

Funktionsnedsättning och arbetsmiljö

Funktionsnedsättning och arbetsmiljö
Kunskapssammanställning 2025:1
ISBN 978-91-89747-92-0
Publicerad år 2025

Myndigheten för arbetsmiljökunskap
Telefon: 026-14 84 00, E-post: info@mynak.se
www.mynak.se

Funktionsnedsättning och arbetsmiljö

Förord

Regeringens strategi En god arbetsmiljö för framtiden, för perioden 2021–2025, har som mål att förebygga ohälsa, minska risken för att människor stängs ute från arbetslivet, främja hänsyn till människors olika förutsättningar samt utveckling för både individer och verksamheter. Regeringens strategi har stark koppling till FN:s globala mål 8, om anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt, genom sitt fokus på att skapa en inkluderande och hållbar arbetsmarknad med goda arbetsförhållanden för alla oavsett kön, ålder eller funktionsnedsättning. Arbetslivet kan dock innebära specifika utmaningar för personer med funktionsnedsättning. För att säkerställa hänsyn även till denna grupps förutsättningar, sammanställer den här rapporten kunskap om funktionsnedsättning och arbetsmiljö.

Även om det finns forskning om funktionsnedsättning och funktionshinder, fokuserar den sällan på arbetsmiljön för personer med funktionsnedsättning som är i arbete. Resultaten i den här rapporten visar att även om hinder och möjligheter i arbetsmiljön varierar beroende på funktionsnedsättning, arbetsplats och arbetsuppgifter, finns det generella mönster som gäller oavsett funktionsnedsättning och arbete. Resultaten visar också att det finns bristande kunskap om funktionsnedsättningar inom organisationerna, och att arbetsgivare ofta överskattar kostnaden för anpassningar. Vidare understryks vikten av flexibilitet, anpassningar och att sätta individen i centrum snarare än funktionsnedsättningen. Ledarskap, stöd från kollegor och erkännande spelar också stor roll. Dessutom visar resultaten att arbetsgivare och ledning aktivt behöver utveckla sin kunskap inom området för att skapa hållbara och inkluderande arbetsmiljöer för personer med funktionsnedsättning.

Litteraturoversikten är skriven av docent Maria Norstedt och docent Per Germundsson vid Malmö universitet. Rapporten är granskad av Christian Ståhl, professor vid Linköping universitet och Erica Wall, professor vid Mittuniversitetet, på uppdrag av Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Litteratursökningen är gjord av Lars Våge, Daniel Fahlén och Jonas Degerfält, bibliotekariere vid Mittuniversitetet, på uppdrag av myndigheten. Vesinka Möllerström är ansvarig processledare vid myndigheten och Lasse Nivér har ansvarat för kommunikativa insatser och layout.

Författarna till kunskapssammanställningen är ansvariga för resultaten och slutsatserna som presenteras i kunskapssammanställningen.

Jag riktar ett stort tack till våra externa forskare och kvalitetsgranskare samt medarbetare på myndigheten, som alla bidragit till att ta fram denna värdefulla kunskapssammanställning.

Gävle, december 2024



Nader Ahmadi, Generaldirektör

Författare

Maria Norstedt, docent, Institutionen för socialt arbete,
Malmö universitet

Per Germundsson, docent, Institutionen för socialt arbete,
Malmö universitet

Sammanfattning

Arbetslivet och arbetsmiljön kan innebära särskilda utmaningar för personer med funktionsnedsättning. Andelen sysselsatta bland personer med funktionsnedsättning är lägre jämfört med den övriga befolkningen. Forskning om arbetsliv och funktionsnedsättning har ofta fokuserat på själva funktionsnedsättningen snarare än på de hinder som finns i omgivningen och det behövs mer kunskap om främjande och hindrande mekanismer på organisatorisk nivå samt om vad som fungerar för vem, och under vilka förhållanden [1]. Mot denna bakgrund har Myndigheten för arbetsmiljökunskap identifierat ett behov av att öka förståelsen och samla kunskap om arbetsmiljön för denna grupp. Resultaten från kunskapssammanställningen presenteras i denna rapport.

Syfte

Kunskapssammanställningens syfte är att kartlägga och sammanfatta forskning om arbetsmiljö för personer med psykiska, intellektuella och fysiska funktionsnedsättningar.

Arbetet med kunskapssammanställningen vägleds av följande frågeställningar:

- Vilka huvudsakliga utmaningar har identifierats i arbetsmiljön för personer med funktionsnedsättningar?
- Vilka huvudsakliga främjande faktorer har identifierats i arbetsmiljön för personer med funktionsnedsättningar?
- Hur påverkas arbetsmiljön för personer med funktionsnedsättningar av faktorer på organisationsnivå, som till exempel likheter och skillnader i organisationsstorlek, organisationsform, ledarskap och personalens utbildning?
- Vad kännetecknar enligt den befintliga forskningen, en inkluderande arbetsplats, det vill säga en arbetsmiljö som personer med funktionsnedsättning själva upplever är inkluderande?

Metod

Litteratursökningen har genomförts i databaserna Scopus och Web of Science. Fulltextartiklar i sakkunniggranskade tidskrifter, publicerade mellan år 2013–2023, har inkluderats. Totalt har 105 artiklar inkluderats i kunskapssammanställningen. För att sammanfatta och dra slutsatser om kunskapsläget har en tematisk analys genomförts.

Resultat

I kunskapssammanställningen ingår 51 artiklar som bygger på kvalitativ metod och 40 som bygger på kvantitativ metod. Två artiklar bygger på både kvalitativa och kvantitativa metoder. Tretton av de inkluderade artiklarna är litteraturoversikter, varav en även bygger på kvalitativ metod. I 46 av de inkluderade artiklarna utgörs forskningsdeltagarna av anställda med funktionsnedsättning. Majoriteten av studierna är utförda i en anglosaxisk kontext (USA, Kanada, Australien och Storbritannien). Sex av studierna bygger på empiri från Sverige.

I nedanstående tabell redovisas identifierade teman för respektive frågeställning:

Identifierade teman för respektive frågeställning			
1. Utmaningar i arbetsmiljön	2. Främjande faktorer i arbetsmiljön	3. Likheter och skillnader	4. En inkluderande arbetsplats (Individens eget perspektiv)
<ul style="list-style-type: none"> - För höga eller för låga krav - Brist på stabilitet och rutiner - Brist på flexibilitet - Brist på kunskap och erfarenhet - Diskriminering - Avsaknad av erkännande - Brist på anpassningar - När anpassningar medför en utmaning - Att vara "öppen" med sin funktionsnedsättning 	<ul style="list-style-type: none"> - Stabilitet och rutiner - Flexibilitet - Matchning - Aktivt och positivt ledarskap - Inkluderande och positiv arbetsplatskultur - Kunskap hos kollegor och ledning - Erkännande och att vara en värderad medarbetare - Stöd på arbetsplatsen - Tillgänglighet - Att erhålla anpassning - Tillgång till teknikstöd 	<ul style="list-style-type: none"> - Likheter och skillnader mellan branscher - Likheter och skillnader mellan sektorer - Organisationens storlek - Personalens utbildning och kunskap - Ledarskap 	<ul style="list-style-type: none"> - Stödjande arbetsplats och relationer - Aktivt och positivt ledarskap - Erkännande och att vara en värderad medarbetare - Kunskap hos kollegor och ledning - Att erhålla anpassning

Sammantaget pekar resultaten på vikten av flexibilitet, anpassningar och stöd, individens behov i centrum, ledarskapets roll, kollegornas roll och relationer samt vikten av erkännande för en inkluderande arbetsmiljö för personer med funktionsnedsättning. Dessa aspekter återkommer som centrala i de inkluderade studierna oavsett om empirin utgår från arbetsgivares, chefers, ledningens, kollegornas eller personernas eget perspektiv. Resultaten pekar även på vikten av att arbetsgivare och ledning arbetar aktivt med, och utvecklar sin kunskap om, dessa aspekter för att främja en hållbar och inkluderande arbetsmiljö för personer med funktionsnedsättning. Huruvida utmaningar och främjande faktorer påverkas av organisationens storlek, bransch eller sektor kan kunskapssammanställningen inte besvara, då resultaten i studierna är långt ifrån entydiga och i vissa fall går emot varandra.

Kunskapsluckor

I flera studier och databaser är inte resultat och statistik fördelat på olika typer av funktionsnedsättning. Det betyder att utmaningar och möjliggörande faktorer i arbetsmiljön inte går att jämföra mellan olika typer av, eller inom samma typ av funktionsnedsättning – kunskap som hade kunnat peka på likheter och skillnader mellan olika grupper.

En återkommande utmaning som identifierats i de inkluderade studierna är arbetsgivares felaktiga föreställningar om att det är kostsamt att anställa personer med funktionsnedsättning och bevilja anpassningar. Det skulle vara relevant med studier om faktiska kostnader, framförallt för små och medelstora företag, i den svenska kontexten för att ge arbetsgivare mer kunskap att kunna fatta väl underbyggda beslut.

Förändringar av praktiker, attityder och normer tar lång tid och funktionsnedsättningar kan förändras eller försämrats över tid. Ett fenomen som skulle vara av intresse att ytterligare studera över tid är eventuella inläsningseffekter för personer med funktionsnedsättning. För att kunna fånga förändringar över tid behövs uppföljande- och longitudinella studier.

Ytterligare en identifierad kunskapslucka är att det i de inkluderade artiklarna bara finns ett fåtal studier om tekniska arbetshjälpmedel och anpassningar, och ännu färre om digitalisering i relation till arbetsmiljön. En bidragande orsak till detta kan emellertid vara de exkluderingskriterier som sattes upp inledningsvis och som påverkat urvalet av studier.

Slutsatser

För att nå en främjande och inkluderande arbetsmiljö för personer med funktionsnedsättning behöver individens behov sättas i centrum. Detta gäller förstås alla människor, vilket skulle tala för ett synsätt som innebär att vi alla har en varierande *funktionsförmåga*, snarare än att dela upp människor i två grupper: personer med eller utan funktionsnedsättningar. Gemensamt för de inkluderade studierna är att de visar att det inte finns en modell som passar alla, och att personer med funktionsnedsättning tenderar att ses och bemöts utifrån den typ av funktionsnedsättning de har. Vikten av att sätta individen i centrum överlappar andra generella mönster, och då inte minst vikten av flexibilitet och erkännande. När flexibilitet nämns i studierna handlar det oftast om var, när och hur arbetsuppgifterna utförs. Erkännande tar fasta på individens upplevelse av att vara en värdefull medarbetare, att tillhöra och bidra till organisationen, och att behandlas som andra. Samtidigt framgår det av kunskapssammanställningen att en återkommande utmaning för många personer med funktionsnedsättning är erfarenheter och upplevelser av diskriminering, stigmatisering, mobbning, negativa attityder, och stereotypa föreställningar om deras arbetsförmåga och funktionsnedsättning.

För ett inkluderande arbetsliv och en god arbetstillfredsställelse för personer med funktionsnedsättning krävs ett aktivt ledarskap som tar ansvar för att skapa en arbetsplatskultur med riktlinjer och praktiker som stärker inkludering, och samtidigt ge medarbetaren respekt och erkännande. Kunskapssammanställningen pekar vidare på vikten av att arbetsgivaren tillhandahåller nödvändiga anpassningar för att skapa en inkluderande arbetsplats. Samtidigt framgår av kunskapssammanställningen att personer med funktionsnedsättning kan ha svårigheter med att få rätt anpassningar och stöd, oavsett typ av funktionsnedsättning eller arbete. En återkommande förklaring till att anpassningar inte beviljats av arbetsgivare är bristande kunskaper och felaktiga föreställningar om att anpassningar och stöd är mer kostsamt än vad de faktiskt är.

I likhet med tidigare studier pekar kunskapssammanställningen på att det kollegiala stödet spelar stor roll för upplevelsen av att arbetsplatsen är inkluderande samt för en hållbar och inkluderande arbetsmiljö, både vad gäller emotionellt stöd och stöttning i det praktiska arbetet. Stöd från kollegor leder till erkännande och upplevelsen av att vara en värderade medarbetare och en viktig del av arbetsplatsen.

English Summary

Working life and the working environment can pose unique challenges for people with disabilities. Research on working life and disability has often focused on the disability itself, rather than the barriers in the environment, and more knowledge is needed about facilitating and hindering mechanisms at the organisational level, as well as what works for whom and under what conditions[1]. Against this background, the Swedish Agency for Work Environment Expertise has identified a need to increase understanding and gather knowledge about the work environment for this group. The results from the knowledge compilation are presented in this report.

Aim

The aim of this research review is to identify and synthesise research on the work environment for people with mental, intellectual and physical disabilities.

The work on this research review is guided by the following questions:

- What are the main challenges identified in the work environment of people with disabilities?
- What are the main enabling factors identified in the work environment of people with disabilities?
- What impact do organisational-level factors, such as similarities and differences in organisational size, organisational form, leadership and training of staff, have on the work environment for people with disabilities?
- What are the characteristics of an inclusive workplace, i.e. a work environment that people with disabilities themselves perceive as inclusive, according to existing research?

Research methodology

The research review was conducted using the Scopus and Web of Science databases. Full-text articles in peer-reviewed journals published between 2013 and 2023 were included. A total of 105 articles were included in the research review. A thematic analysis was performed to summarize and draw conclusions about the state of knowledge.

Results of the review

The review includes 51 articles based on qualitative methods and 40 based on quantitative methods. Two articles used both qualitative and quantitative methods. Thirteen of the included articles are literature reviews, one of which is also based on qualitative methods. The respondents in 46 of the included articles are workers with disabilities. Most studies are conducted in an Anglo-Saxon context (USA, Canada, Australia and UK). Six of the studies are based on empirical data from Sweden.

The table below shows the themes identified for each research question:

Themes identified for each research question			
1. Challenges in the work environment	2. Positive work environment factors	3. Similarities and differences	4. An inclusive workplace (the individual's own perspective)
<ul style="list-style-type: none"> - Demands too high or too low - Lack of stability and routines - Lack of flexibility - Lack of knowledge and experience - Discrimination - Lack of recognition - Lack of accommodations - When accommodations pose a challenge - Being 'open' about your disability 	<ul style="list-style-type: none"> - Stability and routines - Flexibility - Matching - Active and positive leadership - Inclusive and positive workplace culture - Colleagues' and managements' knowledge - Recognition and being a valued employee - Workplace support - Workplace accessibility - Obtaining accommodations - Access to technology support 	<ul style="list-style-type: none"> - Similarities and differences between industries - Similarities and differences between sectors - Size of the organisation - Staff's training and knowledge - Leadership 	<ul style="list-style-type: none"> - Supportive workplace and relationships - Active and positive leadership - Recognition and being a valued employee - Colleagues' and managements' knowledge - Obtaining accommodation

Overall, the findings point to the importance of flexibility, accommodations and support, focusing on the needs of the individual, the role of leadership, the role of colleagues and relationships, and the importance of recognition for an inclusive work environment for people with disabilities. These aspects are central to the included studies, regardless of whether the empirical data is based on the perspective of employers, managers, management, colleagues or the individuals themselves. The findings also point to the importance of employers and management actively working with and developing their knowledge of these issues to promote a sustainable and inclusive work environment for people with disabilities. Whether the challenges and facilitators are influenced by the size of the organization, the industry or the sector cannot be answered by the research review, as the results of the studies are far from clear and in some cases contradictory.

Knowledge gaps

Several studies and databases, do not break down results and statistics by type of disability. This means that challenges and enabling factors in the work environment cannot be compared between different types of disability or within the same type of disability - knowledge that could have highlighted similarities and differences between different groups.

A recurring challenge identified in the included studies is the misconception among employers that employing individuals with disabilities and providing reasonable accommodation is costly. Studies on the actual costs, especially for small and medium-sized enterprises, would be relevant in the Swedish context to provide employers with more knowledge to make informed decisions.

Changes in practices, attitudes and norms take a long time, and disabilities may change or worsen over time. One phenomenon that would be of interest to study further over time is possible lock-in effects for people with disabilities. Follow-up and longitudinal studies are needed to capture changes over time.

Another identified knowledge gap is that the included articles include few studies on technical work aids and adaptations, and even fewer on digitisation in relation to the work environment. However, this may be due to the exclusion criteria that were initially set and which influenced the selection of studies.

Conclusions

To achieve a supportive and inclusive work environment for people with disabilities, the needs of the individual must be at the centre. This of course applies to all people, which would argue for a use and approach that recognises that we all have a variation in our ability, rather than dividing people into two groups: people with and without disabilities. A common theme across the included studies is the findings that 'one size does not fit all', however people with disabilities are often viewed and treated according to the specific type of disability they have. The importance of focusing on the individual overlaps with other general patterns, not least the importance of flexibility and recognition. When flexibility is mentioned in the studies, it is most often related to where, when and how tasks are carried out. Recognition focuses on the employee's experience of being valuable, belonging to and contributing to the organisation, and being treated like others. At the same time, the evidence of the review shows that a recurring challenge for many people with disabilities is the experience of discrimination, stigma, bullying, negative attitudes and stereotypes about their ability to work and their disability.

An inclusive working life and reasonable job satisfaction for people with disabilities requires active leadership that takes responsibility for creating an inclusive workplace. Workplace culture, should be underpinned by, policies and practices that promote an inclusive workplace, while respecting and recognizing the employee. The research review also highlights the importance of employers

making the necessary adjustments to create an inclusive workplace. At the same time, the evidence shows that people with disabilities face difficulties in getting the proper accommodation and support, regardless of the type of disability or job. A recurring explanation in the studies for why employers fail to provide adjustments is a lack of knowledge and misconceptions about the costs with adjustments and support, often perceived as being more expensive than they actually are.

As with previous studies, the evidence of the research review shows that peer support plays an important role in the perception of the workplace as inclusive and in creating a sustainable and inclusive work environment, both in terms of emotional support and practical work support. Peer support leads to recognition and makes people with disabilities feel valued employees and an important part of the workplace.

Innehåll

Sammanfattning	6
English Summary.....	10
1. Inledning	17
Uppdragsbeskrivning och frågeställningar	17
Centrala begrepp	18
Funktionsnedsättning och funktionshinder.....	18
Inkludering	19
Arbetsmiljö	20
Anpassningar	20
Arbetstillfredsställelse.....	21
Disposition	21
2. Metod	22
Sökstrategi för litteratursökning.....	22
Avgränsningar.....	23
PRISMA flödesschema.....	24
Analys och bearbetning	25
3. Resultat	26
Övergripande mönster	26
Utmaningar i arbetsmiljön.....	27
För höga krav och för låga krav.....	28
Brist på stabilitet och rutiner	28
Brist på flexibilitet	29
Brist på kunskap och erfarenhet	30
Diskriminering	31
Avsaknad av erkännande.....	31
Brist på Anpassningar.....	32
När Anpassningar medför en utmaning.....	33
Att vara "öppen" med sin funktionsnedsättning	34
Främjande faktorer i arbetsmiljön	35
Stabilitet och rutiner.....	36
Flexibilitet	36
Matchning.....	37
Aktivt och positivt ledarskap	37
Inkluderande och positiv arbetsplatskultur.....	38
Kunskap hos kollegor och ledning.....	38
Erkännande och att vara en värderad medarbetare.....	38
Stöd på arbetsplatsen.....	39
Tillgänglighet.....	40
Att erhålla Anpassning.....	40
Tillgång till teknisktöd.....	40
En inkluderande arbetsplats	41
Stödjande arbetsplats och relationer	42
Aktivt och positivt ledarskap	42
Att få erkännande och vara en värderad medarbetare	43
Kunskap hos kollegor och ledning.....	44
Att erhålla Anpassning.....	44

Faktorer på organisationsnivå – likheter och skillnader	45
Likheter och skillnader mellan branscher	45
Likheter och skillnader mellan sektorer	46
Organisationens storlek.....	47
Personalens utbildning och kunskap.....	48
Ledarskap.....	48
4. Diskussion	49
Resultatdiskussion	49
Individens behov i centrum	50
Vikten av flexibilitet.....	51
Anpassningar och stöd.....	51
Ledarskapets roll	51
Kollegornas roll och relationer	52
Vikten av erkännande	52
Organisationens storlek	53
Överensstämmelse med tidigare genomförda litteraturstudier	53
Kunskapsluckor.....	54
Metoddiskussion	55
Reflektioner och förslag på vidare forskning.....	57
Faktorer utanför den direkta arbetsmiljön spelar in på arbetslivet	57
Vikten av intersektionella perspektiv på en inkluderande arbetsmiljö	57
Anpassningar av arbetsmiljön genom ny teknik och digitalisering	58
Universell utformning.....	58
5. Referenser	59

Bilagor

Bilaga 1. Sökdokumentation i Scopus

Bilaga 2. Sökdokumentation i Web of Science

Bilaga 3. Inkluderade fulltextartiklar

Bilaga 4. Sammanställning av exkluderade artiklar

Bilaga 5. Sammanställning av fulltextartiklar med bristande kvalitet

Rapportens bilagor presenteras i separata bilagerapporter.

1. Inledning

I skrivelsen En god arbetsmiljö för framtiden, redovisar regeringen en arbetsmarknadsstrategi för åren 2021–2025, som innebär att Sverige ska ha goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män [2]. Strategin har inte något uttalat fokus på personer med funktionsnedsättning, men regeringen har formulerat ett allmänt mål för arbetslivspolitik: att verka för en arbetsmiljö som förebygger ohälsa och olycksfall, som motverkar att människor utestängs från arbetslivet, som tar hänsyn till människors olika förutsättningar och bidrar till att utveckla individer och verksamheter. För personer med funktionsnedsättning kan arbetslivet och arbetsmiljön dock innebära särskilda utmaningar, vilket bland annat syns i SCB:s statistik som visar att bland personer med funktionsnedsättning är andelen sysselsatta bara 52 procent, jämfört med 81 procent bland den övriga befolkningen [3]. När det gäller behov av stöd och anpassning, har cirka 80 procent av alla sysselsatta personer med en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, behov av minst en stöd- eller anpassningsåtgärd (ibid). Av SCB:s statistik framgår att bland den arbetsföra befolkningen (16–65 år) uppger knappt elva procent att de har en funktionsnedsättning, och bland dem anger 72 procent att deras arbetsförmåga är delvis eller mycket nedsatt. Emellertid finns ingen exakt siffra på hur stor andel av den svenska befolkningen som har en funktionsnedsättning. Siffran varierar utifrån hur gruppen definieras, men även utifrån hur undersökningarna genomförs och vilka frågeställningar som formuleras.

En litteraturöversikt kring svenska studier om arbetsliv och funktionshinder visar att det är vanligare att forskningen fokuserar på funktionsnedsättningen i sig, än på de hinder som finns i omgivningen. Författarna drar slutsatsen att främjande och hindrande mekanismer på organisatorisk nivå behöver studeras mer, samtidigt som mer kunskap behövs om vad som fungerar för vem, och under vilka förhållanden [1].

Med detta som bakgrund har Myndigheten för arbetsmiljökunskap identifierat att det finns behov av att öka förståelsen för, och sammanställa kunskap om funktionshinder i relation till arbetsmiljön. Den här rapporten redovisar resultaten från den kunskapssammanställningen.

Uppdragsbeskrivning och frågeställningar

Uppdraget att ta fram en kunskapssammanställning innebär att kartlägga och sammanfatta forskning om arbetsmiljö för personer med psykiska, intellektuella och fysiska funktionsnedsättningar.

Arbetet med kunskapssammanställningen vägleds av följande frågeställningar:

- Vilka huvudsakliga utmaningar har identifierats i arbetsmiljön för personer med funktionsnedsättningar?
- Vilka huvudsakliga främjande faktorer har identifierats i arbetsmiljön för personer med funktionsnedsättningar?
- Hur påverkas arbetsmiljön för personer med funktionsnedsättningar av faktorer på organisationsnivå, som till exempel likheter och skillnader i organisationsstorlek, organisationsform, ledarskap och personalens utbildning?
- Vad kännetecknar, enligt den befintliga forskningen, en inkluderande arbetsplats, det vill säga en arbetsmiljö som personer med funktionsnedsättning själva upplever är inkluderande?

Centrala begrepp

Här presenteras centrala begrepp med relevans för frågeställningarna.

Funktionsnedsättning och funktionshinder

I rapporten definieras begreppet funktionsnedsättning i enlighet med Socialstyrelsens termbank, som en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. En funktionsnedsättning kan uppstå till följd av sjukdom eller annat tillstånd, eller till följd av en medfödd eller förvärvad skada. Sådana sjukdomar, tillstånd eller skador kan vara av bestående eller övergående natur [4]. Bland fysiska funktionsnedsättningar återfinns till exempel synnedsättning, hörselnedsättning, dövhet och rörelsenedsättning. Psykisk funktionsnedsättning kan handla om psykisk ohälsa, som schizofreni, bipolär sjukdom eller olika ångesttillstånd som påverkar det dagliga livet. Hit räknas även neuropsykiatriska funktionsnedsättningar som adhd och autismspektrumtillstånd. Intellektuell funktionsnedsättning innebär nedsatt intellektuell förmåga och samtidigt nedsatt adaptiv förmåga, det vill säga nedsatt förmåga att anpassa sig och fungera i vardagen. Personer med intellektuell funktionsnedsättning utgör ingen homogen grupp, och nedsättningen kan variera från lindrig till svår eller mycket svår [5].

Även begreppet funktionshinder används i denna rapport i enlighet med Socialstyrelsens definition, vilket betyder att funktionshinder är den begränsning som en funktionsnedsättning kan innebära för en person i relation till omgivningen. Som exempel på begränsningar anger Socialstyrelsen svårigheter att klara sig själv i det dagliga livet och bristande delaktighet i arbetslivet, i sociala relationer, i fritids- och kulturaktiviteter, i utbildning och i demokratiska processer [4].

Socialstyrelsens definitioner av funktionshinder och funktionsnedsättning, så som de presenterats ovan, överensstämmer med det perspektiv som återfinns i WHO:s rapport *World report on disability* [6]. I den rapporten konstateras att nästan alla kommer att ha en tillfällig eller permanent

funktionsnedsättning någon gång under sin livstid – att det är en del av livet. Vidare skriver WHO att funktionshinder (*disability*) är ett komplext, dynamiskt, flerdimensionellt och omtvistat begrepp. I WHO:s rapport uppfattas relationen mellan funktionsnedsättning och funktionshinder i enlighet med ICF:s (The International Classification of Functioning, Disability and Health) förklaringsmodell. Enligt den modellen kan man förstå funktion och funktionshinder som ett samspel mellan hälsotillstånd (sjukdomar, ohälsa och skador) och personliga och miljömässiga faktorer [7]. På så sätt kan individens funktionsnedsättning leda till aktivitetsbegränsningar och begränsningar i att kunna delta inom flera olika områden i livet. Ett sådant perspektiv brukar inom funktionshinderforskningen kallas för en biopsykosocial modell. Även om en sådan uppdelning kan göras på teoretisk nivå, är verkliga erfarenheter av funktionshinder mer komplexa än så, och uppstår i mötet mellan kropp, identitet, kultur och sociala normer [8]. Sammanfattningsvis uppfattas både medicinska och sociala perspektiv som viktiga för att förstå det flerdimensionella begreppet funktionshinder i denna kunskapssammanställning.

Inkludering

Inkludering är ett brett begrepp som har delvis olika innebörd beroende på i vilket sammanhang det används. På övergripande nivå handlar det om att alla människor ska känna sig delaktiga och accepterade samt kunna delta fullt ut i samhället, oberoende av egenskaper som till exempel kön, etnicitet, social status, sexuell läggning eller funktionsnedsättning. I FN:s Globala mål för hållbar utveckling handlar mål 16 om fredliga och hållbara samhällen:

Inkluderande, ansvarsfulla och rättvisa institutioner är grunden för en god samhällsstyrning fri från konflikter, korruption och våld. Alla människor är lika inför lagen och ska ha lika tillgång till rättvisa och möjligheter att utöva inflytande och ansvarsutkrävande över beslutsfattande [9].

Även FN:s internationella konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (artikel 27) [10] belyser inkludering i arbetslivet. Här anges att personer med funktionsnedsättning ska ha rätt att arbeta på lika villkor som andra, med möjlighet att försörja sig genom ett fritt valt arbete på en arbetsmarknad och i en arbetsmiljö som är öppen, inkluderande och tillgänglig för personer med funktionsnedsättning. Sverige ratificerade denna konvention år 2008.

Den aspekt av inkludering som är av störst intresse för den här rapporten handlar om inkludering i arbetslivet för personer med funktionsnedsättning. Även här finns många olika definitioner av vad det innebär [11,12]. Hafsteinsdottir och Hardonk [13] menar att arbetsinkludering i grunden handlar om erkännande av mänsklig mångfald och att människor inte utestängs från högt värderade yrkesroller, samt att det finns möjlighet till meningsfullt deltagande på arbetsplatsen. De skriver vidare att inkludering på arbetsplatsen innebär att personens kompetens och professionella bidrag får erkännande, att individen har en känsla av att tillhöra ett större socialt sammanhang och har relationer av god kvalitet med andra på arbetsplatsen – relationer som kännetecknas av ömsesidigt förtroende och stöd. Ytterligare ett

perspektiv lyfts av Colella och Bruyère, som menar att inkludering av personer med funktionsnedsättning innefattar anpassningar i jobbet, arbetsmiljön, arbetsprocesserna eller arbetsförhållandena; anpassningar som minskar fysiska och sociala hinder [14]. Nota med flera [15] anser att inkludering i arbetslivet för personer med funktionsnedsättning också handlar om att individen har möjlighet att nå en anställning, medan Wehman [16] lyfter perspektivet att inkludering på arbetsplatsen innebär att kunna interagera med kollegor som inte har funktionsnedsättning.

Arbetsmiljö

Arbetsmiljöverket anger att arbetsmiljön omfattar alla förhållanden på en arbetsplats: sociala, organisatoriska och fysiska förhållanden [17]. I Sverige klargör Arbetsmiljölagen (1977: 1160) [18] att det är arbetsgivarens ansvar och skyldighet att göra anpassningar för medarbetare med särskilda behov genom att anpassa arbetet eller på annat vis förändra arbetsvillkoren för att underlätta för personer med funktionsnedsättningar.

Arbetslivsforskarna Abrahamsson och Johansson betonar att en god arbetsmiljö tar fasta på såväl fysiska, psykiska som sociala faktorer:

I en god arbetsmiljö är inte bara fysiska risker och problem undanröjda och utrustning och lokaler anpassade efter människors olika fysiska och psykiska förutsättningar och utformade för att underlätta arbetet, utan här har de anställda också egenkontroll, delaktighet och inflytande – i både stort och smått. Det handlar om att kunna påverka arbetsfördelning, arbetstakt och arbetssätt – i relation till både andra människor och tekniska system. [19]

Författarna skriver vidare att arbetsplatser med god arbetsmiljö präglas av jämställdhet, rättvisa, respekt, tillit, demokratiskt ledarskap, öppen kommunikation och socialt stöd.

Anpassningar

Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om arbetsanpassning [20] definierar arbetsanpassning som:

Individuell åtgärd i den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön som syftar till att en arbetstagare, med nedsatt förmåga att utföra sitt vanliga arbete, kan fortsätta arbeta, eller återgå i arbetet. Arbetsanpassning används som en förebyggande åtgärd för att undvika ohälsa och sjukfrånvaro, samt vid återgång i arbete efter sjukfrånvaro. Arbetsanpassning kan vara tidsbegränsad eller varaktig. (3 §)

Enligt Padkapayeva med flera kan man dela upp anpassningarna i tre typer:

- anpassningar som fokuserar på fysiska hinder och ökar tillgängligheten på arbetsplatsen
- anpassningar som ökar arbetsplatsens flexibilitet och individens självbestämmande
- anpassningar som syftar till arbetsplatsinkludering och social integration.

I internationell litteratur, och även i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, förekommer det närliggande begreppet *reasonable accommodation*. En definition som föreslås av forskarna Waisman-Nitzan, Gal och Schreuer [21] är:

Reasonable accommodations are adjustments that allow people with disabilities to have equal employment opportunities as long as they qualify to perform the essential job functions and the required accommodations do not result in “undue hardship for the employer” (s. 2).

Vi uppfattar emellertid att detta begrepp är vagt definierat och svårt att översätta till en svensk kontext, därför använder vi det bara i några få fall i rapporten, där respondenter uttryckt att de önskar få rimliga anpassningar.

Arbetstillfredsställelse

Arbetstillfredsställelse är ett svårfångat begrepp som kan studeras ur olika perspektiv och inom olika kunskapsområden. Ofta uppfattas det handla om individens upplevelse och känslor för arbetet. I de artiklar som ingår i denna kunskapsmanställning används det engelska begreppet *job satisfaction*. Do med flera skriver att arbetstillfredsställelse inte bara är kopplat till individen utan också involverar hur en organisation leds och styrs, och att nyare forskning ser arbetstillfredsställelse som ett viktigt mått för att utvärdera kvalitativa aspekter av sysselsättning för personer med funktionsnedsättning [22]. I relation till arbetsmiljö skriver forskarna vidare att en dålig arbetsmiljö inte bara minskar arbetstillfredsställelsen för arbetstagare med funktionsnedsättning, utan också gör det svårt för dem att anpassa sig till sin arbetsplats. I denna rapport har begreppet arbetstillfredsställelse använts som översättning av det engelska begreppet *job satisfaction*.

Disposition

I nästa kapitel redovisas hur artiklar har identifierats, sorterats och analyserats. Därefter presenteras studiens resultat under fem huvudrubriker:

1. Övergripande mönster
2. Utmaningar i arbetsmiljön
3. Främjande faktorer i arbetsmiljön
4. En inkluderande arbetsplats
5. Likheter och skillnader

Till sist diskuteras resultaten, metoden och redogörs för identifierade kunskapsluckor. Rapporten avslutas med reflektioner och förslag på vidare forskning.

2. Metod

I detta kapitel beskrivs tillvägagångssätten för litteratursökning, relevansbedömning, kvalitetsgranskning, samt inkludering och exkludering av artiklar. Här redovisas också hur forskarna har sammanställt och analyserat artiklarna. Samtliga steg har följt den arbetsprocess som Myndigheten för arbetsmiljökunskap har för att ta fram systematiska kunskapssammanställningar, vilken i sin tur är baserad på PRISMA:s (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) checklista och flödesdiagram som syftar till att synliggöra hur referenser identifieras, inkluderas och exkluderas. För att kunna besvara uppdragets frågeställningar har vetenskapliga artiklar sökts systematiskt, med målet att hitta så mycket relevant forskning som möjligt. Litteratursökningarna gjordes initialt i fyra databaser, men på grund av överlappningar dem emellan används endast träffarna från de två största databaserna, vilket beskrivs mer ingående nedan. Relevansbedömningen har gjorts i två steg. I ett första steg bedömdes titel och sammanfattning (*abstract*). I det andra steget bedömdes artiklarna i fulltext. Därefter har en kvalitetsbedömning av studierna gjorts av båda forskarna. Då frågeställningarna var breda och fokuserar på olika faktorer som utmärker en inkluderande arbetsmiljö för personer med funktionsnedsättningar, har kunskapssammanställningen en kartläggande form. Målet är att sammanställa och sammanfatta tidigare forskning utifrån en analys av de inkluderade studierna. Redovisningen av resultaten bygger på vad som är känt och vilka kunskapsluckor som finns. I bilagorna 1–5 redovisas sökdokumentation i Scopus (bilaga 1), sökdokumentation i Web of Science (bilaga 2), granskade fulltextartiklar (bilaga 3), sammanställning av exkluderade fulltextartiklar och orsak (bilaga 4) samt fulltextartiklar som är exkluderade på grund av bristande kvalitet (bilaga 5).

Sökstrategi för litteratursökning

Sökstrategin har utformats i samarbete med bibliotekarier från Mittuniversitetet och är baserad på uppdragets frågeställningar. En lista med relevanta sökord har tagits fram och testats. För att kontrollera att sökningen täcker relevanta delar av frågeställningen har modellen Population, Phenomena of interest and Context (PICO) [23] använts. Sökningarna genomfördes av biblioteket och gjordes ursprungligen i fyra databaser (Web of Science, Scopus, Cinahl och Proquest). I Proquest ingick Sociological Abstracts och Social Services Abstract. Emellertid fick sökningen ett alltför omfattande antal träffar (cirka 4 4000) med detta upplägg och de sökord som användes. Detta i kombination med den stora överlappningen mellan databaserna gjorde att forskarna bestämde sig för att gå vidare med träffarna från de två största databaserna (Scopus och Web of Science). En kontroll av 100 artiklar utfördes, som visade att inga relevanta artiklar försvunnit i resultatet, efter att två av de ursprungliga databaserna

uteslutits. Sökningarna omfattade en tidsperiod på tio år (2013–2023). Bibliotekets sökdokumentation redovisas i bilaga 1 och 2, där det även framgår vilka sökord som använts.

Efter att ha identifierat och uteslutit dubletter kom 3 029 artiklar att inkluderas för genomläsning av titlar och sammanfattningar. Genomgången av samtliga dessa artiklar gjordes av båda forskarna individuellt och oberoende av varandra i verktyget Rayaan, varefter forskarnas listor jämfördes och diskuterades. Om de hade skilda uppfattningar om en artikel även efter diskussionen, inkluderades den i listan för artiklar för fulltextläsning.

Avgränsningar

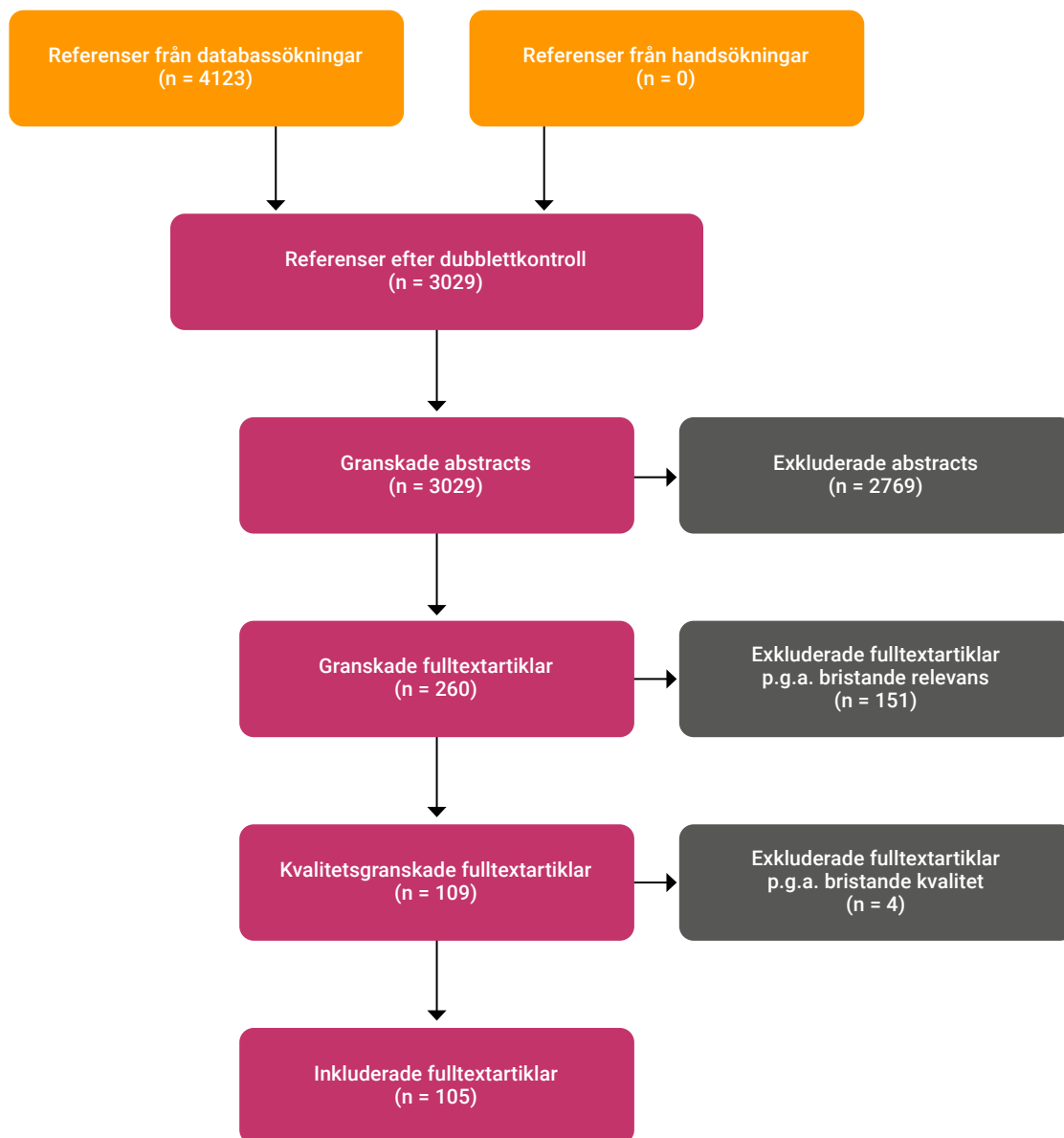
Fulltextartiklar som granskats av sakkunniga inkluderades. Texterna skulle vara skrivna på engelska, danska, norska eller svenska för att ingå i kunskapssammanställningen. Artiklar som inte utgår från en arbetslivskontext exkluderades. Forskarna har inkluderat relevanta litteraturöversikter men valt att inte redovisa översikternas slutsatser under de olika temana i rapportens resultatdel. Däremot används de för att kritiskt pröva överensstämmelsen mellan rapportens resultat och tidigare genomförda litteraturöversikter. Artiklar som inte bygger på empiriskt material (konceptuella artiklar, viewpoints eller motsvarande) exkluderades. Även träffar med fel typ av publicering (till exempel bokkapitel och konferenspapper) exkluderades. Studier som fokuserar på policy- och lagstiftningsnivå exkluderades eftersom dessa kan vara svårare att överföra från olika nationella kontexter. Även studier från utvecklingsländer exkluderades på grund av svårigheter att överföra resultaten till en svensk kontext.

Med grund i kunskapssammanställningens syfte, frågeställningar och ramverket PICO, exkluderade forskarna under läsningen även artiklar om:

- prediktiva (förutsägande) faktorer och arbetsmiljöfaktorer som kan leda till ohälsa eller funktionsnedsättning
- *common mental health problems*, som här tolkas som psykisk ohälsa (däremot inkluderas *mental disabilities* (psykiska funktionsnedsättningar)).
- rekryterings- eller rehabiliteringsprocessen
- test och utvärdering av specifika verktyg och metoder, som fokuserar på själva tekniken och funktionsnedsättningen i sig snarare än frågor kring arbetsmiljö eller organisation
- följer av ”normalt” åldrande respektive covid-19
- *sheltered workshops* (skyddade verkstäder), eftersom begreppet används på olika sätt i olika länder och saknar en gemensam definition.

PRISMA flödesschema

Flödesschemat i figur 1 nedan redovisar processen för urval av artiklar i enlighet med PRISMAS flödesschema.



Figur 1. PRISMA flödesschema.

Bibliotekarierna från Mittuniversitetet levererade titlar och sammanfattningar utifrån sökträffarna, varefter dubletter identifierades och rensades bort. Arbetet med att granska alla sammanfattningar och titlar (3 029) utifrån inklusions- och exklusionskriterierna gjordes i programmet Rayyan. Kvarstående artiklar (260) fulltextgranskades utifrån de urvalskriterier som redovisas under Avgränsningar ovan, under rubriken Avgränsningar. Om det fanns

tvksamheter kring inkluderingen diskuterade forskarna detta gemensamt och bedömde därefter om artikeln skulle inkluderas eller exkluderas. Vid fulltextgranskningen exkluderades 151 artiklar vilka redovisas i bilaga 4. Tillförlitligheten i de resterande artiklarna (109) kan antas vara hög, då samtliga publicerats i vetenskapliga tidskrifter som granskats av forskare inom området (*peer-review*). En kompletterande kvalitetsgranskning av de inkluderade artiklarna genomfördes. Vid granskningen användes ett protokoll där frågorna är tagna direkt från eller anpassade för studien med hjälp av instrumentet Mixed Method Appraisal Tool (MMAT) [24, 25]. MMAT är utformat för att kvalitetsgranska studier med olika design. Vid användning av instrumentet beräknas inga poäng för bedömning av kvalitetsnivå, utan MMAT ger en fördjupad bild av studiernas kvalitet [26]. I ett första steg utvärderades ifall en eller flera tydliga forskningsfrågor formulerats och redovisats, och om frågorna var möjliga att besvara utifrån insamlad data. Vidare bedömdes om tillvägagångssätt och datainsamlingsmetoder var adekvata för att besvara forskningsfrågorna, om resultaten härletts från insamlad data och om tolkningen av resultaten är underbyggda av insamlad data. I ett sista steg gjordes en bedömning av om det i studien fanns en samstämmighet mellan datakällor, insamling, analys och tolkning. Orsaker till exkludering av artiklar noterades (bilaga 4 och 5).

Analys och bearbetning

De inkluderade artiklarna lades in i referenshanteringssystemet Zotero. Därefter lästes samtliga 105 artiklar av båda forskarna. För att sammanställa och dra slutsatser om kunskapsläget genomfördes en reflexiv tematisk analys av de inkluderade artiklarna [27]. Det innebär att forskarna identifierade och analyserade återkommande mönster i och mellan artiklarna. Forskarna tematiserade innehållet genom att vid sin individuella läsning färgmarkera de delar i artiklarna som de identifierat som meningsfulla utifrån kunskapssammanställningens frågeställningar. Dessa delar försågs sedan med koder av varje forskare, för att sedan jämföras. Vid jämförelsen framkom stora likheter och överlappningar. Gemensamt grupperade forskarna därefter koder med liknande innehåll under ett organiserande begrepp, ett så kallat tema [27]. Det innebär att en artikel kan innehålla flera olika teman och resultat som är relevanta för flera av forskningsfrågorna. De teman som presenteras bör inte rangordnas, utan ses som likvärdigt relevanta för att besvara forskningsfrågorna, något som Braun & Clarke [28] uttrycker som: *"the 'keyness' of a theme is determined by what it contributes to answering a research question"* (s. 551). Flera av dessa teman återkom både för forskningsfrågorna om utmaningar och främjande faktorer, samt för frågan om inkluderande arbetsplats för personer med funktionsnedsättningar, men även unika teman framkom. De teman som redovisas i resultatkapitlet grundar sig alltså i analysen av de inkluderade artiklarna (se tabell 1 för en översikt av samtliga teman).

3. Resultat

I detta kapitel redovisas resultaten av kunskapssammanställningen. Inledningsvis presenteras vilka övergripande mönster som identifierades samt en sammanfattande tabell över samtliga teman. Därefter redovisas de teman som identifierades i artiklarna under respektive frågeställning. Redovisningen av frågeställningen om likheter och skillnader innehåller emellertid inga av de teman som forskarna identifierade, utan presentationen bygger på hur den ursprungliga frågeställningen är formulerad. Alla fyra frågeställningar inleds med en sammanfattande text, varefter varje tema redovisas mer utförligt.

Övergripande mönster

Det är en relativt jämn fördelning av kvalitativa och kvantitativa metoder i de inkluderade studierna. De flesta av de inkluderade studierna fokuserar mer än en typ av funktionsnedsättning. Resterande studier fokuserar enbart på en särskild typ av funktionsnedsättning. I 46 av de inkluderade artiklarna är forskningsdeltagarna anställda med funktionsnedsättning. I 29 av artiklarna framgår det inte uttryckligen om personerna med funktionsnedsättning är i anställning, men de handlar ändå om individers erfarenheter av arbetsmiljö på olika arbetsplatser. HR-personal ingår i fem av artiklarna, medarbetare i sju, chefer i åtta och arbetsgivare i 11 av artiklarna. Flera studier bygger på empiri där flera av dessa olika aktörer ingår. De flesta studier inkluderar flera olika typer av branscher. Flest studier är utförda i USA (20) och Kanada (13), följt av Australien (10) och Storbritannien (9). Sex av studierna bygger på empiri från Sverige (bilaga 3).

Trots att utmaningar och främjande faktorer i mycket speglar varandra går de inte helt och hållet att ”vända på”. Författarna till rapporten *Friskfaktorer som kan mätas och följas över tid* [29] slår fast att friskfaktorer till viss del går att identifiera enbart genom att vända på kända riskfaktorer. Exempelvis känner vi sedan länge till att brist på stöd är en riskfaktor – alltså är adekvat stöd en friskfaktor. Men när det gäller frågor om samband mellan ohälsa och höga respektive låga krav i arbetet, är sådana samband mer komplexa enligt forskningen. Å ena sidan finns ett samband mellan mycket höga krav och psykisk ohälsa, å andra sidan har forskning visat att låga krav kan vara något som karakteriserar lågkvalificerade monotona arbeten med små möjligheter till inflytande och kontroll [29], vilket kan vara förenat med psykisk ohälsa. På liknande sätt kan konstateras att flera av de utmaningar som identifierades i de inkluderade studierna, till viss del är motsatsen till de främjande faktorerna, medan andra är mer specifika.

För att ge en översiktlig redogörelse av resultaten, presenteras här en överblick över de teman som har identifierats för respektive frågeställning i listform (tabell 1). Därefter redovisas resultaten för de olika frågeställningarna mer utförligt.

Tabell 1. Identifierade teman för respektive frågeställning.

Identifierade teman för respektive frågeställning			
1. Utmaningar i arbetsmiljön	2. Främjande faktorer i arbetsmiljön	3. Likheter och skillnader	4. En inkluderande arbetsplats (individens eget perspektiv)
<ul style="list-style-type: none"> - För höga eller för låga krav - Brist på stabilitet och rutiner - Brist på flexibilitet - Brist på kunskap och erfarenhet - Diskriminering - Avsaknad av erkännande - Brist på anpassningar - När anpassningar medför en utmaning - Att vara "öppen" med sin funktionsnedsättning 	<ul style="list-style-type: none"> - Stabilitet och rutiner - Flexibilitet - Matchning - Aktivt och positivt ledarskap - Inkluderande och positiv arbetsplatskultur - Kunskap hos kollegor och ledning - Erkännande och att vara en värderad medarbetare - Stöd på arbetsplatsen - Tillgänglighet - Att erhålla anpassning - Tillgång till teknikstöd 	<ul style="list-style-type: none"> - Likheter och skillnader mellan branscher - Likheter och skillnader mellan sektorer - Organisationens storlek - Personalens utbildning och kunskap - Ledarskap 	<ul style="list-style-type: none"> - Stödande arbetsplats och relationer - Aktivt och positivt ledarskap - Erkännande och att vara en värderad medarbetare - Kunskap hos kollegor och ledning - Att erhålla anpassning

Utmaningar i arbetsmiljön

De teman som presenteras under denna rubrik är relaterade till den första frågeställningen: Vilka huvudsakliga utmaningar har identifierats i arbetsmiljön för personer med funktionsnedsättningar?

Flera av de utmaningar som har identifierats i studierna belyser ett område som är väl studerat inom arbetslivsforskningen, nämligen hur de krav som ställs inverkar på medarbetarens hälsa och arbetstillfredsställelse [30–37]. En annan utmaning som identifierats finns i det tema som handlar om brist på stabilitet och rutiner [38–43] både vad gäller det vardagliga arbetet och i situationer där förändringar, till exempel av mötestider, sker med kort varsel. Ett tema som har identifierats i ett flertal av de inkluderade studierna handlar om brist på flexibilitet, både i hur arbetet organiseras och genom de normer som finns på arbetsplatsen [44–47], samt de problem som följer av att personen inte har tid eller plats att "ta hand om" sin funktionsnedsättning [38, 43, 48, 49]. Andra teman rör brist på kunskap och erfarenhet hos arbetsgivare, chefer och medarbetare [50–58], samt diskriminering på arbetsplatsen [22, 30, 59–61] och avsaknad av erkännande [13, 63–73]. 26 av de inkluderade artiklarna pekar på hinder som är förknippade med olika typer av anpassning. Det kan exempelvis handla om brister i anpassning av arbetstid, den fysiska arbetsmiljön eller arbetsuppgifter [48, 55, 61, 68, 69, 75–76]. Flera studier tar även upp hinder som en konsekvens av anpassningar [31, 44, 66, 77–79]. Ett återkommande

tema i studierna handlar om utmaningar kring individens beslut och följer av att vara eller inte vara öppen med sin funktionsnedsättning [43, 51, 66, 68–70, 80–82]. Ett mindre antal av de inkluderade artiklarna uppmärksammar problem som uppstår när arbetsgivare saknar kunskap om att behoven av stöd och anpassningar kan se mycket olika ut, även mellan personer med samma typ av funktionsnedsättning. Studierna pekar på att det är vanligt att personer med samma typ av funktionsnedsättning antas ha samma behov [21, 83–85].

För höga krav och för låga krav

Flera studier konstaterar att utmaningar för en hållbar anställning över tid handlar om hur arbetsuppgifterna och arbetsvillkoren är utformade [30–32, 34–37]. Resultat visar att för höga krav kan vara en utmaning för både hälsa och arbetstillfredsställelse [30, 32], men det finns även studier som visar att för låga krav också kan ha negativa konsekvenser [31, 34].

En utmaning som återkommer i flera studier handlar om att det ställs höga krav på individen, krav som man inte alltid har möjlighet att leva upp till. Vilka utmaningar detta innebär varierar. Det kan till exempel handla om krav på att hinna utföra vissa arbetsuppgifter inom strikt satta tidsramar eller att arbetet är alltför fysiskt utmanande [30, 32]. Krav i arbetet kan påverka arbetstillfredsställelsen (*job satisfaction*) negativt, öka arbetsrelaterad stress och inverka på hälsan på ett sätt som leder till begränsningar i individens vardag [30]. I en kvalitativ svensk studie om medarbetare med intellektuella funktionsnedsättningar, uppger personerna själva att de kan ha svårt att leva upp till förväntningar och krav från arbetsgivaren. Emellertid lyfts även att förväntningarna kan vara alltför lågt ställda, vilket leder till att utmaningen snarare handlar om att arbetet känns meningslöst [31]. Även en schweizisk studie, som inte avgränsas till en viss typ av funktionsnedsättningar, visar på problem med höga krav i kombination med tråkiga uppgifter utan utmaningar [37]. Kvalitativa studier om medarbetare med adhd, identifierar att hög stress, förändringar i ledarskap och företagskultur samt höga krav från arbetsgivare om att följa arbetsplatsens normer (exempelvis att alla ska sitta många timmar framför datorn) utgör ett hot mot en hållbar anställning [35, 36].

Brist på stabilitet och rutiner

Beroende på vilken typ av funktionsnedsättning personen har, varierar behovet av stabilitet och rutiner på arbetsplatsen, något som framgår av flera studier [38–43]. Brist på rutiner, till exempel fasta arbetstider, utgör en utmaning för personer med bipolär sjukdom, visar en kvalitativ studie utförd i Frankrike [40]. Företag där det förekommer snabba förändringar i schemat eller som kan upplevas som oorganiserade, utgör ett hinder, enligt personer med autismspektrumtillstånd [39, 41, 42]. Fasta scheman kan däremot uppfattas som något positivt eftersom de skapar tydliga förväntningar enligt en amerikansk studie om arbetstillfredsställelsen hos personer med autismspektrumtillstånd. I samma studie framkom emellertid att allt för strikta scheman kan orsaka stress och ångest [42]. Brist på rutiner kan även vara ett problem för medarbetare som lever med astma eller diabetes. I en irländsk studie uppger personer med

diabetes att ständigt förändrade arbetsuppgifter och deadlines är problematiska. Om lunchen måste flyttas på grund av ett nyinsatt möte eller om arbetstiden förlängs med kort varsel, påverkas möjligheterna till regelbundna måltider och insulininjektioner [38]. Brist på rutiner som en utmaning överlappar till viss del nästa tema som handlar om medarbetares möjlighet att ta hand om sin funktionsnedsättning.

En aspekt som ligger nära avsaknaden av rutiner, handlar om avsaknaden av riktlinjer. En kanadensisk studie som analyserat inlägg på ett diskussionsforum på internet, visar hur medarbetare med autismspektrumtillstånd ofta har svårt att hantera oskrivna regler, exempelvis om vad som är ett passande klädval [41]. I en australiensisk studie angav HR-personal att en utmaning med att stötta medarbetare med astma, är att det saknas riktlinjer för hur astmaattacker ska hanteras på arbetsplatsen, men även att det saknas astmamedicin i första-hjälpenlådorna [43].

Brist på flexibilitet

Ett tema som knyter an till behovet av stabilitet och rutiner, handlar om en upplevd brist på flexibilitet [44–47]. Ibland har personer med funktionsnedsättning behov av ett visst mått av flexibilitet på arbetsplatsen. Ett sådant exempel kan handla om hur arbetstiden förläggs och om det finns möjlighet att ta rast vid behov. När på dygnet arbetet börjar, slutar eller pågår, kan utgöra hinder. En av de inkluderade studierna bygger på intervjuer med personer i Finland, Sverige och Kanada som har mild kognitiv funktionsnedsättning eller tidig demens. I artikeln lyfts bland annat att en strategi för att bevara dygnsrytmen hos en av forskningsdeltagarna var att ta bort hennes nattpass. Nackdelen var att hennes lön då försämrades [45]. En brittisk studie visar även att flexibla arrangemang för medarbetare som har funktionsnedsättningar riskerar att försvinna när personalstyrkan behöver skäras ned av ekonomiska skäl [46].

Andra exempel på bristande flexibilitet handlar om de normer som finns på arbetsplatsen, exempelvis att alla ska vara på plats eller fika tillsammans på en bestämd tid. En svensk studie som bygger på intervjuer med medarbetare med adhd eller autismspektrumtillstånd, visar att denna typ av bristande flexibilitet utgör ett stressmoment och försvårar för individen att använda sin växlande energinivå på bästa sätt [44]. Ett återkommande exempel på önskad flexibilitet är möjligheten att kunna arbeta hemifrån. Men det som för vissa grupper är en möjlighet, kan för andra innebära en utmaning. För medarbetare med autismspektrumtillstånd kan till exempel distansarbete hindra dem från att utveckla kunskap och kompetens i sitt arbete, visar en studie [47]. Studiens resultat visar även att såväl personerna själva som deras medarbetare upplever att distansarbete riskerar att leda till allt för lite social kontakt.

Flera studier belyser att personer med vissa typer av funktionsnedsättningar behöver egenvård och läkar- eller rehabiliteringsbesök för att hålla sin funktionsnedsättning under kontroll [38, 43, 48, 49]. Som tidigare nämnts är det framförallt tidspress och avsaknad av rutiner som försvårar för medarbetare

med diabetes att hantera sin diabetes på arbetsplatsen [38]. Men även brist på lämplig plats att ta hand om sin funktionsnedsättning kan vara ett hinder. Ohygieniska arbetsplatser kan försvåra för personer med diabetes att hantera och kontrollera sitt insulin, vilket konstateras i en kvalitativ studie från Tyskland [49]. Ett annat perspektiv lyfts i en svensk studie, där deltagarna är personer med olika typer av funktionsnedsättning. Studien konstaterar att de flesta läkar- och rehabiliteringsbesök är förlagda till dagtid, vilket gör att personerna behöver vara frånvarande från arbetet och förlorar arbetstid [48].

Brist på kunskap och erfarenhet

Ett hinder som konstateras i flera studier är arbetsgivares, chefers och kollegors brist på kunskap om funktionshinder och anpassningar generellt, samt brist på kunskap om specifika funktionsnedsättningar [50–58]. En jämförande studie av hinder för inkludering av personer med funktionsnedsättning på arbetsplatser i England, Spanien, Slovenien, Polen, Italien och Belgien visar att forskningsdeltagare från samtliga länder, men framförallt från Italien, anser att arbetsgivare behöver bättre kunskap om sina skyldigheter och möjligheter att anpassa arbetsplatsen, samt bättre kunskap om fysiska och psykiska funktionsnedsättningar [80]. I en studie med forskningsdeltagare som ansvarar för att stötta personer med episodiska funktionsnedsättningar, ifrågasätter vissa av deltagarna (HR, *disability managers* och arbetsjurister) chefernas förmåga att ge stöd [51]. Deltagarna menar att de får komma in för sent i processen med sin kunskap. En norsk, kvalitativ studie om personer som har hörselnedsättning, visar hur arbetsgivares avsaknad av kunskap gör att de inte kan ta ansvar för och initiativ till anpassningsprocesser. Dessutom visar studien att kollegor ofta glömmer de särskilda behov som medarbetare med hörselnedsättning har, och att medarbetarna därför måste informera sina kollegor gång på gång [58]. En vanlig åtgärd för att öka kunskapen är medvetandehöjande workshoppar eller informationsinsatser om funktionsnedsättningar. I en sydafrikansk studie kritiserar emellertid intervjupersonerna, som själva har olika typer av funktionsnedsättningar, de stereotypa bilder av personer med funktionsnedsättningar som ofta ingår i workshoppar [50].

Om det i organisationen saknas erfarenhet av att stötta medarbetare med funktionsnedsättningar kan det komma till uttryck i chefers och arbetsgivares attityder. En amerikansk studie om chefers erfarenhet av integration och anpassningar för döva medarbetare i restaurangbranschen, visar att trots att cheferna värderade de döva medarbetarna högt, hade de samtidigt mycket olika syn på deras förmåga. Vissa chefer utgick från att de inte kunde förvänta sig samma prestation från dem som från en hörande medarbetare. Studien visar också att cheferna saknar kunskap om vilka faror som finns i en restaurangmiljö som inte anpassats till döva medarbetare [57]. Även attityder bland kollegor kan utgöra ett hinder när dessa inbegriper stereotypa föreställningar om arbetsförmågan hos personer med funktionsnedsättning. En isländsk studie om inkludering i arbete för personer med intellektuella funktionsnedsättningar, redogör för att det kan finnas en misstro mot personerna på grund av deras funktionsnedsättning [13]. Negativa attityder kan enligt flera inkluderade artiklar leda både till diskriminering och stigmatisering, något vi återkommer till i följande tema.

Diskriminering

I de inkluderade studierna identifieras diskriminering i många fall som ett hinder. Diskriminering i arbetslivet kan ta sig många olika uttryck och komma från olika personer, som kollegor, kunder, chefer och arbetsgivare [22, 30, 59–62]. Ett exempel på direkt diskriminering redovisas i en kvalitativ studie som genomförts i 17 länder, om hinder och framgångsfaktorer i arbetslivet för personer med diabetes [59]. Studien ger exempel på en situation då en arbetsgivare upptäckte att den anställde hade diabetes, och då gav den anställde mindre ansvarsfulla arbetsuppgifter. Arbetsgivaren angav minskad stress som anledning till förändringarna, men den anställde upplevde dem som direkt diskriminerande [59]. Även en australiensisk studie ger exempel på direkt diskriminering när medarbetare med dyslexi blivit kallade ”dumma” och ”tröga” eller att kollegorna skrattat åt stavfel [62]. Flera studier redovisar att erfarenheter av diskriminering har negativ påverkan på arbetstillfredsställelsen [22, 60] och att detta i sin tur påverkar hur länge man stannar på arbetsplatsen.

Vidare visar en studie som bygger på data från enkäten The European Working Conditions Survey (som utförs av Eurofond) att upplevelser av diskriminering relaterad till funktionsnedsättning ökar den arbetsrelaterade stressen [30]. I en kanadensisk studie om döva uppger 38 % att de missgynnats i sin anställning på grund av sin funktionsnedsättning, bland annat genom att inte ha blivit befordrade eller inte fått en anställning (närmare 10 %) eller att de nekats en anställningsintervju under de senaste fem åren (nästan 8 %) [61]. Studien drar slutsatsen att en tredjedel av alla vuxna med hörselnedsättning upplever diskriminering på arbetsmarknaden.

Avsaknad av erkännande

Den här kunskapssammanställningen visar att avsaknad av erkännande är ett återkommande hinder i arbetslivet för personer med funktionsnedsättning [13, 63–73]. Svaga sociala relationer kan leda till upplevelse av osäkerhet och utanförskap [64] eller till och med depression [13]. En sådan exkludering minskar känslan av att utföra ett värderat arbete på arbetsplatsen [67]. I en tysk fallstudie från tillverkningsindustrin framkom att trots att organisationen arbetade systematiskt med medarbetare med funktionsnedsättning, hade dessa medarbetare ofta negativa erfarenheter av processerna kring deras arbetsanpassningar. Ett förvånande fynd i studien var medarbetarnas känsla av att bli ”avhumaniserade” i processen. Exempelvis kunde medarbetare ses som maskiner eller objekt snarare än människor, framför allt i organisationer som domineras av teknik [63].

Erkännande kan, förutom i form av socialt stöd, även ges i form av lön. En amerikansk kvantitativ studie konstaterar att en faktor som minskade arbetstillfredsställelsen hos medarbetare med funktionsnedsättningar, var om de trodde att de fick lägre lön än sina medarbetare [72]. Studien visar också att de som upplevde att de fick stöd av sina chefer upplevde större arbetstillfredsställelse. Studien kunde dock inte visa något samband mellan arbetstillfredsställelse och stöd från kollegor, ett resultat som motsäger flera

av de studier som redovisas under avsnittet Främjande faktorer (nedan), och som snarare betonar betydelsen av stöd från kollegor. Brist på erkännande kan även kopplas till typ av funktionsnedsättning. I en amerikansk kvalitativ studie där personer med olika typer av funktionsnedsättningar deltog, menade flera av dem som levde med osynliga funktionsnedsättningar att detta bidrog till den negativa behandling som de upplevde på sina arbetsplatser [64]. Bland de studier som ingår i detta tema, är det flera som visar att medarbetare med funktionsnedsättning upplever att de blir stigmatiserade, vilket i sin tur ger negativa konsekvenser som mobbning och trakasserier samt känslor av att bli socialt exkluderade, men också resulterar i att de inte ber om de anpassningar som de anser sig behöva [66, 68].

Inom vissa branscher finns det även normer och en kultur som leder till att personer med funktionsnedsättningar som medför nedsatt arbetsförmåga, har svårt att nå erkännande. Exempelvis visar både en brittisk och en australiensisk studie att intervjupersonerna, som arbetade inom akademien, hade sämre möjligheter att behålla sitt arbete och göra karriär [69, 70].

Brist på anpassningar

De inkluderade studierna belyser brister i anpassning av arbetstid, anpassningar på den fysiska arbetsplatsen (exempelvis tillgängliga badrum, ramper, höj- och sänkbara skrivbord och anpassning av ljusstyrka och värme) samt anpassning av arbetsuppgifter [48, 55, 61, 68, 69, 75–76]. För att överhuvud taget få anpassning behöver medarbetaren känna till vart den ska vända sig med sin förfrågan. Att inte veta vem man ska vända sig till när man har behov av tekniska hjälpmedel kan i sig utgöra en utmaning. En svensk kvalitativ studie om hinder för personer med olika typer av funktionsnedsättningar att bli kvar i arbetslivet [48], lyfter att det dessutom finns svårigheter kring samordning av hjälpmedel, mellan olika aktörer. Detta gäller både vid kortare, tillfälliga anställningar och när befintliga anpassningar behöver justeras eller förbättras. I en kanadensisk kvantitativ studie konstateras att de tre typer av anpassningar som personer med hörselnedsättning oftast efterfrågade var modifiering av arbetstid, arbetsuppgifter och den egna arbetsplatsen (till exempel arbetsstol eller stöd för ryggen). Samtidigt framgår det av studien att de anpassningar som är svårast att få är kommunikationshjälpmedel, teknisk utrustning och parkeringsplats eller hiss [61]. En studie som utforskar vilka hinder som skapas av att platser är utformade utifrån föreställningar om hur ”normala” kroppar fungerar och används, visar på att när individen upplever att arbetsplatsen är utformad för en viss typ av kropp, och inte för den egna kroppen, uppstår känslan av att vara annorlunda. Det hindrar inkludering av personer med funktionsnedsättningar och utmanar personers fysiska komfort, säkerhet, självständighet och professionella värde. Med andra ord kan utformningen av en arbetsplats leda till ojämlika maktförhållanden mellan medarbetare *med* funktionsnedsättningar och medarbetare *utan* funktionsnedsättningar [73].

En kvalitativ studie från USA utforskar vilka risk- och friskfaktorer som påverkar hälsa och anställning hos äldre kvinnor med låg inkomst och kroniska sjukdomar eller fysiska funktionsnedsättningar. Av studien framgår att bristen

på anpassningar kan leda till försämrad hälsa. Detta trots att intervjupersonerna arbetade på olika typer av arbetsplatser. Exempelvis ökade sjukfrånvaro hos en kvinna som arbetade med försäljning eftersom inga anpassningar gjordes för att underlätta tunga lyft. Det framgår dock inte av artikeln varför arbetsgivarna inte gjorde sådana anpassningar [75]. Två andra studier visar också på att arbetsgivare som nekar anpassningar för medarbetare med funktionsnedsättningar, utgör en utmaning. I den ena studien, gjord i USA, som undersöker hur personer med intellektuella funktionsnedsättningar använder trådlös teknologi på sin arbetsplats, framkommer att arbetsgivare kan förbjuda medarbetare att använda personlig teknik eller att koppla upp sig på företagets Wi-Fi med teknologi som inte tillhandahålls av företaget. Sådana förbud försvårade för gruppen att fullt ut nyttja sin arbetsförmåga [55]. Den andra studien, som är gjord i Storbritannien, berör personer med funktionsnedsättningar inom universitetet. Av studien framgår att en forskningsdeltagare förbjudits att ha sin assistanshund i universitetets lokaler [69]. Inte heller här anges någon orsak till arbetsgivarens beslut.

Anpassningar kan behövas även av personer som inte har funktionsnedsättningar. En amerikansk studie konstaterar att medarbetare utan funktionsnedsättning som fått sin förfrågan om anpassning beviljad, kände högre arbetstillfredsställelse, engagemang och uppskattade stödet från organisationen mer, jämfört med dem som inte alls eller bara delvis fick sin förfrågan beviljad [86]. I en kanadensisk studie rapporterade deltagare med funktionsnedsättning i högre grad än deltagare utan funktionsnedsättning, att deras förfrågan om anpassning inte hade hörtsammats. Om deltagarna var kvinnor med både fysisk och någon annan typ av funktionsnedsättning, var det ännu vanligare att de inte hade fått någon anpassning. Det finns alltså ett samband mellan kön, antal funktionsnedsättningar samt typ av funktionsnedsättning, och om ansökan om anpassningar blir beviljad eller inte [76]. En annan kanadensisk studie visar att det även finns ett samband mellan tillfällig anställning eller deltidsanställning och att inte få anpassningar beviljade [87].

När anpassningar medför en utmaning

Flera studier visar att hinder kan uppstå även när personer får anpassningar eller till följd av dem [31, 44, 66, 77–79]. I två svenska studier, som fokuserar på personer med intellektuella funktionsnedsättningar samt personer med adhd och personer med autismspektrumtillstånd, framkommer att en utmaning för en hållbar anställning är om arbetsuppgifterna upplevs som tråkiga snarare än motiverande [44, 77]. Det är också viktigt hur anpassningarna utformas. Om exempelvis anpassningarna innebär att medarbetare med funktionsnedsättning placeras avskilt eller förväntas arbeta hemifrån, kan det skapa känslor av ensamhet och att inte höra till arbetsplatsen. Det visar en svensk studie om personer med olika typer av funktionsnedsättningar [31].

Flera studier belyser att samma typ av funktionsnedsättning kan innebära olika typer av hinder för de olika individerna [21, 83]. Exempelvis visar en indisk studie att bankanställda med synnedsättning har olika strategier när anpassningarna inte är tillräckliga, och att dessa strategier skiljer sig åt beroende på om synnedsättningen medför nedsatt läsförmåga eller inte [83]. En kvalitativ studie

från Israel om tillgänglighet för personer med autismspektrumtillstånd, pekar på att vilka anpassningar som är lämpliga beror på om personens autism tar sig uttryck som sociala och kommunikativa svårigheter eller som begränsande och repetitiva beteenden. För personer med sociala och kommunikativa svårigheter bör anpassningarna främst riktas mot arbetsuppgifterna och mot kommunikation med kollegorna med målet att öka acceptans och förståelse för autism. Personer med begränsande och repetitiva beteenden behöver snarare anpassningar i de dagliga rutinerna och arbetsplatsens fysiska och sensoriska miljö, exempelvis genom flexibelt respektive fast schema eller genom att begränsa ljud- och synintryck [21]. I en annan artikel visar samma forskare att arbetsgivares syn på anpassning för medarbetare med autismspektrumtillstånd tyder på bristande kunskap om de stora variationer som finns mellan personer med autismspektrumtillstånd, och vilken betydelse detta har för vilka anpassningar de behöver [85]. Vikten av att utgå från individens behov även vad gäller arbetstid, tas upp i en tysk kvantitativ studie. Den visar att arbetstillfredsställelsen sjunker både när arbetstiden överstiger och understiger medarbetarens önskade antal timmar [84].

En brittisk kvalitativ studie om döva akademikers arbetsmiljö, belyser oron för att hjälpmedel som gör döva personer uppmärksamma på ljud i omgivningen, till exempel larm och vibrationer, skulle störa de hörande. Konflikten mellan hur döva och hörande uppfattar ett rum kan alltså utgöra en utmaning [78]. Av en studie om chefer med funktionsnedsättningar framgår att ju mer anpassningar de har erhållit, desto mer tvekade de inför att avancera eller byta tjänst inom organisationen. Deltagarna var rädda för att förlora sina nuvarande anpassningar och det upparbetade förtroendet från sina nuvarande, förstående chefer, och därmed behöva ”börja om från början” [79]. Studien pekar att forskningen behöver uppmärksamma de faktorer som oavsiktligt skapar såväl ”glastak” som ”glasväggar” inom organisationer för personer med funktionsnedsättning. Andra negativa konsekvenser av anpassningar kan handla om hur medarbetare behandlas på sin arbetsplats. En tysk studie som utfördes på en stor arbetsplats med cirka 15 000 anställda, visar hur personer med olika typer av anpassning upplevde att kollegor, men även chefer och andra aktörer, mobbade och diskriminerade dem. Erfarenheter av negativa konsekvenser av anpassningar kan leda till att personer väljer att inte vara öppna med sin funktionsnedsättning [66], vilket klargörs i nästkommande tema.

Att vara ”öppen” med sin funktionsnedsättning

Bland de inkluderade artiklarna handlar flera om individens beslut kring, och följer av att vara eller inte vara öppen med sin funktionsnedsättning [43, 51, 66, 68–70, 80–82]. Det berör i förlängningen hur medarbetare som behöver anpassningar kommunicerar behovet till arbetsgivare och chefer, men även till kollegor för att få stöd och förståelse. I litteraturen benämns denna kommunikation vanligen som ”disclosure” (att framträda). Studier visar att en utmaning för personer som ansvarar för att stödja medarbetare (exempelvis arbetsgivare, HR-personal eller fackliga representanter) är att inte känna till funktionsnedsättningen och därför inte kunna ge rätt stöd eller anpassningar till individen [43, 51, 68, 82]. En kvalitativ studie från

Kanada har undersökt processen med att ge stöd till medarbetare med fysiska och psykiska funktionsnedsättningar. Deltagarna i studien är personer som ansvarar för att stötta medarbetare med funktionshinder (chefer, konsulter inom funktionshinderområdet, fackliga representanter, representanter från företagshälsovården och arbetsrättsjurister) [51]. Arbetsgivare och chefer till medarbetare med dyslexi upplevde att medarbetarna oftast valde att framträda först när deras provanställning var över. Cheferna tolkade detta som ett tecken på arbetstagarnas tidigare erfarenheter och rädsla för att bli diskriminerade. Arbetsgivare och chefer tolkade också brist på kunskap om dyslexi i organisationen som ett hinder för personer att framträda med sin funktionsnedsättning [82].

I flera studier förklaras valet att inte framträda med erfarenheter av att känna sårbarhet, inte bli tagen på allvar, bli hånad eller tyckt synd om, eller bli diskriminerad [46, 66, 69, 81]. En jämförande studie mellan sex europeiska länder (Belgien, Italien, Polen, Slovenien, Spanien och Storbritannien) har utforskat hinder för inkludering av personer med funktionsnedsättning på olika arbetsplatser. Av studien framgår att det största hindret för att be om anpassningar enligt medarbetare med funktionsnedsättningar, är rädslan för att förlora jobbet (över 60 % i samtliga länder), följt av rädslan för att bli stigmatiserad och isolerad [80]. Av en australiensisk kvalitativ studie om medarbetare med astma, framgår att forskningsdeltagarna var mer bekväma med att berätta för kollegor än för ledningen, och uppgav att kollegor med vetskapen i större utsträckning kunde utgöra ett stöd och vara mer förstående än ledningen [43]. Också regelbundna omorganiseringar av arbetslag kan vara ett problem för medarbetare med dolda funktionsnedsättningar, eftersom de då behöver framträda om och om igen med sin funktionsnedsättning, visar en kvalitativ studie från Storbritannien [46].

Främjande faktorer i arbetsmiljön

De teman som presenteras under denna rubrik är relaterade till den andra frågeställningen: Vilka huvudsakliga främjande faktorer har identifierats i arbetsmiljön för personer med funktionsnedsättningar?

Av redovisningen framgår att de främjande faktorerna i många fall överlappar, och är en spegling av, vad som redovisats ovan, under rubriken Utmaningar i arbetsmiljön.

Flera främjande faktorer som har identifierats handlar om flexibilitet, exempelvis kring arbetsscheman och arbetstider eller hur arbetet organiseras [42, 45, 58, 66, 68, 86]. Delvis överlappar och speglar detta ett annat tema som handlar om stabilitet och rutiner, vilket istället handlar om förutsägbarhet och stabilitet på arbetsplatsen [38, 44, 47, 89–90]. Det tredje temat har rubriken matchning – en känsla av att vara ”rätt person på rätt plats”, som handlar om när jobbkraven stämmer överens med individens egen kompetens och intressen [13, 21, 22, 31, 35, 47, 66, 75, 77, 90]. Störst antal teman, och samtidigt högst antal identifierade artiklar kring främjande faktorer i arbetsmiljön, handlar om

inkludering på arbetsplatsen. Det mest omfattande temat handlar om ett aktivt och positivt ledarskap [13, 30, 31, 35, 39, 41, 45, 55, 57, 59, 77, 92–97], följt av temat som handlar om betydelsen av stöd från ledning och arbetskamrater på arbetsplatsen [13, 21, 32, 36, 37, 46, 58, 72, 85, 92, 98–102]. Övriga teman under främjande faktorer rör en inkluderande arbetsplatskultur [13, 21, 35, 42, 44, 45, 77, 94–95, 104], kunskap hos kollegor och ledning [47, 105–106] och upplevelsen av erkännande och att vara en värderad medarbetare som ses som en tillgång av medarbetare och chefer [13, 31, 34, 64, 101, 108]. Ytterligare en aspekt, som handlar om tillgänglighet till den fysiska arbetsplatsen, lyfts fram i relation till personer med fysisk funktionsnedsättning [37, 60, 109, 110]. Övriga teman identifierar främjande faktorer i arbetsmiljön, vikten av att faktiskt få tillgång till den anpassning man behöver, men även att behoven ser olika ut beroende på typ av funktionsnedsättning [30, 31, 44, 47, 71, 86, 90, 110]. Det sista temat som har identifierats handlar om tillgång till tekniska arbetshjälpmiddel och anpassningar på arbetsplatsen [38, 47, 55, 110, 111].

Stabilitet och rutiner

I flera studier presenteras förutsägbarhet och stabilitet som främjande faktorer i arbetsmiljön, vilket naturligtvis inte är unikt för personer med funktionsnedsättning. Hit räknas även att det finns tydliga rutiner, exempelvis för när man börjar och avslutar sitt arbete och när man har lunchrast. Flera olika studier identifierades [38, 44, 47, 89–90] som redovisar detta som främjande faktorer.

Ett exempel är en studie med personer med adhd eller autismspektrumtillstånd, som visar att de flesta av forskningsdeltagarna efterfrågade tydliga och välstrukturerade arbetsuppgifter. Detta kunde skapas genom checklistor och rutiner, genom tydligt uttalade instruktioner från arbetsgivare och kollegor, eller genom scheman som tydliggjorde arbetsuppgifterna. Vidare efterfrågade forskningsdeltagarna tydliga deadlines och hjälp med prioritering av arbetsuppgifter [44].

I en studie om att leva med typ 1 diabetes, uttrycker många av forskningsdeltagarna behov av strukturerade rutiner, till exempel för hur dags man börjar, när man har lunch och hur dags man slutar. På detta sätt blir individens diabetes mer förutsägbar och lättare att hantera och kontrollera [38]. Ett annat perspektiv lyfts fram i en studie som rör personer med borderline personlighetssyndrom. Studien bekräftar tidigare resultat som visar att arbetsplatsen bland annat behöver erbjuda tydlighet, stabilitet och förutsägbara arbetsförhållanden, för att begränsa impulsivitet och ineffektivt överengagemang [90].

Flexibilitet

På motsvarande sätt som i relationen mellan utmaningar och främjande faktorer, överlappar och speglar flexibilitet delvis stabilitet och rutiner. Flera studier [42, 45, 47, 58, 66, 68, 86] pekar på faktorer som handlar om behovet av flexibilitet, och då ofta flexibilitet kring arbetsscheman, arbetstider och hur arbetet är organiserat. En studie om personer med ångestsyndrom visar att flexibla arbetstider kan ge möjlighet för individen att arbeta på tider som har minst

inverkan på den egna problematiken [66]. Ytterligare en studie, med deltagare med olika typer av funktionsnedsättning, pekar på behovet av flexibilitet kring arbetstider. Studiens resultat visar att förändringar i arbetsschemat (till exempel flexitid), följt av möjlighet att arbeta hemifrån, är de mest efterfrågade anpassningarna, både för personer med och utan funktionsnedsättning [86].

Matchning

Att ha en känsla av att vara ”rätt person på rätt plats”, där den egna kompetensen kommer till användning och där kraven och arbetsmiljön stämmer överens med det egna intresset och förmågan, är främjande faktorer för att trivas och stanna på arbetsplatsen [13, 21, 22, 31, 35, 47, 66, 75, 77, 90].

I en studie som rör personer med borderline personlighetssyndrom, uttryckte alla deltagare att en överensstämmelse mellan personliga egenskaper och kompetens (som intressen, utbildning, förmåga, värderingar) och arbetets karaktär (som arbetskrav, arbetsförhållanden, uppgifter) var viktig [90]. En isländsk studie kring arbetsliv och personer med intellektuell funktionsnedsättning, visar att relevanta arbetsuppgifter som stämmer överens med individens intressen och kompetens, främjar känslan av att göra meningsfulla och uppskattade insatser på arbetsplatsen [13]. Det har också visat sig att det finns ett tydligt samband mellan upplevelsen av att arbetsuppgifterna passar den egna förmågan och kompetensen, och känslan av att vara nöjd med sitt arbete [22].

Många arbetsgivare delar åsikten att matchning är en viktig främjande faktor för ett hållbart arbetsliv, vilket framgår av en studie kring arbetsgivare som har anställda med ryggmärgsskada eller förvärvat hjärnskada. Ur arbetsgivarens synvinkel behöver arbetsuppgifterna passa personen med funktionsnedsättning och dennes förmåga, för att hon eller han ska kunna prestera optimalt [35].

Aktivt och positivt ledarskap

Ett aktivt och positivt ledarskap på arbetsplatsen har visat sig vara en främjande faktor i arbetsmiljön för personer med funktionsnedsättning, vilket konstateras i ett stort antal artiklar [13, 30, 31, 35, 39, 41, 45, 55, 57, 59, 77, 92–97].

I en jämförande studie mellan flera europeiska länder, framkommer att en chef som respekterar sina medarbetare, ger dem beröm och erkännande och framgångsrikt får dem att arbeta tillsammans, påverkar arbetstillfredsställelsen positivt [30]. En annan studie kring personer med fysisk funktionsnedsättning, visar att ett välvilligt och inkluderande ledarskap gav positiva effekter på arbetstillfredsställelsen hos anställda med funktionsnedsättning och dessutom minskade deras behov av återhämtning [96].

En studie från Brasilien redovisar att relationen med chefen (och även med kollegorna) påverkar både arbetstillfredsställelse och vilja att stanna kvar på arbetsplatsen hos personer med olika typer av funktionsnedsättning. Vidare visar studien att både socialt och organisatoriskt stöd är viktigt för hur personerna upplever sitt arbete. Socialt stöd omfattar såväl information som känslomässigt och tekniskt eller fysiskt stöd, något som kan ges av både arbetsgivare och kollegor [92].

En del i ett aktivt ledarskap, som lyfts fram i några studier, handlar om kommunikation, och då främst för personer med autismspektrumdiagnos som har särskilt behov av tydlighet i kommunikationen [39]. För dem fungerar kortfattade och exakta meddelanden bäst, samt tydliga instruktioner som inte lämnar några tvivel om vad uppgiften är. Vidare behöver personerna tydlighet kring när och hur arbetsuppgifter ska slutföras och vilken person de kan kontakta med frågor. Det är också viktigt att se till att informationen har förståtts av mottagaren [47].

Inkluderande och positiv arbetsplatskultur

Arbetsplatskultur är ett brett begrepp som kan definieras på olika sätt och som behandlas i flera artiklar [13, 21, 35, 42, 44, 45, 77, 94, 95, 104]. Resultaten från en studie kring personer med olika typer av funktionsnedsättning, visar att medarbetarnas upplevelse av god organisationskultur på arbetsplatsen främjar arbetstillfredsställelsen avsevärt [94]. En annan studie, som också undersökt olika typer av funktionsnedsättningar, analyserar hur det sociala sammanhanget påverkar inkluderingen av anställda med funktionsnedsättning på arbetsplatsen. Studien visar att om arbetskamraterna har en positiv inställning till personer med funktionsnedsättning, och arbetsteamet uttrycker få stigmatiserande uppfattningar, förbättras personernas inkludering på arbetsplatsen [104].

Under rubriken Aktivt och positivt ledarskap (ovan) tydliggörs att arbetsmiljön för personer med funktionsnedsättning i hög grad påverkas av ledarskapet på arbetsplatsen. Även företagskulturen påverkas av ledningen. En svensk studie av metoden *Supported Employment*, som dels innefattar stöd till både personen med funktionsnedsättning och till arbetsgivaren, dels stöd till social inkludering, visar att en juste och rättvis företagskultur främjar social inkludering [31].

Kunskap hos kollegor och ledning

Kunskap och medvetenhet om olika typer av funktionsnedsättningar hos kollegor och arbetsgivare, identifieras i flera studier som en främjande faktor i arbetsmiljön [47, 105, 106]. I en brasiliansk studie framkommer att medvetenhet, tillsammans med insatser från HR-avdelning, förklarar cirka 20 procent av chefernas positiva uppfattning av prestationen hos personer med intellektuella funktionsnedsättningar [92]. Vem som har kunskapen om funktionsnedsättningar och funktionshinder är viktigt för huruvida stöd ges eller inte. HR och funktionshinderkonsulenterna menade att de fick komma in för sent i processen med sin kunskap. Kunskap kan skapas genom medvetandegörande aktiviteter som exempelvis kompetensutveckling om funktionshinder för chefer och kollegor samt information om arbete för personer med funktionsnedsättning [92].

Erkännande och att vara en värderad medarbetare

Frågan om erkännande och att vara en värderad medarbetare (*valued worker*) har lyfts i flera studier som rör olika typer av funktionsnedsättningar [13, 31, 34, 64, 101, 108]. I en studie där de anställda hade intellektuella funktionsnedsättningar, konstateras att i det fall individen ses som en tillgång av

andra medarbetare och chefer, och dessutom har möjlighet att sprida kunskap kring funktionsnedsättningar, skapas en känsla av egenmakt (*empowerment*) hos individen. Att vara litad på och få ta ansvar var viktiga faktorer för att känna att man bidrar med något till arbetsplatsen och är värdefull som medarbetare [13]. En svensk studie redovisar liknande resultat, där det framgår att känslan av tillhörighet främjades av att bli välkomnad som en meningsfull och värderad person [31].

Resultaten från en studie som fokuserar på personer med olika typer av funktionsnedsättning, visar att känslan av tillhörighet var viktig för forskningsdeltagarna. Flera av de aspekter som redovisas i studien överlappar helt eller delvis det som redovisas ovan, under rubriken Inkluderande och positiv arbetsplatskultur. Aspekter som framförs som viktiga för tillhörigheten är att

- bli behandlad som andra medarbetare och inte som ”speciell” eller annorlunda för att man har en funktionsnedsättning
- värderas för de bidrag man gör till organisationen
- ha samma möjligheter till befordran som arbetskamrater vara inkluderad i teambaserade arbetsprojekt och möten
- inte bli ignorerade, mobbad eller trakasserade på grund av sin funktionsnedsättning [64].

Stöd på arbetsplatsen

Stöd från ledning och arbetskamrater har tidigare redovisats som viktiga främjande faktorer i arbetsmiljön för personer med funktionsnedsättning. I flera artiklar fördjupas och nyanseras frågan om stöd på arbetsplatsen [13, 21, 32, 36, 37, 46, 58, 72, 85, 92, 98–102].

I vissa av artiklarna lyfts aspekten socialt stöd (*social support*). Ett sådant exempel är en studie kring personer med intellektuell funktionsnedsättning där man funnit att socialt stöd på olika nivåer från arbetskamrater, chefer, jobbcoacher och familj, visade sig vara betydelsefullt för att personer i gruppen ska kunna behålla jobbet [100]. Ett annat exempel är en studie som tyder på att socialt stöd på arbetsplatsen motverkar försämring av den mentala hälsan hos personer med autismspektrumtillstånd [32].

En annan aspekt som lyfts i flera artiklar fokuserar på stödets utformning. Ett sätt att ge stöd är att ge individen tillgång till en jobbcoach, som kan ge ett strukturerat och individanpassat stöd som hjälper individen att nå och behålla ett jobb. I en studie kring personer med intellektuella funktionsnedsättningar framkom att majoriteten av forskningsdeltagarna ansåg att tillgången till jobbcoachen var av avgörande betydelse för att de skulle komma ut och behålla sin plats på arbetsmarknaden [102]. I andra studier framhålls särskilt vikten av naturligt stöd (*natural support*) på arbetsplatsen. Naturligt stöd kan uppfattas olika, men exempelvis inom Supported Employment handlar det om att förmå den nyanställdes arbetskamrater att introducera arbetsmiljön och erbjuda stöd på arbetsplatsen. En studie kring personer med psykisk funktionsnedsättning visar att naturligt stöd på arbetsplatsen minskade risken för att personerna

skulle förlora jobbet [98]. En del studier hävdar att när det gäller stöd i svåra situationer kan arbetstillfredsställelsen bland personer med funktionsnedsättning främjas mer av naturligt stöd än av externa jobbcoacher [101].

Tillgänglighet

Tillgänglighet till den fysiska arbetsmiljön lyfts fram som en främjande faktor, främst i studier kring personer med fysiska funktionsnedsättningar och rörelsenedsättning [37, 60, 109, 110]. I en studie visar resultaten att en tillgänglig arbetsplats främjar arbetstillfredsställelsen och möjligheten att vara kvar på arbetsplatsen [60]. Möjlighet att nå tillgängliga parkeringsplatser, entréer i markplan, skyltning till tillgängliga entréer och automatiska dörrar är exempel på vad som efterfrågades av personerna själva [110]. Resultaten i en annan studie visar att personer som arbetade på en arbetsplats med god tillgänglighet var betydligt mer benägna att uppfatta sin arbetsplats som säker, och upplevde större arbetstillfredsställelse [112].

Att erhålla anpassning

Att faktiskt erhålla den anpassning man behöver i sitt arbete utifrån de egna individuella behoven, beskrivs i ett stort antal studier som främjande för att kunna behålla arbetet [30,31,44,71,86,90,110,113]. Anpassningarna bör utformas olika beroende på vem de riktas till, exempelvis i form av anpassad arbetstid, anpassade arbetsuppgifter, särskilt tydliga instruktioner eller stöd på arbetsplatsen, vilket redovisas under flera rubriker om främjande faktorer i den här rapporten.

Vikten av att anpassa arbetsplatsen eller arbetsuppgifterna så snabbt som möjligt för att minska arbetsrelaterad stress och öka arbetstillfredsställelsen, framhålls i en artikel [30]. I en studie kring personer med adhd eller autismspektrumtillstånd framhålls att anpassningarna behöver kunna varieras över tid och med hänsyn till dagliga växlingar i mående och behov [44].

En främjande faktor för möjligheten att behålla sin anställning, är att vid behov kunna byta arbetsuppgifter med en kollega [98]. Andra aspekter som lyfts fram, handlar om flexibilitet i arbetsschemat för att underlätta besök hos hälso- och sjukvården, och möjlighet till deltidsarbete [75]. En studie med fokus på olika typer av funktionsnedsättningar, visar dessutom att behoven av anpassning inte bara är personspecifika utan även situationsspecifika; de varierar utifrån omständigheter i den specifika situationen [92].

I detta sammanhang kan också nämnas att möjligheten till distansarbete kan begränsa intensiv och obekvämlig mellanmänsklig kontakt, främst i stora grupper, något som kan upplevas som mycket betungande och stressframkallande för personer med autismspektrumtillstånd [113].

Tillgång till teknikstöd

I de inkluderade artiklarna har fokus på tekniska arbetshjälpmedel och anpassningar inte varit särskilt framträdande. Emellertid har ämnet berörts i en del studier [38, 55, 110, 111, 113]. Teknikstöd kan vara aktuellt om personen tar sig till arbetsgivarens lokaler, men även vid arbete som utförs hemifrån.

Tekniska arbetshjälpmedel och anpassningar på arbetsplatsen kan vara av olika slag, enligt en studie kring personer med rörelsenedsättning. Här framgår att behov av hjälpmedel kan uppstå redan vid entrén, då det kan behövas automatisk dörröppning för att personen överhuvudtaget ska komma in på sin arbetsplats. Andra tekniska anpassningar kan vara kopplade till den personliga arbetsplatsen, till exempel höj- och sänkbart skrivbord eller anpassad datorutrustning och programvara. I artikeln konstateras att tekniska arbetshjälpmedel är främjande ur flera aspekter, de möjliggör till exempel att jobba fler arbetstimmar, ökar närvaron på arbetsplatsen, förbättrar säkerheten och underlättar interaktion med medarbetare och arbetsgivare [110].

Ett annat exempel är en studie som visar på ökat intresse för assisterande teknik (*assistive technology*). Här lyfts vikten av tillgång till sådan teknologi, eftersom den gör att individen kan utföra arbetsuppgifter som inte är möjliga när bara den egna kroppen används [111]. Ytterligare en studie lyfter vikten av tillgång till teknologi, som till exempel insulinpump för att personer med diabetes framgångsrikt ska kunna utföra sitt arbete [38].

En inkluderande arbetsplats

De teman som presenteras under denna rubrik är relaterade till den fjärde frågeställningen: Vad kännetecknar, enligt den befintliga forskningen, en inkluderande arbetsplats, det vill säga en arbetsmiljö som personer med funktionsnedsättning själva upplever är inkluderande?

I detta avsnitt redovisas enbart studier som visar resultat kring vad som kännetecknar en inkluderande arbetsplats, och som grundar sig i målgruppens egna erfarenheter och upplevelser. Kapitlet kan delvis överlappa de resultat som redovisas under rubriken: Främjande faktorer i arbetsmiljön (se ovan) men fokuserar på hur målgruppen själv beskriver sina upplevelser.

Det finns ett flertal studier som redovisar faktorer som personer med funktionsnedsättning själva anser känneteckna en inkluderande arbetsmiljö, och som är kopplade till arbetsplatsen. Ett identifierat tema handlar om vikten av olika typer av stöd från kollegor och arbetskamrater, både praktiskt och socialt [11, 13, 34, 36, 39, 50, 57, 59, 64, 92, 110, 114–116]. Även ett aktivt och positivt ledarskap upplevs främja en inkluderande arbetsplats [11, 110, 116], liksom upplevelsen av att vara en värderad medarbetare och få erkännande för de insatser man gör [11, 13, 31, 34, 50, 105, 118]. Att det finns kunskap och medvetenhet om funktionsnedsättningar hos såväl kollegor som ledning är ytterligare en faktor [11, 50, 81, 118]. En viktig faktor för inkluderande arbetsplats är att arbetsgivaren tillhandahåller anpassningar, vilket har identifierats i en lång rad studier och redovisats under rubriken Att erhålla anpassning (se ovan). När personer med funktionsnedsättning själva framhåller vad som kännetecknar en inkluderande arbetsplats, är ett tema att få anpassningar utifrån sina individuella behov [11, 39, 81, 113].

Stödjande arbetsplats och relationer

Att få stöd och ha goda relationer med såväl ledning som kollegor, lyfts av flera personer med funktionsnedsättning som viktiga faktorer för att uppfatta arbetsplatsen som inkluderande [11, 13, 34, 36, 39, 50, 57, 59, 64, 92, 110, 114–116]. Emellertid delas ansvaret för att skapa en inkluderande arbetsplats mellan såväl kollegor, arbetsgivare, administrativ personal som den anställde själv [11, 13, 57]. En amerikansk studie med intervjuer med personer med olika typer av funktionsnedsättning visar att när deltagarna fick frågan vad arbetsgivare kan göra för att skapa en inkluderande arbetsplats, svarade deltagarna att ansvaret för att göra arbetsplatsen välkomnande och att ge stöd och resurser är gemensamt för hela arbetsplatsen. Samtidigt lyfts att det övergripande ansvaret måste tas av den högsta ledningen och arbetsgivaren. Arbetsgivares attityder och beteenden ”sipprar ner” i organisationen och påverkar alla anställda [11]. En faktor som framkommer av en studie från Sydafrika är vikten av att individen redan från början upplever att organisationen arbetar för att inkludera henne eller honom. Hur väl personer med funktionsnedsättning introduceras och vänjer sig vid en ny arbetsmiljö påverkas mycket av det första mötet, då personen utvärderar både miljön och arbetsplatsens attityder till funktionsnedsättningar [50].

Socialt stöd från kollegor och ledning lyfts som en viktig faktor enligt flera artiklar [13, 59, 64, 92, 115]. I en studie som bygger på empiriskt material från en enkät med öppna frågor till personer med diabetes i sju länder, menar forskningsdeltagarna att socialt stöd kan innebära både praktiskt och känslomässigt stöd från arbetsgivare eller kollegor. Exempel på praktiskt stöd kan vara hjälp med att balansera kraven kring att hantera sin diabetes med kraven från arbetet [59]. Resultat från en studie kring personer med rörelsenedsättning understryker också betydelsen av stödjande relationer på arbetsplatsen för att personen ska nå och behålla sin anställning [110].

En annan studie, som fokuserar personer med autismspektrumtillstånd, visar att för denna grupp kan arbetsgivare agera stödjande genom att säkerställa att instruktioner är precisa och tydliga och att information kommuniceras på ett sätt som passar individen. Ytterligare exempel på stöd är att arbetsgivaren skapar en arbetsmiljö där det accepteras att anställda väljer att ingå i eller avstå från att delta i olika sociala sammanhang [39]. Det sociala stödet kan även ges av mentorer utanför själva arbetsplatsen. Exempelvis tar personer med autismspektrumtillstånd inom konst- och teaterbranschen upp att nätverkande är viktigt i deras bransch, men att det samtidigt är en stor utmaning. Personerna föreslog därför mentorskap av mer erfarna personer inom branschen, som kan ge råd och stöd i karriärfrågor eller återkoppling på ansökningar [39].

Aktivt och positivt ledarskap

Som tidigare redovisats i rapporten är ett aktivt och positivt ledarskap på arbetsplatsen en främjande faktor i arbetsmiljön för personer med funktionsnedsättning (se rubrik: Främjande faktorer i arbetsmiljön). Även studier som fokuserar på vad personer med funktionsnedsättning själva anser känneteckna en inkluderande arbetsplats, lyfter det aktiva och positiva

ledarskapet [11,110,116]. Exempelvis poängteras vikten av att ledningen är stödjande och förstående för anställdas individuella behov, att det finns en tillitsfull miljö mellan ledning och anställda, och att individen involveras i beslut kring åtgärder som främjar att hon eller han kan använda sin fulla kapacitet och i förlängningen öka sina karriärmöjligheter.

Ett annat perspektiv redovisas i en kvalitativ studie kring personer med olika typer av funktionsnedsättning. Här framkommer att om den högsta ledningen inte inkluderar samtliga anställda i all verksamhet, är det osannolikt att övriga anställda inom organisationen kommer att ta till sig och utöva ett inkluderande förhållningssätt [11]. I studien framhålls också att ansvaret ligger hos den högsta ledningen att i alla sammanhang, och genom sitt eget uppträdande, poängtera att kvalificerade medarbetare med funktionsnedsättning i stor utsträckning bidrar till företagets framgångar och att personerna får anpassningar för att kunna genomföra sitt arbete.

Att få erkännande och vara en värderad medarbetare

Känslan av att tillhöra organisationen och att som anställd bidra till organisationen och ses som en värderad medarbetare nämns i flera studier som en bidragande faktor till inkludering [11, 13, 31, 34, 50, 105, 118]. Att känna sig delaktig i organisationen har visat sig ha samband med att uppleva engagemang (*commitment*) och viljan att stanna kvar på arbetsplatsen [11]. En svensk studie om personer med stöd i form av Supported Employment, visar att de som hade arbeten som matchade deras preferenser i högre grad upplevde sina arbeten som meningsfulla, och att känslan av inkludering var starkare hos dem än bland de som inte var nöjda med sin jobbmatchning [31].

Att bli värderad för den man är kan innebära att man ses som en i gruppen snarare än ”den med funktionsnedsättning”, vilket har visat sig ha en positiv inverkan på upplevelsen av social inkludering [31]. Detta är således motsatsen till att bli behandlad som organisationens ”maskot”. När personer med funktionsnedsättning behandlas som andra anställda leder det till att de söker stöd när det behövs [13]. I en studie där forskningsdeltagarna var personer med fysiska och kognitiva funktionsnedsättning, lyftes även en önskan att smidigt kunna integreras i arbetsgruppen utan stor uppståndelse eller särskild uppmärksamhet [50]. Dessutom talade många personer om vikten av jämställdhet på arbetsplatsen – att ses som jämlik av sina kollegor och behandlas som alla andra av sin chef [34].

En närliggande aspekt är att bli respekterad på arbetsplatsen. En kvantitativ amerikansk studie visar att respekt bidrar till arbetstillfredsställelse, men att sannolikheten att en arbetstagare med funktionsnedsättning upplever arbetstillfredsställelse är 46 procent lägre än för en anställd utan funktionsnedsättning [118]. I en annan amerikansk studie, där personer med funktionsnedsättningar gav rekommendationer på vad som behövs av arbetsgivare för att skapa inkluderande arbetsplatser, framgår att deras förslag i stort överensstämmer med tidigare forskning inom organisationspsykologi och ledarskap:

- rättvis behandling av alla inom organisationen
- att värdera medlemmarna för dem de är
- att involvera medlemmarna i beslutsfattande [11].

Kunskap hos kollegor och ledning

Att andra i organisationen har kunskap och medvetenhet om funktionsnedsättning och funktionshinder upplevs av många som en viktig del i en inkluderande arbetsplats, visar flera studier [11, 50, 81, 118]. I två av studierna lyfts att kunskap och medvetenhet är extra viktig när det gäller funktionsnedsättningar som är dolda eller episodiska, det vill säga att de varierar över tid [11, 118]. För att möjliggöra både empati och medvetenhet om funktionsnedsättning och funktionshinder, rekommenderar personer med olika typer av funktionsnedsättning såväl formella som informella åtgärder. Exempel på informella åtgärder är att arbetskollegorna lär känna personen med funktionsnedsättning, och att det förekommer informella och generella diskussioner om inkludering för *alla* anställda, och inte bara för anställda med funktionsnedsättningar. Bland mer formella åtgärder för att öka kunskapen nämns gruppstärkande aktiviteter, så kallad team building, men även här efterlyses ett bredare perspektiv som inte enbart fokuserar anställda med funktionsnedsättning [11]. Av en studie från Sydafrika framgår att personer med funktionsnedsättning snarare var kritiska till de stereotypa beskrivningar av funktionshinder som ofta förekommer i medvetandehöjande workshoppar [50].

I en kvalitativ studie kring personer med dyslexi framkommer att en inkluderande arbetsplats erbjuder utbildning kring dyslexi, lika rättigheter och hjälpmedelsanvändning för personal och kollegor på alla nivåer inom företaget [81].

Att erhålla anpassning

Ur individens perspektiv är det viktigt att få de anpassningar man behöver för att arbetsplatsen ska upplevas som inkluderande [11, 39, 81, 113]. I en kvalitativ studie kring personer med varierande typ av funktionsnedsättning betonade forskningsdeltagarna vikten av att erhålla anpassningar [11].

Vad anpassningar på arbetsplatsen innebär och hur de ser ut skiljer sig åt beroende på vilken typ av funktionsnedsättning och vilken typ av arbete det handlar om. I en studie kring personer med dyslexi efterlyste deltagarna anpassningar i arbetsmiljön och tillgång till utbildning och teknikstöd. Personerna beskrev en allmän brist på anpassade fysiska, sociala och organisatoriska resurser som stödjer individen i att uppnå sina arbetsmål och minskar stress [81]. En studie kring personer med autismspektrumtillstånd visade att flera deltagare önskade en anpassning av arbetsförhållandena, så att de kan kombinera distansarbete och fysisk närvaro på arbetsplatsen [113]. Deltagare med samma typ av funktionsnedsättning inom konst- och teaterbranschen, efterfrågade tillgång till tysta utrymmen och att instruktioner och kommunikation anpassas efter deras individuella behov [39].

Faktorer på organisationsnivå – likheter och skillnader

De teman som presenteras under denna rubrik är relaterade till den tredje frågeställningen: Hur påverkas arbetsmiljön för personer med funktionsnedsättningar av faktorer på organisationsnivå, som till exempel likheter och skillnader i organisationsstorlek, organisationsform, ledarskap och personalens utbildning?

Av de inkluderade studiernas resultat framgår att hinder och främjande faktorer ser olika ut i olika branscher och sektorer. Först redovisas resultat kring likheter och skillnader mellan olika branscher, vad gäller utmaningar och främjande faktorer [39, 69, 70, 82, 87, 100, 119]. Därefter lyfts likheter och skillnader i utmaningar och främjande faktorer inom olika sektorer av arbetslivet [35, 46, 69–71, 105, 120, 121]. Dessutom undersöker flera av de inkluderade artiklarna om organisationers storlek inverkar på arbetstillfredsställelse, riktlinjer, anpassningar och hållbar anställning för personer med funktionsnedsättning [30, 32, 51, 52, 122–124]. För den frågan varierar studiernas resultat i flera fall. Mer enhetliga resultat redovisas i fråga om betydelsen av medarbetares kunskap och erfarenhet [43, 68, 80]. Endast en studie [125] har ett jämförande perspektiv på skillnader i ledarskap.

Likheter och skillnader mellan branscher

Flera studier belyser utmaningar och främjande faktorer utifrån olika branscher [39, 69, 70, 82, 87, 100, 119]. En kvantitativ studie från Kanada visar att personer med funktionsnedsättningar ofta återfinns i yrken och branscher som medför större risker för skador orsakade av arbetsmiljön [119]. Dessutom visar studien att anställda inom tillverkningsindustrin är mer utsatta för att inte få anpassningar. Detta till skillnad från ledarskapsyrken, där det finns minst risk för att inte få de anpassningar man behöver. Anställda inom serviceyrken löper något mindre risk för att inte få anpassningar på arbetsplatsen, jämfört med anställda inom tillverkningsindustrin. Ytterligare en kanadensisk studie undersöker relationen mellan prekära (osäkra) anställningar och att få anpassningar för medarbetare med funktionsnedsättning. Studien visar på 57 % lägre sannolikhet för anställda med tillfälliga anställningar att få anpassningar jämfört med anställda med tillsvidareanställning [87].

Några studier diskuterar vissa branscher mer specifikt. En kvalitativ studie från Australien belyser utmaningar knutna till vissa arbetsuppgifter och branscher för personer som har dyslexi. Inom hotell- och turismbranschen kunde anställda behöva hantera fakturor med produktnummer, skriva telefonnummer och kunders namn, tolka skriven information och kommunicera med personer som har ett annat modersmål. Inom konstruktions- och tillverkningsindustrin var det framförallt i chefsroller som utmaningarna fanns, exempelvis när personerna skulle skriva instruktioner till sina medarbetare [82]. Även en brittisk kvalitativ studie om erfarenheter hos personer med autism som arbetar inom konst och kultur, lyfter specifika utmaningar kopplade till vissa branscher. Den utmaning som främst lyfts av personerna i studien är deras höga stress och

oro vid auditions och anställningsintervjuer, det vill säga utmaningar kring social kommunikation och interaktion. Eftersom branschen ofta är projektbaserad, kan sådana utmaningar bli ännu mer frekventa och påtagliga för personer inom autismspektrat, jämfört med andra verksamma inom samma bransch [39].

I de inkluderade studierna har några särskilt studerat högskolor och universitet [69–71]. Samtliga av dessa är kvalitativa. Studierna tar upp en funktionsfullkomlig (*abelist*) kultur, med höga krav på akademiker att jobba långa dagar utan avbrott och producera mycket akademisk text av hög kvalitet [70]. Medarbetare med kronisk sjukdom ses som oväntade och det saknas organisatoriskt stöd för dem, visar en kanadensisk studie. Vidare visar studien att många medarbetare inom akademien inte vet vilka anpassningar de har rätt till eller var och hur de ska be om dem, inte ens då de arbetar på ett universitet med särskild avdelning för stöd [71].

I en australiensisk studie lyfts hur normer om övertidsarbete leder till minskat personligt välmående hos medarbetare med funktionsnedsättning, och att detta leder till att de exkluderas från karriärmöjligheter [69]. Forskarna menar att samhällsförändringar har lett till att högre utbildning blivit en marknad med kunder (studenterna) och servicegivare (lärare och professorer) där varje arbetsmoment är tidsatt på förhand. Den utvecklingen medför utmaningar för alla som arbetar inom högskolesektorn. För akademiker med funktionsnedsättning innebär detta ännu större utmaningar, eftersom de står inför stora tidsbegränsningar när de inte får det stöd som de efterfrågar. Författarna av artikeln visar att detta placerar akademiker med funktionsnedsättning i en ständig balansakt mellan att överprestera och underprestera, utan att kunna uppnå den realistiska perfektion som krävs för att de ska känna sig trygga och lämpade för en fortsatt akademisk karriär [69].

Likheter och skillnader mellan sektorer

En kvalitativ studie från Schweiz undersöker hållbar anställning för personer med förvärvade hjärnskador ur arbetsgivarnas perspektiv. Av studien framgår att arbetsgivare från statsägda företag ansåg sig ha ett större ansvar för att integrera personer med funktionsnedsättning, jämfört med arbetsgivare från privata företag. I statsägda företag finns visserligen ofta resurser i form av strategier, HR-avdelningar, och företagshälsovård. Men, menar forskarna, sådana resurser tenderar att fokusera mer på att få tillbaka anställda i arbete efter sjukskrivning, än på rekrytering av personer med funktionsnedsättningar. Studien visar att det i privata företag finns större vilja att skjuta till resurser för att integrera personer med funktionsnedsättningar om det finns goda ekonomiska resurser i företaget [35]. En kvantitativ studie från Kanada, redovisar att anställda på privata företag i högre grad rankade förekomsten av konsulter inom funktionshinderområdet som betydelsefull för deras och kollegornas arbetstillfredsställelse och arbetsmoral, jämfört med anställda på offentliga företag. Samma förhållande gällde i fråga om den fysiska och psykiska hälsan bland medarbetarna [121]. I en studie från Malaysia framkommer att det framför allt var arbetsgivare på medelstora företag inom den privata sektorn som anställde personer med funktionsnedsättningar [105].

I en kvalitativ brittisk studie med forskningsdeltagare med dolda funktionsnedsättningar som arbetade inom transportindustrin, resonerade intervjupersonerna kring att privatiseringen av transportsektorn medfört minskat intresse från arbetsgivaren att investera i sin organisation och sina medarbetare [46]. I en brittisk studie om akademikers arbetsvillkor, menar forskningsdeltagarna att riktlinjer om flexibelt arbete och anpassning av arbetsplatser inte efterlevdes av deras chefer. De som hade tidigare erfarenhet av att arbeta inom den offentliga sektorn eller inom stora privata organisationer, menade att HR-rutiner och praktiker var mer stabila där än inom högskolesektorn [70]. I en kvantitativ studie med data från Tyskland, testade forskarna sin hypotes om att formalisering och centralisering inom organisationer motverkar flexibilitet och därför utgör ett hinder och leder till lägre arbetstillfredsställelse för personer med funktionsnedsättning. Resultatet visar dock att formalisering, exempelvis riktlinjer och regelverk om ansvarsfördelning eller anpassningar, inverkade positivt på alla anställda [120].

Organisationens storlek

En norsk kvantitativ studie visar att sannolikheten för att behålla en anställning minskar ju större företaget är. En förklaring till detta är att arbetsgivare med färre anställda möter färre byråkratiska hinder och därigenom har större möjlighet att ge anpassningar som är individuellt utformade [124].

En brittisk kvantitativ studie visar att företags storlek inte påverkar andelen anställda personer med funktionsnedsättning eller ger skillnader i deras arbetstillfredsställelse, jämfört med övriga anställda. Ett antagande i tidigare studier är att både mer formaliserade tillvägagångssätt hos stora företag (med praxis för lika möjligheter för funktionshindrade, HR-specialister och kännedom om eller av facket), och det mer informella tillvägagångssättet hos små företag (med större jobbautonomi, en starkare rättviseskultur, bättre balans mellan arbete och privatliv samt verksamhet med närmare personliga relationer), kan vara främjande för personer med funktionsnedsättning. Forskarna drar slutsatsen att ingen av dessa aspekter bidrar till ett bättre utfall av anställning för personer med funktionsnedsättning [122]. Även en kvantitativ studie som undersöker hur personers funktionsnedsättningar påverkar deras arbetstillfredsställelse och arbetsrelaterade stress i 35 europeiska länder, visar att arbetstillfredsställelsen inte påverkas av att arbeta i en organisation med över 250 anställda [30].

Däremot finns det samband mellan graden av arbetstillfredsställelse hos medarbetare *utan* funktionsnedsättningar och andelen medarbetare med funktionsnedsättning på deras arbetsplats: ju fler medarbetare med funktionsnedsättning desto lägre arbetstillfredsställelse för icke-funktionshindrade arbetskamrater [94]. Detta samband är tydligare på mindre arbetsplatser jämfört med arbetsplatser med 50 anställda eller fler. Författarna till artikeln menar att detta samband kan förstås utifrån att mindre organisationer, där välutvecklade HR-strukturer och fackföreningar saknas, även saknar utarbetade kommunikationskanaler för att hantera konflikter mellan medarbetare [94].

En kanadensisk kvalitativ studie kommer fram till att organisationens storlek kan påverka hur man ger stöd till arbetstagare med funktionsnedsättningar. I stora organisationer är en medicinsk modell, där fokus ligger på arbetstagarens medicinska behandling och läkardokumentation, mer frekvent förekommande än i mindre organisationer. En möjlig orsak till detta kan vara att större organisationer har starkare tradition av hälso- och säkerhetsarbete, med uttalade riktlinjer för att hantera funktionsnedsättningar och ohälsa på arbetsplatsen [51].

Personalens utbildning och kunskap

Några studier som inkluderats tar upp vilka utmaningar och främjande faktorer som står i relation till vilken kunskap och utbildning om funktionshinder som personalen inom en organisation har [43,68,80]. En jämförande studie mellan sex europeiska länder (Belgien, Italien, Polen, Slovenien, Storbritannien och Spanien) utforskar erfarenheter och uppfattningar hos arbetsgivaren och medarbetare med och utan funktionsnedsättning, gällande tillgänglighet, anpassningar och inkludering på arbetsplatsen. Resultatet visar att det behövs mer expertis och ökad kunskap hos arbetsgivare för att förbättra arbetsplatsen för personer med funktionsnedsättning. Detta behov gav även arbetsgivarna själva uttryck för, och de var intresserade av träning och kontakt med experter för att bättre kunna leva upp till sina skyldigheter [80]. När det finns kunskap och erfarenhet påverkar det både praktiker och attityder. I en australiensisk studie med intervjuer med HR-personal och medarbetare med respektive utan astma, framgår att både medarbetare och HR-personal utan erfarenheter av astma underskattade konsekvenserna av funktionsnedsättningen. HR-personal som arbetade inom hälsosektorn menade att brist på medvetenhet om astma bidrog till negativa attityder på arbetsplatsen. De med tidigare erfarenhet av astma på arbetsplatsen, stöttade i större utsträckning riktlinjer kring akuta hanteringar av astma. HR-personal utan denna tidigare erfarenhet och kunskap, var istället mindre stödjande till sådana riktlinjer, och menade att man istället skulle lösa problemen från fall till fall [43]. I en av de inkluderade studierna framkommer att arbetsgivarna anger höga kostnader som skäl till att inte ge anpassningar till sina anställda [68].

Ledarskap

Endast en inkluderad studie fokuserar på ledarskap ur ett jämförande perspektiv [125], även om ledarskap identifieras som både utmaning och främjande faktor i flera redan presenterade studier. Den jämförande studien undersöker likheter och skillnader mellan multinationella företag i Tyskland och Indien. Studien bygger på kvalitativt analyserade intervjuer med arbetsgivare från ett urval av multinationella företag. Den slår fast att trots vissa skillnader mellan nationernas kontext, är stöd från den översta ledningen en central framgångsfaktor för mångfaldsinitiativ som kan leda till att motverka negativa attityder och stereotypa bilder av personer med funktionsnedsättning bland kollegor och chefer [125].

4. Diskussion

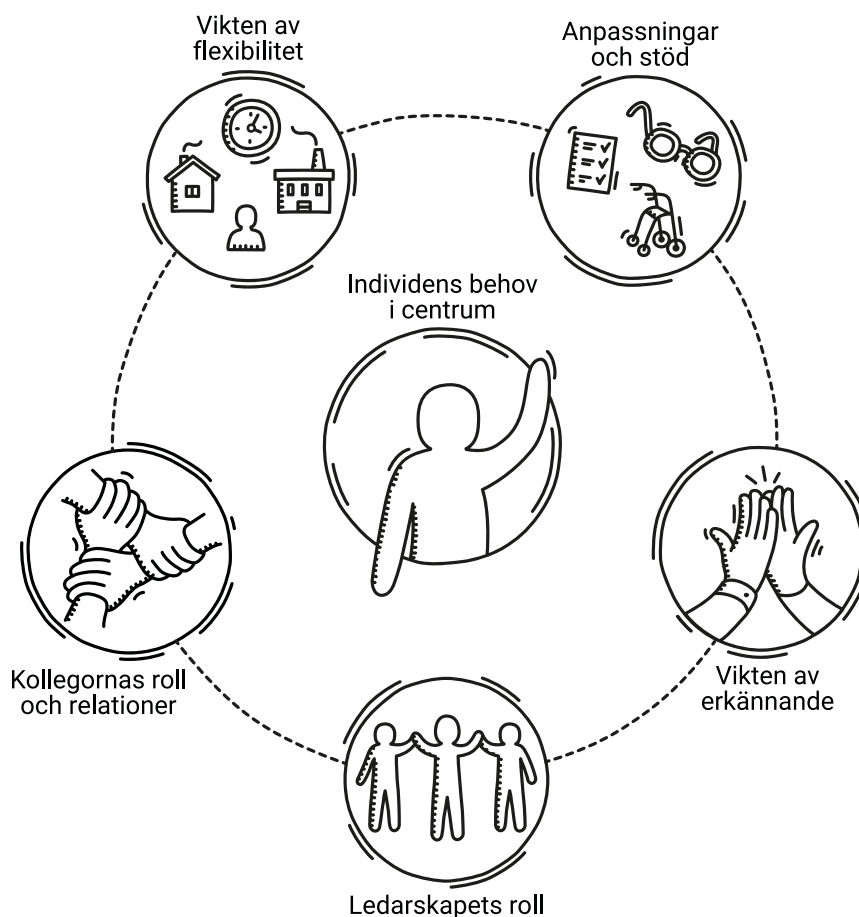
Syftet med denna kunskapssammanställning är att kartlägga och sammanfatta forskning om arbetsmiljön för personer med psykiska, intellektuella och fysiska funktionsnedsättningar. I denna avslutande del av rapporten sammanfattas och diskuteras de inkluderade studiernas resultat i relation till kunskapssammanställningens frågeställningar. Kapitlet inleds med en resultatdiskussion som även redogör för de kunskapsluckor som rapportförfattarna identifierat inom området. Därefter följer en metoddiskussion. Kapitlet avslutas med författarnas egna reflektioner och förslag på vidare forskning.

Resultatdiskussion

Här redogörs för de generella och övergripande mönster som identifierats, oavsett typ av funktionsnedsättning och arbete. I redovisningen av studiernas resultat eftersträvas en balans mellan det specifika och det generella. Snarare än att försöka dra några slutsatser om evidens utifrån tidigare studier, har kunskapssammanställningen en beskrivande ansats. Resultaten pekar sammantaget på att följande faktorer är viktiga för att uppnå inkluderande arbetsmiljö för personer med funktionsnedsättning:

- flexibilitet
- anpassningar och stöd
- att individens behov är i centrum
- ledarskapets roll
- kollegornas roll och relationer
- att individen får erkännande.

Dessa resultat kan ses som kunskapssammanställningens bidrag till kunskapsläget, då de återkommer som centrala i de inkluderade studierna, oavsett om de utgår från arbetsgivares, chefers, ledningens, kollegornas eller personernas eget perspektiv. Resultaten pekar även på vikten av att arbetsgivare och ledning arbetar aktivt med, och utvecklar sin kunskap om dessa aspekter för att främja en hållbar och inkluderande arbetsmiljö för personer med funktionsnedsättning. Vid en sammanvägning av studierna framgår att dessa olika aspekter delvis överlappar och påverkar varandra, vilket illustreras i figur 2 (nedan). Om utmaningar och främjande faktorer påverkas av organisationens storlek, bransch och sektor, kan kunskapssammanställningen inte svara på, eftersom studiernas resultat är långt ifrån entydiga.



Figur 2. Samspelande aspekter av vikt för en inkluderande arbetsmiljö för personer med funktionsnedsättning

Individens behov i centrum

Det första genomgripande mönstret i studierna är att för att uppnå en främjande och inkluderande arbetsmiljö behöver individens behov sättas i centrum.

Detta gäller förstås alla människor, vilket talar för att det behövs ett synsätt som innebär att vi alla har varierande *funktionsförmåga*, snarare än att dela upp människor i två grupper, där den ena gruppen har och den andra saknar funktionsnedsättningar. Risken med ett sådant synsätt är emellertid att behovet av stöd som kan uppstå i mötet mellan vissa funktionsnedsättningar och arbetsmiljön osynliggörs. Gemensamt för studierna är att de visar att det inte finns en modell som passar alla, men att personer med funktionsnedsättning ändå tenderar att ses och bemötas utifrån den typ av funktionsnedsättning man har. Vilka anpassningar och stöd en person behöver kan skilja sig åt inom en och samma typ av funktionsnedsättning. Som vi lyfte inledningsvis i detta kapitel måste anpassningar och stöd också förstås i relation till vilken typ av arbete det rör sig om. Att sätta individens behov i centrum ger också utrymme för att en person kan ha flera funktionsnedsättningar samtidigt, och att ingen, någon eller samtliga av dem kräver anpassningar. Ett förhållningssätt där individens behov står i centrum ger även utrymme för att funktionsnedsättningar kan förändras

över tid. Konsekvenserna av kroniska sjukdomar kan ofta gå i vågor eller skov. Då kan stöd och anpassningar också behöva förändras och inte vara statiska. Vikten av att sätta individen i centrum överlappar andra generella mönster i studierna, och då inte minst vikten av flexibilitet och erkännande.

Vikten av flexibilitet

Resultaten pekar sammantaget på att flexibilitet är både ett mål och ett medel för att skapa och främja en inkluderande arbetsmiljö för personer med funktionsnedsättning. När flexibilitet nämns i studierna handlar det oftast om var, när och hur arbetsuppgifterna utförs. 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 nya kunskaper och erfarenheter. Distansarbete kan också utgöra en risk för alltför lite social kontakt.

Anpassningar och stöd

Resultaten av kunskapssammanställningen pekar vidare på vikten av att arbetsgivare ger nödvändiga anpassningar för att skapa en inkluderande arbetsplats. Samtidigt har studierna identifierat svårigheter med att få rätt anpassningar och stöd, oavsett typ av funktionsnedsättning eller arbete. En återkommande förklaring till att anpassningar inte beviljats av arbetsgivare är att arbetsgivare och ledning saknar kunskap och har felaktiga föreställningar om att anpassningar och stöd är mer kostsamt än vad de faktiskt är [74, 123]. Det bör också noteras att inte alla personer med funktionsnedsättning behöver särskilda anpassningar. 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 framträda med sin funktionsnedsättning för att kunna få stöd och anpassningar. I studierna framkommer att eftersom funktionsnedsättningar ofta bemöts med negativa attityder, stigmatisering och diskriminering, är det vanligt att personer har tidigare upplevelser och erfarenheter av att deras anställning blivit otrygg och att relationen till chefer och medarbetare försämrats, när de bett om anpassningar och stöd – något som gör det svårt att veta om de ska vara öppna med sin funktionsnedsättning eller inte.

Ledarskapets roll

Det framgår av denna sammanställning att ledarskapet på arbetsplatsen är av central betydelse för ett inkluderande arbetsliv och god arbetstillfredsställelse för personer med funktionsnedsättning. Ledningen behöver vara både aktiv och positiv för att ”sätta tonen” för vilken slags kultur som ska finnas på arbetsplatsen vad gäller funktionshinder. Ett aktivt ledarskap innebär därför såväl att ge anpassningar som att ta ansvar för att skapa en kultur med riktlinjer och handlingar som dels stärker en inkluderande arbetsplats, dels ger medarbetaren respekt, beröm och erkännande. Även stöd från kollegor är viktigt, visar en studie [11], samt att det inte är sannolikt att övriga medarbetare i organisationen anammar och utövar ett inkluderande förhållningssätt om inte den högsta ledningen har en uttalad önskan att inkludera alla anställda i organisationens verksamhet.

Samtidigt framgår det av resultaten att kunskap om och erfarenhet av funktionsnedsättning och funktionshinder ofta saknas hos arbetsgivare och ledning inom många organisationer. Detta kan ta sig uttryck både i handlingar och negativa attityder gentemot personer med funktionsnedsättning, samt i en oro för att det är kostsamt att anställa medarbetare med funktionsnedsättning. Kunskap om hur ledningen kan ta ansvar för att öka kunskapen om funktionshinder i organisationen och bland medarbetarna är något som arbetsgivarna själva efterfrågar [80]. Arbetsgivare och ledning som har kunskap och erfarenhet av funktionsnedsättningar ser färre hinder och fler fördelar med att ha personer med funktionsnedsättning som anställda, jämfört med arbetsgivare och ledning som saknar detta. I detta sammanhang illustrerar en enkätstudie att olika studier inte alltid redovisar samstämmiga resultat [105]. Studien visar att de tillfrågade arbetsgivarna hade positiva uppfattningar om personer med funktionsnedsättning och kände sig bekväma med att samarbeta med personer med olika typer av funktionsnedsättning. Detta resultat motsäger enligt författarna tidigare forskning som visat att arbetsgivares negativa uppfattningar om personer med funktionsnedsättning är den största anledningen till svårigheter att fortsätta på arbetsplatsen.

Kollegornas roll och relationer

I likhet med tidigare studier indikerar denna kunskapssammanställning att det kollegiala stödet spelar stor roll för att arbetsplatsen ska upplevas som inkluderande, och för en hållbar och inkluderande arbetsmiljö, både vad gäller stöttning i det praktiska arbetet och emotionellt stöd. Stöd från kollegor leder till känslan av erkännande och att personer med funktionsnedsättning känner att de är värderade medarbetare som är en viktig del av arbetsplatsen. Att göra arbetsplatsen välkomnande och ge stöd och resurser, är ett ansvar som måste tas av både kollegor, arbetsgivare och av den anställde själv, enligt deltagarna i en studie [57]. En inkluderande arbetsplats skapas tillsammans av flera aktörer på arbetsplatsen. Återigen ser vi här hur de olika aspekterna genomskär varandra. Att kollegornas och ledarskapets roll är viktiga för erkännande är en tematik som nu ska diskuteras närmare.

Vikten av erkännande

Erkännande kan förstås som en förutsättning för en inkluderande arbetsmiljö för alla medarbetare oavsett funktionsvariation. Erkännande innebär upplevelsen av att vara en värdefull medarbetare, att tillhöra och bidra till organisationen, och att bli behandlad som alla andra. Denna kunskapssammanställning visar på vikten av ett sådant erkännande. Att vara integrerad i och en del av en arbetsplats förstärker även viljan att stanna kvar på arbetsplatsen. Resultatet av sammanställningen visar att medarbetare som upplever att de behandlas som andra också är trygga i att söka stöd och anpassning när det behövs, och att sjukskriva sig vid behov. Samtidigt som erkännandets centrala roll i en inkluderande arbetsmiljö betonas, framgår det av kunskapssammanställningen att många personer med funktionsnedsättning har erfarenheter och upplevelser av diskriminering, stigmatisering, mobbning, negativa attityder och stereotypa föreställningar om deras arbetsförmåga och funktionsnedsättning.

Organisationens storlek

En av kunskapssammanställningens forskningsfrågor handlar om betydelsen av organisationens storlek i relation till utmaningar och främjande faktorer i arbetsmiljön. Vad gäller arbetstillfredsställelsen, har sammanställningen inte visat på att storleken på organisationen har betydelse för arbetstillfredsställelsen hos medarbetare med funktionsnedsättning. Däremot tycks arbetstillfredsställelsen hos medarbetare *utan* funktionsnedsättning och som arbetar i mindre organisationer, påverkas negativt ju fler av deras kollegor som har funktionsnedsättning [94]. Återigen syns alltså kopplingen till de aspekter som presenterats ovan, och som rör stöd från och relationer till kollegor samt frågan om erkännande.

Vad gäller sambandet mellan fortsatt anställning och organisationens storlek, visar en studie att fortsatt anställning är mer troligt inom mindre organisationer då mindre företag har färre byråkratiska hinder och kan ge mer personligt utformade anpassningar [124].

Överensstämmelse med tidigare genomförda litteraturstudier

I kunskapssammanställningen ingår, förutom artiklar som redovisar kvalitativa och kvantitativa empiriska studier, även relevanta litteraturöversikter [53, 54, 56, 62, 65, 74, 88, 93, 103, 107, 117, 123]. Slutsatserna i dessa översikter har inte redovisats i rapportens resultatdel, utan har använts för att kritiskt pröva överensstämmelsen mellan rapportens resultat och tidigare genomförda litteraturöversikter. Vid en genomgång framkommer att kunskapssammanställningens resultat i stor utsträckning är i överensstämmelse med tidigare forskning och genomförda litteraturöversikter. Inte heller motsäger de tidigare litteraturöversikterna de resultat som presenteras i denna rapport. Det bör dock noteras att alla översikter inte enbart fokuserar på arbetsmiljön i sig, utan även behandlar frågor om främjande och hindrande faktorer för personer med funktionsnedsättning att nå ett arbete, eller om vilka faktorer som påverkar möjligheterna att behålla ett arbete. Emellertid lyfts arbetsmiljön som en delmängd i dessa faktorer. I likhet med denna rapport, redovisas vikten av flexibilitet, inte minst i arbetstider, på arbetsplatsen [56, 65, 107]. Samtidigt visar en annan litteraturöversikt att för vissa grupper, som personer med autismspektrumtillstånd, finns behov av stabilitet och rutiner [91]. I denna kunskapssammanställning framhålls ledarskapets och kollegornas betydelse för arbetsmiljön, något som även konstateras i litteraturöversikterna [62, 88, 91, 103]. I fråga om relationer på arbetsplatsen lyfts att det ofta finns negativa attityder och okunskap [56, 103, 117], men att socialt stöd från såväl chefer som arbetskamrater också förekommer och då verkar främjande för arbetsmiljön [56, 65, 88, 93]. I en av litteraturöversikterna kring anpassningar för personer med fysisk funktionsnedsättning, konstateras en kunskapslucka när det gäller effekterna av anpassningar för individen och hur kostnadseffektiva de är, eftersom man inte har hittat tillräckligt många studier som redovisar resultat i de frågorna [54]. En annan översikt redovisar att anpassningar på arbetsplatsen till allra största del upplevs som positiva, men att en studie visar

att anpassningar kan ge negativa effekter eftersom individerna kan känna sig överbeskyddade, nedlåtande behandlade eller inte tillräckligt utmanade på grund av sina begränsade arbetsuppgifter [107]. En litteraturöversikt som undersöker vilka hinder som finns för att anpassa arbetet och behålla personer med funktionsnedsättning i mindre och medelstora företag [123], redovisar däremot ett delvis annat resultat än den studie som redovisas i resultatdelen [124]. Där den tidigare redovisade studien visar att arbetsgivare med färre anställda har större möjlighet att ge individuellt utformade anpassningar, framgår det av litteraturöversikten att i företag med färre än 500 anställda är det mer sannolikt att man oroar sig över kostnaderna och mindre sannolikt att man gör anpassningar för personer med funktionsnedsättning.

Kunskapsluckor

De flesta av de inkluderade studierna har gjorts i en specifik nationell kontext, men det finns också flera jämförande studier mellan olika länder. Statistik om arbete och funktionshinder i europeiska länder finns i stora databaser, som till exempel *European Working Conditions Survey* (EWCS), men som Addabbo och Sarti [30] lyfter, är statistiken inte fördelad över olika typer av funktionsnedsättningar, vilket är en svaghet. Det betyder att utmaningar och möjliggörande faktorer i arbetsmiljön inte går att jämföra mellan olika typer av eller inom samma typ av funktionsnedsättning – en kunskap som hade kunnat peka på likheter och skillnader mellan olika grupper. Emellertid behöver man i detta fall ta hänsyn till de etiska frågeställningar som uppstår i samband med att känsliga personuppgifter samlas in och lagras.

Ett återkommande problem som identifierats i de inkluderade studierna är arbetsgivares felaktiga föreställningar om att det är kostsamt att anställa och bevilja anpassningar för personer med funktionsnedsättning. I internationella studier framkommer att arbetsgivarna är oroliga för högre sjukvårdskostnader, försäkringspremier, medarbetare som önskar kompensation och kostnader för anpassningar. Vissa av dessa kostnader är inte överförbara till en svensk kontext, eftersom i Sverige står Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan för delar av omkostnaderna för hjälpmedel och anpassningar. Det skulle vara relevant med studier om faktiska kostnader i en svensk kontext, framförallt för små och medelstora företag, för att ge arbetsgivare mer kunskap att fatta väl underbyggda beslut.

Förändringar av praktiker, attityder och normer tar lång tid och funktionsnedsättningar kan förändras eller försämrats över tid. Ett fenomen som skulle vara av intresse att studera över tid är eventuella inlåsningseffekter för personer med funktionsnedsättning. En studie visar att det tycks finnas hinder för personer med funktionsnedsättning att byta position inom organisationen, något som i förlängningen kan leda till sämre karriärmöjligheter [79]. För att kunna fånga förändringar över tid behövs uppföljande- och longitudinella studier. I de inkluderade studierna har vi inte funnit några sådana, vilket möjligen kan förklaras av de regelverk kring tidsbegränsad forskningsfinansiering som finns i många länder.

Ytterligare en kunskapslucka som identifierats är att det bara finns ett fåtal studier om tekniska arbetshjälpmedel och anpassningar i de inkluderade artiklarna, och ännu färre om digitalisering i relation till arbetsmiljö. En bidragande orsak till detta kan vara att urvalet av studier påverkas av de exkluderingskriterier som sattes upp inledningsvis.

Metoddiskussion

Resultatet av denna kunskapssammanställning bygger på empiri och data från kvalitativa och kvantitativa studier, samt ett fåtal studier som förenar båda metoderna (så kallad mixed method). I fördelningen mellan de olika typerna av studier är merparten kvalitativa, tätt följt av kvantitativa studier. Att integrera studier med kvalitativ och kvantitativ metod i en kunskapssammanställning gör att olika perspektiv på ett fenomen kan vägas samman och ge en större helhetsbild av det som studeras [126]. Resultat från kvalitativa studier bidrar med fördjupad kunskap kring de studerade frågeställningarna i sin specifika kontext, medan studier som har en kvantitativ ansats, i större utsträckning och varierande grad kan generaliseras utanför den kontext där de genomfördes. Det betyder sammantaget att överförbarhet och generalisering av studiernas resultat behöver göras med viss försiktighet. Av sammanställningen framgår dock att studierna visar ett övergripande mönster, vilket redovisas i resultatdiskussionen.

Eftersom båda rapportförfattarna är forskare inom samma forskningsområde (socialt arbete och funktionshinderområdet) finns det risk för att bias har påverkat urvalet av artiklar, något som alltid kan förekomma vid kunskapssammanställningar. Det innebär att om forskare från en annan disciplin hade genomfört sammanställningen kunde urvalet av artiklar sett delvis annorlunda ut. För att minska risken för bias formulerades inklusions- och exklusionskriterier samt söksträngar i samarbete med bibliotekarierna från universitetsbiblioteket vid Mittuniversitetet och processledaren från Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Författarna har gemensamt diskuterat inkludering och exkludering av artiklar. Ytterligare åtgärder för att minska risken för bias, är att forskarna gjorde individuella genomläsningar av artiklarna och att den reflexiva analysen genomfördes individuellt, varefter kodningen jämfördes mellan forskarna. Vad gäller tillförlitligheten i de olika typerna av studier är samtliga publicerade i vetenskapligt granskade tidskrifter, samt kvalitetsgranskade av rapportförfattarna, vilket borde säkerställa en hög tillförlitlighet i resultatet.

I denna kunskapssammanställning har studier om olika typer av funktionsnedsättningar inkluderats. En utmaning i sammanställningen är att målgruppen för frågeställningarna, personer med funktionsnedsättning, definieras på olika sätt i de olika studierna. Skillnaden beror i vissa fall på att artiklarnas författare använder definitioner som finns i den nationella kontext som studien utförts, i andra fall på att det inte finns en enhetlig definition inom funktionshinderområdet. Det innebär en viss överlappning mellan studier om till exempel kroniska sjukdomar. En annan svårighet med att dra slutsatser

utifrån studiernas resultat, är att vissa hinder och möjligheter i arbetsmiljön uppstår i relation till omgivningen. Av studierna framgår exempelvis hur vissa typer av arbetsplatser, till exempel inom högskolesektorn, kan omgärdas av normer om funktionsfullkomlighet och att arbeta övertid. Andra arbetsplatser kan ha arbetsuppgifter som att läsa av serienummer, vilket kan vara en utmaning för personer med dyslexi. Likaså framgår av studierna att tydliga rutiner och instruktioner kan vara en möjliggörande faktor för personer med exempelvis autism och intellektuella funktionsnedsättningar. För andra typer av funktionsnedsättningar, exempelvis vid kroniska och föränderliga sjukdomar eller vid rörelsehinder, är det det viktigast för individen i stället möjligheten att själv få bestämma var, när och hur en arbetsuppgift utförs. Det går alltså inte att helt översätta alla utmaningar och främjande faktorer som förekommer vid en typ av funktionsnedsättning till en annan, eller från en typ av arbete till ett annat. Därmed kan denna kunskapssammanställning inte dra några långtgående jämförande slutsatser mellan olika typer av funktionsnedsättning och arbetsmiljö.

Ännu en utmaning är att bedöma i vilken grad kunskapssammanställningens resultat är överförbara till svenska förhållanden. De inkluderade studierna har inte på förhand avgränsats till vissa länder, vilket betyder att ett stort antal länder i världen är representerade i de resultat som presenteras i kunskapssammanställningen. Även om relevansbedömningen medfört exkludering av länder som i artiklarna explicit presenteras som utvecklingsländer (*developing countries*), kan det även förekomma faktorer i de inkluderade artiklarna, som kan diskuteras och som inte är direkt överförbara till den svenska kontexten. Exempelvis är funktionsnedsättningar i arbetslivet i en amerikansk kontext nära förknippat med att riskera sin sjukförsäkring och kostnader för mediciner [75], vilket inte är överförbart till det svenska socialförsäkringssystemet. Likaså inverkar troligtvis den svenska lagstiftningen positivt på arbetsmiljöarbetet för personer med funktionsnedsättning ((Lag (1982:80) om anställningsskydd [127], LAS, Socialförsäkringsbalk (2010:110) [128] samt diskrimineringslag (2008:567) [129] samt föreskriften om Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) [130]). Andra aspekter som också kan vara svåra att översätta mellan olika nationella kontexter handlar bland annat om frågor om kvotering av anställda med funktionsnedsättning, subventionerade anställningar och skyddade anställningar. Därutöver kan det finnas kulturella skillnader vad gäller ledarskap och organisation [131].

Vi har dock valt att inkludera studier från andra länder, dels för att få studier fokuserar den svenska och nordiska kontexten, dels för att kunna inkludera studier om flera typer av funktionsnedsättning, små och stora organisationer inom olika typer av branscher samt inom både den privata och offentliga sektorn. Denna spridning bör ses som en styrka som kan bidra till att kunskapssammanställningens resultat är relevanta för en större grupp personer med funktionsnedsättning inom olika typer av organisationer och branscher.

Reflektioner och förslag på vidare forskning

Rapporten har hittills redogjort för och diskuterat resultaten från kunskapssammanställningen i relation till de fyra frågeställningarna. Här avslutas den med några reflektioner kring teman som författarna till denna rapport har sett i de inkluderade studierna, men som inte direkt svarar på frågeställningarna. Dessa teman kan vara relevanta att studera vidare i fortsatt forskning för att främja en inkluderande arbetsmiljö för personer med funktionsnedsättning.

Faktorer utanför den direkta arbetsmiljön spelar in på arbetslivet

Av flera studier framgår att inte bara faktorer i arbetsmiljön inverkar på arbetssituationen för personer med funktionsnedsättning [38,111]. Exempelvis redovisas att koordineringen mellan olika välfärdsaktörer utgör en utmaning. Det faller ofta på individen att koordinera olika insatser när tekniska hjälpmedel eller anpassning av arbetsplatsen behövs. Även andra faktorer har stor inverkan, som stöd från familjen, fungerande och tillgänglig transport till och från arbetsplatsen och tidigare erfarenheter av bemötande eller diskriminering. Denna kunskapssammanställning har dragit en gräns där det enbart är resultat om faktorer i arbetsmiljön som redovisas, men i praktiken är det viktigt att ta hänsyn till individens hela livssituation.

Vikten av intersektionella perspektiv på en inkluderande arbetsmiljö

Flera studier visar att det inte går att förstå gruppen personer med funktionsnedsättning som en homogen grupp. Exempelvis pekar studierna på att det finns skillnader mellan kvinnor och män med funktionsnedsättning vad gäller beviljade anpassningar [75]. Kvinnor rapporterar större behov av anpassning än män, men det är en större andel kvinnor som uppger att de inte fått de anpassningar de behöver. Kvinnor återfinns även i större omfattning än män i så kallat prekärt arbete, med riskfyllda, osäkra arbetsförhållanden och låg lön. Likaså visar studierna att kvinnor med traditionellt manliga yrken i mansdominerade branscher, upplever att de måste arbeta extra hårt för att visa att de behärskar arbetet och få erkännande för det de gör. I förlängningen är detta något som kan leda till att kvinnorna avstår från att ansöka om anpassningar som de egentligen behöver [71]. Funktionshinder genomskärs även av andra sociala positioner. Ett sådant exempel är ålder, där ålderism innebär att individer eller grupper marginaliseras på grund av sin ålder. Detta pekar på vikten av att vidare studera relationen mellan funktionsnedsättning, andra sociala positioner och olika aspekter av en inkluderande arbetsmiljö.

Anpassningar av arbetsmiljön genom ny teknik och digitalisering

Anpassningar av arbetsmiljön kan avse såväl anpassade arbetsuppgifter och anpassad arbetstid, som användning av tekniska och digitala hjälpmedel. Studier som inriktat sig på enskilda tekniska lösningar, interventioner och hjälpmedel, har inte inkluderats i kunskapssammanställningen. Därmed kan rapporten inte

slå fast hur utbrett detta forskningsområde faktiskt är. Området har dock stor relevans för både möjligheter och hinder för personer med funktionsnedsättning att inkluderas i arbetslivet. En kunskapssammanställning kring forskning och kunskap om digitala och tekniska lösningar som bidrar till ökad inkludering av personer med funktionsnedsättning i arbetslivet, har publicerats av Nordiskt välfärdscenter [132]. Det är dock ett område som är i förändring, inte minst i och med framväxten och den snabba utvecklingen av artificiell intelligens (AI). Både de hinder och utmaningar som utvecklingen av AI innebär för arbetsmiljön för personer med funktionsnedsättning, är därför ett område som behöver studeras vidare.

Universell utformning

Slutligen kan det konstateras att det finns ett kompletterande alternativ till individuella anpassningar; att arbeta med tillgänglighet som underlättar för de allra flesta, vare sig man har funktionsnedsättning eller inte. Så kallad universell utformning (*universal design*) handlar om design av produkter, tjänster och miljöer som är användbara för en så stor del av befolkningen som möjligt, utan att det krävs speciell anpassning [133]. Begreppet är dock relativt frånvarande i de inkluderade artiklarna, möjligen som en konsekvens av urvalskriterierna. Ur ett större samhällligt perspektiv handlar universell utformning om att designa ett samhälle för alla:

I ett samhälle för alla utformas miljöer, produkter och tjänster utifrån vetskapen att människor är olika och har olika förutsättningar, och att dessa för samma person varierar över tid och med olika situationer. [133]

Att arbeta efter principen om universell utformning skulle på ett positivt sätt kunna påverka förutsättningarna för en inkluderande arbetsmiljö för personer med olika typer av funktionsnedsättning.

5. Referenser

1. Forskning i korthet: Tillgängligt arbetsliv. Forte 2021. <https://forte.se/publikation/fk-tillgangligt/> (accessed October 13, 2024).
2. Regeringskansliet. En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025. Regeringskansliet 2021. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/skrivelse/2021/02/skr.-20202192> (accessed October 17, 2024).
3. Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2023. Statistikmyndigheten SCB n.d. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/funktionsnedsattning/situationen-pa-arbetsmarknaden-for-personer-med-funktionsnedsattning/pong/publikationer/situationen-pa-arbetsmarknaden-for-personer-med-funktionsnedsattning-2023/> (accessed October 11, 2024).
4. Socialstyrelsens termbank n.d. <https://termbank.socialstyrelsen.se/> (accessed October 13, 2024).
5. Intellectuell funktionsnedsättning n.d. <https://www.spsm.se/funktionsnedsattningar/intellektuell-funktionsnedsattning/> (accessed October 15, 2024).
6. World report on disability n.d. <https://www.who.int/publications/i/item/9789241564182> (accessed October 17, 2024).
7. International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) n.d. <https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health> (accessed October 17, 2024).
8. Priestley M. Disability : a life course approach. Cambridge, UK ; Polity; 2003.
9. Mål 16: Fredliga och inkluderande samhällen. Globala målen n.d. <https://www.globalamalen.se/om-globala-malen/mal-16-fredliga-och-inkluderande-samhallen/> (accessed October 15, 2024).
10. FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Stockholm: Socialdepartementet, Regeringskansliet : Fritze [distributör]; 2008.
11. Glade R, Koch L, Zaandam A, Simon L, Manno C, Rumrill P, Rosen C. Recommendations from employees with disabilities for creating inclusive workplaces: Results from a grounded theory investigation. *JOURNAL OF VOCATIONAL REHABILITATION* 2020;53:77–88. <https://doi.org/10.3233/JVR-201087>.
12. Nelissen PTJH, Hülshager UR, van Ruitenbeek GMC, Zijlstra FRH. How and when stereotypes relate to inclusive behavior toward people with disabilities. *International Journal of Human Resource Management* 2016;27:1610–25. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1072105>.
13. Hafsteinsdóttir Á, Hardonk SC. Understanding work inclusion: Analysis of the perspectives of people with intellectual disabilities on employment in the Icelandic labor market. *WORK-A JOURNAL OF PREVENTION ASSESSMENT & REHABILITATION* 2023;75:433–45. <https://doi.org/10.3233/WOR-211219>.
14. Colella AJ, Bruyère SM. Disability and employment: New directions for industrial and organizational psychology. *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 1: Building and developing the organization*, Washington, DC, US: American Psychological Association; 2011, p. 473–503. <https://doi.org/10.1037/12169-015>.
15. Nota L, Santilli S, Ginevra MC. Employer Attitudes towards the Work Inclusion of People with Disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 2014;27:511–20. <https://doi.org/10.1111/jar.12081>.
16. Wehman P. Workplace inclusion: Persons with disabilities and coworkers working together. *Journal of Vocational Rehabilitation* 2003;18:131.
17. Arbeta med arbetsmiljön - Arbetsmiljöverket n.d. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbeta-med-arbetsmiljon/> (accessed October 17, 2024).
18. Arbetsmiljölagen (1977:1160) n.d. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160/ (accessed October 17, 2024).
19. Abrahamsson L, Johansson J. 100 år av långsamhet: En exposé över begreppet psykosocial arbetsmiljö. *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 2013;19:9–26.

20. Planering och organisering av arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar (AFS 2023:2), föreskrifter - Arbetsmiljöverket n.d. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/beslutade-foreskrifter-som-trader-i-kraft-2025/afs-20232/> (accessed January 8, 2025).
21. Waisman-Nitzan M, Gal E, Schreuer N. "It's like a ramp for a person in a wheelchair": Workplace accessibility for employees with autism. *Research in Developmental Disabilities* 2021;114. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2021.103959>.
22. Do J-H, Yoo E-Y, Jung M-Y, Park J-H, Hong I, Lee S. Predictive factors associated with trajectory of job satisfaction of workers with physical disabilities: A latent growth curve analysis. *WORK-A JOURNAL OF PREVENTION ASSESSMENT & REHABILITATION* 2023;75:625–37. <https://doi.org/10.3233/WOR-220026>.
23. Zachary Munn, Cindy Stern, Edoardo Aromataris, Craig Lockwood, Zoe Jordan. What kind of systematic review should I conduct? A proposed typology and guidance for systematic reviewers in the medical and health sciences. *BMC Medical Research Methodology* 2018;18:1–9. <https://doi.org/10.1186/s12874-017-0468-4>.
24. Hbtq-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö. Myndigheten för arbetsmiljökunskap; 2022.
25. Hong QN, Fàbregues S, Bartlett G, Boardman F, Cargo M, Dagenais P, Gagnon M-P, Griffiths F, Nicolau B, O’Cathain A, Rousseau M-C, Vedel I, Pluye P. The Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT) Version 2018 for Information Professionals and Researchers. *Education for Information* 2018;34:285–91. <https://doi.org/10.3233/EFI-180221>.
26. Risk- och friskfaktorer i hälso- och sjukvården- organisatoriska faktorer av betydelse för medarbetarnas hälsa. Myndigheten för arbetsmiljökunskap; 2023.
27. Byrne D. A worked example of Braun and Clarke’s approach to reflexive thematic analysis. *Qual Quant* 2022;56:1391–412. <https://doi.org/10.1007/s11135-021-01182-y>.
28. Braun V, Clarke V. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* 2006;3:77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>.
29. Friskfaktorer som kan mätas och följas över tid [Elektronisk resurs]. 2021.
30. Addabbo T, Sarti E. JOB SATISFACTION, WORK-RELATED STRESS and DISABILITY. *Aevum - Rassegna Di Scienze Storiche Linguistiche e Filologiche* 2022;130:107–24. https://doi.org/10.26350/000518_000092.
31. Gustafsson J, Peralta J, Danermark B. Supported employment and social inclusion - experiences of workers with disabilities in wage subsidized employment in Sweden. *Scandinavian Journal of Disability Research* 2018;20:26–36. <https://doi.org/10.16993/sjdr.36>.
32. Hayakawa N, Okada T, Nomura K, Tsukada T, Nakamura M. Is high job control a risk factor for poor quality of life in workers with high autism spectrum tendencies? A cross-sectional survey at a factory in Japan. *Journal of Occupational Health* 2015;57:419–26. <https://doi.org/10.1539/joh.14-0231-OA>.
33. Sabatello M. "If you can't do it now, you're out the door." Employees with traumatic brain injury-A case study. *Work* 2014;48:373–9. <https://doi.org/10.3233/WOR-131792>.
34. Schaap R, Stevels VA, de Wolff MS, Hazelzet A, Anema JR, Coenen P. "I noticed that when I have a good supervisor, it can make a Lot of difference." A Qualitative Study on Guidance of Employees with a Work Disability to Improve Sustainable Employability. *Journal of Occupational Rehabilitation* 2023;33:201–12. <https://doi.org/10.1007/s10926-022-10063-6>.
35. Schiffmann B, Finger ME, Karcz K, Staubli S, Trezzini B. Factors related to sustainable employment of people with acquired brain injury or spinal cord injury: The employer's perspective. *Frontiers in Rehabilitation Sciences* 2022;3. <https://doi.org/10.3389/fresc.2022.876389>.
36. Schreuer N, Dorot R. Experiences of employed women with attention deficit hyperactive disorder: A phenomenological study. *Work* 2017;56:429–41. <https://doi.org/10.3233/WOR-172509>.
37. Trezzini B, Schuller V, Schüpbach S, Bickenbach J. Environmental barriers to and facilitators of labour market participation as experienced by disabled people living in Switzerland. *Disability and Society* 2021;36:925–51. <https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1768053>.

38. Balfe M, Brugha R, Smith D, Sreenan S, Doyle F, Conroy R. Why do young adults with Type 1 diabetes find it difficult to manage diabetes in the workplace? *Health and Place* 2014;26:180–7. <https://doi.org/10.1016/j.healthplace.2013.12.016>.
39. Buckley E, Pellicano E, Remington A. “The Real Thing I Struggle with is Other People’s Perceptions”: The Experiences of Autistic Performing Arts Professionals and Attitudes of Performing Arts Employers in the UK. *Journal of Autism and Developmental Disorders* 2021;51:45–59. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04517-0>.
40. Marion-Paris E, Beetlestone E, Paris R, Bouhadfane M, Villa A, Lehucher-Michel M-P. Job retention for people with bipolar disorder: A qualitative analysis. *Scandinavian Journal of Psychology* 2023;64:171–8. <https://doi.org/10.1111/sjop.12876>.
41. Nagib W, Wilton R. Examining the gender role in workplace experiences among employed adults with autism: Evidence from an online community. *Journal of Vocational Rehabilitation* 2021;55:27–42. <https://doi.org/10.3233/JVR-211144>.
42. Pfeiffer B, Braun K, Kinnealey M, Derstine Matczak M, Polatajko H. Environmental factors impacting work satisfaction and performance for adults with autism spectrum disorders. *Journal of Vocational Rehabilitation* 2017;47:1–12. <https://doi.org/10.3233/JVR-170878>.
43. Zhao DH, Cheung JMY, Smith L, Saini B. Exploring asthma in the workplace: A triangulation of perspectives from management, employees and people with asthma. *Journal of Asthma* 2018;55:859–67. <https://doi.org/10.1080/02770903.2017.1369991>.
44. Högstedt E, Igelström K, Korhonen L, Käckér P, Marteinsdóttir I, Björk M. ‘It’s like it is designed to keep me stressed’—Working sustainably with ADHD or autism. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy* 2023;30:1280–91. <https://doi.org/10.1080/11038128.2022.2143420>.
45. Karjalainen K, Issakainen M, Ylhäinen M, Marashi S, Nedlund A, Boger J, Astell A, Mäki-Petäjä-Leinonen A, Nygård L. Supporting continued work under the UNCRPD - views of employees living with mild cognitive impairment or early onset dementia. *INTERNATIONAL JOURNAL OF DISCRIMINATION AND THE LAW* 2022;22:371–85. <https://doi.org/10.1177/13582291221115266>.
46. Sang K, Richards J, Marks A. Gender and Disability in Male-Dominated Occupations: A Social Relational Model. *GENDER WORK AND ORGANIZATION* 2016;23:566–81. <https://doi.org/10.1111/gwao.12143>.
47. Tomczak M, Szulc J, Szczerska M. Inclusive Communication Model Supporting the Employment Cycle of Individuals with Autism Spectrum Disorders. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ENVIRONMENTAL RESEARCH AND PUBLIC HEALTH* 2021;18. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094696>.
48. Östlund G, Johansson G. Remaining in workforce - employment barriers for people with disabilities in a Swedish context. *Scandinavian Journal of Disability Research* 2018;20:18–25. <https://doi.org/10.16993/sjdr.4>.
49. Loerbroks A, Nguyen XQ, Vu-Eickmann P, Krichbaum M, Kulzer B, Icks A, Angerer P. Psychosocial working conditions and diabetes self-management at work: A qualitative study. *Diabetes Research and Clinical Practice* 2018;140:129–38. <https://doi.org/10.1016/j.diabres.2018.03.023>.
50. Bam A, Ronnie L. Inclusion at the Workplace: An Exploratory Study of People with Disabilities in South Africa. *International Journal of Disability Management* 2020. <https://doi.org/10.1017/idm.2020.5>.
51. Gignac MAM, Bowering J, Jetha A, Beaton DE, Breslin FC, Franche R-L, Irvin E, Macdermid JC, Shaw WS, Smith PM, Thompson A, Tompa E, Van Eerd D, Saunders R. Disclosure, Privacy and Workplace Accommodation of Episodic Disabilities: Organizational Perspectives on Disability Communication-Support Processes to Sustain Employment. *Journal of Occupational Rehabilitation* 2021;31:153–65. <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09901-2>.
52. Munsell EGS, Kudla A, Su H, Wong J, Crown D, Capraro P, Trierweiler R, Park M, Heinemann AW. Employers’ Perceptions of Challenges and Strategies in Hiring, Retaining, and Promoting Employees With Physical Disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin* 2022. <https://doi.org/10.1177/00343552221130304>.
53. Nevala N, Pehkonen I, Koskela I, Ruusuvoori J, Anttila H. Workplace Accommodation Among Persons with Disabilities: A Systematic Review of Its Effectiveness and Barriers or Facilitators. *JOURNAL OF OCCUPATIONAL REHABILITATION* 2015;25:432–48. <https://doi.org/10.1007/s10926-014-9548-z>.

54. Padkapayeva K, Posen A, Yazdani A, Buettgen A, Mahood Q, Tompa E. Workplace accommodations for persons with physical disabilities: evidence synthesis of the peer-reviewed literature. *DISABILITY AND REHABILITATION* 2017;39:2134–47. <https://doi.org/10.1080/09638288.2016.1224276>.
55. Paul CD, Thomas EV, Marelle C, Hussain SZ, Doulin AM, Jimenez E. Using wireless technology to support individuals with intellectual and developmental disabilities in vocational settings: A focus group study. *Journal of Vocational Rehabilitation* 2022;56:303–12. <https://doi.org/10.3233/JVR-221193>.
56. Shahin S, Reitzel M, Di Rezze B, Ahmed S, Anaby D. Environmental Factors that Impact the Workplace Participation of Transition-Aged Young Adults with Brain-Based Disabilities: A Scoping Review. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ENVIRONMENTAL RESEARCH AND PUBLIC HEALTH* 2020;17. <https://doi.org/10.3390/ijerph17072378>.
57. Stokar H, Orwat J. Hearing managers of deaf workers: A phenomenological investigation in the restaurant industry. *American Annals of the Deaf* 2018;163:13–34. <https://doi.org/10.1353/aad.2018.0009>.
58. Svinndal EV, Jensen C, Rise MB. Working life trajectories with hearing impairment. *Disability and Rehabilitation* 2020;42:190–200. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1495273>.
59. Cleal B, Willaing I, Stuckey H, Peyrot M. Work matters: Diabetes and worklife in the second diabetes attitudes, wishes and needs (DAWN2) study. *Diabetes Research and Clinical Practice* 2019;150:90–8. <https://doi.org/10.1016/j.diabres.2019.02.025>.
60. Eissenstat S, Lee Y, Hong S. An Examination of Barriers and Facilitators of Job Satisfaction and Job Tenure Among Persons With Disability in South Korea. *REHABILITATION COUNSELING BULLETIN* 2022;65:310–21. <https://doi.org/10.1177/00343552211006767>.
61. Gupta S, Jaiswal A, Sukhai M, Wittich W. Hearing disability and employment: a population-based analysis using the 2017 Canadian survey on disability. *Disability and Rehabilitation* 2023;45:1836–46. <https://doi.org/10.1080/09638288.2022.2076938>.
62. Wu J, Iwanaga K, Grenawalt T, Mpofu N, Chan F, Lee B, Tansey T. Employer Practices for Integrating People With Disabilities Into the Workplace: A Scoping Review. *REHABILITATION RESEARCH POLICY AND EDUCATION* 2023;37:60–79. <https://doi.org/10.1891/RE-21-25>.
63. Kensbock JM, Boehm SA, Bourovoi K. Is there a downside of job accommodations? An employee perspective on individual change processes. *Frontiers in Psychology* 2017;8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01536>.
64. Koch LC, Glade R, Manno CM, Zaandam A, Simon LS, Rumrill PD, Rosen CC. On-the-Job Treatment of Employees With Disabilities: A Grounded Theory Investigation. *Rehabilitation Counseling Bulletin* 2022;65:294–309. <https://doi.org/10.1177/0034355221993571>.
65. Mellifont D, Smith-Merry J, Dickinson H, Llewellyn G, Clifton S, Ragen J, Raffaele M, Williamson P. The ableism elephant in the academy: a study examining academia as informed by Australian scholars with lived experience. *Disability and Society* 2019;34:1180–99. <https://doi.org/10.1080/09687599.2019.1602510>.
66. Mellifont D, Smith-Merry J, Scanlan JN. Disabling accommodation barriers: A study exploring how to better accommodate government employees with anxiety disorders. *WORK-A JOURNAL OF PREVENTION ASSESSMENT & REHABILITATION* 2016;55:549–64. <https://doi.org/10.3233/WOR-162423>.
67. O'Donnell L, Himle JA, Ryan K, Grogan-Kaylor A, McInnis MG, Weintraub J, Kelly M, Deldin P. Social aspects of the workplace among individuals with bipolar disorder. *Journal of the Society for Social Work and Research* 2017;8:379–98. <https://doi.org/10.1086/693163>.
68. Olsen J. Employers: influencing disabled people's employment through responses to reasonable adjustments. *Disability and Society* 2022. <https://doi.org/10.1080/09687599.2022.2099251>.
69. Rodgers J, Thorneycroft R, Cook PS, Humphrys E, Asquith NL, Yaghi SA, Foulstone A. Ableism in higher education: the negation of crip temporalities within the neoliberal academy. *Higher Education Research and Development* 2023;42:1482–95. <https://doi.org/10.1080/07294360.2022.2138277>.

70. Sang K, Calvard T, Remnant J. Disability and Academic Careers: Using the Social Relational Model to Reveal the Role of Human Resource Management Practices in Creating Disability. *Work, Employment and Society* 2022;36:722–40. <https://doi.org/10.1177/0950017021993737>.
71. Stone S-D, Crooks VA, Owen M. Going through the back door: Chronically ill academics' experiences as "unexpected workers." *Social Theory and Health* 2013;11:151–74. <https://doi.org/10.1057/sth.2013.1>.
72. Sundar V, Brucker DL. Personal and Organizational Determinants of Job Satisfaction for Workers With Disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin* 2019;62:170–9. <https://doi.org/10.1177/0034355218770272>.
73. Van Laer K, Jammaers E, Hoeven W. Disabling organizational spaces: Exploring the processes through which spatial environments disable employees with impairments. *Organization* 2022;29:1018–35. <https://doi.org/10.1177/1350508419894698>.
74. Wong J, Kallish N, Crown D, Capraro P, Trierweiler R, Wafford Q, Tiema-Benson L, Hassan S, Engel E, Tamayo C, Heinemann A. Job Accommodations, Return to Work and Job Retention of People with Physical Disabilities: A Systematic Review. *JOURNAL OF OCCUPATIONAL REHABILITATION* 2021;31:474–90. <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09954-3>.
75. Carolan K, Gonzales E, Lee K, Harootyan RA. Institutional and individual factors affecting health and employment for low-income women with chronic health conditions. *Journals of Gerontology - Series B Psychological Sciences and Social Sciences* 2020;75:1062–71. <https://doi.org/10.1093/geronb/gby149>.
76. Jetha A, Gignac MAM, Ibrahim S, Martin Ginis KA. Disability and sex/gender intersections in unmet workplace support needs: Findings from a large Canadian survey of workers. *American Journal of Industrial Medicine* 2021;64:149–61. <https://doi.org/10.1002/ajim.23203>.
77. Helena T, Magnus T, Carin S-N. People with intellectual disability and employment sustainability: A qualitative interview study. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 2023;36:78–86. <https://doi.org/10.1111/jar.13036>.
78. O'Brien D. Negotiating academic environments: using Lefebvre to conceptualise deaf spaces and disabling/enabling environments. *Journal of Cultural Geography* 2020;37:26–45. <https://doi.org/10.1080/08873631.2019.1677293>.
79. Roulstone A, Williams J. Being disabled, being a manager: "glass partitions" and conditional identities in the contemporary workplace. *Disability and Society* 2014;29:16–29. <https://doi.org/10.1080/09687599.2013.764280>.
80. Moody L, Saunders J, Leber M, Wójcik-Augustyniak M, Szajczyk M, Rebernik N. An exploratory study of barriers to inclusion in the European workplace. *Disability and Rehabilitation* 2017;39:2047–54. <https://doi.org/10.1080/09638288.2016.1217072>.
81. Wissell S, Karimi L, Serry T, Furlong L, Hudson J. "You Don't Look Dyslexic": Using the Job Demands–Resource Model of Burnout to Explore Employment Experiences of Australian Adults with Dyslexia. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2022;19. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710719>.
82. Wissell S, Karimi L, Serry T, Furlong L, Hudson J. Leading Diverse Workforces: Perspectives from Managers and Employers about Dyslexic Employees in Australian Workplaces. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2022;19. <https://doi.org/10.3390/ijerph191911991>.
83. Jain A, Sharma D. Workarounds and social support: the saviors for visually impaired bankers in India. *Journal of Information, Communication and Ethics in Society* 2018;16:138–56. <https://doi.org/10.1108/JICES-05-2017-0031>.
84. Pagan R. Impact of Working Time Mismatch on Job Satisfaction: Evidence for German Workers with Disabilities. *Journal of Happiness Studies* 2017;18:125–49. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9721-5>.
85. Waisman-Nitzan M, Gal E, Schreuer N. Employers' perspectives regarding reasonable accommodations for employees with autism spectrum disorder. *Journal of Management and Organization* 2019;25:481–98. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.59>.
86. Schur L, Nishii L, Adya M, Kruse D, Bruyère SM, Blanck P. Accommodating employees with and without disabilities. *Human Resource Management* 2014;53:593–621. <https://doi.org/10.1002/hrm.21607>.

87. Shuey KM, Jovic E. Disability Accommodation in Nonstandard and Precarious Employment Arrangements. *Work and Occupations* 2013;40:174–205. <https://doi.org/10.1177/0730888413481030>.
88. Jansen J, van Ooijen R, Koning P, Boot C, Brouwer S. The Role of the Employer in Supporting Work Participation of Workers with Disabilities: A Systematic Literature Review Using an Interdisciplinary Approach. *JOURNAL OF OCCUPATIONAL REHABILITATION* 2021;31:916–49. <https://doi.org/10.1007/s10926-021-09978-3>.
89. Alshutwi S, Miligi E, Alhumidan L, Almutairi AF. The influence of the disclosure of diabetes on the cognitive, physical ability and diabetes self-management in diabetic employed adults in Saudi Arabia. *Nursing Open* 2022;9:978–85. <https://doi.org/10.1002/nop2.1133>.
90. Dahl K, Larivière N, Corbière M. Work participation of individuals with borderline personality disorder: A multiple case study. *Journal of Vocational Rehabilitation* 2017;46:377–88. <https://doi.org/10.3233/JVR-170874>.
91. Seagraves K. Effective Job Supports to Improve Employment Outcomes for Individuals With Autism Spectrum Disorder. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling* 2021;52:94–103. <https://doi.org/10.1891/JARC-D-20-00017>.
92. de Carvalho-Freitas M, de Oliveira M, Tette R, Santos J. Organizational context and inclusion: Perceptions of managers and people with disabilities. *APPLIED PSYCHOLOGY-AN INTERNATIONAL REVIEW-PSYCHOLOGIE APPLIQUEE-REVUE INTERNATIONALE* 2023. <https://doi.org/10.1111/apps.12486>.
93. Ellenkamp J, Brouwers E, Embregts P, Joosen M, van Weeghel J. Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. *JOURNAL OF OCCUPATIONAL REHABILITATION* 2016;26:56–69. <https://doi.org/10.1007/s10926-015-9586-1>.
94. Haile GA. Workplace disability and job satisfaction in Britain: A co-worker test? *Economic and Industrial Democracy* 2022;43:1467–87. <https://doi.org/10.1177/0143831X211014258>.
95. Luu T. Relationship between benevolent leadership and the well-being among employees with disabilities. *Journal of Business Research* 2019;99:282–94. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.03.004>.
96. Luu TT. The well-being among hospitality employees with disabilities: The role of disability inclusive benevolent leadership. *International Journal of Hospitality Management* 2019;80:25–35. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.01.004>.
97. Pérez-Conesa FJ, Romeo M, Yepes-Baldó M. Labour inclusion of people with disabilities in Spain: the effect of policies and human resource management systems. *International Journal of Human Resource Management* 2020;31:785–804. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380681>.
98. Corbière M, Villotti P, Lecomte T, Bond G, Lesage A, Goldner E. Work Accommodations and Natural Supports for Maintaining Employment. *PSYCHIATRIC REHABILITATION JOURNAL* 2014;37:90–8. <https://doi.org/10.1037/prj0000033>.
99. Lyubykh Z, Ansari MA, Williams-Whitt K, Kristman VL. Disability Severity, Leader–Member Exchange, and Attitudinal Outcomes: Considering the Employee and Supervisor Perspectives. *Journal of Occupational Rehabilitation* 2020;30:613–23. <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09884-0>.
100. Meacham H, Cavanagh J, Shaw A, Bartram T. HRM practices that support the employment and social inclusion of workers with an intellectual disability. *Personnel Review* 2017;46:1475–92. <https://doi.org/10.1108/pr-05-2016-0105>.
101. Pagán R. Job Satisfaction and Domains of Job Satisfaction for Older Workers with Disabilities in Europe. *Journal of Happiness Studies* 2013;14:861–91. <https://doi.org/10.1007/s10902-012-9359-x>.
102. [102] Pellicena MÀ, Ivern I, Giné C, Múries O. Facilitating factors for the job placement of workers with intellectual disabilities: supervisors and coworker mentors perspectives. *Advances in Mental Health and Intellectual Disabilities* 2020;14:213–27. <https://doi.org/10.1108/AMHID-11-2019-0036>.
103. Skamagki G, Carpenter C, King A, Wahlin C. How do Employees with Chronic Musculoskeletal Disorders Experience the Management of Their Condition in the Workplace? A Metasynthesis. *JOURNAL OF OCCUPATIONAL REHABILITATION* 2023. <https://doi.org/10.1007/s10926-023-10099-2>.

104. Sanclemente F, Gamero N, Medina F, Mendoza-Denton R. A multilevel model of job inclusion of employees with disabilities: The role of organizational socialization tactics, coworkers social support, and an inclusive team context. *APPLIED PSYCHOLOGY-AN INTERNATIONAL REVIEW-PSYCHOLOGIE APPLIQUEE-REVUE INTERNATIONALE* 2022. <https://doi.org/10.1111/apps.12390>.
105. Hashim J, Wok S. Predictors to employees with disabilities' organisational behaviour and involvement in employment. *Equality, Diversity and Inclusion* 2014;33:193–209. <https://doi.org/10.1108/EDI-03-2012-0018>.
106. Heath D, Babu R. Theorizing managerial perceptions, enabling IT, and the social inclusion of workers with disabilities. *Information and Organization* 2017;27:211–25. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2017.09.001>.
107. Zafar N, Rotenberg M, Rudnick A. A systematic review of work accommodations for people with mental disorders. *WORK-A JOURNAL OF PREVENTION ASSESSMENT & REHABILITATION* 2019;64:461–75. <https://doi.org/10.3233/WOR-193008>.
108. Martin Ginis KA, Jetha A, Gignac MAM. Experiential aspects of employment and their relationship with work outcomes: A cross-sectional study using a novel measure of participation in workers with and without physical disabilities. *Disability and Health Journal* 2023;16. <https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2023.101448>.
109. Kim EJ, Kim I, Kim MJ. The impact of workplace disability facilities on job retention wishes among people with physical disabilities in South Korea. *Sustainability (Switzerland)* 2020;12. <https://doi.org/10.3390/SU12187489>.
110. Miller LC, Gottlieb M, Morgan KA, Gray DB. Interviews with employed people with mobility impairments and limitations: Environmental supports impacting work acquisition and satisfaction. *WORK-A JOURNAL OF PREVENTION ASSESSMENT & REHABILITATION* 2014;48:361–72. <https://doi.org/10.3233/WOR-131784>.
111. Coelho CM, Sampaio RF, Luz MT, Mancini MC. Work reality perceived by individuals with impairments: A biopsychosocial experience. *WORK-A JOURNAL OF PREVENTION ASSESSMENT & REHABILITATION* 2013;45:537–51. <https://doi.org/10.3233/WOR-131640>.
112. Kim J. Disability acceptance as a moderator of the impacts of disability stigma on job satisfaction of people with disabilities in the workplace. *Journal of Vocational Rehabilitation* 2022;57:225–35. <https://doi.org/10.3233/JVR-221213>.
113. Tomczak MT, Mpofu E, Hutson N. Remote Work Support Needs of Employees with Autism Spectrum Disorder in Poland: Perspectives of Individuals with Autism and Their Coworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2022;19. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710982>.
114. Schwartz A, Rogers ES. Exploring the impact of mental health symptoms in the workplace and supportive accommodations for young adults with intellectual/developmental disabilities and co-occurring mental health conditions. *Journal of Mental Health Research in Intellectual Disabilities* 2023. <https://doi.org/10.1080/19315864.2023.2183292>.
115. Gould R, Mullin C, Parker Harris S, Jones R. Building, sustaining and growing: disability inclusion in business. *Equality, Diversity and Inclusion* 2022;41:418–34. <https://doi.org/10.1108/EDI-06-2020-0156>.
116. Ochrach C, Thomas K, Phillips B, Mpofu N, Tansey T, Castillo S. Case study on the effects of a disability inclusive mindset in a large biotechnology company. *Journal of Work-Applied Management* 2022;14:113–25. <https://doi.org/10.1108/JWAM-06-2021-0045>.
117. van Beukering I, Smits S, Janssens K, Bogaers R, Joosen M, Bakker M, van Weeghel J, Brouwers E. In What Ways Does Health Related Stigma Affect Sustainable Employment and Well-Being at Work? A Systematic Review. *JOURNAL OF OCCUPATIONAL REHABILITATION* 2022;32:365–79. <https://doi.org/10.1007/s10926-021-09998-z>.
118. Brooks JD. Just a Little Respect: Differences in Job Satisfaction Among Individuals With and Without Disabilities*. *Social Science Quarterly* 2019;100:379–88. <https://doi.org/10.1111/ssqu.12543>.
119. Breslin FC, Lay AM, Jetha A, Smith P. Examining occupational health and safety vulnerability among Canadian workers with disabilities. *Disability and Rehabilitation* 2018;40:2138–43. <https://doi.org/10.1080/09638288.2017.1327985>.

120. Baumgärtner MK, Dwertmann DJG, Boehm SA, Bruch H. Job satisfaction of employees with disabilities: The role of perceived structural flexibility. *Human Resource Management* 2015;54:323–43. <https://doi.org/10.1002/hrm.21673>.
121. Wagner S, Harder H, Scott L, Buys N, Yu I, Geisen T, Randall C, Lo K, Tang D, Fraess-Phillips A, Hassler B, Howe C. Canadian Employee Perspectives on Disability Management. *International Journal of Disability Management* 2017;12. <https://doi.org/10.1017/idm.2017.3>.
122. Bacon N, Hoque K. The treatment of disabled individuals in small, medium-sized, and large firms. *Human Resource Management* 2022;61:137–56. <https://doi.org/10.1002/hrm.22084>.
123. Sepulveda T. Barriers to Hiring and Accommodating People With Disabilities in Small and Medium Sized Businesses: A Scoping Review. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling* 2021;52:104–14. <https://doi.org/10.1891/JARC-D-20-00013>.
124. Ulstein J. The Impact of Employer Characteristics on Sustaining Employment for Workers with Reduced Capacity: Evidence from Norwegian Register Data. *SOCIAL POLICY AND SOCIETY* 2023. <https://doi.org/10.1017/S1474746423000027>.
125. Kulkarni M, Boehm SA, Basu S. Workplace inclusion of persons with a disability: Comparison of Indian and German multinationals. *Equality, Diversity and Inclusion* 2016;35:397–414. <https://doi.org/10.1108/EDI-08-2016-0066>.
126. Whittemore R, Knafl K. The integrative review: updated methodology. *Journal of Advanced Nursing* 2005;52:546–53. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2005.03621.x>.
127. Lag (1982:80) om anställningsskydd n.d. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-198280-om-anstallningsskydd_sfs-1982-80/ (accessed October 17, 2024).
128. Socialförsäkringsbalk (2010:110) n.d. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialforsakringsbalk-2010110_sfs-2010-110/ (accessed October 17, 2024).
129. Diskrimineringslag (2008:567) n.d. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/ (accessed October 17, 2024).
130. Arbetsmiljöverket. Organisatorisk och social arbetsmiljö: Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna. Stockholm: Arbetsmiljöverket; 2015.
131. Hbtq-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö [Elektronisk resurs]. 2022.
132. Ny teknik och digitala lösningar för ökad inkludering i arbetslivet. En kunskapssammanställning. Issuu n.d. <https://issuu.com/nordicwelfare/docs/ny-teknik-och-digitala-losningar> (accessed October 17, 2024).
133. Universell utformning. Certec n.d. <https://www.certec.lth.se/universell-utformning/?L=2> (accessed October 15, 2024).



Myndigheten för
arbetsmiljökunskap

www.mynak.se

ISBN 978-91-89747-92-0