

Användbart! ^{#3/2021} om arbetsmiljöforskning

Tema:

Tillgänglighet

**Funktionsnedsättning
- våga berätta?**

**Upplyst chef
öppnar dörrar**

**Tillgängligt
- bra för alla**

Vi är alla funktionshindrade

D en blinde ministern hade ett blåmärke i pannan. Jag intervjuade ”handikappminister” Bengt Lindqvist på 90-talet. Det skulle handla om hur hindrande arbetsmiljön kunde vara. Om hur arbetet kan möjliggöras för fler. Han visade sin då ovanliga ”prator”, datorn som läste upp det som han hittade på internet.

Sen skulle fotografen ta en bild, och ställde ministern under en lampa i korridoren. Det var då jag såg blåmärket och måste fråga.

–Det hände när jag högg ved, berättade han.

Jag häpnade – en blind som hugger ved! Men han visade hur han brukade hålla vedklubben med ena handen och knacka fast yxan. Sen drömde han till. Det gick oftast bra, även om hans fru inte gillade att han gjorde det. Men nu senast hade vedträet studsat upp och slagit honom i pannan.

Vilket i och för sig hade kunnat drabba även en seende.

Se där en bra bild av att en funktionsnedsättning inte måste hindra en arbetsuppgift. Allt hänger på hur jobbet hanteras.

I det här numret av Användbart! lyfter vi fram användbar forskning om funktionsnedsättningar hos människor och funktionshinder i arbetsmiljön.

Förr kallades det ”handikapp” och förde tanken till rullstolar, ramper och blindskrift. Men funktionsnedsättningar är ofta osynliga. MS, parkinson och adhd syns inte utanpå människan. Många väljer att inte berätta om sin begränsning, vilket kan ha både för- och nackdelar.

Forskaren Maria Norstedt pekar på hur man kan hantera detta. Vi tipsar också om olika sätt att minska de hinder som behöver överbryggas för någon med adhd.

Vidare berättar vi om bristande kunskaper hos chefer, och hur det påverkar dem med psykisk ohälsa. Det visar sig bland annat att organisationer med hög medvetenhet om psykosociala frågor ofta har chefer som är mer medvetna om vad som kan göras.

Vi besöker också företaget Left is Right, där de flesta anställda har adhd, högfungerande autism eller någon annan neuropsykiatrisk diagnos. ”Det är viktigt med en miljö där saker faktiskt får gå fel”, säger Lotta Rizzo, konsultchef på företaget.

Slutligen lyfter vi fram idén med ”universell utformning”. Det innebär att utforma arbetsplatser så att de fungerar för personer med funktionsnedsättning, men samtidigt blir bättre för alla. Billigast blir att göra detta redan när en arbetsmiljö planeras. Det kan handla om stora pengar.

Till sist en reflektion: Jag kan inte jonglera med känglor, jag kan inte hoppa två meter i höjd. Jag är begränsad, på det sättet.

Vi är alla funktionsvarierade. Men med rätt metoder kan vi undgå att hindras. Det gynnar alla.

Roland Cox



Foto: Privat

En kvartalstidskrift om arbetsmiljöforskning publicerad på www.arbetsmiljoforskning.se **Utgivare** Arbetslivsjournalisterna, **Kontakt** red@arbetsmiljoforskning.se Användbart! ges ut med stöd av Forte och Luleå tekniska universitet, LTU.

Redaktion [Anna Holmgren](#), chefredaktör, [Eva Ekelöf](#), ansvarig utgivare, Enikö Arnell-Szurkos, Roland Cox, Anna Hjorth, Ragnhild Larsson, Karin Södergren, Mats Utbult **Layout** Lars Ringberg **Omslagsbild** Foto: Unsplash

Användbart!



MS, parkinson, fibromyalgi... Det finns många funktionsnedsättningar som inte syns. Berätta eller inte?

Berätta om det som inte syns – eller inte?

Säg att du har en funktionsnedsättning som inte syns. Vill du berätta om det på jobbet? Du kan råka illa ut både om du berättar och om du inte gör det. Och omvänt kan det finnas fördelar med bägge valen. Forskaren Maria Norstedt tycker att varje arbetsplats ska se till att göra valet lättare.

MS, parkinson, fibromyalgi, bipolär sjukdom, ADHD, depression, följer av en stroke.

Det är exempel på funktionsnedsättningar som inte alltid syns. Har du en sådan måste du själv besluta om du ska berätta. Och när du gör det, hur och för vem? Kollegor kan reagera negativt. Dina arbetsuppgifter och till och med din anställning kan i värsta fall ifrågasättas.

Om att detta förekommer vittnar människor som har varit med om det.

Samtidigt är det skönt att slippa hemlighålla, ”ljuga” som ett avsnitt säger, och vara orolig för att bli ”avslöjad”. Och inte minst: Öppenhet kan vara nödvändig för att arbetsgivaren ska kunna anpassa ditt arbete utifrån dina förutsättningar.

Om detta berättar tio personer med egna erfarenheter i djupintervjuer som sociologen Maria Norstedt har gjort i en studie där hon också intervjuat chefer och personal inom HR och företagshälsovården.

Berör var och en av oss

–Det här är en fråga som berör var och en av oss – inte ”några andra”, eller ”dom där”. Du kan när som helst drabbas av en stroke, eller en hjärnskada på grund av en olycka, säger Maria

Norstedt. Och när allt fler arbetar allt längre, kommer också fler att ha en funktionsnedsättning någon gång.

Forskningen inom området har länge haft mest fokus på fysiska funktionsnedsättningar, men har på senare år även uppmärksammat kroniska sjukdomar, neuropsykiatriska diagnoser och psykisk ohälsa, konstaterar hon. När man inbegriper dessa grupper, blir det många fler som är berörda.

En faktor som får många att tveka inför att framträda handlar om att ha kontroll över vilken bild av sig själv som man visar upp på jobbet.

–Man vill vara normal, och det betyder att arbeta med full arbetsförmåga. Man vill inte bli omtalad som ”den där som är sjuk”, som liksom inte arbetar på riktigt.

Men om du *inte* berättar, och det sedan kommer fram, kan kollegor och chefer känna sig förda bakom ljuset. Och det finns skäl för dem att få veta: ”Vad gör jag om en person som inte berättat om sin epilepsi får ett anfall?”.

Ifrågasättande kommentarer

Även när arbetsgivare anpassar arbetet kan det uppstå problem. Intervjupersoner som fått anpassad arbetstid berättar om hur kollegor ifrågasättande har kommenterat deras sena ankomst.



Foto: Kristian Körmér

På en arbetsplats fick en person först klappa på axeln efter en arbetsplatsträff där hen trätt fram, och då det framgick att hen skulle få minskad arbets-

börda. Men efter en tid kom kritiska kommentarer: ”Jaha, är det vi som ska göra detta för att hen inte kan, ska hela arbetslaget lida för det?”.

Chefen fick då påminna om att ”om vi alla ska vara perfekta kommer det inte att vara någon som kan jobba till pensioneringen”. Och då upphörde klagandet.

Några berättar om hur arbetsgivare inte vågade satsa på dem, när de fick reda på deras funktionsnedsättning: De fick inte längre sätta tänderna i utmanande projekt, ingen uppmanade dem längre att söka högre tjänster och cheferna började i stället utgå från att de snart skulle sluta. Med sådana erfarenheter är det inte förvånande att en del, som framträtt på ett jobb, tvekade om de skulle göra det på nästa.

–Något som kan underlätta för individen är att bara beskriva sin funktionsnedsättning – som koncentrationssvårigheter – men inte diagnosen, när man ber om att få arbetsanpassning, säger Maria Norstedt.

Hon påminner också om att arbetsmiljölagen

ålägger chefen tystnadsplikt om en anställds personliga förhållanden.

För sent när det blir akut

Maria Norstedt varnar för att alltför mycket fokusera på individen, vad hen kan och bör göra. Hon anser att man måste satsa mer på ett organisatoriskt arbete på arbetsplatserna, kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet.

–Diskussionen kommer för sent när det blir akut, och man inte har hunnit fundera innan, framhåller hon. Det skulle vara

lättare för många att framträda, om de i förväg kände till organisationens hållning om till exempel anpassning av arbetstider.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA) tar upp frågor om kränkande särbehandling och att förebygga ohälsosam arbetsbelastning. Och Arbetsmiljölagen säger att arbetsgivaren ska anpassa arbetet och arbetsmiljön till individens förutsättningar.

I en OSA-policy skulle det exempelvis kunna ingå att man på personalavdelningen kan vara bollplank för anställda med osynliga funktionshinder som kämpar med frågan om att ”komma ut” eller inte. Men framförallt gäller det att ledningen tydligt markerar en positiv hållning till arbetsanpassning, och ser till att detta får genomslag – som chefen i exemplet gjorde.

I forskningen om funktionsnedsättning och arbetsliv har mycket uppmärksamhet legat på medicinska frågor, och på individen. Men Maria Norstedt menar att det nu behövs mer forskning om de sociala processerna, det vill säga vad som händer på arbetsplatserna som gör att så många människor med funktionsnedsättningar inte blir insläppta och varför så många som finns där inte stannar kvar.

Mats Utbult

”Diskussionen kommer försent när läget blivit akut.”

Maria Norstedts forskning

- *Berättelser om stroke och arbetsliv: att upptäcka styrande relationer* (doktorsavhandling, 2011).
- *Dolda funktionsnedsättningar i arbetslivet – olika perspektiv på att framträda* (intervjustudie, 2017, forskningsstöd från Afa försäkring).
- *Forskning i korthet: Tillgängligt arbetsliv – Möjligheten till arbete för personer med funktionsnedsättning* (åttasidig översikt över aktuell forskning och kunskapsluckor, medförfattare, Forte 2021).
- *Nödvändighet eller (o)möjlighet – entreprenörskap och egenföretagande bland personer med funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga* (pågående studie, forskningsstöd från Forte).

Så kan jobbet bli bättre för någon med adhd

Tysta, avskilda arbetsplatser, samtal och stöd för bättre tidshållning, kognitiva hjälpmedel, många men korta pauser. Det är exempel på råd om hur man kan underlätta för en grupp med osynlig funktionsnedsättning: adhd.

Råden kommer från skriften *Självhjälpsguiden för dig med ADHD på jobbet* från Riksförbundet Attention, med en del för anställda och en för chefer.

I inledningen till chefsdelen beskriver man varför arbetsgivare har något att vinna på att bry sig:

”Människor med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) är inte sällan kreativa personer med initiativförmåga, expertkunskap, hyperfokus och detaljseende. Många skulle lyckas som entreprenörer, experter och innovatörer, om de bara fick chansen. Tyvärr är toleransen för individuella avvikelser och behov ofta liten, och risken stor att en arbetsplats går miste om kompetensen och de unika förmågor som skulle kunna vara stora tillgångar.”

Svårighet att koncentrera sig

Vad är det då som kan skapa problem på jobbet?

■ Personer med adhd har *svårt att koncentrera sig* och blir lätt störda och uttröttade av intryck. Detta delar de med till exempel utmattningsdeprimerade och strokedrabbade.

- De har *dålig impuls kontroll*; reagerar ofta alltför snabbt, öppet och starkt.
- De är *hyperaktiva*; har många järn i elden, ljuset bränns i bägge ändar.
- De är *tidsblinda*; har nedsatt förmåga att uppskatta tid, saknar en inre klocka.

Avskild och tyst arbetsplats

Vad kan man göra på arbetsplatsen, enligt ”Självhjälpsguiden”?

En mycket viktig anpassning av arbete och arbetsmiljön är att erbjuda en så avskild och tyst arbetsplats som möjligt. Det finns hjälpmedel som hörlurar med brusljud, som fungerar för många.

För att inte bli utmattad och krascha behöver en person med adhd flera korta tillfällen för återhämtning under dagen. Det är inte ovanligt att man är ”undersövd” – det finns arbetsgivare som erbjuder alla anställda att ta del av en ”sömnskola”.

Tidsblindheten påverkar prestationerna på både lång och kort sikt, och skapar ofta irritation över sen ankomst till möten och spräckta lämningsstider. Det nyttar föga med ”arga blickar” och allmänna uppmaningar om att skärpa sig.

Våga prata om problemen

Men chefen kan hjälpa genom att våga prata om problemen och erbjuda hjälp.

Allt från kognitivt stöd, som appar och program för påminnelser och pauser, till täta uppföljningar, specificerade krav, samtal om vad en försening orsakar och hjälp med att prioritera mellan arbetsuppgifter.

Var tydlig med att beskriva uppdrag och förväntningar.

Var beredd på att dagsformen kan variera mer hos medarbetare med adhd.

I Självhjälpsguidens del för anställda finns bland annat råd om hur man själv kan arbeta med att förebygga problem med bristande impuls kontroll, inte minst när det gäller sådant som ilska, genom att träna sitt tålamod och att kartlägga när och hur man får känsloutbrott.

Självhjälpsguiden tog Attention fram under en flerårig satsning på frågor om neuropsykiatriska funktionshinder på jobbet.

Det finns mycket kunskap och inspiration att hämta i form av artiklar, filmer och annat på Attention's webbplats.

Mats Utbult

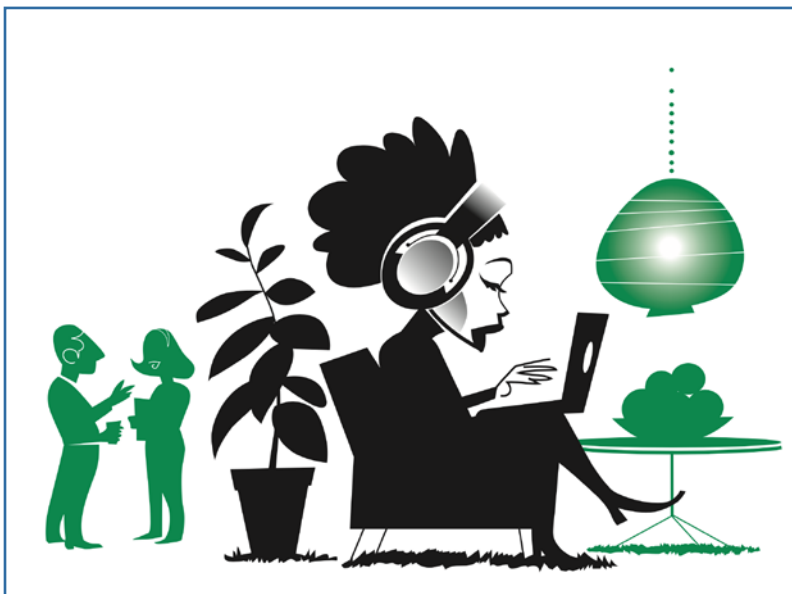


Foto: Riksförbundet Attention

Hörlurar med brus är ett användbart hjälpmedel för koncentration.

[Riksförbundet Attention](https://www.attention.se/)



Chefer behöver ofta lära sig mer om psykisk ohälsa. Att se över arbetssituationen är bara en av många preventiva åtgärder som en chef kan vidta.

Chefer behöver kunskap om psykiska sjukdomar

Chefernas kompetens påverkar vilket stöd medarbetare får vid psykisk sjukdom. Mer kunskap behövs och stigmatiseringen måste minska genom större öppenhet, visar ny forskning vid Göteborgs universitet.

Depression, utmattning, ångest. Vanliga psykiska sjukdomar förekommer på alla större arbetsplatser, eftersom så många som 15 procent av den arbetande befolkningen drabbas varje år.

Med utgångspunkt i hur vanliga de är, borde chefer ha hög kompetens i hur arbetsmiljön kan utformas bäst för medarbetare som drabbats eller finns i riskzonen. Men riktigt så ser inte situationen ut i arbetslivet, enligt Monica Bertilsson, lektor i folkhälsovetenskap vid Göte-

borgs universitet. Hon leder ett större forskningsprojekt i ämnet, *Chefers perspektiv – en saknad pusselbit*.

–Till skillnad från inom vården har chefer i arbetslivet oftast ingen eller liten kunskap i ämnet. Ändå förväntas de ta ett stort ansvar både i att förebygga och att delta i rehabilitering. Det är mycket som landar i deras knä.

Hur funkar cheferna?

Monica Bertilssons forskargrupp vid Göteborgs universitet har undersökt frågan om chefernas åtgärder, kompetens och erfarenheter för att bland annat arbeta förebyggande vid vanlig psykisk sjukdom. Nu analyseras de sista delarna i studien, men delar av den har redan publicerats i flera artiklar och i en rapport.

Femtio procent av cheferna i studien har sett över medarbetarnas arbetssituation i syfte att

förebygga psykisk ohälsa, vilket är en preventiv åtgärd som regleras av OSA, föreskriften för psykosocial arbetsmiljö.

–I den bästa av världar skulle alla chefer ha gjort detta. De har ju ansvar för arbetsmiljön och att förebygga sjukskrivning, att då ha koll på hur medarbetaren klarar sin arbetssituation, blir viktigt, säger Monica Bertilsson.

Att se över arbetssituationen är bara en av många preventiva åtgärder som en chef kan vidta. I projektet frågade forskarna hur vanligt det var med 15 andra åtgärder, och här visade sig att chefer oftast själva ställer upp med mer stöd, ändrar medarbetares arbetsuppgifter eller arbetstider.

Öppet klimat underlättar

Vilka av dessa åtgärder som faktiskt ger bäst resultat är ännu inte vetenskapligt klarlagt, men det finns vissa forskningsresultat att luta sig mot – till exempel genom ett mer öppet klimat, påpekar Monica Bertilsson.

Forskarna har frågat 3 300 chefer i vitt skilda branscher i hur stor omfattning de lyfter frågan om psykisk sjukdom på arbetsplatsen. 57 procent har svarat att de gör det i individuella samtal, men enbart en knapp tredjedel har



Foto: Göteborgs universitet

lyft frågan i en större arbetsgrupp.

–För att ändra klimatet måste detta arbetas med i hela organisationen, i arbetsgruppen och bland chefer. Vi såg också att chefer som jobbar i företag som generellt lyfter de här frågorna har större sannolikhet

att själva också göra det. Där finns det en miljö som underlättar.

Medarbetare som lider av psykiska sjukdomar är inte alltid öppna om det. 40 procent av cheferna i Monica Bertilssons studie hade inte fått veta om medarbetarens problem av medarbetaren själv, vilket såklart kan försvåra för stödet som ska ges. Men det sätter också fingret på att chefer själva behöver arbeta utforskande och förebyggande, om de har möjlighet, enligt Monica Bertilsson.

Utbildning har betydelse

–Eftersom vi har ett sådant stigma mot psykisk sjukdom så kan medarbetare dra sig för att berätta. Det är svåra saker att berätta om, och faktum är att det kan ge negativa konsekvenser, till exempel försämrade karriärmöjligheter.

–Vi fann dessutom att i de fall chefer hade en negativ attityd till depression ökade sannolikheten för att medarbetaren själv inte hade berättat.

Enbart en fjärdedel av de tillfrågade cheferna



Foto: Nik Shulichin/ Unsplash

Det behövs forskning på vilka förutsättningar chefer behöver för att stötta medarbetare.

hade fått utbildning i att stötta medarbetare med vanlig psykisk sjukdom. Studien visar samtidigt att utbildning faktiskt har betydelse för åtgärderna.

–De som hade utbildning satte oftare in arbetsanpassning eller andra åtgärder. Färre av dem kände sig osäkra kring de här frågorna.

Att utbildning spelar roll för chefers agerande är ett positivt forskningsresultat, enligt Monica Bertilsson.

Då finns det möjlighet att påverka chefernas insatser genom kompetensutveckling.

–Vi forskar vidare kring hur en sådan utbildning skulle kunna utformas på bästa sätt. För det behöver vi också ta reda på vilka förutsättningar cheferna behöver för att stötta medarbetare och sätta in de åtgärder som behövs.

Enikö Arnell-Szurkos

”Chefer ställer oftast upp själva med mer stöd.”

Chefers perspektiv – en saknad pusselbit

Fem råd från chefer

- Våga mer från början och ta kontakt tidigt.
- Lysna in och se till att medarbetaren är med på tåget.
- Bromsa tidigare än vad medarbetarna själva vill.
- Se till att ha en genomtänkt plan som håller.
- Bolla frågorna med andra chefskollegor eller andra stödfunktioner.

Källa: Monica Bertilssons intervjustudie Chefers perspektiv – en saknad pusselbit, där chefer ger råd till andra chefer. Effekterna av dessa råd är inte beforskade.

”Ta hänsyn till att folk är olika”

Misstag är okej och vissa arbetsuppgifter kan väljas bort. Om ledarskapet är öppet och flexibelt öppnas dörrarna för fler, enligt Lotta Rizzo, konsultchef på it-företaget Left is Right.

Lotta Rizzo märkte tidigt att hon var annorlunda. Men det krävdes en rätt krokig väg fram i arbetslivet och två utmattningsepisoder innan hon hittade en arbetsplats som fungerade bra.

– Jag ville jobba på ett ställe där jag kunde vara mig själv och slappna av.

På it-företaget Left is Right, där hon började som it-konsult år 2012, är hon numera chef över nio andra konsulter. Här har de flesta medarbetare en neuropsykiatrisk diagnos, som adhd eller någon form av högfungerande autism.

Generös arbetskultur

Left is Right har på flera sätt en generös arbetskultur, men inget märkvärdigt som inte skulle gå att efterlikna på andra arbetsplatser, enligt Lotta Rizzo.

– Jag tror att man kan utveckla ett sådant ledarskap överallt. Det handlar om att ta hänsyn till att folk är olika, att de fungerar olika bra beroende på situationer och roller.

Vad är det då för särskilt ledarskap som Lotta Rizzo själv står för? Hon nämner både attitydfrågor och värderingar som viktiga.

”Vi glömmer bort att ta raster och äta ibland.”

– En väldigt viktig sak är att vi inte kör med ”blame game” här.

Om vi upp-

lever att vi gör

många fel blir vi till slut tysta och ineffektiva. Det är därför viktigt med en miljö där saker faktiskt får gå fel.

När någon begår misstag ska personen inte konfronteras med: ”Hur kunde det gå så fel?” utan mötas av ett: ”Hur löser vi det här tillsammans?”.

Det tar tid innan medarbetare lär sig att det är tillåtet med misstag, enligt Lotta Rizzo. När det väl har etablerats som kultur blir personalen modigare och tar fler initiativ.

Utrymme för utmaning och pepp

På Left is Right är rollerna mer flexibla och alla tvingas inte in i obekväma situationer. Det finns utrymme att utmana sig själv och bli peppad på vägen, men det finns också chans att välja bort. Även Lotta Rizzo får stöd av andra i sin roll som chef.



Foto: Enikö Arnell-Szurkos

– Jag ville jobba på ett ställe där jag kunde vara mig själv och slappna av, säger Lotta Rizzo.

– Vissa uppgifter kan andra behöva hjälpa mig med, som prioritering, avgränsning och planering.

Några medarbetare tycker exempelvis att det är svårt med det sociala småpratet i telefon.

– Då kan jag vara med och ta den delen och sedan lämna över luren när det kommer till själva teknikfrågorna. Vi jobbar med att stötta varandra och ibland också våga göra saker som är lite på gränsen för vad vi egentligen klarar av.

De flesta på Left is Right behöver hjälp med avgränsningar och tydlighet i arbetsuppgifterna.

– Många av oss har svårt med tidsuppfattningen. Eftersom man ofta är detaljfokuserad kan man undersöka saker i evigheter. Vi glömer också bort att ta raster och äta ibland.

Stora skillnader i behov

Även om det finns många tips, finns inga universella mirakelkurer som passar alla medarbetare, enligt Lotta Rizzo. Hon poängterar hur stora skillnaderna kan vara mellan medarbetares behov, trots att de har samma diagnos.

En arbetsplats kan fungera för fler om det finns en öppenhet och flexibilitet i organisationen, säger Lotta Rizzo.

– Man ska inte vänta med att fråga vad som fungerar bra och mindre bra för en medarbetare. Varför kan man inte låta varenda människa få berätta det från början?

Lotta Rizzo tycker att det är synd att företag som Left is Right behöver finnas. Bättre vore ett arbetsliv med generellt mindre stress och mer utrymme för olikheter, tycker hon.

– Om det är tajt redan och någon är lite besvärlig blir alla ännu mer stressade. Det är svårare att vara generös mot andra i en sådan miljö.

Enikö Arnell-Szurkos



Höj- och sänkbara skrivbord är ett vardagligt exempel på universell utformning. De fungerar bra för de flesta på en arbetsplats, oavsett längd eller om de behöver stå eller sitta när de jobbar.

Så blir arbetsplatsen tillgänglig för fler

Höj- och sänkbara skrivbord, dörröppnare och breda entréer i all ära. Fysiskt tillgängliga arbetsplatser innebär mycket mer än så. Det handlar om att ta till sig ett nytt sätt att tänka när man planerar en ny miljö, menar forskare som är inriktade på universell utformning.

Rullstolsburna som hänvisas till baddörren på konferenscentret. Personer med nedsatt hörsel som har svårt att arbeta i sorlet i det öppna kontorslandskapet. Lönesystem med så små fält att någon med synnedsättning inte kan redovisa hur hen har jobbat.

Listan över hinder och otillgänglighet på arbetsplatserna är lång och det är svårt för per-

soner med funktionsnedsättning att ta sig fram i arbetslivet. Trots att lagar och konventioner tydligt säger att arbetsmarknaden ska vara inkluderande, tillgänglig och erbjuda lika villkor för alla.

Ett sätt att nå dit kan vara universellt utformade arbetsplatser som är mer tillgängliga för alla. Tanken med universell utformning är att miljön ska fungera för individer med olika förutsättningar redan från början. Den ska vara inkluderande i stället för exkluderande.

Design av miljöer

Per-Olof Hedvall, ämnesföreträdare på Certec på Lunds tekniska högskola, är teknologie doktor och docent. I sin forskning har han inriktat sig på frågor om tillgänglighet och universell utformning kopplat till teknik och design. När

det handlar om att designa arbetsplatsers fysiska tillgänglighet är det i det avseendet inte någon skillnad gentemot design av andra miljöer. Meningen är att de ska utformas så att alla ska kunna arbeta där. Nu och i framtiden.

– Jag ser hur universell utformning nu växer fram även inom arbetsmarknadsområdet, en utveckling som drivs på av både fackförbund och arbetsgivare. Tänkesättet har mycket att bidra med på arbetsplatserna.

– Begreppet tillgänglighet har genom åren varit så inriktat på personer med funktionsnedsättning och blir därför av gammal vana lätt för smalt. Med universell utformning som synsätt kan vi sätta ljus på ett bredare perspektiv, säger Per-Olof Hedvall.

Alla människor är inte lika

Han menar att tillgänglighet på arbetsplatserna innebär mycket mer än att göra dem tillgängliga för personer med funktionsnedsättning. Det



Foto: Lunds universitet

handlar om att förstå att människor som arbetar inte är lika, utan att det finns en stor variation – där många befinner sig i ytterkanten av en tänkt mall.

I sina studier har han konstaterat att det är i ytterkanten man ska lägga fokus om man

vill jobba utifrån synsättet universell utformning.

– Om vi tar in det som ligger utanför normen från början, genom att till exempel fråga oss ”Vilka arbetar inte här – och varför gör de inte det?” kommer vi att kunna skapa en ökad tillgänglighet på arbetsplatserna.

Per-Olof Hedvall beskriver universell utformning som ett förhållningssätt som går att använda både när man bygger nytt och när man ska förnya befintliga miljöer.

– Det handlar mycket om att medvetandegöra tankar och synsätt kring hur en människa kan vara och se ut och om omgivningens roll, för vilka vägval som alls är möjliga. Att förhålla sig normkritiskt och förstå att alla gynnas av ökad tillgänglighet, inte bara personer med funktionsnedsättning. Där finns en potential.

– Om man fokuserar för mycket på den fysiska tillgängligheten så finns det risk att man fastnar i att bygga en tillgänglig entré och en handikapptolett.

Bra för äldre – och för yngre

Den fysiska arbetsplatsen omfattar mycket mer än möbler, hissar och toaletter. Ljus, belysning och synergonomi är andra inslag i arbetsmiljön, som är viktiga för att öka tillgängligheten. Även där kan begreppet universell utformning bli vägledande för att skapa en bättre arbetsmiljö

för alla. Det menar Jörgen Eklund, professor i ergonomi vid KTH i Stockholm, och refererar till sin litteraturgenomgång om belysning i arbetslivet.

– När man skapar en bra miljö för anställda som är äldre eller har synnedsättningar visar det sig att de åtgärder man gör underlättar även för den som är ung och normalseende för att genomföra sina arbetsuppgifter på ett bra sätt. Det visar att universell utformning gör det bättre för alla på arbetsplatsen, säger Jörgen Eklund.

Han betonar dock att en universellt utformad arbetsmiljö inte alltid räcker för den som exem-

pelvis har en grav synnedsättning eller är blind. Då blir det inte

relevant att prata om bättre belysning.

– För vissa typer av funktionsnedsättningar behöver man alltid göra individuella anpassningar. Men det viktiga är att man redan från början, i planeringsstadiet, tänker i termer av universell utformning av arbetsplatserna. Att man gör vad som överhuvudtaget är möjligt, då förbättrar man situationen generellt. Förhoppningsvis kan det räcka för väldigt många, säger han.

Unga redan vana vid olikheter

Även Per-Olof Hedvall på Certec i Lund anser att det är viktigt att tankesättet universell utformning kommer in tidigt. Dels i planerings- och byggprocesser, men även i utbildning i arkitektur, teknik och design.

– När vi har introduktion med nya designstudenter slås jag av att för dem är det inte en nyhet att människor är olika. De diskuterar från början frågor om mångfald kopplat till design och har vuxit upp i en tid med större variation av elever i skolan till exempel. De är vana vid olikheter. Och många av dem har ett kritiskt förhållningssätt till normer, vilket är oerhört fräscht – de köper varför universell utformning är viktigt.

Anna Hjorth

”Viktigt att universell utformning kommer in tidigt.”

Universell utformning

■ Begreppet universell utformning definieras i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, som Sverige och ungefär 180 andra länder har ratificerat:

”Sådan utformning av produkter, miljöer, program och tjänster att de ska kunna användas av alla i största möjliga utsträckning utan behov av anpassning eller specialutformning. Universell utformning ska inte utesluta hjälpmedel för enskilda grupper av personer med funktionsnedsättning där så behövs.”

Dyrt att inte göra rätt från början



Foto: Bert Leandersson/ Arkitektbyrån

På stadsledningskontoret i Göteborg har arkitekten AnneMerete Sørensen utformat arbetsmiljön så att den passar för olika behov och förutsättningar. Bland annat finns tysta zoner.

Att utforma arbetsplatser så att de fungerar för alla från början blir både billigare och bättre för fler. Forskning visar också att det finns stora pengar att spara på att göra rätt redan på planeringsstadiet. Trots det kommer många på för sent att de borde ha tänkt på tillgängligheten.

Att bygga om och anpassa en arbetsplats i efterhand riskerar att bli mångdubbelt dyrare än att

”Det är alltid väldigt lönsamt att tänka efter före.”

tänka på universell utformning och tillgänglighet redan på planeringsstadiet.

Det kan Jörgen Eklund, professor på KTH, konstatera efter många studier om produktivitet, ergonomi och kvalitet.

–Visst kan planeringsprocessen bli dyrare på



Foto: Privat

Jörgen Eklund

kort sikt, när man har en högre ambitionsnivå än att bygga för genomsnittet. Men man får oerhört mycket mer tillbaka när arbetsplatserna är tagna i bruk, säger han.

–Det finns nyckeltal i branschen som visar att en förändring som skulle kosta tusen kronor på planeringsstadiet, i stället kostar tio tusen när byggprocessen redan har startat. Ännu mycket dyrare blir det om bygget blivit färdigt och verksamheten hunnit komma i gång. Det är alltid väldigt lönsamt att tänka efter före.

På lika villkor

Numera ska nya arbetsplatser vara tillgängliga från början, så att så många som möjligt kan vara där på lika villkor – även de som har nedsatt rörelse- eller orienteringsförmåga. Det slår

bland annat Arbetsmiljöverket fast, i den nya föreskriften om arbetsplatsens utformning som började gälla vid årsskiftet.

–Det har blivit tydligare, så nu måste alla bli medvetna om vad som gäller, säger Lilian Müller, industridoktorand på Certec och anställd på Lunds kommun som tillgänglighetsrådgivare.

–Det byggs många nya arbetsplatser och jag ser att det fortfarande finns en föreställning om att ”det där behöver inte vi för här jobbar ingen med funktionsnedsättning”. Men personer med funktionsnedsättningar ska ju kunna jobba i alla tänkbara jobb och då måste arbetsplatserna fungera för alla.

Följer inte reglerna vid nybyggen

I sin licentiatavhandling konstaterar hon att det är vanligt att de som bygger nytt inte följer de regler som finns. Det gäller inte bara offentliga miljöer, utan även bostäder och arbetsplatser. Några av de offentliga rum hon har studerat utgör också arbetsplatser för många människor.

–Det är påtagligt hur mycket avsteg från minimireglerna man gör även i nybyggnationsprojekt. Det både förvånade mig och bekräftade den bild jag har från mitt arbete på bygglovsavdelningen i Lund. Där granskar jag ritningar och har dialog med



Foto: Lunds kommun

Lilian Müller

bygggherrar om hur de ska göra för att uppfylla lagens krav på tillgänglighet. Många når inte ens upp till miniminivån, och behöver då göra stora förändringar i efterhand, säger Lilian Müller.

Äldre arbetsplatser kan byggas om

Hennes studier har också visat att det kan gå att bygga om äldre, befintliga arbetsplatser, så att de i vissa fall fungerar bättre än nybyggda. Även där är synsättet universell utformning en nyckel.

Hon nämner stadsledningskontoret i Göteborg som ett gott exempel. Där har man anpassat den kulturminnesmärkta miljön i kvarteret Högvakten med mycket eftertanke, och lyckats skapa moderna och väl fungerande arbetsplatser.

–Mitt intryck är att det är en genomtänkt, universellt utformad miljö som fungerar både för allmänheten och de som arbetar där, säger Lilian Müller.

–Receptionen är höj- och sänkbar och det finns inpassering som passar för många. Inne på själva kontoret, som är aktivitetsbaserat, finns flexibla möjligheter för medarbetarna att välja arbetsplats efter olika behov. Bland annat har man skapat förutsättningar för en bra ljudmiljö genom att också erbjuda helt tysta zoner och projektarbetsrum för mindre grupper.

Anna Hjorth

”Det är påtagligt hur mycket avsteg från miniminivån man gör.”

Universell utformning för fler arbetsplatser

■ UUA, Universell utformning av arbetsplatser, är ett projekt som drivs av Akademikerförbundet SSR i samarbete med flera organisationer och företag, finansierat av Europeiska socialfonden.

UUA har gratis utbildningar om hur arbetsplatser kan bli mer inkluderande från början,

och även en kunskapsmanställning där forskare analyserar vad arbetsplatser gör för att öka tillgängligheten för fler.

Projektet kommer att leva vidare i föreningsform efter projekttiden, ledd av Sveriges Företagshälsor.

[Universell utformning av arbetsplatser](#)

Koll på litteraturen

Forskningsrådet Forte har nyligen gjort en sammanställning av litteratur kring arbetsmarknad och tillgänglighet.

Där konstateras att arbetslösheten bland personer med funktionsnedsättning är hög. Skriften heter [Tillgängligt arbetsliv](#), och ingår i serien Forskning i kort-het.

Lagkrav på tillgänglighet

2015 infördes ett förbud mot bristande tillgänglighet i diskrimineringslagen. Forskaren Sabine Hellborg vid Stockholms universitet har fått stöd för ett forskningsprojekt som studerar och analyserar det förbudet och vilka möjligheter och utmaningar som utvecklingen till en ökad tillgänglighet står inför, i ett rättsligt sammanhang.

Tidskrift om funktionsforskning

Sårbarhet kan ses som något negativt, men kan vara en förutsättning för att relationer mellan människor ska fungera. Det är ett av temana i senaste numret av tidningen [Forskning om funktionshinder pågår](#). Den ges ut av Centrum för forskning om funktionshinder vid Uppsala universitet, och kan laddas ner som pdf.