



Framgångsfaktorer på arbetsmarknaden för personer med nedsatt rörelseförmåga

**En jämförelse mellan dem som har arbete
respektive har haft arbete**

En studie finansierad av Arvsfonden



Innehåll

Framgångsfaktorer på arbetsmarknaden för personer med nedsatt rörelseförmåga.....	2
En jämförelse mellan dem som har respektive har haft arbete	2
Inledning.....	2
Bakgrund och syfte.....	2
Urval och metod.....	2
Redovisningens uppdelning	3
Arbetsituation.....	3
Sysselsättning.....	3
Arbetsgivare	3
Antal anställda hos arbetsgivaren	4
Anställningsform	4
Lönebidrag	5
Hur man fick sin nuvarande anställning	5
Stöd från Arbetsförmedlingen	6
Utveckling i yrkesrollen.....	6
Hur lätt eller svårt det varit att erhålla hjälpmedel eller anpassningar	7
Förståelse från arbetskamrater och chefer	7
Arbetsgivarens tolerans för anställning av personer med funktionsnedsättning	8
Arbetsuppgiftens betydelse.....	9
Utbildning och synen på yrkesval	9
Utbildning	9
Inriktning på utbildning	10
Bedömning om möjlighet till yrkesval	10
A. Om du tänker på dig själv, tror du att din funktionsnedsättning medför hinder för ditt yrkesval och hur du klarar att arbeta?.....	10
B. Om du tänker på din funktionsnedsättning generellt, vad tror du då?	11
Sammanfattning över synen på arbetsmarknaden	11
Personligt nätverk och självbild.....	12
Sammanfattning över den självupplevda självkänslan	15
Situation för dem som har haft arbete	15
Sysselsättning.....	15
Anledning till avslutad anställning	16
Arbetsökande.....	16
En sammanfattande analys och reflektion gjord av DHR – Förbundet för ett samhälle utan rörelsehinder	17

Framgångsfaktorer på arbetsmarknaden för personer med nedsatt rörelseförmåga

En jämförelse mellan dem som har respektive har haft arbete

Inledning

I detta PM presenteras resultatet ur studien Framgångsfaktorer på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning med inriktning på personer med nedsatt rörelseförmåga. Efter resultatredovisningen följer analys och reflektion gjord av DHR - Förbundet för ett samhälle utan rörelsehinder.

Studien finns i sin helhet att tillgå på DHR - Förbundet för ett samhälle utan rörelsehinder hemsida, <http://www.dhr.se>

Bakgrund och syfte

Studien Framgångsfaktorer på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning har utförts av Utredningsinstitutet HANDU AB i samverkan med funktionshinderförbunden DHR – Förbundet för ett samhälle utan rörelsehinder, Sveriges Dövas Riksförbund SDR och Synskadades Riksförbund SRF. Studien är finansierad med stöd från Arvsfonden.

Vilka är framgångsfaktorerna för att personer med funktionsnedsättning ska kunna komma in i och/eller stanna kvar i arbete? För att kunna öppna arbetsmarknaden för alla behövs det lärdom och kunskap om vad det är som gör att vissa får arbete.

Syftet med studien är att kartlägga framgångsfaktorer som möjliggjort och bidragit till att personer med funktionsnedsättning fått ett arbete, kunnat utvecklas inom sitt arbete, kunnat stanna kvar på sin tjänst eller har kunnat återgå till arbete.

Urval och metod

Urvalet består av totalt 1500 personer varav 500 personer som har synnedsättning, 500 personer som har nedsatt rörelseförmåga och 500 personer som är teckenspråkiga döva. Åldern för urvalet har varit 20 till 55 år. Datainsamlingen pågick under perioden december år 2009 till och med mars år 2010.

Datainsamlingen har skett i möjligaste mån utifrån målgruppernas förutsättningar att själva kunna svara på studiens frågor. Personer med nedsatt rörelseförmåga har i första hand fått en skriftlig postal enkät, teckenspråkigt döva personer har erhållit en skriftlig postal enkät tillsammans med en inspelad DVD med en teckentolkad enkät. Sveriges Dövas Riksförbund hade även före och under själva studien teckentolkad information om studien och enkäten på förbundets hemsida. Personer med synnedsättning telefonintervjuades. Samtliga som så önskade kunde få svara på enkäten på alternativa sätt.

Redovisningens uppdelning

I rapportsammanställningen redovisas svaren uppdelat på dem som har arbete idag och dem som uppger att de haft en anställning eller arbete någon gång tidigare. Svarsfrekvensen för målgruppen är mycket god, 68 procent.

Av de personer som har nedsatt rörelseförmåga uppger fyra av tio, 39 procent, att de har ett arbete. Hälften, 49 procent, uppger att de haft en anställning eller arbete men har inte det nu vid perioden för enkäten. Vilket innebär att de som är i arbete/har anställning omfattar 131 personer och de som inte är i arbete/har anställning utgörs av 168 personer.

En av tio, 12 procent, uppger att de aldrig har haft ett arbete. Denna målgrupp kommenteras i resultat i totalrapporten för studien.

Tabell 1. Vad stämmer in på dig?

Arbetsituation	DHR Antal	DHR Procent
Jag har en anställning/ett arbete	131	39
Jag har haft en anställning/arbete <u>men inte nu</u>	168	49
Jag har aldrig haft en anställning/arbete	41	12

Arbetsituation

Sysselsättning

Majoriteten, 61 procent, av dem som uppger att de har ett arbete arbetar på deltid.

Fyra av tio, 38 procent, förvärvsarbetar på heltid. Det är främst de med universitets- eller högskolestudier som arbetar heltid, 69 procent. Mellan könen är det främst männen som arbetar heltid. Hälften, 49 procent, av männen har ett heltidsarbete medan 30 procent av kvinnorna uppger att de arbetar på heltid. Intressant är att se att kvinnorna i högre utsträckning än männen har examen från universitets- eller högskolestudier och att det inte finns någon större skillnad mellan männen och kvinnorna när i livet man fått sin funktionsnedsättning.

Tabell 2. Sysselsättningsgrad

Nuvarande sysselsättning	DHR Antal	DHR Procent
Förvärvsarbetar heltid	50	38
Förvärvsarbetar deltid	80	61
Ej svar	1	1

Arbetsgivare

Den vanligaste anställningen är hos en privat arbetsgivare. Av dem som är i arbete idag har 36 procent en privat arbetsgivare. Tre av tio, 29 procent, är kommunanställda. De som har arbete idag har i större utsträckning kommun som arbetsgivare jämfört med de som har haft en anställning. Att färre har anställning

via landstinget jämfört med de som tidigare haft anställning kan eventuellt förklaras med att många har just fått ohälsa eller funktionsnedsättning via arbetet.

Oftast är yrket inom administration/juridik/politik eller inom vård/omsorg.

5 procent är verksamma inom eget företag.

Tabell 3. Arbetsgivare: privat, offentlig eller egenföretagare, procent

Arbetsgivare	DHR	DHR
	Arbetar idag	Har haft arbete
Privat	36	36
Kommun	29	24
Landsting	5	11
Statlig (ej Samhall)	5	5
Samhall	6	6
Handikapporganisation	7	6
Annan ideell organisation	8	6
Egen företagare, frilansare	5	3
Ej svar	0	2

Antal anställda hos arbetsgivaren

Av dem som har arbete idag har sin anställning i högre grad hos större arbetsgivare, det vill säga som har 200 eller fler anställda jämfört med dem som har haft ett arbete tidigare. Det vi kunde se tidigare var just att kommuner, vilket är stora arbetsgivare, har en främst ökad andel bland vår målgrupp.

Tabell 4. Antal anställda hos arbetsgivaren eller i det egna företaget, procent

Antal anställda	DHR	DHR
	Arbetar idag	Har haft arbete
0 anställda	1	2
1 – 9 anställda	19	15
10 – 49 anställda	23	21
50 – 199 anställda	11	16
200 – eller fler	40	34
Ej svar	7	11

Anställningsform

Den vanligaste anställningsformen är att man har en tillsvidareanställning, 85 procent. 6 procent av dem som har ett arbete idag har en projektanställning eller att tjänsten är på visstid. 5 procent är egen företagare.

Tabell 5. Anställningsform, procent

Anställningsform	DHR
	Arbetar idag
Tillsvidareanställning	85
Projektanställd, visstidsanställd	6
Egen företagare/frilansare	5
Annat	4
Ej svar	0

Lönebidrag

Av dem som har arbete idag har en högre andel en anställning som är kopplad till lönebidrag än de som har haft en anställning tidigare. De som har arbete uppger fyra av tio, 40 procent, att deras arbetsgivare har lönebidrag för anställningen. Jämförande andel för de som haft arbete är tre av tio, 28 procent.

Tabell 6. Om anställningen är med eller utan lönebidrag, procent

Lönebidrag	DHR	DHR
	Arbetar idag	Har haft arbete
Ja	40	28
Nej	56	60
Vet inte	4	8
Ej svar	0	4

Hur man fick sin nuvarande anställning

Att ha kontakter tycks vara en viktig del i att få framgång på arbetsmarknaden, i alla fall att få tillgång till att komma in på arbetsmarknaden.

De tre vanligaste sätten som man har erhållit sin anställning på är via egna kontakter, via annons i tidning/på nätet eller via arbetsförmedlingen. En femtedel, 22 procent, har fått anställningen via kontakter. Därtill skulle man kunna tänka sig att om man blivit tipsad eller rekommenderad av en bekant, vän eller släkting också kan räknas som att man fått sitt arbete via kontakter. Det skulle i så fall innebära att cirka fyra av tio, 37 procent, har fått sitt arbete genom kontakter som man har. En sjättedel, 17 procent, har uppgett att de blev erbjudna den tjänst som de har idag.

En sjättedel, 17 procent, har fått sin anställning via Arbetsförmedlingen, och cirka en femtedel, 18 procent, har sökt och fått sitt arbete via publicerad annons.

Ingen har uppgett att de fått sitt arbete via rekryteringsföretag.

Tabell 7. Hur man fått sin nuvarande anställning/sysselsättning, procent

Väg till anställning	DHR Arbetar idag
Via Arbetsförmedlingen	17
Via annons i tidning/nätet	18
Via rekryteringsföretag	0
Kontakter	22
Blev tipsad/rekommenderad av en bekant/vän/släkting	15
Praktiken övergick i anställning	8
Startade eget	3
Blev erbjuden	17
Ej svar	2

Stöd från Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen är en central aktör för att ge stöd till personer med nedsatt rörelseförmåga. Vi har frågat hur man upplever stödet från myndigheten. De som har arbete idag upplever att de fått stöd i mycket eller ganska hög utsträckning. Nästan en fjärdedel, 23 procent, uppger det. Andelen är betydligt lägre bland dem som tidigare har haft arbete, 12 procent uppger att de upplever att de fått mycket eller ganska mycket stöd.

Andelen som uppger att de inte har fått något stöd alls från Arbetsförmedlingen är betydligt högre bland de som har haft arbete, 23 procent, medan enbart var sjunde, 14 procent, som har arbete har sagt sig inte ha fått något stöd alls.

Arbetsförmedlingens roll verkar ha stor betydelse för framgång på arbetsmarknaden.

Tabell 8. Upplevelsen av att ha fått stöd från Arbetsförmedlingen, procent

Grad av upplevt stöd	DHR	DHR
	Arbetar idag	Har haft arbete
Ja, i mycket hög utsträckning	12	5
Ja, i ganska hög utsträckning	11	7
Ja, i viss utsträckning	26	14
Nej, inget stöd alls	14	23
Har inte varit i kontakt med Arbetsförmedlingen/har inte haft behov av deras stöd	37	45
Ej svar	0	7

Utveckling i yrkesrollen

En framgångsfaktor tycks vara att man upplever sig kunna utvecklas i sin yrkesroll. Mer än dubbelt så många som haft ett arbete tidigare upplever att de inte alls kunde utvecklas i sin yrkesroll, 21 procent, jämfört med dem som har arbete idag, 9 procent.

Tabell 9. Upplevelsen av att kunna utvecklas i sin yrkesroll, procent

Utvecklingsmöjligheter	DHR	DHR
	Arbetar idag	Har haft arbete
Ja, helt och hållet	36	28
Ja, till viss del	54	49
Nej, har inte alls	9	21
Ej svar	1	2

Hur lätt eller svårt det varit att erhålla hjälpmedel eller anpassningar

Tre av tio, 30 procent, som har arbete idag har aldrig frågat efter några arbetshjälpmedel eller anpassningar specifikt för sitt arbete. Något fler som har haft arbete hade inte frågat om hjälpmedel eller anpassningar vilket kan bero på att de fått sin nedsatta rörelseförmåga senare, 46 procent.

Det viktiga och positiva som kan konstateras är att man upplever att det är lätt att få de anpassningar och arbetshjälpmedel som man är i behov av, vilket även kan ses som en framgångsfaktor att man just får tillhandahållit de förutsättningar som krävs för att utföra arbetsuppgifterna.

En av tio upplever eller upplevde dock att det är eller var mycket eller ganska svårt att få hjälpmedel och anpassningar.

Tabell 10. Hur lätt eller svårt har det varit för dig, vid din nuvarande anställning, att få de hjälpmedel och anpassningar som du behöver till arbetsplatsen? Procent

Arbetshjälpmedel och anpassningar	DHR	DHR
	Arbetar idag	Har haft arbete
Mycket svårt	4	6
Ganska svårt	6	4
Varken lätt eller svårt	14	16
Ganska lätt	20	14
Mycket lätt	26	11
<i>Har aldrig bett om någon anpassning eller hjälpmedel specifikt för arbetet</i>	30	46
<i>Ej svar</i>	1	3

Förståelse från arbetskamrater och chefer

En viktig faktor är att man har förståelse från sina arbetskamrater om eventuella svårigheter som kan uppstå på arbetsplatsen på grund av sin nedsatta rörelseförmåga. Majoriteten av dem som har arbete idag upplever i hög grad att de har förstående arbetskamrater.

Tabell 11. Förståelse från arbetskamrater om eventuella svårigheter som funktionsnedsättningen kan skapa på arbetsplatsen, procent

Förståelse från arbetskamrater	DHR	DHR
	Arbetar idag	Har haft arbete
Ja, helt och hållet	65	32
Ja, i viss mån	24	29
Varken eller	5	11
Nej, inte alls	2	12
Jag har inga arbetskamrater/driver eget	4	4
Ej svar	0	13

Tidigare undersökningar visar att stöd från chefen är viktigt för att en person med funktionsnedsättning skall få ett arbete. Detta stöds även i vår studie. Sex av tio av dem med arbete tycker att deras chef har helt och hållet förståelse för de eventuella svårigheter som den nedsatta rörelseförmågan kan skapa på arbetsplatsen. Andelen är betydligt lägre för dem som har haft arbete, där tre av tio upplevde att de hade en förstående chef.

Tabell 12. Förståelse från närmaste chef om eventuella svårigheter som funktionsnedsättningen kan skapa på arbetsplatsen, procent

Förståelse från chef	DHR	DHR
	Arbetar idag	Har haft arbete
Ja, helt och hållet	60	29
Ja, i viss mån	26	27
Varken eller	7	13
Nej, inte alls	3	15
Jag har ingen chef	3	3
Ej svar	1	13

Arbetsgivarens tolerans för anställning av personer med funktionsnedsättning

Att ta ställning till om man anser att ens arbetsgivare generellt är öppen för att anställa personer med funktionsnedsättning kan vara svårt vilket också visar sig genom att flera svarat med att de ”inte vet”.

Även arbetsgivarens attityd till att anställa personer med funktionsnedsättning har betydelse. Vi kan konstatera att majoriteten, 66 procent, som har arbete idag upplever att deras arbetsgivare är öppen för att anställa personer med funktionsnedsättning antingen genom att arbetsgivaren ser till kompetensen eller att de vill skapa en arbetsplats med mångfald. En tredjedel, 32 procent, av de som haft arbete upplevde att deras arbetsgivare var öppen för att anställa personer med funktionsnedsättning.

Tabell 13. Är din arbetsgivare öppen för att anställa personer med funktionsnedsättning?
Procent

Anställning av personer med funktionsnedsättning	DHR	DHR
	Arbetar idag	Har haft arbete
Ja, kompetensen räknas vid anställningar	47	23
Ja, man vill ha mångfald på arbetsplatsen	19	9
Nej	2	13
Vet ej	34	45
Ej svar	2	11

Arbetsuppgiftens betydelse

En framgångsfaktor tycks även vara hur man upplever att det arbete som man utför har betydelse för företaget eller organisationen. Sju av tio, 72 procent, av de som har arbete idag upplever att deras arbetsuppgifter har stor betydelse för verksamheten medan hälften, 51 procent, av dem som har haft arbete upplever att deras arbetsuppgifter hade stor betydelse.

Tabell 14. Upplevelsen av att arbetsuppgifterna har betydelse för företaget/organisationen, procent

Arbetets betydelse	DHR	DHR
	Arbetar idag	Har haft arbete
Till stor del	72	51
Till viss del	23	26
Har egentligen ingen betydelse för verksamheten	5	4
Vet ej		9
Ej svar	1	11

Utbildning och synen på yrkesval

Utbildning

Den stora skillnaden i utbildning kan främst ses att de som har arbete idag har i högre utsträckning en teoretisk gymnasieutbildning jämfört med de som har haft arbete.

Tabell 15. Den högsta utbildning som man har, procent

Utbildning	DHR	DHR
	Arbetar idag	Har haft arbete
Grundskola/Enhetsskola/ Specialskola/Hörselklass	12	13
Gymnasium, teoretiskt	25	18
Gymnasium, yrkesutbildning	24	27
Folkhögskola	8	13
Studier vid Universitet/ Högskola	12	10
Examen från Universitet/ Högskola	18	16
Ej svar	0	3

Inriktning på utbildning

Tabell 16. Inriktning på den högsta utbildningen som man har, procent

Utbildningens inriktning	DHR	DHR
	Arbetar idag	Har haft arbete
Har ingen yrkesutbildning	16	18
Har yrkesutbildning	84	82

Bedömning om möjlighet till yrkesval

I enkäten fick de svarande ta ställning till ett antal olika påståenden om hur de ser på möjligheten att utföra arbete dels utifrån sitt eget perspektiv dels utifrån en generell bild gällande personer med den funktionsnedsättning som de själva har. Frågorna besvarades på en femgradig skala. Graderingen gjordes på en skala där 1 stod för att man inte alls instämmer i påståendet till att 5 motsvarade att man instämmer helt.

De som har graderat det aktuella påståendet med värdet 4 eller 5 står här för att de uppfattar att påståendet stämmer. De har graderat påståendet med värdet 1 eller 2 värderar vi till att de uppfattar att påståendet inte stämmer. Övriga, det vill säga de som värderat påståendet med värdet 3 har vi bedömt varken tagit ställning för eller emot.

A. Om du tänker på dig själv, tror du att din funktionsnedsättning medför hinder för ditt yrkesval och hur du klarar att arbeta?

”Jag tror att bara ett fåtal jobb passar mig riktigt bra”

Majoriteten uppfattar att det enbart finns ett fåtal jobb som passar dem riktigt bra. Sju av tio har den uppfattningen både bland dem som har arbete och dem som har haft arbete.

Tabell 17. A1. Jag tror att bara ett fåtal jobb passar mig riktigt bra, procent

	DHR	DHR
	Arbetar idag	Har haft arbete
Stämmer	68	71
Stämmer inte	19	18

”Jag tror jag klarar nästan vilket jobb som helst”

Två tredjedelar, 66 procent, som har arbete idag tror inte att de klarar av vilket jobb som helst. Nio av tio, 89 procent, av de som har haft arbete tror inte att de klarar av vilket jobb som helst.

En av tio, 13 procent, av dem som har arbete idag uppfattar sig klara av nästan vilket jobb som helst, medan endast 4 procent av dem som haft arbete upplever det så.

Tabell 18. A2. Jag tror jag klarar nästan vilket jobb som helst, procent

	DHR Arbetar idag	DHR Har haft arbete
Stämmer	13	4
Stämmer inte	66	89

B. Om du tänker på din funktionsnedsättning generellt, vad tror du då?

”Jag tror att det är få jobb som passar personer med nedsatt rörelseförmåga riktigt bra”

Över hälften, 58 procent, av de som inte har jobb tror att det enbart är få jobb som passar generellt för personer med nedsatt rörelseförmåga riktigt bra. Motsvarande siffra för dem som har arbete är 44 procent.

Tabell 19. B1. Jag tror att det är få jobb som passar personer med nedsatt rörelseförmåga riktigt bra, procent

	DHR Arbetar idag	DHR Har haft arbete
Stämmer	44	58
Stämmer inte	25	20

”Jag tror att personer med nedsatt rörelseförmåga klarar praktiskt taget vilket jobb som helst”

En av sju, 15 procent, som har jobb idag tror att personer med nedsatt rörelseförmåga praktiskt taget klarar vilket jobb som helst. Endast 8 procent av de som inte har arbete men har haft det tror det.

Tre fjärdedelar, 76 procent, som har haft arbete tror att personer med nedsatt rörelseförmåga praktiskt taget inte klarar vilket jobb som helst. Drygt hälften, 56 procent, av de med arbete tror inte det.

Tabell 20. B2. Jag tror att personer med nedsatt rörelseförmåga klarar praktiskt taget vilket jobb som helst, procent

	DHR Arbetar idag	DHR Har haft arbete
Stämmer	15	8
Stämmer inte	56	76

Sammanfattning över synen på arbetsmarknaden

De som har arbete tror eller upplever i högre utsträckning än de som har haft arbete;

- att de kan klara av nästan vilket jobb som helst.
- att personer med nedsatt rörelseförmåga klarar praktiskt taget vilket jobb som helst.

De som har haft arbete uppfattar i högre utsträckning än de som har arbete;

- att det enbart är få jobb som passar generellt för personer med nedsatt rörelseförmåga riktigt bra.

Det enda påståendet som båda grupperna, de som har arbete idag och de som har haft arbete, hade samma uppfattning i var;

- Jag tror att bara ett fåtal jobb passar mig riktigt bra.

Personligt nätverk och självbild

Personligt nätverk

Drygt åtta av tio, 84 procent, uppger att de har ganska mycket eller till och med mycket stöd från nätverk kring dem så som till exempel familjemedlemmar, vänner och arbetskamrater som stöttar och sporrar dem i arbetslivet. För dem utan arbete upplever sex av tio, 60 procent, att de har det stödet i stor utsträckning från ett personligt nätverk.

Vi kan alltså räkna in stöd från personligt nätverk som en framgångsfaktor som har viss betydelse för att om man har arbete eller inte. Det personliga kontaktnätets betydelse kan kopplas samman med betydelsen för hur man erhållit sin anställning, där en hög andel fått arbete via kontakter.

Tabell 21. Stöd från nätverk, t ex familj, vänner eller arbetskamrater, som stöttar och sporrar i arbetet, procent

Stöd från nätverk	DHR	DHR
	Arbetar idag	Har haft arbete
Ja, har mycket stöd	57	30
Ja, har ganska mycket stöd	27	30
Ja, men har ganska lite stöd	11	14
Nej, har inget stöd alls	2	12
Ej svar	2	14

Självförtroende

Precis som frågorna om arbetsmöjligheter fick de svarande ta ställning till ett antal olika påståenden om deras självbild. Frågorna besvarades på en femgradig skala. Graderingen gjordes på en skala där 1 stod för att man inte alls instämmer i påståendet till att 5 motsvarade att man instämmer helt.

De som har graderat det aktuella påståendet med värdet 4 eller 5 står här för att de uppfattar att påståendet stämmer. De har graderat påståendet med värdet 1 eller 2 värderar vi till att de uppfattar att påståendet inte stämmer. Övriga, det vill säga de som värderat påståendet med värdet 3 har vi bedömt varken tagit ställning för eller emot.

”Jag orkar göra mycket”

46 procent av dem som har arbete upplever att de orkar göra mycket, endast en åttodel, 12 procent, som inte har jobb idag instämmer i påståendet.

Tabell 22. Ork, procent

Jag orkar göra mycket	DHR Arbetar idag	DHR Har haft arbete
Stämmer	46	12
Stämmer inte	23	55

”För det mesta är jag nöjd med mig själv”

Nästan två tredjedelar, 64 procent, av dem som har arbete känner för det mesta sig nöjd med sig själv. Knappt hälften, 45 procent, av de som inte har jobb känner sig nöjda med sig själva ofta.

Närmare tre av tio, 28 procent, som inte arbetar idag uppfattar att påståendet inte stämmer att de för det mesta skulle känna sig nöjda med sig själva. En av tio, 9 procent, av dem med arbete instämmer inte heller.

Tabell 23. Nöjdhet, procent

För det mesta är jag nöjd med mig själv	DHR Arbetar idag	DHR Har haft arbete
Stämmer	64	45
Stämmer inte	9	28

”Jag har inte mycket att vara stolt över”

En femtedel, 21 procent, av dem som inte har jobb upplever att de inte har mycket att vara stolta över. Drygt en av tio, 13 procent, av de med jobb har den känslan.

Åtta av tio, 78 procent, som har arbete idag tar av stånd från påståendet att de inte skulle ha mycket att vara stolta över och sex av tio, 58 procent, av dem som har arbete anser också att påståendet inte stämmer.

Tabell 24. Stolthet, procent

Jag har inte mycket att vara stolt över	DHR Arbetar idag	DHR Har haft arbete
Stämmer	13	21
Stämmer inte	78	58

”Jag tror att jag kommer få det bra i framtiden”

Över hälften, 57 procent, av de som har arbete tror att de kommer att få det bra i framtiden medan en tredjedel, 32 procent, av de som har haft arbete tror att de kommer få det bra framöver.

Tabell 25. Framtiden, procent

Jag tror att jag kommer få det bra i framtiden	DHR Arbetar idag	DHR Har haft arbete
Stämmer	57	32
Stämmer inte	10	33

”Jag känner mig omtyckt”

Åtta av tio, 80 procent, av de som har arbete känner sig omtyckta. Motsvarande andel för de som har haft arbete är 65 procent.

En av tio inom båda grupperna känner sig inte omtyckta.

Tabell 26. Omtyckt, procent

Jag känner mig omtyckt	DHR Arbetar idag	DHR Har haft arbete
Stämmer	80	65
Stämmer inte	8	10

”Ibland känns det som om folk ser ner på mig”

Fyra av tio, 42 procent, av dem som har haft arbete upplever att folk ibland ser ner på dem medan 27 procent av dem med arbete har en sådan känsla.

Tabell 27. Nedvärdering, procent

Ibland känns det som om folk ser ner på mig	DHR Arbetar idag	DHR Har haft arbete
Stämmer	27	42
Stämmer inte	50	34

”Jag känner att jag spelar en betydelsefull roll för andra”

Sju av tio, 70 procent, av dem med arbete känner att de spelar en betydelsefull roll för andra. Hälften, 51 procent, av dem som har haft arbete känner sig betydelsefulla.

Tabell 28. Betydelsefull, procent

Jag känner att jag spelar en betydelsefull roll för andra	DHR Arbetar idag	DHR Har haft arbete
Stämmer	70	51
Stämmer inte	8	14

”Jag kan ta itu med svårigheter”

Tre fjärdedelar, 74 procent, av de som har arbete känner att de kan ta itu med svårigheter medan hälften, 51 procent, av dem som har haft arbete känner att de kan ta itu med olika svårigheter.

Tabell 29. Handlingskraft, procent

Jag kan ta itu med svårigheter	DHR Arbetar idag	DHR Har haft arbete
Stämmer	74	51
Stämmer inte	10	20

”Jag har ett gott självförtroende”

Tre fjärdedelar, 75 procent, av dem med arbete känner att de har ett gott självförtroende. Hälften, 51 procent, av dem som har haft arbete känner ett gott självförtroende.

Närmare en fjärdedel, 23 procent, av dem som har haft arbete anser att påståendet inte stämmer in på dem att de skulle ha ett gott självförtroende medan en av tio, 10 procent, med arbete uppfattar att de inte har gott självförtroende.

Tabell 30. Självförtroende, procent

Jag har ett gott självförtroende	DHR Arbetar idag	DHR Har haft arbete
Stämmer	75	51
Stämmer inte	10	23

Sammanfattning över den självupplevda självkänslan

De som har arbete tror eller upplever i högre utsträckning än de som har haft arbete;

- att de orkar göra mycket.
- att de för det mesta är nöjda med sig själva.
- att de kommer få det bra i framtiden.
- att de känner sig omtyckta.
- att de känner att de spelar en betydelsefull roll för andra.
- att de orkar ta itu med svårigheter.
- att de har ett gott självförtroende.

De som har haft arbete uppfattar i högre utsträckning än de som har arbete;

- att de inte har mycket att vara stolta över.
- att folk ibland ser ner på en.

Situation för dem som har haft arbete

Vi redovisar i detta avsnitt situationen för de personer som angett att de har haft en anställning, men inte har det idag. Denna grupp består av 209 personer. Genom att ställa några specifika frågor till denna grupp personer kan vi eventuellt få kunskap om varför de som har haft arbete inte har det idag och i förlängningen vad som skulle kunna vända till framgångsfaktorer.

Sysselsättning

Av dem som har haft en anställning/arbete men inte har det nu är drygt tre fjärdedelar, 77 procent, med sjuk- eller aktivitetsersättning på heltid.

En av tio, 13 procent, har sjukersättning eller aktivitetsersättning på deltid. En åttondel, 12 procent, är arbetsökande alternativt är i arbetsmarknadspolitisk åtgärd.

Tabell 31. Sysselsättning av dem som har haft arbete

Nuvarande sysselsättning	DHR procent
Sjukersättning eller Aktivitetsersättning heltid	77
Sjukersättning eller Aktivitetsersättning deltid	13
Arbetsökande / är i arbetsmarknadspolitisk åtgärd	12
Studerande	1
Daglig verksamhet enligt LSS /SoL	4
Annan än ovanstående	11
Ej svar	1

Anledning till avslutad anställning

Främsta anledningen till att man slutade på det senaste arbetet var på grund av sin funktionsnedsättning eller hälsa. Åtta av tio, 81 procent, har uppgett att de slutade av de anledningarna sin senaste anställning.

En fjärdedel, 25 procent, slutade anställningen/arbetet på grund av arbetsbrist (18 procent) eller på grund av att arbetet var tidsbegränsat, så som projektanställning eller som ett vikariat (7 procent).

Tabell 32. Anledning till att man slutade den senaste anställningen/arbetet

Anledning till avslutad anställning	DHR procent
På grund av min funktionsnedsättning	46
På grund av min hälsa	35
På grund av arbetsbrist	18
Arbetet var tidsbegränsat/ projektanställd /vikariat	7
Slutade själv, ville inte vara kvar	3
På grund av annan anledning	13
Ej svar	1

Arbetsökande

På frågan om man sökt arbete under det senaste året svarar en åttondel, 12 procent, att de har sökt. De som sökt arbete under det närmaste året uppger i medeltal att de sökt 18 olika jobb.

Totalt sett tror sju av tio, 68 procent, av dem som har haft ett arbete eller anställning att de varken kommer att få praktikplats eller anställning i framtiden. Endast 4 procent tror dock att de kommer att få någon anställning inom det närmaste året.

Tabell 33. Framtidstro till att få anställning

Chanser till att få anställning i framtiden	DHR procent
Jag kommer att få en anställning inom det närmaste året	4
Jag kommer att få en anställning inom de närmaste tre åren	5
Jag kommer att få praktikplats men inte anställning	10
Jag kommer att varken få praktikplats eller anställning	68
Jag kommer att starta egen verksamhet	1
Ej svar	11

En sammanfattande analys och reflektion gjord av DHR – Förbundet för ett samhälle utan rörelsehinder

I DHR är det sammanlagt 340 personer som svarat i undersökningen. Av dessa har 39 procent ett arbete i dag och 49 procent har haft ett arbete, men arbetar inte längre. Övriga uppger att de aldrig har haft ett arbete.

Att få, ha och behålla ett arbete är en viktig del i livet för alla människor. Arbete omnämns i artikel 27 i *Konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning*, där det står att arbete ska ske på lika villkor som för alla andra människor. Arbete är en plattform för delaktighet i samhället som både ger ekonomisk och social vinning - för personen och för samhället.

Nedan ger vi en kortare analys kring det vi av undersökningen kan se som framgångsfaktorer.

Anställningsform

Av de som arbetar i dag är 38 procent heltidsanställda och 61 procent deltidanställda. Att frivilligt arbeta deltid kan ge större möjlighet till flexibla och mer anpassade arbetstider, vilket vi i DHR anser vara en framgångsfaktor. Ibland kan smärtor komma och gå i perioder för personer med nedsatt rörelseförmåga, och då är deltidanställningen en anställningsform som kan ge möjlighet för till exempel pauser. Att frivilligt kunna arbeta deltid kan alltså vara en framgångsfaktor, men detta kräver en kombination med en välfungerande socialförsäkring som täcker upp för de timmar som inte arbetas. Utan en välfungerande ersättning kan en person med nedsatt rörelseförmåga få mindre pengar att leva på bara på grund av sin funktionsnedsättning, vilket inte är en framgångsfaktor. Att en stegvis avräkning av sjukersättning ger en total summa pengar som är lägre än en hundraprocentig lön är ett stort problem.

Att en utbildning ökar chansen att få och behålla ett arbete på arbetsmarknaden är självklart. Examen och studier på universitet/högskola eller/och en teoretisk gymnasieutbildning finns hos 55 procent hos de personer som arbetar i dag (tabell 15). 44 procent – vilket är färre, har liknande utbildning av de personer som inte arbetar i dag.

Att få individuellt stöd hos Arbetsförmedlingen är en framgångsfaktor. Av personer som arbetar i dag nämner 49 procent att de har fått stöd, vilket skiljer sig från personer som inte arbetar längre (tabell 8). I DHR vet vi att Arbetsförmedlingens individuella stöd till den arbetssökande är viktigt, så att det är en framgångsfaktor är ingen överraskning för oss.

Livssituation

Undersökningens visar tydligt att de personer som arbetar i dag, jämfört med de personer som inte arbetar längre, har mycket positivare bild av sin livssituation. De har bättre självförtroende och är i allmänhet nöjdare med sin livssituation (tabell 17-30). Vi tror att mönstret visar att det är just arbetet som ger den positiva

livssituationen. Att deltagande på arbetsmarknaden är en del av samhällsdeltagandet och ökar delaktigheten är ett välkänt faktum. DHR kämpar i högsta grad för möjlighet till full delaktighet och samhällsdeltagande. Ett arbete ger inte bara en lön, utan är viktig också som en plattform i samhällslivet. Att känna sig behövd, att delta i sociala sammanhang, att utträtta något och ta del av ett arbetslivs normer och spelregler är faktorer som i hög grad stärker en person. Något som också ökar hälsan. Ett arbete ger delaktighet och handlingskraft!

På arbetsplatsen

Hela 66 procent av de personer som arbetar i dag och har behov av hjälpmedel nämner att det har varit lätt att få de hjälpmedel som behövs på arbetet (tabell 10). Av de personer som inte arbetar längre som hade behov av hjälpmedel nämner bara 50 procent att det varit enkelt att få de hjälpmedel de behöver (tabell 10). Rätt hjälpmedel är en förutsättning för att göra ett gott arbete på en arbetsplats, och utan fungerande förutsättningar kan inte arbetet göras på bästa sätt, något som gäller för precis alla människor. En tydlig framgångsfaktor är alltså att på ett enkelt sätt ge personer i arbete de förutsättningar som behövs. Hos Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan kan man som arbetstagare få bidrag till arbetshjälpmedel. Bidraget kan göras ännu bättre för personer som söker arbete.

Vi kan också se i undersökningens data att de personer som arbetar i dag anser att deras arbetsgivare i högre grad, än hos de personer som inte arbetar längre, prioriterar kompetens vid anställning (tabell 13). I DHR ser vi positivt på nämnda faktum eftersom vi anser att det är just kompetensen som ska spela roll på arbetsmarknaden. En tydlig roll för en välfungerande arbetsmarknad ligger alltså hos arbetsgivaren, som måste se till personens kompetens, vilket självfallet också gynnar arbetsgivaren. Hos arbetsgivaren (i detta fall chefen) ligger också ansvar att förstå sig på anställda på arbetsplatsen. Att ha en arbetsgivare som förstår sig på den anställda är naturligtvis viktigt över huvud taget, men specifikt att ha förståelse för personens funktionsnedsättning visar sig tydligt vara en framgångsfaktor (tabell 12).

Precis på samma sätt som förståelse för personens nedsatta rörelseförmåga hos arbetsgivaren är en framgångsfaktor, är också kollegornas förståelse något som kan tydas som en framgångsfaktor. 65 procent av de personer som arbetar i dag känner att de får den förståelsen (tabell 11). Detta jämförelsevis med enbart 32 procent hos de personer som inte arbetar längre. 12 procent av de personer som inte arbetar längre nämner däremot att de inte alls fått den förståelsen. Hos de personer som arbetar i dag nämner enbart 2 procent att deras kollegor inte visat förståelse för personens nedsatta rörelseförmåga.

Att i arbetet till stor del känna att man som anställd har betydelse i organisationen/företaget spelar väldigt stor roll. 72 procent av de personer som arbetar i dag tycker att de känner så, vilket inte är fallet med de personer som inte arbetar längre (tabell 14). En tydlig framgångsfaktor är alltså att som anställd känna sig bidragande och behövd.

Framtidsfrågor

Vi ser i undersökningens data att hela fyra av tio av de som arbetar i dag har anställning med lönebidrag (tabell 6). Är detta en framgångsfaktor? I DHR är vi tveksamma till det vi vill kalla överanvändandet – eller felaktiga användandet av

lönebidrag. Vi ser en nytta i lönebidrag om det används som ett steg in i arbetslivet, men vi ställer oss mycket kritiskt till att fyra av tio personer med nedsatt rörelseförmåga är klassade att därför ha nedsatt arbetsförmåga, vilket är ett kriterium för att få just lönebidragsanställning. I DHR hör vi ofta från våra medlemmar att man från arbetsförmedlingen vill erbjuda lönebidrag bara man ser en person med nedsatt rörelseförmåga eller ett hjälpmedel. Är det svårare i dag att som person med nedsatt rörelseförmåga få en anställning utan lönebidrag? Undersökningens data tenderar en sådan utveckling jämfört med de personer som inte längre arbetar, men vi kan inte utesluta att det är andra faktorer som ger de resultaten. (tabell 6).

Många av de som arbetar i dag har lönebidrag, vilket visar att insatsen misslyckats som enbart en väg in i arbetslivet. I DHR tycker vi inte att begreppet ”nedsatt arbetsförmåga” är relevant. Den nedsatta arbetsförmågan kommer av förutsättningar och yttre faktorer, och är inte något bestämt till individen. Vi har som sagt svårt att tro att fyra av tio personer har nedsatt arbetsförmåga.

För att i framtiden visa på fler framgångsfaktorer bör vi kämpa för en arbetsmarknad för alla, inte två olika där en är full av specialinsatser.

Studien finns i sin helhet att tillgå på DHR – Förbundet för ett samhälle utan rörelsehinder hemsida, <http://www.dhr.se>

Vid frågor om studien kontakta;

Kristian Cornell
Ombudsman

DHR – Förbundet för ett samhälle utan rörelsehinder
Storforsplan 44 (besöksadress) Box 43, 123 21 Farsta

08 – 685 80 36
Kristian.cornell@dhr.se