



IFAU – INSTITUTET FÖR
ARBETSMARKNADSPOLITISK
UTVÄRDERING

Funktionshindrade personer med nedsatt arbetsförmåga – ett arbetsgivarperspektiv

Helena Knutsson, Kristian Persson

Funktionshindrade personer med nedsatt arbetsförmåga – ett arbetsgivarperspektiv

av

Helena Knutsson^ε och Kristian Persson[‡]

Sammanfattning

Denna rapport är en sammanställning av en enkätundersökning riktad till arbetsgivare. Frågorna rör deras erfarenheter av anställning av funktionshindrade personer med nedsatt arbetsförmåga (arbetshandikappade).

Undersökningen visar att knappt 14 procent av arbetsgivarna i Sverige vid minst ett tillfälle under de senaste fem åren har övervägt att anställa en arbetsökande med ett arbetshandikapp. Av dessa valde ca 72 procent att anställa den arbetssökande ifråga. Detta motsvarar ca 24 000 av Sveriges arbetsgivare. Av dessa arbetsgivare har 62,5 procent tidigare anställt arbetshandikappade.

Resultaten tyder på att en majoritet av arbetsgivarna som anställer arbetshandikappade får någon form av statligt stöd. De två vanligaste stödformerna är lönebidrag (60 %) och arbetsprövning/arbetspraktik (52 %). Arbetsgivarna anser också att dessa, tillsammans med ekonomiskt stöd för arbetshjälpmedel, är de åtgärder som bäst främjar anställning av arbetshandikappade. Undersökningen visar även på att det finns en brist på information hos arbetsgivarna, bl a ett generellt informationsbehov avseende vilka myndigheter arbetsgivaren kan vända sig till och vilka statliga stöd man kan få.

^ε Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU). E-post: helena.knutsson@konj.se

[‡] Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU), Box 513, 751 20 Uppsala. Tel: 018 – 471 70 90. E-post: kristian.persson@ifau.uu.se

Författarna riktar ett stort tack till Rådet för arbetslivsforskning (Ralf) för finansiellt stöd och till de arbetsgivare som tagit sig tid att besvara den enkät på vilken rapporten baseras. Författarna är även tacksamma för värdefulla synpunkter och kommentarer från Peter Skogman Thoursie, Susanne Ackum Agell, Anders Forslund, projektets referensgrupp, Sonja Fransson, Anders Karlsson, Guy Lööv, Anders Wikman samt deltagare vid seminariet vid IFAU den 8 november 2000.

Innehållsförteckning

1	Inledning	4
1.1	Bakgrund.....	4
1.2	Uppdrag	5
1.3	Begrepp.....	5
1.4	Tidigare undersökningar	6
1.4.1	Tidigare undersökningar ur ett individperspektiv.....	7
1.4.2	Tidigare undersökningar ur ett arbetsgivarperspektiv	8
2	Enkätens uppbyggnad och innehåll.....	9
3	Regelverk	11
3.1	Arbetsgivaren och den arbetssökande.....	11
3.1.1	Regelverk inom Arbetsmarknadsverket	11
3.2	Arbetsgivaren och den anställda	15
4	Arbetsgivarnas erfarenhet av anställning av funktionshindrade	17
4.1	Arbetsgivare som övervägt att anställa	18
4.2	Arbetsgivares erfarenhet av någon anställd	20
4.3	Arbetsgivare utan erfarenhet från någon av situationerna	22
4.4	Anställningspolicy	23
5	Arbetsgivare som övervägt att anställa	24
5.1	Arbetsgivarens anställningsbeslut.....	24
5.2	Rekryteringen.....	26
5.2.1	Arbetsgivares tidigare erfarenhet.....	26
5.2.2	De arbetssökandes funktionshinder	29
5.2.3	Kontaktvägar	31
5.2.4	Anställningsform	34
5.2.5	Arbetsprövning/arbetspraktik	35
5.2.6	Anpassningar och statliga stöd	35
5.3	Arbetsgivares uppfattning om anställningen i stort	38
5.4	Skäl till att inte anställa.....	40
5.5	Arbetsgivarnas uppfattning om underlättande faktorer	41
6	Arbetsgivarna som har/har haft någon anställd.....	44
6.1	De anställdas funktionshinder.....	44
6.2	Effekter för arbetsgivaren	44
6.3	Ekonomiskt stöd	45
6.4	Arbetsgivarnas uppfattning om den politik som bedrivs	46

6.5 Arbetsgivarnas uppfattning om underlättande faktorer	47
7 Arbetsgivare utan erfarenhet av de två situationerna	49
7.1 Arbetsgivarnas kunskap	49
7.2 Arbetsgivarnas möjlighet att anställa funktionshindrade.....	50
8 Slutsatser och diskussion	53
Referenser	57
Bilaga 1	60
Regeringens uppdrag.....	60
Bilaga 2	62
Metod, bortfall och svarsfrekvens.....	63

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Sverige har sedan länge haft ambitionen att alla människor, som så önskar, ska få ta del av arbetslivet. Vikten av detta aktualiseras än mer i ljuset av den högkonjunktur som präglat svensk ekonomi under de senaste åren. I en situation då arbetsgivarnas behov av arbetskraft har ökat, kommer det allt fler signaler om att arbetsgivare upplever brist på arbetskraft och har svårigheter att rekrytera.

Trots detta finns det grupper på arbetsmarknaden som har en fortsatt hög arbetslöshet och även ett lågt arbetskraftsdeltagande. Detta gäller bl a personer som p g a funktionshinder har begränsad arbetsförmåga.¹

Trots att nära 11 procent av personerna i arbetsför ålder uppger att de är funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga, finns det en stor brist på kunskap om funktionshindrades deltagande på arbetsmarknaden. På senare år har kunskapsläget förbättrats, men de genomförda studierna utgår oftast ifrån individens perspektiv och situation. Idag saknas dels kunskap om vilka arbetsgivare som har anställt funktionshindrade personer, dels kunskap om vilka erfarenheter de har av dessa anställningar. Denna rapport syftar till att förbättra kunskapsläget inom dessa områden.

På uppdrag av regeringen har IFAU genomfört en undersökning av arbetsgivarnas erfarenhet av anställning av funktionshindrade personer med nedsatt arbetsförmåga.² Undersökningen har genomförts i form av en enkätstudie. Föreliggande rapport är disponerad enligt följande: de första kapitlen redogör för undersökningens bakgrund, däribland syfte, begrepp och enkätens utförande. Därpå redovisas översiktligt det regelverk som berör anställning av funktionshindrade personer med nedsatt arbetsförmåga. Därefter följer, i rapportens huvuddel, en redovisning av enkätens svar. I rapportens sista del förs en avslutande diskussion kring resultaten.³

¹ Enligt tilläggsundersökningen till arbetskraftsundersökningen (AKU, Statistiska Centralbyrån, 1999) har dessa personer både ett lägre arbetskraftsdeltagande och en högre arbetslöshetsnivå än dem utan funktionshinder.

² Uppdraget återfinns i *Bilaga 1*.

³ I denna rapport fokuseras endast på ett begränsat antal frågor i enkätformuläret. En fullständig tabulering över frågornas svar samt enkätformuläret kan erhållas från IFAU vid förfrågan.

1.2 Uppdrag

IFAU har fått i uppdrag av regeringen att undersöka arbetsgivares vilja att anställa funktionshindrade. Formuleringen "...vilja att anställa funktionshindrade" kan tolkas på flera olika sätt. Vi har av den anledningen preciserat uppdraget och valt att fokusera på arbetsgivarnas anställningsbeslut och erfarenheter av att ha funktionshindrade anställda. Ett skäl till detta är att kunskapen om arbetsgivarens perspektiv i denna fråga är bristfällig. I ett första skede finns därför ett behov av att kartlägga vilka arbetsgivare som anställt funktionshindrade personer och vilka erfarenheter de har av denna anställning.

Vi har vidare preciserat uppdraget till att avse funktionshindrade personer med nedsatt arbetsförmåga (hädanefter benämnda arbetshandikappade).⁴

Arbetsgivarens erfarenhet av att ha arbetshandikappade anställda kan tänkas uppstå i två separata situationer; dels i en anställningssituation där arbetsgivaren överväger att anställa en funktionshindrad person, dels genom att arbetshandikapp uppkommer, t ex genom skada eller sjukdom, hos en redan anställd. Vi kommer därför att studera båda fallen, vilket medför att vi, utöver det egentliga uppdraget, även får kunskap om hur arbetsgivarnas erfarenheter skiljer sig åt mellan dessa två typsituationer.

Regeringen och Rådet för arbetslivsforskning (Ralf) har finansierat undersökningen.

1.3 Begrepp

Undersökningen avgränsas till att studera funktionshindrade personer *med nedsatt arbetsförmåga*. För att förstå bakgrunden till denna avgränsning följer nedan en diskussion om vad som avses med de begrepp som finns och som är nära sammanlänkade (funktionsnedsättning, funktionshinder och handikapp).

Alla tre begreppen kan ses som sammanlänkade i det att de beskriver en process. Världshälsoorganisationen (1980)⁵ beskriver detta i tre dimensioner baserat på konsekvenserna av exempelvis en sjukdom eller skada. *Funktionsnedsättning* avser en förlust eller avvikelser av den psykologiska, fysiska eller anatomiska strukturen/funktionen. *Funktionshinder* relaterar i sin tur till konsekvenserna av funktionsnedsättningen i termer av individens funktionella utförande och aktivitet. Funktionshinder är en restriktion eller

⁴ Begreppen reds ut i *Avsnitt 1.3*.

⁵ "International Classification of Impairments, Disabilities and Handicap" (ICIDH). Det pågår idag ett arbete med en ny version (ICIDH-2) som förväntas godkännas år 2001.

oförmåga att utföra en aktivitet inom ramarna av vad som anses normalt för en människa. *Handikapp* handlar om de nackdelar som individen upplever som resultat av funktionsnedsättning och funktionshinder; handikapp reflekterar således interaktionen med och anpassningen till individens omvärld.

Även FN:s sociala standardregler (FN 1993) fokuserar på interaktionen med individens omvärld. Funktionsnedsättning ges här innebörden att människor kan ha *funktionsnedsättningar* på grund av fysiska eller intellektuella skador eller sjukdomar, medicinska tillstånd eller mentalsjukdomar. Skador, tillstånd eller sjukdomar kan vara bestående eller av övergående natur. Begreppet *handikapp* avser i sin tur förlust eller begränsning av möjligheterna att delta i samhällslivet på samma sätt som andra. Syftet med begreppet handikapp är att fästa uppmärksamheten på brister i miljön och inom olika samhällsområden. Exempel på detta är brister i information och utbildning, som hindrar människor att delta på lika villkor.

I Sverige används oftast begreppet arbetshandikappad inom arbetsmarknadspolitiken. Enligt förordning (2000:630) om särskilda insatser för personer med arbetshandikapp, är en arbetshandikappad en person vars funktionshinder medför nedsatt arbetsförmåga och som därför har eller kan förväntas få svårigheter att få eller behålla ett reguljärt arbete. Arbetshandikapp ska anges om det visar sig att en arbetssökande på grund av funktionsnedsättning är i behov av särskilda insatser på arbetsförmedling/arbetsmarknadsinstitut (AF/AMI). Personen ifråga ska tillsammans med förmedlare samråda och då konstatera och dokumentera att det föreligger ett arbetshandikapp.

I denna undersökning används begreppet *funktionshindrad med nedsatt arbetsförmåga* synonymt med *arbetshandikappad*. Att vi valt att avgränsa undersökningen till de situationer då funktionshinder medför nedsatt arbetsförmåga beror på att det relevanta är då funktionshindret sätts i relation till specifika arbetsuppgifter och individens möjligheter att utföra dessa. Detta betonar att funktionshindret i just det aktuella arbetet påverkar personens arbetsförmåga.

1.4 Tidigare undersökningar

Kunskapen om de funktionshindrades situation på arbetsmarknaden är begränsad och kunskapen om de arbetsgivare som anställt funktionshindrade är i det närmaste obefintlig. På senare år har kunskapsläget blivit marginellt bättre. De flesta befintliga undersökningarna studerar dock anställning – eller frånvaron av anställning – ur ett individperspektiv. Nedan redovisas tidigare

genomförda undersökningar baserade på dels individens, dels arbetsgivarens perspektiv.

1.4.1 Tidigare undersökningar ur ett individperspektiv

Två av de undersökningar som kan sägas vara mest heltäckande vad gäller funktionshindrades situation på arbetsmarknaden är SCB (1997, 1999). Studierna är tilläggsundersökningar till AKU och är återkommande med två års mellanrum. *Tabell 1* nedan sammanfattar några centrala delar avseende arbetsmarknaden för funktionshindrade under 1998.

Tabell 1 Funktionshindrade och inte funktionshindrade som andel i befolkningen och arbetskraften samt andel arbetslösa

	I befolkningen	I arbetskraften	Arbetslösa
Inte funktionshindrade	82,9%	78,3%	5,1%
Funktionshindrade utan nedsatt arbetsförmåga	6,6%	80,4%	4,3%
Funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga	10,5%	61,9%	9,1%

Källa: SCB (1999)

Tabellen visar att en majoritet av de funktionshindrade anser att de har nedsatt arbetsförmåga och att den stora skillnaden mellan andel i arbetskraften och andelen arbetslösa står att finna i jämförelse mellan funktionshindrade *med* och *utan* nedsatt arbetsförmåga – de förra har väsentligt lägre arbetskraftsdeltagande och högre arbetslöshet än dem utan funktionshinder, medan de funktionshindrade utan nedsatt arbetsförmåga faktiskt har ett högre arbetskraftsdeltagande och en lägre arbetslöshet än dem utan funktionshinder.

Liljegren (1998) visar att andelen arbetshandikappade inskrivna vid AF/AMI som övergått till arbete har varit betydligt lägre än för övriga arbetssökande under både låg- och högkonjunktur. Detta gäller perioden 1987/88 till 1996/97 och avser de personer som registrerats på AF/AMI som utan arbete eller i en arbetsmarknadsutbildning. 40 procent av de arbetshandikappade som gått till arbete har börjat anställning med lönebidrag, skyddad anställning hos offentlig arbetsgivare (OSA) eller anställning vid Samhall.

Melkersson (1999b) analyserar arbetslöshetens varaktighet bland personer med arbetshandikapp. Slutsatsen är att sannolikheten att erhålla någon form av

arbete är konstant eller svagt ökande över tiden. Sannolikheten att arbetslösheten upphör genom att utträde ur arbetskraften ökar dock ju längre arbetslöshetsperioden varar.

Det finns även ett antal utvärderingar, uppföljningar och studier av de olika statliga stödinsatserna bland de undersökningar som baseras på ett individperspektiv. Exempel på sådana är Michalakis (2000), Melkersson (1999a), samt Ams årsrapporter avseende de arbetsmarknadspolitiska programmen.⁶

Utöver detta finns ett flertal undersökningar som initierats och/eller genomförts av intresseorganisationer inom handikapprörelsen. Se exempelvis Samarbetsprojekt mellan 15 ungdomsorganisationer inom handikapprörelsen (1999).

1.4.2 Tidigare undersökningar ur ett arbetsgivarperspektiv

De flesta studier som behandlar gränssnittet mellan arbetsgivare och arbetssökande, t ex rekryterings- och eller attitydundersökningar, brukar i större eller mindre omfattning behandla funktionshindrade. Dessa undersökningar är dock inte fokuserade på de funktionshindrade personerna. En sådan studie är Klingvall (1998). Denna undersökning behandlar, utöver arbetsgivarnas uppfattning om arbetsförmedlingarnas arbete och värdering av arbetsmarknadsutbildning, även arbetsgivarnas attityder till att anställa personer som haft en svag ställning på arbetsmarknaden under 1990-talet. Dessa grupper omfattar i rapporten inte bara personer med funktionshinder, utan även långtidsarbetslösa i allmänhet, invandrare samt arbetssökande över 55 år. Någon tydlig fokusering på och analys av gränssnittet mellan arbetsgivare och arbetssökande med funktionshinder finns således inte. I frågan om arbetsgivarnas inställning till funktionshindrade antyder rapporten svar att arbetsgivare har en relativt negativ inställning till att anställa funktionshindrade och att de arbetsgivare som uttrycker detta tillhör den privata tjänstesektorn. Dock är inställningen till att anställa funktionshindrade positiv i de skogsläna.

En pilotstudie (Lagerkvist och Harri, 1998) som genomförts vid Centrum för Handikappforskning i Uppsala behandlar hur arbetsgivare i små och medelstora företag agerar när de anställt funktionshindrade personer.

⁶ Se till exempel Ams (1999).

Lagerkvist (1998) har medels strukturerade intervjuer studerat Samhall och fem privata arbetsgivare i Västerbottens län. Resultaten av studien visar på att arbetsgivarna anser att ekonomiskt stöd är en förutsättning för att anställa, att arbetsgivarna upplever en brist på information före anställningen samt att typen av funktionshinder inte spelar någon större roll för anställning.

2 Enkätens uppbyggnad och innehåll

Arbetsgivarna på den svenska arbetsmarknaden har i olika utsträckning och på olika sätt erfarenheter av arbetshandikappade. Med utgångspunkt från vårt uppdrag skulle det ha varit mest naturligt att ställa frågor till de arbetsgivare som faktiskt övervägt att anställa arbetshandikappade. Den gruppen går emellertid inte att identifiera i något register. Därför har denna kartläggning genomförts som en urvalsundersökning bland arbetsställen som varit verksamma i minst två år och som hade en eller fler personer anställda. Samhallföretagen undantogs i undersökningen av den enkla anledning att ett av deras mål är att anställa arbetshandikappade.

Detta innebär att de svarande arbetsgivarna kan delas in i fyra grupper: i) arbetsgivare som anställt en arbetshandikappad, ii) arbetsgivare som övervägt att anställa en arbetshandikappad, men som valde att inte anställa, iii) arbetsgivare som har en anställd som fått sin arbetsförmåga nedsatt på grund av olycka eller sjukdom⁷, samt iv) arbetsgivare som inte har varit i någon av ovan nämnda situationer. De tre första grupperna är inte varandra uteslutande, eftersom en arbetsgivare som valt att anställa också mycket väl kan ha en anställd som genom olycka eller sjukdom blivit funktionshindrad. I vår enkät prioriterar vi frågan om anställning/inte anställning. Frågan om huruvida någon anställd blivit arbetshandikappad under anställningstiden ställs till arbetsgivarna i grupp i) och ii) i ett senare skede i enkäten.

Även om enbart de arbetsgivare som ingår i kategorierna i) och ii) har direkta erfarenheter som är relaterade till beslut om att anställa eller inte anställa arbetshandikappade kan det ge viss information att ställa frågor även till de arbetsgivare som har erfarenheter av anställda som drabbats av arbetshandikapp under pågående anställning (grupp iii); vi har alltså ställt

⁷ Detta ligger utanför det egentliga uppdraget från regeringen, men eftersom arbetsgivarna ändå skulle svara på enkäten fann vi en möjlighet att utan extra kostnader även studera denna grupp arbetsgivare.

frågor till denna grupp som förhoppningsvis kan kasta ljus även över de faktorer som påverkar anställningsbeslutet.

Den grupp som vare sig har övervägt att anställa eller haft någon anställd med ett arbetshandikapp (grupp iv) är den grupp som fått besvara det minsta antalet frågor – alla frågor till denna grupp av arbetsgivare blir med nödvändighet hypotetiska och därmed svårare att tolka. Att vi ändå ställt frågor till den här gruppen hänger bl a samman med att vi hade anledning att tro att den här gruppen skulle vara stor.

Samtliga arbetsgivare har tillfrågats om den aktuella arbetsplatsen, t ex arbetsställets storlek.⁸

I första hand har vi strävat efter att i frågorna uppnå jämförbarhet mellan de arbetsgivare som valde att anställa den arbetshandikappade med dem som valde att inte anställa trots möjligheten. Den information vi inhämtat från arbetsgivarna är såväl information om den arbetssökande, t ex utbildningsnivå, typ av funktionshinder etc, som om rekryteringsprocess och typ av anställningskontrakt. Vi har även frågat om arbetsgivarnas tidigare erfarenheter av att anställa arbetshandikappade.

Vi ställer vidare frågor om de konsekvenser anställningen haft för de arbetsgivare som anställt respektive skulle ha haft för arbetsgivarna om de anställt. Detta handlar såväl om fysiska, t ex ombyggnation, inköp av hjälpmedel, som om mer organisatoriska konsekvenser, t ex anpassade arbetsuppgifter, reducerat arbetstempo. Till de arbetsgivare som anställt arbetshandikappade riktade vi frågan om de erhållit någon statlig subvention, vilken typ av ersättning det var och i vilken utsträckning de ansåg att denna kompenserat dem.

Arbetsgivarna ombads även att uttala sig om hur de värderar olika åtgärder som syftar till att underlätta för funktionshindrade att erhålla anställning och hur väl anställningen har fungerat.

Frågorna som riktar sig till den grupp av arbetsgivare som har erfarenheter av att någon av deras anställda blivit funktionshindrad till följd av olycka eller sjukdom är mindre omfattande. Dessa frågor rör sig t ex om vilken typ av funktionshinder personen har, vilka åtgärder arbetsgivaren har vidtagit etc. Även denna grupp har fått värdera olika åtgärder som syftar till att underlätta för funktionshindrade att erhålla anställning.

⁸ Vi här även inhämtat registerinformation (bl a branschtillhörighet, lokalisering) om arbetsgivarna från SCB:s sysselsättningsregister RAMS 98.

De arbetsgivare som inte har någon erfarenhet av funktionshindrade fick ta ställning till tre typfall av funktionshindrade och om man på deras arbetsplats kunnat anställa dessa personer.

3 Regelverk

Kapitel 3 syftar till att beskriva det regelverk som berör anställning av arbetshandikappade. Kapitlet inleds med en beskrivning av förhållandet mellan arbetsgivare och arbetssökande, medan nästföljande avsnitt redogör för relationen mellan arbetsgivare och den anställde.

3.1 Arbetsgivaren och den arbetssökande

Lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder⁹ omfattar relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Lagen innebär förbud mot såväl direkt som indirekt diskriminering. Direkt diskriminering innebär att en arbetsgivare missgynnar en person med funktionshinder genom att behandla personen mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat personer utan sådant funktionshinder i en likartad situation. Missgynnandet ska ha ett samband med funktionshindret. Om en persons arbetsförmåga är nedsatt är situationen inte likartad, men arbetsgivaren kan genom att vidta stöd- och anpassningsåtgärder skapa en situation som är likartad då det skäligen kan krävas att arbetsgivaren vidtar sådana åtgärder.

Indirekt diskriminering innebär att arbetsgivaren tillämpar en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med funktionshinder i jämförelse med personer utan funktionshinder.

3.1.1 Regelverk för Arbetsmarknadsverket

Arbetsmarknadsverket (AMV) kan tillhandahålla ett antal tjänster och insatser för att, som det uttrycks i förordning (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten, bl a på ett effektivt sätt sammanföra den arbetssökande

⁹ Eftersom denna rapport koncentrerar sig på funktionshindrade *med nedsatt arbetsförmåga* är det väl värt att påpeka att ovan diskuterade lag omfattar alla funktionshindrade.

med den som söker arbetskraft och underlätta för personer med svag ställning på arbetsmarknaden att få arbete och förhindra utslagning från arbetsmarknaden.

Verksamheten hos AMV bedrivs i form av platsförmedling, vägledning, arbetsmarknadspolitiska program, arbetslivsinriktad rehabilitering, arbetslivstjänster samt vissa arbetsfrämjande åtgärder. AMV kan tillhandahålla ytterligare resurser för personer som behöver mer stöd och rådgivning i sitt arbetssökande. En sådan resurs är Arbetsmarknadsinstitutet (AMI) som bedriver vägledning och arbetslivsinriktad rehabilitering och som därmed kompletterar de offentliga Arbetsförmedlingarna (AF). Målet med AMI:s verksamhet är att den arbetssökande ska hitta, få och behålla ett arbete i första hand på den reguljära arbetsmarknaden. Exempel på insatser från AMI är kartläggning av stödinsatser, funktionsbedömning, vägledning, arbetsprövning och arbetsplatsanpassning.

Tidigare har AMI innehaft en mer fristående roll gentemot AF i det att de enskilda ärendena fullföljts från början till slut. Under sommaren 2000 påbörjades dock ett arbete med att integrera AMI mer i AF:s verksamhet.

Till de ytterligare resurser som personer med arbetshandikapp kan ta del av, räknas det arbetsmarknadspolitiska programmet som regleras i förordning (2000:630) om särskilda insatser för personer med arbetshandikapp. Nedan ges en beskrivning av programmets olika beståndsdelar. Gemensamt för de olika insatserna är att de syftar till att kompensera nedsättning i arbetsförmåga samt att stärka dessa personers möjligheter att få eller behålla ett arbete. Insatserna avser personer med arbetshandikapp, som är minst 20 år och uppfyller de särskilda villkor som finns under respektive åtgärd.

- **Stöd till hjälpmedel på arbetsplatsen**

Stöd till hjälpmedel på arbetsplatsen innebär ett ekonomiskt stöd för arbetshjälpmedel eller andra anordningar som en person med arbetshandikapp behöver i sitt arbete. Bidraget kan sökas av såväl arbetsgivaren som arbetstagaren.

Stödet för någon som är anställd lämnas endast för behov som framkommer under anställningens första tolv månader. Stödet får inte gälla hjälpmedel som normalt behövs i verksamheten eller som kan ersättas genom annat statligt stöd eller som i lag eller förordning ska utföras utan stöd.

Bidraget kan lämnas med upp till 50 000 kronor för arbetstagaren och arbetsgivaren vardera. Ett högre belopp kan beviljas om det gäller datoriserade hjälpmedel.

- **Särskilda insatser för syn – och hörselskadade**

Stödet för särskilda insatser för syn- och hörselskadade avser ekonomiskt bidrag till bl a kostnader för utbildning av ett personligt biträde i teckenspråk för döva, utbildning av ett personligt biträde eller en tolk för dövblinda. Stödet utgår med högst 50 000 kr per år.

- **Stöd till personligt biträde**

Stöd till personligt biträde innebär ekonomiskt bidrag till ett personligt biträde för en person med arbetshandikapp. Ersättningen utgår med högst 50 000 kr per år. Företagare som har anställt en arbetshandikappad med stora kommunikationssvårigheter kan erhålla högst 100 000 kr i stöd per år.

- **Särskild stödperson för introduktion och uppföljning (SIUS)**

Insatsen innebär att en särskild stödperson, s k SIUS-konsulent, utses till en person med arbetshandikapp. Syftet är att ge stöd och träning i inledningsstadiet av en anställning till en person som har stort behov av individuellt stöd. SIUS-konsulenten, som är anställd av AMV, ska ha kompetens i introduktionsmetodik. Stödet kan exempelvis innebära kartläggning av lämpliga arbetsuppgifter och behov av stödinsatser, i vissa fall arbetar SIUS-konsulenten på arbetsplatsen tillsammans med den arbets sökande.

Under introduktionstiden råder inget anställningsförhållande, men den arbets sökande likställs med arbetstagare vad gäller vissa bestämmelser i arbetsmiljölagen. Insatsen kan pågå i högst sex månader under introduktionen samt under uppföljningen av anställningen.

- **Särskilt stöd vid start av näringsverksamhet**

Stöd vid start av näringsverksamhet innebär ekonomiskt bidrag till arbetslösa personer med arbetshandikapp som har kostnader för att skaffa utrustning eller andra kostnader när de startar egen näringsverksamhet. Stödet får lämnas till en funktionshindrad som inte utan arbetsmarknadspolitiskt program kan erhålla ett lämpligt arbete på den reguljära arbetsmarknaden.

Ersättningen är högst 60 000 kr per person förutsatt att näringsverksamheten kan antas ge ett väsentligt tillskott till försörjningen. Om det inte finns särskilda

skäl ska bidraget betalas tillbaka om verksamheten läggs ned eller säljs inom tre år efter det att stödet lämnats.

- **Lönebidrag**

Lönebidrag innebär en subvention av arbetsgivarens lönekostnad för en anställd person med arbetshandikapp. Bidraget får lämnas om en person med arbetshandikapp inte bedöms kunna få eller behålla ett arbete utan stödet och personens behov inte kan tillgodoses genom någon annan insats.

Lönebidrag kan lämnas vid nyanställning. Bidragets storlek fastställs med hänsyn tagen till arbetstagarens grad av nedsättning i arbetsförmågan i förhållande till arbetsuppgiften. Som huvudregel gäller högst 80 procent av arbetsgivarens bidragsgrundade lönekostnad, men kan i vissa fall vara högre. Bidragsgrundad lönekostnad är en bruttolön på högst 13 700 kr per månad. Målet är att subventionen ska avta allteftersom den anställdes arbetsförmåga ökar och bidraget har därför en restriktion vad gäller hur länge bidraget kan utgå, vilket är i högst 4 år. Undantag kan dock medges.

- **Skyddat arbete**

Skyddat arbete innebär arbete för arbetshandikappade vars arbetsförmåga är så nedsatt att personen inte kan erhålla arbete på den reguljära arbetsmarknaden och vars behov inte kan tillgodoses genom andra insatser. Skyddat arbete finns i två former; skyddat arbete hos Samhall samt skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare. Till skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare anvisas endast personer som har socialmedicinskt arbetshandikapp, är berättigade till insatser enligt Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) eller på grund av långvarig och svår psykisk sjukdom inte tidigare haft kontakt med arbetslivet eller varit borta från det under en längre tid. Stödet innebär ekonomiskt bidrag i enlighet med det som gäller för lönebidrag, bidragets storlek kan dock här uppgå till hela den bidragsgrundade lönekostnaden.

Statistik från AMV visar att 116 243 personer var inskrivna som arbetshandikappade vid AF under september månad 2000.¹⁰ *Tabell 2* redovisar antalet personer med arbetshandikapp som deltog i de olika arbetsmarknadspolitiska programmen under samma månad.

¹⁰ Denna siffra inkluderar de arbetshandikappade personer som är anställda i Samhallkoncernen, vilket var 26 974 personer under september månad år 2000 (1 månads eftersläpning).

Tabell 2 Antal personer med arbetshandikapp i de arbetsmarknadspolitiska programmen

Arbetsmarknadspolitiskt program	Antal personer
Konjunkturberoende program, därav	
- Arbetsmarknadsutbildning	5 315
- Arbetspraktik	5 169
- Arbetlivsinriktad rehabilitering	5 054
- Förstärkt anställningsstöd, 2-årsinskrivna	1 683
- Aktivitetsgarantin	1 221
Särskilda insatser för personer med arbetshandikapp, därav	
- Stöd till hjälpmedel på arbetsplatsen	-
- Särskilda insatser för syn- och hörselskadade	-
- Stöd till personligt biträde	-
- Särskild stödperson för introduktion och uppföljning (SIUS)	287
- Särskilt stöd vid start av näringsverksamhet	-
- Lönebidrag	48 578
- Skyddat arbete i form av OSA	5 222

Källa: Händel databas, Ams

Notera: Tabellen redovisar antalet deltagare i respektive program under september månad 2000. Endast de fem konjunkturberoende programmen med flest antal arbetshandikappade deltagare redovisas. - innebär att uppgift saknas.

3.2 Arbetsgivaren och den anställda

I de fall där någon anställd, t ex genom skada eller olycka, blir funktionshindrad och får sin arbetsförmåga nedsatt, skiljer sig regelverket i många avseenden från vad som diskuteras i *Avsnitt 3.1*.

I de fall där en anställds arbetsförmåga blir nedsatt till följd av funktionshinder har arbetsgivaren ett långtgående anpassningsansvar i sin verksamhet. Anpassningsansvaret regleras i arbetsmiljölagen (1977:1160)¹¹. Arbetsgivaren ska i sin verksamhet ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar att utföra arbetsuppgiften. Detta kan ske genom att anpassa arbetsförhållandena eller genom att vidta andra åtgärder, som exempelvis anskaffa tekniska arbetshjälpmedel, förändra arbetsorganisationen eller arbetstiderna. Även vid planläggning eller anordnandet av arbetet ska

¹¹ Arbetsmiljölagen är en ramlag, vilket innebär att den sätter de yttre ramarna för arbetsmiljöarbetet. Hur lagen ska tillämpas mer i detalj anges i Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter och allmänna råd som bl a finns på www.arbksky.se.

arbetsgivaren beakta människors olika förutsättningar att utföra arbetsuppgifterna.

Vidare ska arbetsgivaren se till att det finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet. Yrkesinspektionen utövar tillsyn över att arbetsmiljölagen och att Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter följs.

Enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring har arbetsgivaren ett förstahandsansvar för att uppmärksamma och utreda behov av arbetslivsriktad rehabilitering. Arbetsgivaren ska även se till att åtgärderna kommer till stånd samt finansiera dem. Ansvar för finansieringen begränsas till det ansvar som arbetsgivaren har för åtgärder inom eller i anslutning till den egna verksamheten eller för att den anställde ska kunna vara kvar i verksamheten.¹² Exempel på sådana åtgärder är arbetsprövning, arbetsträning, utbildning och omplacering.

Lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder omfattar även relationen mellan arbetsgivaren och den anställde (se *Avsnitt 3.1*). I detta sammanhang kan det även vara av intresse att kortfattat beröra arbetsgivarens arbetsrättsliga ansvar i enlighet med lagen (1982:80) om anställningsskydd (Las). Enligt Las ska uppsägning av en anställd vara saklig grundad. I enlighet med förarbetena till Las samt Arbetsdomstolens praxis är nedsatt arbetsförmåga p g a funktionsnedsättning eller sjukdom inte saklig grund för en uppsägning (SOU 2000:78). Uppsägning p g a sjukdom kan i regel endast ske i de fall arbetstagarens arbetsförmåga blivit varaktigt nedsatt i sådan mån att han/hon inte längre kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren. Det föreligger därför inte saklig grund för uppsägning om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren i stället bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Den offentliga sektorns ansvar vid arbetslivsriktad rehabilitering finns inom fyra parallella sektorer; landstingets hälso- och sjukvård, kommunens socialtjänst samt arbetsförmedling och försäkringskassa. Försäkringskassan har det övergripande och samordnade ansvaret för den arbetslivsriktade rehabiliteringen. Landstingets hälso- och sjukvård ansvarar för den medicinska

¹² Arbetsgivaren betalar arbetstagarens sjuklön de första 14 dagarna (exklusive karensdag). Det finns dock möjlighet för arbetsgivaren att teckna en frivillig försäkring mot kostnader för sjuklön. Försäkringskassan i sin tur, beslutar och betalar ut sjukersättning (inklusive rehabiliteringspenning), arbetsskadeersättning och sjukbidrag/förtidspension, i de fall det blir aktuellt.

rehabiliteringen¹³, medan kommunen har det yttersta ansvaret för att invånarna i kommunen får den hjälp, service och stöd de behöver.¹⁴ Däremot skiljer sig systemet åt både med avseende på ansvariga myndigheter och regelverk beroende på om den person det berör är anställd eller arbetsökande. Försäkringskassorna ansvarar för rehabiliteringen av redan anställda, AMV tar vid då personen är arbetsökande.

Hos försäkringskassan kan arbetsgivaren och den anställde ansöka om bidrag för arbetshjälpmedel eller andra anordningar som behövs för att den anställde ska kunna utföra sitt arbete. Bidraget är maximalt 50 000 kronor för arbetsgivare och den anställde vardera, datoriserade hjälpmedel får dock beviljas ett högre belopp. Undantag kan medges.¹⁵ Arbetsgivaren har dock som påpekats tidigare ett generellt anpassningsansvar i att se till att förebygga ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen. Notera att arbetsgivaren även i vissa fall kan erhålla lönebidrag (se *Avsnitt 3.1.1*). Detta gäller om en anställd återgår till arbetet efter att ha haft helt sjukbidrag eller när en arbetstagare som tidigare haft en anställning med lönebidrag får sin arbetsförmåga försämrad inom tre år från det att lönebidrag senast lämnades och behov av lönebidrag finns på nytt.

4 Arbetsgivarnas erfarenhet av anställning av funktionshindrade

Kapitel 4 är det första av fyra kapitel som redovisar svar från enkätundersökningen. Detta kapitel syftar till att ge en övergripande bild av arbetsgivarnas erfarenhet. Närmare bestämt redogör kapitlet för hur arbetsgivarna grupperar sig beroende på vilka erfarenheter arbetsgivaren har av de två situationerna ”övervägt att anställa” och ”erfarenhet av att funktionshinder och nedsatt arbetsförmåga uppkommer hos någon anställd genom t ex sjukdom eller skada”; dessutom redovisas enkätsvaren från de arbetsgivare som inte har någon erfarenhet av funktionshindrade på arbetsplatsen översiktligt.

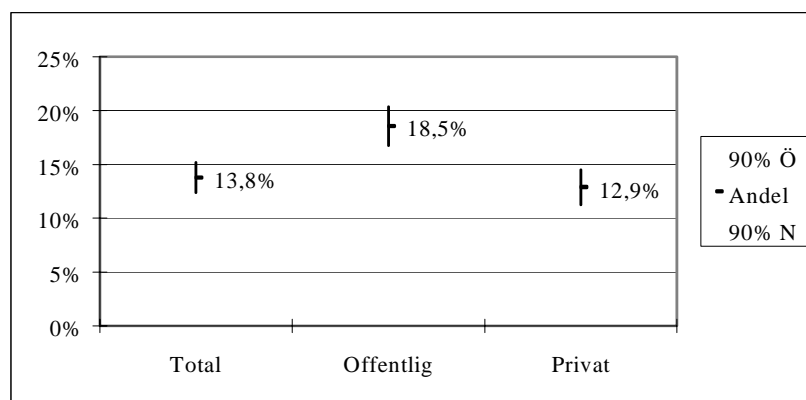
¹³ I enlighet med Hälso- och sjukvårdslagen (1982:763).

¹⁴ I enlighet med Socialtjänstlagen (1980:620).

¹⁵ Se förordning (1991:1046) om ersättningen från sjukförsäkring enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring i form av bidrag till arbetshjälpmedel.

4.1 Arbetsgivare som övervägt att anställa

Figur 1 ger en översiktlig bild av hur arbetsgivarna fördelar sig med avseende på om de övervägt att anställa en funktionshindrad person under de senaste fem åren. Resultatet redovisas totalt samt för offentlig respektive privat sektor separat. Denna figur, samt alla andra figurer i rapporten, ska tolkas enligt följande. De horisontella linjerna står för andelsskattningarna ("Andel" i figuren). Dessa linjer visar hur stor andel som uppgivit ett visst svar uttryckt i procent. De vertikala linjerna (mellan 90 % Ö och 90 % N) markerar andelens 90-procentiga konfidensintervall, eller annorlunda uttryckt, inom vilket intervall vi med 90 procents sannolikhet kan förvänta oss att det sanna värdet ligger. Om konfidensintervallen för två andelsskattningar inte överlappar varandra säger vi att skillnaden är statistiskt säkerställd. I denna figur är så fallet för offentlig och privat sektor.

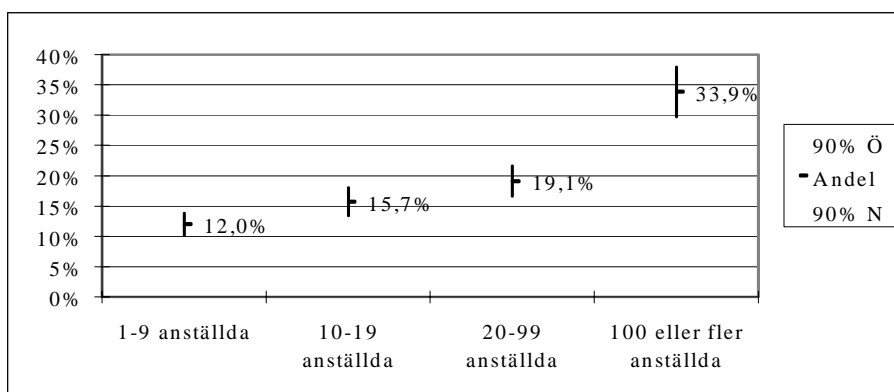


Figur 1¹⁶ Arbetsgivare som övervägt att anställa, även uppdelat på sektor

Resultatet visar att 13,8 procent av arbetsgivarna har övervägt att anställa en person med arbetshandikapp under de fem senaste åren. Detta motsvarar i faktiska tal ca 31 000 arbetsgivare. Figuren visar även att de offentliga arbetsgivarna i högre utsträckning (18,5 %) än privata arbetsgivare (12,9 %) övervägt att anställa. Denna skillnad är, som sades ovan, statistiskt säkerställd.

¹⁶ Frågan löd "Om ni tänker tillbaka på de anställningssituationer ni som arbetsgivare haft på er arbetsplats de senaste fem åren. Har ni vid ett eller flera tillfällen övervägt att anställa en person med funktionshinder? Med att överväga menar vi att ni vid en intervju eller på annat sätt träffat den arbetsökande."

Denna skillnad tycks hänga samman med att arbetsställena i offentlig sektor i genomsnitt är större. *Figur 2* redovisar hur andelen arbetsgivare som övervägt att anställa en arbetshandikappad samvarierar med arbetsställets storlek.



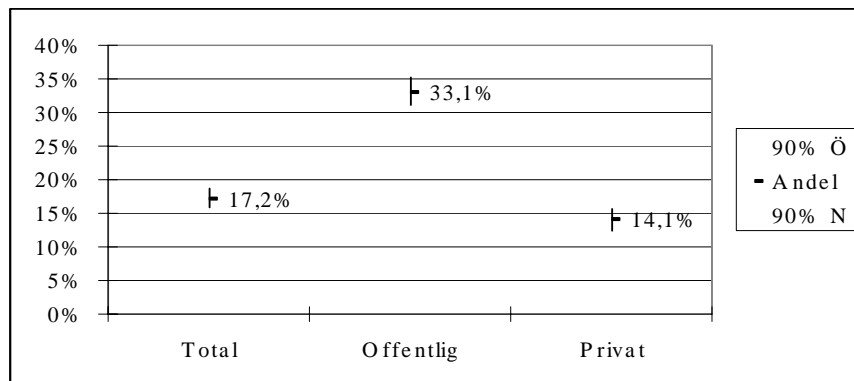
Figur 2 Arbetsgivare som övervägt att anställa, uppdelat på antalet anställda

Vi ser att andelen arbetsgivare som övervägt att anställa ökar med arbetsplatsens storlek. Att andelen arbetsgivare som befunnit sig i en situation då de övervägt att anställa en funktionshindrad samvarierar med storleken på arbetsplatsen ter sig logiskt om vi antar att arbetsställen med många anställda genomför fler anställningar än arbetsställen med få anställda. Varje enskilt anställningssituation representerar då en möjlighet att någon av de arbetssökande har ett funktionshinder.

4.2 Arbetsgivares erfarenhet av någon anställd

Den andra situationen där arbetsgivare har erfarenhet av arbetshandikappade är då någon anställd t ex genom skada eller sjukdom får nedsatt arbetsförmåga till följd av funktionshinder.

De arbetsgivare som har denna typ av erfarenhet fördelar sig enligt *Figur 3*.



Figur 3¹⁷ Arbetsgivarnas erfarenhet av anställda där arbetshandikapp uppkommit under anställningsperioden, även uppdelat på sektor

Figur 3 visar andelen av arbetsgivare som haft denna typ av erfarenhet under de senaste fem åren. Som framgår av diagrammet ovan är det mer än dubbelt så vanligt att offentliga arbetsgivare har erfarenhet av denna situation.

¹⁷ Frågan löd "Om ni tänker tillbaka på de fem senaste åren. Har ni eller har ni haft någon anställd på er arbetsplats som genom skada, sjukdom eller olycka blivit funktionshindrad under denna tidsperiod?".

Beror denna skillnad mellan offentliga och privata arbetsgivare på att olycksriskerna är större i offentlig sektor? Sannolikt inte. *Figur 4* visar på sambandet mellan arbetsställets storlek och andelen arbetsgivare där arbetshandikapp uppkommit under pågående anställning.

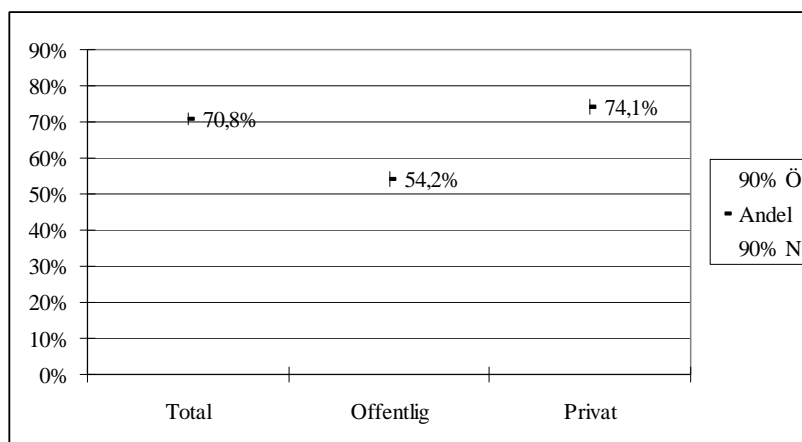


Figur 4 Arbetsgivarnas erfarenhet av anställda där arbetshandikapp uppkommit under anställningsperioden, uppdelat på antalet anställda

Samma mönster återfinns här som i *Avsnitt 4.1*, d v s ju större arbetsställe, desto högre andel arbetsgivare som har erfarenhet av anställda som blivit arbetshandikappade. Mönstret ter sig även här logiskt om vi, för enkelhetens skull, antar att alla anställda löper samma risk att bli funktionshindrade. Det är därmed större sannolikhet att en sådan situation uppstår hos de arbetsgivare som har ett större antal anställda. Även här kan alltså detta resonemang förklara skillnaden mellan offentliga och privata arbetsgivare, eftersom det genomsnittliga antalet anställda per arbetsställe är mycket högre inom offentlig sektor.

4.3 Arbetsgivare utan erfarenhet från någon av situationerna

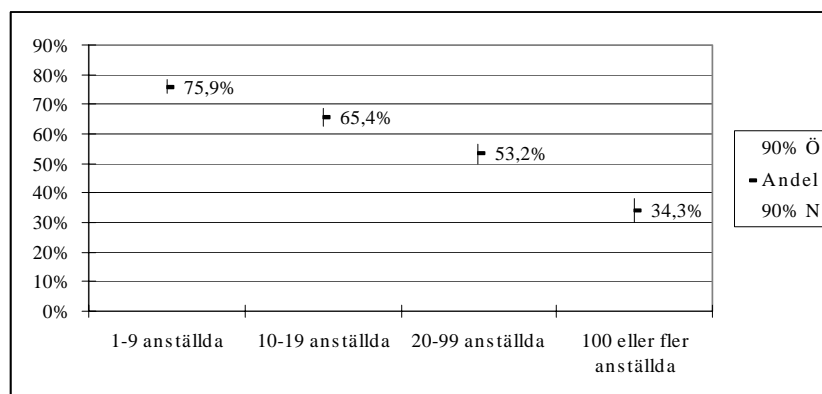
De två tidigare redovisade grupperna är i viss utsträckning överlappande, så tillvida att arbetsgivarna kan ha erfarenheter av båda situationerna. Vilka är då arbetsgivarna som inte har erfarenhet av någon av dessa situationer? Detta redovisas i *Figur 5*.



Figur 5 Arbetsgivare utan erfarenhet från någon av situationerna, uppdelat på sektor

Figuren visar att drygt 70 procent av arbetsgivarna inte har någon erfarenhet av att någon av medarbetarna drabbats av ett funktionshinder under anställningstiden eller att de övervägt att anställa en funktionshindrad person. Om vi jämför privat sektor med offentlig är det privata arbetsgivare som i större utsträckning inte haft erfarenhet av dessa situationer.

Det finns även i detta avseendet ett mönster vad gäller hur många anställda som finns på arbetsplatsen, se *Figur 6*.



Figur 6 Arbetsgivare utan erfarenhet från någon av situationerna, uppdelat på antal anställda

Tendensen är tydlig att ju mindre arbetsställe, desto mindre sannolikt är det att arbetsgivaren haft någon av dessa erfarenheter.

4.4 Anställningspolicy

Trots att arbetsgivare inte befunnit sig i en situation där de övervägt att anställa en arbetshandikappad, kan det mycket väl vara så att arbetsgivare har genomfört ett visst förarbete för att kunna anställa funktionshindrade personer. Alla arbetsgivare fick därför svara på frågan "Finns det på er arbetsplats någon policy som syftar till att främja anställning av funktionshindrade personer?". *Tabell 4* redovisar hur arbetsgivarna svarat, även uppdelat på typ av erfarenhet.

Tabell 3 Andel arbetsgivare med anställningspolicy för funktionshindrade

	Andel Ja	+/-	Andel Nej	+/-	Andel Vet ej	+/-
Totalt	10,2%	1,1%	85,7%	1,3%	4,1%	0,8%
Erfarenhet av att övervägt att anställa	27,8%	4,8%	69,7%	4,9%	2,5%	1,4%
Erfarenhet av någon anställd	17,8%	3,2%	79,1%	3,3%	3,0%	1,2%
Ingen erfarenhet av någon av situationerna	6,0%	1,0%	89,3%	1,4%	4,7%	1,0%

Tabellen visar att drygt tio procent av de tillfrågade arbetsgivarna har en sådan anställningspolicy. Resultatet skiljer sig dock åt om vi studerar frågan utifrån arbetsgivarnas erfarenheter av funktionshindrade. De arbetsgivare som övervägt att anställa har i högre utsträckning (27,8 %) en sådan policy jämfört med arbetsgivare som har erfarenhet av att ett arbetshandikapp uppkommer hos någon redan anställd (17,8 %). Lägst andel återfinns dock bland de arbetsgivare som under de senaste fem åren inte har erfarenhet av någon av de studerade situationerna (6,0 %).

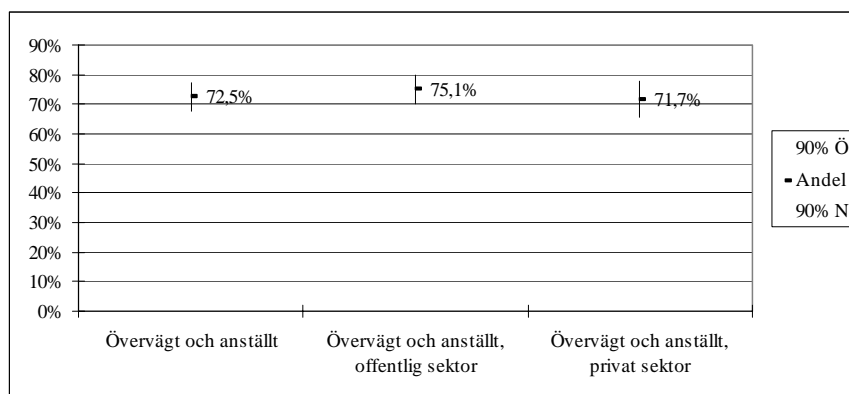
5 Arbetsgivare som övervägt att anställa

Kapitel 5 avser att redovisa svaren på de frågor som ställts till de arbetsgivare som vid minst ett tillfälle under de senaste fem åren övervägt att anställa en arbetshandikappad.

5.1 Arbetsgivarens anställningsbeslut

Avsnitt 4.1 visade på att offentlig sektor har högst andel arbetsgivare som övervägt att anställa arbetshandikappade. Denna högre andel verkar dock hänga samman med det faktum att offentliga arbetsställen generellt är mycket större. Hur ser det ut då vi studerar utfallet av övervägandet, d v s själva anställningsbeslutet? I vilken utsträckning utfaller övervägandet i en anställning för de funktionshindrade?

Figur 7 visar andelen arbetsgivare som i denna situation anställt, även uppdelat på offentlig respektive privat sektor.

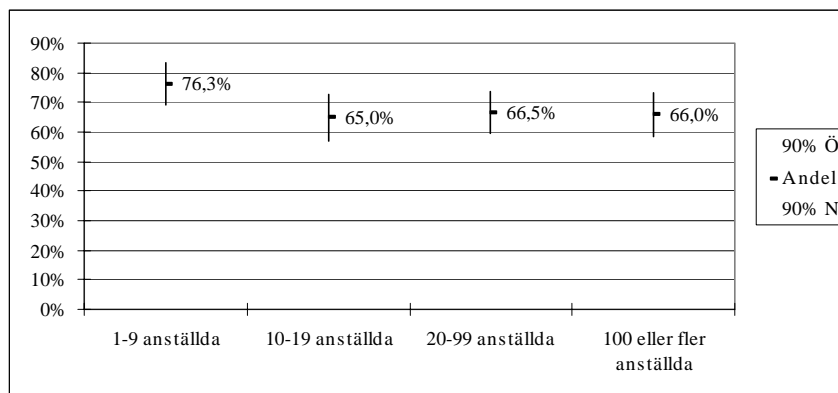


Figur 7¹⁸ Arbetsgivare som övervägt och anställt, även uppdelat på sektor

Resultatet visar att om arbetsgivarna väl övervägt att anställa, så valde en majoritet av dem att anställa den arbetssökande ifråga (den senaste anställningssituationen om det funnits flera). Andelen arbetsgivare som fattar detta anställningsbeslut är drygt 70 procent av dem som övervägt, vilket motsvarar ca 24 000 arbetsgivare på arbetsmarknaden. Således har *minst* 24 000 personer med funktionshinder anställts av dessa arbetsgivare. Vi kan inte se någon signifikant skillnad mellan offentliga och privata arbetsgivare.

¹⁸ Frågan löd ”Om ni tänker tillbaka på den senaste av dessa anställningssituationer. Beslutade ni er för att anställa den funktionshindrade personen?”.

Är det även här så att det finns ett samband mellan antalet anställda på arbetsplatsen och själva anställningsbeslutet? *Figur 8* ger svaret.



Figur 8 Arbetsgivare som övervägt och anställt, uppdelat på antalet anställda

Som framgår av diagrammet ovan finner vi inget signifikant samband mellan arbetsgivarnas anställningsbeteende och arbetsställets storlek.

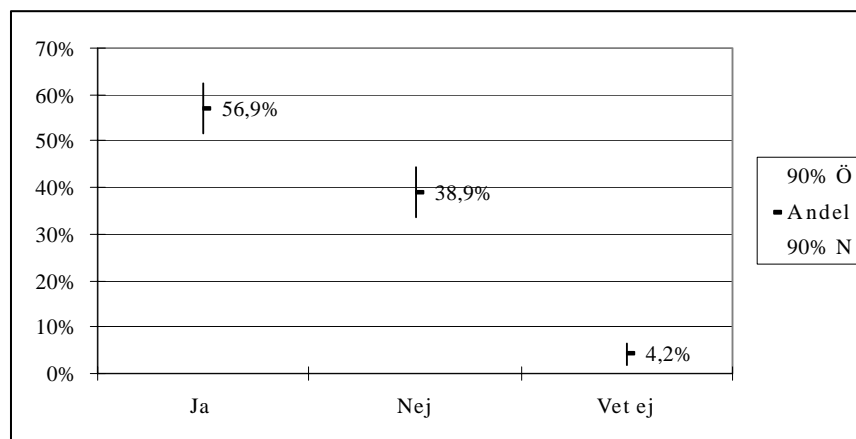
5.2 Rekryteringen

I *Avsnitt 5.2* redovisas ett antal frågor som är aktuella i rekryteringsprocessen och som, i möjligaste mån, ställts till både de arbetsgivare som valde att anställa respektive inte anställa. Frågorna sträcker sig från faktorer som rör den arbetssökande och tjänstens anställningsform, till vad anställningen fått för konsekvenser i termer av anpassningar och statliga stöd.

5.2.1 Arbetsgivares tidigare erfarenhet

Arbetsgivarna tillfrågades om de instämmer i påståendet ”Vi hade före denna anställning/detta rekryteringstillfälle anställt personer med funktionshinder.”

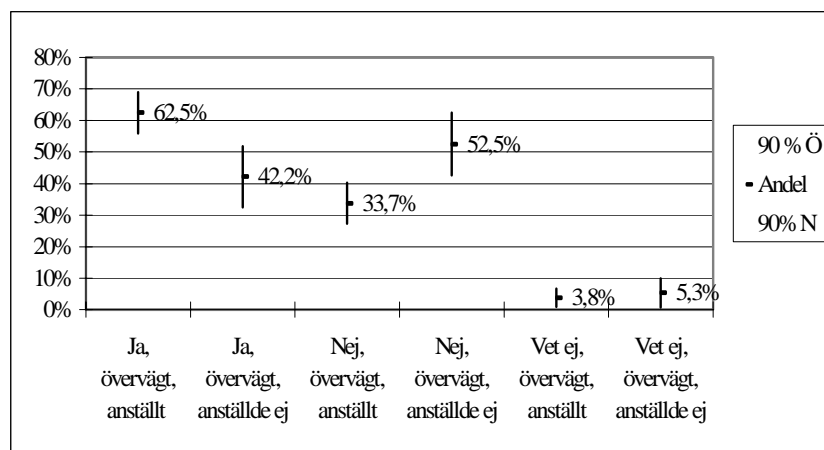
Figur 9 redovisar resultatet för de arbetsgivare som under de senaste fem åren övervägt att anställa.



Figur 9 Arbetsgivare som övervägt att anställa och deras tidigare erfarenhet av att anställa arbetshandikappade

Som figuren visar så har en majoritet av de arbetsgivare som övervägt att anställa även tidigare anställt arbetshandikappade. Vid en uppdelning på arbetsgivarens sektorstillhörighet finns det en statistisk säkerställd skillnad mellan sektorerna. I offentlig sektor har 73,3 procent tidigare erfarenhet, medan samma andel är 52,5 procent i den privata sektorn.

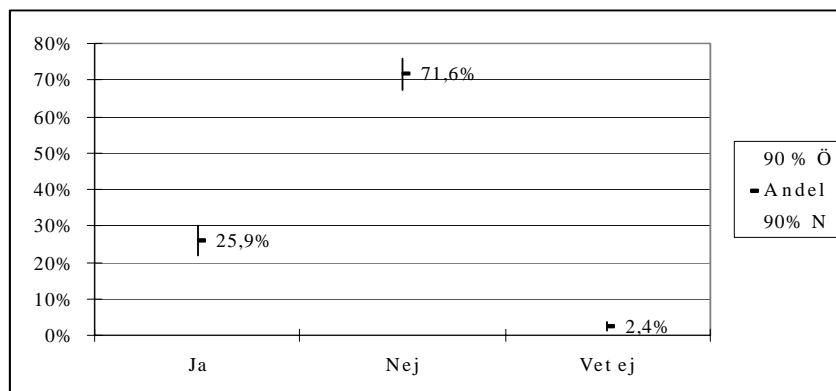
Är det så att arbetsgivare som valde att *anställa*, jämfört med de arbetsgivare som valde att inte anställa, i högre utsträckning har denna tidigare erfarenhet? *Figur 10* redovisar hur arbetsgivarna svarat på ovanstående påstående uppdelat på deras anställningsbeslut.



Figur 10 Arbetsgivare som övervägt och deras tidigare erfarenhet av att anställa arbetshandikappade, uppdelat på anställningsbeslut

Som figuren visar finns det en skillnad mellan de arbetsgivare som i den senaste situationen fattade olika anställningsbeslut; av dem som valde att anställa så hade 62,5 procent tidigare anställt en funktionshindrad person. Av dem som valde att inte anställa hade 42,2 procent tidigare erfarenheter av att ha anställt. Anledningen till att så många av dem som valde att anställa i senaste situationen har tidigare erfarenheter kan ha många förklaringar. Dessa anställningar kan mycket väl ske hos arbetsgivare som AF/AMI har upparbetade kontakter med. Ytterligare en möjlig förklaring kan vara att arbetsgivarna i sina tidigare erfarenheter av funktionshindrade har märkt att anställningen fungerat bättre än vad man initialt antagit (se kap. 5.3).

Det är däremot en avsevärt lägre andel av de arbetsgivare som innan denna anställningssituation haft anställda där funktionshindret och nedsatt arbetsförmåga *uppkommit* under anställningsperioden. Arbetsgivarnas svar på påståendet ”Vi hade före denna anställning/detta rekryteringsstillfälle personer anställda där funktionshindret uppkommit under anställningsperioden.” fördelar sig enligt *Figur 11*.

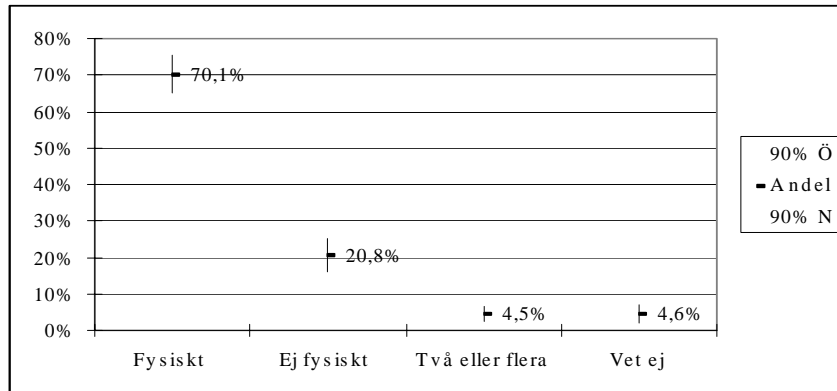


Figur 11 Arbetsgivare som övervägt och deras tidigare erfarenhet av att ha anställda där arbetshandikapp uppkommit under anställningsperioden

Resultaten tyder på att drygt var fjärde arbetsgivare som övervägt att anställa hade denna typ av erfarenhet innan de fattade anställningsbeslutet. En statistisk säkerställd skillnad finns mellan offentlig och privat sektor i detta avseende. I offentlig sektor svarar 52,7 procent *Ja* på påståendet medan andelen är 18,7 procent för privat sektor.

5.2.2 De arbetssökandes funktionshinder

Den arbetssökandes typ av funktionshinder är betydelsefull för hans/hennes förmåga att utföra en viss arbetsuppgift. De arbetsgivare som övervägt att anställa tillfrågades därför om vilket funktionshinder den arbetssökande hade. Svaren redovisas i *Figur 12*.



Figur 12¹⁹ De arbetssökandes funktionshinder bland arbetsgivare som övervägt att anställa

Notera: Med *icke-fysiskt funktionshinder* avses psykiska, medicinska, intellektuella samt socialmedicinska funktionshinder.

En klar majoritet av dessa arbetssökande har ett fysiskt funktionshinder, medan drygt var femte person har ett icke-fysiskt funktionshinder. Denna övervikt gentemot fysiska funktionshinder är föga överraskande eftersom det överensstämmer med tidigare gjorda undersökningar, se exempelvis SCB (1997, 1999). 4,5 procent av de arbetssökande som arbetsgivarna möter har två eller flera funktionshinder.

Vad gäller typ av funktionshinder hos de arbetssökande finns inga signifikanta skillnader mellan privat och offentlig sektor, det finns inte heller någon skillnad mellan arbetsgivare av olika storlek. En uppdelning på arbetsplatsens antal anställda och sektor följer alltså i stort det mönster som redovisas i *Figur 12* ovan.

Givet att arbetsgivaren övervägt att anställa, spelar det då någon roll för själva anställningsbeslutet vilken typ av funktionshinder den sökande har? Detta redovisas i *Tabell 4*.

¹⁹ Till grund för figuren ligger frågan "Vilken typ av funktionshinder hade personen? Hade personen...?"

Tabell 4 De arbetssökandes funktionshinder, uppdelat på arbetsgivarnas anställningsbeslut

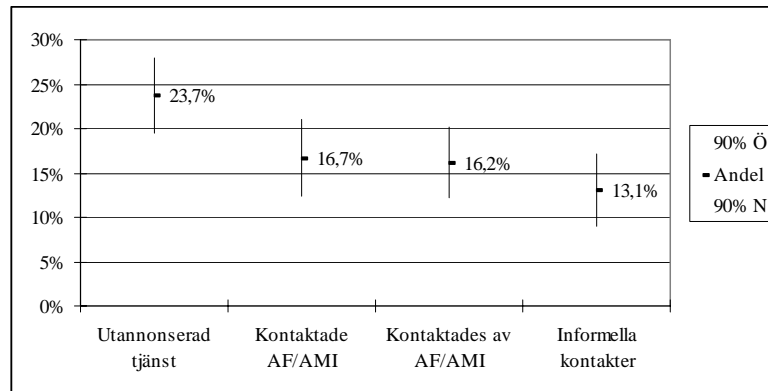
	Övervägt och anställt		Övervägt men anställde inte	
	Andel	+/-	Andel	+/-
Fysiskt	71,0%	6,1%	68,0%	9,7%
Inte fysiskt	24,6%	5,8%	10,8%	5,2%
Två eller flera	4,1%	2,5%	5,5%	4,6%
Vet inte	0,4%	0,3%	15,7%	8,6%
Summa	100,0%		100,0%	

Notera: Med *icke-fysiskt funktionshinder* avses psykiska, medicinska, intellektuella samt socialmedicinska funktionshinder.

Resultatet visar att fysiskt funktionshinder är den typ som är vanligast förekommande bland såväl de arbetsgivare som valde att anställa som de som valde att inte anställa. Den enda skillnaden här gäller andelen icke-fysiskt funktionshinder; arbetsgivare som fattade ett positivt anställningsbeslut har en högre andel arbetssökande med icke-fysiskt funktionshinder jämfört med arbetsgivare som valde att inte anställa. Notera dock att andelen *Vet ej* är hög bland de arbetsgivare som fattade ett negativt anställningsbeslut. Detta medför att vi inte vet hur dessa arbetsgivare egentligen fördelar sig på typ av funktionshinder, vilket gör denna skillnad osäker. Sammanfattningsvis hittar vi alltså inget tydligt mönster.

5.2.3 Kontaktvägar

På vilket sätt kommer de arbetsgivare som övervägt att anställa i kontakt med den arbetssökande? *Figur 13* redogör för de fyra vanligaste sätten för arbetsgivarna att komma i kontakt med personen ifråga.



Figur 13²⁰ Kontaktvägar bland arbetsgivare som övervägt att anställa

Utannonserad tjänst verkar vara det sätt som de flesta arbetsgivare som övervägt att anställa kom i kontakt med den arbetssökande. Dock ser vi inte någon signifikant skillnad mellan detta alternativ och huruvida arbetsgivaren kontaktade AF/AMI eller kontaktades av AF/AMI. Klart är att utannonserad tjänst är vanligare än informella kontakter som rekryteringskanal.

Det mönster som visas i figuren återfinns i huvudsak inom både offentlig och privat sektor. Offentliga arbetsgivare som övervägt att anställa har dock i större utsträckning än motsvarande privata arbetsgivare kommit i kontakt med den arbetssökande genom utannonserad tjänst (33,4 respektive 21,1 %). Privata arbetsgivare som övervägt har däremot i högre utsträckning än motsvarande offentliga angett informella kontakter (14,8 respektive 6,9 %). Skillnaderna är statistiskt säkerställda.

Skiljer sig sättet för arbetsgivare att komma i kontakt med den arbetssökande om de beslutade sig för att anställa eller inte? *Tabell 5* redovisar de fyra vanligaste kontaktvägarna uppdelat på arbetsgivarens anställningsbeslut.

²⁰ Frågan löd ”Hur kom ni i kontakt med personen?”

Tabell 5 Kontaktvägar, uppdelat på arbetsgivarens anställningsbeslut

	Kontaktväg	Andel	+/-
Arbetsgivare som anställde,	-utannonserad tjänst	20,8%	4,9%
	-kontaktade AF/AMI	17,9%	5,3%
	-kontaktades av AF/AMI	17,4%	4,8%
	-informella kontakter	13,4%	4,9%
Arbetsgivare som inte anställde,	-utannonserad tjänst	31,4%	8,3%
	-kontaktade AF/AMI	13,6%	8,0%
	-kontaktades av AF/AMI	12,8%	6,4%
	-informella kontakter	12,1%	7,2%

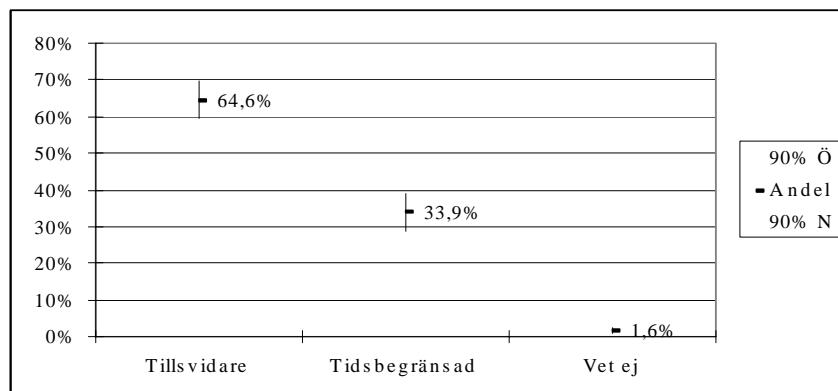
Notera: Tabellen redovisar endast de fyra vanligaste kontaktvägarna.

Tendensen är likartad för både de arbetsgivare som valde att anställa respektive inte anställa. Båda grupperna har utannonserad tjänst som den vanligaste kontaktvägen. Därpå följer kontakt med AF/AMI samt informella kontakter. Notera dock att andelen *Vet inte* är hög för de arbetsgivare som valde att inte anställa (12,9 %).

När det gäller redovisningen av arbetsgivarens kontaktvägar är det viktigt att ha i åtanke att detta endast pekar på de vägar som är vanligast förekommande.

5.2.4 Anställningsform

Vilken anställningsform eller typ av anställningskontrakt har det gällt då arbetsgivaren övervägt att anställa? *Figur 14* visar hur de olika anställningsformerna fördelar sig på de aktuella tjänsterna.



Figur 14²¹ Anställningsform bland arbetsgivare som övervägt att anställa

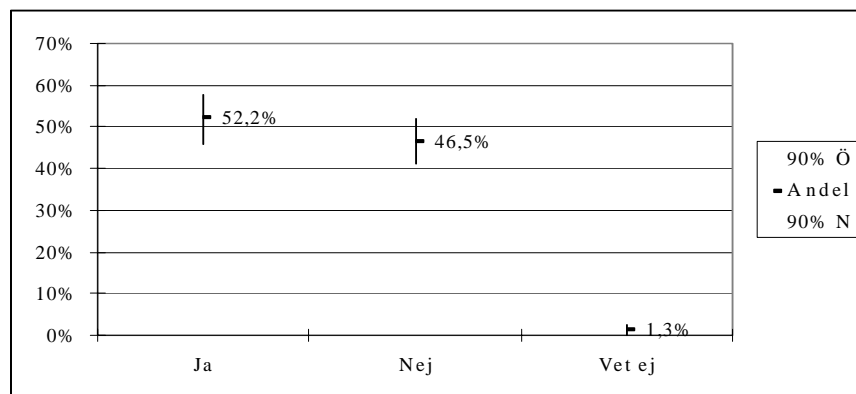
Den vanligaste anställningsformen (64,6 %) är tillsvidareanställning. Det finns en signifikant skillnad mellan offentlig och privat sektor: andelen tillsvidare anställningar i offentlig sektor är 51,8 procent jämfört med privat sektor, 68,1 procent.

Vi fann ingen signifikant skillnad mellan arbetsgivare som valde att anställa och de som valde att inte anställa.

²¹ Frågan löd ”Vilken typ av anställning gällde det? Var det en...?”

5.2.5 Arbetsprövning/arbetspraktik

Ett sätt för arbetsgivaren att skaffa sig information om den arbetssökande är att låta honom/henne genomgå arbetspraktik eller arbetsprövning på arbetsplatsen. De arbetsgivare som övervägde att anställa tillfrågades därför om någon sådan arbetsprövning/arbetspraktik skett, antingen innan personen anställdes eller under rekryteringsprocessen (i de fall arbetsgivaren valde att inte anställa).



Figur 15²² Arbetsprövning/arbetspraktik bland arbetsgivare som övervägt att anställa

Ungefär hälften av de arbetsgivare som övervägt att anställa har genomfört arbetsprövning/arbetspraktik under den tid som anställningsbeslutet fattades. Vi fann ingen signifikant skillnad mellan offentliga och privata arbetsgivare

5.2.6 Anpassningar och statliga stöd

Typ av funktionshinder spelar sannolikt en stor roll för hur väl en funktionshindrad kan genomföra en arbetsuppgift. Vidare är det dock troligt att *grad* av funktionshinder också spelar en stor roll för arbetsuppgifternas utförande. Graden av funktionshindrets påverkan kan bara sättas i relation till de specifika arbetsuppgifterna. Tyvärr finns ingen lämplig skala för att bedöma funktionshindrets påverkan på arbetsinsatsen. Vi har valt att använda behoven

²² Frågan löd "Föregicks anställningen av arbetsprövning eller arbetspraktik på er arbetsplats?" för de arbetsgivare som anställde respektive "Gjorde den funktionshindrade arbetspraktik eller arbetsprövning på er arbetsplats?" för de arbetsgivare som valde att inte anställa.

av anpassning, såväl tekniska som arbetsorganisatoriska, som en approximation för funktionshindrets omfattning. Detta är inte perfekt, men anpassningsbehoven kan sättas i direkt relation till den specifika arbetsuppgiften.

För att en person med nedsatt arbetsförmåga ska kunna utföra sina arbetsuppgifter finns ofta ett behov av olika anpassningar av verksamheten. Vi kan grovt klassificera dessa anpassningar i två typer; fysiska anpassningar på arbetsplatsen samt arbetsorganisatoriska anpassningar. Nedan redovisas endast svaren från de arbetsgivare som valde att anställa. Redovisningen inleds med fysiska anpassningar och de statliga stöd som arbetsgivarna erhåller för dessa. Därpå redovisas de arbetsorganisatoriska anpassningarna. Slutligen behandlas erhållna lönesubventioner.

När det gäller fysiska anpassningar har 43,5 procent av de arbetsgivare som valde att anställa genomfört någon sådan.²³ Vi hittar ingen signifikant skillnad mellan arbetsgivare inom privat och offentlig sektor i detta avseende.

De fysiska anpassningarna kan även delas upp på en mer detaljerad nivå. Resultatet redovisas i *Tabell 6*, där arbetsgivarna haft möjlighet att ange fler än ett alternativ.

Tabell 6 Fysiska anpassningar, arbetsgivare som valde att anställa

	Andel	+/-
Anskaffning av arbetshjälpmedel	29,4%	6,0%
Intern/extern stödperson	27,3%	6,0%
Anpassning av arbetsplatsen, ex ombyggnation	17,5%	4,8%
Annan fysisk anpassning	2,9%	1,9%

Tabellen visar att bland arbetsgivare som anställt har 29,4 procent anskaffat arbetshjälpmedel. Därefter följer intern/extern stödperson, vilket 27,3 procent av dessa arbetsgivare använde sig av.

När det gäller fysiska anpassningar är det även intressant att se hur stor andel av de arbetsgivare som faktiskt genomfört fysiska anpassningar som också fått statligt stöd för detta. Av de arbetsgivare som anställt och som även angett att de genomfört fysiska anpassningar uppger 39,2 procent att de också erhållit någon form av statligt stöd för detta. En majoritet av arbetsgivarna har således uppgivit att de själva har bekostat de fysiska anpassningarna.

²³ Frågan löd "Gjordes någon anpassning på arbetsplatsen t ex en ombyggnation, anskaffning av arbetshjälpmedel eller en stödperson för att den anställde skulle kunna utföra sitt arbete?".

Förutom fysiska anpassningar kan även arbetsorganisatoriska anpassningar bli aktuella, exempelvis anpassning av arbetstid, arbetstempo o s v. Det är 69,5 procent av de arbetsgivare som anställt som även genomfört någon arbetsorganisatorisk anpassning. Här finns en skillnad mellan privat och offentlig sektor: det är 55,5 procent av de offentliga arbetsgivarna jämfört med 73,5 av de privata arbetsgivarna som uppger att de genomfört någon arbetsorganisatorisk anpassning.

Även när det gäller arbetsorganisatoriska anpassningar har vi ställt mer detaljerade frågor. Svaren redovisas i *Tabell 7*.

Tabell 7 Arbetsorganisatoriska anpassningar, arbetsgivare som anställt

	Andel	+/-
Anpassade arbetsuppgifter	42,9%	6,5%
Reducerat arbetstempo	33,7%	6,4%
Reducerad arbetstid	25,1%	5,7%
Genomsnittligt högre sjukfrånvaro	14,8%	4,6%

Tabellen visar att när det rör arbetsorganisatoriska anpassningar är anpassade arbetsuppgifter det vanligaste förekommande alternativet bland de arbetsgivare som valde att anställa. Detta följs av reducerat arbetstempo. Jämför vi dessa anpassningar med fysiska anpassningar, ser vi att anpassade arbetsuppgifter också är den vanligast förekommande anpassningen totalt sett bland arbetsgivare som anställt.

Förutom de statliga stöd som diskuterats i anslutning till fysiska anpassningar, kan arbetsgivare även i vissa fall få lönesubvention för en person som är arbetshandikappad (se *Avsnitt 3.1.1*). Arbetsgivare som valde att anställa och som erhöll någon form av lönesubvention fördelar sig enligt *Tabell 8*.

Tabell 8 Lönesubvention, arbetsgivare som anställt

	Andel	+/-
Lönebidrag	60,5%	6,5%
Annan lönesubvention, ex anställningsstöd	2,7%	2,0%
Lönesubvention i form av OSA	1,8%	1,9%
Inget av ovan	35,1%	6,3%

Drygt en tredjedel av de arbetsgivare som genomfört arbetsorganisatoriska anpassningar har inte erhållit någon av de lönesubventioner som redovisas i *Tabell 8*. Vad gäller de övriga två tredjedelarna är resultaten entydiga; det är främst lönebidrag som är aktuellt då arbetsgivaren anställer en person med arbetshandikapp.

Delas detta upp enligt arbetsgivarens sektorstillhörighet ser vi att det är en högre andel bland de offentliga arbetsgivarna (46,7 %) än de privata (31,6 %) som anger att de inte erhållit någon av de lönesubventioner som redovisas i *Tabell 8*.²⁴

Däremot har de privata arbetsgivarna i högre utsträckning (64,2 %) jämfört med de offentliga (48,1 %) angett att de erhållit lönesubvention i form av lönebidrag. Det finns även ett mönster vad gäller arbetsställets storlek; ju färre anställda, desto större andel arbetsgivare som uppger att de erhållit lönesubvention i form av lönebidrag. Bidragen verkar således vara viktiga för små arbetsgivare om de ska anställa.

Hur tycker arbetsgivarna att lönesubventionen har fungerat i de fall de erhållit någon? En majoritet på 63,5 procent anser att stödet har kompenserat dem fullt ut; 29,4 procent menar att stödet kompenserat dem delvis; 4,8 procent anser att det inte alls kompenserat dem, medan 2,3 procent uppger ”vet ej”.

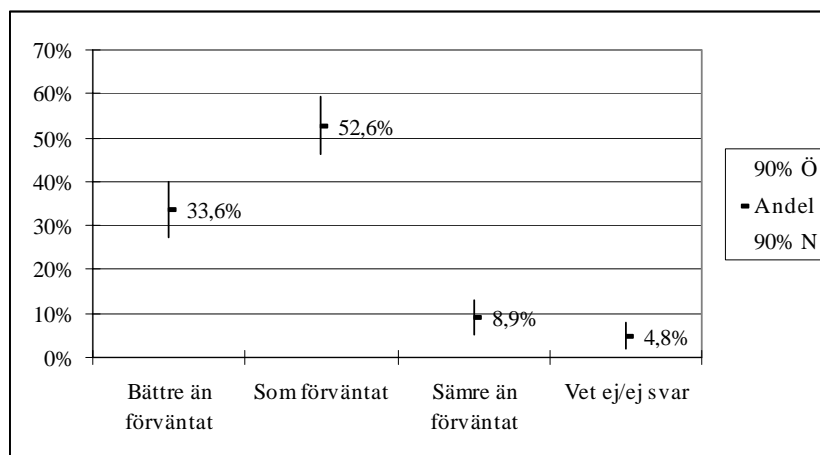
Vad gäller hur väl erhållen lönesubvention kompenserar arbetsgivaren finns inga skillnader mellan privat och offentlig sektor, ej heller ser vi något samband med arbetsställets storlek.

5.3 Arbetsgivares uppfattning om anställningen i stort

Vid de flesta anställningstillfällen tar arbetsgivaren en risk när det rör valet av medarbetare. Det är många gånger svårt att i förväg bedöma en individs arbetsförmåga och kapacitet. I de fall då den arbetssökande även har en funktionsnedsättning införs ännu en dimension som arbetsgivaren har svårt att bedöma konsekvenserna av.

Hur väl har de arbetsgivare som anställt en arbetshandikappad person lyckats bedöma konsekvenserna av detta i förväg? För att ta reda på detta ställde vi följande fråga: ”När ni ser tillbaka på anställningen. Är era erfarenheter av anställningen idag bättre, sämre eller som ni förväntade er när ni anställde personen?” Resultatet redovisas i *Figur 17*.

²⁴ Vissa offentliga arbetsgivare har medel för anställning av funktionshindrade budgeterade i sin ordinarie verksamhet, vilket till viss del kan förklara denna skillnad.



Figur 17 Arbetsgivarnas erfarenheter av genomförd anställning

Merparten (drygt 86 %) av arbetsgivarna som anställt anser att erfarenheten av genomförd anställning är bättre eller som de förväntade sig när personen ifråga anställdes. Knappt 9 procent uppger att erfarenheten varit sämre än förväntat.

Vi kan inte i vårt material finna några signifikanta skillnader mellan offentlig och privat sektor.

Vad är det som gör att arbetsgivarna upplever att anställningen fungerat bättre än förväntat? Arbetsgivarnas skäl till detta redovisas i *Tabell 9*.

Tabell 9²⁵ Skäl till att genomförd anställning fungerat bättre än förväntat

	Andel	+/-
Personens arbetskapacitet var högre än förväntat	68,1%	11,2%
Påverkat arbetskamraternas arbetsinsatser positivt	53,2%	11,9%
Lägre sjukfrånvaro än förväntat	47,7%	11,9%
Annat, nämligen	23,0%	10,6%

Notera: Arbetsgivaren har möjlighet att ange flera alternativ, vilket innebär att andelarna summerar till mer än 100 procent.

Vi ser här att arbetsgivarna underskattat personens arbetsförmåga och överskattat sjukfrånvaron. Intressant är också att drygt 50 procent uppger att

²⁵ Frågan löd ”Vilka är skälen till det? Var det för att...”

den anställde arbetshandikappade personen har påverkat arbetskamraternas arbetsinsatser positivt (mer än förväntat). Alternativet *Annat, nämligen* är ett öppet svarsalternativ där arbetsgivarna framför allt talar om personens arbetsinsats, personens utbildning/kunskaper samt den positiva påverkan som personen hade på arbetsplatsen i stort, d v s ungefär samma saker som i de fasta svarsalternativen. Notera dock de relativt stora konfidensintervallen.

Resultaten för de arbetsgivare som angett att de överskattat arbetsförmågan hos den anställde kan inte redovisas eftersom antalet observationer är för litet.

5.4 Skäl till att inte anställa

Vi går nu över till att undersöka varför de arbetsgivare som valde att inte anställa en person med arbetshandikapp fattade detta beslut. De arbetsgivare som i den senaste anställningssituationen valde att inte anställa den arbetssökande besvarade frågan ”Varför valde ni att inte anställa personen?” *Tabell 10* redovisar svaren.

Tabell 10 Skäl till att inte anställa den arbetssökande

	Andel	+/-
Tjänsten tillsattes aldrig	19,9%	8,8%
Motsvarade inte krav på utbildning	10,5%	6,4%
Anställde annan sökande med högre utbildning	7,2%	2,7%
Kunde inte göra de anpassningar av arbetstiden, -tempo och/eller arbetsuppgifter	7,2%	4,8%
Anställde annan sökande med bättre erfarenhet	6,7%	4,8%
Stödåtgärderna (inkl ekonomiskt stöd) var inte tillräckliga	5,1%	4,6%
Kunde inte göra fysiska anpassningar av arbetsplatsen	5,7%	4,7%
Tidskrävande kontakter med myndigheter	2,7%	4,3%
Annat, nämligen	26,5%	8,7%

Det vanligaste bland de fasta svarsalternativen är *Tjänsten tillsattes aldrig*, tillsammans med alternativet *Anställde annan sökande med högre utbildning*. Notabelt är att bara drygt 5 procent av de svarande uppgav *Stödåtgärderna (inkl ekonomiskt stöd) var inte tillräckliga*. Det alternativ som högst andel arbetsgivare angav var *Annat, nämligen* vilket är ett öppet svarsalternativ. Vid en närmare granskning av vad arbetsgivarna uppgav visar det sig att den arbetssökande själv tackade nej till tjänsten eller att andra sökande generellt

sett hade en högre kompetens. Arbetsgivare talar även om att de inte kan anställa p g a arbetets karaktär.

5.5 Arbetsgivarnas uppfattning om underlättande faktorer

För att politiken ska kunna utformas på ett ändamålsenligt sätt är det viktigt att veta vilka faktorer som påverkar arbetsgivarnas beslut att anställa (eller inte) arbetshandikappade personer. De arbetsgivare som övervägt att anställa fick därför ta ställning till i vilken utsträckning ett antal möjliga typer av stödåtgärder (inklusive ändrad lagstiftning) skulle påverka deras beslut att anställa arbetshandikappade personer. De fick, närmare bestämt, ange på en femgradig skala hur värdefulla dessa faktorer skulle vara för att underlätta i just deras verksamhet vad gäller att anställa arbetshandikappade personer. *Tabellerna 11-13* redovisar resultatet, där 1 innebär *Utan värde* och 5 står för *Mycket värdefull*. Observera att såväl de som valde att anställa som de som valde att inte anställa besvarade frågorna.

Tabell 11²⁶ Underlättande faktorer för att anställa arbetshandikappade: stödåtgärder utom direkt ekonomiskt stöd

	Utbildnings- och informations- insatser		Arbetsprövning och/eller arbetspraktik		Intern stödperson		Extern stödperson	
	Andel	+/-	Andel	+/-	Andel	+/-	Andel	+/-
1&2	26,3%	4,9%	6,6%	2,6%	27,0%	4,9%	39,5%	5,4%
3	30,1%	5,1%	16,4%	4,3%	27,8%	4,8%	28,1%	4,8%
4&5	42,3%	5,4%	76,1%	4,8%	40,3%	5,4%	27,6%	4,9%
Vet ej	1,2%	1,3%	0,9%	1,2%	4,9%	2,7%	4,7%	2,4%
Summa	100%		100%		100%		100%	

Not: Svartaltemativen är konstruerade så att "1" betyder utan värde och "5" mycket värdefull

Arbetsprövning/arbetspraktik är det alternativ i tabellen som arbetsgivare som övervägt att anställa i särklass värderar högt i just deras verksamhet.

I nästkommande tabell redovisas de alternativ som härrör sig till ekonomiska stöd.

²⁶ Frågan löd "Vi kommer nu att läsa upp ett antal åtgärder som kan underlätta för arbetsgivare att anställa funktionshindrade personer. För var och ett ber vi dig ange hur värdefull du anser den åtgärden är eller skulle vara. Använd en skala mellan 1 och 5 där 1 betyder "Utan värde" och 5 betyder "Mycket värdefull"."

Tabell 12 Underlättande faktorer för att anställa arbetshandikappade: ekonomiska stödåtgärder

	Ekonomiskt stöd i form av lönesubvention		Ekonomiskt stöd till arbetshjälpmedel och anpassningar av arbetsplatsen		Ekonomiskt stöd i form av en skattereduktion	
	Andel	+/-	Andel	+/-	Andel	+/-
1&2	14,7%	4,0%	9,0%	3,2%	23,3%	4,5%
3	11,1%	2,9%	11,2%	3,3%	19,9%	4,0%
4&5	72,7%	4,7%	78,7%	4,4%	52,9%	5,4%
Vet ej	1,6%	1,3%	1,1%	1,2%	3,8%	2,1%
Summa	100%		100%		100%	

Not: Se noten till Tabell 11

Resultat indikerar att arbetsgivare värderar de ekonomiska stöden generellt sett högt. Det verkar vara ekonomiskt stöd till arbetshjälpmedel och anpassningar på arbetsplatsen som värderas allra högst.

I *Tabell 13* redovisas de alternativ som härrör sig till lagstiftning.

Tabell 13 Underlättande faktorer för att anställa arbetshandikappade: lagstiftningsåtgärder

	Förändring av lagstiftningen avseende arbetsgivarens rehabiliteringsansvar		Förändring av anställnings- Tryggheten	
	Andel	+/-	Andel	+/-
1&2	19,7%	3,8%	38,3%	5,3%
3	25,8%	4,7%	29,1%	5,0%
4&5	43,4%	5,5%	26,4%	5,0%
Vet ej	11,1%	3,7%	6,1%	2,7%
Summa	100%		100%	

Not: Se noten till Tabell 11

En förändring av lagstiftningen avseende arbetsgivarens rehabiliteringsansvar värderas högt av drygt 40 procent av de arbetsgivare som övervägt att anställa. Arbetsgivarna som övervägt att anställa värderar i lägre utsträckning en allmän förändring av anställningstryggheten.

Vid en jämförelse mellan *Tabellerna 11–13* framstår de ekonomiska stöden som de alternativ som värderas högst. Även arbetspraktik/arbetsprövning²⁷ har en framskjuten plats, liksom informations- och utbildningsinsatser samt förändring av lagstiftningen avseende arbetsgivarens rehabiliteringsansvar. De alternativ som rankas som minst värdefulla är extern stödperson och förändring av anställningstryggheten. Att en förändring av anställningstryggheten rankas så lågt är något förvånande, eftersom just detta ofta används som ett argument för att öka arbetsgivarnas anställningsbenägenhet.

Funktionshindrade i stort är en mycket heterogen grupp där ett fysiskt jämfört med ett icke-fysiskt funktionshinder kan få mycket olika följder. Att t ex ekonomiskt stöd till arbetshjälpmedel och anpassningar på arbetsplatsen värderas relativt högt medan extern stödperson inte får denna höga värdering kan återspegla det faktum att arbetsgivarna uppgivit att de flesta arbetssökande i denna undersökning har just ett fysiskt funktionshinder.

Arbetsgivarna har även haft en möjlighet att själva uttrycka om det finns något annat alternativ än de som redovisats ovan som de bedömer vara värdefullt.²⁸ 20,2 procent av de arbetsgivare som övervägt att anställa har valt ange ett sådant annat alternativ. Svaren handlar i huvudsak om tre saker; ytterligare betoning på informationsinsatser, arbetspraktik/arbetsprövning samt ekonomiskt stöd till arbetsgivarna, då främst lönebidrag.

Finns det några skillnader i hur offentlig och privat sektor värderar de olika alternativen samt spelar arbetsställets storlek någon roll? Vi har inte hittat några genomgående och klara trender i detta avseende. Vad gäller utbildnings- och informationsinsatser riktade till arbetsgivare finns det dock en tendens att offentlig sektor värderar dessa högre än privat sektor.

²⁷ Arbetsprövning/arbetspraktik kan mycket väl ses som en informationsinsats, där såväl arbetsgivare som arbetstagare och ansvarig myndighet kan bilda sig en uppfattning om i vilken utsträckning arbetsförmågan är nedsatt.

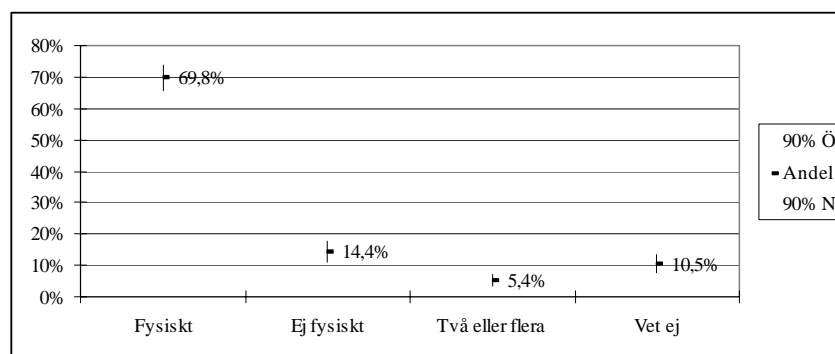
²⁸ Frågan löd ”Finns det något annan åtgärd som kan underlätta för er att anställa funktionshindrade personer, än de jag just läst upp?”

6 Arbetsgivarna som har/har haft någon anställd

Kapitel 6 redovisar de frågor som ställs till arbetsgivaren som har erfarenhet av att en anställd får ett arbetshandikapp under pågående anställning.

6.1 De anställdas funktionshinder

I likhet med situationen då arbetsgivarna övervägt att anställa ställs även här frågan om vilken typ av funktionshinder den anställda har. Typ av funktionshinder fördelar sig enligt *Figur 18*.



Figur 18²⁹ De anställdas funktionshinder

Notera: Med *icke-fysiskt funktionshinder* avses psykiska, medicinska, intellektuella samt socialmedicinska funktionshinder.

Precis som i gruppen som övervägt att anställa är fysiska funktionshinder vanligast. Ej fysiska funktionshinder anges i nära 15 procent av fallen. Notera att andelen *Vet ej* är relativt hög i figuren.

6.2 Konsekvenser för arbetsgivaren

Då ett arbetshandikapp uppstår under en pågående anställning har arbetsgivaren ett ansvar för att anpassa sin verksamhet (se *Avsnitt 3.2*). Hur påverkas då arbetsgivaren av att en anställd, t ex genom skada och sjukdom, får sin arbetsförmåga nedsatt? *Tabell 14* visar resultatet.

²⁹ Frågan löd ” Vilken typ av funktionshinder har personen? Har personen...?”.

Tabell 14³⁰ Konsekvenser för arbetsgivaren då en anställd blir arbetshandikappad

	Andel	+/-
Reducerad arbetstid	33,5%	4,3%
Anpassade/andra arbetsuppgifter	24,8%	3,8%
Reducerat arbetstempo	18,6%	3,5%
Sjukskriven för tillfället	17,1%	3,1%
Högre sjukfrånvaro än tidigare	14,3%	3,0%
Omplacering till andra arbetsuppgifter	13,6%	2,8%
Anskaffning av arbetshjälpmiddel	12,7%	2,7%
Anpassning av arbetsplatsen	9,9%	2,3%
Förtidspension	5,6%	1,9%
Vidareutbildning för andra arbetsuppgifter	4,3%	1,3%
Stödperson eller arbetsbiträde	3,9%	1,7%
Sagt upp sig/upsagd	3,2%	1,5%
Inget	8,3%	2,7%
Annat, nämligen	9,9%	2,8%

Notera: Arbetsgivaren har möjlighet att ange flera alternativ, vilket innebär att andelarna kan summera till mer än 100 procent.

I likhet med den föregående situationen, då arbetsgivarna valde att anställa en arbetshandikappad, tyder resultaten även här på att det främst rör sig om arbetsorganisatoriska anpassningar. Dessa anpassningar är framförallt *reducerad arbetstid* samt *anpassade/andra arbetsuppgifter*. Notera dock att 8,3 procent av dessa arbetsgivare anger att det uppkomna arbetshandikappet inte ledde till några konsekvenser.

6.3 Ekonomiskt stöd

När en anställd förvärvar ett arbetshandikapp innefattar arbetsgivarens anpassningsansvar i viss utsträckning ett finansiellt ansvar (se *Avsnitt 3.2*). Det kan dock bli aktuellt med vissa ekonomiska stöd. Arbetsgivarna tillfrågades därför ”Har ni som arbetsgivare eller den anställde fått ekonomiskt stöd från staten?”.

³⁰ Frågan löd ” Vilka konsekvenser fick det för er verksamhet att personen är funktionshindrad?”

Drygt en fjärdedel av dessa arbetsgivare, 26 procent, har svarat att så är fallet. Arbetsgivare som svarat *Ja* på frågan har fått uppge vilket ekonomiskt stöd det har rört sig om; svaren redovisas i *Tabell 15*.

Tabell 15³¹ Erhållet ekonomiskt stöd

	Andel	+/-
Ekonomiskt stöd till arbetshjälpmedel	7,7%	4,2%
Ekonomiskt stöd till arbetsbiträde	5,9%	5,0%
Ekonomiskt stöd till anpassning av arbetsplatsen	4,2%	2,1%
Annat ekonomiskt stöd	67,2%	10,5%
Vet ej/ej svar	18,9%	9,4%

Av de arbetsgivare som har erhållit ekonomiskt stöd uppger bl a knappt 8 procent att de erhållit ekonomiskt stöd till arbetshjälpmedel. Majoriteten av dessa arbetsgivare har dock fått ekonomiskt stöd som ryms under kategorin *Annat, nämligen*, vilket främst innebär lönebidrag (ca en tredjedel). Under *Annat, nämligen* nämns också olika typer av ersättningar till den anställde, som exempelvis rehabiliteringspenning.

6.4 Arbetsgivarnas uppfattning om den politik som bedrivs

Vad anser arbetsgivare om den politik som bedrivs inom området? Finns det ett behov av förändring? För att få svar på detta har arbetsgivarna fått ta ställning till frågan: ”Med era erfarenheter av att ha anställda med funktionshinder som uppkommit under anställningstiden, finns det enligt Er något som behövs förbättras vad gäller den politik som rör detta område?”.

Resultatet visar att 42,1 procent av arbetsgivarna vill se någon form av förändring. Detta gäller framför allt arbetsgivare inom offentlig sektor. 53,4 procent av de offentliga arbetsgivarna har svarat *Ja* på denna fråga, medan motsvarande andel bland privata arbetsgivare är 36,9 procent. Skillnaden är statistiskt säkerställd.

Vad behöver då enligt arbetsgivarna förändras? Frågan ställs med öppet svarsalternativ. Majoriteten av arbetsgivarna efterfrågar olika typer av stödinsatser från samhällets sida och då främst ekonomiska stöd i form av lönebidrag och bidrag till anpassning av arbetsplatsen. I anslutning till

³¹ Frågan löd ”Vilket ekonomiskt stöd?”.

ekonomiskt stöd uppger arbetsgivarna även att det finns ett behov av att lättare och snabbare erhålla ekonomiskt stöd.

Arbetsgivarna upplever även att det är svårt att genomföra omplaceringar och hitta andra möjliga arbetsuppgifter till den anställde. Arbetsgivarna talar dessutom om att samverka och kontakten med berörda myndigheter bör förbättras; detta gäller speciellt kortare handläggningstider. Likaså efterfrågas kunskap och information om exempelvis arbetsgivarnas skyldigheter och rättigheter när denna situation uppstår.

6.5 Arbetsgivarnas uppfattning om underlättande faktorer

Även de arbetsgivare som har/har haft anställda som förvärvat arbetshandikapp under pågående anställning har tillfrågats om åtgärder som skulle göra det enklare att anställa en arbetshandikappad person i just deras verksamhet. Svaren redovisas i *Tabellerna 16-18*. Svartalternativen är desamma som för de arbetsgivare som övervägt att anställa arbetshandikappade; se *Avsnitt 5.4*. 1 innebär *Utan värde* och 5 står för *Mycket värdefull*.

Tabell 16 Underlättande faktorer för att anställa arbetshandikappade: åtgärder utom direkt ekonomiskt stöd

	Utbildnings- och informationsinsatser		Arbetsprövning och/eller arbetspraktik		Intern stödperson		Extern stödperson	
	Andel	+/-	Andel	+/-	Andel	+/-	Andel	+/-
1&2	22,5%	3,8%	7,0%	2,4%	25,1%	3,9%	35,8%	4,3%
3	31,7%	4,2%	20,6%	3,7%	29,9%	4,1%	26,9%	3,8%
4&5	40,6%	4,1%	67,9%	4,3%	39,5%	4,3%	28,4%	3,8%
Vet ej	5,3%	2,5%	4,6%	2,3%	5,5%	2,3%	8,9%	3,0%
Summa	100,0%		100%		100%		100%	

Not: Se noten till Tabell 11.

Tabellen visar att då arbetsgivare med denna erfarenhet värderar åtgärder vid anställning av funktionshindrade personer hamnar arbetsprövning högt upp. Likaså värdesätts utbildnings- och informationsinsatser riktade till arbetsgivarna högt.

Tabell 17 redovisar de alternativ som avser ekonomiska stöd.

Tabell 17 Underlättande faktorer för att anställa arbetshandikappade: ekonomiskt stöd

	Ekonomiskt stöd i form av lönesubvention		Ekonomiskt stöd till arbetshjälpmedel och anpassningar arbetsplatsen		Ekonomiskt stöd i form av skattereduktion	
	Andel	+/-	Andel	+/-	Andel	+/-
1&2	11,1%	2,7%	8,0%	2,4%	25,7%	3,9%
3	14,7%	3,2%	9,7%	2,6%	20,2%	3,4%
4&5	69,2%	4,2%	77,9%	3,9%	48,0%	4,4%
Vet ej	5,0%	2,4%	4,4%	2,4%	6,1%	2,4%
Summa	100%		100%		100%	

Not: Se noten till Tabell 11

Ekonomiskt stöd till arbetshjälpmedel och anpassningar på arbetsplatsen är det ekonomiska stöd som värderas högst av arbetsgivarna med denna typ av erfarenhet. Ekonomiskt stöd i form av skattereduktion bedöms ha ett lägre värde för arbetsgivarna vid ett anställningstillfälle.

Tabell 18 redovisar de alternativ som rör lagstiftning.

Tabell 18 Underlättande faktorer för att anställa arbetshandikappade: lagstiftningsåtgärder

	Förändring av lagstiftningen avseende arbetsgivarens rehabiliteringsansvar		Förändring av anställningstryggheten	
	Andel	+/-	Andel	+/-
1&2	26,7%	3,8%	40,0%	4,3%
3	28,5%	3,8%	34,2%	4,3%
4&5	33,8%	4,3%	16,1%	3,0%
Vet ej	10,9%	3,1%	9,7%	3,0%
Summa	100%		100%	

Not: Se noten till Tabell 11

En tredjedel av arbetsgivarna med denna erfarenhet värderar en förändring av lagstiftningen avseende arbetsgivarens rehabiliteringsansvar högt. Arbetsgivarna ger ett inte lika högt omdöme till en förändring av anställningstryggheten.

Vid en jämförelse med svaren från de arbetsgivare som övervägt att anställa värderas alternativen här generellt sett lägre. Dock finns huvudmönstret kvar, där ekonomiska stöd, arbetsprövning/arbetspraktik och utbildnings- och

informationsinsatser ges ett högre värde som underslättande åtgärder vid en anställning av funktionshindrade personer med nedsatt arbetsförmåga.

7 Arbetsgivare utan erfarenhet av arbetshandikappade

Kapitel 7 redovisar svaren på de frågor som ställts till de arbetsgivare som varken övervägt att anställa någon handikappad person eller har/har haft någon anställd som förvärvat ett arbetshandikapp under pågående anställning.

7.1 Arbetsgivarnas kunskap

Även om arbetsgivare inte har någon erfarenhet av att anställa arbetshandikappade, är det av vikt att de vet t ex vilket stöd de kan erhålla om så skulle behövas. Arbetsgivarna har därför fått svara på två frågor som gäller deras kunskap inom detta område. Svaren redovisas i *Tabell 19*.

Tabell 19³² Arbetsgivares kunskap, arbetsgivare utan egen erfarenhet

	Kunskap om "... de myndigheter ni kan vända er till vad gäller anställning av funktionshindrade?"		Kunskap om "... de statliga myndigheter ni kan vända er till av stöd som finns för anställning av funktionshindrade?"	
	Andel	+/-	Andel	+/-
I hög utsträckning	5,5%	1,1%	4,2%	1,0%
I ganska hög utsträckning	17,5%	1,9%	11,6%	1,6%
I ganska låg utsträckning	24,3%	2,3%	23,7%	2,2%
I låg utsträckning	25,4%	2,3%	26,8%	2,3%
Inte alls	24,2%	2,3%	30,6%	2,5%
Vet ej	3,0%	0,9%	3,1%	0,9%
Summa	100%		100%	

Det visar sig att en majoritet av de arbetsgivare som inte varit i de två studerade situationerna under de senaste fem åren anser sig ha en låg eller ingen kunskap

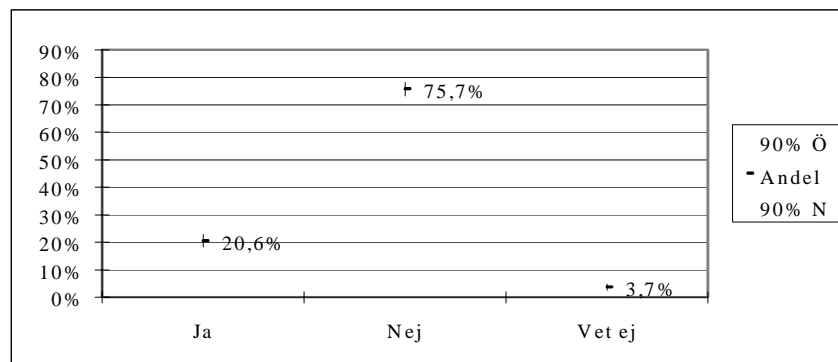
³² Frågan löd "I vilken löd "I vilken utsträckning anser ni er som arbetsgivare ha kunskap om ...?"

alls om de myndigheter de kan vända sig till eller vilka statliga stöd som finns. Detta gäller framförallt arbetsgivarnas kunskap om statliga stöd.

Utöver de resultat som redovisas i *Tabell 19* ser vi skillnader mellan offentliga och privata arbetsgivare: de privata arbetsgivarna tycks i mindre utsträckning än de offentliga känna till vilka myndigheter de ska vända sig till och vilka statliga stöd som finns. Skillnaden ligger främst i alternativet *Inte alls*. De privata arbetsgivarna anser i högre utsträckning att de inte har några kunskaper alls (26,3 %) om de myndigheter de kan vända sig till; motsvarande siffra för de offentliga arbetsgivarna är 9,3 procent. Vad gäller kunskap om statliga stöd är det 33,7 procent av de privata arbetsgivarna som anger alternativet *Inte alls*, medan motsvarande andel för offentliga arbetsgivare är 15,7 procent.

7.2 Arbetsgivarnas möjlighet att anställa funktionshindrade

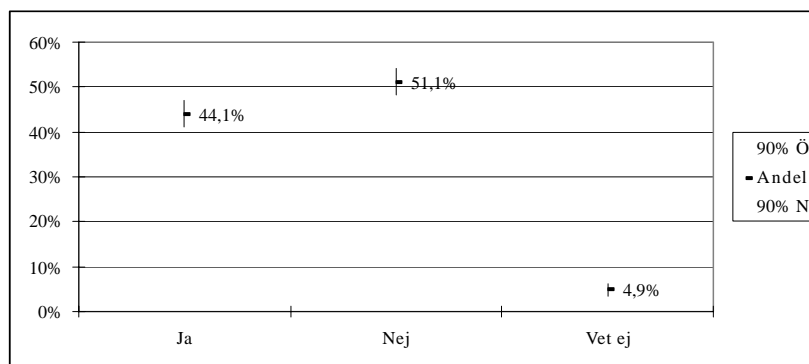
Trots att dessa arbetsgivare under de senaste fem åren inte befunnit sig i en situation där de övervägt att anställa en arbetssökande med nedsatt arbetsförmåga, kan de ha en uppfattning om deras *möjlighet* att anställa. Arbetsgivarna får därför ta ställning till deras möjligheter att anställa personer med olika typer av funktionshinder. Frågorna är hypotetiskt ställda och tar sin utgångspunkt i den senaste anställningen. Anledningen till detta är att arbetsförmåga bedöms i relation till en specifik arbetsuppgift. Arbetsgivaren svarade därför först om de anställt under de senaste fem åren – var så fallet bad vi arbetsgivarna ha den senaste anställningen som utgångspunkt och anta att den som faktiskt anställdes hade något av de funktionshinder som redovisas i *Figurena 19–21*.



Figur 19³³ Möjlighet att anställa en arbetssökande med synnedsättning.

Av dessa arbetsgivare ansåg var femte att de har möjlighet att anställa om personen ifråga hade den synnedsättningen som redovisas i figuren. Dock menade en stor majoritet, drygt 75 procent, att de inte har möjlighet att anställa.

Följande figur redovisar dessa arbetsgivares svar då vi frågar om möjligheten att fatta ett positivt anställningsbeslut om personen som faktiskt anställdes hade en hörselnedsättning.

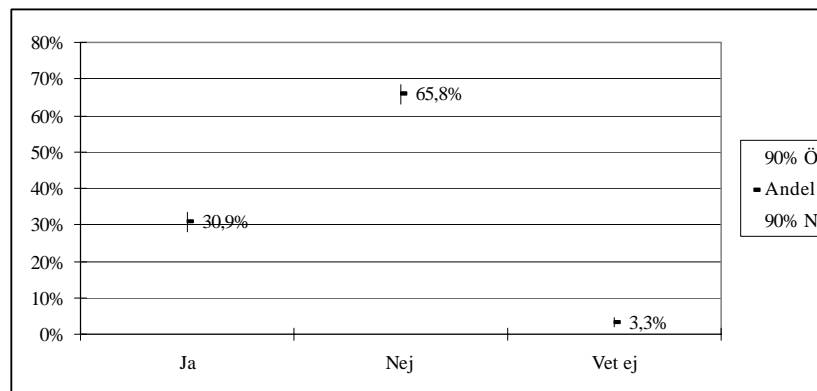


Figur 20³⁴ Möjlighet att anställa en arbetssökande med hörselnedsättning.

³³ Frågan löd "Hade ni haft möjlighet att genomföra anställningen om personen ifråga hade haft en synnedsättning som inneburit att han/hon med svårighet kunde läsa vanlig text med glasögon?".

Nära 45 procent av dessa arbetsgivare uppger att de skulle haft en möjlighet att anställa en person med hörselnedsättning.

Följande figur redovisar det alternativ då vi frågar om möjligheten att anställa om personen som faktiskt anställdes hade ett rörelsehinder.



Figur 21³⁵ Möjlighet att anställa en arbetssökande med rörelsehinder.

Nära 31 procent av dessa arbetsgivare uppger att de i detta fall har möjlighet att anställa, dock är det även här en majoritet som anger så inte är fallet.

Finns det några skillnader mellan offentlig och privat sektor? Den enda statistiskt säkerställda skillnaden gäller alternativet synnedsättning. Offentlig sektor har en högre andel arbetsgivare som menar att de har möjlighet att anställa personen ifråga (26,7 %) jämfört med privat sektor (19,1 %). Utöver detta följer privat och offentlig sektor det mönster som resovisas i figurerna ovan.

I materialet finns en tendens att ju större arbetsställe, desto större andel arbetsgivare som svarar att de har möjlighet att anställa. Detta gäller då personen som verkligen anställdes antogs ha en hörselnedsättning eller ett rörelsehinder.

³⁴ Frågan löd "Hade ni haft möjlighet att genomföra anställningen om personen ifråga hade haft en hörselnedsättning som medfört att han/hon hade svårigheter att höra vad som sägs i samtal mellan flera personer trots hörapparat?".

³⁵ Frågan löd "Hade ni haft möjlighet att genomföra anställningen om personen ifråga var rörelsehindrad i det avseendet att han/hon använde hjälpmedel, ex käpp, rullstol eller behövde hjälp av någon annan person för att förflytta sig?".

Vilka är då orsakerna till att arbetsgivarna inte anser sig ha möjlighet att anställa? De arbetsgivare som svarat *Nej* på någon av de tre hypotetiska situationerna uppger *varför* i en fråga med öppet svarsalternativ.

En majoritet av arbetsgivarna uppger arbetsuppgiften och arbetets karaktär som skäl till att de inte hade möjlighet att anställa.

En annan kategori av svar handlar om att arbetsuppgiften inte skulle kunna utföras eftersom arbetsplatsen inte är anpassad för en person med det aktuella funktionshindret, lokalerna är för trånga, hyllorna är placerade för högt o s v. Ett annat vanligt svar är att arbetsgivaren inte har möjlighet att anpassa arbetsplatsen efter personens behov, t ex att de inte har möjlighet att installera hiss.

8 Slutsatser och diskussion

Den här rapporten har redovisat en enkätundersökning som IFAU har genomfört på uppdrag av regeringen. Uppdraget var att undersöka arbetsgivarnas vilja att anställa funktionshindrade. "Vilja att anställa" kan tolkas på många sätt och vi har valt att fokusera på arbetsgivarnas anställningsbeslut och deras faktiska erfarenhet av att ha funktionshindrade som medarbetare. Ett starkt skäl till att undersöka just arbetsgivarnas erfarenhet är att det finns lite kunskap om deras beteende; få studier är gjorda och det finns således inte någon samlad bild.

Vi har redovisat ett stort antal frågor och svar. Varje resultat är i sig viktigt eftersom det handlar om ny kunskap. Här har vi dock inte möjlighet att kommentera varje enskild fråga, utan i detta kapitel lyfts endast ett antal huvudlinjer fram och, i vårt tycke, intressanta resultat poängteras.

Enkätundersökningen visar att knappt 14 procent av de undersökta arbetsgivarna under de senaste fem åren har övervägt att anställa en arbetssökande med arbetshandikapp. Offentliga arbetsgivare som grupp har i större utsträckning övervägt att anställa arbetshandikappade. Denna skillnad mellan offentliga och privata arbetsgivare gäller endast om vi inte tar hänsyn till arbetsställets storlek. Förklaringen till att offentliga arbetsgivare oftare övervägt att anställa en arbetshandikappad tycks vara att det genomsnittliga offentliga arbetsstället är markant större än sin privata motsvarighet.

Av de arbetsgivare som övervägt att anställa en arbetshandikappad valde 72,5 procent att faktiskt anställa den arbetssökande ifråga. Detta resultat tyder

på att om arbetsgivaren i en rekryteringssituation överväger att anställa, d v s träffar den funktionshindrade personen, så är sannolikheten hög att arbetsgivaren fattar ett positivt anställningsbeslut. Ungefär lika stor andel erhöll en anställning oberoende av arbetsställets storlek och sektorstillhörighet. En noterbar och signifikant skillnad finns mellan offentliga och privata arbetsgivare. Det gäller vilken typ av anställningskontrakt som den arbets-sökande erhåller. Privata arbetsgivare erbjuder i 68 procent av fallen en fast anställning medan motsvarande siffra inom offentlig verksamhet är 52 procent.

De arbetsgivare som väl valde att anställa motsvarar ca 9 procent av de undersökta arbetsgivarna, vilket betyder att ca 24 000 arbetsgivare på den svenska arbetsmarknaden anställt minst en funktionshindrad person med nedsatt arbetsförmåga de senaste fem åren. Det är svårt att ha en bestämd uppfattning om 9 procent är ett stort eller ett litet tal, eftersom det inte finns några tidigare studier att jämföra med. Vi fann däremot att arbetsgivare som anställde i den senaste möjliga situationen i stor utsträckning (63 %) också tidigare hade anställt funktionshindrade. Förklaringarna till detta upprepade beteende kan vara många. En möjlig förklaring, som vi funnit stöd för i vår studie, är att arbetsgivarna initialt underskattar den arbets-sökandes arbetsförmåga. De arbetsgivare som anställde en funktionshindrad uppger nämligen att när de ser tillbaka på den genomförda anställningen är erfarenheten i 34 procent av fallen bättre än vad de förväntade sig när de anställde personen ifråga. Det tycks alltså som om de arbetsgivare som valt att anställa, hade en tendens att överskatta funktionshindrets inverkan på arbetsinsatsen och därmed den upplevda risken med att anställa en funktionshindrad.

De statliga stöd som kan ges för att öka de funktionshindrades möjligheter att erhålla en anställning tycks användas av en majoritet av arbetsgivarna som anställt. Detta gäller framförallt lönebidrag, vilket 61 procent av arbetsgivarna uppger att de haft. En majoritet av arbetsgivarna har även under rekryterings-processen använt sig av arbetsprövning/arbetspraktik.

Förutom att dessa stöd används i anställningarna, värderar arbetsgivarna också dessa högt. Detta visas i de frågor där arbetsgivarna som övervägt att anställa tagit ställning till hur värdefullt ett visst stöd är för att underlätta anställning av en arbetshandikappad person. Högst värdering ges till ekonomiskt stöd för arbetshjälpmedel och anpassning av arbetsplatsen. Lönesubvention samt arbetspraktik/arbetsprövning anses också vara mycket

värdefulla. Längre ner på skalan kommer stödperson, information och utbildningsinsatser samt förändringar i anställningstryggheten.

17 procent av arbetsgivarna i Sverige har under de senaste fem åren erfarenhet av en situation då en medarbetare, genom sjukdom eller olycka, drabbats av ett funktionshinder som medfört ett arbetshandikapp. Nära hälften av dessa arbetsgivare vill se en förändring av den politik som berör detta område. Förändringarna som önskas är i första hand ökade möjligheter till olika former av ekonomiskt stöd, och då helst i form av lönebidrag och bidrag till anpassning av arbetsplatsen. Arbetsgivarna efterfrågar även förändringar i samarbetet med olika myndigheter; t ex kortare handläggningstider. Denna grupp av arbetsgivare efterfrågar också mer information. Detta gäller i första hand vilka rättigheter de har till statliga stöd, men även vilka skyldigheter de har mot den anställda i den uppkomna situationen.

De arbetsgivare (71 %) som varken hade någon erfarenhet av att överväga att anställa eller att ha någon funktionshindrad anställd fick ta ställning till tre hypotetiska fall där de skulle bedöma om de kunnat anställa en funktionshindrad person. Svaren visar att de i en majoritet av fallen inte anser sig ha möjlighet att anställa en person med de funktionsnedsättningar som ställs upp i frågan. Detta gäller framförallt den situation där arbetsgivaren tar ställning till att anställa en person med synnedsättning; endast 21 procent anger att de kunnat anställa. Som skäl till att arbetsgivaren inte har möjlighet att anställa anges främst arbetets karaktär. Arbetsgivarna i denna grupp är emellertid många; även en relativt låg andel av denna kategori av arbetsgivare representerar därmed ett stort antal potentiella anställningar. På arbetsmarknaden anser drygt 30 000 arbetsgivare att de skulle kunna anställa en person med synnedsättning.

Eftersom omkring 75 procent av dem uppger att de har dålig kunskap om till vilka myndigheter de skulle kunna vända sig för att få stöd och om de statliga stöden för anställning av arbetshandikappade, så borde det finnas en potential för att via informationsspridning till arbetsgivarna öka antalet anställningar av personer med arbetshandikapp.

Den statistiskt bevandrade läsaren kan inte ha undgått att konstatera att vissa av våra ursprungliga frågeställningar inte kunnat analyseras. Exempelvis har vi inte kunnat bryta ner våra beräkningar till en lägre nivå än till att redovisa resultat separat för offentlig respektive privat sektor. Dessutom har många av våra skattningar relativt dålig precision. I bägge fallen sammanhänger detta med att vi har fått in för få enkätsvar från arbetsgivare med erfarenheter av

arbetshandikappade, då denna grupp dels är relativt liten, dels inte finns identifierad i den offentliga statistiken. Inför framtida studier av de arbetshandikappades arbetsmarknad skulle det därför vara av stort värde att identifiera de arbetsgivare som har erfarenheter av anställda med arbetshandikapp. En sådan kartläggning skulle även öka statens möjligheter till informationsspridning, vilket också efterfrågades av en majoritet av de svarande.

Referenser

Ams (1999), Arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Årsrapport 1998, Apra 1999:2, Arbetsmarknadsstyrelsen.

Ams, Händelsedatabasen, statistikuppgifter framställda av Statistiktjänst, Ams.

Arbetsmiljölagen (1977:1160).

FN (1993), *Standard Rules on the Equalisation of Opportunities for People with Disabilities*, Res/48/96, FN, New York.

Förordning (1991:1046) om ersättning från sjukförsäkring.

Förordning (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

Förordning (2000:630) om särskilda insatser för personer med arbets-handikapp.

Hälso- och sjukvårdslag (1982:762).

Klingwall (1998), Arbetsgivarnas attityder, Ura 1998:9, Arbetsmarknadsstyrelsen, Solna.

Lag (1962:381) om allmän försäkring.

Lag (1982:80) om anställningsskydd.

Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade.

Lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.

Liljegren (1998), Arbetshandikappade på arbetsmarknaden. Nuläge och utvecklingen på senare år, Apin 1998:1, Arbetsmarknadsstyrelsen, Solna.

Melkersson (1999a), *Policy programmes only for a few? Participation in labour market programmes among Swedish disabled workers*, Working paper 1999:1, IFAU, Uppsala.

Melkersson (1999b), *Unemployment duration and heterogenous search behavior among Swedish disabled workers*, Working paper 1999:5, IFAU, Uppsala.

Michailakis (2000), *Studie av arbetsplatsanpassningar med IT-baserade hjälpmedel för funktionshindrade personer*, Forskningsrapport 2000:2, IFAU, Uppsala.

Regleringsbrev för budgetåret 2000 avseende Arbetsmarknadsverket (AMV) och anslag inom U013 Ekonomisk trygghet vid arbetslöshet och U014 Arbetsmarknad och arbetsliv.

Samarbetsprojekt mellan 15 ungdomsorganisationer inom handikapprörelsen (1999), *Arbetsmarknad för unga med funktionshinder*, Hämtat från <<http://www.algonet.se/~afumf/>>. Publicerat den 25 september 1999. Hämtat den 3 oktober 2000.

Samhall (2000), <<http://www.samhall.se/ViewDoc.asp?TreeID=1564>>. Hämtat den 3 oktober 2000.

SCB (1997), *De funktionshindrades situation på arbetsmarknaden – en pilotundersökning*, Information om utbildning och arbetsmarknad 1997:3.

SCB (1998), *SCB:s Företagsregister 1998*, SCB.

SCB (1999), *Funktionshindrades situation på arbetsmarknaden - 4:e kvartalet 1998*, Information om utbildning och arbetsmarknad 1999:1.

Socialtjänstlag (1980:620).

SOU 2000:78, Rehabilitering till arbete. En reform med individen i centrum., Slutbetänkande av Utredande om Den Arbetslivsinriktade Rehabiliteringen, Stockholm.

Världshälsoorganisationen (1980), *International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps*, Världshälsoorganisationen, Genève.

Bilaga 1

Regeringens uppdrag

Bilaga 2

Metod och genomförande

Undersökningen som presenteras i denna rapport baseras på en telefonenkät riktad till arbetsgivare. Temo har bistått IFAU i genomförandet av enkätundersökningen, medan IFAU står för analys och bearbetning av resultatet.³⁶ Intervjuerna genomfördes under tidsperioden 11 september t o m 17 november 2000.

Enkäten är utformad utifrån arbetsgivarens erfarenhet av anställning av funktionshindrade personer med nedsatt arbetsförmåga. Arbetsgivarna grupperas i enkäten efter hur de svarar på följande två alternativ; (i) om de övervägt att anställa en funktionshindrad person med nedsatt arbetsförmåga, (ii) om de har/har haft någon anställd där funktionshinder och nedsatt arbetsförmåga uppkommit under anställningsperioden. Beroende på hur de grupperat sig, ställs sedan ett antal följdfrågor. Ytterligare information om arbetsgivarna har inhämtats från Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik, RAMS. Frågorna riktas till de personer som ansvarar för rekrytering och personalfrågor i verksamheten.

Populationen i undersökningen utgörs av arbetsgivare inom alla sektorer med minst en anställd³⁷ och urvalsenhet är arbetsställe³⁸. Dessutom har en restriktion införts vad gäller undersökningens population; arbetsstället ska även finnas i RAMS98. Skälet till att införa denna restriktion är att vi vill fånga historisk kunskap, vilket gör att arbetsplatsen bör ha existerat en tid. Undersökningens urvalsram har därmed tagits fram genom att samköra nu existerande arbetsställen i SCB:s Företagsregister med information hämtad från RAMS98, vilket ger oss ett urval på arbetsställen som funnits i minst två år.

Urvalet utgörs av 5 000 arbetsställen vilka valdes genom ett stratifierat urval. Till grund för stratifieringen, totalt 8 strata, ligger arbetsställets sektorstillhörighet samt storleksklass enligt följande:

³⁶ Enkätformuläret har genomgått en granskning av Näringslivets Nämnd för Regelgranskning (NNR).

³⁷ De företag som ingår i Samhallkoncernen ingår ej i undersökningen eftersom deras verksamhetsidé är att skapa meningsfullt och utvecklande arbete för personer med arbetshandikapp, där behoven finns (Samhall 2000).

³⁸ Med *arbetsställe* menas varje adress, fastighet eller grupp av fastigheter där företaget/organisationen bedriver sin verksamhet (SCB 1998).

- sektor (privat och offentlig)
- storleksklass (1-9, 10-19, 20-99, samt 100+ anställda)

De data som rapporten bygger på erhålls från enkätundersökningen samt urvalsregistret. Uppgifterna från urvalsregistret är arbetsställets sektor och storleksklass.

Bortfallet i undersökningen visar sig vara relativt stort, 43,9 procent. Den relativt låga svarsfrekvensen är problematisk av minst två skäl. För det första kan undersökningsresultatet påverkas och minska möjligheten att dra generella slutsatser. Detta gäller om det finns systematiska skillnader mellan dem som har svarat och dem som inte har svarat på enkäten. Det andra skälet till att bortfallet är problematiskt är att säkerheten i andelsskattningarna minskar.

Utöver urvals- och bortfallsfel kan ytterligare fel föreligga, såsom mätfel. Denna typ av fel förekommer av flera olika skäl. För det första kan frågornas formulering innebära att de inte mäter vad de avser att mäta. För det andra kan intervjupersonerna ha olika intresse av att lämna korrekta svar på frågorna. För det tredje måste de som svarar ha tillräcklig information för att kunna ge tillförlitliga svar på frågorna.

Bortfall och svarsfrekvens

Tabell 20 sammanfattar de centrala delarna vad gäller undersökningens svarsfrekvens och bortfall, även uppdelat på respektive stratum.

Tabell 20 Undersökningens svarsfrekvens och bortfall

Sektor/antal anställda	N	n	Antal a-bortfall	Antal n exkl a-bortfall	Antal b-bortfall	Antal genomförda intervjuer*	Svarsfrekvens**
Offentlig, 1-9	15 534	900	119	781	264	517	57,4%
Offentlig, 10-19	8 619	400	41	359	119	240	60,0%
Offentlig, 20-99	10 244	500	47	453	122	311	62,2%
Offentlig, 100+	1 745	200	17	183	53	130	65,0%
Privat, 1-9	149 427	1 500	227	1 273	618	655	43,7%
Privat, 10-19	21 702	660	50	610	210	400	60,6%
Privat, 20-99	16 925	540	32	508	170	338	62,6%
Privat, 100+	2 760	300	23	277	81	196	65,3%
Totalt	226 956	5 000	557	4 443	1 636	2 807	56,1%

Notera: N = population, n = urval. * = antal genomförda intervjuer är n minus a- och b-bortfall. ** = svarsfrekvensen är antalet genomförda intervjuer/n.

Bortfallet i enkätundersökningen visade sig vara relativt stort, 43,9 procent. Eftersom undersökningen har genomförts via telefonintervjuer, har vi fått en god uppfattning om vad bortfallet beror på.

Bortfallet kan delas in i två kategorier; a-bortfall och b-bortfall. a-bortfall uppstår p g a den tekniska kvalitén i SCB:s adressregister. Exempel på a-bortfall är att telefonnummer saknas, är ofullständiga eller går till fax/modem/data. a-bortfallet visar sig vara störst bland privata arbetsställen, 1-9 anställda, vilket främst beror på att arbetsstället upphört samt att telefonnummer saknas. a-bortfallet är även vanligt bland offentliga arbetsställen med 1-9 anställda. I detta fall beror bortfallet främst på att telefonnumren går till fax/modem/data och att arbetsställena upphört.

b-bortfall innebär att intervjupersonen inte svarar av olika skäl. Ett sådant skäl är exempelvis vägran att delta i undersökningen p g a tidsbrist. b-bortfallet är störst bland privata arbetsställen, 1-9 anställda, vilket främst beror på vägran att delta p g a princip eller tidsbrist. Inom offentlig sektor är b-bortfallet vanligast bland 10-19 anställda. Det främsta skälet till bortfallet här är att intervjuarna ej fick tag på rätt person i organisationen.

I denna undersökning är den relevanta urvalsenheten arbetsställe, men att använda denna urvalsenhet skapar även ett problem. Detta problem berör främst arbetsställen inom den offentliga sektorn. Problemet består i att den information som vi söker inte finns på arbetsstället utan högre upp i organisationen. Detta resulterar i att den rekryteringsansvariga i organisationen

är ansvarig för flera arbetsställen i urvalet. I vissa fall uppger intervju-personerna, när de söks för ett annat arbetsställe i urvalet, att de redan har svarat och därför inte kan svara denna gång. Dessutom känner sig flera rekryteringsansvariga osäkra på gränsdragningen mellan två arbetsställen och väljer därför att inte svara.
