

# Tillgängliga arbetsplatser

Möte TIL-RF

Mai Almén 2021-09-22

## Arkitekturen inomhus och utomhus är ett skal för livet vi vill leva – den ska vara funktionell *och* vacker

Den består av de stora visionerna och de stora uttrycken *och* de små, små detaljerna för att det hela ska fundera som en helhet.

Att arbeta med arkitektur är att arbeta med hela livet – från stort till smått

”Så länge jag måste fundera över hur jag ska kunna ta mig fram orkar jag inte ta till mig det vackra.” (sagt av person som använder rullstol)

REHAB ORUP – patienterna: ”Vi har varit värda att satsas på.”

- Att bli sedd
- Att kunna vara med på så lika villkor som möjligt



## Arbetslokaler: prop 85/86:1 sid 494

- ”Jag vill i sammanhanget tillägga att förhållandena i fråga om arbetslokaler enligt min mening är annorlunda. De funktioner till vilken en anpassning måste ske är betydligt mer begränsade än i fråga om bostäder. Utrymmeskraven är sällan någon begränsning. **Att alla arbetslokaler direkt kan användas även av handikappade är en förutsättning för att man skall kunna förverkliga strävandena att integrera personer med olika funktionsnedsättningar i arbetslivet.** Detta intresse är så stort, att det enligt min mening inte bör komma i fråga att uppföra arbetslokaler som inte direkt kan användas för dessa behov, såvida inte förutsättningarna i **fjärde stycket** är uppfyllda”
- **PBL 3 kap 7 §** Byggnader, som innehåller bostäder, arbetslokaler eller lokaler till vilka allmänheten har tillträde skall vara tillgängliga för personer med nedsatt rörelse- eller orienteringsförmåga och inrättade så att bostäderna och lokalerna blir tillgängliga för och kan användas av dessa personer. I den utsträckning som behövs med hänsyn till kravet på tillgänglighet skall byggnader vara försedda med hiss eller annan lyftanordning
- (**fjärde stycket**): Beträffande byggnader som innehåller arbetslokaler får, såvitt gäller dessa lokaler, undantag medges från första stycket, om det är befogat med hänsyn till arten av den verksamhet för vilken lokalerna är avsedda.

# Universell Utformning

## Riksdagsbeslut 2017-11-30

### Regeringens proposition

### 2016/17:188 Nationellt mål och inriktning för funktionshinderspolitiken

#### 5 Nationellt mål och inriktning för funktionshinderspolitiken

##### 5.1 Nationellt mål

**Regeringens förslag:** Det nationella målet för funktionshinderspolitiken är att, med FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning som utgångspunkt, uppnå jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhället för personer med funktionsnedsättning. Målet ska bidra till ökad jämställdhet och till att barn-rättsperspektivet ska beaktas.

Detta nya mål ska ersätta de nuvarande nationella målen för funktionshinderspolitiken.

##### 5.2 Ny inriktning för arbetet

**Regeringens förslag:** För att nå det nationella målet ska genomförandet av funktionshinderspolitiken inriktas mot de fyra områdena:

- principen om *universell utformning*,
- befintliga brister i tillgängligheten,
- *individuella stöd och lösningar för individens självständighet*, och
- att förebygga och motverka diskriminering.

Denna inriktning ska ersätta den nuvarande inriktningen för genomförandet av funktionshinderspolitiken.

# Samhällets åtgärder för att personer med funktionsnedsättningar ska kunna yrkesarbeta- exempel

## Bidrag för personligt biträde

- Du kan få bidrag för personligt biträde om du har en medarbetare som behöver återkommande stöd för att klara sitt arbete. Bidraget är till för att kompensera dig när en annan medarbetare behöver gå ifrån sitt arbete för att hjälpa personen. Nivån på bidraget beror på vilket stöd medarbetaren har behov av. *Faktablad bifogas.*

## Lönebidragsanställning

- **Det finns tre former av lönebidrag**

1. Lönebidrag för utveckling i anställning - Bidrag för att en person ska pröva på ett yrke eller kunna gå en utbildning.
2. Lönebidrag för anställning - Bidrag för att anpassa arbete och arbetsplats för en anställd.
3. Lönebidrag för trygghet i anställning - Långvarigt stöd för att en anställd ska kunna behålla sitt jobb.

- <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetsgivare/anstall-med-stod/lonebidrag>

## Arbetshjälpmedel

- Om du har en funktionsnedsättning eller sjukdom som gör att du behöver speciella hjälpmedel för att kunna arbeta så kan Försäkringskassan ge bidrag till dig eller till din arbetsgivare. Det bidraget kallas för bidrag till arbetshjälpmedel. Du kan också få bidrag till att göra en expertundersökning för att ta reda på vilket hjälpmedel du behöver.

### Kan jag få arbetshjälpmedel för en rullstol?

Ja, om du behöver justera eller ha en speciellt anpassad rullstol för att klara ditt arbete.

Nej, om det är så att du behöver en rullstol både till arbetet och efter arbetet. Då ska du prata med vården som hjälper dig med en rullstol.

<https://www.forsakringskassan.se/privatpers/funktionsnedsattning/arbetshjalpmedel>

## Anpassning av arbetsplatsen

- **Arbetshjälpmedel och anpassning av arbetsplats**

- Arbetsförmedlingen kan ge bidrag till både arbetshjälpmedel och särskilda anordningar/anpassning av arbetsplatsen. De kan även ge bidrag till utbildning och träning i att använda hjälpmedlen.

- <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssokande/extra-stod/funktionsnedsattning>



Fråga: Kan man gör avsteg från krav på tillgänglighet på arbetsplatser? Och i så fall när?

## Var/vad kan personer med funktionsnedsättningar INTE arbeta?

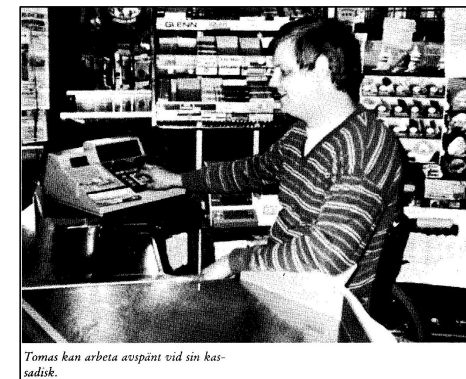
- Som brandman i insatsstyrka
- Som personal vid ur-akutintag
- Som ambulanspersonal

## Var/vad kan personer med funktionsnedsättningar arbeta?

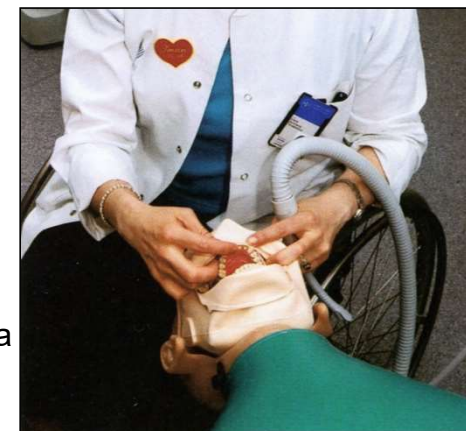
- Som personal vid akutintag
- Arkitekt, Tillgänglighetskonsult
- Grävmaskinist
- Traktorförare
- Snöröjningsmaskinist
- Affärsinnehavare
- Militär
- Polis
- På Brandstation
- På lager med truck
- Som skådespelare
- I storkök
- Som läkare, kurator, psykolog
- **Som tandläkare**
- Massör
- Förskollärare, fritidsledare
- receptionist
- *Fyll på själva .....*



Alla styrfunktioner är handmanövrade i Stens förarhytt.



Tomas kan arbeta avspänt vid sin kas-sadisk.



”Tandläkare: Attityderna har varit det svåraste studiehindret

Frågor:

C1 Kan rullstolsburen arbeta inom tex storkök, hamburgerbarer, caféer och mindre affärslokaler?

Nästan undantagslöst hävdar verksamheter att "här kan man inte jobba om man sitter i rullstol och/eller ser dåligt". Men AFS 2020:1 medger ju väldigt få avsteg.

C5 Kan det vara ok att dimensionera ett storkök för en liten rullstol om man har ett rullstolsförråd där man byter från en stor rullstol (1500 mm) till en liten rullstol (1300 mm)?

C2 Kan en person kräva att få en viss anställning även om personen inte kommer att kunna utföra alla sysslor som är tänkta att ingå i arbetsuppgifterna?

C3 Rullstolsburen vårdpersonal eller kirurg på sjukhus:

Verksamheter hävdar att man inte kan garantera patientsäkerheten om vårdpersonal inte snabbt kan hålla i, stödja, lyfta upp, assistera vid svimning och fallolyckor mm. Som kirurg menar verksamheten att man behöver vara rörlig och behöver kunna böja sig över patienten för att se och arbeta i operationsöppningen. Att sänka op båren skulle innebära att alla assisterande personer också skulle behöva sitta och det menar man inte fungerar i praktiken.

Robotoperationer kan funka, men när komplikationer uppstår kan man behöva övergå till en traditionell operationsmetod och då fungerar det inte enl ovanstående.

C4 Fritt mått vid dörr är ju 700 mm på båda sidor, men i SIS-höjd nivå står det 700/250 mm. SIS gäller ju bostäder men många blir förvirrade av det. Har förstått att det är en kompromiss sedan senaste SIS-bearbetningen eftersom lägenheterna annars blir för stora.

När det gäller arbetsplatser där det behövs god rörlighet i armar och bål. Kan man då tänka sig att det mindre måttet är ok? Då finns kanske inte samma problematik att man kan ramla ur rullstolen när man böjer sig framåt för att öppna dörren? Jag vet att Locum har ett liknande resonemang när det gäller vissa rum, där man tycker det är ok med den mindre rullstolen

## **Får en arbetsgivare neka mig anställning om det har samband med min funktionsnedsättning?**

### Får en arbetsgivare neka mig anställning om det har samband med min funktionsnedsättning?

- Enligt diskrimineringslagen finns ett förbud mot att missgynna någon i arbetslivet om missgynnandet har samband med funktionsnedsättning.
- En arbetsgivare är också skyldig att vidta skäliga åtgärder för att en person med funktionsnedsättning ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning. Vad som är skäliga åtgärder beror på omständigheterna i varje enskilt fall.

#### Vad är skäliga åtgärder?

Det innebär att en person med funktionsnedsättning, i många fall har, rätt till tillgänglighetsåtgärder.

- Inom arbetslivet kan tillgänglighetsåtgärder handla om tekniska läshjälpmiddel för datorer, hörselslingor i möteslokaler, ramper, hissar med mera.
- Det kan också handla om anpassning av arbetstider och arbetsfördelning.
- Arbetsgivaren är inte skyldig att vidta tillgänglighetsåtgärder om du gör en förfrågan om arbete på eget initiativ.

## **Bristande tillgänglighet är en form av diskriminering**

Bristande tillgänglighet kan vara diskriminering när en verksamhet inte genomför skäliga åtgärder för att en person med funktionsnedsättning ska kunna få tillgång till eller delta i verksamheten. Vad som är skäligt bedöms bland annat utifrån andra lagar för tillgänglighet och hur den enskilda situationen ser ut.

Lagen syftar till att bidra till att öka tillgängligheten i samhället så att människor med funktionsnedsättning kan delta på likvärdiga villkor.