

Studie av arbetsplatsanpassningar med IT-baserade hjälpmedel för funktionshindrade personer¹

av

Dimitris Michailakis²

2000-03-27

¹ Denna studie har finansierats av Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU). Professor Mårten Söder, Sociologiska institutionen, Uppsala universitet, har varit vetenskapligt ansvarig för projektet. FL Lars Sundbom vid Stiftelsen SAMU har konstruerat databasen för lagring av uppgifter om arbetshjälpmedel. För intervjuer, arbetsplatsbesök och rapport - inklusive bearbetning av data och tabellframställning - har jag det fulla ansvaret. Vid ett seminarium anordnat av IFAU i Sigtuna i oktober 1999 lämnades en preliminär rapport över första fasen i studien. Många värdefulla kommentarer och synpunkter inkom vid detta tillfälle. Den s k Gysingegruppen vid Sociologiska institutionen, Uppsala universitet, har också lämnat synpunkter i samband med en redovisning av tredje fasen i studien. Vid ett slutseminarium på IFAU i januari 2000 gavs också intressanta synpunkter från seminariedeltagarna. Jag vill också tacka Martha Blomqvist, Arbetslivsinstitutet, Karin Börjesson, Ami i Uppsala, och professor Stig Larsson för värdefulla synpunkter.

²Sociologiska institutionen, Uppsala universitet, Box 821, 751 08 Uppsala. Tel: 018-471 15 05, E-post: Dimitris.Michailakis@soc.uu.se.

Innehållsförteckning

1 Inledning.....	3
2 Definitioner och metod.....	5
2.1 Vad menas med IT-baserade hjälpmedel?	5
2.2 Vem ansvarar för att tillhandahålla hjälpmedel?	6
2.3 Regler för bidrag till arbetshjälpmedel	7
2.4 Tillvägagångssätt	9
3 Studiens steg 1 - urvalsram.....	13
4 Studiens steg 2 - telefonintervjuer	18
5 Studiens steg 3 - arbetsplatsbesök	32
6 Sammanfattande diskussion	36
6.1 Arbetshjälpmedel: administration – handläggning - service.....	37
6.2 Tilldelning av arbetshjälpmedel.....	39
6.3 Funktionshindrade kvinnor	39
6.4 Utbildning i att använda arbetshjälpmedel.....	41
6.5 Anställningsformer och anställningsvillkor	42
6.6 Funktionshindrade på arbetsplatser.....	44
6.7 Resultatet.....	47
6.8 Utvecklingen på arbetsmarknaden.....	47
Litteraturförteckning	49
Bilaga 1 Formulär för telefonintervjuer	50

1 Inledning³

Det miljörelaterade handikappbegreppet har varit betydelsefullt för synen på funktionshindrades möjligheter till delaktighet i samhället i allmänhet och i arbetslivet i synnerhet.⁴ Den mest betydelsefulla effekten har varit att kraven på anpassning och förändring i flera avseenden har flyttats från den enskilde till hans/hennes fysiska och sociala omgivningar. Arbetsplatsanpassningar med IT-baserade hjälpmedel kan ses som en effekt av det miljörelaterade handikappbegreppet.

Informationstekniken har inneburit många möjligheter för personer med funktionshinder, både i arbetslivet och på fritiden. Tekniken underlättar kommunikation, både att ta emot och ge information, att orientera och förflytta sig samt att arbeta. Att t ex en döv kan tala i telefon eller en synskadad kan avläsa en bildskärm har blivit en realitet tack vare texttelefoner och talsyntes. Informationstekniken möjliggör för en stor grupp av människor som, nästan av tradition, varit utestängda från arbetsmarknaden att erhålla meningsfulla arbetsuppgifter. Tekniken kan i bästa fall upphäva funktionshindret, så kan exempelvis rörelsehindrade hantera en dator lika bra som icke-rörelsehindrade med hjälp av röststyrning.

Utvecklingen har pågått en tid. Redan i slutet av 1970-talet började synskadade personer att använda datorer och talsyntes i arbetet. Det dröjde dock innan den potential som IT-tekniken inrymmer för utvecklandet av nya och bättre hjälpmedel för personer med funktionshinder verkligen uppmärksammades. Vid mitten av 1980-talet gjorde regeringen (proposition 1984/85:220) viktiga markeringar om att datatekniken ska användas offensivt inom handikappområdet. Ett av den svenska arbetsmarknadspolitikens mål är ju en arbetsmarknad tillgänglig för alla. Därmed ska även personer med funktionshinder tillförsäkras samma möjligheter på arbetsmarknaden som andra. För att uppnå

³ Föreliggande rapport är en förkortad version av Michailakis (2000).

⁴ Ett nytt sätt att se på handikapp har de senaste årtiondena blivit mer och mer framträdande. Enligt detta synsätt bör handikapp ses som effekten av samhällets misslyckande att anpassa sig till funktionshindrade personers behov, snarare än personens oförmåga att uppfylla samhällets krav. Begreppet handikapp syftar på relationen mellan en funktionshindrad person och omgivningen. Graden av handikapp bestäms av omgivningsfaktorernas inverkan på funktionshindret. Handikapp definieras med andra ord som en oföreläktig position eller en inskränkning av aktivitet som orsakas av sociala faktorer som inte tar eller tar för liten hänsyn till människor som har funktionshinder och därför utesluter dem från olika aktiviteter. Genom det relativa handikappbegreppet sätts funktionshindrade personer in i ett socialt sammanhang. Detta innebär att handikapp i första hand är en socialt definierad position eller status där omgivningen spelar stor roll.

målet har, förutom satsningen på Samhall, en rad åtgärder vidtagits. Staten tillhandahåller t ex sedan flera år tillbaka särskilda IT-tjänster med utrustning för funktionshindrade. Ofta är såväl tjänsten som utrustningen kostnadsfri. Döva, gravt hörselskadade, dövblinda och talskadade kan på detta vis få texttelefon eller dator som fungerar som texttelefon till samma kostnad som ett vanligt telefonabonnemang.

Vid en tillbakablick står det klart att ett omfattande utvecklingsarbete redan har bedrivits inom området informationsteknologi och funktionshinder både vad gäller att påverka IT-system och att utveckla produkter så att de anpassas till de förutsättningar personer med funktionshinder har. I detta arbete har flera myndigheter, på regeringens uppdrag, varit drivande. AMS har sedan 1987, tillsammans med bl a styrelsen för teknisk utveckling (STU, numera NUTEK) drivit det s k TUFFA-projektet (Teknikupphandling för funktionshindrade i arbetslivet). Syftet med projektet var att tillvarata de möjligheter som datorer kunde ge personer med funktionshinder i arbetslivet.⁵ En upphandling ledde till ett avtal mellan AMS och företaget Telenova (numera Svenska Enter) om att förse 2 000 funktionshindrade med datorarbetsplatser. Svenska Enter, har efter vissa omförhandlingar av avtalet, ofta i samverkan med Ami, levererat mer än 1 500 datorarbetsplatser. Även andra företag har utfört sådana arbeten. Sedan 1987 har mellan 3 000-4 000 funktionshindrade personer erhållit mer eller mindre avancerade IT-baserade hjälpmedel (Keijer 1997).

Dessa arbetsplatsanpassningar och tekniska hjälpmedel har troligtvis haft stor betydelse. Den generellt sett ökande IT-användningen i arbetslivet har skapat nya möjligheter för funktionshindrade att med hjälp av olika typer av datorstöd - syntetiskt/digitalt tal, bildtelefoni, texttelefoner etc - sköta ett arbete. Datoranvändandet har möjliggjort för personer med funktionshinder, särskilt för rörelsehindrade och synskadade, att arbeta obehindrat tack vare alternativa styrsätt till datorer och nya sätt att presentera informationen på. Det förra gäller i synnerhet rörelsehindrade.

Men trots att funktionshindrade är en stor grupp på arbetsmarknaden är forsknings- och utvärderingsinsatserna på detta område eftersatta. De funktionshindrade har, som grupp, sedan länge haft mycket högre arbetslöshetstal än den övriga befolkningen

⁵ TUFFA-projektet står för en samlad satsning att utnyttja och utveckla ny teknik för att på bred bas ge funktionshindrade ökade möjligheter att få och behålla ett arbete och delta på lika villkor, så långt som möjligt, i arbetslivet. (AMS, 1991)

och överhuvudtaget en svårare situation på arbetsmarknaden.⁶ I dag finns sannolikt 100 000 arbetslösa personer med funktionshinder som vill få arbete och har förutsättningar att arbeta om de ges en chans att komma in på arbetsmarknaden. Under 1990 hade drygt 70 % av personer med funktionshinder inte någon sysselsättning utanför hemmet (SOU 1997:176). Det har inte heller forskats mycket om åtgärderna med anpassning av arbetsplatser och arbetstekniska hjälpmedel uppnått avsedd effekt, vilket är förvånande även av det skälet att kostnaderna för stat och kommun är relativt omfattande. Omkring 1990 gjordes två utvärderingar av TUFFA-projektet, men sedan dess har inte någon utvärdering genomförts. Samtidigt har tillgången till arbetshjälpmedel ökat avsevärt under 1990-talet.

Föreliggande rapport redovisar resultaten från en studie av insatser för anpassning av arbetsplatser för funktionshindrade personer. Syftet med studien är att kartlägga en del genomförda arbetsplatsanpassningar med IT-baserade hjälpmedel och i vilken mån dessa har medfört att personer med funktionshinder har kunnat behålla de arbeten som avsågs med de anpassningar som genomförts.

2 Definitioner och metod

2.1 Vad menas med IT-baserade hjälpmedel?

IT-baserade hjälpmedel är till att börja med ett diffust begrepp. Vad som menas kan variera från fall till fall. Om man ser till de redan utförda arbetsplatsanpassningarna kan det i vissa fall röra sig om mycket avancerade anpassningar, medan det i andra fall handlar om enklare åtgärder, t ex installation av ett stöd i form av en programvara eller en texttelefon. Svårigheten att definiera IT-baserade hjälpmedel beror i grunden på att själva IT-begreppet inte är alldeles entydigt. Enligt en generell definition är informationsteknik ett begrepp som kan sägas sammanfatta integrationen mellan data/informationsbehandlingstekniken och teletekniken. Begreppet är alltså gränsöverskridande och

⁶ Forskning på området visar att de som väl har ett arbete ofta upplever svårigheter av olika slag på arbetsplatsen, t ex svårigheter att avancera eller mobbning (Eriksson 1995, 1996; Leymann 1992). Ungefär 6% anser sig ha blivit diskriminerade på arbetsmarknaden enligt en undersökning från SCB m fl (1997).

kan syfta på både skeenden (tolkning, bearbetning av information mellan människan och maskinen), själva tekniken samt metoden. I IT-kommissionens arbetsprogram 1995-96 (SOU 1995:68) framhålls sålunda att vare sig man åsyftar informationsteknik eller informationsteknologi markerar begreppen att tonvikten kan läggas *både* på den tekniska utrustningen för informationsbehandling och på metoder och tillvägagångssätt för att utnyttja informationstekniken. Medan EU-kommissionen förespråkar uttrycket ICT, Information and Communication Technologies, för att understryka att kommunikationstekniken ingår, definieras IT i IT-propositionen som "... ett samlingsbegrepp för olika tekniker som används för att skapa, lagra, bearbeta, överföra och presentera ljud, text och bild." (proposition 1995/96:125). Det framhålls att det har skett en sammansmältning av tele, data- och medieområdena vilket har lett till att begreppet IT numera omfattar all datorbaserad hantering av information (ibid.).

Om man ser på det rent praktiskt kan IT avgränsas till sådant som är beroende av minnen, processorer och elektroniska kretsar, dvs telefoner (tal och bild), tele- och datakommunikation, datorer, databehandling, modem, Internet, bankautomater och biljettautomater.

IT-baserade arbetshjälpmedel, eller datorbaserade arbetshjälpmedel, görs för synskadade, hörselskadade/döva, rörelsehindrade och intellektuellt arbetshandikappade. Det pågår ett ständigt utvecklingsarbete som utgår från den enskilda individens behov, med syfte att ta fram tekniska lösningar som kan vara till nytta även för andra. Ursprunget till detta utvecklingsarbete var det ovan nämnda TUFFA-projektet som pågick i fem år. Genom denna satsning har en bred kunskap om funktionshinder och teknik byggts upp inom AMV och berörda företag.

2.2 Vem ansvarar för att tillhandahålla hjälpmedel?

Från och med 1 juli 1991 har nya regler om finansieringen av arbetshjälpmedel trätt i kraft. Ansvaret att tillhandahålla arbetshjälpmedel delas mellan Arbetsmarknadsverket (genom AMS, Arbetsmarknadsinstitut (Ami) och arbetsförmedlingar (af)) och Riksförsäkringsverket (genom försäkringskassorna).

Om en person behöver arbetshjälpmedel för att behålla ett arbete är det ett ansvar för arbetsgivaren och försäkringskassan. Ansvaret avser både utveckling och upphand-

ling av arbetshjälpmedel och bidrag till arbetsgivare eller enskild person för anskaffning av hjälpmedel.

Arbetsmarknadsmyndigheterna ansvarar enligt en särskild förordning (SFS 1987:409) för anskaffning av arbetshjälpmedel under de första 12 månaderna till den som är funktionshindrad och påbörjar en anställning (ej i Samhall) och för praktisk arbetslivsorientering för handikappade ungdomar och för inskrivna sökande vid arbetsmarknadsinstitut. Utprovning, anpassning och utbildning genomförs i samarbete mellan arbetsmarknadsinstitut (Ami), privata företag och enheter inom AMV. Den funktionshindrade personen kan även få en kostnadsfri utbildning i hur han/hon ska använda datorhjälpmedlen. Därefter har försäkringskassan ansvaret för nödvändiga reparations-, drifts- och följdkostnader. Utbildning och anpassning av arbetsplatsen med olika slag av arbetshjälpmedel är åtgärder som ska ske inom ramen för allmän försäkring.

De ekonomiska resurserna för arbetsanpassning för funktionshindrade arbetssökande avser dels anskaffning av arbetshjälpmedel, dels arbetsmarknadsutbildningar av olika slag. Dessa medel tilldelas AMS av regeringen efter riksdagsbeslut. AMS fördelar sedan dessa medel på länsarbetsnämnderna. Tidigare beslutade länsarbetsnämnderna i varje arbetsplatsanpassningsärende efter framställan från Ami eller i vissa fall arbetsförmedlingen, numera beslutar Ami självständigt inom ramen för tillgängliga medel inom länsarbetsnämnderna (Keijer 1997).

2.3 Regler för bidrag till arbetshjälpmedel

AMS har ett särskilt ansvar för att dels bevaka utvecklingen av arbetshjälpmedel för funktionshindrade, dels initiera utveckling genom konstruktiva upphandlingar för att ta fram nya lösningar för konkreta arbetssituationer. Upphandling av arbetshjälpmedel gäller hela den arbetsplatsanpassning som behövs. Anpassningarna utförs i första hand av Ami i samverkan med ett mindre antal företag inom hjälpmedelsbranschen.

Ami sorterar organisatoriskt direkt under länsarbetsnämnderna. Målgruppen är främst arbetslösa arbetssökande som har en funktionsnedsättning. Ami kan bara finansiera hjälpmedel i det egna länet om man är ”eget kontor med fullföljandeansvar”. Ami arbetar som konsult åt arbetsförmedlingarna och ofta åt försäkringskassan. Ami:s verksamhetsområde omfattar yrkesinriktad rehabilitering och vägledningsservice. Verksam-

hetsmålet är att de arbetssökande ska kunna få och behålla ett arbete i första hand på den reguljära arbetsmarknaden. Ami finns på ett 100-tal platser i landet. Ett 30-tal Ami i landet har speciell inriktning på olika funktionshinder och med ett visst geografiskt upptagningsområde. Dessa Ami benämns Arbetsmarknadsinstitutet med särskilda resurser (Ami-S).

Bidrag, enligt förordningen SFS 1987:409, kan ges av AMV när en funktionshindrad anställs och för behov som framkommer under de första tolv anställningsmånaderna; för funktionshindrade som deltar i arbetsmarknadspolitisk åtgärd (med undantag för utbildning i det reguljära utbildningsväsendet); och för funktionshindrade ungdomar vid praktisk arbetslivsorientering. Bidrag kan också ges till kostnaden för tal- och punktskriftslitteratur som en synskadad person behöver för att kunna delta i en arbetsmarknadsutbildning eller, om det finns särskilda skäl, till företagare eller fria yrkesutövare som är funktionshindrade. För att en egenföretagare ska få bidrag krävs att han/hon är etablerad på arbetsmarknaden. Kriteriet för detta är att han/hon haft företaget i minst sex månader och försörjer sig på verksamheten.

Även försäkringskassan kan i ett flertal fall ge bidrag till personliga arbetshjälpmedel. Försäkringskassan ger bidrag till arbetshjälpmedel till anställda och egenföretagare med en funktionsnedsättning som gör det svårt att klara av arbetet; som har drabbats av en långvarig sjukdom; som deltar i rehabilitering; eller som behöver hjälp för att kunna återgå i arbete. Bidrag till arbetshjälpmedel och/eller anpassning av en arbetsplats kan sökas i förebyggande eller rehabiliterande syfte. En person som på grund av en funktionsnedsättning eller långvarig sjukdom genomgår arbetslivsinriktad rehabilitering i syfte att återfå sin arbetsförmåga och förutsättningar att försörja sig själv kan ha rätt till arbetshjälpmedel. Bidrag får lämnas till arbetshjälpmedel som medför att den som genomgår rehabilitering kan avbryta en längre tids sjukskrivning och återgå till sitt arbete. Med arbetshjälpmedel avses dels arbetshjälpmedel, dels särskilda anordningar på arbetsplatsen. Hjälpmedlen kan vara personliga eller knutna till arbetsplatsen.

Gemensamt för bägge finansiärer är att arbetsgivaren kan söka bidrag som rör anpassning av arbetsplatsen, medan det är arbetstagaren som kan söka bidrag för personliga arbetshjälpmedel. Bidraget får avse kostnaden för inköp, hyra och reparation av arbetshjälpmedel eller anordningar på arbetsplatsen som behövs för att arbetstagaren ska kunna utföra sitt arbete. Bidrag får också lämnas för expertundersökningar i samband

med dessa anpassningsåtgärder. Däremot lämnas inte bidrag för inköp av hjälpmedel eller annan typ av anordning som normalt behövs i verksamheten eller som krävs för att arbetsmiljön ska vara tillfredsställande ur arbetsmiljösynpunkt.

Gränsen för hur mycket anställda och egenföretagare kan få i bidrag är 50 000 kronor för personliga hjälpmedel, med undantag om man behöver IT-baserade hjälpmedel, då man kan få ett högre bidrag (oavsett vem som är finansiär). Arbetsgivaren kan få högst 50 000 kronor i bidrag för anpassning av arbetsplatsen. Arbetsgivaren får själv stå för 10 000 kronor av kostnaden. Av den återstående kostnaden kan arbetsgivaren få hälften i bidrag. I praktiken blir det emellertid ofta en förhandlingsfråga mellan arbetsgivare och myndigheter.⁷

2.4 Tillvägagångssätt

Eftersom det saknas en studie om IT-baserade arbetsplatsanpassningar är det mycket angeläget att genomföra en sådan. Ett stort problem i detta sammanhang visade sig vara att det inte finns något underlag, vare sig för en beskrivande statistisk analys av hittills genomförda arbetsplatsanpassningar - i termer av hur många som gjorts, geografisk fördelning, fördelning efter typ av funktionshinder etc - eller för att definiera en ram utifrån vilken ett representativt urval kan dras för fördjupade undersökningar; se även Keijer (1997) för en diskussion av detta problem. Möjliga tillvägagångssätt var att identifiera arbetsplatsanpassningarna via de företag som genomfört anpassningarna eller via de myndigheter som beviljat bidrag.

Vad gäller leveranser av arbetshjälpmedel som ett led i en arbetsplatsanpassning är Svenska Enter utan tvekan dominerande; Polarprint och Hadar är andra, men betydligt mindre, leverantörer. Att utnyttja deras ”kundregister” visade sig dock inte vara en framkomlig väg. Närmare efterforskning visade att enbart Svenska Enter/TeleNova har ett datoriserat register. Vid telefonkontakter med företagen framgick också att det rådde osäkerhet om ett forskningsprojekt överhuvudtaget skulle ges tillgång till företagens

⁷ Det finns utöver ovan beskrivna system som gäller arbetsmarknaden, ett annat system för erhållande av hjälpmedel, nämligen det som gäller hälsa och sjukvård. Eftersom sjukvårdshuvudmännen faller utanför denna utvärdering ges nedan enbart en kort beskrivning av systemet: enligt Hälso- och sjukvårdslagen är sjukvårdshuvudmännen, landsting och kommuner, skyldiga att tillhandahålla hjälpmedel till personer med funktionshinder på motsvarande sätt som man ska erbjuda annan vård och behandling. Mer än 3 000 funktionshindrade personer har hittills, på detta sätt, erhållit datorbaserade hjälpmedel från sjukvårdshuvudmännen. Den typiske brukaren är en gravt rörelsehindrad person, ofta med en talskada, som använder sitt datorhjälpmedel i skolan.

uppgifter. En mer framkomlig väg var istället att utgå från den dokumentation om arbetsplatsanpassningsärenden som finns hos de myndigheter som beslutar om utbetalande av statliga medel för arbetsplatsanpassningar.

På basis av en genomgång av ärendedokumentation hos ansvariga myndigheter (försäkringskassan och Ami) har en urvalsram skapats. I samband med denna genomgång har också rutiner utvecklats för registrering och dokumentation i form av en databasapplikation som kan komma att användas i organisationernas fortsatta hantering av arbetsplatsanpassningsärenden.

Inom ramen för studien har en genomgång av ärenden under tidsperioden 1992-98 gjorts i samtliga försäkringskassekontor i Uppsala, sex försäkringskassekontor i Stockholm, Ami för hörselskadade, döva och synskadade i Uppsala och tre Ami från Stockholm. De Ami-S och försäkringskassekontor från vilka ärenden har inhämtats framgår av tabellen nedan. Eftersom dessa ärenden inte utgör ett slumpmässigt urval av alla ärenden i landet, så är resultaten inte allmängiltiga.

Ami och försäkringskassekontor från vilka data har inhämtats

Ami Stockholm	Ami Uppsala	Försäkringskassa Stockholm	Försäkringskassa Uppsala
Solna/Sundbyberg (syn) Tullinge (rörelsehindrade) Sollentuna (hörsel)	Ami – Uppsala för hörselskadade, döva och synskadade	Kontoret i Nacka Kontoret i Roslagen Kontoret i Täby Kontoret i Norsborg Kontoret i Södermalm Kontoret i City	Kontoret i S:t Per Kontoret i Knivsta Kontoret i Gränby Kontoret i Gottsunda

Studien av IT-baserade arbetshjälpmedel har genomförts i tre steg. Det *första steget* omfattar en genomgång och analys av ärenden under den nämnda tidsperioden inom Ami och försäkringskassekontoren samt registrering av dessa ärenden i en databas som särskilt utvecklats för ändamålet. Inom ramen för studien har totalt 611 ärenden gåtts igenom och registrerats. En beskrivning av ärendena ingår också i detta första steg.

För att få fram samtliga ärenden där beslut fattats om datorbaserade arbetshjälpmedel har jag med hjälp av personal vid Ami och försäkringskassorna gått igenom ett stort aktmaterial.⁸ Att ta fram uppgifterna visade sig vara ett mer komplicerat arbete än vad som först kunde förutses. Rutinerna för arkivering av ärenden skiljer sig, som ovan

⁸ Både personalen inom försäkringskassan och Ami var i detta arbete villiga bistå med den hjälp de kunde. De ansåg att projektet var av stort värde, inte minst med tanke på möjligheten att utveckla de admi-

framhållits, mellan de olika Ami och försäkringskassekontoren. Gemensamt för alla är att ärenden, oberoende om de gäller IT-baserade eller andra arbetshjälpmedel, arkiveras tillsammans. Genom att gå igenom diarierna och anteckna de ärenden som gällde IT-baserade arbetshjälpmedel och deras diarienummer kunde de relevanta ärendena plockas fram.

Att gränsen mellan vad som är IT och annan teknik är flytande utgjorde ett visst problem i framtagandet av urvalsramen. Ska ett arbetshjälpmedel klassificeras som IT-baserad bara om en av dess komponenter är elektronisk? Var går gränsen? Ska t ex tillbehör som rullboll till en dator betraktas som IT-baserad hjälpmedel? I denna undersökning används begreppet IT-baserade hjälpmedel i vid bemärkelse, dvs IT-baserat hjälpmedel är även det hjälpmedel vars delar är elektroniskt baserade, eller IT-baserat hjälpmedel är programvaror som används i samband med datorarbete. För de hjälpmedel som används av personer med synskada eller blindas är det inga tvivel om att de är IT-baserade. Gränsdragningsproblem kan däremot finnas för hjälpmedel för hörselskadade (elektroniska hörapparater) eller rörelsehindrade (styrkulla istället för mus i datorarbete). Fall där anpassningen handlade om höj-/sänkbara bord eller ergonomiska stolar för att underlätta arbetet vid datorn har emellertid lämnats utanför denna undersökning, eftersom de inte är IT-hjälpmedel i sig, även om de används i samband med arbete vid dator.

Efter det att 554 ärenden hade kodats in, kontrollerades hur många individer som omfattades av urvalet. Det visade sig att urvalet innehöll många ärenden som avsåg samma person. Personen hade alltså ansökt i flera omgångar, antingen om byte av utrustning eller för, vilket oftast var fallet, komplettering av existerande utrustning (se *Tabell 1* nedan). Det fanns t ex en individ som förekom 11 gånger i materialet. Jag kunde alltså urskilja 380 individer och beslöt att hämta in flera ärenden. Eftersom materialet från försäkringskassekontor var numerärt mindre än det som inhämtats från de olika Ami-S beslöt jag att ta med ärenden under de aktuella åren från ytterligare två försäkringskassekontor i Stockholmsområdet.

strativa rutinerna på området som är mycket eftersatta och som skiljer sig åt mellan de olika Ami och länsarbetsnämnderna. Det har vid Ami-syn i Uppsala förekommit ett försök att konstruera en databas över Ami-S ärenden gällande IT-baserade hjälpmedel. Databasen var avsedd som en rikstäckande databas för insamling av anpassningar med visst nyhetsvärde eller nytänkande, en informationsdatabas mer än en pålitlig statistikkälla. Databasen fanns i ofullständig form under namnet DAFF.

I materialet fanns också ett ganska stort antal personer som hade ansökt om bidrag till arbetshjälpmedel mer än fyra gånger under perioden 1992-98. Dessa fall har belysts för att utröna den bakomliggande orsaken.

Det *andra steget* i studien avser att besvara frågan i vilken utsträckning arbetsplatsanpassningarna varit lyckade i den meningen att "arbetet finns kvar", dvs att personer för vilka arbetsplatserna anpassats fortfarande finns kvar på dessa arbetsplatser. Eftersom studien avser anpassningar gjorda under 1992-98, blev det en fråga om att avläsa hur situationen ser ut 1-7 år efter det att åtgärderna genomförts. För att samla in data om detta har 422 personer ur de 611 ärenden kontaktats per telefon.⁹ Här var det frågan om innehållsmässigt väl avgränsade telefonintervjuer i syfte att fastställa hur arbetsplatsanpassningen fungerat i nämnda avseende. Resultatet av detta andra steg är dels en redovisning av arbetsplatsanpassningarna m a p att skapa varaktiga arbetsmöjligheter för de funktionshindrade, dels en redovisning över hur förhållandena verkar vara m a p trivsel, särbehandling, samarbete med övriga arbetskamrater etc, för dem som är kvar på sina arbetsplatser.

Det *tredje steget* i studien avser att ge en mer fördjupad bild av problem och svårigheter, men också av möjligheter och framkomliga vägar i samband med olika typer av arbetsplatsanpassningar. Detta steg har baserats på ett närmare studium av ett urval av såväl lyckade (enligt steg två) som misslyckade arbetsplatsanpassningar. I detta syfte har 23 arbetsplatsbesök genomförts. Tillvägagångssättet med arbetsplatsbesök var följande: Jag tog i god tid kontakt med berörda personer per telefon och förklarade syftet med arbetsplatsbesöken. I de fall personen samtyckte till att ingå i studien, bestämde vi tid för ett besök. En relativt stor andel ville inte ställa upp p g a att deras arbetsschema var mycket pressat. Vid besöken har data insamlats i form av intervjuer med de funktionshindrade personerna, ibland med arbetsledning och i förekommande fall med arbetskamrater. Dessa data har sedan legat till grund för analys och beskrivning av de enskilda fallen.

⁹ Efter det att uppgifterna från Ami och Försäkringskassan hade analyserats och registrerats i en databas påbörjades telefonintervjuerna; de påbörjades i mars 1999 och pågick t o m juni 1999. Trots att data, adressuppgifter och telefonnummer, hade insamlats visade det sig vara ett mödosamt arbete att hitta den person som söktes.

3 Studiens steg 1 – urvalsram

Totalt har 611 ärenden registrerats i den databas som skapats för ändamålet. Enligt den plan som fanns i projektansökan skulle ca 400 ärenden väljas. Vi trodde då att antalet ärenden skulle överensstämma med antalet fysiska personer. Det visade sig dock, som vi ser i *Tabell 1*, att en och samma person har fått hjälpmedel flera gånger. Därför var jag tvungen att ta in fler ärenden för att kunna nå upp till ca 400 personer.

En intressant fråga är hur det kommer sig att vissa individer får bidrag till hjälpmedel flera gånger eller kompletteringar av tidigare ansökningar beviljade. Beror det på att hjälpmedlen inte räcker till, eller på att han/hon får ny anställning som kräver ny anpassning av arbetsplatsen? Eller kan det bero på att hjälpmedlen inte håller särskilt länge? Jag har därför granskat de individer som fått hjälpmedel fyra gånger eller mer i syfte att kartlägga deras arbetslivshistoria och därmed ta reda på grunden till det ständigt återkommande behovet av hjälpmedel.

Tabell 1. Fördelningen av antal bidragsärenden och individ

Dubbletter	Antal ärenden	Procent	Kumulativ procent
1 ärende	319	52%	52%
2 ärenden	124	20%	73%
3 ärenden	57	9%	82%
4 ärenden	48	8%	90%
5 ärenden	25	4%	94%
6 ärenden	12	2%	96%
7 ärenden	7	1%	97%
8 ärenden	8	1%	98%
11 ärenden	11	2%	100%
TOTALT	611	100%	

Fördelningen av antal ärenden per individ och typ av funktionshinder visar att det är 50 personer med synskada som har ansökt två gånger om bidrag till arbetshjälpmedel. För denna grupp är tekniken mer komplex och förändringar sker mycket snabbt. En annan anledning till att just synskadade oftare än andra ansöker om bidrag upprepade gånger är att de behöver flera hjälpmedel och att dessa inte alltid fungerar tillsammans; det samma gäller i viss utsträckning även för rörelsehindrade. Det är endast synskadade som har ansökt fem gånger eller mer. Det är bara nio hörselskadade som har ansökt två gånger om arbetshjälpmedel. Arbetsplatsanpassningar blir kanske för denna grupp lyckade från början, delvis beroende på att arbetshjälpmedlen i fråga (texttelefon, hörappa-

rat) inte är så komplicerade och inte förändras så snabbt. Det är 12 personer med rörelsehinder som har ansökt två gånger om arbetshjälpmedel, sex personer som ansökt tre gånger och två personer med rörelsehinder som har ansökt fyra gånger om arbetshjälpmedel.

Tabell 2. Fördelningen av antal ärenden och organisation

Organisation	Antal ärenden	Procent
Försäkringskassan	176	29%
Ami	435	71%
TOTALT	611	100%

Som framgår av *Tabell 2* har betydligt fler ärenden registrerats vid Ami-kontor än vid försäkringskassor. Det beror på att de Ami som ingår i den här studien har ett stort upptagningsområde; t ex så har Ami-syn i Stockholm ett upptagningsområde på 1,8 miljoner människor. Men det kan också återspegla den arbetsfördelning som finns mellan försäkringskassorna och Ami, nämligen att försäkringskassan ansvarar för de som redan har ett arbete och behöver arbetshjälpmedel medan Ami ansvarar för dem som ska komma in på arbetsmarknaden. Dessa siffror skulle då återspegla de funktionshindrades position på arbetsmarknaden: Ami handlägger flest ärenden eftersom de personer som står utanför arbetsmarknaden är betydligt fler än de som redan har ett arbete och behöver IT-baserade hjälpmedel.

Som nämndes ovan är Ami-syn i Solna/Sundbyberg det kontor som flest ärenden kunde inhämtas från, därefter kommer Ami-rh i Tullinge, Ami i Uppsala och Amihörsel i Sollentuna. Flest ärenden när det gäller försäkringskassasektorn kom från centralkontoret i Uppsala. Det framgår också att personer med synskada är den grupp som flest gånger kommit ifråga om IT-baserade hjälpmedel.

Antalet personer som ingår i undersökningen är 422, varav en tredjedel har ansökt om IT-baserade hjälpmedel från försäkringskassan och två tredjedelar har ansökt från Ami.

Tabell 3. Ansökt och beviljat bidragssumma för samtliga individer som ingår i urvalet

Kostnader	Antal personer	Minimum	Maximum	Summa	Medelvärde	Standardavvikelse
Ansökt Bidragssumma	396	539	1 201 330	41 067 657	103 706	155 005
Beviljat belopp	396	585	1 201 330	40 734 420	102 865	155 223

Från *Tabell 3* framgår att vi har uppgifter om ansökt/beviljat belopp för 396 personer. Som vi kommer att se nedan finns det stor variation i de beviljade beloppen beroende på vilken typ av funktionshinder det är frågan om. Det faktum att det är så små skillnader mellan ansökt och beviljat belopp kan förklaras av att innan ansökan skickas till försäkringskassan eller Ami har den föregåtts av kontakter med handläggaren på respektive myndighet och oftast finns det även en utredning, ett utlåtande och en rekommendation från någon expert (t ex Ami-syn).

Av *Tabell 4* framgår att i genomsnitt kostar männens arbetshjälpmedel betydligt mer än kvinnornas. Den genomsnittliga kostnaden för männen är 122 061 kronor medan kvinnornas är 78 373 kronor, m a o får männen i genomsnitt 1,5 gånger mer än kvinnorna.

Tabell 4. Fördelning efter kön av beviljad bidragssumma

Kön	Antal	Beviljad bidragssumma				
		Min	Max	Summa	Medelvärde	Std. Avvikelse
Män	222	1 499	1 009 877	27 097 563	122 061	171 597
Kvinnor	174	585	1 201 330	13 636 857	78 373	127 755
Alla	396	585	1 201 330	40 734 420	102 865	155 223

Antalet fysiska personer som ingår i undersökningen är 422. Ur *Tabell 5* framgår att den största gruppen är synskadade (56%) och den minsta gruppen är rörelsehindrade. Personer med hörselskada som ingår i undersökningen motsvarar ca en fjärdedel. Att det är just synskadade och i andra hand hörselskadade och döva som dominerar är ett förväntat resultat; dels eftersom IT-baserade hjälpmedel är mest lämpade för dem som har kommunikationshandikapp och dels eftersom Ami-syn dominerar urvalet. (Vi kan därmed

inte säga, på grundval av föreliggande data, att antalet synskadade som får IT-baserade hjälpmedel är störst numerärt över hela Sverige.)¹⁰

Fördelningen mellan män och kvinnor är jämn när det gäller de hörselskadade, men ojämn i gruppen synskadade (det finns 15% mer män än kvinnor) och rörelsehindrade.

Tabell 5. Fördelning efter typ av funktionshinder av samtliga personer som ingår i urvalet

Typ av funktionshinder	Antal personer	Procent
Hörselskadade och döva	108	26%
Synskadade	234	56%
Rörelsehindrade	80	19%
TOTALT	422	100%

Som framgår av *Tabell 6* uppgår en överväldigande majoritet av personerna som ingår i studien att de enbart har *ett* funktionshinder. För de 28 personer som har mer än ett funktionshinder är problematiken med arbetshjälpmedel och arbetsplatsanpassning speciell och kan med fördel utgöra ett ämne för en särskild studie.

Tabell 6. Fördelning efter antal funktionshinder och urvalspersonerna

Antal funktionshinder	Antal personer	Procent	Kumulativ procent
Uppgift saknas	6	1%	1%
Ett funktionshinder	388	92%	93%
Två funktionshinder	18	4%	98%
Tre funktionshinder	10	2%	100%
TOTALT	422	100%	

Tabell 7 visar antalet personer och typ av funktionshinder som har ansökt om bidrag för arbetshjälpmedel från Ami eller försäkringskassan. Det är mer än dubbelt så många som har ansökt om arbetshjälpmedel från Ami som från försäkringskassan. Att antalet synskadade som erhållit stöd från Ami är så högt kan (förutom att Ami-syn i Stockholm dominerar urvalet) till viss del bero på att vi här har den grupp som har den i särklass

¹⁰ Om man jämför fördelningen bland olika grupper av funktionshindrade i vår undersökning med SCB m fl (1999) framgår att andelen av befolkningen totalt som har något funktionshinder är 17%. Av samtliga funktionshindrade utgör 7% hörselskadade, 37% rörelsehindrade och 6% synskadade. Det är alltså mer än var tredje funktionshindrad som är rörelsehindrad och var fjortonde som är hörselskadad. En större andel män än kvinnor uppgår att de har hörselskada eller synskada, medan kvinnorna i större utsträckning än männen uppgår rörelsehinder. Av samtliga funktionshindrade kan ca hälften hänföras till de tre ovan nämnda grupperna.

högsta andelen lönebidragsanställda (Larsson 1992). För de lönebidragsanställda gäller ofta att det är anställningar som ordnats av länsarbetsnämnderna och, menar Larsson, att man därför inte kan begära av arbetsgivarna att de också bekostar, ofta dyr, datautrustning för den lönebidragsanställda.

Tabell 7. Fördelning efter typ av funktionshinder och organisation

Funktionshinder	Organisation	
	Försäkringskassan	Ami
Hörselskadade/döva	39	69
Synskadade	64	170
Rörelsehindrade	27	53
TOTALT	130	292

Som framgår av *Tabell 8 nedan* är hjälpmedel för synskadade i genomsnitt fyra gånger dyrare än hjälpmedlen för hörselskadade och två gånger dyrare än för rörelsehindrade. Procentuellt sett får synskadade ca 80% av den totala summan av de beviljade beloppen i denna undersökning, medan hörselskadade och rörelsehindrade får ca 10% vardera.

Tabell 8. Fördelning efter typ av funktionshinder och beviljad bidragssumma

Beviljad bidragssumma	Funktionshinder		
	Hörselskadade	Synskadade	Rörelsehindrade
Antal personer	105	216	76
Medelvärde	38 649	152 301	70 664
Standardavvikelse	60 762	190 532	73 669
Lägst beviljat belopp	585	1 000	1 600
Högst beviljat belopp	345 000	1 201 330	448 231
Median	18 812	85 375	44 324
TOTALT BEVILJAT BELOPP	4 058 232	33 024 487	5 279 265

Av analysen framgår att hjälpmedel för hörselskadade män, i genomsnitt, kostar mer än vad de kostar för hörselskadade kvinnor. Samma mönster som för hörselskadade kan iakttas för personer med synskada, nämligen att hjälpmedel för män i genomsnitt kostar mer än för kvinnor. Eftersom IT-baserade hjälpmedel för synskadade är de mest tekniskt komplexa kan man fråga sig om en bakomliggande orsak kan vara att kvinnorna inte tror sig kunna klara av tekniken, och/eller att utbildningsmöjligheterna inte framhävs nog av ansvarig myndighet. Av rörelsehindrade personer får männen i genomsnitt 29 490 kronor mer än kvinnorna. Med ”annat funktionshinder” menas här sådana funk-

tionshinder som inte faller inom de tre ovan använda kategorierna, utan det handlar om personer med dyslexi, whiplash-skada, kronisk smärta, etc. För denna grupp är köns-mönstret dock annorlunda än för ovannämnda handikappgrupper; i denna grupp får kvinnorna i genomsnitt mer (14 656 kronor) än männen.

4 Studiens steg 2 - telefonintervjuer

Vid en tolkning av siffrorna i tabellerna nedan är det viktigt att komma ihåg de ärenden som ingår i denna studie inte utgör ett representativt urval av alla ärenden i landet (utan studien baseras på ärenden från några försäkringskassor och Ami i Uppsala och Stockholm) resultaten är därmed inte allmängiltiga.

Tabell 9. Fråga 1: Urvalspersonerna fördelade efter den person som besvarade intervjun

Intervjun skedde med:	Antal personer	Procent	Kumulativ pro-cent
Den funktionshindrade personen själv	268	64%	64%
Personalchef	39	9%	73%
Arbetskamrat	31	7%	80%
Personen har inte besvarat intervjun	5	1%	81%
Personen var oanträffbar	67	16%	97%
Adressuppgifter saknas	12	3%	100%
TOTALT	422	100%	

Av *Tabell 9* framgår att de flesta intervjuerna skedde med den funktionshindrade personen själv. Detta var något som var eftersträvänsvärt eftersom det fanns frågor i intervjuguiden om relationer till arbetskamrater och särbehandling som endast var möjliga att besvara av den funktionshindrade själv. Som framhållits tidigare var det endast fem personer som vägrade att låta sig intervjuas, men relativt många var oanträffbara eller hade adressuppgifter som var bristfälliga.

Den andra frågan i intervjun syftade till att fastställa vilken typ av företag personen var anställd i när han/hon erhöll arbetshjälpmedel. Av *Tabell 10* framgår att den största andelen arbetade i privat sektor, men nästan lika många arbetade i offentlig sektor. Tredje

största sektor var ideella föreningar, framför allt inom handikapporganisationerna.¹¹ Trettio personer hade egna företag (journalister, författare, etc) och elva personer var studerande.

Kvinnor arbetade i större utsträckning än män i offentlig sektor. Männen arbetade i betydligt större utsträckning i ett privat företag. Männen är också överrepresenterade bland dem som arbetar i ideell förening.

Om vi ser till variabeln finansiär (Ami/försäkringskassan) och typ av sektor framgår följande: bland offentligt anställda finansieras lika många av försäkringskassan som av Ami. Bland privatanställda finansieras en fjärdedel av försäkringskassan och tre fjärdedelar av Ami. Bland dem som arbetar i en ideell förening har den övervägande majoriteten av arbetshjälpmedlen bekostats från Ami. Bland egna företagare har, i en majoritet av fallen, arbetshjälpmedlen bekostats av försäkringskassan.

Tabell 10. Fråga 2: Urvalspersonerna fördelade efter typ av företag som de arbetade inom när de erhöll hjälpmedel

Typ av arbetsplats som personen arbetar i:	Antal personer	Procent	Kumulativ procent
Arbetsplats inom offentlig sektor	135	32%	32%
Privat	147	35%	67%
Ideell förening	81	19%	86%
Egen företagare	30	7%	93%
Annat, studier m m	11	3%	96%
Uppgift saknas	18	4%	100%
TOTALT	422	100%	

Den tredje frågan i intervjuguiden avser det som är studiens huvudvariabel, nämligen om personen fortfarande är anställd i samma företag.¹² I *Tabell 11* kan man se att det är drygt hälften av de tillfrågade som fortfarande arbetar i samma företag vid intervjutillfället. Om resultatet kan ses som tillfredsställande eller ej, är en bedömningsfråga.

¹¹ Larsson (1996) framhåller att handikapporganisationerna själva i betydande utsträckning medverkat till att förse sina medlemmar med anställning. "Mer än var tionde synskadad, som uppbär handikappersättning som enda pensionsförmån, är anställd av en förening (med några få undantag någon förening ansluten till synskadades riksförbund). /.../ Vårt material indikerar att fler personer med handikappersättning som enda förmån är anställda av handikapprörelsen än av Samhall, vilket måste anses som anmärkningsvärt."

¹² Syftet med studien hade formulerats på följande sätt: "... att kartlägga genomförda arbetsplatsanpassningar och i vad mån dessa har medfört att personer med funktionshinder har fått och kunnat behålla de arbeten som avsågs med de anpassningar som genomförts."

Tabell 11. Fråga 3: Urvalspersonerna fördelade efter om de fortfarande är anställda inom samma företag

Fortfarande anställd i samma företag	Antal personer	Procent	Kumulativ procent
Ja	221	52%	52%
Nej	188	45%	97%
Uppgift saknas	13	3%	100%
TOTALT	422	100%	

I samma fråga bad jag också intervjupersonen att i förekommande fall ange anledningen till att han/hon hade slutat sin anställning. De vanligaste anledningarna som anfördes gällde att personen hittat ett annat arbete; att den senaste anställningen bara var tillfällig, att anställningen upphörde p g a att det fanns konflikter med ledningen, anställningen kunde inte fortsätta p g a resursbrist, att han/hon börjat studera, eller p g a sjukdom.

Tabell 12. Fråga 3: Urvalspersonerna fördelade efter om de fortfarande är anställda inom samma företag. Redovisning för män och kvinnor för ärenden inom försäkringskassan respektive Ami

Kön/organisation		Fortfarande anställd inom samma företag			Totalt
		Ja	Nej	Uppgift saknas	
Män	Försäkringskassan	79%	19%	2%	100%
	Ami	45%	50%	5%	100%
	TOTALT	57%	39%	4%	100%
Kvinnor	Försäkringskassan	70%	29%	2%	100%
	Ami	36%	62%	2%	100%
	TOTALT	46%	52%	2%	100%

I Tabell 12 framgår att de som fått sina hjälpmedel från försäkringskassan i större utsträckning finns kvar på samma arbetsplats än de som fått dem från Ami. Männerna finns, oberoende av anslagsgivare, i större utsträckning än kvinnor kvar på samma företag. Man kan också säga att de som redan hade ett arbete när de ansökte om bidrag till arbetshjälpmedel i större utsträckning finns kvar i samma företag än de som försöker komma in på arbetsmarknaden.

Från Tabell 13 framgår att beroende på typ av funktionshinder är chansen olika att finnas kvar på samma arbetsplats. På samma sätt spelar variabeln kön roll samt huruvida personen ifråga redan hade ett arbete när han/hon ansökte om arbetshjälpmedel och därmed hade hunnit att utveckla en viss kompetens och knutit personliga kontakter. I

studiens fas tre framgår också - vilket kommer att redovisas längre fram - att det finns en rad andra faktorer som påverkar chansen att finnas kvar i arbetslivet (t ex hur gravt funktionshindret är, personens motivation och "fighting spirit", hur pass lyckosam utbildningen i att använda datorhjälpmedel har varit, arbetsgivarens vilja att behålla personen i fråga eller att omdefiniera hans/hennes uppgifter).

Fråga 4 i intervjuguiden fastställer om personen som fortfarande är anställd vid samma företag har haft någon annan anställning mellan tiden från arbetsplatsanpassningen tills idag. Det var en liten andel av de som var kvar på samma företag vid intervjutillfället som hade haft en mellanliggande anställning. Dessa är i regel personer som fått sina hjälpmedel från Ami. Delvis kan detta bero på att det i en del fall handlar om provanställningar eller att personer kompletterar med studier emellan ("Har haft två korta anställningar innan 1998, då personen fick fast anställning." "Projektanställd fram till 1994. 1995 återvänt till sitt ordinarie arbete."). Männen, som fått sina hjälpmedel från Ami, har oftare än motsvarande grupp kvinnor haft annan anställning. Synskadade män är överrepresenterade i förhållande till andra grupper av personer med funktionshinder när det gäller annan anställning.

Tabell 13. Fråga 3: Urvalspersonerna fördelade efter om de fortfarande är anställda inom samma företag. Redovisning för olika funktionshinder, anslagsgivare och kön

Funktionshinder / organisation / kön		Fortfarande anställd i samma företag			Summa %	N
		Ja	Nej	Uppgift sak- nas		
<u>Hörselskadade:</u>						
FK	Män	77%	18%	5%	100%	22
	Kvinnor	59%	41%		100%	17
	Båda könen	69%	28%	3%	100%	39
Ami	Män	55%	36%	9%	100%	33
	Kvinnor	42%	58%		100%	36
	Båda könen	48%	48%	4%	100%	69
FK och Ami	Män	64%	29%	7%	100%	55
	Kvinnor	47%	53%		100%	53
	Båda könen	56%	41%	4%	100%	108
<u>Synskadade:</u>						
FK	Män	86%	10%	5%	100%	42
	Kvinnor	86%	9%	5%	100%	22
	Båda könen	86%	9%	5%	100%	64
Ami	Män	48%	50%	2%	100%	92
	Kvinnor	39%	59%	3%	100%	78
	Båda könen	44%	54%	2%	100%	170
FK och Ami	Män	60%	37%	3%	100%	134
	Kvinnor	49%	48%	3%	100%	100
	Båda könen	55%	42%	3%	100%	234
<u>Rörelsehindrade</u>						
FK	Män	67%	33%		100%	15
	Kvinnor	50%	42%	8%	100%	12
	Båda könen	59%	37%	4%	100%	27
Ami	Män	35%	55%	10%	100%	29
	Kvinnor	38%	63%		100%	24
	Båda könen	36%	59%	6%	100%	53
FK och Ami	Män	46%	48%	7%	100%	44
	Kvinnor	42%	56%	3%	100%	36
	Båda könen	44%	51%	5%	100%	80
<u>Annat:</u>						
FK	Män	71%	29%		100%	7
	Kvinnor	60%	30%	10%	100%	10
	Båda könen	65%	29%	6%	100%	17
Ami	Män	29%	71%		100%	7
	Kvinnor	38%	63%		100%	8
	Båda könen	33%	67%		100%	15
FK och Ami	Män	50%	50%		100%	14
	Kvinnor	50%	44%	6%	100%	18
	Båda könen	50%	47%	3%	100%	32
<u>Samtliga:</u>						
FK	Män	79%	19%	2%	100%	85
	Kvinnor	70%	29%	2%	100%	56
	Båda könen	75%	23%	2%	100%	141
Ami	Män	45%	50%	5%	100%	149
	Kvinnor	36%	62%	2%	100%	132
	Båda könen	41%	56%	4%	100%	281
FK och Ami	Män	57%	39%	4%	100%	234
	Kvinnor	46%	52%	2%	100%	188
	Båda könen	52%	45%	3%	100%	422

Tabell 14. Fråga 5: Urvalspersonerna fördelade efter företagets storlek som de arbetar inom

Företagsstorlek	Antal	Giltig procent ¹³	Kumulativ procent
Mikroföretag (0-9 anställda)	61	28%	28%
Småföretag (10-99 anställda)	95	43%	71%
Medelstora företag (100-499 anställda)	18	8%	79%
Stora företag (500- anställda)	9	4%	83%
Uppgift saknas	38	17%	100%
TOTALT	221	100%	

Fråga 5 undersöker hur många anställda som finns på det företag som personen med funktionshinder arbetar. Indelningen av företag baseras på den definition som fastlagts inom EU. Arbetsgivare i den offentliga sektorn är oftast inte företagsform, men för enkelhetens skull rubriceras dessa också som företag. En stor grupp av de som ingår i kategorin mikroföretag är egna företagare eller arbetar i handikapporganisationernas lokalföreningar. (Jämför svaren i *Tabell 10* där det framgår att i urvalet ingår 30 personer som är egna företagare och 61 personer som arbetar i ideella organisationer.)

Med fråga 6 ville vi fastställa om det fanns fler personer med funktionshinder som var anställda i samma företag. I *Tabell 15* framgår det att det är ganska vanligt att fler än en person med funktionshinder finns i de företag som ingår i denna studie. Andelen personer som svarar instämmande på denna fråga är nästan lika stor oavsett finansiär av arbetshjälpmiddel.

Tabell 15. Fråga 6a: Urvalspersonerna fördelade efter om det finns fler anställda med funktionshinder på företaget där de arbetar

Fler funktionshindrade inom samma företag	Antal	Giltig procent	Kumulativ procent
Ja	84	38%	38%
Nej	95	43%	81%
Uppgift saknas	42	19%	100%
TOTALT	221	100%	

Det finns dock en väsentlig skillnad sett ur variabeln kön. En större andel män än kvinnor svarar instämmande på denna fråga (oavsett finansiär). När vi tittar på variabeln typ av funktionshinder visar det sig att det inte finns någon större skillnader mellan män och

¹³ Med giltig procent avses procentandelar beräknade enbart inom den kategori för vilken frågan var aktuell.

kvinnor när det gäller hörsel- och synskadegrupperna. När det gäller rörelsehindrade är det en större andel kvinnor än män som svarar instämmande på denna fråga. Hörselskadade arbetar i större utsträckning på arbetsplatser med fler funktionshindrade bland sina anställda, därefter kommer synskadade.

Fråga 7 avser att fastställa om personen anser att den egna anställningen inneburit extra kostnad för arbetsgivaren. Av *Tabell 16* framgår att det är en relativt stor grupp av de tillfrågade som anser att den egna anställningen inneburit extra kostnader för arbetsgivaren. Bland dessa finns dels personer som anser att deras produktivitet är lägre än icke funktionshindrades och vars lägre produktivitet inte kompenseras av lönebidrag, dels personer som var anställda när de blev funktionshindrade och som arbetsgivaren har bekostat en del av utrustningen för. Att det är förhållandevis många som inte anser att den egna anställningen inneburit extra kostnader för arbetsgivaren beror nog på att det är väldigt många som är lönebidragsanställda. Det är troligt att de menar att arbetsgivaren blir kompenserad för den produktivetsförlust som det egna funktionshindret innebär.

Tabell 16. Fråga 7: Urvalspersonerna fördelade efter om de anser att den egna anställningen inneburit extra kostnader för företaget

Inneburit extra kostnad	Antal	Procent	Giltig procent	Kumulativ procent
Ja	44	10%	20%	20%
Nej	129	31%	58%	78%
Uppgift saknas	48	11%	22%	100%
TOTALT	221	52%	100%	
Har ej kvar sina arbeten	201	48%		
TOTALT	422	100%		

Andelen män som fått sina hjälpmedel från försäkringskassan som svarar instämmande på denna fråga är dubbelt så hög som män som fått sina hjälpmedel från Ami. Andelen kvinnor som fått sina hjälpmedel från försäkringskassan som svarar instämmande på denna fråga är tre gånger fler än gruppen kvinnor som fått sina hjälpmedel från Ami. En möjlig förklaring till detta kan finnas i de regler som gäller för personer som redan har ett arbete och behöver arbetshjälpmedel, nämligen att arbetsgivaren står för hälften av kostnaderna. När det gäller fördelningen mellan olika typer av funktionshinder är det synskadade och hörselskadade som framförallt instämmer i denna fråga. Men trots allt

svarar majoriteten av samtliga – oavsett funktionshinder - nej på denna fråga. Männen svarar i högre utsträckning än kvinnorna instämmande på denna fråga oavsett typ av funktionshinder.

Fråga 8 löd ”När anställdes du på din nuvarande arbetsplats?” Avsikten var att fastställa anställningens varaktighet. Som framgår av *Tabell 17* nedan är det mer än hälften som anställdes på den nuvarande arbetsplatsen under 1990-talet. Resultatet är förväntat eftersom den stora satsningen på IT-baserade arbetsplatsanpassningar skedde under 1990-talet. De personer som varit anställda en längre tid är till största delen de som blivit funktionshindrade efter det att de anställdes.

Tabell 17. Fråga 8: Urvalspersonerna fördelade efter anställningsår

Anställningsår	Antal	Procent	Giltig procent	Kumulativ procent
1971-1980	26	6%	12%	12%
1981-1990	40	9%	18%	30%
1991-1995	61	15%	28%	58%
1996-1999	61	15%	28%	85%
Uppgift saknas	33	8%	15%	100%
TOTALT	221	52%	100%	
Har ej kvar sina arbeten	201	48%		
TOTALT	422	100%		

Med fråga 9 ville vi ta reda på vilken typ av utrustning personerna som ingår i denna undersökning använder. Följande utrustning förekom: dator, punktdisplay, syntetisk tal, bärbar dator, ljudteknisk utrustning, förstoringsprogram, färgskrivare, modem, skanner till punktskrift, CCTV, konferenshjälpmedel, cochlea implantat, CAD-ritprogram, stor skärm, IDEA-kamera, speciellt ordbehandlingsprogram, rullboll, speciell telefonutrustning, texttelefon, speciellt tangentbord, fjärrkontrollerad hörapparat, hörselslinga, olika former av mikrofoner, notskriftsprogram för dator, e-post och Internetuppkoppling.

Med fråga 10 ville vi fastställa hur gammal utrustningen är. Av undersökningen framgår att hälften av de som kunde ge information på denna fråga hade en utrustning som inte var äldre än tre år, 40% hade en utrustning som var mellan fyra och sex år gammal och 10% hade en utrustning som var mellan sju och 15 år gammal. Majoriteten har således en relativt ny utrustning. Emellertid blir en viss typ av utrustning, t ex datorer, relativt

snabbt gammal, medan annan utrustning t ex hörapparater kan hålla längre tid. Det är därför lite vanskligt att göra en bedömning utan att koppla ihop ålder med typ av utrustning (en dator som är äldre än sju år har definitivt dålig prestanda).

Fråga 11 avser att belysa behovet av ytterligare hjälpmedel, och i så fall vad det är som efterfrågas. Som framgår av *Tabell 18* är det många av de tillfrågade som anser sig ha behov av ytterligare hjälpmedel för att det ska fungera bättre i arbetet. Önskemål om ytterligare hjälpmedel är vanligare bland män än bland kvinnor som fått sina hjälpmedel finansierade från försäkringskassan. Ingen skillnad kan konstateras bland kvinnor som fått sina hjälpmedel finansierade från Ami och bland de kvinnor som fått sina hjälpmedel från försäkringskassan. Det är också vanligare att män som fått sina hjälpmedel från försäkringskassan anser att de har mer behov av arbetshjälpmedel än män som fått sina hjälpmedel genom Ami. Önskemålet är vanligare bland synskadade män än bland män med andra funktionshinder. Bland kvinnorna är önskemålet starkast bland de med rörelsehinder. Minst behov synes finnas bland kvinnor med hörselskada.

Intervjupersonerna fick även lista sina önskemål om ytterligare datorbaserade hjälpmedel. Svaren kan indelas i följande kategorier: uppdatering av utrustning, förbättring av befintlig utrustning, utökning av hjälpmedel och utbildning/stöd om att använda utrustningen.

Tabell 18. Fråga 11: Urvalspersonerna fördelade efter om de anser att de skulle behöva ytterligare hjälpmedel för att det ska fungera bättre med deras arbete

Behov av hjälpmedel	Antal	Procent	Giltig procent	Kumulativ procent
Ja	86	20%	39%	39%
Nej	105	25%	48%	86%
Uppgift saknas	30	7%	14%	100%
TOTALT	221	52%	100%	
Har ej kvar sina arbeten	201	48%		
TOTALT	422	100%		

Frågan 12 avser att fastställa om det IT-anpassade hjälpmedlet medfört att personen fått nya arbetsuppgifter. Som framgår av *Tabell 19* har, trots tillgång till datorbaserade hjälpmedel, de flesta behållit sina gamla arbetsuppgifter. Ingen skillnad kan konstateras utifrån typ av finansiär. Ingen större skillnad kan heller urskiljas när det gäller män och kvinnor. Här måste man dock påpeka att nya arbetsuppgifter inte alltid tillkommer som

en effekt av arbetshjälpmedel. Det kan vara så att personen ifråga blivit funktionshindrad medan han/hon redan hade ett arbete och att arbetsuppgifterna har anpassats i samband med att funktionshindret uppkommit, arbetsplatsanpassningen tillkommer då som ett medel för att överhuvudtaget göra arbetet möjligt.

Tabell 19. Fråga 12: Urvalspersonerna fördelade efter om de innan de fick sina hjälpmedel hade samma arbetsuppgifter som nu

Samma arbetsuppgifter	Antal	Procent	Giltig procent	Kumulativ procent
Ja	123	29%	56%	56%
Nej	68	16%	31%	87%
Uppgift saknas	30	7%	14%	100%
TOTALT	221	52%	100%	
Har ej kvar sina arbeten	201	48%		
TOTALT	422	100%		

Med fråga 13 ville vi veta om IT-baserade arbetshjälpmedel leder till mer kvalificerade arbetsuppgifter. (Här bör man dock notera att frågan är svår att besvara för de som nyligen kommit in på arbetsmarknaden och för de som arbetsprövar.) Som framgår av *Tabell 20* har de nya hjälpmedlen lett till mer kvalificerade arbetsuppgifter för drygt en femtedel av de som besvarat frågan. För majoriteten har de nya arbetshjälpmedlen inte lett till mer kvalificerade arbetsuppgifter. Detta gäller för bägge könen och oberoende av finansjär.

Tabell 20. Fråga 13: Urvalspersonerna fördelade efter om hjälpmedel medfört att de fått mer kvalificerade arbetsuppgifter

Mer kvalificerade arbetsuppgifter	Antal	Procent	Giltig procent	Kumulativ procent
Ja	46	11%	21%	21%
Nej	137	33%	62%	83%
Delvis, blandat	8	2%	4%	86%
Uppgift saknas	30	7%	14%	100%
TOTALT	221	52%	100%	
Har ej kvar sina arbeten	201	48%		
TOTALT	422	100%		

De män som svarat att de nya hjälpmedlen lett till mer kvalificerade arbetsuppgifter har i högre grad fått sina hjälpmedel från försäkringskassan än från Ami. Det omvända förhållandet gäller för kvinnor. Sett utifrån handikapp är det vanligare att datorbaserade hjälpmedel leder till mer kvalificerade arbetsuppgifter för både gruppen synskadade och

rörelsehindrade personer. Det hänger troligtvis samman med att de mest avancerade hjälpmedlen utvecklats just för dessa grupper. För hörselskadade – män som kvinnor – gäller det omvända förhållandet. Det är knappast några som anser sig ha fått mer kvalificerade arbetsuppgifter sedan de fått de nya hjälpmedlen.

Fråga 14 är en upplevelsefråga och avser att fastställa hur många av de som är kvar på samma arbetsplats som upplever att de särbehandlas på grund av sitt funktionshinder, och i så fall om denna särbehandling är positiv eller negativ. Som framgår av *Tabell 21* är det en relativt sett liten grupp som anser sig vara särbehandlad på arbetsplatsen; detta gäller oavsett funktionshinder. En fjärdedel utav dessa säger sig få en positiv särbehandling och resten säger att de upplever negativ särbehandling. I absoluta tal handlar det om 10 personer som upplever positiv särbehandling och 27 som upplever negativ särbehandling.

Tabell 21. Fråga 14: Urvalspersonerna fördelade efter om de upplever att de särbehandlas på arbetsplatsen på grund av sitt funktionshinder

Särbehandlas på grund av sitt funktionshinder	Antal	Procent	Giltig procent	Kumulativ procent
Ja	37	9%	17%	17%
Nej	136	32%	62%	78%
Uppgift saknas	48	11%	22%	100%
TOTALT	221	52%	100%	
Har ej kvar sina arbeten	201	48%		
TOTALT	422	100%		

Andelen bland synskadade som upplever särbehandling är större än andelen bland hörselskadade och rörelsehindrade. Det gäller för båda könen. När det gäller andra typer av funktionshinder är underlaget i absoluta tal så litet att det inte är meningsfullt att kommentera resultatet.

Med fråga 15 ville vi se hur samarbetet mellan den funktionshindrade och övrig personal fungerar. Som framgår av *Tabell 22* ovan fungerar samarbetet för den överväldigande majoriteten bra, utom för fem personer som uppger att samarbetet fungerar dåligt.¹⁴

¹⁴ Följande anfördes av dem som uppgett att samarbetet fungerar dåligt: (i) de har inte hanterat mitt handikapp på ett bra sätt och jag har inte blivit bra mottagen av arbetskamrater när jag kom hit; (ii) dålig förståelse från hörande; (iii) jag arbetar inte längre med övrig personal, jag arbetar bara med chefen; (iv) jag känner mig utfrys; har väldigt få arbetsuppgifter kvar; och (v) på grund av hörselskada.

Tabell 22. Fråga 15: Urvalspersonerna fördelade efter hur samarbetet fungerar mellan personer med funktionshinder och övrig personal

Hur fungerar samarbetet med övrigt personal	Antal	Procent	Giltig procent	Kumulativ procent
Bra	159	38%	72%	72%
Ganska bra	15	4%	7%	79%
Dåligt	5	1%	2%	81%
Uppgift saknas	42	10%	19%	100%
TOTALT	221	52%	100%	
Har ej kvar sina arbeten	201	48%		
TOTALT	422	100%		

Med fråga 16 ville vi veta hur många som självständigt kan utföra sina arbetsuppgifter, respektive hur många som är beroende av hjälp från andra för att genomföra dem. Från *Tabell 23* nedan framgår att det är nästan hälften som behöver hjälp av andra. Enligt min bedömning, är det en ganska hög andel.

Utav dem som behöver hjälp har flertalet fått sina hjälpmedel från Ami; det gäller bägge könen men i högre utsträckning för kvinnor än för män. Behovet att få hjälp att genomföra arbetsuppgifter är störst bland synskadade och minst bland rörelsehindrade. Bland synskadade och hörselskadade är det männen som mer än kvinnorna behöver hjälp för att genomföra sina arbetsuppgifter. Det omvända gäller för rörelsehindrade.

Tabell 23. Fråga 16: Urvalspersonerna fördelade efter om de behöver hjälp av andra för att genomföra sina arbetsuppgifter

Behöver du hjälp för att genomföra dina arbetsuppgifter	Antal	Procent	Giltig procent	Kumulativ procent
Ja	93	22%	42%	42%
Nej	104	25%	47%	89%
Uppgift saknas	24	6%	11%	100%
TOTALT	221	52%	100%	
Har ej kvar sina arbeten	201	48%		
TOTALT	422	100%		

Med fråga 17 ville vi veta hur många av dem som behöver hjälp för att genomföra sina arbetsuppgifter som får den hjälp som de anser sig behöva. I detta fall bör man notera att för över hälften av de svarande så saknas det uppgift. Av denna anledning så måste denna fråga tolkas med stor försiktighet. Som framgår av *Tabell 24* nedan är det bara sex personer (varav fem har fått sina hjälpmedel via Ami) som säger att de inte får den

hjälp de behöver. Om man jämför uppgifter om behov av hjälp med uppgifter om den hjälp de får framgår det att de ligger nära varandra (42% vill ha hjälp, 39% får hjälp).

Tabell 24. Fråga 17: Urvalspersonerna fördelade efter om de får hjälp i arbetet som de behöver

Får du den hjälp som du behöver	Antal	Procent	Giltig procent	Kumulativ procent
Ja	87	21%	39%	39%
Nej	6	1%	3%	42%
Uppgift saknas	128	30%	58%	100%
TOTALT	221	52%	100%	
Har ej kvar sina arbeten	201	48%		
TOTALT	422	100%		

Med fråga 18 ville vi veta om funktionshindrade och icke funktionshindrade har gemensamma arbetsuppgifter. I detta fall bör man också notera att för drygt en fjärdedel av de svarande så saknas det uppgifter och därför måste frågan tolkas med stor försiktighet. Som framgår av *Tabell 25* har de allra flesta gemensamma arbetsuppgifter med icke-funktionshindrade arbetskamrater. Det är bara 10% som anger att de inte har gemensamma arbetsuppgifter med icke-funktionshindrade arbetskamrater.

Tabell 25. Fråga 18: Urvalspersonerna fördelade efter huruvida det förekommer för funktionshindrade och icke-funktionshindrade med gemensamma arbetsuppgifter

Gemensamma arbetsuppgifter med icke-funktionshindrade	Antal	Procent	Giltig procent	Kumulativ procent
Ja	140	33%	63%	63%
Nej	22	5%	10%	73%
Uppgift saknas	59	14%	27%	100%
TOTALT	221	52%	100%	
Har ej kvar sina arbeten	201	48%		
TOTALT	422	100%		

Med fråga 20 ville vi veta om personen huvudsakligen arbetar ensam eller i grupp. Detta skulle kunna ge en indikation på integrationen på arbetsplatsen. Som framgår av *Tabell 26* arbetar de flesta i grupp. Bland de som uppger att de arbetar ensamma är de flesta egenföretagare (30 personer) eller studerande (11 personer). Om man bortser från dessa blir andelen som uppger att de arbetar ensamma inte mer än 20%.

Tabell 26. Fråga 20: Urvalspersonerna fördelade efter huruvida personer med funktionshinder arbetar ensamma eller i grupp/team

Arbetar du ensam eller i grupp	Antal	Procent	Giltig procent	Kumulativ procent
Ensam	84	20%	38%	38%
Grupp	99	24%	45%	83%
Uppgift saknas	38	9%	17%	100%
TOTALT	221	52%	100%	
Har ej kvar sina arbeten	201	48%		
TOTALT	422	100%		

Med fråga 21 ville vi veta om personer med funktionshinder har regelbunden kontakt med icke-funktionshindrade arbetskamrater och om de har kontakt under pauser. Som framgår av *Tabell 27* har den överväldigande majoriteten kontakt med övriga arbetskamrater och kontakten sker både under arbete och paus. Det är endast ett fåtal personer som uppger att de bara har arbetskontakt och bara en som uppger att han tycker att det är besvärligt med kontakt.

Tabell 27. Fråga 21: Urvalspersonerna fördelade efter huruvida personer med funktionshinder har regelbunden kontakt med icke-funktionshindrade arbetskamrater

Regelbunden kontakt med arbetskamrater	Antal	Procent	Giltig procent	Kumulativ procent
Ja	156	37%	71%	71%
Nej	8	2%	4%	74%
Uppgift saknas	57	14%	26%	100%
0	221	52%	100%	
Har ej kvar sina arbeten	201	48%		
TOTALT	422	100%		

Fråga 19 var en öppen fråga som syftade till att få fram positiva och negativa erfarenheter av datorbaserade arbetshjälpmedel. De positiva erfarenheterna överväger markant. Följande positiva erfarenheter är mycket vanliga: datorbaserade hjälpmedel gör funktionshindret irrelevant; de ökar/förbättrar möjligheterna till kommunikation (både att ge och att ta emot); de har gjort det möjligt att behålla arbetet; de ökar oberoende/självständighet. Ibland uttrycker intervjupersonen både positiva och negativa erfarenheter och i ett fåtal fall uttrycker intervjupersonen enbart negativa erfarenheter. Vanliga negativa erfarenheter är att produkterna fort blir inaktuella, att de inte fungerar som de ska eller att den grafiska miljön vållar problem. Svaren på fråga 19 indikerar att väldigt många upplever att de datorbaserade hjälpmedlen är en förutsättning för att de

överhuvudtaget ska kunna behålla sitt arbete. En annan aspekt som kommer fram är att för många har hjälpmedlen ökat deras arbetstillfredsställelse.

5 Studiens steg 3 - arbetsplatsbesök

Det tredje steget i studien, dvs arbetsplatsbesöken, syftar till att ge en mer fördjupad bild av problem och svårigheter, men också av möjligheter och framgångsvägar i samband med olika typer av arbetsplatsanpassningar. Besöken ger en konkret uppföljning av ett ärende; de är nedslag i verkligheten som ger en fördjupad förståelse av problematiken kring arbetshjälpmedel, till vilken nytta de har kommit och i vilken utsträckning de har ökat personernas möjlighet att få/behålla ett arbete.

Urvalet av arbetsplatser gick till på följande sätt: under arbetet med telefonintervjuerna framstod vissa fall som mer intressanta än andra. Detta beroende bl a på det som personen berättade, på den kontakt som etablerades under intervjuens gång, företagets storlek (ensamföretagare uteslöts) och typ av företag. Jag urskiljde dessa personer och när det var dags för arbetsplatsbesök gick jag igenom de intressanta fallen och fördelade dem efter kön, typ av funktionshinder och typ av arbetsplats. När jag valt ut 50 fall tog jag kontakt med berörda personer för att bestämma tid för ett eventuellt arbetsplatsbesök. Det var dock ganska många som tackade nej p g a tidsbrist.

Sammanlagt genomfördes 23 arbetsplatsbesök och lika många personer intervjuades; 17 var män och sex var kvinnor. Män med synskada/blinda är den största gruppen (15). Att de synskadade utgör den största gruppen beror dels på att de undersökta ärendena i denna studie domineras av synskadade personer, dels på att det är med denna grupp, och med de rörelsehindrade, som jag kunde föra en dialog (eftersom jag inte behärskar teckenspråk så kunde jag inte intervjua döva). Utöver 15 synskadade har fem personer med hörselskada, en person med rörelsehinder och två personer med annat funktionshinder besökts. Besöken omfattar ett brett spektrum av arbetsplatser och anställningar. De intervjuade har privata och offentliga arbetsgivare, de har lönebidragsanställningar och vanliga anställningar, högt kvalificerade arbeten och mindre kvalificerade arbeten.

I *Tabell 28* nedan presenteras kommentarer till varje arbetsplatsbesök (intervjuerna utgör även underlag för den avslutande diskussionen i avsnitt 6). Där framgår enbart begränsade aspekter som hur pass lyckad en viss arbetsplatsanpassning blev, samt uppenbara fel, brister eller goda lösningar; för en utförlig dokumentation av besöken; se bilagedelen i Michailakis (2000). Ett grundläggande kriterium för en lyckad arbetsplatsanpassning är att personen genom denna lyckats få/behålla sitt arbete. Andra kriterier är: arbetsuppgifternas art i förhållande till kompetensnivå; utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen; flexibla lösningar vad gäller byte av arbetsuppgifter och/eller arbetstid; bönensättning; anställningsform samt att det inte förekommer negativ särbehandling. Analysen av arbetsplatsbesök utifrån vissa teman görs i samband med den sammanfattande diskussionen.

Tabell 28. Kommentarer till arbetsplatsbesöken

NAMN PÅ PERSONER VID ARBETS- PLATSBESÖK	KOMMENTARER
ANDERS	På det hela taget en lyckad arbetsplatsanpassning i den meningen att Anders behållit ett arbete som är i nivå med hans kompetens, även om - som han säger - han har begränsat sig till vissa uppgifter som han kan utföra bättre och valt bort andra. Han framhåller också att han fortfarande är beroende av andra. Det negativa är att begränsningen av arbetsuppgifter har medfört att han har stagnerat när det gäller bönens utvecklingen. En viss oro för framtiden kunde man trots allt skönja. En annan negativ aspekt är att han har gått ner i hierarkin eftersom han inte längre kan åta sig administrativa uppgifter och han känner sig utestängd från de diskussioner som försiggår om hur organisationen på arbetsplatsen ska utformas. En fråga som man ställer sig är varför man som Anders ska behöva ta en del av sitt arbete hemma för att kunna "producera" lika mycket som andra.
ANNA	Annas berättelse ger prov på dåligt bemötande, ren diskriminering och låga förväntningar. Arbetshjälpmedlen har inte förbättrat chanserna att behålla arbetet. Allt verkar stå och falla med lönebidraget. Det inger betänkligheter att en förskollärare med speciallärarutbildning blir växeltefonist, kanske t o m övergår till traditionellt hantverksmässigt arbete. Man kan inte undgå att tänka på könsaspekten här. Det verkar som att bristande produktivitet beror på dålig utbildning och inte på Annas kapacitet att sätta sig in och genomföra arbetsuppgifterna.
BERTIL	En mindre lyckad anpassning, mindre lyckad utbildning för arbetshjälpmedlen, även här framhålls undermålig utbildning som ett hinder för fullt utnyttjande av de erhållna hjälpmedlen. Bertil är ett konkret exempel på någon som ansökt ett flertal gånger om arbetshjälpmedel. Oavsett var orsaken, eller orsakerna, ligger - i teknikens utveckling, undermålig utbildning, beslut som ansvarig chef fattat, arbetsmarknadsinställning - är detta ett exempel på hur det inte ska gå till: man kommer in på arbetsmarknaden, man har en anställning med avancerade arbetshjälpmedel, men mer eller mindre utan arbetsuppgifter och direkt lönediskriminerad.

BEATA	Sammanfattningsvis kan man säga att detta är ett lyckat exempel på anställning på öppna arbetsmarknaden. Men det beror på Beatas långa erfarenhet och medvetna val av yrke i kombination med förstående arbetsgivare som tillhandahåller assistent för inskrivning och minst på den tekniska anpassningen. Arbetshjälpmedlen fungerar inte tillfredsställande, medan utbildningen lovordas.
CARL	Arbetsplatsen är modern och välanpassad. Anpassningen är en av de mest lyckade exempel på en funktionshindrad som – tack vare sina datoriserade hjälpmedel - är fullvärdig arbetskraft på den öppna arbetsmarknaden.
DAVID	Intentionerna när David fick hjälpmedlen var att kunna behålla arbetet och det har lyckats. Det måste således betraktas som en lyckad arbetsplatsanpassning, delvis beroende på att Davids arbetsuppgifter passar med hans funktionshinder och delvis på att relationerna på arbetsplatsen fungerar bra.
ERIK	En mycket lyckad arbetsplatsanpassning över åren beroende på en mycket motive-rad person med ett stort kunnande på sitt område. Erik hade redan en betydelsefull position när han blev funktionshindrad, dessutom har han ett stort engagemang för sitt arbete som uppskattats av hans överordnade. Eriks egen och ledningens flexibi-litet att ändra arbetsuppgifter alltefter funktionshindrets omfattning ger ett gott prov på att mycket kan åstadkommas inom begränsade ramar.
GUNNAR	I detta fall kan man inte säga att arbetet fungerar så tillfredsställande på grund av arbetshjälpmedlen som Gunnar har fått. Utan arbetet fungerar väl tack vare Gunnars intresse för teknik och det är ett arbete som passar Gunnars funktionshinder bra, i kombination med en förstående arbetsgivare som haft som policy att anställa perso-ner med funktionshinder och inte lönediskriminerar. Med detta inte sagt att arbets-hjälpmedlen ifråga - texttelefon - inte är viktig (precis som andra anställda bör per-soner med funktionshinder ha tillgång till en telefon som bl a underlättar den sociala aspekten och kommunikation utanför arbetsplatsen).
CYNTHIA	En lyckad anpassning, med vissa brister, tack vare arbetshjälpmedel och tack vare stöd från arbetsgivare/arbetskamrater och från Ami-syn. Att hennes produktivitet är avsevärt försämrad kan knappast kompenseras med ytterligare hjälpmedel, även om en läskamera skulle hjälpa något.
HENRIK	Anpassningen måste betraktas som lyckad, med undantag för att lönebidragsanställ-ningen inte övergått i vanlig anställning. Det är ett problem med arbetsgivarens dåliga ekonomi och delvis också bristande ansvar. Ibland får man intrycket att löne-bidrag motverkar sitt eget syfte.
DOROTHEA	Lyckad satsning av Landstinget på en operation av cochlea implantat, eftersom det har reducerat hennes funktionshinder så radikalt. Lyckad satsning på arbetshjälp-medel. Men Dorothea har trots kompetens, bra resultat och arbetshjälpmedel tving-ats gå ned i lön och tid. Det är tack vare Ami som Dorothea har arbete i dag, och detta efter en långvarig anställning. Det är nedslående att se hur en vanlig tjänst - förvisso finansierad via statliga bidrag - omvandlas till en lönebidragsfinansierad anställning och vilken svag position personer med funktionshinder verkar ha på arbetsmarknaden. Att få ett arbetsrum utan telefonförbindelse är rent diskrimineran-de.

INGVAR	En lyckad anpassning, dels beroende på Syncentralen som tillhandahållit hjälpmedel i hemmet som därmed ökat Ingvars kompetens och som informerat Ingvar om möjligheterna att ansöka från försäkringskassan, dels beroende på gott samarbete mellan försäkringskassa och – stabil – arbetsgivare. Det är positivt att arbetsgivaren kompenserar lönebidraget upp till normal lön, men lönebidraget används även här som en permanent lösning.
JONAS	En delvis lyckad, delvis misslyckad arbetsplatsanpassning: Jonas har haft en heltidsanställning mycket länge, hos samma arbetsgivare. Arbetshjälpmedlen underlättar, fast utnyttjas inte till sin fulla kapacitet p g a otillräcklig utbildning. Under senare år har Jonas haft ökade svårigheter att hävda sin position på arbetsplatsen och tvingats gå ned i arbetstid. Här ges ytterligare ett exempel på hur fungerande, integrerad arbetskraft får se sin vanliga anställning omvandlas till lönebidragsanställning och tvingas att gå ned i arbetstid. Det är bekymmersamt att en myndighet som arbetar med just dessa frågor i egenskap av arbetsgivare också utnyttjar lönebidragslösningen och diskriminerar på basis av funktionshinder. Man frågar sig vidare för vem det inte är representativt med en blind arbetskonsulent.
ELLINOR	En delvis lyckad, men något otillräcklig anpassning p g a kostnadsskäl enligt Ami. Ett intressant exempel på hur en kvinna nekas ett rekommenderat hjälpmedel. Ellinors egen initiativförmåga och villighet att lära sig i övrigt (anskaffande av arbeten, flytt, etc) indikerar att hennes könstillhörighet kan ha spelat en roll i beslutet om arbetshjälpmedel. Det är anmärkningsvärt att hon tillverkat eget, kompletterande redskap för att kunna arbeta med datorn.
KEVIN	Det är tveksamt om detta ska ses som en arbetsplatsanpassning eftersom hjälpmedlen inte utgör en förutsättning för att han ska kunna behålla och utföra sitt arbete, men de underlättar för honom att utföra sitt arbete. Stödet från arbetsgivaren har varit avgörande för Kevin att behålla sitt arbete och få arbetshjälpmedel.
LENNART	En lyckad anpassning eftersom Lennart kan fortsätta att arbeta och arbeta inom samma kompetensområde, vilket är viktigt att beakta. Enda problemet är försäkringskassans tolkning av reglerna om Lennart kan få en bärbar dator.
MARTIN	Lyckad anpassning i det mindre formatet. Här framgår ytterligare ett exempel på hur en person med funktionshinder med långvarig anställning bakom sig får se sin anställning omvandlas till lönebidragsanställning i samband med omorganisation. Varför valdes lönebidragsmodellen? Martin utför enligt uppgift, från arbetsledaren, ett lika effektivt och fullgott arbete som icke-funktionshindrade.
NIKLAS	En lyckad anpassning med en bra arbetsgivare som anpassat arbetsuppgifter efter Niklas önskemål, behållit vanlig anställningsform och inte lönediskriminerar.
OLLE	En lyckad anpassning med en arbetsgivare som låtit Olle utvecklas och prova på andra arbetsuppgifter och därmed funnit en passande och av Olle uppskattad inriktning. Anställningen verkar vara en permanentad lönebidragslösning, kanske av ekonomiska skäl.
FELICIA	En lyckad arbetsplatsanpassning i kombination med en bra utbildning och en motiverad person. Felicia är ett exempel på kvinnor som får mindre kvalificerade arbetsuppgifter än sin utbildning.

PETER	En lyckad – och påkostad – satsning på arbetshjälpmedel. Arbetsgivaren lönediskriminerar inte. Ett ovanligt exempel på en funktionshindrad med vanlig anställning, som får utvecklas i sitt arbete och som tillåts variera sin arbetstid efter hur mycket ork som finns.
RASMUS	En lyckad satsning på arbetshjälpmedel. Man frågar sig varför lönebidrag? Varför lever inte arbetsgivaren upp till de intentioner som arbetsgivaren som myndighet har fastlagt (dvs lönebidraget som ett medel för att få personer i arbetsmarknaden, där efter ska arbetsgivaren åta sig ansvaret för de som utför ett lika bra arbete som icke-funktionshindrade)? Rasmus är enligt uppgift i princip lika effektiv som andra.
SIMON	Ett exempel på en mycket motiverad person som lyckats bra inom ett område där fullgod syn tycks vara en självklar förutsättning. Arbetshjälpmedlen har kommit till stor nytta, dels har de underlättat arbetet, dels har de anpassat arbetet till de villkor som gäller i dag (genom anpassningen kan Simon ta emot information och skicka material i det format som uppdragsgivaren kräver).

Notera: Intervjupersonerna är avidentifierade och omnämns enbart med fiktiva fönamn.

6 Sammanfattande diskussion

Innan vi går in på den sammanfattande diskussionen bör det än en gång betonas att detta är en studie av en del arbetsplatsanpassningar som genomförts med bidrag från arbetsmarknadsinstitut och försäkringskassor i Uppsala och Stockholm. Resultaten är därmed inte generaliserbara, utan måste ses som ett första steg i en ökad förståelse för den roll arbetsplatsanpassningar med IT-baserade hjälpmedel kan ha för funktionshindrades ställning på arbetsmarknaden.

Studien har bestått av tre delar, sinsemellan ganska olika. De två första delarna innebar insamling och bearbetning av kvantitativa data, medan den tredje innebar insamling av kvalitativ information. Arbetsplatsbesöken i fas tre är naturligtvis inte generaliserbara, men de är intressanta att studera i det att de ger en mer fullständig bild av ett enda livsöde än vad en standardiserad telefonintervju kan ge. I kombination med vår vetenskap om trender och tendenser om arbetsmarknad för funktionshindrade personer ger arbetsplatsbesöken ibland en belysning av kända problem, ofta väcker de frågor. Nedan sammanfattas under ett antal teman studiens centrala frågor och slutsatser.

6.1 Arbetshjälpmedel: administration - handläggning - service

En fråga man måste ställa sig med anledning av insamlingen av data i fas ett är hur rutinerna kring diarieföring och lagring av uppgifter i berörda myndigheter kan vara så utvecklade. Varför särskiljs inte olika ärenden i olika grupper, t ex ansökningar om datorbaserade hjälpmedel från de som gäller vanliga arbetshjälpmedel? Ansökningar som gäller datorbaserade hjälpmedel har ju ett helt annat kostnadstak än de andra. Det borde rimligtvis vara angeläget att med lätthet kunna urskilja de hjälpmedel som kostar mycket mot de som kostar mindre.

I fas ett framkom vidare att det inte är ovanligt att en och samma person skickar in flera ansökningar om datorbaserade hjälpmedel under en tidsperiod. Sett ur handläggarperspektiv borde det vara en fördel om det enkelt går att plocka fram tidigare ansökningar och beslut, när en ny ansökan inkommit.

Vidare kan ansökan om bidrag till arbetshjälpmedel gälla både hyra, köp och avinstallation av arbetshjälpmedel. Det borde vara en fördel att låta "ansökan om arbetshjälpmedel" beteckna just ansökan om köp av arbetshjälpmedel (även köp som innebär komplement till ett tidigare arbetshjälpmedel) och låta ansökningar som gäller förhyrning respektive avinstallation av arbetshjälpmedel registreras i en annan kategori. Redan en mer förfinad kategoriindelning vid diarieföring av ansökningar utifrån kostnadstak, typ av arbetshjälpmedel, typ av åtgärd, etc skulle förenkla framtida utvärderingar och kunna ge ett underlag för fortlöpande statistiska analyser.

Som framhölls i rapportens inledning finns ingen gemensam definition av begreppet datorbaserat arbetshjälpmedel eller, om man så vill, IT-baserat arbetshjälpmedel. Detta är en grundläggande svaghet i systemet. Med tanke på att det är olika myndigheter som har olika ansvarsområden, och att olika ansökningar måste skickas till olika myndigheter, kan det för den funktionshindrade personen i fråga leda till lång väntan och förnyade ansökningar, som i fallet med Dorothea som inte fick cochlea-implantat från försäkringskassan men därefter fick det beviljat från Landstinget. Man frågar sig var gränslinjen dras och om denna gränslinje i så fall är känd bland handläggarna? I fallet Dorothea ledde den av Landstinget betalda operationen till en mycket stor förbättring för hennes arbetssituation (både vad gäller själva hörseln men också med kontakter med arbetskamrater). Datorbaserade arbetshjälpmedel för hörselskadade är i de flesta fall något som bärs nära örat. Är ett implantat en medicinsk sak därför att det placerats dit

av en läkare? Måste ett datorbaserat arbetshjälpmedel vara någonting externt i förhållande till kroppen eller ska det definieras utifrån det resultat det får för personen i arbetssituationen? Ansvariga myndigheter borde ha en definition på vad ett datorbaserat hjälpmedel är och samordna definitionen sinsemellan.

När det gäller tilldelning av arbetshjälpmedel ger arbetsplatsbesöken delvis intrycket av en något slumpmässig fördelning. En del får samma hjälpmedel hemma som på arbetsplatsen som fallet är med David, medan andra har nekats, som fallet är med Ellinor och Erik. Ibland verkar turen spela in, som i fallet med Ingvar som hade fått bra datorbaserade hjälpmedel av Syncentralen för hemmabruk, och på så vis lärde sig en hel del om datorer, dessutom uppmanade Syncentralen honom att ansöka om hjälpmedel från försäkringskassan.

På samma sätt väcks frågor kring vilka riktlinjer som handläggarna arbetar efter när det gäller utbildningssatsningar och att finna arbete eller praktik åt en person. Utbildningssatsningar som är lyckade förutsätter god insikt i funktionshindrets art; det kan annars bli mycket dyrare och mindre lyckat. Att många synskadade män arbetar som ansvariga för datanät kan verka något förbryllande med tanke på att den grafiska miljön är svår för personer med synskada, såsom fallet är med Bertil. Han framhåller själv att teknikens utveckling har försämrat hans förutsättningar sedan PC och den grafiska miljön ersatte stordatormiljön. Bertil menar också att arbetet som programmerare inte är helt lämpligt för en synskadad därför att informationen är mycket omfattande och det tar lång tid att ta del av den.

Det verkar också råda en mycket traditionell könsuppdelning inom myndigheterna vid bidragstilldelning; män håller på med teknik (data, ljudteknik) kvinnor blir kanslist-er eller växeltelefonister. Det borde undersökas närmare vilka arbeten/praktikplatser som anvisas av Ami; vilka förslag på yrkesutbildningar som försäkringskassan/Ami kommer med; på vilka grunder dessa råd ges och med vilken intern kompetens. Det borde också undersökas närmare om det inom myndigheterna framhålls för handläggarna att gruppen funktionshindrade inte är undantagen från jämställdhetsarbetet.

Både i telefonintervjuerna och vid arbetsplatsbesöken framgår ett visst missnöje över att det tar tid och att det är krångligt att ansöka om bidrag till arbetshjälpmedel. En del framför missnöje över enskilda handläggare. Andra framhåller att man måste vara pådrivande själv, hålla sig à jour med utvecklingen på området och sedan kämpa för att

få sina hjälpmedel. Det verkar som att en informationskanal saknas för personer med funktionshinder som befinner sig på arbetsmarknaden eller vill komma in på arbetsmarknaden; en kanal dit de kan vända sig för att få aktuell information över tekniska nyheter på arbetshjälpmedelsområdet samt till vilken myndighet de ska vända sig.

6.2 Tilldelning av arbetshjälpmedel

För de ärenden som undersökts i denna studie uppvisar fördelningen av arbetshjälpmedel stora skillnader vad gäller typ av funktionshinder och vad gäller kön. Synskadade dominerar bland de som fått datorbaserade arbetshjälpmedel (detta återspeglar troligtvis hur urvalet är konstruerat). Informationstekniken har kunnat användas för framställning av verktyg som t ex talsyntes och digitalt tal. Blinda och synskadade har på detta vis fått mycket stor hjälp genom datorbaserade arbetshjälpmedel, men det förhåller sig på samma vis för personer med rörelsehinder. En talstyrd dator är en lika revolutionerande produkt för en rörelsehindrad som talsyntes är för en blind. Funktionshindret reduceras genom tekniken. Fas ett visar att männens arbetshjälpmedel i genomsnitt kostar betydligt mer än kvinnornas.

Mäns arbetshjälpmedel är 1,5 gånger dyrare. Det finnas en rad potentiella förklaringar till detta. Men urvalet i denna studie omöjliggör säkra slutsatser, utan detta får bli föremål för en annan studie.

6.3 Funktionshindrade kvinnor

I både fas ett och fas tre är tendensen likartad när det gäller tilldelning av datorbaserade arbetshjälpmedel, nämligen att kvinnor lika ofta som män får arbetshjälpmedel beviljade, men när de får det är det till en mindre summa. Detta väcker frågor. Arbetsplatsbesöken gav prov på flera kvinnor som var intresserade av tekniken, som i fallet med Patricia som på eget initiativ och med egna medel gått datakurs på Studieförbundet, eller Ellinor som trots utbildning från Ami har lärt sig det mesta själv, eller Cecilia som tryckerichefen berömmar för hennes tekniska intresse. I fallet med Ellinor avslogs hennes ansökan om talstyrd dator (som hade rekommenderats för henne som mest lämpligt av leverantören) och hon sitter i dagsläget med en egenhändigt tillverkad pinne för att kunna arbeta med datorn med hjälp av munnen.

En del intervjuer vid arbetsplatsbesöken ger vid handen att kvinnor kanske även missgynnas i förhållande till funktionshindrade män vad gäller anvisningar av utbildning/arbete och yrkeskarriär. Vi har ett par exempel i studien på kvinnor med en yrkesutbildning som blivit funktionshindrade och hamnat i en nedåtgående yrkesbana, medan män som blivit funktionshindrade fått tillfälle att studera och fördjupa sig i teknik/datorer (som fallet med Bertil och Rasmus), eller ligger kvar på samma nivå, eller utvecklar sig mot en för funktionshindret bättre inriktning (som fallet med Carl).

Bakgrunden till de upprepade ansökningarna känner jag inte till, men mönstret verkar vara detsamma: män behöver hjälpmedel för teknikrelaterade arbeten (arbetar med datorer eller ljudteknik), kvinnor ansöker om datorbaserade arbetshjälpmedel för arbeten som kanslist eller växeltelefonister, med några få undantag.

Den antydda ojämlikheten för kvinnor med funktionshinder bör undersökas i en annan studie med större underlag. Tidigare forskning har pekat på att kvinnor med funktionshinder bär en dubbel diskrimineringsbörda (på samma sätt som personer med utländsk härkomst och funktionshinder bär en dubbel diskrimineringsbörda; se Helmius 1993, Barron 1997, SOU 1998:139). Frågan är om även myndigheterna könsdiskriminerar när det gäller bidrag till IT-baserade arbetshjälpmedel. Med tanke på Hetzler (1994) skulle ett sådant resultat inte vara förvånande. I sin studie av den socialförsäkringsrättsliga utformningen av handikappbegreppet och den faktiska tillämpningen av de lagar som reglerar handikappersättningen, har Hetzler (1994) funnit att könsdiskriminering förekommer då försäkringskassan tillämpar reglerna om handikappersättning. Hetzler har funnit att män beviljas ersättning i högre utsträckning och med högre belopp än kvinnor. Hetzler uppfattar detta som en ”systematisk, om än omedveten, diskriminering på könsmässig grund”. Könsdiskriminering inom socialförsäkringssystemet, menar Hetzler, reproducerar och återspeglar de makt- och könsskillnader som redan finns i samhället.¹⁵

¹⁵ Av personerna med arbetshandikapp som deltog i någon arbetsmarknadsåtgärd var 52% män. Av de som hade lönebidrag var 60% män och av de som hade skyddat arbete var 79% män. Av kvinnorna med funktionshinder i ålder 16-64 år var 29% förtidspensionerade och 5% hemarbetande 1995. Av männen med funktionshinder i samma ålder var 25% förtidspensionerade och 1% hemarbetande. Från 1980 till 1994 ökade antalet kvinnor över fyrtio år som hade förtidspension eller sjukbidrag med 59 %. Antalet män i samma åldrar ökade med 26%. År 1996 var det drygt 18 000 män och 21 000 kvinnor som fick förtidspension. 67% av männen och 55% av kvinnorna fick hel förtidspension. Halv förtidspension fick omkring en tredjedel av kvinnorna och en fjärdedel av männen (SOU 1998:138).

6.4 Utbildning i att använda arbetshjälpmedel

För att de personer som erhållit datorbaserade hjälpmedel ska kunna dra full nytta av hjälpmedlen krävs utbildning. Den teknikintresserade lär sig ganska snabbt även med mindre omfattande utbildning, eller utbildning av sämre kvalitet, att hantera systemen, medan den mindre intresserade och mer datorovane kan ha betydligt svårare att lära sig att hantera sin utrustning om inte bra utbildning tillhandahålls.

Tekniken kan onekligen kompensera och underlätta så att funktionshindret får en underordnad betydelse, men tekniken måste ständigt göras tillgänglig och användbar för personer med funktionshinder och, som föreliggande studie visar, behovet av utbildning är stort. Från genomförda arbetsplatsbesök framgår att det ofta inte fungerar bra med att genomgå en datorutbildning av mer traditionell karaktär. Det är nödvändigt att den som undervisar i användning av arbetshjälpmedlen inte bara har teknikkunskaper utan också kan förmedla dessa kunskaper på ett för det specifika funktionshindret adekvat sätt.

Myndigheternas upphandling av utbildning i att använda dessa arbetshjälpmedel behöver därför granskas. I de fall där leverantören av produkten också ger utbildning i att använda redskapet är det flera av de intervjuade som uttryckt missnöje, både i telefonintervjuerna och i arbetsplatsbesöken, som i fallet med Anna, Bertil och Jonas. Utbildning i att använda de ofta dyra arbetshjälpmedlen är den sista avgörande länken i en hel kedja. När produkten når den funktionshindrade har detta föregåtts av allt från politiska beslut, anslagsfördelning, teknisk forskning och utveckling till handläggning och beställning. Hela denna kedja får inte brista bara för att den sista länken, utbildaren, inte har kompetens att utbilda funktionshindrade. På samma sätt får utbildningen inte vara av för liten omfattning, så att enbart en del av hjälpmedlets potential används, vilket ibland verkar vara fallet enligt uppgifter i telefonintervjuerna och arbetsplatsbesöken. Tekniken måste läras ut och den måste fungera. Hjälpmedlen borde i de fall de införskaffats även användas. I många fall där tekniken fungerar klanderfritt och används fullt ut har brukaren skaffat sig kunskaperna själv. Detta är bra, men alla har inte den förmågan och bör därför erbjudas fullgod utbildning. En möjlighet vore att införa någon typ av återkommande kontakt, där utbildaren eller handläggaren försäkrar sig om att arbetshjälpmedlen används fullt ut. Genom en sådan regelbunden kontakt skulle felaktigheter som att två arbetshjälpmedel inte fungerar tillsammans upptäckas (som i fallet med Beata), eller att arbetsplatsens tekniska system och arbetshjälpmedlen inte är kompatibla

(som fallet med Jonas). Den extra arbetsinsats ett återbesök kräver utgör ändå en minimal kostnad mot att dyra hjälpmedel inte används fullt ut, eller inte alls.

6.5 Anställningsformer och anställningsvillkor

En slående tendens i fas två och tre är vilken central roll lönebidragsanställningen har för att vara inne på arbetsmarknaden och vilken svag ställning personer med funktionshinder verkar ha.

I frågan om varför anställningen upphörde löd svaret ofta: det var bara ALU, det var bara en praktikplats, en temporär anställning, en projektanställning, etc. Om de funktionshindrade inte fått sjukpension, börjat studera eller – ett fåtal fall – startat eget, så varvar de åtgärder med arbetslöshet. Det går inte att belägga utifrån detta underlag enbart, men det intryck man får är att många funktionshindrade hamnar i en frustrerande situation av förhoppningar om att komma in på arbetsmarknaden, förhoppningar som sedan inte infrias. Bara i ett fåtal fall antyds att det uppstod en konflikt mellan arbetstagarer och chef.

Arbetsplatsbesöken visar att det förekommer att arbetsgivare väljer att vid omorganisationer omvandla vanliga anställningar till lönebidragsanställning, som i fallet Martin. Eller i fallet med Rasmus som trots att hans produktivitet inte är lägre än andras har hållits kvar inom lönebidragssystemet. Henrik uttrycker det helt framt som att arbetsgivaren utnyttjar systemet. Detta har dessutom som konsekvens att de lönebidragsanställda känner sig som en andra rangens arbetskraft. Antingen hålls de kvar inom lönebidragssystemet eller också hamnar de i lönebidragsanställning vid omorganisation, som fallet är med Martin och Jonas.

Det framgår av studien att det finns en tendens till att försämringar/förbättringar i reglerna om arbetshjälpmedel och lönebidrag upplevs få omedelbara konsekvenser av personer med funktionshinder. Det är tyvärr mycket troligt att hårdare regler om lönebidrag leder till att den funktionshindrade arbetskraften försvinner från arbetsplatsen eller aldrig kommer in.

I den här studien har arbetsgivare och arbetskamrater stått i fokus. Fackföreningarna, som ju spelar en avgörande roll i löneförhandlingar och i diskussioner vid omorganisationer, verkar inte från arbetsplatsbesökens berättelser ha kämpat för den funktionshindrade, vare sig mot lönediskriminering (som i fallet med Bertil) eller i förhand-

lingssituationer för dem (Jonas fick förhandla själv). Vilka är deras ställningstaganden till lönebidrag och lönesättning för personer med funktionshinder?

Resultaten från arbetsplatsbesöken ger prov på hur funktionshindrade får utstå orättvisor i arbetslivet som framstår orimliga för icke-funktionshindrade, som i fallet med Dorothea, en gymnasielärare som när funktionshindret uppstod sökte en tjänst som informatör/redaktör och arbetade sig upp till byrådirektörsnivå. När statsbidraget som finansierade tjänsten drogs in, såg hon sig plötsligt bli lönebidragsanställd enbart på 50% (trots att hon vill arbeta heltid) och tillbaka på en lön som assistent. Hur påverkar detta fenomen, d v s att vanlig anställning kan bli omförhandlad till lönebidragsanställning, de funktionshindrade personernas självförtroende och deras ställning på arbetsplatsen? Rimligtvis måste det ha negativa konsekvenser, vad gäller status och möjligheter att få kompetensutveckling och nya arbetsuppgifter.

Resultaten från arbetsplatsbesöken visar hur flera personer med funktionshinder som varit inne på arbetsmarknaden i decennier på vanliga anställningar, får lönebidragsanställning och reducerad arbetstid. Fallen med Dorothea, Martin och Jonas är inte uppmuntrande. Man kan fråga sig vilka möjligheter unga personer med funktionshinder som kommit in (som Fredrik) eller som vill komma in på arbetsmarknaden via lönebidrag har.

I sammanhanget måste man skilja mellan lönebidragsanställningar till de som utför ett gott arbete men med lägre produktivitet, och de lönebidragsanställningar till personal med funktionshinder som utgör en likvärdig arbetskraft. Det är lönebidragsanställning i det senare fallet som väcker frågeställningar. Man måste fråga sig om orsaken kan vara att företaget/organisationen/myndigheten vill hålla nere sina egna kostnader och ser sig omkring efter billiga lösningar.

De ändrade bidragsreglerna för lönebidraget utgör en oro för både arbetsgivare och för funktionshindrade. Annas chef menar att hennes utsikter för att kunna behålla arbetet helt och hållet beror på hur ekonomin och förhandlingar mellan socialförvaltningen och länsarbetsnämnden faller ut, dvs det beror helt och hållet på hur mycket av hennes lön som kommer att betalas från länsarbetsnämnden. Problemet är enligt honom de ändrade lönebidragsreglerna. Som det är idag finns det en del som skulle kunna övergå till vanlig anställning utan lönebidrag eftersom de utgör fullvärdig arbetskraft,

men de finns kvar inom lönebidragssystemet slentrianmässigt. Resurserna skulle kunna användas för dem som inte är fullt effektiva som arbetskraft, menar han.

6.6 Funktionshindrade påarbetsplatser

6.6.1 Samspel – samarbete

Studien pekar på att relationen till arbetsgivare/chefer är en nyckelfaktor för en lyckad arbetsplatsanpassning/satsning på hjälpmedel. I flera av arbetsplatsbesöken betonades hur viktigt det hade varit med förstående chefer för det positiva resultatet. En förstående chef kan gå med på, allt eftersom funktionshindret accelererar, att anpassa arbetsuppgifterna och, i vissa mönsterfall, om temporär minskning av arbetstid utifrån ork (som fallet är med Peter).

Arbetskamrater verkar i en stor del av fallen, både att döma av telefonintervjuerna och arbetsplatsbesöken, vara hjälpsamma och icke-särbehandlande mot den funktionshindrade arbetskamraten. En kanske oväntat stor andel menar att de behöver hjälp med att utföra arbetsuppgifterna (42%), lyckligtvis svarade en ungefär lika stor andel att de får den hjälp de behöver (39%). Från telefonintervjuerna framgår att mer än 60% av personerna med funktionshinder har gemensamma arbetsuppgifter med icke-funktionshindrade arbetstagare. En ännu större andel (72%) menar att samarbetet med övrig personal fungerar bra.

En av de i telefonintervjuerna uppräknade positiva erfarenheterna av datorbaserade arbetshjälpmedel var att de gav förbättrade kommunikationsmöjligheter. Kanske de datorbaserade arbetshjälpmedlen här även spelar en roll för det goda samspelet och samarbetet i själva arbetet.

En viss distans mellan de funktionshindrade och de icke-funktionshindrade kan emellertid skönjas när det gäller den sociala samvaron på arbetsplatsen. En del av de funktionshindrade jag besökte är utanför den dagliga sociala samvaron, ibland är det självvalt som fallet är med Anders och Bertil; ibland ligger isoleringen i själva funktionshindret (arbetshjälpmedel uppväger ju inte funktionshindret i fika-/lunchrummet, detta gäller speciellt för hörselskadade och döva, som i fallet med Erik). Denna isolering begränsar sig till den sociala aspekten på arbetsplatsen.

Enbart en liten grupp av de utfrågade i fas två anger att de blir negativt särbehandlade (27 personer). Detta stämmer väl överens med den bild jag fick på arbetsplatsbesöken. Det förekom ett par uppenbara fall av negativ särbehandling bland de 23 som intervjuades vid arbetsplatsbesöken. Det mest extrema fallet gäller Bertil som inte fick några arbetsuppgifter under två och ett halvt år (Bertil var en verbalt välformulerad och socialt intresserad person, bl a aktiv i föreningsliv, bör kanske tilläggas). I fallet med Anna uppmanades hon att söka sig därifrån för att det inte passade med en funktionshindrad på den tjänsten (hon lämnade arbetsgivaren helt och hållet). I fallet med Jonas togs en utåtriktad arbetsuppgift ifrån honom därför att det inte ansågs representativt med en funktionshindrad i detta arbete. I fallet med Dorothea tilldelades hon arbetsrum utan telefon. Detta är en minoritet, och graden av negativ särbehandling skiljer sig också, men det bör ändå framhållas att diskriminering är illa, även när den drabbar en minoritet. Precis som tjänstemän inte kan tillåtas diskriminera på grund av kön, härkomst eller funktionshinder, på samma sätt borde företagsledning/chefer inte tillåta negativ särbehandling.

6.6.2 Produktivitet

Det finns en spridd uppfattning, som tillkommit till viss del som en effekt av det s k miljörelaterade handikappbegreppet, att med hjälp av tekniken, rätt miljö och fördomsfria kamrater skulle de funktionshindrade kompenseras för förlusten av syn, hörsel, rörelseförmåga. Vad som föreliggande studie visar är att flera har en lägre produktivitet än icke-funktionshindrade. När så inte är fallet beror detta på att arbetsgivaren har omdefinierat deras arbetsuppgifter och begränsat dessa uppgifter till de som kan genomföras oberoende av hjälp från andra. Då arbetsplatser idag utvecklas mot en högre grad av integration av arbetsuppgifter blir den möjligheten mer begränsad till förfång för de funktionshindrade.

Se t ex fallet Anders som menar att han efter synskadan fått begränsa sig till vissa saker som han kan utföra bättre och valt bort andra. För att kunna arbeta i samma takt som alla andra har han begränsat sig till saker som han kan. Han känner sig beroende av andra och ber ofta om hjälp för det han behöver. Han har blivit smalare i sitt kompetensområde, vilket också påverkar hans lön. Samma mönster kan iakttas för Anna som menar att hon i sina nya arbetsuppgifter vid telefonväxeln presterar lika mycket som

andra men till priset av att hon har plockat bort vissa arbetsuppgifter. Exemplet Bertil däremot lyfter fram en annan problematik nämligen om den nya tekniken överhuvudtaget hjälper synskadade eller om den begränsar dem. Han bedömer sin produktivitet vara 70% lägre än icke-funktionshindrades. Även fallet Beata som medvetet gick in för kuratorsjobbet för att det skulle vara lämplig för synskadade menar att hennes produktivitet är 10% lägre. Samma gäller för Carl, som enligt min mening är ett av de mest lyckade exemplen av arbetsplatsanpassningar. Hans produktivitet i arbetet är lägre på grund av att det tar längre tid för honom att utföra de saker som ligger runtomkring hans arbete vid datorn. För Ellinor som arbetar på en handikapporganisation där kravet på produktivitet inte är lika hög som vid privata företag är hennes bedömning att hon inte presterar lika mycket som icke-funktionshindrade.

Det finns också exempel på personer som upplever sig ha en lika hög produktivitet som icke-funktionshindrade. I Henriks fall beror detta på att hans arbetsuppgifter är mycket begränsade, något som han klagade på och vill byta eftersom det känns för monotont att utföra samma arbetsuppgifter hela tiden. I hans fall beror den normala produktiviteten på att synen är oviktig för de uppgifter som han utför. Samma gäller för Martin nämligen att det arbete som han utför är oberoende av den hörsel som han saknar. Det är en traditionell lösning (dock med moderna hjälpmedel): förr i tiden fick textsynskadade bli borstbindare eller pianostämmare eftersom synen inte var nödvändig för att utföra denna typ av arbetsuppgifter.

Funktionshinder kan vara livslångt, men det kan också vara något som drabbar icke-funktionshindrade mitt i livet, som ett resultat av en ärftlig sjukdom, en infektionssjukdom, olycka eller som i fallet med Cynthia en behandlingsskada. Funktionshinder innebär problem i den dagliga livsföringen. Frågan är om ytterligare en börda ska läggas på dem genom att kräva det omöjliga; dvs att arbeta till 100% på 100%.

En hårdnande arbetsmarknad, med allt högre krav på produktivitet och snabbhet, en effekt av nedbantade organisationer, anställningsstopp och rationaliseringar ger inte goda möjligheter för personer med funktionshinder. Till detta kommer andra förändringar i arbetslivet.¹⁶

¹⁶ Lindberg (1997) menar att olika förändringar i lagar och regler har slagit hårt mot personer med funktionshinder, det gäller framförallt arbetsgivarnas rehabiliteringsansvar och ansvar för sjuklönerna. Ansvaret att rehabilitera arbetsskadade tas dock inte i dag, däremot har det lett till att arbetsgivarna är mycket mer noga med att kontrollera de sökandes hälsa innan anställning (ibid.). Alltför nekas anställning på

6.7 Resultatet

Cirka hälften av personerna i denna studie har i dag anställning på samma arbetsplats som då man ansökte om arbetshjälpmedel. Om man betänker att många av dessa inte hade en varaktig anställning utan befann sig inne på arbetsmarknaden tack vare någon arbetsmarknadspolitisk åtgärd och om man betänker att en del är kvar på arbetsmarknaden, men lämnat just den arbetsplats de uppgav vid ansökan, är resultatet förhållandevis bra, menar jag. Studien sträcker dessutom över en tidsperiod som, åtminstone i dess början, utmärktes av hög arbetslöshet samt av omfattande omorganisationer och nedskärningar. Återigen, dessa resultat kan dock inte göras allmängiltiga på grund av det speciella urval av ärenden som ingår i denna studie.

Inte desto mindre är det värt att närmare undersöka varför ca 45% inte lyckats behålla sina arbeten trots den IT-baserade arbetsplatsanpassningen. Några möjliga orsaker har framhållits här, men en framtida utvärdering skulle kunna koncentrera sig på att gå igenom dessa fall.

En relativt stor andel menar sig också behöva ytterligare hjälpmedel för att det ska fungera bättre i deras arbete (39%). Detta icke tillfredsställda behov av arbetshjälpmedel kan förklara den höga andel (42%) som säger sig behöva hjälp för att utföra sina arbetsuppgifter. Den tacksamhet som många personer uttrycker mot Ami/försäkringskassan/landstinget är uppenbar. På samma sätt finns märkbar oro över försämringar.

6.8 Utvecklingen på arbetsmarknaden

Den allmänna utvecklingen på arbetsmarknaden påverkar förutsättningarna för funktionshindrade att kunna dra nytta av tekniken. Klimatet på arbetsmarknaden har "hårdnat". Trygga livstidsanställningar blir mindre förekommande och projektanställningar vanligare. Samtidigt som detta skapar otrygghet ger det också möjligheter. Arbetslivet blir flexiblere. Det är mer accepterat att arbeta kortare perioder med olika saker. Det blir vanligare att växla mellan arbetsliv och utbildning och att arbeta med begränsade uppdrag.

grund av kronisk sjukdom eller funktionshinder. Lindberg menar att införandet av sjuklön är i dag ett av de största hindren för tillträde till arbetsmarknaden för de funktionshindrade.

Det är inte självklart att alla behöver arbeta på samma arbetsplats som chefen och arbetskamraterna. IT har givit en viss flexibilitet för när och var arbetet utförs. Somliga yrkesutövare, som frilansjournalister och ensamkonsulter, har alltid arbetat hemma. Det har blivit vanligare att arbeta på distans en del av sin arbetstid även inom andra yrken.

Det gemensamma för dessa båda tendenser är att resultatet av arbetet är viktigare än närvaro på arbetsplatsen och antalet arbetade timmar. Detta skapar vissa möjligheter för funktionshindrade. Att arbeta i ett projekt eller på ett begränsat uppdrag innebär att det kan bli mer accepterat att arbeta i sin egen takt, förutsatt att resultatet levereras i tid. Arbetet kan ske hos uppdragsgivaren, i hemmet eller i en kontorslokal som delas med andra.

Utvecklingen inom informationstekniken är på intet vis avslutad och den kommer med all sannolikhet att även i fortsättningen innebära nya möjligheter för personer med funktionshinder. Samtidigt ställer den snabba tekniska utvecklingen stora krav på samhället. Utvecklingen kan lika väl öka klyftan mellan personer med funktionshinder och icke-funktionshindrade personer, som att minska den. All utveckling inom informationstekniken är inte heller entydigt positiv. Övergången från textbaserat till grafiskt gränssnitt har skapat problem för synskadade, för att nämna ett exempel. För dyslektiker och intellektuellt arbetshandikappade har IT skapat nya problem.

Denna studie har gett en första bild av arbetsplatsanpassningar med IT-baserade hjälpmedel. Eftersom det inte finns någon landsomfattande databas över dessa arbetsplatsanpassningar, så har studien rört vissa ärenden vid Arbetsmarknadsinstitut och försäkringskass kontor i Uppsala och Stockholm. Detta urval begränsar naturligtvis resultatens allmängiltighet. Det finns således all anledning att gå vidare med att studera de IT-baserade arbetsplatsanpassningarna och då, förhoppningsvis, med ett mer representativt urval av ärenden.

Litteraturförteckning

- AMS (1991). *TUFFA-projektet en avrapportering för tiden 1986 t o m 1990*. Rapport 1991:3, AMS Vägledningsenhet
- Barron, K (1997) *Disability and Gender. Autonomy as an Indication of Adulthood*. Acta Universitatis Upsaliensis, Uppsala
- Eriksson, T (1995) *Anställd på lika villkor?! Studie av översynsarbetet rörande anställningar med lönebidrag vid Uppsala Universitet*. Forskningsrapport. Centrum för handikappforskning vid Uppsala universitet
- Eriksson, T (1996) *Att vara anställd med lönebidrag vid Uppsala Universitet*. Forskningsrapport. Centrum för handikappforskning vid Uppsala universitet
- Helmus, G (1993) *Kvinnor och Handikapp – Jungfrulig Forskningsmark*. En kommenterad bibliografi. Centrum för Handikappforskning vid Uppsala universitet, Uppsala
- Hetzler, A (1994) *Socialpolitik i verkligheten. De handikappade och försäkringskassan*. Bokbox Förlag. Lund
- Keijer, U (1997). *Inventering inför en utvärdering av insatser för anpassning av arbetsplatser för funktionshindrade*. Ett uppdrag för RALF, Stockholm
- Larsson, S (1992). *Handikappade, arbete och ny teknik*. Malmö Hadar
- Larsson, S (1996) "De funktionshindrade och arbetsmarknaden" i Tideman (red.) *Perspektiv på funktionshinder och handikapp*. Johansson & Skyttmo Förlag. Stockholm
- Leymann, H (1992) *Lönebidrag och mobbad. En svag grupps psykosociala villkor i Sverige*. Delrapport 1. Solna Arbetarskyddsstyrelsen
- Lindberg, L (1997) "Det stängda Sverige" i *Den sterila debatten* TLM nr ¾
- Michailakis, D (2000) "Arbetsplatsanpassningar med IT-baserade hjälpmedel. Utvärdering av insatser för anpassning av arbetsplatser för funktionshindrade personer", opublicerat manus, IFAU, Uppsala
- Proposition 1995/96:125. *Åtgärder för att bredda och utveckla användningen av informationstekniken*
- Proposition 1984/85:220 Datapolitik
- RFV rekommenderar. Allmänna råd 1991:8. Bidrag till arbetshjälpmedel enligt AFL
- SCB, HO & RALF (1997). *Funktionshindrades situation på arbetsmarknaden – 4:e kvartalet 1998*. Information om utbildning och arbetsmarknad 1997:3
- SCB, HO & RALF (1999). *Funktionshindrades situation på arbetsmarknaden – 4:e kvartalet 1998*. Information om utbildning och arbetsmarknad 1991:1
- SFS (1987:409) Förordning om bidrag till arbetshjälpmedel
- SOU 1995:68 IT-kommissionens arbetsprogram 1995/96. Betänkande åt IT-kommissionen. Allmänna Förlaget. Stockholm
- SOU 1997:176 *Förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder*. Allmänna Förlaget. Stockholm
- SOU 1998:138 *Kvinnor, män och funktionshinder*. Allmänna Förlaget. Stockholm.
- SOU 1998:139 *En särskild utsatthet. Om personer med funktionshinder från andra länder*. Allmänna Förlaget. Stockholm

Bilaga 1 Formulär för telefonintervjuer

Frågor riktade till personen med funktionshinder, personalchef eller arbetskamrat

1. Intervjun skedde med

- 1 ☐ Den funktionshindrade personen själv
- 2 ☐ Personalchefen
- 3 ☐ Arbetskamrat
- 4 ☐ IP har vägrat att besvara intervjun
- 5 ☐ IP var oanträffbar

2. Typ av företag

- 1 ☐ Offentlig
- 2 ☐ Privat
- 3 ☐ Ideell förening
- 4 ☐ Egen företagare
- 5 ☐ Annat, t ex studier

3. Är du forfarande anställd i samma företag?

- 1 ☐ Ja
- 2 ☐ Nej — Om nej, när slutade du och av vilken anledning? —————→

4. Har du haft annan anställning emellanåt?

- 1 ☐ Ja
- 2 ☐ Nej

5. Hur många anställda har företaget/din avdelning?

6. Finns det fler anställda med funktionshinder på företaget?

- 1 ☐ Ja — Om ja, hur många? —————→
- 2 ☐ Nej

7. Anser Du att det har varit en extra kostnad för arbetsgivaren att anställa Dig som har funktionshinder?

- 1 ☐ Ja
- 2 ☐ Nej

8. När anställdes Du på Din nuvarande arbetsplats?

9. Vad är det för utrustning Du har?

10. Hur lång tid har Du arbetat med nuvarande utrustning?

11. Skulle Du behöva ytterligare hjälpmedel för att det ska fungera bättre med ditt arbete?

- 1 ☐ Ja — Om ja, specificera vad? —————→
2 ☐ Nej

12. Hade Du innan Du fick dina hjälpmedel samma arbetsuppgifter som nu?

- 1 ☐ Ja
2 ☐ Nej

13. Har dina hjälpmedel medfört att Du fått mer kvalificerade arbetsuppgifter?

- 1 ☐ Ja
2 ☐ Nej
3 ☐ Delvis, blandat

14. Upplever Du att Du särbehandlas på arbetsplatsen på grund av Ditt funktionshinder?

- 1 ☐ Ja — Om ja, upplever Du det som en: —————→ 1 ☐ Positiv särbehandling,
2 ☐ Nej 2 ☐ Negativ

15. Hur fungerar samarbetet mellan den funktionshindrade och övrig personal

- 1 ☐ Bra
2 ☐ Ganska bra
3 ☐ Dåligt — Om dåligt, specificera på vilket sätt: —————→

16. Behöver Du hjälp av andra för att genomföra Dina arbetsuppgifter?

- 1 ☐ Ja
2 ☐ Nej

17. Får Du den hjälp i arbetet som Du behöver?

- 1 ☐ Ja
2 ☐ Nej

18. Förekommer det för funktionshindrade och icke-funktionshindrade gemensamma arbetsuppgifter på arbetsplatsen?

- 1 ☐ Ja
2 ☐ Nej

19. Vad är det mest positiva/negativa med Dina hjälpmedel utifrån Din egen erfarenhet?

20. Arbetar Du ensam eller i grupp/team?

- 1 ☐ Ensam
2 ☐ Grupp/team

21. Har Du regelbunden kontakt med icke funktionshindrade arbetskamrater?

- 1 ☐ Ja — Om ja, specificera: —————→ 1 ☐ Arbetskontakt
2 ☐ Nej 2 ☐ Social kontakt under pauser