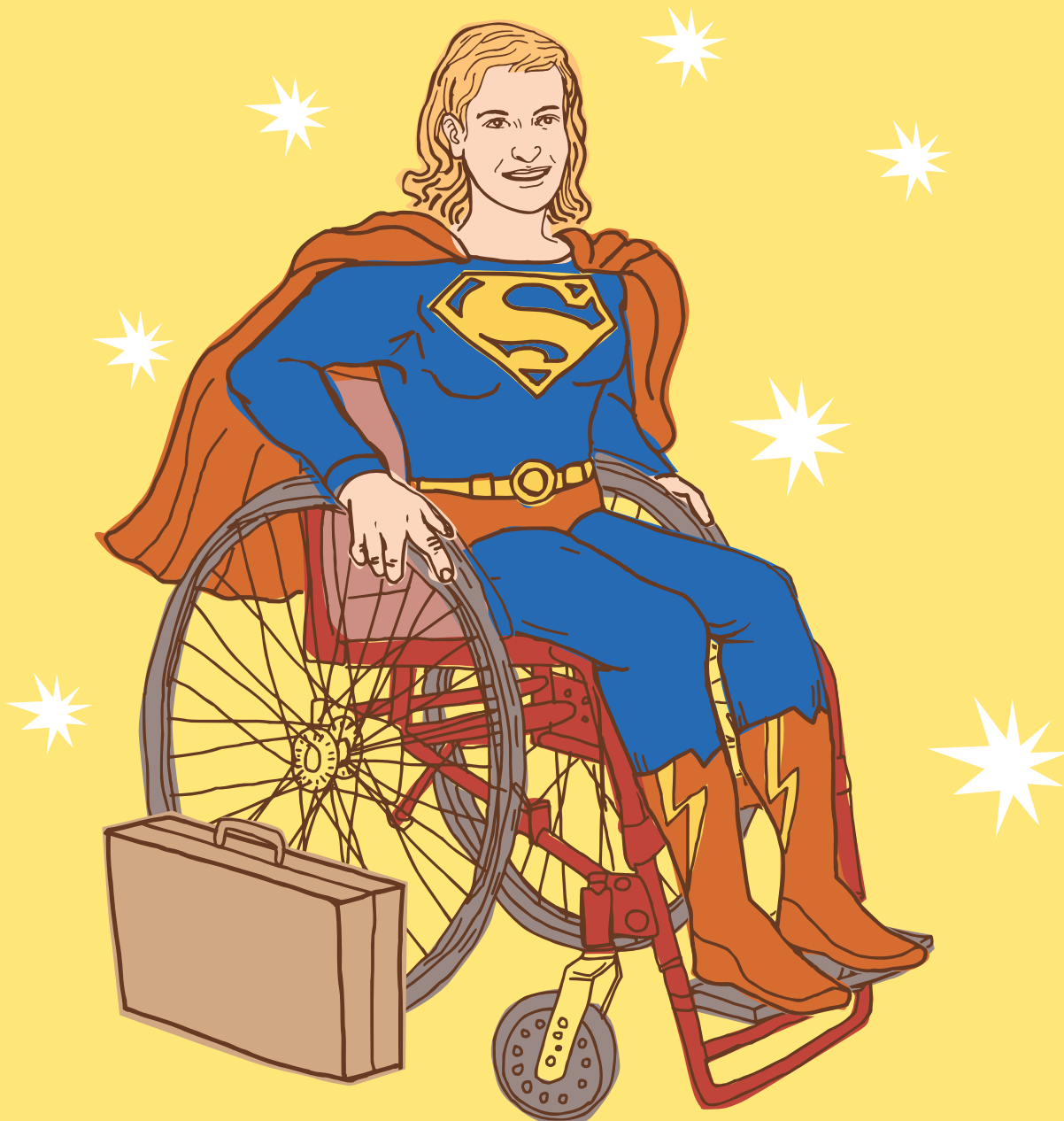



HUR VISAR MAN EGENTLIGEN SINA INNEBOENDE KVALITETER?



Duktigt offer – eller rätt och slätt lönsam?

Bilden av funktionshindrade som antingen offer eller duktiga står i vägen för rätten till rättvis behandling på arbetsmarknaden. Istället borde arbetsgivare fundera över det faktum att 86 procent av de arbetsgivare som anställt en medarbetare med funktionshinder anser att det fungerar bättre än vad de trott från början. Främsta anledningen är att den anställdes arbetskapacitet visat sig vara högre förväntat, skriver Per Frykman, skribent och projektledare på Handikappförbunden.

Det kostar inte så mycket för en arbetsgivare att diskriminera en person med funktionshinder. Det går att komma undan med 25 000 kronor. Det gjorde Region Skåne när de vägrade anställa en sjuksköterska med dyslexi. Handikappombudsmannen stämde Region Skåne på 120 000 kronor för att de brutit mot lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder vid tillsättning av befattning. Men innan målet avgjordes i Arbetsdomstolen nådde

 Funktionshinder: Varaktiga begränsningar av en persons fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga funktionsförmåga. Det kan bero på sjukdom/skada som är medfödd eller som har uppstått senare i livet. Funktionshindret finns alltid, medan handikappet växlar.


Handikapp: Förr ansågs handikapp vara en egenhet hos en person. Numera kopplas handikappet till omgivningen - det relativa handikappbegreppet. En synskadad som får böcker inlästa på kassett är till exempel mindre handikappad än den som inte ges möjligheten.

Tillgänglighet: Handlar om att göra det möjligt för alla människor att delta i samhället, oavsett funktionshinder. Begreppet förknippas ofta med att ta bort fysiska hinder. Lika viktigt är att göra information tillgänglig för alla, för alla att kunna kommunicera. Det kan exempelvis handla om att göra hemsidor på Internet så att alla kan ta del av dem.



”Om man hela tiden blir bemött med attityden att funktionshindret, ja det är egentligen den enda egenskap man har, blir det till slut självuppfyllande.”

Lars Löw, HO, handikappsombudsman

 Arbetsgivare som anställer en person med nedsatt arbetsförmåga kan kompenseras ekonomiskt genom så kallat lönebidrag. Arbetsgivare kan också söka ekonomiskt stöd till hjälpmedel hos Arbetsförmedlingen eller för ett personligt biträde som kan fungera som stöd för personer med arbetshandikapp.

Läs mer om dessa möjligheter på www.ams.se eller ring AMS Infocenter på telefonnummer 020-420 420.

parterna en förlikning. Region Skåne betalade sjuksköterskan med dyslexi 25 000 kronor. De slapp henne och en besvärlig situation.

Sjuksköterskan i Skåne är långt ifrån ensam att känna sig kränkt i en arbetslivsrelaterad situation. Upp mot 100 000 svenskar med någon form av funktionshinder svarar i undersökningar som Statistiska Centralbyrån gjort att de någon gång i arbetslivet känt sig kränkta eller diskriminerade. Ändå får Handikappombudsmannen bara 50 anmälningar årligen om kränkande behandling. Skälet till det är att kränkande behandling av personer med funktionshinder sällan ses som diskriminering. Varken av arbetsgivare eller arbetstagare.

Hur ser funktionshindrades situation på arbetsmarknaden egentligen ut? Vad det är för mekanismer som styr valet av medarbetare när vi ska rekrytera? Och varför tycker så många att det är svårt att närma sig personer med funktionshinder? Det här kapitlet handlar om attityder och fördomar. Om lagar och regler. Men vi lyfter också fram positiva exempel. Det är inte så knepigt att rekrytera personer med funktionshinder. Och i många fall är det lönsamt.

Men först tillbaka till sjuksköterskan med dyslexi.



Vad hände egentligen den 27-åriga kvinnan som sökte ett jobb som sjuksköterska? När hon gick i tredje klass upptäcktes att hon hade dyslexi: läs- och skrivsvårigheter. Hon uppger själv att hon ibland måste gå vid sidan om för att i lugn och ro kunna läsa. Hon klarade av skolan, utbildade sig till sjuksköterska och sökte jobb. Eftersom det var första jobbet hon sökte efter avslutad utbildning så trodde hon att hon var tvungen att berätta om sin dyslexi. Hon blev kallad till anställningsintervju, berättade om sitt funktionshinder. Hon lämnade dessutom referenser som intygade att hennes dyslexi inte kunde inverka på hennes arbete. Referenserna betydde uppenbarligen inte något. För Arbetsgivaren valde bort den 27-åriga kvinnan just med motivering att hon hade dyslexi och att mycket av kommunikationen på arbetsplatsen sker genom skrift; rapporter, arbetsblad med mera. Därför var avdelningen inte rätt plats för den 27-åriga kvinnan att starta sin sjuksköterskeprofession, var svaret hon fick.

– Det kändes som ett slag i ansiktet, har den 27-åriga sjuksköterskan berättat. Fallet togs upp av Handikappombudsmannen som stämde Region Skåne i Arbetsdomstolen på 120 000 kronor. Men parterna nådde en förlikning. Kvinnan fick 25 000 kronor som plåster på sårerna och arbetsgivaren slapp undan en



webbtips

www.ams.se

Här finner du mer information om olika stödinsatser i samband med nyrekrytering.

www.ho.se

Vad säger lagen och vad är diskriminering? På Handikappombudsmannens hemsida hittar du svaren.

www.hso.se/projekt

Handikappförbunden bedriver ett utvecklingsarbete om tillgänglighet och arbetsliv. Läs mer på hemsidan.

www.fk.se

Försäkringskassan ger också stöd till både arbetstagare och arbetsgivare. Mer information på hemsidan.

Nio steg för en lyckad rekrytering av personer med funktionshinder



1. Våga ompröva ditt sätt att rekrytera. Hur gör du idag när du väljer medarbetare? Har du kriterier som gör det möjligt för personer med funktionshinder att få anställning hos dig?
 2. Precisera dina behov och önskemål. Ju säkrare du är på kraven som jobbet ställer på den som skall göra det, desto enklare blir det att avgöra om den som söker passar för uppgiften.
 3. Våga ställa frågor. Det bästa sättet att utröna om en person som har något funktionshinder är lämplig för det sökta arbetet är att ställa frågor. Om du visar respekt för den individuella integriteten kan det bli ett bra samtal, lärorikt för er båda.
 4. Sök kunskap. Ta reda på så mycket du kan om möjligheter som finns till olika former av stöd för anpassning av arbetsplatsen och för kompenserande hjälpmedel.
 5. Försök tänka fördomsfritt. Det som är bra för funktionshindrade är bra för alla. Ökad tillgänglighet kommer alla till godo. Många olika erfarenheter, förutsättningar och behov hos de anställda breddar tankebasen och ger nya infallsvinklar, föder nya idéer, berikar samspelet på arbetsplatsen.
 6. Förbered din personal inför anställningen av en ny medarbetare. Var öppen och tala med din personal om dina planer på att anställa en person med funktionshinder. Informera sakligt och besvara frågor i positiv anda.
 7. Ta med den nyanställda i planeringen av introduktionen. Hur man introduceras på ett nytt jobb kan vara avgörande för trivseln och samarbetet. En person med funktionshinder kan ha extra stort behov av att få bestämma formerna för mötet med de nya arbetskamraterna. Förlöper det väl kan mycket vara vunnet.
 8. Följ upp. Kanske upptäcker du fördelar med att ha anställt en person med en annan bakgrund, andra förutsättningar och livserfarenheter.
 9. Gå vidare! Låt dig inspireras av din lyckade rekrytering. Gör en tillgänglighetsanalys av din arbetsplats och utarbeta en plan för ökad tillgänglighet som du följer upp regelbundet.
- (Hämtad ur skriften "Långsam. Allt är relativt" utgiven av handikappförbunden)



besvärlig situation. Handikappombudsmannen hade velat driva fallet vidare. Men kvinnan orkade inte gå och bära på all ilska längre utan ville gå vidare i sitt liv. Det har hon också gjort: hon arbetar idag på ett annat sjukhus utan några problem.

Varför ses inte personer med funktionshinder som en naturlig del av arbetskraften? Eller är påståendet felaktigt? Om arbetslöshetsstatistiken tas som en inteckning för att det ligger något i påståendet, kan vi konstatera att arbetslösheten bland personer med funktionshinder med nedsatt arbetsförmåga är dubbelt så hög som ibland resten av befolkningen. Är orsakerna till detta att personer med funktionshinder generellt sett är mindre kompetenta, sämre utbildade eller har mindre lust att arbeta?

Ett försök att ge svar på frågan kan vara att göra en historisk tillbakablick. Den moderna handikapprörelsen föddes just utifrån rätten till arbete. Rätten till arbetet har varit central i handikapprörelsens intressepolitiska arbete i över 60 år. Vad var det då för samhällsklimat som präglade de handikappolitiska pionjärerna? Jo, det var ett starkt segregerat samhälle. I spåren av rasbiologins landvinningar i slutet av 1800-talet och i början av 1900-talet blev avsikten att skydda samhället från funktions-

hindrade. Insatserna från samhällets sida begränsades huvudsakligen till institutioner med medicinsk prägel. Synen på vissa funktionshinder såväl som institutionsvården kan illustreras av ett citat från Hemmets Läkarbok, andra upplagan, 1949: *"Hos de slöa idioterna saknas varje initiativ, de rastlösa och livliga däremot kunna bli en plåga för omgivningen. De uppträda synnerligen störande, förstöra allt vad de komma över, få omotiverade raseriutbrott göra ofog av allehanda slag och kunna genom sin ohämmade impulsivitet bli verkligt farliga. Inte sällan är de djurplågare och kunna bli både pyromaner och förövare av våldsdåd utan att på minsta sätt fatta att de gjort något orätt. De säger sig självt att idioterna böra omhändertagas på särskilda anstalter. Det är inte ovanligt att deras mödrar inte vilja skiljas från dem utan i missriktad moderskärlek önska behålla dem i hemmet så länge som möjligt, vilket naturligtvis innebär stora påfrestningar för inte bara modern utan också för den övriga omgivningen. Bortsett från detta gå dessa barn miste om det disciplinerande inflytande som specialanstalterna kunna bibringa dem."* Ja, så lät det 1949. Mitt under det svenska folkhemsbygget. Och så sent som på 1960-talet, då välfärdspolitikerna utvecklats en hel del, fick föräldrar till funktionshindrade



barn rådet att "lämna bort dem". Ända in på 1970-talet tvångsteriliserades personer med vissa funktionshinder. Vi har en lång historia av ett segregerat samhälle, självfallet präglar det oss än idag. Det ska vi vara medvetna om när vi diskuterar hur vår arbetsmarknad ser ut idag.

Mediebilderna är ytterligare en faktor som påverkar oss alla. I fria, demokratiska stater är medierna; tidningar, television och radio själva navet i vad vi kallar den kollektiva normbildningen.

Det vill säga att det som sägs, skrivs och visas påverkar vårt förhållningssätt till varandra. När personer med funktionshinder ständigt beskrivs som antingen offer eller hjältar så sänder det också en viss signal. En signal om det avvikande. Och det avvikande skrämmer oss.

Forskning visar att medierna förstärker det avvikande hos personer med funktionshinder. Undersökningar av hur media beskriver personer med funktionshinder ur perspektivet som kostnad, sätter självklart också avtryck hos oss alla.

Det finns inga handikappade. Det finns bara personer med funktionshinder. Det är över 20 år sedan perspektivskiftet skedde. Det vill säga att vi gick från att använda ordet handikapp om en person till att istället låta ordet beskriva mötet mellan en person och omgivningen.

En person med funktionshinder kan fungera på en arbetsplats, i skolan eller som konsument. Så länge miljön är tillgänglig. Förr sa vi att något var handikappvänligt, nu använder vi oss av ordet tillgänglig: Helt enkelt därför att en miljö som är tillgänglig för en person med funktionshinder är tillgänglig för alla.

Många sätter nog likhetstecken mellan tillgänglighet och den fysiska miljön. Den fysiska miljöns utformning är avgörande. Men det finns tre aspekter till av tillgänglighet som vi på Handikappförbunden arbetar med: kommunikativ, informativ och psykosocial tillgänglighet. Att arbeta med tillgänglighet är att göra rekryteringsbasen bredare.

När vi pratar om fysisk tillgänglighet så brukar vi uttrycka oss så här:

Inom- och utomhusmiljöer måste vara tillgängliga för funktionshindrade. Det är bra att alla kan ta sig fram i byggnader, ta sig till och från arbetet och delta i kultur- och fritidsaktiviteter. När en ny arbetsplats byggs eller om den renoveras tänk på att använda material som inte ger allergier. Kommunikativ tillgänglighet handlar om att alla ska kunna kommunicera med varandra på en arbetsplats. Tänk på att ordna så god akustik och så bra belysning som möjligt. En annan fråga du som företagare kan ställa dig är huruvida ditt företags hemsida på Internet är utformad så

att den är tillgänglig även för personer med funktionsnedsättning. Är den det när du en vidare kundkrets.

Den informativa tillgängligheten går ut på tanken att bra informerade medarbetare gör ett bättre jobb. Därför tjänar alla på att informationen görs tillgänglig. Det kan handla om att få information i punktskrift, på lättläst svenska eller inläst på kassett. Om alla på arbetsplatsen upplever att de är accepterade och respekterade fungerar den psykosociala tillgängligheten bra. Att ha en värdegrund på arbetsplatsen som är tillåtande gör medarbetarna trygga. Det handlar helt enkelt om hur vi förhåller oss till varandra. Positiva attityder och ett bra bemötande bidrar också till en tillgänglig arbetsmiljö.

När allt detta är sagt är det viktigt att göra ett inte så oväsentligt tillägg: Tillgänglighet är inte en fråga om antingen eller, svart eller vitt. Det är något relativt, resultatet av en långsiktig förändringsprocess. Där är det viktigt att hela tiden se målet tydligt framför sig, aldrig förlora det ur sikte. Om vägen framåt blir slingrig spelar ingen roll. Allt måste inte ske genast. Även de små resultaten räknas.

Till syvende och sist handlar det hela om mänskliga rättigheter. Det går inte att komma undan det faktum



Vett och etikett runt människor med funktionshinder

Några enkla tips – antingen du har en funktionshindrad kollega eller du stöter på någon funktionshindrad i samband med din yrkesutövning.

- När du pratar med en rullstolsburen person, så försök göra detta i samma höjd.
- Om en funktionshindrad skall fotograferas, så gör också detta utifrån deras ögonhöjd. Detta för att undvika att människor i onödan ska tvingas sträcka på nacken eller få dubbelhaka på bilden.
- Ändra inte ditt språk när du talar med en synskadad. Det går alldeles utmärkt att använda ord som "se", "titta" osv. Samma gäller när du pratar med en person som är hörselskadad.
- Om du intervjuar en döv person eller jobbar med en döv person, så håll ögonkontakt med den döva personen, inte tolken, och var noga med att inte dölja delar av ditt ansikte.
- Fråga aldrig en person om deras funktionshinder, såvida det inte är relevant eller om personen själv berättar om det. Det är lika opassande som att fråga personer om deras flintskallighet, fetma eller om de är frånskilda.
- Ibland finns det en vilja att hjälpa människor med talsvårigheter "på traven" i samband med en intervju. Det bör inte förekomma.
- Till sist det kanske viktigaste av allt. Har du frågor om hur du ska uppträda på ett korrekt sätt eller om vilka termer och benämningar du ska använda, så fråga enklast den person det berör.

(hämtad från skriften "Mediebilderna av personer med funktionshinder" - utgiven av Handikappförbunden. Listan är något förkortad)



att bristande tillgänglighet oavsett vilket slags tillgänglighet vi talar om är ett allvarligt hot mot funktionshindrades möjligheter att fullt ut kunna delta i samhällslivet. Inte minst i arbetslivet. Vi har en arbetsmiljölagstiftning som sedan 1970-talet talar om att tillvarata funktionshindrades behov. Vi har diskrimineringslagstiftningen som täcker rekrytering i arbetslivet och det finns system som ska kompensera arbetsgivare som anställer personer med funktionshinder. Personer med funktionshinder har rätt att få hjälpmedel för att klara av att utföra sina arbetsuppgifter. Men funktionshindrade har begränsade möjligheter att hävda att brister i miljö och omgivning kan vara grund för diskriminering. Det måste finnas någon att ställa till svars när brister i den fysiska miljön utestänger funktionshindrade. Eller när myndigheter inte gör sin information tillgänglig för alla. Och det handlar också om att det vi kallar dåligt bemötande eller bristande kunskap i själva verket är en form av diskriminering. Vill vi hävda allas lika värde och lika rättighet måste lagskyddet förstärkas. I Sverige har handikappolitiken i stor utsträckning varit inriktad på det sociala området. Vi har inte talat om funktionshindrades behov och förutsättningar utifrån perspektivet att det handlar om mänskliga rättigheter. Om vi tittar oss

omkring i världen mot USA, Västeuropa och ända ner till Sydafrika så ser vi att diskrimineringslagarna med all säkerhet kommer att skärpas i framtiden. Fler diskrimineringsgrunder kommer att täckas. Därför är det bra att Handikappombudsmannen driver kravet att bristande tillgänglighet ska vara diskrimineringsgrundande. Eftersom de flesta av oss inte vågar testa våra fördomar och till exempel se att en sjuksköterska med läs- och skrivsvårigheter kan vara minst lika bra som en som läser hur många ord som helst i minuten. Det är lätt att fastna i det gnälliga när funktionshindrades livsvillkor diskuteras. Gnäll leder sällan eller aldrig framåt. Forskare vid Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering har tittat på bland annat arbetsgivares inställning till personer med funktionshinder. De fann att 86 procent av de arbetsgivare som anställt en medarbetare med funktionshinder anser att det fungerar bättre än vad de trott från början. Främsta anledningen är att den anställdes arbetskapacitet visat sig vara högre förväntat. Det är lustfyllt, bra för arbetsplatsen och ger ökad tillväxt att aktivt verka för en arbetsplats som är tillgänglig och präglad av mångfald.

Per Frykman, skribent och projektledare på Handikappförbundet

Kristoffer Olofsson, 27, bilskollärare, Umeå-Vännäs Trafikskola.

Inget liv att komma tillbaka till
Efter bara ett halvår på mitt första jobb som nyutbildad bilskollärare kanade jag med motorcykeln av vägen in i ett stenröse och fick den över mig. Det var fyra år sen. Hela skelettet trasades sönder, jag blev förlamad från bröstet nedåt. Ett liv i rullstol, ingen känsel, ständiga smärtor – det är inte nåt liv att komma tillbaka till!

Bilen står och väntar på dig
Då kom min arbetsgivare upp på sjukhuset och sa att hur det än är så har du jobbet kvar, bilen står och väntar på dig. Och arbetskamraterna stöttade. Tänk dig! Jag gillar ju mitt yrke, valde det för att få köra motorcykel och tjäna pengar samtidigt. Det är omväxlande, jag träffar folk, får prata om viktiga grejer som jag vet mycket om. Nu är mitt mål att få bli MC-lärare igen, landets första i rullstol.

Värdefulla erfarenheter
Nu efter fyra år och 160 stygn är jag tillbaka, en del dyrköpta erfarenheter rikare. Trafikskolan har faktiskt blivit tokpopulär. Nu har vi lagt om teoriutbildningen helt, tar in ambulansen, tränar första hjälpen och går igenom hur man uppträder på en olycksplats. Vi försöker förändra attityderna till trafiksäkerhet. Så kommer jag in i rullstol och berättar om hur fort allt gick, hur oturen kan slå till och vad som händer sen. Ofta är det nån som gråter – det blir så verkligt för dem. Jag är ju i samma ålder ungefär. Ibland föreläser jag på universitetet, på skolor, för Vägverket

eller Folksam om hur det är att leva med rullstol, om vad handikapp egentligen är, om skadeförebyggande och säkerhetstänkande, om försäkringar och skydd. Det är kul med variation.

Mina kunskaper sitter ju inte i benen utan i huvet
När jag sitter så här känner jag mig inte speciellt handikappad. Jag har hjul och du har ben - det är den stora skillnaden, och benen är lätt överreklamerade. Men känslan skulle jag vilja ha tillbaka och så slippa smärtan.

Att vara behövd
Jobbet betyder hur mycket som helst – känna sig behövd. Det vore hemskt att sitta i en lägenhet utan nåt vettigt att göra. Jag känner massor, massor som har det så. Mycket ligger på individen. Det är ju man själv som sätter begränsningarna. Men det räcker ju inte att bara du själv ser dina möjligheter - en arbetsgivare måste också se dom och ge dig chansen.

En guldgruva
Nu är mina kompisar och arbetskamrater mer rädda om varandra, har en varmare relation. Vi har blivit ett verkligt fint gäng genom att gå igenom så mycket tillsammans. En sån sammanhållning är bra för arbetsplatsen. Men alla arbetsgivare förstår nog inte sänt. Dom är ofta äldre och har fördomar eftersom man förr stoppade undan annorlunda människor på något hem. Jag tror att rädsla beror på okunnighet. Det som behövs är levande exempel som kan göra att

man lyssnar och lär sig se möjligheter i stället för bara begränsningar. Så finns det ju bidrag man kan få från Arbetsförmedlingen – det borde vara en guldgruva för ett företag. ■

”Det som hänt Kristoffer har visat sig ge extra tyngd åt vår utbildning i trafiksäkerhet. Han är absolut en resurs för skolan. Hela bilskolan har utvecklats tack vare Kristoffer”

Patric Persson, ägare till Umeå-Vännäs Trafikskola, Kristoffers arbetsgivare

(texten om Kristoffer Olofsson är hämtad från ett material framtaget av Margareta Björnsson i ett samarbetsprojekt mellan Handikappförbunden och AMS.)

Anpassning av Kristoffers arbetsplats

Med Arbetsförmedlingens hjälp anpassades Kristoffers arbetsplats.

- Bilen utrustades med handreglage för dubbelkommando och elektrisk koppling.
- I lokalerna byggdes en större toalett med en brits att vila på när smärtorna blir för jobbiga.
- En tung garagedörr fick dörröppnare och två trappsteg försågs med ramp. Därmed fungerar det dagliga arbetet alldeles utmärkt.