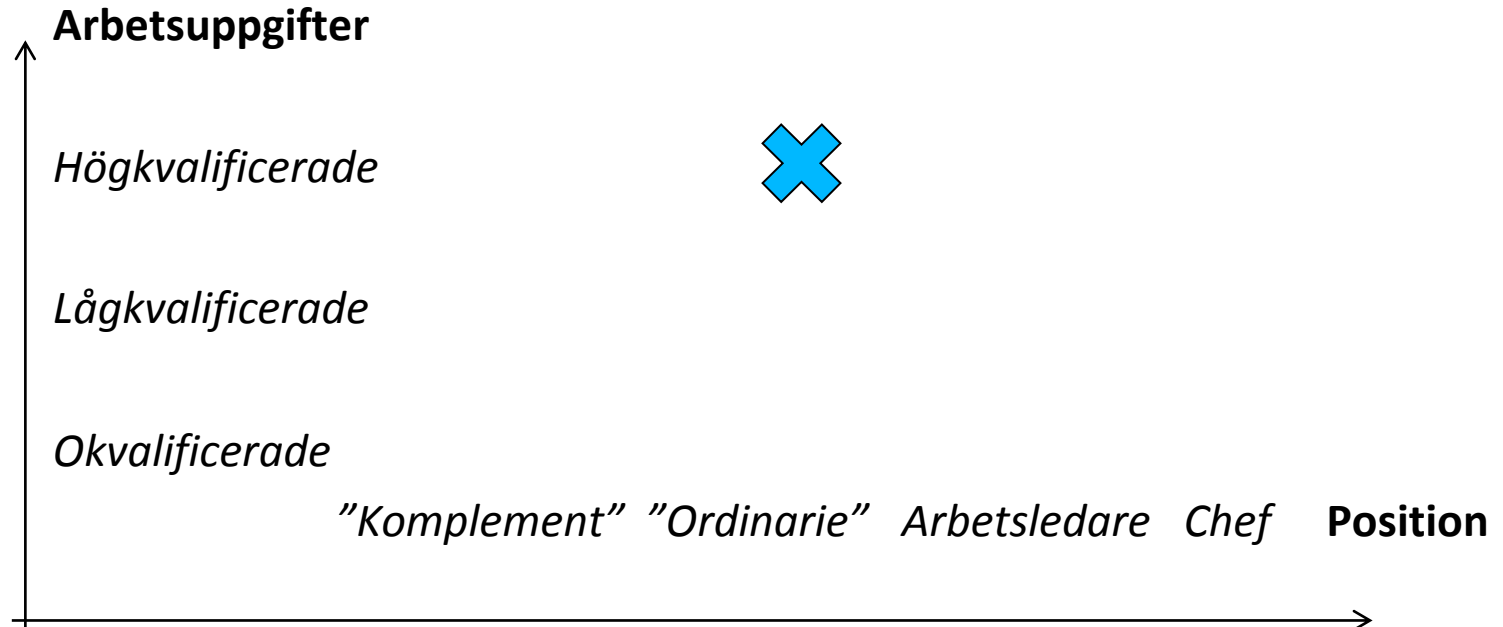
Sammantaget ledde en stereotyp förväntan om låg förmåga, i kombination med subventionerad anställning ofta till en stereotyp och symbolisk "funktionshinderposition" på arbetsmarknaden.



# Position på arbetsmarknaden

---

Detta kunde dock motveckas genom kompetens vilket minskade funktionsnedsättningens betydelse på arbetsplatsen





# Arbetsgivarens perspektiv

---

Vad kan öka möjligheten till full sysselsättning för personer med funktionsnedsättning?

- Attityd – integrerade miljöer
- Matchning – ”rätt person på rätt plats”
- Subventionerade anställningar – kompenserar lägre produktivitet
- Anpassat arbete – kompenseras av lönebidrag



# Arbetstagarens perspektiv

---

Vad kan öka möjligheten till (värde)full sysselsättning för personer med funktionsnedsättning?

- Ge möjlighet till möten i samhället
- Tillgängliggöra skola och arbetsliv för att ge möjlighet till att utveckla kompetens
- Kompensera för att tillgängliggöra arbetsplatser och samhälle på strukturell nivå snarare än att kompensera för individuell ”oförmåga”

[johanna.gustafsson@oru.se](mailto:johanna.gustafsson@oru.se)  
[johanna.gustafsson@s-activa.se](mailto:johanna.gustafsson@s-activa.se)



INSTITUTET FÖR HANDIKAPPVETENSKAP  
SWEDISH INSTITUTE FOR DISABILITY RESEARCH