RAPPORT 2025

TILLGÅNG ELLER TILL BESVÄR?

Situationen i arbetslivet för akademiker med funktionsnedsättning

AKAVIA

1. INLEDNING

En av normerna i dagens arbetsliv går under namnet funktionsfullkomlighet. Normen handlar om arbetsgivares förväntan att samtliga arbetstagare ska inneha en viss nivå av fysisk, mental och social förmåga. Alla påverkas av denna föreställning, men främst drabbar den personer med olika former av funktionsnedsättningar. I ett arbetsliv som slimmas och effektiviseras blir det svårare att hitta tjänster som inte kräver ständigt hög produktivitet, och där det är möjligt att sticka ut från normen om funktionsfullkomlighet.

Akademiker med funktionsnedsättning har genomgått en gedigen, högkvalitativ utbildning, är kapabla och en tillgång på arbetsplatsen. De presterar på samma villkor som sina kollegor, men under andra förutsättningar. Med rätt stöd och bemötande kan de bidra i ännu större omfattning.

Dubbelt så många akademiker med funktionsnedsättning är arbetslösa jämfört med övriga akademiker. Det är ett oerhört slöseri när kvalificerade och högutbildade människors kvalifikationer inte tas tillvara, samtidigt som stora delar av arbetsmarknaden skriker efter kompetens.

Att skapa ett arbetsliv som fungerar för alla handlar inte bara om att tillgodose praktiska behov och undvika att någon blir diskriminerad, utan även om att bygga en kultur av inkludering och respekt där arbetsgivare ser olikheter som självklara, berikande och lärorika.

Denna rapport vill belysa situationen i arbetslivet för akademiker med funktions-nedsättningar och beskriva vad som behöver hända för att komma till rätta med de utmaningar som finns.

Patrik Nilsson, samhällspolitisk chef på Akavia

Stockholm 2025

2. SAMMANFATTNING

SKAPA ETT ARBETSLIV SOM TILLVARATAR ALLA AKADEMIKERS KOMPETENS

Trots att Sverige länge har talat om vikten av ett inkluderande arbetsliv möter akademiker med funktionsnedsättning fortfarande betydande hinder på arbetsmarknaden. Det är dags att regeringen tar ett tydligare ansvar för att säkerställa att högutbildade personer med funktionsnedsättning kan bidra fullt ut – för individens skull, för samhällets och för arbetsmarknadens bästa.

Akavias undersökning visar att var tredje akademiker med funktionsnedsättning bara får ett visst stöd av arbetsgivaren, och 15 procent menar att arbetsgivaren inte underlättar alls. En femtedel tycker inte att arbetsgivaren förebygger diskriminering, och var tionde har på grund av sin funktionsnedsättning inte fått ett jobb de varit kvalificerade för. Samtidigt får Diskrimineringsombudsmannen in allt fler anmälningar på grund av funktionsnedsättningar och anmälningarna om bristande tillgänglighet ökar.

Dubbelt så många akademiker med funktionsnedsättning står utan arbete jämfört med andra akademiker – trots att de har samma utbildning, driv och potential. Fyra av tio har dessutom varit sjukskrivna för utmattningssyndrom, ofta som en följd av otillräckliga anpassningar och stöd på arbetsplatsen.

Det handlar inte om bristande förmåga – det handlar om bristande strukturer. När arbetsgivare misslyckas med att skapa tillgängliga arbetsmiljöer går de miste om akademiker med erfarenhet, problemlösningsförmåga och uthållighet som kan stärka både verksamheter och samhället.

I en tid när arbetsmarknaden skriker efter kompetens borde det vara självklart att ta tillvara på de kvalifikationer som redan finns. Akademiker med funktionsnedsättning är högpresterande, kompetenta och värdefulla medarbetare. Att låta hinder i strukturer och attityder stå i vägen är ett enormt slöseri med kompetens.

Akavia föreslår därför att regeringen:

- Inrättar en centraliserad arbetshjälpmedelscentral.
- Underlättar för arbetsgivare som anställer akademiker med funktionsnedsättningar genom samlad och lättillgänglig information samt effektivare myndighetsprocesser vid ekonomiskt stöd till hjälpmedel och lönebidrag.

- Ger Diskrimineringsombudsmannen resurser att kontrollera efterlevnad av aktiva åtgärder och inför en skadeståndssanktion mot arbetsgivare som inte samverkar med fackförbund kring aktiva åtgärder mot diskriminering på grund av funktionsnedsättning.
- Ger Försäkringskassan i uppdrag att erbjuda mer flexibla sjukersättningsnivåer, där arbetstiden kan ökas i små steg istället för stora kliv.
- Höjer taket i lönebidraget så att det justeras i takt med inflationen och de ökade kostnaderna för arbetsgivare.
- Arbetar för att funktionsrättskonventionen blir lag. Konventionen har godkänts och trätt i kraft i Sverige, men svensk lag och lagtolkning går före konventionen.

Regeringen har nu chansen att visa verkligt ledarskap. Ta tillvara på den kompetens som finns bland akademiker med funktionsnedsättning. Gör det enklare för arbetsgivare att göra rätt – och ställ krav på dem som inte gör det. Ett inkluderande arbetsliv är en framtidsfråga för hela Sverige.

KORT OM UNDERSÖKNINGEN

Rapporten beskriver situationen i arbetslivet för akademiker med funktionsnedsättning; med hjälp av resultat från Akavias medlemsundersökning från 2024, Attentions medlemsundersökning från 2022 och befolkningsundersökningar från SCB.

De professioner som finns representerade hos Akavia är ekonomer, jurister, it-akademiker, samhällsvetare, personalvetare och kommunikatörer.

Ytterligare information har samlats in via intervjuer med myndigheter och arbetsgivare, rundabordssamtal med funktionsrättsrättsorganisationer och fackförbund, fokusgrupper med medlemmar samt fritextsvar i Akavias undersökning.

3. INNEHÅLL

1. INLEDNING 2
2. SAMMANFATTNING 3
Skapa ett arbetsliv som tillvaratar alla akademikers kompetens 3
Kort om undersökningen 4
3. INNEHÅLL 5
4. DEFINITIONER OCH BEGREPP 7
Former av funktionsnedsättning 7
Funktionsnedsättning eller funktionsvariation 7
Funktionshinder 8
Funktionsnedsättning eller nedsatt funktion 8
Sannolikt mörkertal 8
5. RESULTAT 9
Andel med funktionsnedsättning 9
Funktionsnedsättning utifrån sektor 9
Form av funktionsnedsättning 10
Funktionsnedsättning utifrån kön, ålder och profession 13
Form av funktionsnedsättning utifrån sektor och bransch 14
Kännedom hos chefen 16
Arbetsgivares stöd 17
Bemötande och attityder i arbetslivet 20
Kravet på intyg 23
Arbetsgivares kunskap 24
Företagshälsan 26
Arbetsgivares önskemål 28
Skäliga anpassningar 31
Arbetstekniska hjälpmedel 34
Offentliga inköp 36
Psykosocial arbetsmiljö 36
Hälsa vid funktionsnedsättning 37
Sjukskrivning 40

Utfyllnad av sjukpenning 44
Sjukersättning 45
Arbetstid 46
Förändringar i arbetssituationen 49
Rekrytering 50
Arbetslöshet 52
Skillnad på anställda och arbetssökande 53
Lönebidrag 54
Inlåsning 56
Diskriminering 57
Könsskillnader gällande diskriminering vid funktionsnedsättning 60
Bristande tillgänglighet 61
Aktiva åtgärder 62
Företagare med funktionsnedsättningar 63
6. AKAVIA TYCKER 65
Vad arbetsgivare och chefer kan göra 65
Vad fackförbund och partsvärlden kan göra 66
Vad högskolan kan göra 67
Vad regeringen kan göra 67
7. OM UNDERSÖKNINGARNA 69

4. DEFINITIONER OCH BEGREPP

FORMER AV FUNKTIONSNEDSÄTTNING

En funktionsnedsättning är en nedsättning av en persons fysiska, psykiska eller intellektuella funktionsförmåga. I Akavias undersökning granskas situationen för akademiker med olika former av funktionsnedsättningar såsom:

- Fysiska; till exempel hörselnedsättning, rörelsenedsättning och synnedsättning
- Psykiska; till exempel depression, tvångssyndrom och beroendeproblematik
- Neuropsykiatriska; till exempel ADHD, autismspektrumtillstånd och språkstörning
- Inlärningssvårigheter; som till exempel dyslexi kan leda till
- Intellektuell funktionsnedsättning
- Kroniska sjukdomar; till exempel diabetes, svår allergi, hjärntrötthet och migrän

Funktionsnedsättningar kan vara medfödda eller förvärvade, till exempel genom olycka eller sjukdom, och de kan vara diagnostiserade och självuppskattade.

En del funktionsnedsättningar är bestående. Det kan handla om kronisk smärta, nedsatt hörsel eller förlamning. Andra är oftast övergående, såsom sömnsvårigheter eller depression på grund av kris eller trauma.

FUNKTIONSNEDSÄTTNING ELLER FUNKTIONSVARIATION

Det finns olika åsikter om vilket begrepp som är lämpligast att använda; funktionsnedsättning eller funktionsvariation. Ordet funktionsvariation antyder att det snarare är samhällets normer som styr hur vi uppfattas och passar in, än att en individ har begränsningar. Samtidigt finns en uppfattning att begreppet funktionsvariation förminskar de svårigheter som personer med funktionsnedsättning faktiskt upplever i vardagen.

Akavia undersöker om akademiker får tillräckligt med stöd och förståelse för att prestera och må bra i arbetslivet. Vi har därför valt att använda ordet funktionsnedsättning, eftersom vi undersöker de negativa följderna i arbetslivet till följd av en funktionsnedsättning. Funktionsnedsättning är också det ord som Socialstyrelsen använder.

FUNKTIONSHINDER

Funktionshinder beskriver den begränsning som en funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen, till exempel bristande delaktighet i arbetslivet. Funktionshinder är med andra ord de hinder som ska tas bort i arbetsmiljön så att även personer med en funktionsnedsättning kan fungera fullt ut i arbetet. Funktionshinder är alltså inte en egenskap och en individ kan därför inte vara funktionshindrad.

FUNKTIONSNEDSÄTTNING ELLER NEDSATT FUNKTION

I Akavias undersökning frågade vi om medlemmar har en, eller flera, *funktionsnedsättningar*. Med facit i hand inser vi att många medlemmar förmodligen inte anser sig ha en uttalad funktionsnedsättning, men däremot kan ha en nedsatt *funktionsförmåga*.

Nedsatt funktion kan till exempel påverka en persons normala kognitiva kapacitet och försvåra arbete och vardag på grund av hjärntrötthet och koncentrationsproblem efter en stroke, cancerbehandling, vid klimakteriet, utmattning och depression, eller andra psykiska sjukdomar. Om vi hade vidgat begreppet och även frågat efter nedsatt funktion hade vi förmodligen fått svar från ännu fler akademiker vars förmåga påverkas i arbetslivet.

SANNOLIKT MÖRKERTAL

Ytterligare ett klargörande angående Akavias undersökning gäller målgruppen som undersöktes. Eftersom frågorna om funktionsnedsättningar låg som följdfrågor i förbundets löneenkät är det enbart medlemmar som är *anställda* eller så kallade *kombinatörer*, det vill säga anställda med bisyssla, som har fått frågorna. Medlemmar som är arbetslösa eller företagare har därmed inte deltagit i undersökningen, vilket gör att Akavias undersökning missar viktiga gruppers perspektiv.

Eftersom det är vanligare att akademiker med funktionsnedsättning är arbetslösa, än akademiker utan funktionsnedsättning, lär den egentliga andelen medlemmar med funktionsnedsättning vara högre än vad som framkom i undersökningen.

Detsamma gäller medlemmar som är företagare. Många medlemmar vittnar om att akademiker med funktionsnedsättning ofta väljer att starta eget. Som företagare kan det vara lättare att bestämma över arbetsuppgifter och arbetstempo och anpassa arbetsvardagen efter mående och energinivå. Det innebär att den faktiska andelen medlemmar med funktionsnedsättning sannolikt är högre än vad Akavias undersökning visar.

5. RESULTAT

ANDEL MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING

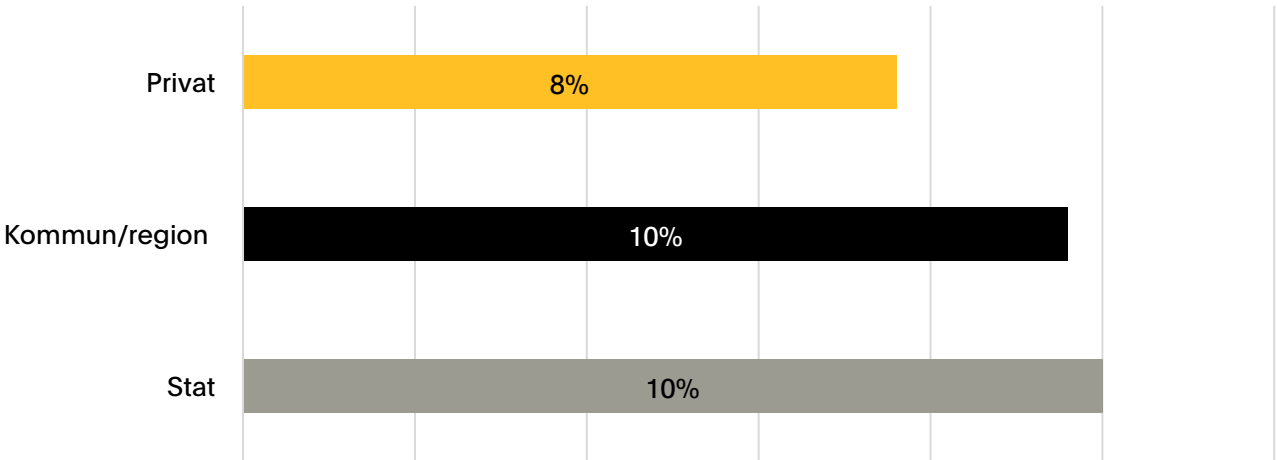
I Akavias undersökning svarade nio procent av medlemmarna att de definitivt eller sannolikt har en funktionsnedsättning, ytterligare två procent vet inte eller vill inte svara. Eftersom frågorna ställdes i förbundets löneenkät är det enbart anställda individer som har svarat på frågorna. Hur många arbetslösa medlemmar respektive företagare som har en funktionsnedsättning är okänt. Sannolikt har åtminstone var tionde yrkesverksam akademiker en funktionsnedsättning eller långvariga hälsoproblem.

Undersökningen visar att det är vanligare att yngre akademiker har en funktionsnedsättning än äldre. Bland medlemmar under 30 år svarar drygt var tionde (elva procent) att de definitivt eller sannolikt har en funktionsnedsättning. För akademiker över 40 år är snittet nio procent. Detta behöver dock inte innebära att yngre personer oftare har en funktionsnedsättning, utan kan handla om att de är uppvuxna i ett samhälle där funktionsnedsättningar generellt är mindre stigmatiserat och därför upplever det mindre besvärande att medge en funktionsnedsättning. En del funktionsnedsättningar, såsom neuropsykiatriska, är numera vanligare att diagnostisera, vilket också kan vara en anledning till att fler yngre uppger att de har en funktionsnedsättning.

FUNKTIONSNEDSÄTTNING UTIFRÅN SEKTOR

Beroende på sektor skiljer sig andelen akademiker med funktionsnedsättning åt.

UPPLEVER DU ATT DU HAR NÅGON FUNKTIONSNEDSÄTTNING?



Källa: Akavias medlemsundersökning 2024

I statlig sektor har var tionde akademiker en säkerställd eller antagen funktionsnedsättning, i kommunal/regional sektor är det knappt var tionde och i privat sektor knappt åtta procent. En förklaring till den större andelen akademiker med funktionsnedsättning i offentlig sektor kan vara att statlig verksamhet och kommuner uppfattas arbeta aktivt med inkludering och jämlikhet, liksom att dessa arbetsgivare generellt är stora organisationer som kan ha bättre möjligheter att erbjuda anpassningar och tryggare anställningsformer.

> ”Många kommuner har funktionsrättsråd och därför vore det skamligt om det inte efterföljdes i den egna organisationen.” Citat från förtroendevald anställd hos kommunal arbetsgivare

Samtidigt framkommer det att många kommuner har en medvetenhet och gör stora ansträngningar att tillgänglighetsanpassa hemsidor och tjänster för kommunens medborgare, men det finns inte alltid samma förståelse för de anställdas behov.

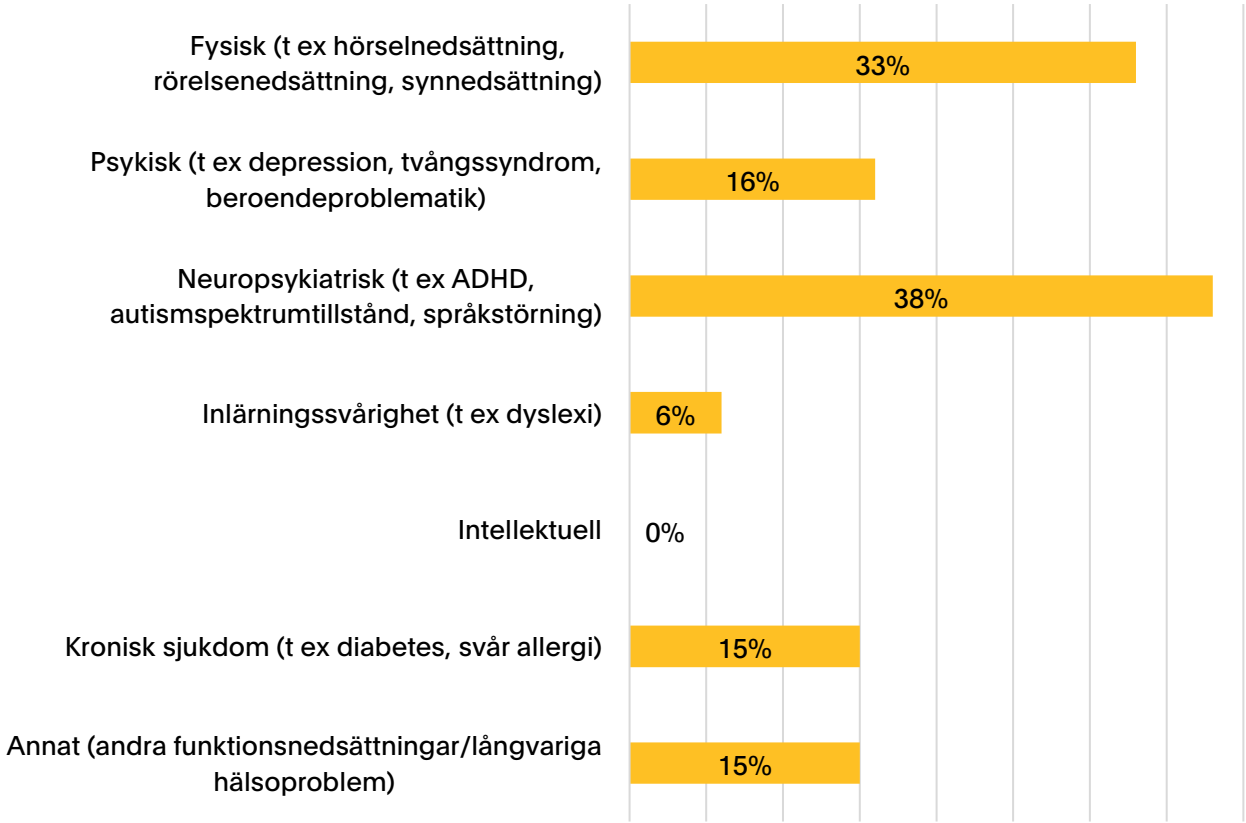
> ”Det finns en stor hänsyn utåt mot ”kund”, men inte inåt för personalen.” Citat från förtroendevald anställd hos kommunal arbetsgivare

Anledningen till varför färre akademiker med funktionsnedsättning arbetar i privat sektor skulle kunna handla om okunskap och riskbenägenhet. Även om forskning visar att mångfald bland anställda är ekonomiskt lönsamt kan privata arbetsgivare dra sig för att anställa personer som upplevs som osäkra kort vad gäller produktivitet och effektivitet. Det kan även handla om att akademiker med funktionsnedsättning hellre söker sig till offentlig sektor, och att söktrycket därför är lägre till privata företag och organisationer.

FORM AV FUNKTIONSNEDSÄTTNING

Nästan fyra av tio (38 procent) av akademikerna med funktionsnedsättning anger att de har en neuropsykiatrisk nedsättning, exempelvis ADHD eller autismspektrum-tillstånd. Var tredje (33 procent) har en fysisk nedsättning, till exempel hörsel-, rörelse- eller synnedsättning. Ungefär 15 procent har en psykisk nedsättning, kronisk sjukdom eller andra långvariga hälsoproblem. Sex procent har inlärningssvårigheter och var fjärde (25 procent) har mer än en funktionsnedsättning. Färre än en procent har intellektuell funktionsnedsättning (Akavias medlemsundersökning 2024).

VILKEN FUNKTIONSNEDSÄTTNING HAR DU/UPPLEVER DU ATT DU HAR? (FLERVALSFRÅGA)

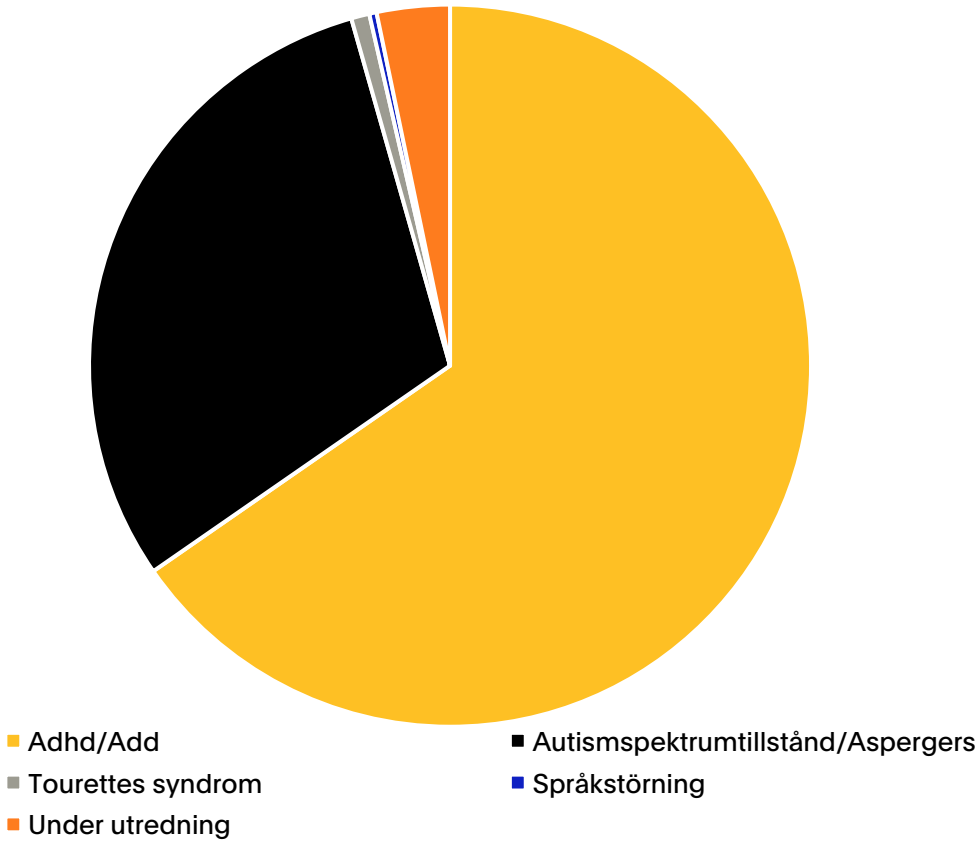


Källa: Akavias medlemsundersökning 2024

Att nästan fyra av tio akademiker med funktionsnedsättning har en neuropsykiatrisk nedsättning visar att NPF inte är ett hinder för högre studier och kvalificerade positioner. Det kan snarare tyda på att många akademiska och intellektuella yrken erbjuder arbetsformer som passar personer med NPF; såsom möjligheter till specialisering, självständigt arbete och tydliga strukturer. Samtidigt kan NPF påverka arbetsförmågan genom svårigheter att planera och strukturera, liksom att sociala normer kan skapa utmanande förväntningar.

ADHD och ADD är mer vanligt än autism, vilket är en spegling av samhället i stort. Enligt Attentions arbetsmarknadsrapport 2022 har åtta av tio akademiker med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar antingen ADHD eller ADD, medan drygt tre av tio har autismspektrumtillstånd eller Asperger.

VILKEN NPF-DIAGNOS HAR DU?
(FLER SVAR MÖJLIGA)



Källa: Attentions arbetsmarknadsrapport 2022

Var tredje akademiker med funktionsnedsättning har en fysisk nedsättning. Fysiska funktionsnedsättningar borde inte påverka arbetslivet eftersom akademiker oftast har hjärnan som sitt främsta arbetsredskap, och bristande fysisk förmåga borde därmed inte hindra personer i utförandet av de faktiska arbetsuppgifterna. Samtidigt behöver både den fysiska arbetsmiljön och arbetstekniska hjälpmedel fungera för att inte hindra arbetsvardagen och den sociala miljön behöver vara förstående, hjälpsam och inkluderande för att skapa gemenskap i arbetslivet.

En betydande andel av akademikerna med funktionsnedsättning lever med psykisk ohälsa eller kronisk sjukdom. Det kan påverka arbetslivet i form av perioder av nedsatt ork och koncentrationsförmåga. Kognitiva utmaningar som påverkar minnet, beslutsfattande och kreativitet är ofta avgörande i akademiska yrken.

Sex av 100 akademiker med funktionsnedsättning har inlärningssvårigheter. Det antyder att högre utbildning inte är omöjligt för denna grupp, men det skulle också kunna vara en följd av att många med stora svårigheter exkluderas tidigt i utbildningssystemet.

Mindre än en procent av akademikerna har en intellektuell funktionsnedsättning. Det är inte förvånande. Att tillgodogöra sig en högskoleutbildning ställer krav som är svåra att förena med de implikationer som en intellektuell funktionsnedsättning innebär, såsom begränsningar i abstrakta resonemang, problemlösningsförmåga och begreppsförståelse, liksom utmaningar kopplade till inlärningsförmåga och krav på självständigt analytiskt arbete.

FUNKTIONSNEDSÄTTNING UTIFRÅN KÖN, ÅLDER OCH PROFESSION

Vilken form av funktionsnedsättning akademiker har, skiljer sig en del mellan könen. Fyra av tio män (40 procent) med funktionsnedsättning har en fysisk funktionsnedsättning och var tredje kvinna (30 procent). Det är vanligare att kvinnor har kroniska sjukdomar (kvinnor 16 procent, män elva procent) och andra funktionsnedsättningar eller långvariga hälsoproblem (17 procent av kvinnorna, tolv procent av männen).

Fysiska funktionsnedsättningar är vanligare bland män. En anledning kan vara att män generellt är mer risktagande och därför mer olycksdrabbade, vilket kan leda till fler fysiska skador. Kroniska sjukdomar är däremot vanligare bland kvinnor. En förklaring lär vara att autoimmuna sjukdomar är mer förekommande hos kvinnor, bland annat för att kvinnors immunförsvar är kraftfullare och mer benäget att felaktigt attackera kroppens egna vävnader.

Fysiska funktionsnedsättningar förekommer oftare bland äldre akademiker, andelen ökar för varje åldersgrupp. Det är inte förvånande att kroppsliga krämpor och problem gör sig påminda högre upp i åldrarna. Med psykiska funktionsnedsättningar är det tvärtom, de är vanligare bland unga och minskar i andel för varje åldersgrupp. Det kan bero på att äldre har lärt känna sig själva och inse hur de kan hantera sina psykiska besvär. Det kan också komma sig av att psykiska funktionsnedsättningar tidigare var mer känsligt att prata om och erkänna, liksom att det förr fanns mindre medicinsk kunskap om psykiska sjukdomar och därmed sattes färre diagnoser.

Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar är fem gånger vanligare bland akademiker under 30 år jämfört med de över 60 år. Det beror sannolikt på att både kunskapen om NPF och diagnoserna till följd av NPF har ökat de senaste decennierna. Även inlärningssvårigheter är vanligare bland yngre. Kroniska sjukdomar är mindre vanligt i den yngsta åldersgruppen under 30 år och bland 40–49 åringar. Andra funktionsnedsättningar och långvariga hälsoproblem ökar med åldern.

Sett till professioner är det vanligast att samhällsvetare har en fysisk nedsättning; (36 procent), medan det är minst vanligt bland personalvetare (30 procent). Psykiska nedsättningar är jämnt fördelade mellan professionerna, medan neuropsykiatriska funktionsnedsättningar är vanligast hos it-akademiker (45 procent) och minst vanligt bland samhällsvetare (33 procent). Att neuropsykiatriska funktionsnedsättningar är vanligare bland it-akademiker är inte förvånande. Det är yrkesroller som många gånger kräver detaljfokus, logiskt tänkande, systematik, fördjupning och hög uthållighet i specialområden, egenskaper som akademiker med NPF ofta besitter.

Inlärningssvårigheter är mest förekommande hos jurister (20 procent) och minst vanligt hos personalvetare och samhällsvetare (båda13 procent). Att det är vanligare att jurister har inlärningssvårigheter kan verka motsägelsefullt, eftersom jurist-utbildningen innebär mycket teori, textläsning, tolkning och detaljprecision – något som borde vara särskilt utmanande för personer med inlärningssvårigheter. Samtidigt kanske utbildningen attraherar akademiker med starkt kompensatoriska strategier, som gör att de faktiskt tar sig förbi utmaningarna.

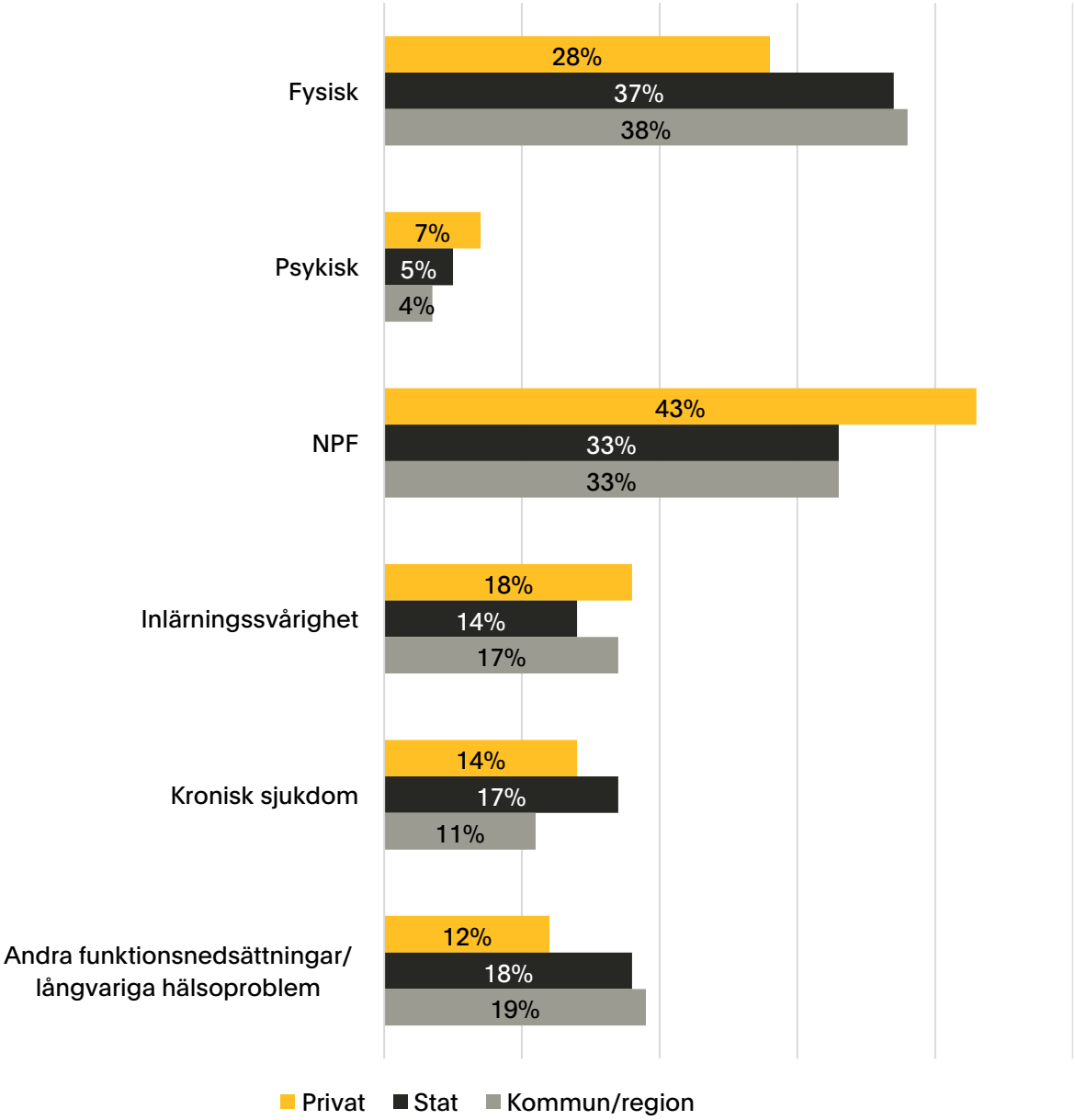
Även kroniska sjukdomar förekommer främst hos jurister (15 procent) och mindre ofta hos personalvetare (elva procent). Att kroniska sjukdomar är vanligare hos jurister kan komma sig av att yrket många gånger är stressigt, med långa arbetsdagar och mycket ansvar, vilket kan påverka den långsiktiga hälsan. Men det kan också beror på att juristyrket är mer statuspräglat och tillåter individer med en kronisk sjukdom att ändå göra karriär, eftersom prestation mäts på andra grunder.

Att flera former av funktionsnedsättningar är mindre vanliga bland personalvetare kan bero på att det i yrket finns högra krav på social interaktion, vilket kan avskräcka personer med vissa funktionsnedsättningar från att söka sig dit – eller göra att de inte klarar av att vara kvar i rollen.

FORM AV FUNKTIONSNEDSÄTTNING UTIFRÅN SEKTOR OCH BRANSCH

Fysiska funktionsnedsättningar är vanligare i offentlig sektor. Hos stat och kommun/region har nästan fyra av tio akademiker med funktionsnedsättning en fysisk nedsättning (37 respektive 38 procent), medan det i privat sektor är knappt tre av tio (28 procent). Fysiska funktionsnedsättningar kan vara svårare att dölja vilken kan göra att personer med fysiska funktionsnedsättningar därför dras till offentliga arbetsgivare som kanske antas vara bättre på att stötta och anpassa verksamheten efter de anställdas behov.

VILKEN FUNKTIONSNEDSÄTTNING HAR DU/UPPLEVER DU ATT DU HAR? (FLERVALSFRÅGA)



Källa: Akavias medlemsundersökning 2024

Psykiska funktionsnedsättningar är dubbelt så vanligt i privat sektor (sju procent) jämfört med kommun/region (3,5 procent). Varför det är så, är svårt att svara på. Kanske utgörs privata arbetsgivare oftare av mindre och mer kamratnära arbetsplatser där det kan upplevas lättare att ta hand om och komma ut med en psykisk funktionsnedsättning.

Mer än fyra av tio akademiker med funktionsnedsättning i privat sektor har neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (43 procent), i offentlig sektor är det drygt

tre av tio (33 procent). Det är anmärkningsvärt att nästan hälften av de privatanställda akademikerna med funktionsnedsättning har NPF. Det ställer höga krav på chefer och HR att anpassa verksamheten och ledarskap så att den fungerar för medarbetare med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.

Kroniska sjukdomar är mest vanligt i staten (17 procent), och minst vanligt hos kommuner (elva procent). Andra funktionsnedsättningar/långvariga hälsoproblem är mest vanligt hos kommun/region (19 procent) och minst vanligt i privat sektor (tolv procent).

KÄNNEDOM HOS CHEFEN

Sex av tio (60 procent) av akademikerna med funktionsnedsättning menar att den närmsta chefen känner till funktionsnedsättningen. Tre av tio (30 procent) har inte berättat och ytterligare var tionde (tio procent) vet inte om chefen känner till funktionsnedsättningen.

Att minst var tredje akademiker har en chef som inte känner till funktionsnedsättningen är en anmärkningsvärd siffra, som kan ha flera förklaringar. En del anställda anser förmodligen att det inte finns någon anledning att upplysa arbetsgivaren, eftersom arbetet inte påverkas. Andra väljer att inte berätta av rädsla för vad det kan få för konsekvenser i form av fördomar och oförståelse. För den som har en synlig eller annan uppenbar funktionsnedsättning är det dock rimligt att chefen per automatik har kännedom utan att medarbetaren behöver informera.

Det är allvarligt om chefer som leder och planerar arbetet, inte har vetskap om de faktorer som kan påverka medarbetarens arbetsvardag. En anställd har aldrig skyldighet att berätta, däremot är det arbetsgivarens ansvar att skapa en miljö där all personal känner sig trygg nog att vara öppen med sitt mående och sina behov.

Samtidigt är det inte bara tystnaden som ställer till problem, eftersom många har funktionsnedsättningar som inte går att dölja. Det kan även handla om förväntningar kring prestation och intelligens, och att ansvaret att anpassa arbetsmiljön läggs på de anställda själva. En utmaning som återkommer i de fall funktionsnedsättningen inte syns; som vid dyslexi, ADHD eller autismspektrumtillstånd, är att individen själv måste fatta beslut om att informera om sin funktionsnedsättning för att kunna få stöd och anpassningar.

På frågan Känner din chef till din funktionsnedsättning svarar sex av tio (57–60 procent) av Akavias professioner utom kommunikatörerna ja. För kommunikatörer är det bara varannan (50 procent) som har berättat för sin chef. Det skulle kunna bero på att arbetsmarknaden för kommunikatörer uppfattas som osäker och att professionen därför är försiktig med att berätta om något som de upplever kan äventyra anställningen.

Det är vanligare att chefer inom stat och kommun/region känner till funktionsnedsättningen, där svarar minst sex av tio ja på frågan (60–64 procent). I privat sektor är det bara drygt hälften (53 procent) som har berättat för sin chef. Anledningen kan vara att offentlig verksamhet anses ha tryggare anställningsformer. Sett till bransch är det också i offentlig förvaltning som det är vanligast att chefen känner till funktionsnedsättningen (67 procent).

Enligt Riksförbundet Attention är det mer än hälften av akademikerna med NPF som inte vågar berätta om sin diagnos på jobbet av rädsla för att bli negativt särbehandlad. 15 procent berättade om sin diagnos under anställningsintervjun och 27 procent efter att de blev anställda. Var femte (19 procent) tvekar men skulle vilja berätta. Mer än var tredje (36 procent) har inte berättat alls. Det pekar på en rädsla för fördomar och särbehandling, trots att NPF är den vanligaste funktionsnedsättningen bland akademiker.

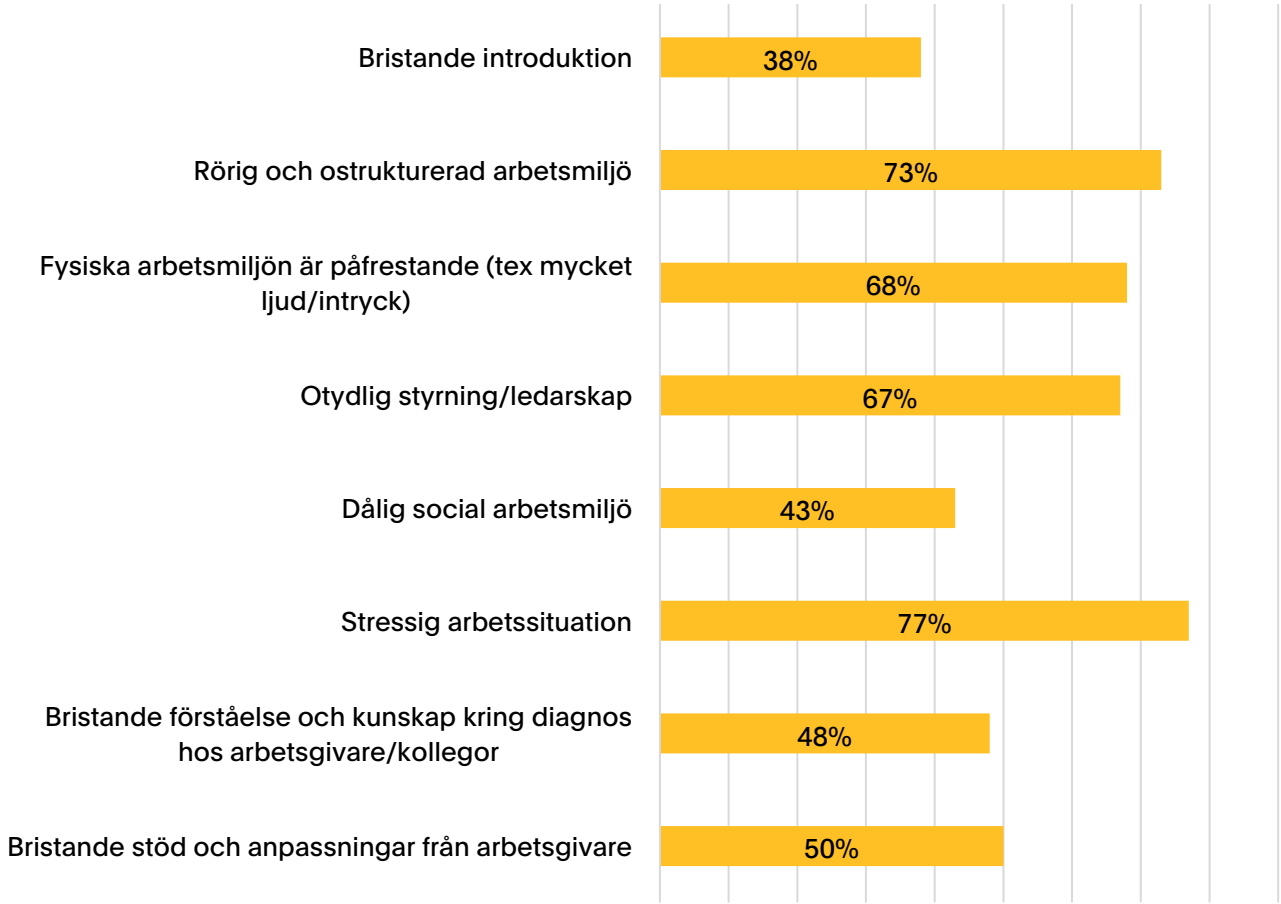
ARBETSGIVARES STÖD

Av de akademiker som är öppna med sin funktionsnedsättning menar två av tre att chefen på något sätt underlättar för medarbetaren i arbetet (66 procent). Av de som svarat jakande menar hälften (31 procent) att arbetsgivaren underlättar i hög grad, medan den andra hälften (35 procent) svarar i viss grad. 16 procent tycker inte att chefen underlättar alls och ytterligare 16 procent svarar att de inte har något sådant behov (Akavias medlemsundersökning 2024).

Det är beklämmande att så mycket som varannan akademiker med funktionsnedsättning bara får ett visst stöd eller inget stöd alls av arbetsgivaren. Akavia har inte undersökt specifikt vilka önskemål som finns, men fritextsvar och fokusgrupper med medlemmar pekar på att förstående och inkluderande chefer och kollegor, arbetsgivare som tar proaktivt ansvar för fysiska och psykiska anpassningar och arbetstekniska hjälpmedel som levereras i tid och utan besvär; är det som efterfrågas mest.

Riksförbundet Attention, en rikstäckande ideell intresseorganisation för personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, har gjort en undersökning av akademiker med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar som visar att de största hindren i arbetslivet handlar om stressiga arbetssituationer samt rörig och ostrukturerad arbetsmiljö. Stress och otydlighet är oftast påfrestande för alla anställda, men lär vara extra svårt att hantera för individer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.

VILKA HINDER / FÖRSVÅRANDE FAKTORER HAR DU ERFARENHET AV?



Källa: Attentions arbetsmarknadsrapport 2022

Stödet och engagemanget i arbetslivet kan variera, både mellan olika arbetsplatser men även på olika ställen hos samma arbetsgivare:

> ”På min enhet är förståelsen god och chefen tar arbetsmiljöarbetet på stort allvar. Däremot verkar vi i en större organisation med begränsningar. Till exempel upphandlas it-system som sällan är kompatibla med mina hjälpmedelsprogram, såsom talsyntes, skärmläsare och så vidare.” Citat från fokusgrupp med medlemmar

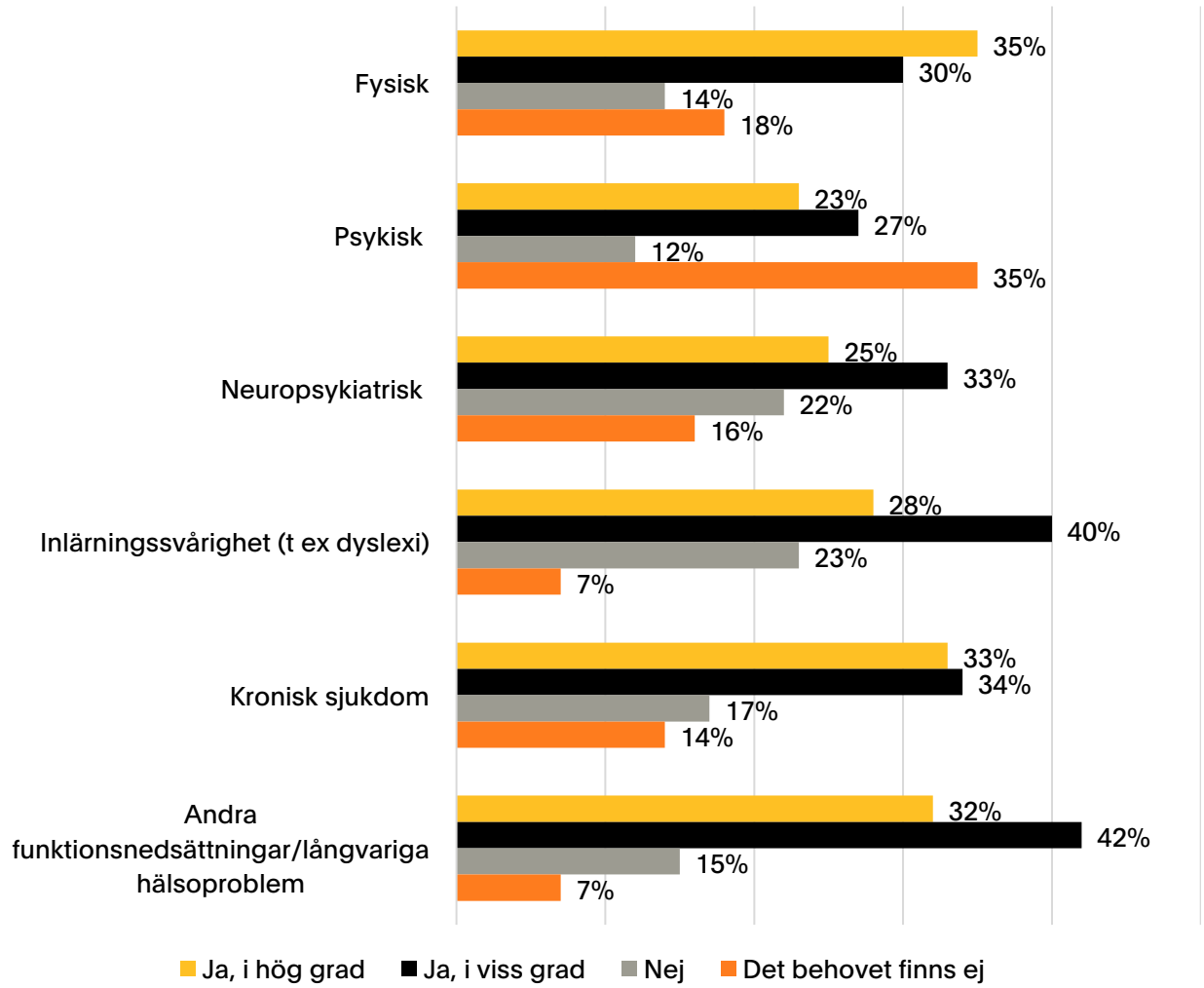
Studier visar att privata företag har en större vilja att skjuta till resurser för att integrera personer med funktionsnedsättningar om det finns goda ekonomiska resurser i företaget. Inom offentlig sektor och stora privata organisationer, är HR-rutiner och praktiker oftast mer stabila, vilket underlättar stödfunktioner vid funktionsnedsättningar. Samtidigt är det mer sannolikt för anställda med funktionsnedsättningar att behålla en anställning ju mindre arbetsplatsen är. Det kan bero på att mindre

organisationer med färre anställda möter färre byråkratiska hinder och därför har större möjlighet att ge anpassningar som är individuellt utformade.

Sett till profession är det flest kommunikatörer som menar att chefen inte stöttar. Var femte (20 procent) av kommunikatörerna tycker inte att chefen underlättar i arbetet. Samtidigt är kommunikatörer den profession i vilken lägst antal har berättat för chefen om funktionsnedsättningen.

Akademiker med fysisk funktionsnedsättning är de som i störst utsträckning anser att arbetsgivaren underlättar i arbetet, tre av fyra svarar att arbetsgivaren underlättar i hög eller viss grad. Akademiker med psykisk nedsättning är den grupp där högst andel (35 procent) svarar att de inte har det behovet på arbetsplatsen. Akademiker med neuropsykiatrisk nedsättning respektive inlärningssvårigheter tycker i minst utsträckning att arbetsgivaren underlättar, nästan var fjärde menar att arbetsgivaren inte underlättar alls.

ANSER DU ATT DIN CHEF UNDERLÄTTAR FÖR DIG I DITT ARBETE?



Källa: Akavias medlemsundersökning 2024

BEMÖTANDE OCH ATTITYDER I ARBETSLIVET

Forskning visar att många medarbetare med funktionsnedsättning upplever att de blir stigmatiserade, vilket i sin tur leder till negativa konsekvenser som mobbning och trakasserier samt känslor av socialt exkluderade. Detta bekräftas i samtal med funktionsrättsorganisationer som beskriver hur arbetsgivare ofta har förväntningar på att anställda ska passa in i homogena arbetsmiljöer; med fokus på effektivitet, placering i öppna landskap och utan bestämda arbetsplatser. Samtidigt är det många medarbetare med funktionsnedsättningar som upplever sig som besvärliga när de uttrycker sina behov.

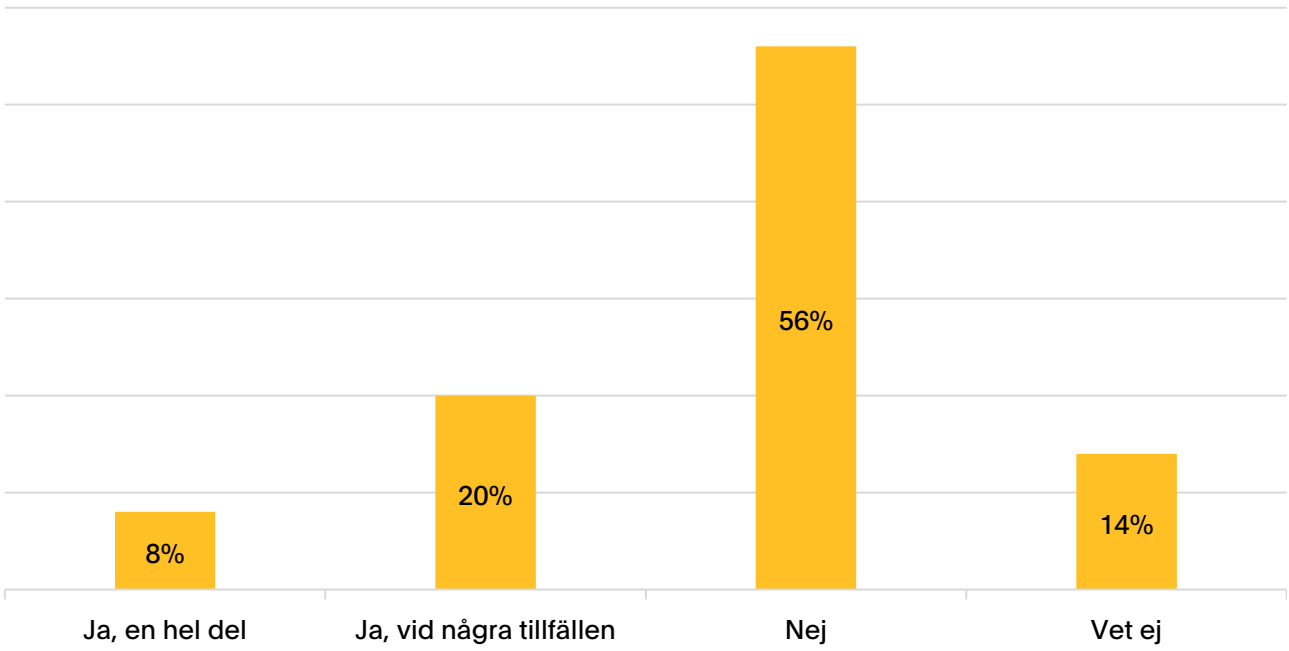
Detta syns även i studier som visar att personer som har negativa erfarenheter av att berätta om sin funktionsnedsättning, väljer att inte vara öppen på framtida arbeten. Rädsla för att känna sig sårbar, att inte bli tagen på allvar, bli hånad eller tyckt synd om, men även farhågor för fördomar och diskriminering och att förlora jobbet, kan vara konsekvenser de vill skydda sig från genom att inte berätta.

Även brist på kunskap om funktionsnedsättningar, skapar hinder när det kommer till att vara öppen med funktionsnedsättningen. Det är inte ovanligt att personer med samma typ av funktionsnedsättning antas ha samma behov av anpassningar, trots att en viss funktionsnedsättning innebär olika slags hinder för olika individer.

> ”När det gäller ADHD tror de flesta bara att det handlar om att man har mycket energi och inte kan sitta still. När jag själv berättar att jag har ADHD, kan jag få förklarat för mig att det har jag minsann inte alls för att jag inte är si och så.” Citat från fokusgrupp med Akavias medlemmar

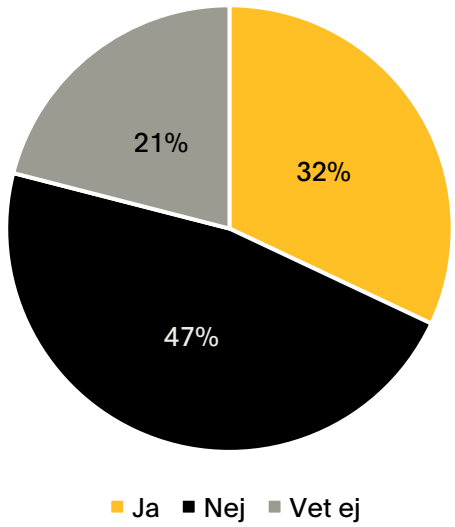
I en undersökning från Riksförbundet Attention om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar i arbetslivet framgår att omkring tre av tio (28 respektive 32 procent) av akademikerna med NPF har upplevt mobbing eller negativa attityder på arbetsplatsen på grund av funktionsnedsättningen och mer än en av tio (tolv procent) har dragit samband mellan sin diagnos och uppsägning.

HAR DU UPPLEVT ATT CHEFER ELLER ARBETSKAMRATER UNDER DE SENASTE FEM ÅREN MOBBAT ELLER BEHANDLAT DIG SÄMRE FÖR ATT DU HAR EN FUNKTIONSNEDSÄTTNING?



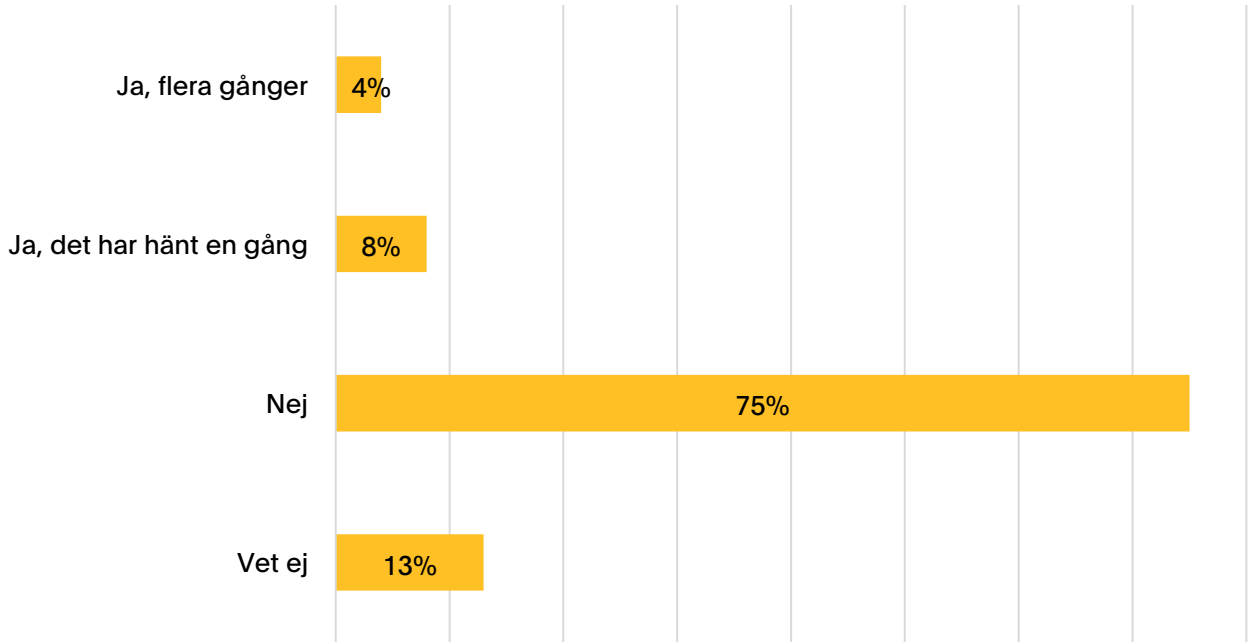
Källa: Attentions arbetsmarknadsrapport 2022

HAR DET HÄNT ATT DU UNDER DE SENASTE FEM ÅREN MÖTT NEGATIVA ATTITYDER HOS ARBETSGIVARE PÅ GRUND AV FUNKTIONSNEDSÄTTNINGEN?



Källa: Attentions arbetsmarknadsrapport 2022

HAR DU PÅ GRUND AV FUNKTIONSNEDSÄTTNINGEN BLIVIT UPPSAGD?



Källa: Attentions arbetsmarknadsrapport 2022

När arbetsgivare strävar efter att möta behov hos medarbetare med funktionsnedsättningar finns en risk att fokus hamnar på problem och begränsningar snarare än på styrkor. Detta kan oavsiktligt bidra till att förstärka en negativ bild av individen och skapa en kultur där medarbetare betraktas genom sina svårigheter snarare än sin potential.

> ”Jag ser mig endast som en belastning eftersom jag ’kräver’ vissa saker. På mina utvecklingssamtal så talas det bara om vad jag inte kan göra.” Citat från fokusgrupp med Akavias medlemmar

Akademiker med funktionsnedsättningar framhåller därför vikten av att arbetsgivare ser bortom diagnoser och funktionsvariationer och istället koncentrerar sig på kompetens, erfarenhet och förmåga att bidra. En arbetsgivare som aktivt väljer att lyfta fram medarbetarnas kapacitet främjar inte bara inkludering utan stärker också verksamhetens innovations- och utvecklingskraft.

Arbetsplatsen är mer än en plats för produktion – den är en arena för identitet, gemenskap och bekräftelse. För många är yrkesrollen starkt kopplad till känslan av egenvärde och kompetens. När arbetsmiljön inte är anpassad efter en medarbetares funktionsnedsättning kan det få långtgående konsekvenser för självkänslan. Det handlar inte enbart om praktiska hinder, såsom brist på tillgängliga lokaler eller

hjälpmedel, utan också om de psykologiska effekter som följer av att ständigt möta barriärer som andra inte ens behöver reflektera över.

> ”Jag kan inte själv nå utrustning i köket, läsa i vilken sopstation jag ska lägga vilket material mm. Det är en smärtsam påminnelse om att jag har förlorat min självständighet varje gång jag är på arbetsplatsen.” Citat från fokusgrupp med Akavias medlemmar

Om arbetsplatsen inte är anpassad efter en medarbetares funktionsnedsättning kan det påverka självkänslan på ett genomgripande sätt. Bristen på tillgänglighet innebär inte bara praktiska svårigheter, utan riskerar också att signalera att individens behov inte är lika viktiga. Detta kan leda till att medarbetaren upplever sig som otillräcklig, trots att kompetensen i grunden är oförändrad. En otillgänglig miljö kan få individen att ifrågasätta sin egen arbetsförmåga, vilket påverkar både motivation och engagemang. Omvänt kan även små men genomtänkta anpassningar ha stor positiv effekt genom att bekräfta delaktighet och stärka känslan av att kunna bidra fullt ut.

En utmaning som ofta lyfts är att stödinsatser och flexibilitet på arbetsplatsen kan variera stort beroende på vilken funktionsnedsättning en anställd har. Detta kan leda till upplevelser av orättvisa där vissa medarbetare får omfattande anpassningar medan andra med likvärdiga behov inte får samma stöd. En sådan ojämn fördelning kan skapa frustration, minska motivation och till och med förstärka känslan av utanförskap.

> ”Vi får inte äta på våra rum utan måste äta i matsalen, vilket jag inte klarar av. Det är en självklarhet att en person med rullstol får anpassning i form av dörröppnare, ramper med mera men att en person med diagnos skulle få äta på sitt rum, det går inte.” Citat från fokusgrupp med Akavias medlemmar

Problemet bottnar ofta i brist på kunskap, både om funktionsnedsättningars olika uttryck och om vilka typer av stöd som är möjliga. Det behövs en mer systematisk och transparent strategi från arbetsgivare för att säkerställa att insatserna bygger på individens faktiska behov snarare än på förutfattade föreställningar.

KRAVET PÅ INTYG

Många arbetsgivare fordrar att anställda inkommer med läkarintyg för att ha rätt till stöd och anpassningar. Det räcker inte med individens beskrivning, utan arbetsgivaren kräver en professionell bedömning av vilka anpassningar som behövs.

> ”Medicinska underlag är väldigt viktigt. Det måste vi ha för att vi ska kunna göra en utredning av ett anpassningsbehov. Det räcker inte att medarbetaren säger till sin chef; jag hör väldigt dåligt.” Citat från Louise Bergström, HR/rehabspecialist, Karolinska Universitetssjukhuset

Samtidigt framförs ofta förtroendet för anställda som en hörnsten i svenskt arbetsliv, vilket gör det oskäligt att ifrågasatta behovet av anpassningar. När en medarbetares önskemål eller behov av stöd ifrågasätts, upplevs det lätt som ett missförtroende – som om individen överdriver eller inte vet sitt eget bästa. Det sänder signaler om att arbetsgivaren inte fullt ut litar på medarbetarens förmåga att bedöma sina arbetsvillkor, vilket i förlängningen kan undergräva den tillit som är tänkt att prägla relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare.

> ”Det borde inte krävas en diagnos och läkarintyg för att få anpassningar, alla som behöver borde få enklare stöd, såsom ljudisolerade hörselkåpor, tydliga instruktioner med mera.” Citat från Nicklas Mårtensson, ordförande Funktionsrätt Sverige

Även FN:s funktionsrättskommitté har granskat och kritiserat Sverige för kravet på intyg, som kan upplevas som utpekande. Kommittén betonar att rätten till skäliga anpassningar är en del av icke-diskriminering, inte en förmån. Att kräva intyg för att bevilja anpassningar kan ses som ett hinder för tillgänglighet och ett sätt att ifrågasätta personens egen upplevelse av behov. Det går emot principen om självbestämmande och integritet.

ARBETSGIVARES KUNSKAP

Arbetsgivare som tidigare har anställt personer med funktionsnedsättningar är mer positiva till att göra det igen. Forskning visar att chefer och ledning med erfarenhet av funktionsnedsättningar ser färre hinder och fler fördelar med att ha personer med funktionsnedsättning i verksamheten, jämfört med arbetsgivare som saknar den erfarenheten.

Samtidigt visar studier att arbetsgivare både behöver mer information om hur funktionsnedsättningar generellt kan yttra sig i vardagen och kunskap om sina skyldigheter och möjligheter att anpassa arbetsplatsen.

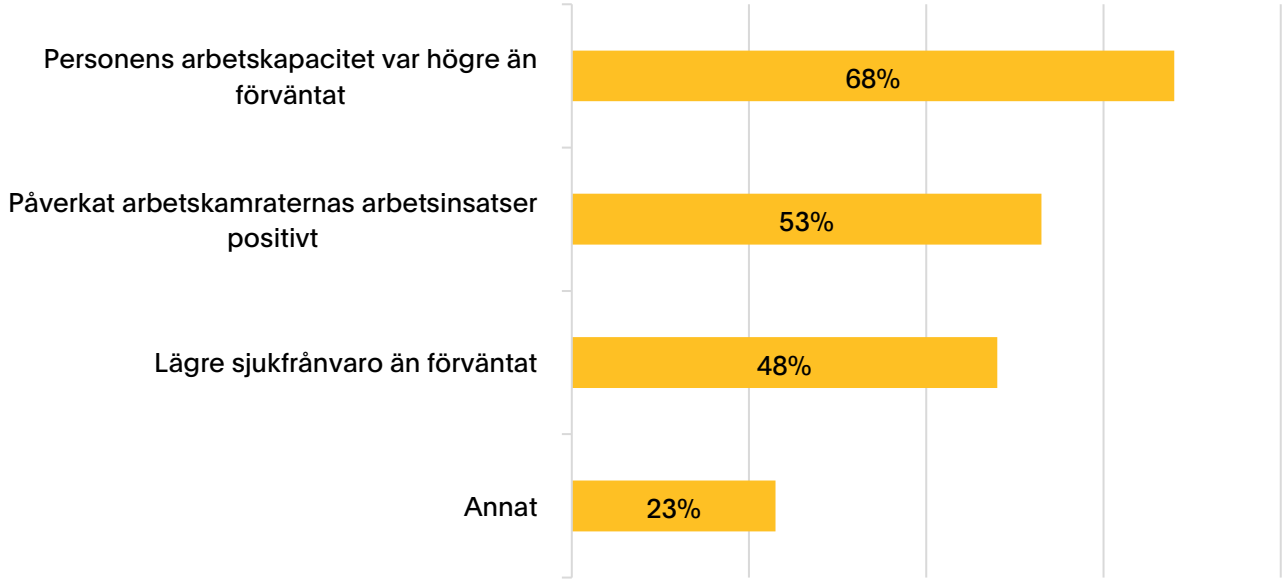
> ”Det finns ofta en osäkerhet bland arbetsgivare vad gäller lagkrav och anpassningar.” Citat från Brita Törnell, Utredare Myndigheten för delaktighet

Arbetsmiljöverket har en viktig roll att bistå med kunskapsspridning liksom Myndigheten för delaktighet som till exempel har checklistor för inkluderande möten – både fysiska och digitala. Arbetsgivare kan med fördel även ta hjälp av funktionsrättsorganisationer och patientorganisationer för att få råd och information; många organisationer välkomnar och stöttar gärna arbetsgivare som vill ta ansvar.

Arbetsgivare har dessvärre många gånger felaktiga föreställningar om vad det innebär att anställa en person med funktionsnedsättning. De oroar sig exempelvis för dyra anpassningar på arbetsplatsen, lägre produktivitet och administrativa hinder.

En undersökning från Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) om arbetsgivares erfarenhet av att anställa personer med funktionsnedsättning visar dock att arbetsgivare ofta underskattar medarbetarnas arbetsförmåga och överskattar deras sjukfrånvaro.

SKÄL TILL ATT GENOMFÖRD ANSTÄLLNING FUNGERAT BÄTTRE ÄN FÖRVÄNTAT



Källa: Funktionshindrade personer med nedsatt arbetsförmåga – ett arbetsgivarperspektiv IFAU, 2021

Sju av tio arbetsgivare tycker att personens arbetskapacitet var högre än förväntat. Varannan arbetsgivare menar att närvaron av en anställd med funktionsnedsättning påverkade övriga medarbetares arbetsinsatser positivt och nästa lika många anser att personens sjukfrånvaro var lägre än befarat.

Även anställda ger uttryck för den låga kunskapen hos arbetsgivare.

> ”Sedan min sjukdom försämrades har det blivit allt svårare att få det stöd och anpassningar som jag behöver. Mycket verkar bero på okunskap från chefers sida, de vet inte riktigt var de ska vända sig, hur de ska driva frågan och ibland inte heller vad som är deras skyldighet.” Citat från fokusgrupp med Akavias medlemmar

Arbetsgivare bör känna till, eller ta reda på, regler och ramverk för hur verksamheten kan anpassas för anställda som behöver det. Att vara insatt i regler och stödåtgärder gör det också möjligt för arbetsgivare att agera proaktivt, exempelvis genom att förutse behov, planera resurser och erbjuda anpassningar i tid. En del arbetsplatser har frivilliga utbildningar om funktionsnedsättningar för ledare och chefer.

> ”Vi har välbesökta webbinarier om bland annat psykisk hälsa, NPF och att våga prata om självmord. Webbinarierna vänder sig till chefer och HR.” Citat från Louise Bergström, HR/rehabspecialist, Karolinska Universitetssjukhuset

Kunskap och erfarenhet påverkar både agerande och attityder, där medarbetare och HR-personal utan erfarenhet ofta underskattar och missbedömer de konsekvenser som olika funktionsnedsättningar ger i arbetslivet.

> ”Arbetsgivare kan ha svårt att skilja mellan olämpligt beteende och uttryck för funktionsnedsättningar, vilket kan leda till missförstånd och felaktiga bedömningar. Det händer att medarbetare blir utköpta av arbetsgivare som en enkel lösning istället för att anpassa efter arbetstagarens behov.” Citat från Sofia Söderberg, chefsjurist Naturvetarna

Kunskapen och förståelsen varierar beroende på vilken funktionsnedsättning det handlar om. Fysiska hinder i arbetsmiljön är lättare att peka ut och åtgärda och vid fysisk funktionsnedsättning finns ofta tydliga regler, till exempel hur breda dörröppningar ska vara, rätten till teckenspråkstolk och textförstoring till datorprogram.

Vid psykiska funktionsnedsättningar såsom NPF och kognitiva svårigheter kan det vara svårare att sätta fingret på behovet eftersom det handlar om subjektiva åtgärder. Dessa kan visserligen vara billiga att implementera, men är kanske svårare att förstå och tillämpa; såsom struktur i arbetsvardagen, att hålla tider, tala en i taget, att sammanfatta mötet med mera.

Psykisk sjukdom utgör den vanligaste orsaken till sjukskrivning, sjukskrivningar i psykiatriska diagnoser blir också längre jämfört med andra diagnoser och risken för återfall i sjukskrivning är dessutom högre. Samtidig visar forskning att chefer som har fått utbildning i psykisk ohälsa; till exempel kunskap om depression och ångest, och där arbetsplatsen gör generella informationsinsatser, är mycket mer benägna att arbeta förebyggande mot psykisk ohälsa. Detta oavsett chefernas egna erfarenheter av psykisk ohälsa, och organisationens storlek.

FÖRETAGSHÄLSAN

Företagshälsan är en viktig expertresurs med uppdrag att stödja arbetsgivare och arbetstagare att förebygga och hantera arbetsrelaterade hälsoproblem. Målet är att bidra till en god arbetsmiljö, stärka arbetsförmågan och skapa långsiktigt hållbara arbetsplatser. Begreppet företagshälsa används även inom exempelvis statliga och regionala verksamheter och har en bredare innebörd än vad benämningen antyder.

I teorin ska företagshälsan agera neutralt mellan arbetsgivare och arbetstagare. I praktiken finns dock utmaningar. Eftersom arbetsgivaren är uppdragsgivare

förekommer det, enligt vittnesmål från funktionsrättsorganisationer och fackförbund, att företagshälsan prioriterar arbetsgivarens önskemål även när de går emot den anställdes intressen. Akavias förhandlare vittnar till exempel om att arbetsförmågebedömningar inte görs objektivt utan går arbetsgivarens ärende. Resultatet kan bli att anställda inte bedöms ha arbetsförmåga, med följden att arbetsgivaren kan hävda uppsägning.

Företagshälsan behöver arbeta med evidensbaserade metoder, men kunskap saknas ibland internt. Då anlitas underleverantörer för utredningar, utbildningar och åtgärdsförslag. Detta kan skapa osäkerhet och en känsla av att känslig information delas med externa aktörer som den anställde inte har en relation till. När företagshälsan dessutom skriver intyg av låg kvalitet kan det få långtgående effekter för den enskildes möjligheter till stöd, rehabilitering och rättigheter i arbetslivet.

Det förekommer att företagshälsan gör screeningar eller enklare bedömningar av neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Remisser till specialistpsykiatrin skrivs i vissa fall, men regionerna har olika praxis kring om de accepteras. Eftersom mandatet är arbetsrelaterat blir utredningarna ofta snäva och fokuserar på arbetsanpassning snarare än medicinska behov. Det riskerar att lämna viktiga behov oupptäckta och att den anställde står utan fullständig diagnos, behandling och samhällsstöd.

När vårdcentral, psykiatri och företagshälsovård inte har tydliga samverkansrutiner riskerar medarbetaren att hamna mellan stolarna och inte få det stöd som behövs. Det behövs även förbättrad samverkan i vårdkedjan med tydliga rutiner för samordning mellan företagshälsovård, vårdcentral och specialistpsykiatri, så att individens behov tillgodoses både i arbetslivet och i det medicinska perspektivet.

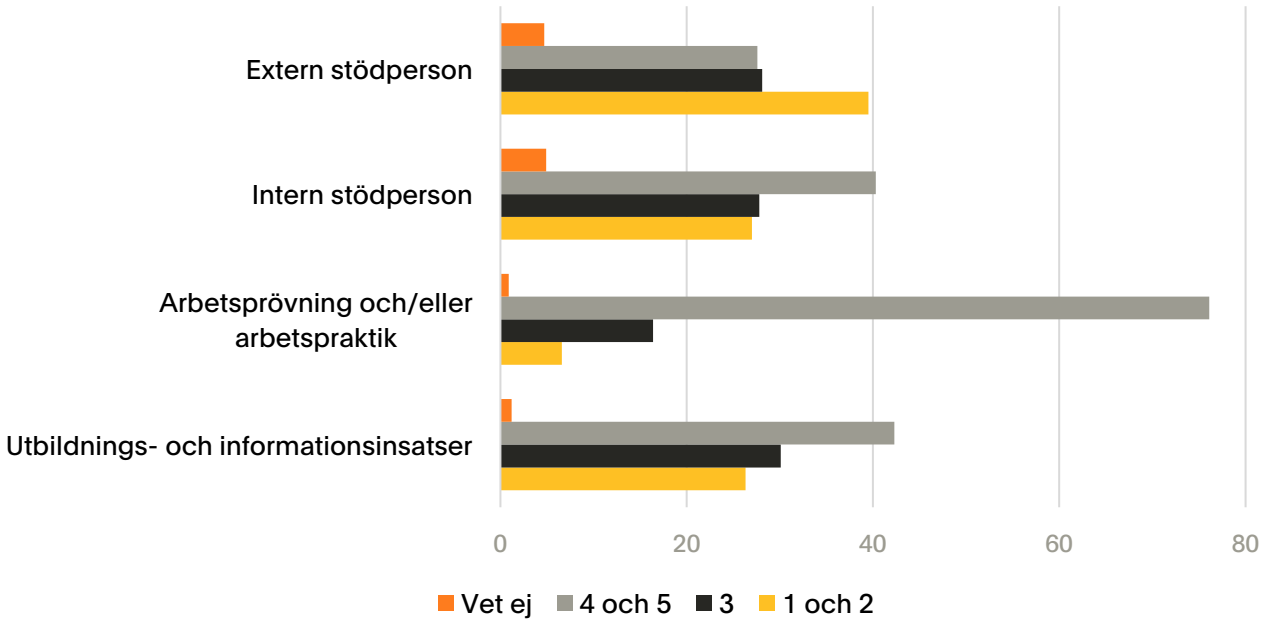
Att företagshälsan finansieras av arbetsgivaren kan leda till en lojalitetskonflikt. Arbetstagare kan känna sig pressade att delta i utredningar som på pappret är frivilliga men i praktiken svåra att tacka nej till. För att stärka företagshälsans roll som en trovärdig och rättssäker resurs krävs att företagshälsans dubbla uppdrag klargörs och att regler förstärks som skyddar medarbetaren från att arbetsgivarens intressen ensidigt styr bedömningar.

ARBETSGIVARES ÖNSKEMÅL

En rapport från Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) beskriver vad de arbetsgivare som övervägt att anställa personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga, önskar för stödåtgärder.

UNDERLÄTTANDE FAKTORER FÖR ATT ANSTÄLLA ARBETSHANDIKAPPADE: STÖDÅTGÄRDER UTOM DIREKT EKONOMISKT STÖD

I SVARSALTERNATIVEN INNEBÄR ”1” UTAN VÄRDE OCH ”5” MYCKET VÄRDEFULL.



Källa: IFAU, 2001

I undersökningen framkommer att arbetsprövning och arbetspraktik var det alternativ som arbetsgivare i särklass värderade högst bland de stödåtgärder som inte innebar ekonomiskt stöd. Även intern stödperson liksom utbildnings- och informations-insatser ansågs viktigt.

Resultatet kan förstås som att arbetsgivare vill minska osäkerheten inför en anställning genom att få möjlighet att se hur en individ fungerar i den faktiska arbetsmiljön. Praktikperioder ger både arbetsgivaren och den arbetssökande en chans att utvärdera matchningen, vilket skapar trygghet och minskar risken för mindre lyckade rekryteringar. Vikten av en intern stödperson och utbildnings- och informations-insatser visar att arbetsgivare ser värdet i att ha ett tydligt stöd på arbetsplatsen, både för den nyanställde och för övriga medarbetare. Samtidigt pekar efterfrågan på utbildning och information på att det finns en osäkerhet hos arbetsgivare kring vad en

anpassning innebär i praktiken, och att kunskapshöjande insatser skulle kunna sänka tröskeln att rekrytera.

Av de ekonomiska stöden var ekonomiskt stöd till arbetshjälpmedel och anpassningar på arbetsplatsen det som värderades högst. I fritextsvar framkommer att även ekonomiskt stöd i form av lönebidrag är efterfrågat. Detta speglar ett konkret behov av att kunna kompensera för de kostnader som kan uppstå när arbetsmiljön behöver justeras för att passa individens förutsättningar. Stödet kan göra det mer realistiskt för arbetsgivare att faktiskt genomföra anpassningarna. Att lönebidrag lyfts fram bland önskemålen, visar att arbetsgivare kan känna oro för den ekonomiska risken en anställning innebär. Lönebidrag kan därför ses som ett sätt att skapa incitament att öppna dörren för akademiker med funktionsnedsättning.

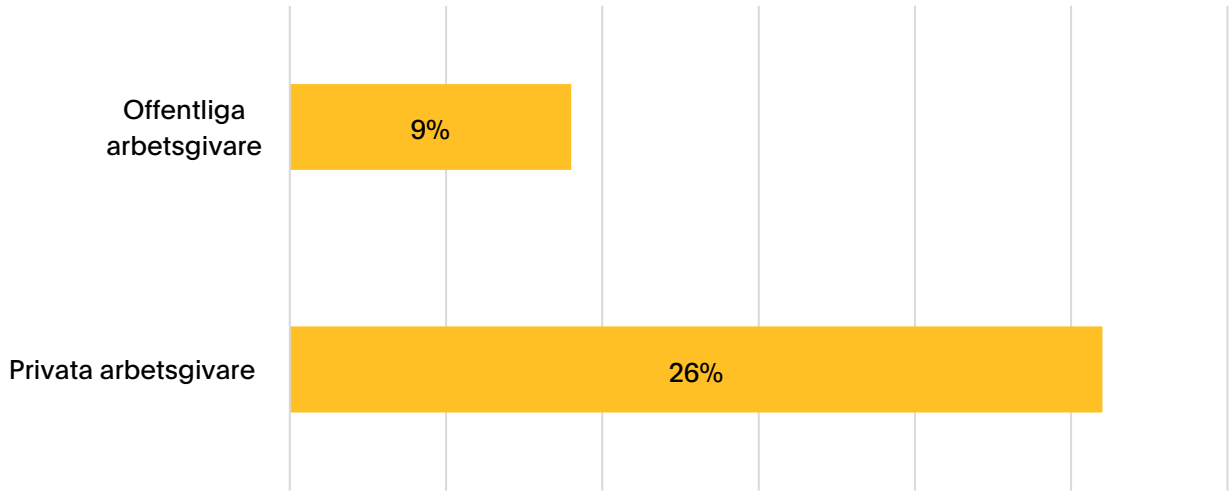
Andra önskemål från arbetsgivarna handlar om bättre samverkan och kontakt med berörda myndigheter; fram för allt framhävs kortare handläggningstider. Vidare efterfrågas information om arbetsgivares skyldigheter och rättigheter, liksom att det ska vara lättare och snabbare att få ekonomiskt stöd. Att arbetsgivare efterfrågar förbättrad kontakt med myndigheter och kortare handläggningstider tyder på att den administrativa processen upplevs som ett hinder i sig. Om stödåtgärder ska vara verkningsfulla räcker det inte med att de finns i teorin – de måste också vara lättillgängliga, förutsägbara och snabba att få på plats.

Det som beskrivs ovan handlar om arbetsgivare som har övervägt att anställa en arbetssökande med nedsatt arbetsförmåga. IFAU har även undersökt de arbetsgivare som inte har övervägt detta. I denna grupp anser sig majoriteten ha en låg eller ingen kunskap alls om de myndigheter de kan vända sig till eller vilka statliga stöd som finns. Att så pass många uppger låg eller ingen kunskap om relevanta myndigheter och statliga stöd visar på en central barriär; brist på information. Denna okunskap kan skapa en psykologisk tröskel som gör att arbetsgivare inte ens kommer till stadiet att överväga en rekrytering. Osäkerheten kan förstärka föreställningen om att anställning av akademiker med funktionsnedsättning är förknippat med risker, kostnader och krångel, vilket i sin tur bidrar till passivitet.

Enligt IFAUS undersökning finns det skillnader mellan offentliga och privata arbetsgivares kunskap.

I VILKEN UTSTRÄCKNING ANSER NI ER SOM ARBETSGIVARE HA KUNSKAP OM DE MYNDIGHETER NI KAN VÄNDA ER TILL VAD GÄLLER STÖD TILL ANSTÄLLNING AV FUNKTIONSHINDRADE?

INGEN KUNSKAP OM MYNDIGHETER



Källa: IFAU, 2001

Privata arbetsgivare tycks i mindre utsträckning än offentliga känna till vilka myndigheter de kan vända sig till och vilka statliga stöd som finns. Var fjärde privat arbetsgivare (26 procent) anser att de inte har några kunskaper alls om vilka myndigheter de kan vända sig till; motsvarande siffra för offentliga arbetsgivarna är var tionde (nio procent). Vad gäller kunskap om statliga stöd är det var tredje (34 procent) av de privata arbetsgivarna som uppger att de inte alls känner till statliga stöd, medan motsvarande andel för offentliga arbetsgivare är 16 procent.

Att offentliga arbetsgivare i högre utsträckning tycks känna till både vilka myndigheter de kan vända sig till och vilka statliga stöd som finns kan förklaras av att offentliga arbetsgivare ofta har HR-funktioner och personalavdelningar som arbetar mer strukturerat med rekrytering och arbetsmiljöfrågor, är mer vana vid att hantera regler, riktlinjer och samverkan med myndigheter och att det oftast finns ett uttalat samhällsuppdrag inom offentlig sektor som gör att kunskap och rutiner för att anställa personer med funktionsnedsättning utvecklas i högre grad.

Faktumet att stödåtgärder existerar är med andra ord inte tillräckligt – de måste också vara kända och tillgängliga. Den stora okunskapen, särskilt bland privata arbetsgivare, gör att många aldrig tar steget att ens pröva en rekrytering. Om detta hinder kan sänkas genom bättre information, enklare processer och synliga exempel, ökar

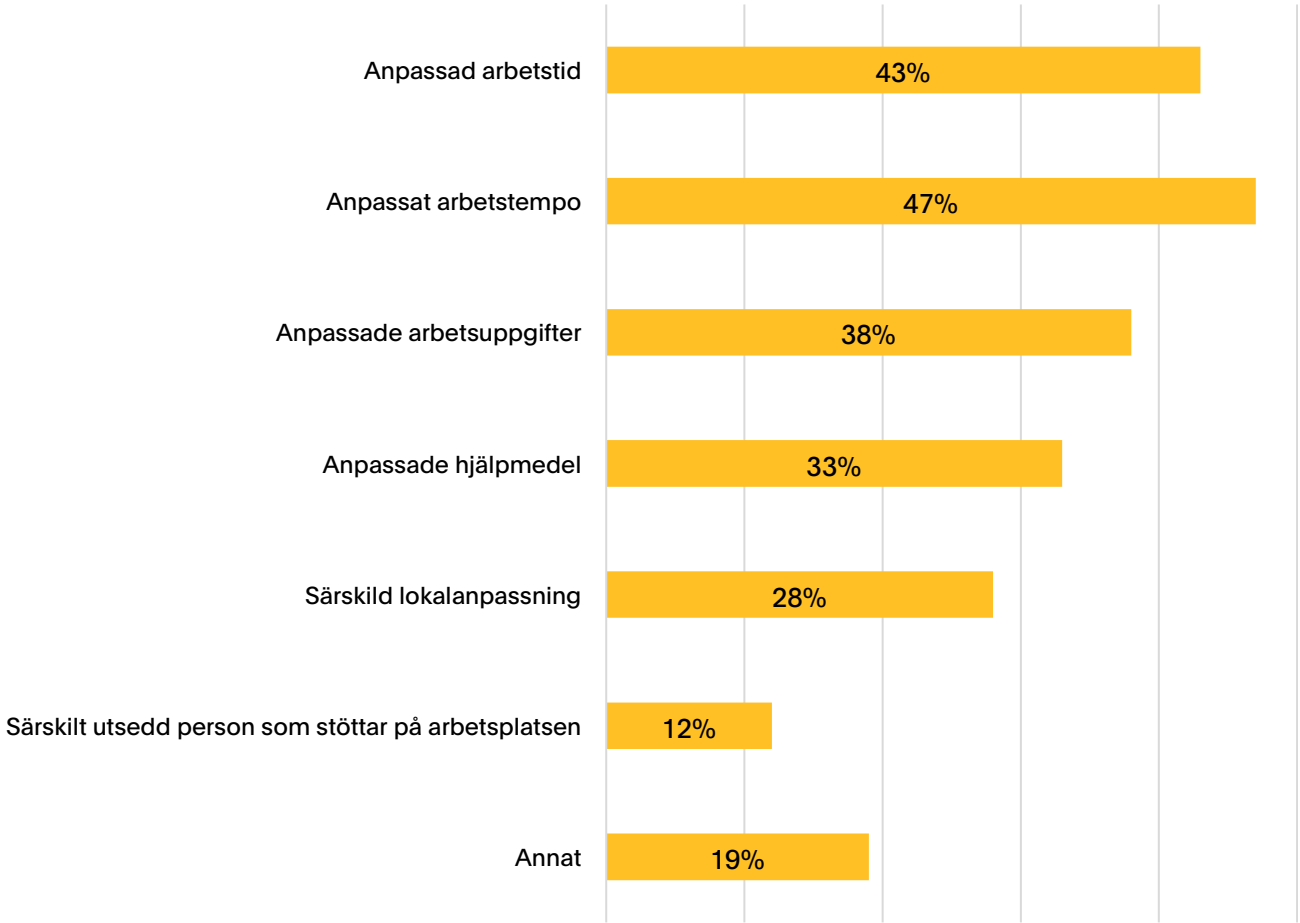
möjligheterna till en mer inkluderande arbetsmarknad för akademiker med funktionsnedsättning.

SKÄLIGA ANPASSNINGAR

Att ha en funktionsnedsättning innebär ibland behov av extra stöd och anpassning i arbetslivet, något som är extra märkbart för de akademiker med funktionsnedsättning som har nedsatt arbetsförmåga.

Arbetsgivare är enligt lag skyldiga att stötta medarbetare med skäliga arbetsanpassningar, för att förhindra sjukskrivning samt underlätta arbetsåtergång. Vad som anses vara skäliga anpassningar varierar dock, bland annat beroende på hur stor arbetsplatsen är. Stora arbetsgivare förväntas ha större resurser.

SYSSELSATTA AKADEMIKER MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING SOM MEDFÖR NEDSATT ARBETSFÖRMÅGA, 20–65 ÅR



Källa: SCB 2023

Ungefär sex av tio (60 procent) av akademikerna med funktionsnedsättning har nedsatt arbetsförmåga. Av dessa har nästan hälften (47 procent) anpassat arbetstempo och nästan lika många (43 procent) anpassad arbetstid. Något färre (38 rocent) har anpassade arbetsuppgifter. Omkring var tredje (33 procent) har anpassade hjälpmedel och drygt var fjärde (27 procent) har särskild lokalanpassning. Mer än var tionde (tolv procent) har en särskild utsedd person som stöttar på arbetsplatsen.

En återkommande förklaring till att anpassningar inte har beviljats är att arbetsgivare och ledning saknar kunskap och har felaktiga föreställningar om att det är kostsamt att anställa och bevilja anpassningar för personer med funktionsnedsättning. Samtidigt det kan vara svårt, både för den enskilde och för arbetsgivaren, att få en överblick över vilka former av anpassningar som finns och vilken myndighet som ansvarar för vad.

Vissa former av funktionsnedsättningar kräver att anställda behöver ge sig själva egenvård, samtidigt som tidspress, brist på lämpliga platser och avsaknad av rutiner försvårar, till exempel för medarbetare med diabetes:

> ”Jag har ett litet förråd av nödproviant för de stunder mitt blodsocker dippar. Jag har också reservdelar till min insulinpump, blodsockermätare och laddningskablar till mina aggregat. Jag behöver "sticka om" och desinficera. Jag brukar sköta det hela diskret, men i öppna landskap och med fri sittning blir det svårare både att gå undan och att förvara det viktiga.” Citat från fokusgrupp med Akavias medlemmar

Kontorslandskap och aktivitetsbaserad arbetsmiljö skapar problem även för akademiker med andra former av funktionsnedsättningar.

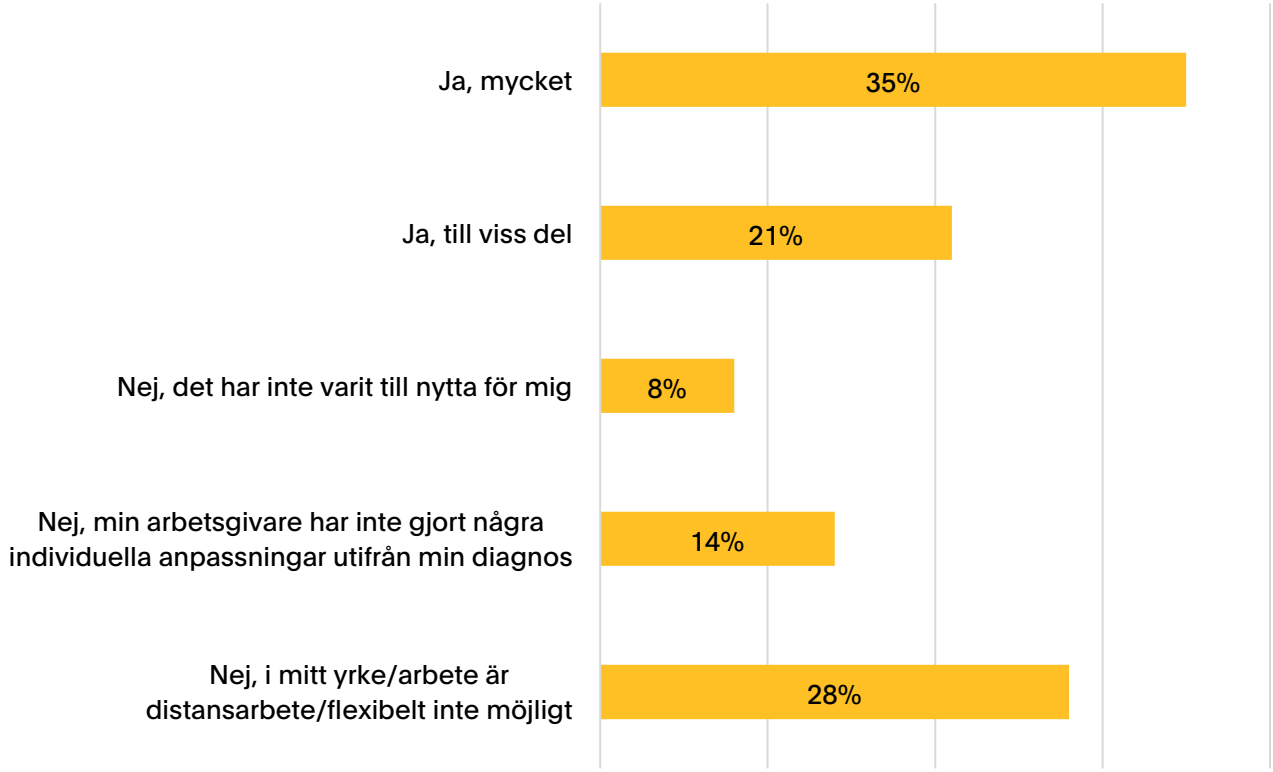
> ”På arbetsplatsen har vi inte fasta arbetsplatser. Det är inte möjligt för mig att själv montera de hjälpmedel jag behöver, vilket leder till ökad smärta. Det tar mycket energi, jag blir fortare mentalt uttröttad och presterar sämre, i och med det öppna landskapet samt stressen att det inte är rullstolsanpassat.” Citat från fokusgrupp med Akavias medlemmar

Ökad flexibilitet i arbetslivet är efterfrågat av många akademiker med funktions-nedsättningar, exempelvis vad gäller arbetstid, arbetsuppgifter och möjligheten att arbeta hemifrån, så att arbetsmiljön kan anpassas efter individens behov.

> ”Friheten att kunna jobba hemifrån är viktig. Dagsformen är svår att förutsäga när man är NPF. Även om jag vill komma in på vår obligatoriska måndag kanske det inte alltid är det bästa för min mentala hälsa och därmed prestation den dagen.” Citat från fokusgrupp med Akavias medlemmar

De flesta läkar- och rehabiliteringsbesök är förlagda till dagtid, vilket gör att anställda behöver vara frånvarande från arbetet och förlorar arbetstid. Det är ytterligare ett argument för flexibla tjänstgöringstider.

HAR MÖJLIGHET TILL DISTANSARBETE/FLEXIBLET ARBETE VARIT TILL NYTTA FÖR DIG SOM ARBETSTAGARE UTIFRÅN DIN DIAGNOS?



Källa: Attentions arbetsmarknadsrapport 2022

Attentions undersökning av akademiker med NPF visar att majoriteten drar nytta av möjligheten till flexibelt arbete. Detta tydliggjordes under pandemin när hela avdelningar arbetade på distans, ett arbetssätt som blev inkluderande och skapade samhörighet för många med funktionsnedsättning:

> ”När alla jobbade hemifrån var de en i mängden. De var närvarande varje dag på jobbet. Nu när allt fler går tillbaka skapas exkludering och utanförskap igen.” Citat från Ola Hendar, Funktionshindersombudsman Göteborg Stad

I flera studier lyfts möjligheten att arbeta hemifrån som ett exempel på främjande flexibilitet. Men för vissa individer kan distansarbete istället utgöra ett hinder för att utvecklas i arbetet och få ny kunskap, erfarenhet och social kontakt. Kravet att alltid vara nåbar och aldrig släppa jobbet kan även skapa stress. På så sätt kan en del

akademiker med funktionsnedsättning riskera en försämrad arbetsmiljö i och med det nya hybrida arbetslivet, visar Akavias arbetsmiljörapport från 2023.

ARBETSTEKNISKA HJÄLPMEDEL

Av de akademiker som har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, har var tredje anpassade hjälpmedel (SCB 2023). Tekniska arbetshjälpmedel är främjande ur flera aspekter; de gör det möjligt att jobba fler arbetstimmar, ökar närvaron på arbetsplatsen, förbättrar säkerheten och underlättar interaktion mellan medarbetare och arbetsgivare.

Det är dock inte självklart eller enkelt att få detta stöd. För att få ett hjälpmedel föreskrivet krävs samordning mellan olika aktörer. Det första året på arbetsplatsen ansvarar Arbetsförmedlingen för utredning och föreskrivning. Inledningsvis måste personen skriva in sig som arbetssökande på Arbetsförmedlingen, även om hen redan har en anställning; för att sedan kunna ansöka om, uppdatera, justera eller förbättra hjälpmedel. Efter det första året tar Försäkringskassan över handläggningen.

Det delade ansvaret mellan Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan vad gäller arbetstekniska hjälpmedel beskrivs som ett problem liksom att handläggningstiderna är långa på båda myndigheterna. Det kan ta sex till tolv månader att få rätt hjälpmedel. Många akademiker har därför inte sina arbetstekniska hjälpmedel på plats vid jobbstart trots att ansökan gjordes flera månader i förväg. Även arbetsgivare upplever problem med de långa väntetiderna.

> ”Ibland rundar vi systemet genom att köpa in själva. Vi skulle kunna få det betalt av Försäkringskassan men vi har inte tid att vänta. Men handlar det om stora summor då måste vi ju vänta för att det är försäkringar kopplade till, vi ska ju inte äga verktygen.” Citat från Louise Bergström, HR/rehabspecialist, Karolinska Universitetssjukhuset

Möjligheten att få hjälpmedel ser olika ut beroende på vem som handlägger ärendet och var i landet en bor. Hjälpmedel får dessutom inte tas med mellan olika regioner vilket gör det svårt att flytta och skapar geografiska inlåsningseffekter. Arbetshjälpmedel får bara användas på jobbet, inte på ideella förtroendeuppdrag på fritiden. Akademiker beskriver hur de måste bevisa att hjälpmedlet de behöver inte kommer nyttjas utanför jobbet. Vid arbetslöshet måste hjälpmedlen lämnas tillbaka för att sedan upprepa ansökningsprocessen vid nästa anställning.

För att överhuvud taget få anpassning behöver medarbetaren känna till vart hen ska vända sig med förfrågan, men det upplevs svårt att hitta information om tekniska hjälpmedel och hur ansökningsförfarandet går till. Osäkerhet vart man ska vända sig kan i sig utgöra en utmaning.

> ”Tolktjänst i arbetslivet är ofta rörigt och otydligt, särskilt när det gäller vem som bär ansvaret för kostnaderna – Arbetsförmedlingen eller Tolkcentralen. Detta skapar onödig stress och osäkerhet.” Citat från fokusgrupp med Akavias medlemmar

Dessutom faller det ofta på individen att koordinera olika insatser när tekniska hjälpmedel eller anpassning av arbetsplatsen behövs. De anpassningar som är svårast att få är kommunikationshjälpmedel, teknisk utrustning och parkeringsplats eller hiss.

> ”Jag har försökt få hjälp av någon arbetsterapeut, men det har varit omöjligt. Det har resulterat i att jag själv fått driva frågan om parkeringsplats med ansvariga för parkeringarna.” Citat från fokusgrupp med Akavias medlemmar

För att anpassningarna och stödet ska bli individanpassat behöver medarbetaren involveras i processen. Arbetsgivaren kan inte gissa vad anställda är i behov av. Samtidigt blir funktionshinder i arbetet ofta upp till individen med funktionsnedsättning att lösa, istället för att arbetsgivaren arbetar proaktivt med att säkerställa att funktionshinder inte förekommer på arbetsplatsen.

> ”Nu strular den enda hissen som är möjlig för mig att ta för att komma till toaletten respektive ut och in från min arbetsplats och det gör att man känner sig otrygg när man är på jobbet.” Citat från fokusgrupp med Akavias medlemmar

Utmaningar med anpassningar som inte fungerar kan ta mycket kraft för akademiker med funktionsnedsättningar. Individer riskerar att behöva lägga oproportionerligt mycket energi på att hantera brister i arbetsmiljön, i stället för att kunna fokusera på sina arbetsuppgifter.

> ”Ibland är dörröppnarna trasiga, men ingen annan felanmäler. Det får jag göra när jag kommer dit och upptäcker det. Allt sådant tar mycket tid och energi för mig.” Citat från fokusgrupp med Akavias medlemmar

En utredning från Inspektionen för socialförsäkringen visar även hur bristen på arbetshjälpmedel kan leda till utmattningsdepression och andra hälsoproblem, vilket i sin tur ökar risken för sjukskrivning.

Det är positivt att Arbetsförmedlingen har fått i uppdrag att öka arbetsgivares kännedom om de insatser som finns tillgängliga för anställda med funktionsnedsättning, liksom att fortsätta effektiviseringen att identifiera de funktionsnedsättningar som medför nedsatt arbetsförmåga.

Arbetsförmedlingen bör dessutom få i uppdrag att korta väntetiderna för arbetshjälpmedel, lönebidrag och personligt biträde och utreda en effektivare

handläggning av arbetshjälpmedel för att säkerställa en likvärdig tjänst oberoende av region och handläggare.

Akavia föreslår även en centralisering av hjälpmedelshantering för att öka mobiliteten och minska ojämlikheten i tillgången till stöd över landet. En nationell hjälpmedelscentral bör ta hand om övergripande tillgänglighetsfrågor; oavsett om det gäller studenter, arbetssökande eller personer i arbete.

Något som kan underlätta för medarbetare med funktionsnedsättningar är den nya europeiska tillgänglighetslag som började gälla i juni 2025. Enligt lagen behöver bland annat banker och webbutiker ta hänsyn till nya tillgänglighetskrav för digitala produkter och tjänster som säljs inom EU. Några av de områden som omfattas är till exempel e-böcker och e-läsare, datorer och operativsystem samt telefonitjänster och smarta mobiltelefoner. Eftersom lagen är så pass ny återstår att se i vilken mån den kommer att efterföljas.

OFFENTLIGA INKÖP

Det förekommer ofta kunskapsbrist hos kommuner och myndigheter att beakta arbetsmiljö och tillgänglighet vid inköp av verktyg och möbler. Ett tydligt exempel är när it-system köps in utan tillräcklig hänsyn till de anpassningar som anställda behöver för att kunna utföra sitt arbete effektivt och utan hinder. Det kan handla om allt från bristande stöd för skärmläsare, till svåranvända gränssnitt eller avsaknad av funktioner för kognitiv tillgänglighet.

Det är inte enbart ett problem för personer med funktionsnedsättning, utan påverkar alla, då otillgängliga system riskerar att skapa ineffektivitet, frustration och ökade kostnader för support och kompletterande lösningar.

Därför bör tillgänglighetsaspekter integreras som en självklar del i alla inköp – från behovsanalys till utvärdering av offerter. Det gäller både it-system och digitala verktyg liksom kontorsmöbler och inredning såsom justerbara bord och stolar, tydlig skyltning och god akustik.

PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ

Funktionsnedsättningar kan påverka arbetslivet socialt och mentalt. Mer än var fjärde akademiker med funktionsnedsättning (27 procent) tycker att de har för mycket kontakt med andra, bland akademiker utan funktionsnedsättning är siffran 16 procent (SCB 2021). Det är alltså nästan dubbelt så vanligt att akademiker med funktionsnedsättning upplever att de har för mycket kontakt med andra på jobbet. Upplevelsen är subjektiv och samma kontaktnivå kan upplevas mindre påfrestande för en person utan funktionsnedsättning, än för en anställd som till exempel urlakas på energi av ljud, samtal, fysiska och digitala möten och annat samröre med andra människor.

Förväntningarna att vara social på arbetstid och att samverka i grupper kan vara problematisk. Vissa svårigheter blir mer markanta när arbetslivet förändras:

> ”Livet med ett funktionshinder i arbetslivet har blivit tuffare. Tidigare om åren gjorde man bara sitt jobb och interagerade inte så mycket. Förr skulle man utföra – nu ska det samverkas. Och där sticker våra funktionshinder fram.” Citat från fokusgrupp med Akavias medlemmar

En del funktionsnedsättningar skapar indirekta sociala utmaningar som påverkar arbetsförmågan.

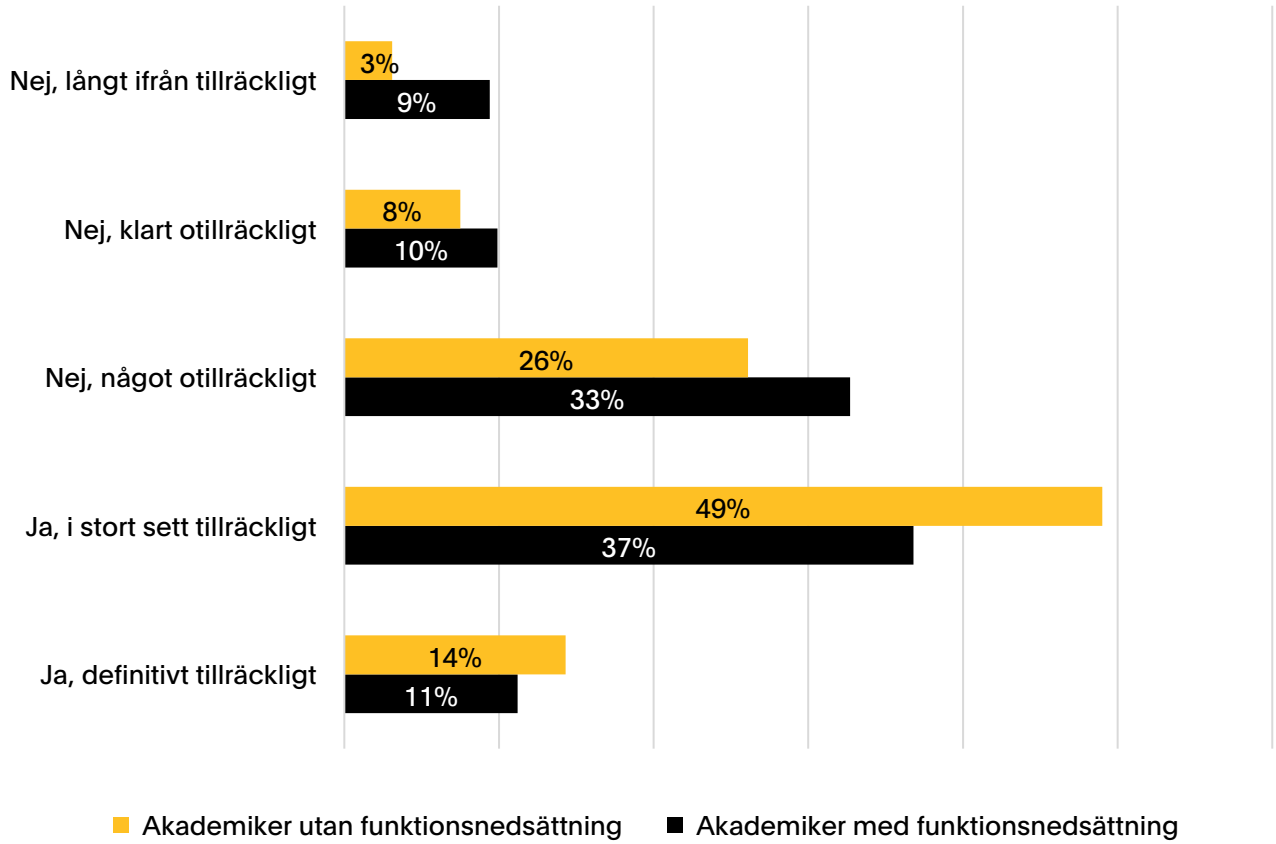
> ”Den sociala interaktionen på jobbet är ganska jobbig; att jag inte kan ta ögonkontakt, inte känner igen människor, att digitala möten kräver mycket energi osv, det blir en anspänning som dränerar mig på energi.” Citat från fokusgrupp med Akavias medlemmar

Möjligheten att få fokusera på enskilda arbetsuppgifter och en förståelse för att sociala inslag snarare tar än ger kraft och energi, skulle göra arbetslivet mer görligt för vissa akademiker med funktionsnedsättning.

HÄLSA VID FUNKTIONSNEDSÄTTNING

Akademiker med funktionsnedsättning sover sämre. Hälften svarar att de inte får tillräckligt med sömn (52 procent), jämfört med 38 procent av akademikerna utan nedsättning.

UTÖVER SÖMNEN, TYCKER DU ATT DU FÅR TILLRÄCKLIGT MED VILA/AVKOPPLING MELLAN ARBETSDAGAR?

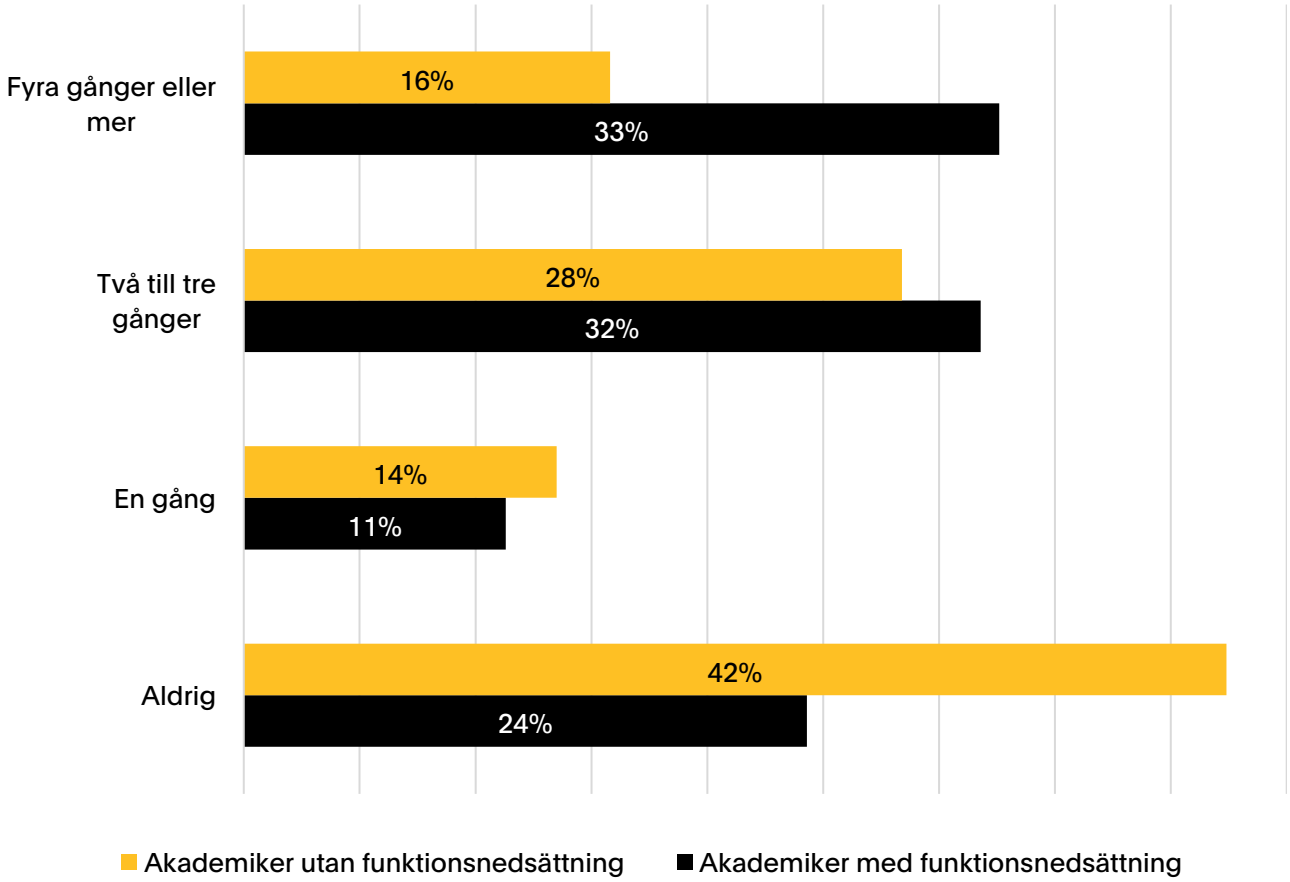


Källa: SCB, Andel sysselsatta akademiker 20–65 år 2021

Färre akademiker med funktionsnedsättning får även tillräckligt med vila och avkoppling mellan arbetsdagarna. Bland akademiker med funktionsnedsättning är det mer än hälften (52 procent) som inte får tillräckligt med återhämtning, till skillnad från akademiker utan funktionsnedsättning där drygt var tredje (37 procent) inte får lagom med avkoppling.

Akademiker med funktionsnedsättning arbetar oftare trots att de inte borde med tanke på sitt hälsotillstånd.

HUR MÅNGA GÅNGER UNDER DE SENASTE TOLV MÅNADERNA HAR DET HÄNT ATT DU ARBETAT TROTS ATT DU MED TANKE PÅ DITT HÄLSOTILLSTÅND EGENTLIGEN BORDE HA LÅTIT BLI?



Källa: SCB, Andel sysselsatta akademiker 20–65 år 2021

På frågan ”Hur många gånger under de senaste tolv månaderna har det hänt att du arbetat trots att du med tanke på ditt hälsotillstånd egentligen borde ha låtit bli?” är det dubbelt så många akademiker med funktionsnedsättning (33 procent) som har arbetat, jämfört med de utan nedsättning (16 procent).

Att inte få tillräckligt med vila och återhämtning i vardagen och att jobba trots att det går ut över måendet, kan få stora konsekvenser för individen och i förlängningen för arbetsgivaren och samhället. Minskad produktivitet och effektivitet är en möjlig följd liksom risk för ohälsa och sjukskrivningar. Vi vet redan att sjukskrivningstalen är höga för akademiker med funktionsnedsättning.

Anledningarna till att akademiker med funktionsnedsättning arbetar trots ohälsa varierar. Bland akademiker med funktionsnedsättning är det vanligare med förklaringar såsom ”Jag har inte råd att vara sjukskriven”, ”Jag vill inte bli ansedd som lat eller improduktiv”, ”Jag vill inte belasta mina arbetskamrater” och ”Jag vill

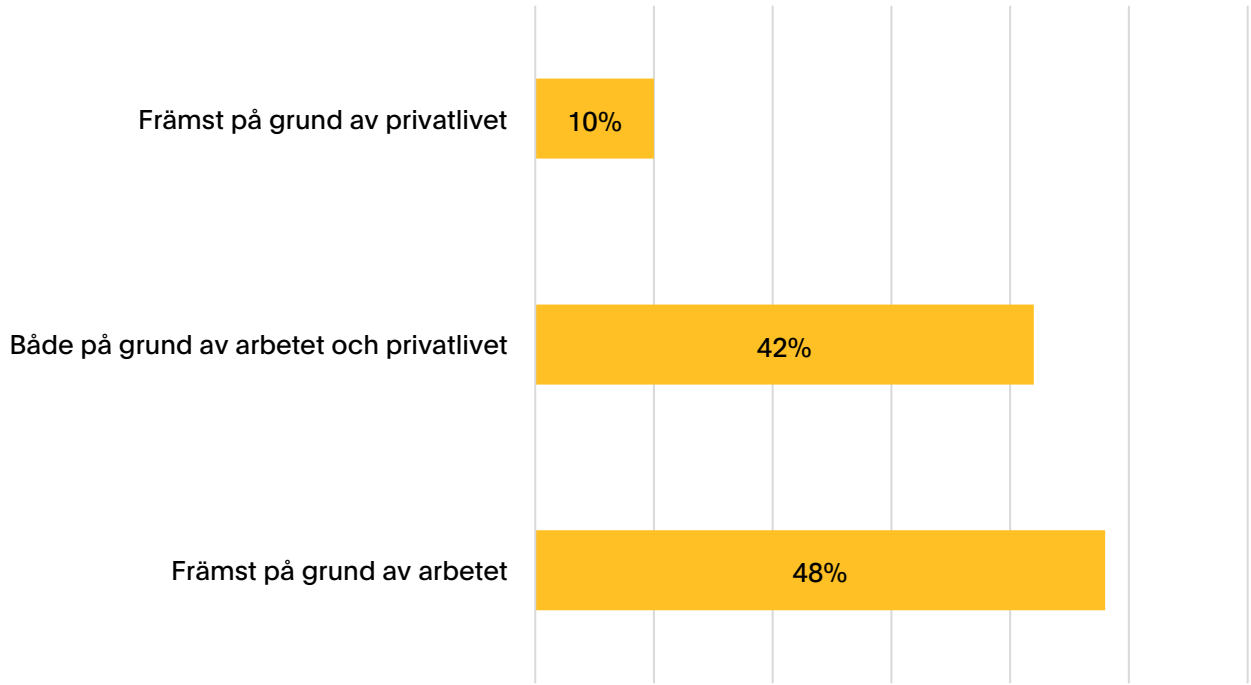
uppehålla kontakten med arbetskamraterna”. Bland akademiker utan funktionsnedsättning är det vanligare med svaret ”Ingen annan kan göra jobbet” (SCB 2021).

Akademiker med funktionsnedsättning är alltså mer måna om hur deras frånvaro uppfattas eller påverkar andra, medan anställda utan funktionsnedsättning fokuserar mer på hur sjukskrivningen går ut över själva arbetsuppgifterna.

SJUKSKRIVNING

Arbetet är den faktor som är den enskilt största orsaken till sjukskrivningar för utmattningssyndrom bland akademiker med funktionsnedsättningar.

ANLEDNINGAR TILL SJUKSKRIVNINGAR FÖR UTMATTNINGSSYNDROM



Källa: Akavias medlemsundersökning 2024

Fyra av tio (41 procent) av akademikerna med funktionsnedsättning har varit sjukskrivna för utmattningssyndrom. Av dessa har varannan (48 procent) främst varit sjukskriven på grund av arbetet och nästan lika många (42 procent) både på grund av arbetet och privatlivet. Tio procent har varit sjukskriven enbart till följd av privatlivet (Akavias medlemsundersökning 2024).

Allt fler anställda upplever negativ stress på arbetet, det vill säga en obalans mellan ökade krav och tillräckliga resurser i form av autonomi, lärande och socialt stöd. Utmattningssyndrom är en av de stressrelaterade diagnoser som har ökat kraftigt sedan 2010. Vissa psykosociala arbetsmiljöfaktorer ökar risken att utveckla

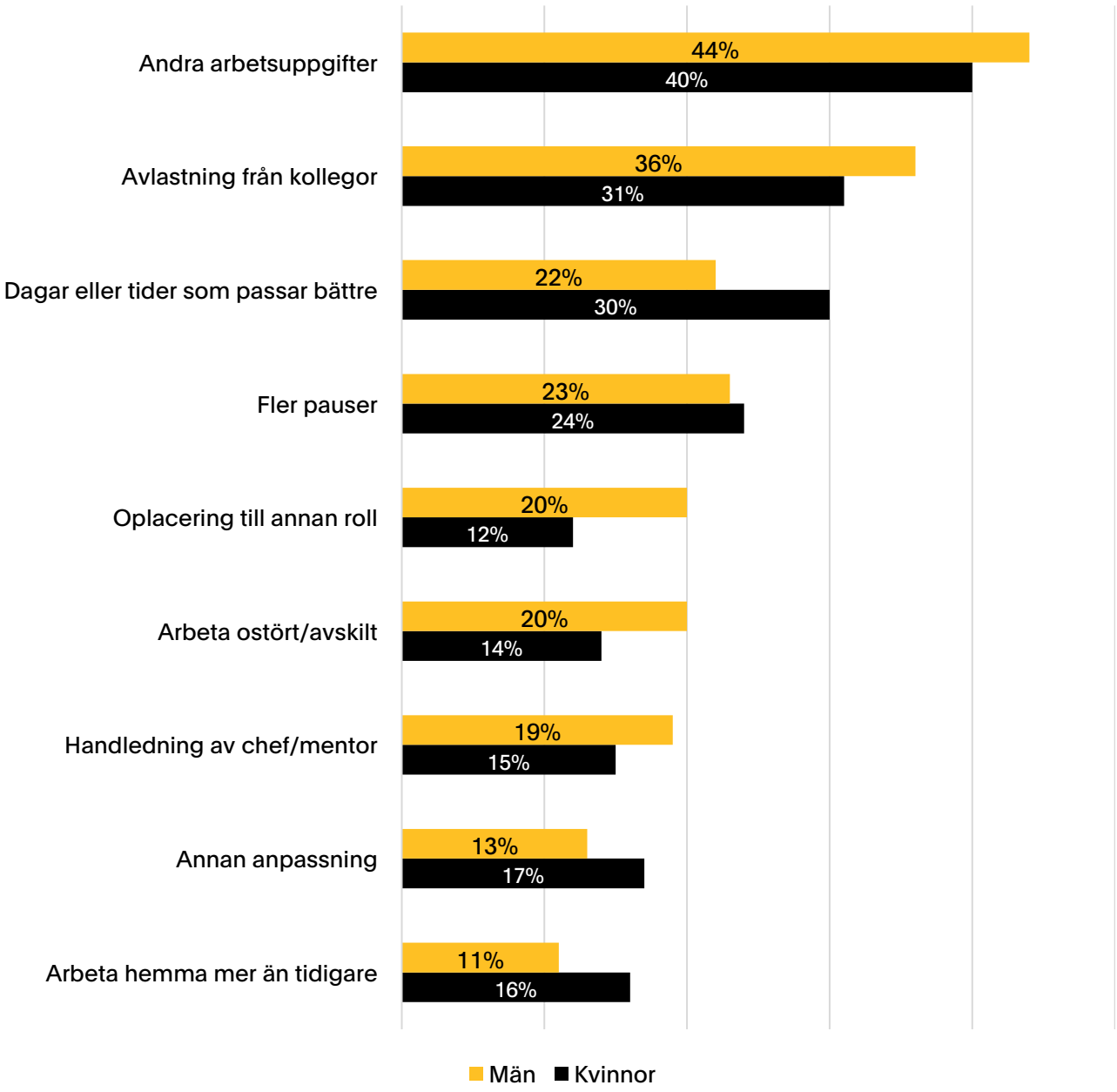
stressrelaterad ohälsa. Kombinationen höga krav och låg kontroll, obalans mellan ansträngning och belöning, bristande stöd i arbetsmiljön från chefen och kollegor samt osäkerhet i anställningen är faktorer som främst ökar risken för stress och utmattning. Detta är omständigheter som kan göra situationen ännu mer sårbar för akademiker med funktionsnedsättningar.

Höga krav på produktivitet, prestation och effektivitet i arbetslivet kan vara en anledning till sjukskrivningarna, menar Akavias förhandlare. Det sker även neddragningar i många branscher, vilket gör det svårare för medarbetare att få extra tid, anpassningar och stöd. För akademiker med funktionsnedsättning innebär detta en särskild utmaning, då individuella lösningar och hjälpmedel ofta är avgörande för att kunna arbeta på lika villkor. När resurser minskar väljer många arbetsgivare att tillämpa generella riktlinjer som utgår från normen, exempelvis att alla ska arbeta hemifrån två dagar i veckan och vara på plats tre, utan utrymme för avvikelser. Denna likriktning bortser från att en del medarbetare har behov av särskilda anpassningar, vilket i praktiken riskerar att underminera deras möjligheter till delaktighet och arbetsförmåga.

Facket kopplas ofta in sent i individärenden där arbetsgivaren redan vidtagit åtgärder, exempelvis varningar eller rehabiliteringsinsatser. I vissa fall framkommer då bakomliggande orsaker, såsom en funktionsnedsättning, som inte har identifierats tidigare.

> ”I takt med neddragningar och begränsade resurser finns en ökad risk att nödvändiga anpassningar uteblir, samtidigt som avvikelser från normen riskerar att tolkas som bristande vilja eller förmåga, snarare än som något som kräver förståelse och individuellt stöd.”
> Citat från Lina Palmborg, förhandlare och diskrimineringsansvarig Akavia

VILKA ANPASSNINGAR HAR DIN ARBETSGIVARE GJORT FÖR ATT DU SKA KUNNA KOMMA TILLBAKA TILL ARBETET?



Källa: Arbetslivsinriktad rehabilitering för sjukskrivna med stressrelaterad ohälsa – en utvärdering 2024/25:RFR1

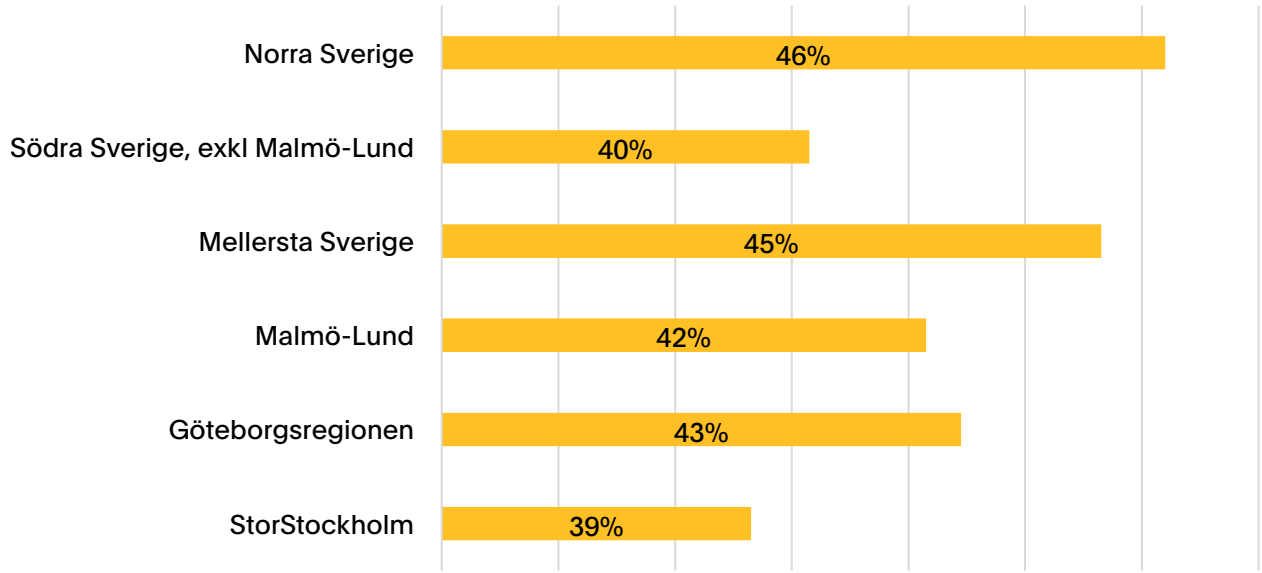
De vanligaste anpassningarna som arbetsgivare tillämpar när medarbetare rehabiliteras efter en stressrelaterad sjukskrivning är att erbjuda andra arbetsuppgifter respektive avlastning från kollegor. Dessa åtgärder kan dock vara otillräckliga eller missriktade om den sjukskrivna personen har en funktionsnedsättning. Konsekvensen kan bli att symptomen på stress åtgärdas, istället för att genom anpassningar förbättra själva förutsättningarna att fortsätta arbeta.

Det är vanligare att kvinnor med funktionsnedsättningar är sjukskrivna för utmattningssyndrom. Knappt hälften av kvinnorna (46 procent) och knappt var tredje man (29 procent) med funktionsnedsättning har varit sjukskriven av denna anledning (Akavias medlemsundersökning 2024). Även generellt är kvinnor oftare sjukskriva för utmattning, fyra av fem som sjukskrivs för utmattningssyndrom är kvinnor. Studier har lyft fram en högre grad av dubbelarbete bland kvinnor samt bristande jämställdhet, som förklaringar till kvinnors överrepresentation bland utmattningsdiagnoser. Kvinnor med funktionsnedsättningar möter dessutom ytterligare hinder; vardagliga aktiviteter och ansvar tar mer tid och energi när funktionsnedsättningen påverkar fysiska eller kognitiva förmågor. Det innebär att både arbetsliv och privatliv blir mer krävande, vilket ytterligare kan öka sårbarheten för stress och utmattning.

Sett till profession är det vanligast att kommunikatörer har varit sjukskrivna. Varannan kommunikatör med funktionsnedsättning (50 procent) har varit sjukskriven för utmattningssyndrom. Samma diagnos är minst vanligt bland samhällsvetarna, där fyra av tio (39 procent) har varit sjukskriven för utmattningssyndrom.

Sjukskrivning för utmattning är mer frekvent i offentlig sektor. I statlig sektor är det 43 procent och inom kommun/region 46 procent av akademikerna med funktionsnedsättning som har varit sjukskrivna för utmattning. I privat sektor har knappt fyra av tio (38 procent) av akademikerna med funktionsnedsättning varit sjukskrivna för utmattning. Att färre inom privat sektor är sjukskrivna behöver inte nödvändigtvis bero på att arbetsmiljön är mindre stressfull. Det kan också handla om att anställningar inom privat sektor ibland upplevs som mindre trygga, vilket kan påverka hur benägna medarbetare är att sjukskriva sig.

SJUKSKRIVEN FÖR UTMATTNINGSSYNDROM



Källa: Akavias medlemsundersökning 2024

Geografiskt förekommer sjukskrivningar oftare i mellersta och norra Sverige, där har knappt varannan (45 procent) av akademikerna med funktionsnedsättning varit sjukskriven för utmattning. Minst vanligt är det i Storstockholm; där har fyra av tio (39 procent) varit sjukskriven. En möjlig förklaring till skillnaden kan vara att tillgången till specialiserad vård, rehabilitering och psykosocialt stöd ofta är mer begränsad i glesbygd jämfört med storstadsområden. Långa avstånd, färre vårdinstanser och brist på specialistkompetens kan innebära att insatser för att förebygga utmattning sätts in senare eller är mindre effektiva. Det skulle kunna leda till längre eller mer frekventa sjukskrivningar.

En annan orsak till fler sjukskrivningar i övre halvan av landet kan vara att arbetslivet i glesbygd oftare präglas av mindre arbetsplatser, färre karriärvägar och ett smalare utbud av arbetsgivare. Det kan göra att akademiker med funktionsnedsättning har svårare att hitta ett arbete som ger anpassningar, vilket ökar risken att hamna i situationer där kraven överstiger ens resurser. I storstadsregioner finns en större variation av arbetsgivare, eventuellt mer flexibla tjänster och bättre möjligheter till anpassningar och distansarbete.

Ytterligare en faktor kan vara att det sociala klimatet och attityderna till psykisk ohälsa och funktionsnedsättningar varierar geografiskt. I mindre samhällen kan det finnas en starkare press att "klara sig själv" och mindre acceptans att visa svaghet, vilket kan fördröja hjälpsökande och förvärra symtom. I storstäder finns ofta större öppenhet kring psykisk ohälsa, vilket kan leda till tidigare stöd.

UTFYLLNAD AV SJUKPENNING

Vid sjukskrivning betalar arbetsgivaren sjuklön dag två till och med dag 14. Från dag 15 kan individen ansöka om sjukpenning från Försäkringskassan. I många kollektivavtal finns ett tillägg som innebär att arbetsgivaren fyller ut sjukpenningen upp till 90 procent av lönen.

Vissa kollektiv har emellertid en regel som styr vilka som kan få denna sjuklön. Enligt dessa kollektivavtal måste anställda vid anställningstillfället inlämna ett friskintyg. Avtalet stipulerar att om medarbetaren inte har lämnat in något friskintyg har individen inte rätt till sjuklön från dag 15.

> ”Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av tjänstemannen men denne på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har tjänstemannen inte rätt till sjuklön fr.o.m. den 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.” Citat från Svensk Handels tjänstemannaavtal

Avtalet innebär en risk för diskriminering, eftersom bestämmelsen missgynnar personer med vissa former av funktionsnedsättningar eller kronisk sjukdom som inte

kan uppvisa friskintyg och därmed riskerar att senare förlora rätten till sjuklön. När en egenskap kopplad till sjukdom används som grund för en sämre anställningsförmån kan det medföra diskriminering på grund av funktionsnedsättning. Eftersom bestämmelsen innebär en negativ särbehandling av personer med sjukdom eller funktionsnedsättning kan skrivningen vara diskriminerande.

SJUKERSÄTTNING

Sjukersättning är en ersättning till personer i arbetsför ålder som har en sjukdom eller funktionsnedsättning som gör att de aldrig kommer att kunna arbeta heltid.

Psykiatriska diagnoser är den vanligaste orsaken för de som får sjukersättning, därefter kommer sjukdom och smärta i rörelseorganen respektive sjukdomar i nervsystemet. 2024 fick cirka 220 000 personer sjukersättning, av dessa var ungefär sju procent akademiker, det vill säga 15 850 personer.

Sjukersättningen gäller enbart fram till 65 års ålder, samtidigt som riktåldern för allmän pension kommer höjas när den förväntade medellivslängden ökar. Försäkringskassan bör därför få i uppdrag att möjliggöra sjukersättning även senare i livet. Många akademiker med funktionsnedsättning har både vilja och möjlighet att fortsätta arbeta efter 65 års ålder, men riskerar att stå utan ekonomisk trygghet eftersom dagens regler för sjukersättning då inte gäller. Det skapar en osäkerhet som kan avskräcka från att vara kvar i arbetslivet.

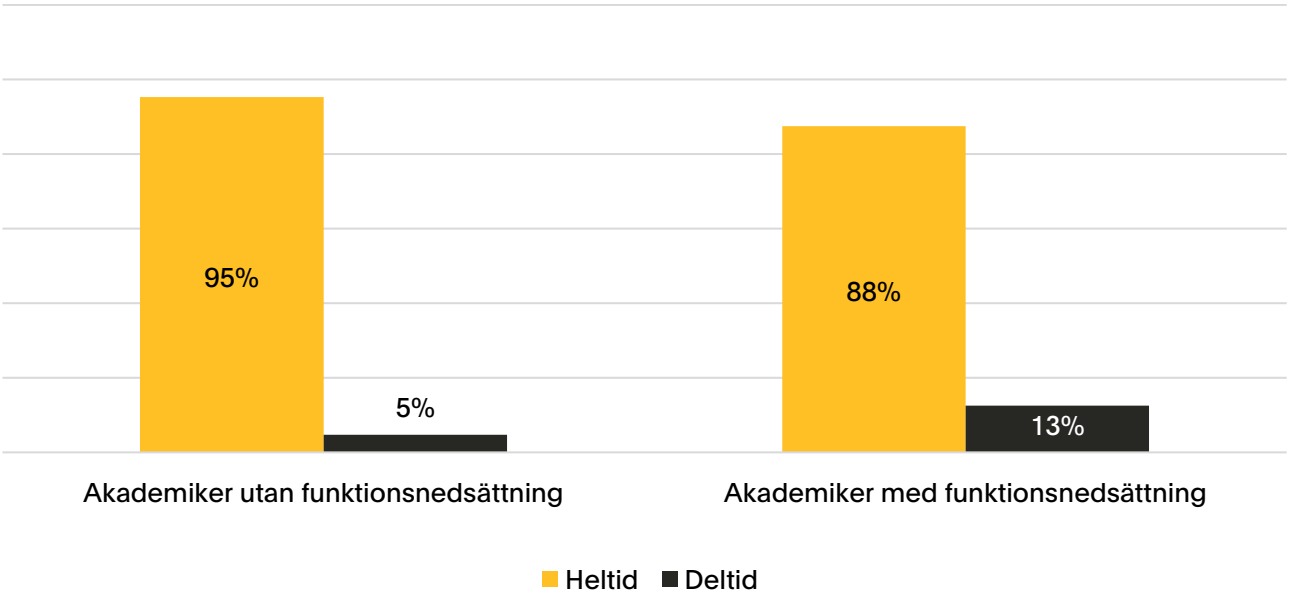
Det skulle visserligen kunna uppfattas som orättvist att personer med sjukersättning då inte behöver ta ut pension efter 65 års ålder, medan deltidsanställda ofta tvingas göra det för att klara ekonomin. Men skillnaden handlar om skilda förutsättningar. Personer med sjukersättning har en varaktigt nedsatt arbetsförmåga och saknar möjlighet att öka sin inkomst genom arbete. För dem handlar förlängd sjukersättning inte om en förmån, utan om grundläggande ekonomisk trygghet.

Genom att införa sjukersättning även efter pensionsåldern skapas bättre incitament för ett längre arbetsliv och ett tryggare skyddsnät. Detta är särskilt relevant nu när samhället efterfrågar att fler arbetar längre för att möta utmaningarna med en åldrande befolkning. Akademiker investerar många år i utbildning och kan ofta bidra med hög kompetens långt upp i åldrarna. Därför behövs en modernisering av regelverket som speglar dagens arbetsmarknad och livslängd.

ARBETSTID

Akademiker med funktionsnedsättning arbetar oftare deltid än akademiker utan funktionsnedsättning.

ARBETADE DU HELTID ELLER DELTID UNDER OKTOBER 2024?



Källa: Akavias medlemsundersökning 2024

Bland akademiker med funktionsnedsättning arbetar drygt var tionde deltid (tolv procent), jämfört med var tjugonde (fem procent) akademiker utan funktionsnedsättning (Akavias medlemsundersökning 2024). Det är inte förvånande eftersom en funktionsnedsättning kan göra att medarbetaren behöver lägga mer tid på återhämtning och vila, något som kan bli mer aktuellt om inte stöd och anpassningar finns i tillräcklig omfattning.

Det allmänna kravet att arbeta heltid är en utmaning för många akademiker med funktionsnedsättning. En anställd kan vara kompetent och skicklig, men klarar inte av att jobba 40 timmar i veckan eller mer. Normen att arbeta 100 procent blir då ett problem eftersom det finns få utlysta tjänster för akademiker med flexibel tjänstgöringsgrad.

Möjligheten att arbeta deltid är inte självklar och ingen rättighet, något som påverkar möjligheten att göra karriär och ta sig vidare i arbetslivet.

> ”Jag har känt att det [byta jobb] är helt omöjlig sak för mig att ge mig på. Jag ser ju jobb som utannonseras, men de är alltid på heltid, och jag jobbar bara 50 procent. Hur gör jag då?” Citat från fokusgrupp med Akavias medlemmar

Många branscher efterfrågar arbetskraft men hittar inte rätt person att anställa, samtidigt som aktiva akademiker med funktionsnedsättning känner sig inlåsta på arbetsplatsen för att de behöver deltidstjänster.

> ”Sedan 20 år tillbaka jobbar jag 50 procent, pga. en hjärnoperation föranledd av en hjärntumör. Jag är fortfarande produktiv och lika ’smart’ och jobbar med kvalificerade uppgifter. Tyvärr måste jag sova en stund varje eftermiddag, vilket gör det omöjligt att jobba heltid och byta arbete.” Citat från fokusgrupp med Akavias medlemmar

Att kunna röra sig mellan olika organisationer, uppleva glädjen i att byta jobb och få större löneökning ses i princip som omöjligt för individer som är deltidsarbetande.

Synen på arbetstid skulle behöva utmanas. Idag uppfattas arbetsvillkoren stelbenta och inte anpassade till olika behov av arbetstid och arbetsförmåga. Lösningen kan vara flexibel tjänstgöring och ett flexibelt socialförsäkringssystem där anställda kan arbeta olika mycket över tid och få bidrag vid behov.

> ”Jobbonärer kan ses som ett föredöme, de har ofta stor frihet att jobba när och med vad de vill, ett synsätt som borde kunna användas under hela arbetslivet, inte bara för pensionärer.” Citat från Nicklas Mårtensson, ordförande Funktionsrätt Sverige

Ytterligare en lösning är att arbetsgivare erbjuder förtroendearbetstid, där fokus ligger på prestation, leverans och resultat snarare än på exakt antal arbetade timmar. Det kan jämföras med hur konsulter bedöms – där är det värdet av det som levereras som är avgörande, inte hur många timmar som lagts ner.

Ett annat alternativ är att införa ett individuellt konto, som ger anställda möjlighet att själva välja om de vill växla lön mot kortare arbetstid eller extra semester. När ett sådant system skrivs in i kollektivavtalet gör arbetsgivaren en årlig avsättning som individen kan använda på tre olika sätt:

- Förkortad arbetstid – värdet kan tas ut i form av färre arbetstimmar per dag eller som hela lediga dagar.
- Lön – värdet kan tas ut som vanlig kontant ersättning.
- Pension – värdet kan avsättas till framtida tjänstepension.

Ett individuellt konto ger alltså flexibilitet där de som vill och kan arbeta fullt ut gör det, samtidigt som andra kan välja mer ledighet eller pensionsavsättning utifrån sina behov och förutsättningar.

Akademiker med funktionsnedsättning efterfrågar även mer flexibla sjukersättningsnivåer från Försäkringskassan. De nuvarande ersättningsnivåerna

ligger på 75, 50 och 25 procent av det arbete personen hade vid insjuknandet. För någon som kämpar med rehabilitering efter till exempel en hjärnskada kan det vara en omöjlighet att gå direkt från 50 till 75 procent. Att öka med tio timmar över en natt blir ett för stort kliv.

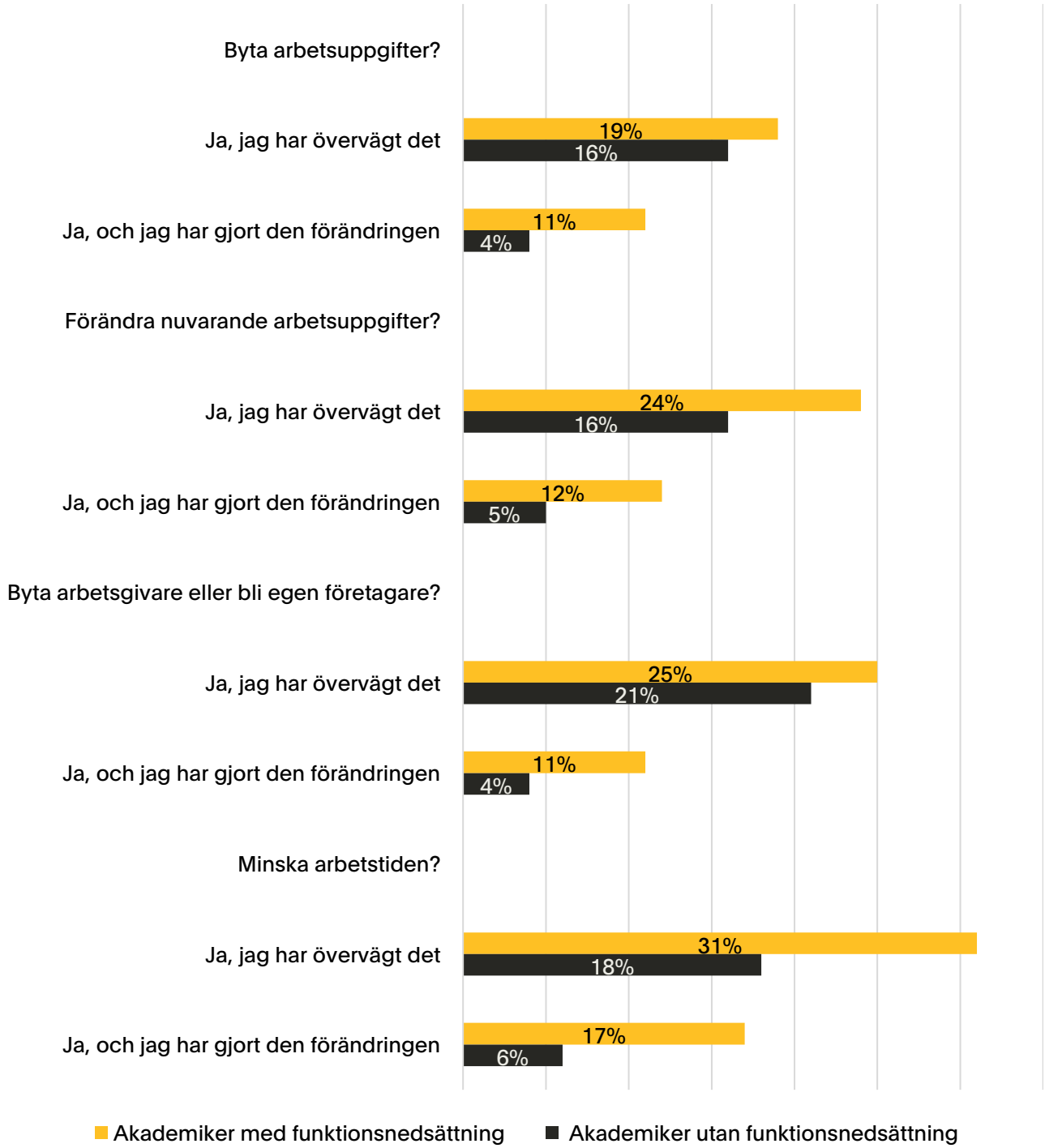
> ”Det borde finnas mindre steg, helst flexibla, med möjlighet att öka sin arbetstid tex två timmar/vecka, som ger motsvarande minskning av ersättningen från Försäkringskassan.” Citat från fokusgrupp med Akavias medlemmar

Reglerna vid föräldraledighet är mer flexibla och kan användas som inspiration för personer med deltidssjukersättning. Att öka arbetstiden stegvis ger större möjlighet för akademiker att producera mer, ta mer ansvar och därmed öka sin lön och välbefinnande.

FÖRÄNDRINGAR I ARBETSSITUATIONEN

Akademiker med funktionsnedsättning har i större utsträckning gjort förändringar i sitt arbetsliv på grund av hälsoskäl, jämfört med akademiker utan funktionsnedsättning.

HAR DU AV HÄLSOSKÄL UNDER DET SENASTE ÅRET ÖVERVÄGT ATT…



Källa: SCB, sysselsatta akademiker med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga 20–65 år 2021

I en jämförelse har akademiker med funktionsnedsättning oftare bytt arbetsuppgifter (elva procent jämfört med fyra procent), förändrat sina arbetsuppgifter (tolv procent jämfört med fem procent), bytt arbetsgivare eller blivit egen företagare (elva procent jämfört med fyra procent) och minskat sin arbetstid (17 procent jämfört med sex procent).

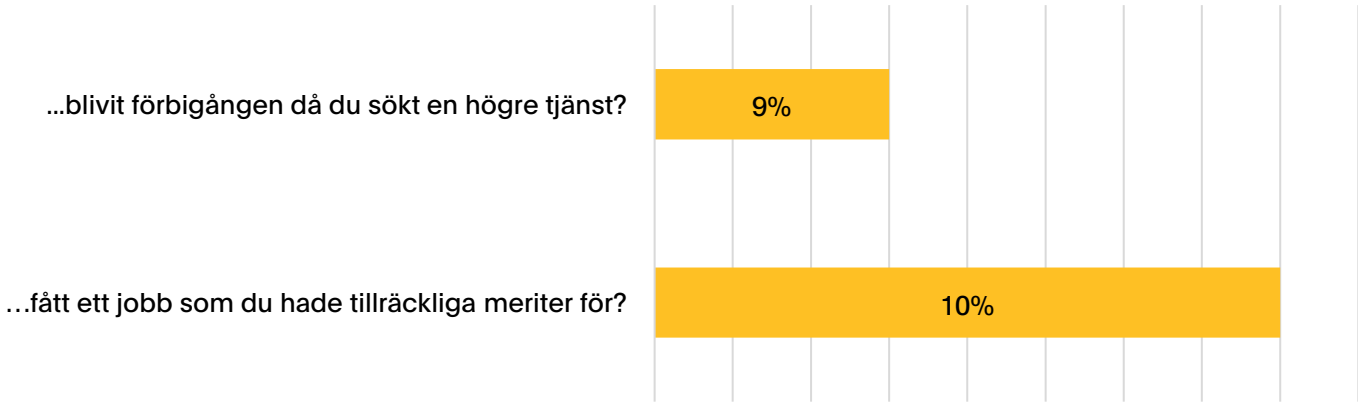
Samtidigt tycker var fjärde akademiker (24 procent) att förändringarna inte har medfört någon förbättring i arbetsmiljön av de förhållanden som påverkade hälsan negativt. Detta skiljer sig mycket från de akademiker utan funktionsnedsättning som gjort förändringar i arbetslivet på grund av hälsan. Bland dem är det bara knappt var tionde (tio procent) som är missnöjd med ändringarna utifrån ett hälsoperspektiv. Fler akademiker med funktionsnedsättning har alltså gjort arbetsförändringar på grund av hälsan, men färre är nöjda med resultatet.

Siffrorna visar att akademiker med funktionsnedsättning oftare har bytt arbetsgivare eller blivit egenföretagare på grund av hälsoskäl, jämfört med akademiker utan funktionsnedsättning. Det är inte känt hur föredelningen mellan *bytt arbetsgivare* respektive *blivit företagare* ser ut, men både organisationer och medlemmar vittnar om att många akademiker med funktionsnedsättning väljer att starta företag för att lättare kunna bestämma över arbetsuppgifter och arbetstempo och få möjlighet att anpassa arbetsvardagen efter mående och energinivå.

REKRYTERING

Rekryteringsprocessen kan vara en extra känslig upplevelse för de av oss som har en funktionsnedsättning.

HAR DU NÅGON GÅNG UPPLEVT ATT DU PÅ GRUND AV DIN FUNKTIONSNEDSÄTTNING INTE…



Källa: SCB, sysselsatta akademiker med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga 20–65 år 2022

Bland akademiker med funktionsnedsättningar som medför nedsatt arbetsförmåga har nästan var tionde (tio procent) upplevt att de på grund av sin funktionsnedsättning inte har fått ett jobb som de hade tillräckliga meriter för. Åtta procent har blivit förbigångna när de har sökt en högre tjänst.

Funktionsrättsorganisationer beskriver hur rekryteringar av akademiker med funktionsnedsättningar ofta fokuserar på hjälpmedel, hinder och själva funktionsnedsättningen, istället för arbetsuppgifterna, kompetens och erfarenhet. På anställningsintervjuer uppmärksammas funktionsnedsättningar, hjälpmedel och lönebidrag snarade än arbetsförmåga och om personen passar för tjänsten.

> ”På anställningsintervju får många berätta mer om sin ledarhund, sin käpp eller rullstol – än det jobb de är tänkta att utföra eller den erfarenhet de har. Många lämnar intervjun med känslan; här vill jag inte vara, de såg ju inte min kompetens, de såg bara mina hinder.”
> Citat från Ola Hendar, Funktionshindersombudsman Göteborg Stad

Akademiker med funktionsnedsättningar efterfrågar fackligt stöd om rättigheter och möjligheter i arbetslivet och att förhandlare och förtroendevalda har kunskap om funktionsnedsättningar, arbetsgivarens skyldigheter och olika stödsystem.

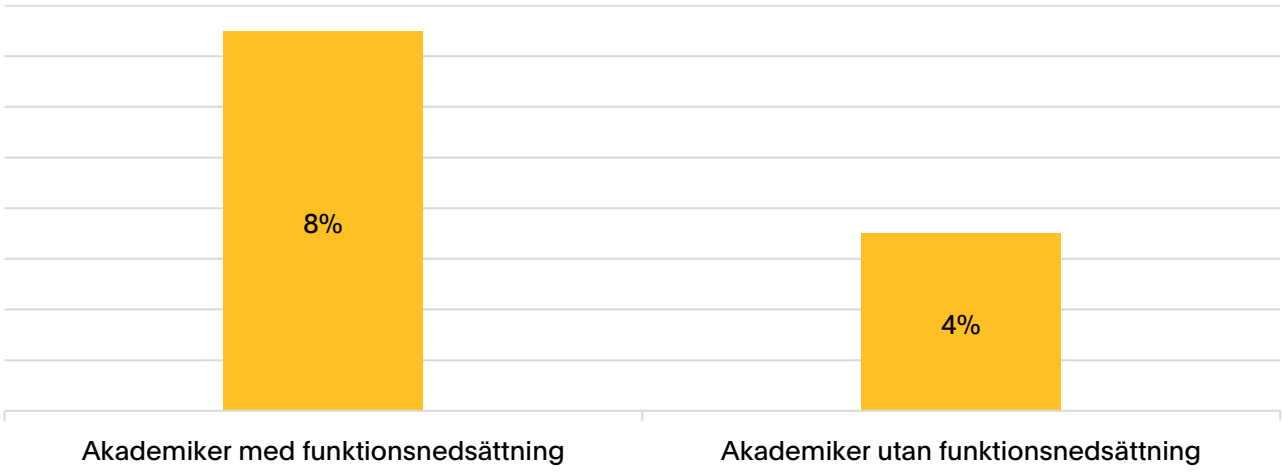
> ”När i rekryteringen ska jag berätta om mina behov? Och om jag redan har ett jobb; hur ska jag ta upp med chefen att jag behöver ett visst stöd? Hur funkar det med anpassningar, vad måste arbetsgivaren ordna och vad är en bonus? Sånt önskar jag att facket har bättre koll på och kan vara bollplank kring.” Citat från fokusgrupp med Akavias medlemmar

Det finns även önskemål om särskilda forum för erfarenhetsutbyte där medlemmar kan dela utmaningar och lösningar med varandra och stärka den kollektiva rösten för akademiker med funktionsnedsättningar.

ARBETSLÖSHET

Arbetslöshet är dubbelt så vanligt bland akademiker med funktionsnedsättning.

ANDEL ARBETSLÖSA



Källa: SCB, sysselsatta akademiker med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga 20–65 år 2023

Åtta procent av akademikerna med funktionsnedsättning är arbetslösa, bland övriga akademiker är siffran fyra procent. Att personer med funktionsnedsättning är arbetslösa i högre utsträckning är oroande. Det kan både bero på fördomar och diskriminering i rekryteringsprocesser och en oförmåga att anpassa arbetslivet så att alla får samma möjlighet att vara delaktiga och bidra.

Inom vissa branscher finns det även normer och en organisationskultur som leder till att personer med funktionsnedsättningar har svårt att få erkännande. Exempelvis visar både en brittisk och en australiensisk studie att intervjupersonerna, som arbetade inom akademin, hade sämre möjligheter att behålla sitt arbete och göra karriär.

Akademiker med funktionsnedsättning arbetar mer sällan i yrken med krav på högskolekompetens eller fördjupad högskolekompetens. Samtidigt anser akademiker med funktionsnedsättning i högre grad att de har för svåra arbetsuppgifter. Var femte (21 procent) uppger att de har alldeles för svåra arbetsuppgifter, till skillnad från akademiker utan funktionsnedsättning, där 15 procent tycker samma sak (SCB 2021).

Resultatet beskriver ett dubbelt problem som drabbar akademiker med funktionsnedsättning. Dels ett underutnyttjande av kompetens, där de trots högskoleutbildning mer sällan arbetar i yrken där sådan utbildning efterfrågas. Dels överkrav i arbetet, där de oftare upplever att arbetsuppgifterna är för svåra, vilket antyder att arbetsgivaren kanske inte ger tillräcklig anpassning eller stöd för att arbetet ska vara hanterbart – oavsett nivå. Det kan också spegla att rollen inte är utformad med tillgänglighet i

åtanke, vilket gör att arbetsuppgifterna, även om de är ”formellt enklare”, ändå är krävande i praktiken för den som har en funktionsnedsättning.

För individen kan det leda till psykisk ohälsa och stress där en upplevd obalans mellan förväntningar och resurser ökar risken för utbrändhet och nedsatt självkänsla. Att inte få arbeta på sin utbildningsnivå kan även hämma individens långsiktiga yrkesmässiga utveckling.

Ett underutnyttjande av högutbildade individer med funktionsnedsättning innebär också ett slöseri med kompetens. För samhället blir konsekvensen lägre skatteintäkter och ökade kostnader för sjukförsäkringssystem, arbetslöshetsersättning och stödinsatser.

Riksrevisionen har granskat arbetsmarknadsinsatserna för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Det visar sig att var tionde person som är inskriven på Arbetsförmedlingen får vänta över tre år på att få sin funktions-nedsättning identifierad. Dock garanterar inte identifiering att rätt insats sätts in. Hälften av dem som fått sin arbetsförmåga identifierad hos Arbets-förmedlingen saknar varaktigt insatser eller aktiviteter. Dessutom används insatserna som ska kompensera för nedsättningen i arbetsförmåga bara i begränsad omfattning, och de avsatta medlen nyttjas inte helt.

SKILLNAD PÅ ANSTÄLLDA OCH ARBETSSÖKANDE

Det är stor skillnad på hur personer med funktionsnedsättningar bemöts beroende på om de redan är anställda eller om de söker en ny tjänst. När det gäller befintliga medarbetare är arbetsgivare ofta beredda att göra stora anpassningar, men när det handlar om liknande behov hos en arbetssökande finns inte alls samma inställning.

> ”När en medarbetare råkar ut för olycka eller allvarlig sjukdom, blir sjukskriven och sedan kommer tillbaka eller behöver rehabilitering, då är arbetsgivare oftast snabba med att anpassa arbetstider, arbetsplatsen, transporter. Men vänder vi på det, att någon söker jobb och sitter i rullstol är det tvärtom. De möts inte med flexibilitet vad gäller arbetets utförande eller erbjuds olika stöd. Det är samma människor men märklig uppdelning och onödigt stor skillnad på hur vi behandlar varandra.” Citat från Ola Hendar, Funktionshindersombudsman Göteborg Stad

Detta bekräftas av studier som visar att statsägda företag ofta har resurser i form av strategier, HR-avdelningar och företagshälsovård, men att sådana resurser tenderar att fokusera mer på att få tillbaka anställda i arbete efter sjukskrivning, än på rekrytering av personer med funktionsnedsättningar.

> ”Det är lättare att få förståelse om det är under en sjukskrivningsperiod, än om vi pratar om anpassningar som ska vara efter att en sjukskrivning är avslutad eller det har inte ens funnits någon sjukskrivning, men det finns ändå ett anpassningsbehov.” Citat från Louise Bergström, HR/rehabspecialist, Karolinska Universitetssjukhuset

När behovet framkommer vid en rekrytering är bemötandet inte lika inkluderande, vilket gör att akademiker som har en funktionsnedsättning sedan tidigare inte får samma chans i arbetslivet.

Ytterligare en utmaning i ansökningsprocessen till en tjänst är synen på ideellt engagemang i en funktionsrättsorganisation. Förtroendeuppdrag och erfarenhet från ideella organisationer ses vanligtvis som en bra merit i rekryteringssammanhang. Om uppdraget har skett i en funktionsrättsorganisation uppfattas det dock inte alltid som en användbar merit, eftersom det antyder eller avslöjar att personen har en funktionsnedsättning, vilket ses som något negativt vid jobbsökande.

AI-system som används vid rekrytering kan förstärka diskriminering genom inbyggda algoritmer som premierar mainstream-beteenden, sorterar bort avvikande beteenden och förstärker de beteenden som är vanligast, trots att det inte behöver vara de egenskaper som behövs i tjänsten. Det kan också göra att röstigenkänning och talfel inte fungerar.

Både personliga tester och rekryteringsverktyg som arbetsgivare använder sig av, behöver bli mer tillgängliga. I dagsläget blir tröskeln att söka arbete för stor, för personer som till exempel är beroende av skärmläsare.

> ”För att ens kunna söka jobb behöver olika rekryteringssystem vara kompatibla med skärmläsare, liksom olika slags tester. Till exempel kan man inte lägga mönster om man inte ser.” Citat från Nicklas Mårtensson, ordförande Funktionsrätt Sverige

Funktionsrätt Sverige påpekar även att de arbetsmarknadspolitiska programmen främst är inriktade på arbetssökande. Det behövs kontinuerliga insatser som stöttar både arbetsgivare och anställda, även efter själva anställningsprocessen.

LÖNEBIDRAG

Personer med funktionsnedsättningar som medför nedsatt arbetsförmåga kan ha rätt till lönebidrag. Lönebidraget är en ekonomisk ersättning till arbetsgivare som kompenserar för de anpassningar som kan behövas på arbetsplatsen och för den minskade produktivitet som en funktionsnedsättning innebär. Enligt Arbetsförmedlingen var det i januari 2025 cirka 4000 personer med funktionsnedsättning och eftergymnasial utbildning som fick lönebidrag.

Vid lönebidrag görs en överenskommelse mellan arbetsgivaren och Arbetsförmedlingen om vilka utvecklingsinsatser och anpassningar som behövs.

Arbetsförmedlingen kontrollerar dock inte tillräckligt effektivt att överenskommelsen följs eller att personen med lönebidrag inte utnyttjas, något som även Riksrevisionen har konstaterat.

> ”Det finns därmed en uppenbar risk att en redan sårbar grupp på arbetsmarknaden utnyttjas - och används i kriminella sammanhang, vilket blir ett missbruk av offentliga medel som minskar förtroendet för offentlig verksamhet.” Citat från Sofia Söderberg, chefsjurist Naturvetarna

I syfte att motverka missbruket rekommenderas Diskrimineringsombudsmannen samarbeta med Arbetsförmedlingen i syfte att förbättra översynen av arbetssituationen för personer med lönebidrag.

Det finns även andra utmaningar med lönebidrag som skapar onödiga risker för personer med funktionsnedsättning. Medan lönebidrag för anställning omfattas av LAS (LAS står för Lagen om anställningsskydd, och reglerar till exempel anställningsformer, uppsägningstid, turordningsregler och företrädesrätt) omfattas lönebidrag för utveckling i anställning, *inte* av LAS. Det senare är en insats som används för att stärka en individs förutsättningar att komma närmare arbetsmarknaden, ofta i syfte att senare övergå i reguljär anställning.

Att lönebidrag för utveckling i anställning inte omfattas av LAS kan göra att personer med funktionsnedsättning systematiskt hamnar i sämre anställningsvillkor – trots att insatsen är avsedd att främja inkludering. Det riskerar att skapa otrygghet och ett beroende av tillfälliga insatser utan reell integration på arbetsmarknaden.

Nivån för lönebidraget har inte anpassats till den ekonomiska utvecklingen de senaste åren. Sedan 2020 har ersättningsbeloppet varit oförändrat, trots att både inflationen och de allmänna kostnaderna för arbetsgivare har ökat markant. Detta innebär i praktiken att det ekonomiska stödet har tappat i värde. Det som tidigare kunde täcka en viss del av lönekostnaden täcker nu en betydligt mindre andel.

Konsekvensen blir att det blir mindre ekonomiskt attraktivt för arbetsgivare att anställa med lönebidrag – särskilt i lågkonjunktur eller inom verksamheter med begränsade marginaler. För individen med nedsatt arbetsförmåga riskerar det att minska chanserna till arbete och leder till ökad marginalisering på arbetsmarknaden. Om syftet med lönebidraget är att sänka trösklarna till arbete, krävs att stödnivåerna hålls aktuella i förhållande till det verkliga kostnadsläget.

> ”Taket på lönebidraget behöver höjas.” Citat från Nicklas Mårtensson, ordförande Funktionsrätt Sverige

Även Arbetsförmedlingens långa handläggningstider av lönebidrag är ett problem, eftersom de i vissa fall uppgår till över 300 dagar, visar Svenskt Näringslivs rapport.

INLÅSNING

Det är inte självklart att akademiker med funktionsnedsättningar får det stöd och de anpassningar som behövs. De som å andra sidan har turen att jobba hos en förstående och flexibel arbetsgivare kan uppleva ett annat problem; att de undviker att byta arbete på grund av osäkerhet att inte få samma stöd någon annanstans.

> ”Det försvårar byte av arbetsgivare när man väl har ordnat allt och fått förståelse för behov och hinder.” Citat från fokusgrupp med Akavias medlemmar

För akademiker *utan* funktionsnedsättning är det oftast faktorer såsom arbetsuppgifter och lön som främst avgör ett jobbyte. För en akademiker med funktionsnedsättning är detta underordnat, och rätt stöd och bemötande är många gånger avgörande. I en studie om chefer med funktionsnedsättningar framgår att ju mer anpassningar de hade erhållit, desto mer tvekade de inför att avancera eller byta tjänst inom organisationen. Cheferna var rädda för att förlora sina nuvarande anpassningar och det upparbetade förtroendet från sina nuvarande, förstående chefer, och därmed behöva ”börja om från början”.

> ”Det kan ju också skapa en inlåsningseffekt, där rörligheten på arbetsmarknaden begränsas av osäkerhet över om man kommer få en lika förstående chef om jag byter jobb. Jag kanske inte vill äventyra det. Möjligheten till karriärutveckling kan ju begränsas då, jag kanske inte vågar söka andra arbeten, även om jag kanske skulle velat det.” Citat från fokusgrupp med Akavias medlemmar

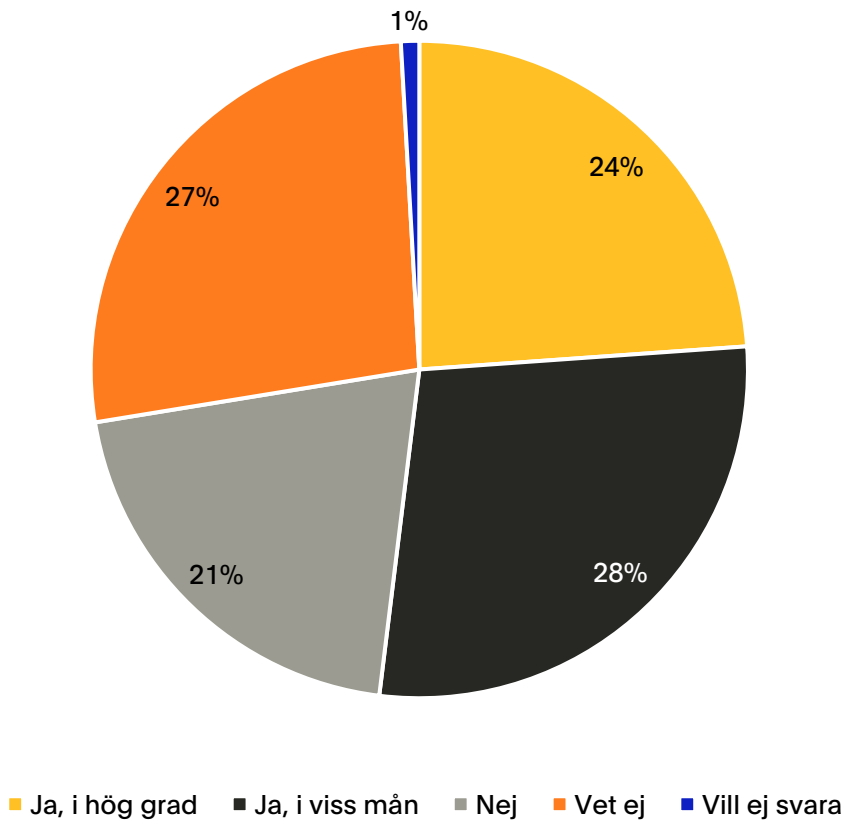
Rädslan att inte få en lika förstående chef kan skapa en inlåsningseffekt på arbetsmarknaden där personer med funktionsnedsättning är försiktiga med att byta arbete. Samtidigt är rotation på arbetsmarknaden viktigt; för att minska sårbarheten, öka kunskapsinhämtning och för att få upp lönen. Akavias löneundersökning visar att den som byter jobb i genomsnitt får nästan dubbelt så stor löneökning som den som stannar kvar.

Det behövs forskning som undersöker och uppmärksammar de faktorer som oavsiktligt skapar inlåsningseffekter och organisatoriska glastak och glasväggar för personer med funktionsnedsättning.

DISKRIMINERING

Arbetsgivare är skyldiga att förebygga diskriminering på grund av funktionsnedsättning men verkligheten ser annorlunda ut.

ANSER DU ATT DIN ARBETSGIVARE FÖREBYGGER DISKRIMINERING PÅ GRUND AV FUNKTIONSNEDSÄTTNING?



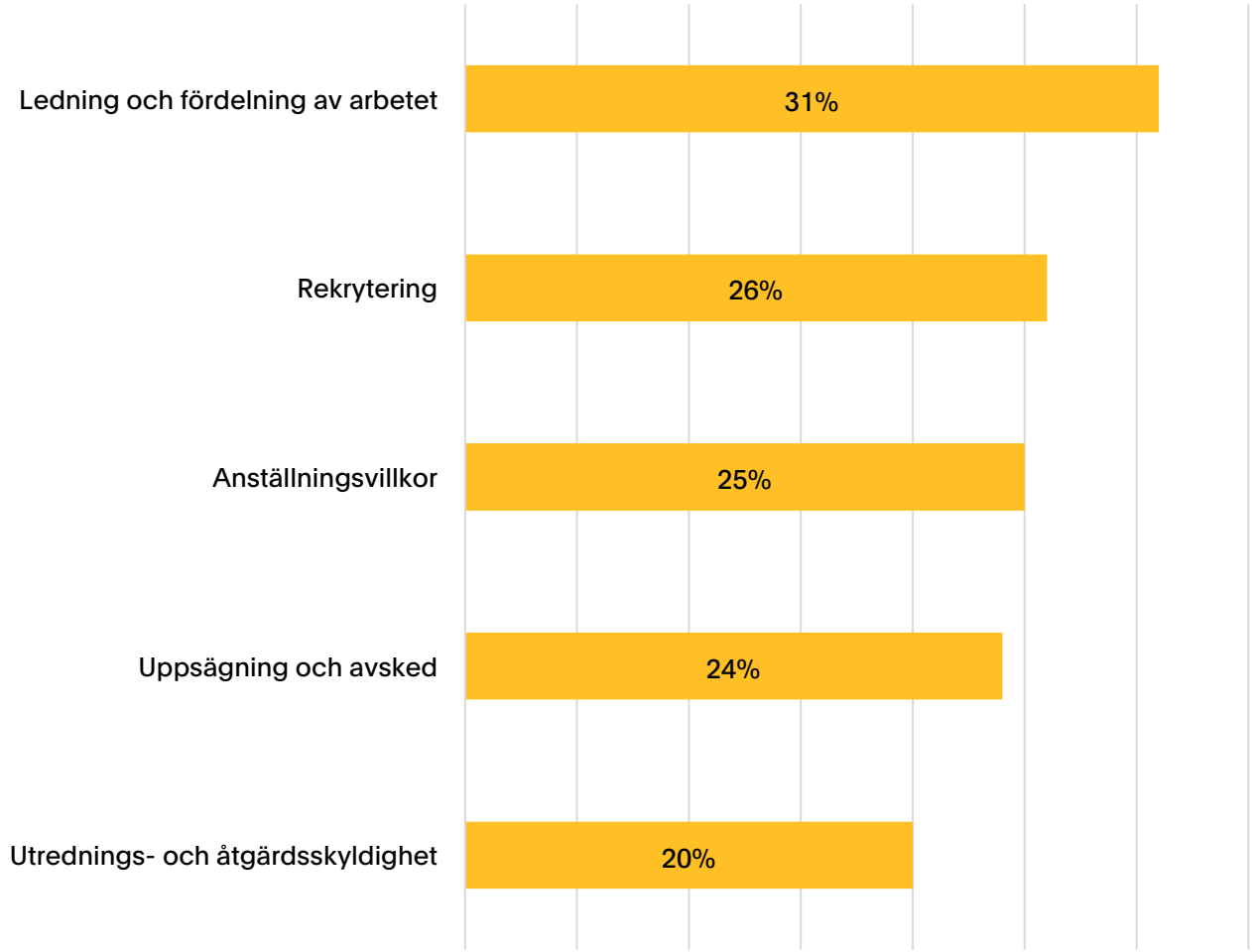
Källa: Akavias medlemsundersökning 2024. Frågan är ställd till akademiker med funktionsnedsättning.

Hälften av akademikerna med funktionsnedsättning anser att arbetsgivaren på något sätt förebygger diskriminering på grund av funktionsnedsättning (52 procent). Var femte tycker inte att arbetsgivaren förebygger diskriminering alls (21 procent) och var fjärde är osäker (27 procent) (Akavias medlemsundersökning 2024) Det är allvarligt att arbetsgivare upplevs som dåliga på att förebygga diskriminering. Arbetsplatsen borde vara en trygg plats som tillvaratar kompetens och prestation, och är tydlig med sitt aktiva antidiskrimineringsarbete.

Siffrorna bekräftas av Diskrimineringsombudsmannen. Av alla anmälningar som Diskrimineringsombudsmannen mottagit har flest samband med funktions-nedsättningar. Både anmälningar gällande diskriminering på grund av funktions-nedsättningar och anmälningar om bristande tillgänglighet ökar i antal. Av personer

med funktionsnedsättning i åldrarna 16–64 år anger var tredje (32 procent) att de någon gång har utsatts för diskriminering i arbetslivet, både vid rekrytering och på arbetsplatser.

VANLIGA SITUATIONER ELLER SAMMANHANG I ANMÄLNINGAR OM DISKRIMINERING SOM RÖR ARBETSLIVET



Källa: Diskrimineringsombudsmannen 2024

Enligt Diskrimineringsombudsmannen beror de vanligaste situationerna för anmälningar om diskriminering i arbetslivet på ledning och fördelning av arbetet. Det handlar alltså främst om händelser i arbetsvardagen. För akademiker med funktionsnedsättning kan det handla om att till exempel bli förbigången av andra anställda eller att inte tilldelas intressanta uppdrag.

HAR DU NÅGON GÅNG UPPLEVT ATT DU PÅ GRUND AV DIN FUNKTIONSNEDSÄTTNING…



Källa: SCB, sysselsatta akademiker med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga 20–65 år 2022

Bland akademiker med funktionsnedsättningar som medför nedsatt arbetsförmåga har sju procent blivit mobbade, kränkta eller trakasserade av chefer eller kollegor på grund av sin funktionsnedsättning och fyra procent har blivit uppsagda eller avskedade. Det är allvarligt att så många akademiker med funktionsnedsättning upplever sig illa behandlande i arbetslivet.

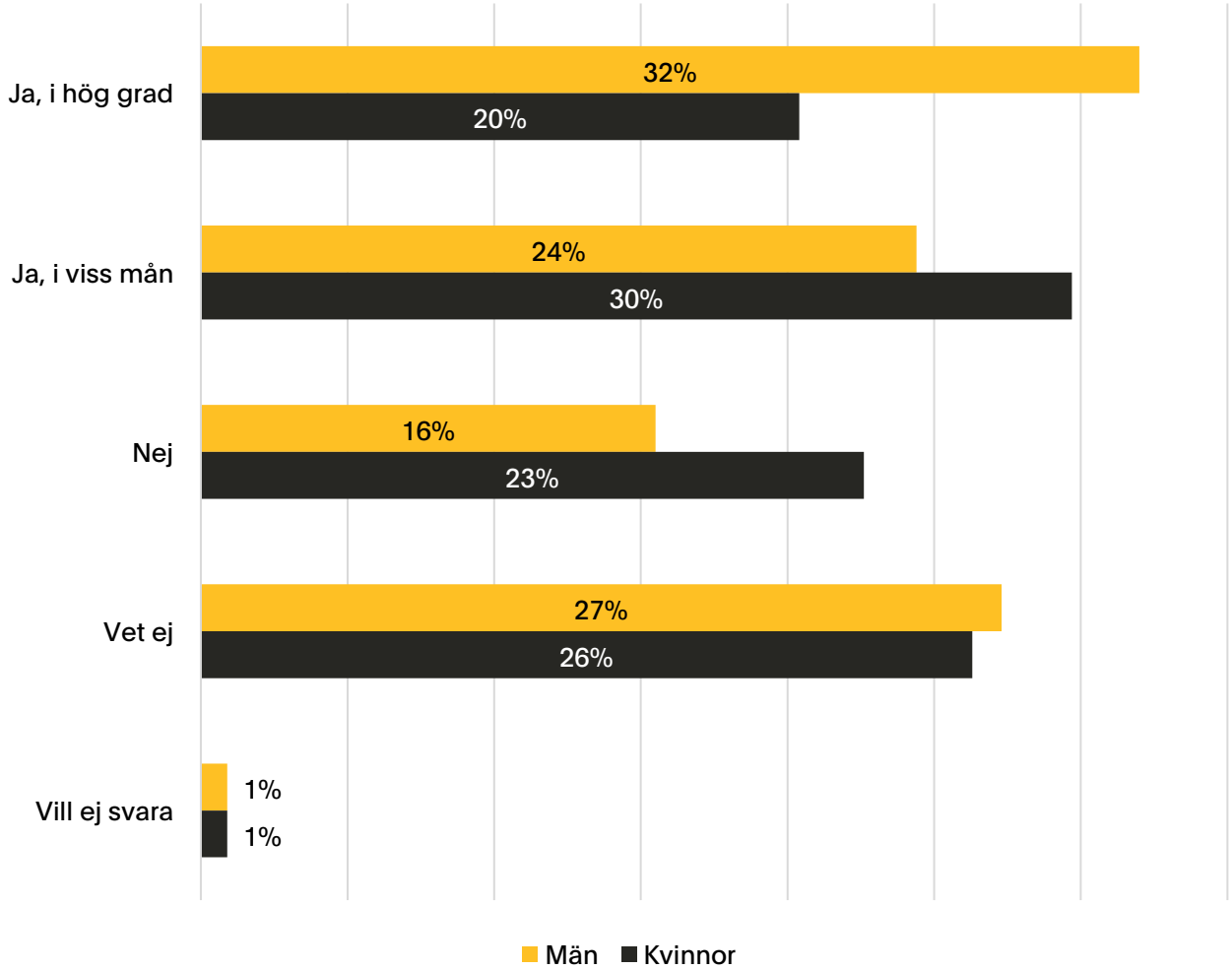
Äldre akademiker tycker i större utsträckning att arbetsgivaren förebygger diskriminering än yngre. Bland akademiker upp till 39 år menar knappt varannan (cirka 46 procent) att arbetsgivaren i någon mån förebygger diskriminering, men bland akademiker över 39 år är det drygt hälften (cirka 54 procent) som anser att arbetsgivaren tar detta ansvar (Akavias medlemsundersökning 2024).

Anledningen till att äldre akademiker är mer positivt inställda kan bero på att de ofta har längre erfarenhet av arbetslivet och därmed fler referensramar. De har kanske sett utvecklingen över tid och upplever förbättringar jämfört med tidigare arbetsmiljöer, vilket gör att de i högre grad uppfattar att arbetsgivare idag arbetar mer aktivt mot diskriminering. Äldre akademiker befinner sig dessutom ofta i mer etablerade eller högre positioner, som både har inflytande och möter andra delar av organisationen. Det kan ge dem en ökad känsla av att arbetsgivaren agerar ansvarsfullt, eftersom de är närmare ledningens policys och åtgärder.

KÖNSSKILLNADER GÄLLANDE DISKRIMINERING VID FUNKTIONSNEDSÄTTNING

Fler kvinnor än män anser att arbetsgivaren inte förebygger diskriminering på grund av funktionsnedsättningar.

ANSER DU ATT DIN ARBETSGIVARE FÖREBYGGER DISKRIMINERING PÅ GRUND AV FUNKTIONSNEDSÄTTNING?



Källa: Akavias medlemsundersökning 2024. Frågan är ställd till akademiker med funktionsnedsättning.

Det är vanligare att kvinnor anser att arbetsgivaren inte förebygger diskriminering på grund av funktionsnedsättning. Knappt var fjärde kvinna (23 procent), jämfört med 16 procent av männen menar att arbetsgivaren är dålig på att förebygga diskriminering (Akavias medlemsundersökning 2024). Det är också vanligare att kvinnor faktiskt blir diskriminerade. Enligt en rapport från SCB hade var tredje kvinna (34 procent) med funktionsnedsättning blivit diskriminerad medan drygt var femte man (22 procent).

Forskning visar även att kvinnor med funktionsnedsättning får sämre stöd att delta i arbetslivet och behålla kvalificerade anställningar. Kvinnor rapporterar dessutom större behov av anpassningar än män, samtidigt som fler kvinnor än män uppger att de inte fått de anpassningar de behöver.

Det faktum att kvinnor i högre grad uppger både behov av – och brist på – anpassningar, tyder på att arbetsgivare i många fall misslyckas med att se och möta kvinnors behov på ett likvärdigt sätt. Det kan handla om brist på kunskap, normer kring hur funktionsnedsättning ser ut, eller om att kvinnors arbetsförmåga i högre grad ifrågasätts. Detta skapar en situation där kvinnor med funktionsnedsättning riskerar att hamna längre ifrån arbetsmarknaden – inte för att de har lägre kapacitet eller ambitioner – utan för att systemen och strukturerna omkring dem brister i både jämställdhet och tillgänglighet.

BRISTANDE TILLGÄNGLIGHET

Sedan 2015 är bristande tillgänglighet en av de sex former av diskriminering som är förbjudna enligt diskrimineringslagen. Bristande tillgänglighet innebär att en person med funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäliga åtgärder för att personen ska komma i en jämförbar situation med andra, trots att det är möjligt. Skäliga åtgärder kan handla om fysiska anpassningar av miljön, men också om tillgång till information, kommunikation, bemötande, stöd och service. Vad som är att betrakta som skäligt bedöms utifrån omständigheterna i det enskilda fallet.

Mellan 2022 och 2024 ökade anmälningarna till Diskrimineringsombudsmannen om bristande tillgänglighet från 456 till 889 stycken, vilket motsvarar en ökning på 95 procent. Under den längre perioden 2015–2024 ökade antalet anmälningar med 203 procent.

Bristande tillgänglighet är en komplex diskrimineringsform som kräver god kunskap och noggrannhet i bedömningen av vilka anpassningar som är skäliga och nödvändiga. För fackliga företrädare är tillgång till vägledande information och tydliga riktlinjer avgörande för att kunna ställa krav som är välgrundade och anpassade efter varje enskild situation. Även om det finns få prejudicerande domar att luta sig emot, kan anpassningsbehoven ofta tydligt specificeras i medicinska underlag, samtidigt som organisatoriska och kommunikativa anpassningar kräver en helhetsinriktad bedömning för att säkerställa delaktighet för både anställda och arbetssökande med funktionsnedsättning.

Även arbetsgivare behöver uppmärksammas på de potentiella riskerna av otillräckliga tillgänglighetsåtgärder – såsom ökad långtidssjukfrånvaro, vilket kan få negativa effekter på både produktivitet och ekonomi i verksamheten.

AKTIVA ÅTGÄRDER

Enligt diskrimineringslagen om aktiva åtgärder ska arbetsgivare regelbundet undersöka, analysera, åtgärda och följa upp diskriminering på grund av funktionsnedsättningar. Arbetet ska göras på strukturell nivå, till exempel via utbildningar för alla anställda, genom översikt av rutiner och anonyma undersökningar.

Dagens generellt utformade regelverk för att motverka diskriminering på grund av funktionsnedsättningar skapar emellertid en rättsosäkerhet som försvårar ett systematiskt och effektivt arbete med aktiva åtgärder; både för arbetsgivare att arbeta med frågorna liksom för Diskrimineringsombudsmannen att övervaka efterlevnaden. Även den begränsade rättspraxisen inom området skapar oklarheter kring hur lagstiftningen ska tolkas och tillämpas i praktiken.

Det behövs förtydliganden av aktiva åtgärder och mer detaljerade krav som lättare kan både tillämpas och undersökas genom tillsyn. Myndigheter som Diskrimineringsombudsmannen och Arbetsmiljöverket behöver få rätt resurser att kontrollera och följa upp att lagen följs och annars utdöma sanktioner. Diskrimineringsombudsmannen bör ges rätt att meddela föreskrifter förenat med sanktionsavgifter som döms ut av domstol, till de arbetsgivare som inte följer aktiva åtgärder. Ett sådant beslut kommer samtidigt leda till att reglerna förtydligas eftersom det är en förutsättning för att sanktionsavgifterna ska kunna införas.

För att tydliggöra rättsläget och främja en mer enhetlig tillämpning av lagen finns ett behov av vägledande rättspraxis när det gäller aktiva åtgärder kopplade till funktionsnedsättning. Sådan praxis kan bidra till ökad förutsägbarhet och ge både arbetsgivare och fackliga företrädare bättre stöd i det förebyggande arbetet. Hur och när rättsliga processer aktualiseras beror dock på flera faktorer, och varje situation behöver bedömas utifrån sina unika omständigheter, såsom individens önskemål och de rättsliga förutsättningar som finns för att driva enskilda ärenden.

För att stärka funktionshinderperspektivet i arbetslivet föreslås att centrala och lokala likabehandlingsombud inrättas, med en roll liknande den som skyddsombud eller arbetsmiljöombud har i dag. Det är en viktig ambition, men det saknas i dagsläget lagstöd för en sådan funktion, till skillnad från vad som gäller för skyddsombud enligt arbetsmiljölagen. I det fackliga arbetet bedrivs redan idag frågor om likabehandling och tillgänglighet inom ramen för befintliga förtroendeuppdrag, på samma sätt som hållbarhetsfrågor är integrerade i förtroendevaldas uppdrag. Ett första steg kan därför vara att ge förtroendevalda ett tydligare uppdrag att driva likabehandlingsfrågor, särskilt kopplat till tillgänglighet och aktiva åtgärder. På sikt kan det vara önskvärt med en lagändring som möjliggör en mer formell roll för likabehandlingsombud, med tillgång till mandat och resurser vilket skulle kunna stärka det förebyggande arbetet och bidra till ett mer inkluderande och tillgängligt arbetsliv för akademiker med funktionsnedsättning.

Arbetsgivare uppmuntras att stärka funktionshinderperspektivet i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det förebyggande arbetet behöver dock inte ses som ytterligare ett arbete vid sidan av annat, utan aktiva åtgärder bör integreras med övrigt arbetsmiljöarbete.

FÖRETAGARE MED FUNKTIONSNEDSÄTTNINGAR

Även om företagare inte ingår i Akavias undersökning är det värdefullt att dela vad andra undersökningar har kommit fram till. Studier visar att situationen för företagare med funktionsnedsättning präglas av både möjligheter och betydande utmaningar.

Enligt forskning kan företagande vara en väg till ökad delaktighet i arbetslivet för personer med funktionsnedsättning, men villkoren är ofta svårare än för andra grupper. Andelen företagare med funktionsnedsättning är lägre än i befolkningen i stort, trots att många framhåller att eget företagande kan erbjuda större frihet och självbestämmande.

Möjligheterna ligger främst i flexibiliteten – att kunna styra arbetstid, tempo och arbetsmiljö utifrån egna förutsättningar. Det handlar också om att kunna använda sin kompetens och utbildning, särskilt inom tjänste- och kunskapssektorn, på ett sätt som inte alltid är möjligt i traditionella anställningar där diskriminering eller bristande anpassningar kan förekomma.

Samtidigt finns tydliga hinder. Ekonomiska och administrativa trösklar gör det svårt att försörja sig under uppstarten, och välfärdssystemen är ofta inte utformade för företagares villkor. Osäkerhet kring sjukpenninggrundande inkomst och karenstider innebär särskilda risker för personer som redan har en hög sjukfrånvarorisk. Historiskt har startstöd beviljats i begränsad omfattning, och många upplever att stöden som finns är splittrade och svåra att överblicka. Avsaknad av samordning mellan Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och regionernas insatser ökar risken för att företagare med funktionsnedsättning hamnar mellan stolarna.

Det finns ett begränsat antal statliga stödformer. Arbetsförmedlingen erbjuder stöd till start av näringsverksamhet, där tiden i programmet är förlängd för arbetssökande med funktionsnedsättning. Företagare kan också söka bidrag för arbetshjälpmedel, och under de första tre åren kan en nystartad företagare få en sjukpenninggrundande inkomst som motsvarar en jämförbar anställds, vilket ger visst skydd i etableringsfasen.

För att stärka förutsättningarna framåt lyfter forskningen flera behov. Det handlar bland annat om att utveckla startstödet till att även omfatta kunskapsintensiva tjänster, ge ett mer stabilt sjukförsäkringsskydd för företagare, och skapa en samlad ingång till statliga stöd så att individen inte behöver navigera mellan flera myndigheter.

Dessutom behövs kompletterande insatser som bidrag för digitalisering och hjälpmedel, tillgängliga upphandlingsprocesser som gör det lättare för små konsultföretag att delta, samt mentorskap och nätverk för att bygga socialt kapital.

Sammanfattningsvis erbjuder företagande viktiga möjligheter för akademiker med funktionsnedsättning, särskilt genom ökad frihet och bättre möjligheter att använda sin kompetens. Men utan ett mer anpassat och samordnat stöd riskerar denna väg att förbli en möjlighet för få, snarare än en reell lösning för många.

6. AKAVIA TYCKER

Sammantaget visar resultatet av undersökningarna att arbetsmarknaden behöver anpassas mer för att dra nytta av all kompetens. Eftersom många akademiker redan arbetar trots funktionsnedsättning, blir det tydligt att rätt stöd och anpassningar möjliggör ett hållbart arbetsliv. Det finns dock ett stort behov av kunskap, förståelse, tillgängliga arbetsmiljöer och flexibla arbetsvillkor. Att skapa ett arbetsliv som fungerar för alla handlar inte bara om att tillgodose praktiska behov utan också om att bygga en kultur av inkludering och respekt.

Samtidigt pekar statistiken på risken för underdiagnostik, självpåtagen tystnad och bristande anpassningar – att många lever med funktionsnedsättning, men att arbetsmarknaden fortfarande präglas av bristande tillgänglighet, okunskap och fördomar. En verkligt inkluderande arbetsmarknad kräver att arbetsgivare tar ansvar, och möts av konsekvenser när de inte gör det.

För att skapa långsiktig och hållbar förändring på arbetsmarknaden för akademiker med funktionsnedsättningar föreslår Akavia därför en rad insatser.

VAD ARBETSGIVARE OCH CHEFER KAN GÖRA

- Lyft arbetsförmåga och kompetens hos både anställda och arbetssökande, fokusera inte på problem och oförmåga.
- Inhämta grundläggande kunskap om vanliga funktionsnedsättningar. Ta hjälp av aktuella funktionsrättsorganisationer och myndigheter för att få information.
- Bidra i arbetet att hitta och implementera anpassningar, lägg inte över hela ansvaret på den enskilde medarbetaren.
- Stärk funktionshinderperspektivet i det systematiska arbetsmiljöarbetet med aktiva åtgärder.
- Öka förtroendet och tilliten för anställda – minska kravet på intyg för att få stöd och anpassningar.
- För tjänster som inte kräver heltidsarbete bör möjligheten till deltidsarbete tydliggöras i platsannonsen. Det breddar rekryteringsunderlaget och ökar arbetsgivarens attraktionskraft genom att även tilltala de kvalificerade akademiker vars funktionsnedsättning medför att heltidsarbete inte är möjligt.
- Anpassa arbetsuppgifter efter medarbetares aktuella förmåga.
- Ge möjlighet till flexibilitet vad gäller tid och plats när arbetet ska utföras.

- Erbjud förkortad arbetstid som varierar över tid utan formell deltidsanställning, i likhet med den flexibilitet som finns vid föräldraledighet.
- Beakta funktionshinderperspektivet när tekniska lösningar implementeras, till exempel AI.
- Se till leverans och resultat från medarbetare, fokusera inte på antal arbetade timmar.
- Följ kontinuerligt upp inköp av företagshälsa för att säkerställa att där finns adekvat kunskap om funktionsnedsättningar, stöd och anpassningar.
- Tillse att utredningar och screeningar inom företagshälsan är frivilliga och bygger på informerat samtycke från medarbetaren.

Läs mer om vad du som chef kan göra för att anställa, leda och stötta medarbetare med funktionsnedsättning: Att anställa och arbetsleda akademiker med funktionsnedsättning

VAD FACKFÖRBUND OCH PARTSVÄRLDEN KAN GÖRA

- Stärk förtroendevaldas uppdrag att driva frågor om tillgänglighet och aktiva åtgärder ur ett funktionshinderperspektiv.
- Uppmuntra arbetsgivare att välkomna förtroendevalda med specifik kunskap om likabehandling; för att samarbeta i funktionsrätt- och tillgänglighetsfrågor.
- Verka för att vägledande rättspraxis kring aktiva åtgärder vid funktionsnedsättning utvecklas.
- Utveckla vägledning om rättigheter och möjligheter i arbetslivet för akademiker med funktionsnedsättning, genom rådgivning och stöd från lokala förtroendevalda.
- Utbilda förhandlare, förtroendevalda och skyddsombud om funktionsnedsättningar, arbetsgivarens skyldigheter och hur diskrimineringsformen bristande tillgänglighet kan tillämpas.
- Yrka på att diskrimineringsklausulen i kollektivavtal tas bort.
- Arbeta för individuella lösningar i fler kollektivavtal, till exempel genom att införa individuella konton.
- Yrka på kollektivavtalslösningar som möjliggör en kombination av deltidsarbete och företagande för personer med funktionsnedsättning.

- Utveckla rådgivning för akademiker med funktionsnedsättning som planerar att starta företag, med information om statliga stöd och bidrag; såsom det förlängda starta eget-bidraget.

- Verka för en översyn av företagshälsovården samt tydliggör dess ansvar, i syfte att stärka integriteten i bedömningen av arbetsförmåga och förebygga godtyckliga tolkningar från arbetsgivare.

VAD HÖGSKOLAN KAN GÖRA

- Inför obligatoriska moment om funktionsnedsättningar på personalvetar-utbildningarna; med information om hur vanliga funktionsnedsättningar kan påverka arbetslivet och hur arbetsledningen kan anpassas för anställda med funktionsnedsättningar.

VAD REGERINGEN KAN GÖRA

- Ge Diskrimineringsombudsmannen resurser att kontrollera efterlevnad av aktiva åtgärder och inför en skadeståndssanktion mot arbetsgivare som inte samverkar med fackförbund kring aktiva åtgärder mot diskriminering på grund av funktionsnedsättning.

- Ge Diskrimineringsombudsmannen i uppdrag att samarbeta med Arbetsförmedlingen för att förbättra översynen av arbetssituationen för personer med lönebidrag, i syfte att motverka missbruk och utnyttjande.

- Höj taket i lönebidraget så att det justeras i takt med inflationen och de ökade kostnaderna för arbetsgivare.

- Ge Arbetsförmedlingen medel att korta väntetiderna för arbetshjälpmedel, lönebidrag och personligt biträde samt utreda en effektivare handläggning av arbetshjälpmedel.

- Säkerställ att Arbetsförmedlingens handläggningsprocess fångar upp och stödjer personer med förmodad eller konstaterad funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.

- Säkerställ att berörda handläggare på Arbetsförmedlingens har rätt kompetens och den tid som behövs för att kunna föra samtal om ohälsa, funktionsnedsättning eller andra svårigheter i relation till arbete.

- Inrätta en centraliserad arbetshjälpmedelscentral belägen hos en myndighet, till exempel Arbetsmiljöverket.

- Ge Försäkringskassan i uppdrag att erbjuda än mer flexibla sjukersättningsnivåer, där arbetstiden kan ökas i små steg istället för stora kliv.
- Ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att utveckla stödet till arbetsgivare som anställer personer med funktionsnedsättningar, såsom kunskapsmässig handledning på plats.
- Inrätta en nationell tjänst för personer med hörsel- och synnedsättning som reglerar ansvaret och gör tolkstödet i arbetslivet mer smidigt och tillgängligt.
- Tillse att tillgänglighetsaspekter integreras i alla inköp till offentlig verksamhet.
- Arbeta för att funktionsrättskonventionen blir lag. Konventionen har godkänts och trätt i kraft i Sverige, men svensk lag och lagtolkning går före konventionen.
- Tillsätt en Delegation för funktionsrätt i arbetslivet. Delegationen ska långsiktigt och konsekvent producera, samla och sprida kunskap om hur kompetensen hos personer med funktionsnedsättning bättre kan tas tillvara.
- Ge arbetssökande rätt till insyn i meriteringsprocesser. Det ökar transparensen och gör det möjligt att identifiera diskriminering på grund av funktionsnedsättning i praktiken.
- Genomför studier om faktiska kostnader och konsekvenser av att anställa och bevilja anpassningar för personer med funktionsnedsättning, i syfte att ge arbetsgivare underlag för väl underbyggda beslut.
- Möjliggör forskning som undersöker inlåsningsfaktorer på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning.
- Utred hur sysselsättningsgraden kan öka och arbetslösheten minska bland akademiker med funktionsnedsättning.
- Förtydliga företagshälsans uppdrag med fokus på att säkerställa neutralitet och oberoende från arbetsgivarens intressen.
- Tillse att remisser från företagshälsan accepteras likvärdigt i alla regioner för att garantera jämlik tillgång till vård.
- Gör startstödet för företagande mer långsiktigt och anpassat till kunskaps-intensiva tjänster.
- Förbättra sjukförsäkringens skydd för företagare genom mer förutsägbara regler för SGI och karenstid.
- Skapa en samlad ingång där Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och regionerna koordinerar stödet till företagare med funktionsnedsättning.

7. OM UNDERSÖKNINGARNA

Akavias undersökning genomfördes som följdfrågor på Akavias löneenkät där medlemmarna har fått svara på kompletterande frågor om funktionsnedsättning. Statistiken baseras på insamlade svar från över 31 000 medlemmar under 2024. I urvalet ingår ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer. Frågorna om funktionsnedsättning besvarades av 4 052 medlemmar.

SCBs undersökningar gäller ett urval av ”Arbetsmiljöundersökningen 2021” och ”Undersökningen om levnadsförhållanden” (ULF) 2022 respektive 2023. För alla dessa undersökningar har Akavias beställt resultatet för akademiker, det vill säga personer som har studerat minst tre år på universitet eller högskola. Totalt antal svaranden med funktionsnedsättningar är 79 000 personer och utan funktionsnedsättning 1 583 000 personer.

Attention är en rikstäckande ideell intresseorganisation för personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Akavia redogör för Attentions Arbetsmarknadsrapport 2022, där svaren från akademiker har brutits ut. De utgörs av ungefär 570 personer.

Akavia är fack- och professionsförbundet för de som vill mer, som tror på sin kompetens och förmåga att få saker att hända. För de som bidrar till en upplyst framtid på alla nivåer – för sin egen utveckling, på sin arbetsplats och för samhället. Akavia bildades av Civilekonomerna och Jusek 2020 och samlar ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer.

Nybrogatan 30
Box 5167
102 44 Stockholm
010-303 75 00
info@akavia.se
akavia.se

AKAVIA