

Från
Funktionsrätt Sverige
Hörselskadades Riksförbund
Synskadades Riksförbund
DHR – Delaktighet Handlingsfrihet Rörelsefrihet

Stockholm den 9 maj 2023

Till arbetsmarknadsminister Johan Pehrson

Tack för vårt möte tidigare i år. Vi återkommer nu med viktiga förslag på hur sysselsättningsgraden för personer med funktionsnedsättning ska öka och långtidsarbetslösheten minska. En arbetslinje behöver innehålla ett tydligt funktionsrättsperspektiv samt förslag på riktade lösningar.

Flera åtgärder behövs

Vi vill att regeringen tar fram en nationell handlingsplan med åtgärder för att höja sysselsättningsgraden i nivå med övriga befolkningen.

Under rätt förutsättningar kan de allra flesta arbeta. Trots det konstateras år efter år att personer med funktionsnedsättning – oavsett konjunkturläge – förvärvsarbetar i betydligt lägre utsträckning än andra. Enligt färsk statistik från SCB är andelen sysselsatta bland personer med funktionsnedsättning 52 procent, i jämförelse med 81 procent för övriga befolkningen. Bland personer med funktionsnedsättning som bedömt sin arbetsförmåga som nedsatt är sysselsättningsgraden 44 procent. Dessutom utgör personer med funktionsnedsättning en stor andel av långtidsarbetslösheten som ligger kvar på höga nivåer. Situationen är oacceptabel.

Det här är dessutom dyrt för samhället. Förutom förlorade skatteintäkter och kostnader inom sjukförsäkringen, visar studier på större ohälsa bland arbetslösa. För att inte tala om det stora resursslöseri och kompetenstapp som detta innebär, i synnerhet när det samtidigt råder rekordhög brist på arbetskraft i flera branscher. Stora pensionsavgångar, låga födelsetal och en allt senare start i arbetslivet riskerar att försämra situationen. Det är därför helt rätt att nu fokusera på att förbättra möjligheterna i arbetslivet för personer med funktionsnedsättning.

Vi som företräder personer med olika funktionsnedsättningar och skilda behov vet att ett helhetsgrepp med åtgärder på såväl individ- som strukturell nivå krävs för att komma till rätta med problemet. Stödet till både arbetssökande och arbetsgivare behöver utvecklas, arbetsmiljö- och antidiskrimineringsarbetet behöver stärkas. Idag kan exempelvis personer redan tidigt i rekryteringsprocessen utestängas på grund av krav som egentligen är oviktiga för tjänsten, eller väljas bort på grund av fördomar om vad personer med funktionsnedsättning klarar av. Så kan vi inte ha det.

Arbetslivet behöver bli mer flexibelt, även för personer med funktionsnedsättning. Det är nödvändigt för att vi inte ska gå miste om talanger och resurser. Till exempel behöver kunskapen om och acceptansen öka för att vissa kan behöva börja senare på grund av att morgonbestyr tar extra lång tid eller för att trängseln i morgonrusningen är för energikrävande. För andra kan möjligheten att jobba hemifrån ett par/några dagar i veckan eller när sjukdomssymtom är som störst, vara det som gör att ett arbete fungerar. Skulle tjänster i större utsträckning delas upp skulle möjligheterna för de som inte kan arbeta heltid öka. Om arbetsuppgifter renodlas skulle jobbmöjligheterna förbättras för personer som är bättre på vissa uppgifter men har svårare för andra.

Det måste också vara möjligt att få stöd och service och att på allvar få chansen att matchas mot befintliga jobb.

För en del personer med funktionsnedsättning passar mer praktiska, rutinmässiga eller "enklare" arbeten bra och möjligheten till dessa behöver öka. Tyvärr har de ofta rationaliserats bort eller lagts ut på företag som är specialiserade på den typen av tjänster. Arbetsgivare ställer också höga krav på de som ska anställas, exempelvis höga krav på flexibilitet, arbetstempo, social förmåga och IT- och datorvana, vilket utestänger många från att kunna få ett arbete. Myndigheter och andra offentliga aktörer behöver också bli bättre på

socialt ansvarsfulla upphandlingar som gynnar inkludering i samhället och arbetslivet.

Tidigare tog arbetsgivare i Sverige ett större ansvar. Många kommuner och landsting (idag regioner) hade procenttal för hur stor andel av de anställda som kunde ha anställningsstöd från Arbetsförmedlingen.¹ Även arbetsgivare inom den privata sektorn tog ett större ansvar.²

Frågan som behöver lösas spänner över flera fält och flera åtgärder behövs. Därför menar vi att en handlingsplan med mål och åtgärder som ska höja sysselsättningsgraden behövs.

Matcha personer med funktionsnedsättningar mot framtidsjobb och branscher med kompetensbrist

Vi vill att Arbetsförmedlingen/andra relevanta myndigheter får i uppdrag att undersöka och föreslå hur personer med funktionsnedsättning kan matchas mot de behov av arbetskraft som redan finns, exempelvis inom vård och skola samt i framtidsbranscher inom ramen för den gröna omställningen.

I Sverige biter sig långtidsarbetslösheten fast bland arbetssökande med funktionsnedsättning, samtidigt som det råder brist på arbetskraft i flera branscher. Personal inom vård, skola och omsorg går på knäna och blir sjukskrivna, medan andra drabbas av ohälsa för att de inte får en chans att arbeta. Det är en dålig ekvation för hållbarhet och ett slöseri med mänskliga resurser. Det här behöver ändras.

En central fråga är hur resurser och förmågor hos personer med funktionsnedsättningar kan matchas mot de behov av arbetskraft som redan finns och som kommer att växa framöver, inte minst i branscher med kompetensbrist och inom ramen för den gröna omställningen. Orden "Alla som kan jobba ska göra det" som

¹ Ett undantag är Gävle kommun som fastställt att två procent ska tillhöra gruppen som får anställningsstöd från Arbetsförmedlingen.

² Inom stora industrier och företag var det inte ovanligt att personer som inte klarade de ordinarie uppgifterna, tog hand om sådant som posthantering, vaktmästeri eller trädgårdsskötsel. Ofta finansierades detta av företaget, utan stöd från samhället.

arbetsmarknadsministern yttrade vid ett besök hos Samhall tidigare i år, måste fyllas med konkret innehåll.

Vi vill att Arbetsförmedlingen (eller annan lämplig myndighet), ges ett uttalat uppdrag att undersöka och föreslå vad som behövs för att personer med funktionsnedsättningar ska kunna anställas inom framtidsbranscher samt i sektorer där det är brist på arbetskraft. Den internationella arbetsgivarorganisationen ILO betonar att en adekvat inkludering av personer med funktionsnedsättning och deras behov inom den gröna omställningen är oundgänglig för att säkra en rättvis omställning.³ Det blir också på så sätt en del i arbetet med att förverkliga målen i Agenda 2030 om anständiga jobb för alla, social inkludering samt att utrota fattigdomen.

Ett sådant förslag bör inbegripa arbetsmarknadsutbildningar, YH-utbildningar samt yrkesutbildningar inom komvux liksom hur dessa utbildningar kan göras tillgängliga och erbjuda särskilt stöd. Det bör även utredas om kraven inom vissa yrken kan fungera bättre för personer med vissa funktionsnedsättningar och om särskilda anpassningar av utbildningen kan göras för specifika målgrupper.

Detta kräver ett nytänkande där mer fokus läggs på dagens outnyttjade resurser, förmågor och tillgångar, i stället för hinder och problem. Många står egentligen inte så långt ifrån arbetsmarknaden men möter ändå hinder av olika slag, till exempel på grund av okunskap, fördomar och ogenomtänkta rutiner.

Avskaffa begreppet ”nedsatt arbetsförmåga”

Vi vill att regeringen går vidare med Arbetsförmedlingens förslag och avskaffar begreppet nedsatt arbetsförmåga inom arbetsmarknadspolitiken.

Begreppet ”nedsatt arbetsförmåga” inom arbetsmarknadspolitiken är inte konstruktivt. Det sänder fel signaler om en arbetssökandes kapacitet. Fokuset blir på begränsningar i stället för förmågor. Det upplevs dessutom av många personer med funktionsnedsättning som nedsättande, och kan vara missvisande då många med rätt hjälpmedel, tolkservice och anpassningar kan prestera en fullgod arbetsinsats. Begreppet försvårar helt enkelt för personer med funktionsnedsättning att få och behålla ett fotfäste på arbetsmarknaden, samt att avancera till mer ansvarsfulla tjänster.

³ [Persons with disabilities in a just transition to a low-carbon economy \(unclearn.org\)](https://www.unclearn.org/)

I maj 2017 fick Arbetsförmedlingen i uppdrag att utreda om begreppet bör utmönstras inom arbetsmarknadspolitiken. I november 2018 kom rapporten "Översyn av termen nedsatt arbetsförmåga"⁴. Arbetsförmedlingen sammanfattar sina slutsatser på följande sätt: "Sammantaget görs bedömningen att termen i en del fall har en negativ påverkan på personer som är direkt berörda. Termen kan också ha negativ påverkan på den allmänna bilden av personer med funktionsnedsättning. Termen har också beskrivits som generaliserande och att den fokuserar för mycket på begränsningar. Arbetsförmedlingen gör bedömningen att det behövs ett nytt språkbruk och föreslår att termen nedsatt arbetsförmåga avskaffas, så som den används inom arbetsmarknadspolitiken idag."

Arbetsförmedlingen bedömde att begreppet inte behövde ersättas med ett enstaka annat begrepp. I stället borde språkbruket kunna variera mellan olika dokument beroende på sammanhang och behov.

Snabb identifiering och tillgång till stöd

Vi vill att regeringen ger Arbetsförmedlingen tydliga direktiv om att funktionsnedsättning ska identifieras tidigt och stöd utifrån behov ges skyndsamt. Arbetshjälpmedel ska kunna provas ut före en anställning är aktuell och erbjudas skyndsamt till såväl arbetsökande som personer som redan har ett arbete.

En snabb tillgång till adekvat stöd såsom en SIUS konsulent (stödperson med särskild kompetens i introduktionsmetodik), anställning med lönebidrag eller arbetshjälpmedel kan vara avgörande för att få eller behålla en plats i arbetslivet. När stöd dröjer eller uteblir ökar risken för arbetslöshet, sjukskrivning, "förtidspension" eller daglig verksamhet trots att personen har förutsättningar att arbeta om rätt stöd ges.

Enligt en rapport⁵ från Arbetsförmedlingen (november 2021), tar det dock i genomsnitt 311 dagar för att få en funktionshinderskod registrerad. En sådan kod är nödvändig för att kunna ta del av det särskilda stödet som är avsett för personer med funktionsnedsättning.⁶ Enligt information från Arbetsförmedlingen

⁴ <https://docplayer.se/107606659-Oversyn-av-termen-nedsatt-arbetsformaga-aterrapportering-enligt-arbetsformedlingens-regleringsbrev.html>

⁵ [Förekomst av funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Återrapport om att åstadkomma väl fungerande bedömningar, Arbetsförmedlingen 2022-02-28](#)

⁶ Förordning (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga

är genomsnittstiden för registrering av funktionshinderskod nu ännu högre.⁷

Efter registrering av funktionshinderskod kan väntan fortsätta, exempelvis kan varken lönebidrag eller arbetshjälpmedel komma i fråga innan en anställning är aktuell. Enligt uppgifter från Arbetsförmedlingen tar det 9 timmar effektiv tid att fatta beslut om lönebidrag. Ändå har vi många vittnesmål om att det kan dröja många månader innan ett beslut, vilket kan leda till att jobbchansen hinner försvinna. Även processen och ledtiderna för att få del av olika stödinsatser måste alltså vara betydligt snabbare.⁸ Till exempel måste det bli möjligt att prova ut ett arbetshjälpmedel innan en anställning är aktuell.

Ett annat problem är att allt för många nekas hjälpmedel som behövs i arbetet. Exempelvis nekar Försäkringskassan hörselskadade hjälpmedel med motiveringen att de behöver stödet också på fritiden. Efter en dom i Kammarrätten 2018 avslås ansökningar som tidigare har beviljats och de sökande hänvisas till regionen, trots att regionerna oftast inte kan erbjuda de hjälpmedel som behövs i den aktuella arbetssituationen.⁹

En annan brist är att ansvaret för arbetshjälpmedel är uppdelat mellan Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Det leder till krångel, splittrad kompetens och att personer som behöver stöd ibland bollas mellan myndigheterna. Det är rimligt att allt arbetsinriktat stöd för personer med funktionsnedsättning sköts av Arbetsförmedlingen.

Arbetsförmedlingen behöver ge personligt stöd

Vi vill att regeringen ska ge tydliga direktiv till och förutsättningar för Arbetsförmedlingen att erbjuda personer med funktionsnedsättning ett personligt stöd samt säkra att samtliga arbetssökande ska kunna skriva in sig hos myndigheten.

⁷ Enligt information på möte med Arbetsförmedlingen den 24 april 2023.

År 2015 var genomsnittstiden 232 dagar, se [Arbetsförmedlingens återrapporering 2016 En strategi för genomförandet av funktionshinderspolitiken 2011–2016](#) (s. 27)

⁸ I MFD:s förstudie framkom att samtliga intervjuade inom Arbetsförmedlingen är eniga om att minskningen av medarbetare med specialistkompetens, framför allt inom arbetslivsinriktad rehabilitering, påverkar på ett avgörande och negativt sätt förutsättningarna att inom rimlig tid erbjuda tillräckligt stöd och insatser till arbetssökande som behöver det.

⁹ Läs mer i skrivelse från HRF,

<https://hrf.se/app/uploads/2023/02/arbetshjalpmedeldec2022.pdf>

Arbetsförmedlingens egna utredningar visar att myndighetens nya digitaliserade arbetsformer gör att många inte får det stöd de har rätt till och behöver. Arbetsförmedlingens förändrade ärendehandläggning har pekats ut av Myndigheten för Delaktighet som en faktor som har gjort det svårare att få tillgång till stöd. Till exempel lyfts att den nya handläggningen innebär särskilt stora svårigheter för personer vars behov och förutsättningar inte matchar fastställda processer samt för personer som har svårigheter att självständigt driva sitt eget ärende.¹⁰

Digitaliseringen av många av Arbetsförmedlingens tjänster är nödvändigt. Men en stor del av de som är långtidsarbetslösa saknar förutsättningar för att hantera digitala processer eller driva sitt ärende själv, för dessa måste det finnas vettiga alternativ.¹¹ De behöver en personlig kontakt som kan stödja i såväl inskrivning som i den fortsatta processen inom myndigheten. Idag kan en arbetssökande med funktionsnedsättning vara inskriven hos myndigheten i en lång väntan på insatser, utan en fast handläggare att vända sig till. Vi får höra om personer som ger upp när de inte hittar fram till en levande person som kan hjälpa dem med komplexa frågor som digitaliseringstjänsterna inte har svar på.

Arbetsförmedlingens egen statistik visar också att man missat att identifiera många unga med funktionsnedsättning.¹² Ett skäl till det anges vara just den digitala inskrivningen.

För den som inte kan skriva in sig digitalt hänvisar Arbetsförmedlingen till servicekontoren. Att Arbetsförmedlingen minskat antalet fysiska kontor ställer till problem för en del personer med en funktionsnedsättning. Servicekontoren har inte samma kompetens som handläggarna hos Arbetsförmedlingen. Det kan också vara krångligt att rent fysiskt ta sig till ett kontor som ligger på avstånd, men kommunerna nekar allt oftare ledsagarinsatser för synskadade eller personer med en intellektuell funktionsnedsättning.

Alla, även personer som inte har anhöriga som kan hjälpa till, måste kunna få förutsättningar att skriva in sig hos Arbetsförmedlingen och få adekvat stöd.

¹⁰ Se bilaga, Behovet av arbetsmarknadspolitiska insatser för personer med funktionsnedsättning i spåren av pandemin och Arbetsförmedlingens reformering, MFD 2022-01-25

¹¹ Ett digitalt utanförskap kan bero på många olika saker. Det kan handla om okunskap om digitala system, språksvårigheter eller svårigheter som själva funktionsnedsättningen medför.

¹² [Unga med funktionsnedsättning på Arbetsförmedlingen En fördjupad analys, Arbetsförmedlingen 2021](#)

Fler specialister och personella resurser behövs

Vi vill att Arbetsförmedlingen får ett öronmärkt förvaltningsanslag och tydliga direktiv för att säkerställa tidiga adekvata stödinsatser till personer med funktionsnedsättningar (inklusive en personlig handläggare) samt säkra stöd enligt SIUS-metodiken till de som behöver det.

Det stöd som Arbetsförmedlingens psykologer, arbetsterapeuter, audionomer, synspecialister och andra specialister bidragit med har ofta på ett avgörande sätt gett en inträdesbiljett till arbetslivet eller förhindrat arbetslöshet eller pensionering i förtid.

Det är därför beklagligt att myndighetens förvaltningsanslag i budgeten 2019/2020 skars ned kraftigt samt att ledningen i så hög grad lät de beslutade personalminskningarna gå ut över just specialistkompetensen. Jämfört med 2018 har antalet specialister minskat med mer än 40 procent.¹³

Det här har inneburit försämringar för personer med funktionsnedsättning. I en förstudie genomfört av Myndighet för Delaktighet (MFD), framgår att samtliga intervjuade inom Arbetsförmedlingen är eniga om att minskningen av medarbetare med specialistkompetens (framför allt inom arbetslivsinriktad rehabilitering) påverkar på ett avgörande och negativt sätt förutsättningarna att inom rimlig tid erbjuda tillräckligt stöd och insatser till arbetssökande som behöver det.

Att insatserna till personer med funktionsnedsättning har minskat, visar också statistik från Arbetsförmedlingen. Allt fler personer med funktionsnedsättning har också hänvisats till daglig verksamhet, i stället för att få en chans på den ordinarie arbetsmarknaden.¹⁴ Under senare år har därtill genomsnittstiden för registrering av funktionshinderskod uppnått 311 dagar.

Trots stora behov av insatser har Arbetsförmedlingen under flera år lämnat tillbaka miljarder i outnyttjade medel som varit öronmärkta för insatser till personer med funktionsnedsättning. År 2022 lämnade myndigheten tillbaka 14,1 miljarder varav en del av dessa var avsedda för bland annat lönebidrag.¹⁵

¹³ Se bilaga AF - specialistfunktioner 2018 och 2022 - antal per år.

¹⁴ Tabell 6 s. 35, [Insatser och stöd till personer med funktionsnedsättning Lägesrapport 2022, Socialstyrelsen](#)

¹⁵ Arbetsförmedlingens årsredovisning 2022 (s. 90), <https://arbetsformedlingen.se/om-oss/var-verksamhet/styrning-och-resultat/arsredovisning/arsredovisning-2022>

Att medel öronmärkt för vår målgrupp återlämnas är djupt problematiskt. Myndigheten anger att det beror på obalans mellan förvaltningsanslag och programanslag.¹⁶ Även för detta år (2023) har förvaltningsanslagen sänkts, vilket är i strid med vad Arbetsförmedlingen angivit sig behöva. Inför budgetomröstningen i december 2022 påtalade funktionsrättsrörelsen i brev till riksdagsledamöter behoven av tillräckliga förvaltningsanslag.¹⁷ Vi föreslog att regeringen antingen skulle höja Arbetsförmedlingens förvaltningsanslag i enlighet med vad myndigheten föreslår, för att säkra specialistkompetens och tillräckligt med handläggare eller låta Arbetsförmedlingen friare disponera sina medel. Oanvända medel inom ett område ska inte behöva lämnas tillbaka när behoven är stora inom andra områden.

Vi befarar att många personer med funktionsnedsättning fortsatt inte kommer få de insatser de behöver och att medel lämnas tillbaka även för detta år. En förstärkning av specialister, samt ökade personella resurser, behövs för att Arbetsförmedlingen ska kunna leva upp till det uppdrag myndigheten har när det gäller att stödja personer med funktionsnedsättning¹⁸, öka sysselsättningen för personer med en funktionsnedsättning samt förstärka stödet till långtidsarbetslösa. I en ny rapport¹⁹ från Arbetsförmedlingen om långtidsarbetslösheten betonas behovet av insatser enligt SIUS-metodiken. Vi menar att fler behöver få del av sådant stöd samt att fler stödfunktioner som bygger på metodiken behöver utvecklas.

¹⁶I Arbetsförmedlingens budgetunderlag skriver myndigheten uttryckligen att en balans mellan förvaltningsanslag och programanslag.
Arbetsförmedlingens budgetunderlag, 2023–2025
<https://arbetsformedlingen.se/download/18.e4c7c0717f2869663d24ec/budgetunderlag-2023-2025.pdf>

¹⁷ <https://funktionsratt.se/nyhet-en-arbetsformedling-pa-svaltkur-loser-inte-langtidsarbetslosheten/>

¹⁸ I juni 2022 förtydligades Arbetsförmedlingens uppdrag genom följande regeringsbeslut:

”Arbetsförmedlingen ska särskilt – säkerställa effektiva arbetssätt för att så tidigt som möjligt identifiera och bedöma förekomst av funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, inklusive för personer som deltar i anskaffade tjänster, samt – utforma den verksamhet som bedrivs i egen regi så att personer inom den arbetslivsinriktade rehabiliteringen eller personer som har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga ges ett väl fungerande stöd, dels för att matchas mot en arbetsplats efter arbetsförmåga, dels för att få de hjälpmedel och det stöd som kan bidra till att långsiktigt höja arbetsförmågan, samt i detta syfte säkerställa tillgången till specialister och annan personal med nödvändig kompetens hos myndigheten.”

¹⁹ [Uppdrag att minska långtidsarbetslösheten, Återrapport 1, Arbetsförmedlingen 2023-03-15.](#)

Utveckla stödet till arbetsgivare

Den förordning som reglerar särskilda stöd för personer med funktionsnedsättning (SFS 2017:462) behöver uppdateras, med utgångspunkt i forskning om framgångsfaktorer gällande anställningar för personer med funktionsnedsättning, bland annat behöver arbetsgivare erbjudas handledning.

Det är inte bara arbetssökande som behöver stöd. Även arbetsgivare som vill anställa behöver stöd och kunskap, till exempel om funktionsnedsättningens konsekvenser i arbetslivet samt hur arbetsplats och arbetsuppgifter kan behöva anpassas. Forskning pekar också på en osäkerhetsfaktor hos arbetsgivare vid rekrytering och anställning av personer med funktionsnedsättning, som kan vara en orsak till den högre arbetslösheten i gruppen.²⁰ Det lyfts att den här osäkerheten skulle kunna påverkas om arbetsgivare får just stöd och handledning.

I framgångsrika evidensbaserade metoder²¹ är långsiktigt individuellt stöd och handledning till både arbetssökande och arbetsgivare viktiga delar. Trots det är det endast SIUS-insatsen som ger ett liknande sådant stöd, men tyvärr är inte heller SIUS-insatsen tillräcklig, bland annat på grund av att den är tidsbegränsad. Eftersom en SIUS-konsult dessutom numera ska hjälpa fler arbetssökande, är vi oroad över att stödet kan komma att urholkas.

Ett annat problem är svårigheter för potentiella arbetsgivare att komma i kontakt med Arbetsförmedlingen. Det borde naturligtvis vara tvärtom. Arbetsgivare behöver också bättre informeras om möjligheten att få bidrag till arbetshjälpmedel och eventuella anpassningskostnader.

Arbetsförmedlingens uppdrag att verka för en anställning utan stöd, innebär att myndigheten – redan i ett tidigt skede i anställningen – försöker förhandla ned lönebidragets storlek även när stödbehoven kvarstår. Arbetsgivare upplever en ständig press att sänka lönebidragen, vilken i praktiken innebär att många personer med livslånga funktionsnedsättningar förväntas fördubbla sin arbetsförmåga från ett år till ett annat. Det här äventyrar anställningen för dessa personer. Även lönebidragstaket behöver höjas. Flera utredningar har visat att personer anställda med lönebidrag ofta halkar efter i löne- och kompetensutveckling jämfört

²⁰ <https://docplayer.se/4621175-Arbeitsgivaresh-perspektiv-pa-att-anstalla-personer-med-funktionsnedsattning.html>

²¹ Exempelvis Supported employment

med sina arbetskollegor.

Säkerställ de upphandlade stöden till personer med funktionsnedsättning

Vi vill att regeringen säkerställer att arbetslivstjänster som Arbetsförmedlingen upphandlar från externa aktörer kvalitetssäkras. Vi vill att regeringen uppdrar åt Arbetsförmedlingen att satsa på tjänster för personer med funktionsnedsättning där det finns evidens för goda resultat, bland annat tjänster som bygger på metoden Supported Employment och insatser där flera aktörer samarbetar för att ge individen ett sammanhållet stöd.

Funktionsrättsrörelsen är djupt oroad över pågående och framtida upphandlingar av viktiga arbetsmarknadstjänster för personer med funktionsnedsättning.²² Arbetsmarknadstjänster som riktar sig till personer med funktionsnedsättning som står långt från arbetsmarknaden kräver specialistkompetens och tillräckliga resurser. De behöver kunna ge ett intensivt, ihållande och individuellt utformat stöd. För att kunna leverera det här, behöver myndigheten i sina upphandlingar ställa tydliga och höga krav på kvalitet och kompetens. Eftersom dessa tjänster ofta är resurskrävande, är inte lägsta pris som utvärderingsgrund lämpligt. Det riskerar att urholka stödets kvalitet och locka till sig mindre kvalificerade aktörer. Trots det har låga trösklar, lottning och lägsta-pris-utvärdering tillåtit förekomma. Vi befärar att det kommer att leda till försämrad kvalitet i stödet till vår målgrupp. På sikt riskerar det också att slå ut kvalitetsleverantörer som idag utför insatser med goda resultat för vår målgrupp. I en nyligen genomförd upphandling av IPSU (Individuellt pedagogiskt stöd vid utbildning) har till och med minuspriser tillåtit förekomma, dvs den anbudsgivare som betalar Arbetsförmedlingen mest vinner anbudet.

I upphandlingen av Steg till arbete har också kvalitetskraven satts lågt. Eftersom volymerna på den upphandlade tjänsten är stora och tjänsten ska erbjudas i större regioner till en relativt bred målgrupp, känner vi oro över hur behoven hos personer med komplexa behov ska kunna tillgodoses med ett sådant upplägg. Vi ställer oss också frågande till hur kvaliteten ska kunna tillgodoses i exempelvis

²² [Se skrivelse till Arbetsförmedlingen angående offentlig upphandling, november 2022.](#)

glesbygd, då vår erfarenhet är att antalet aktörer med den erfarenhet och kunskap som uppdraget kräver är begränsad.

Utveckla arbetsmiljöarbetet och arbetet för att motverka diskriminering

Vi vill att Myndigheten för Arbetsmiljökunskap får i uppdrag att inhämta och sammanställa kunskap om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för personer med funktionsnedsättning, såsom gjorts för HBTQ-personer.

Vi vill att regeringen skyndsamt går vidare med förslaget i SOU 2020:79 och ger DO föreskriftsrätt.

Trots att rätten till arbete är en mänsklig rättighet leder ogenomtänkta rutiner, fördomar och bristande tillgänglighet till att många personer med funktionsnedsättning inte får en chans i arbetslivet.

Arbetsmiljölagen ställer krav på att arbetsförhållandena ska anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende, men det är inte tillräckligt konkret vad arbetsgivaren måste göra för att arbetsmiljön ska vara tillgänglighet för personer med olika funktionsnedsättningar.

Arbetsgivarens ansvar behöver bli tydligare och ett stärkt funktionshinderperspektiv ta plats i det systematiska arbetsmiljöarbetet på landets arbetsplatser.

Idag tas tillgänglighet, universell utformning och inkluderande arbetsplatser inte på tillräckligt stort allvar, samtidigt som många personer med funktionsnedsättning möter svårigheter kopplat till arbetsmiljön. Det här påverkar möjligheterna att både kunna få och behålla ett arbete.

För ett par år sedan fick Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak) i uppdrag att inhämta och sammanställa kunskap om hbtq-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö.²³ Syftet var att öka kunskapen om dessa personers situation på arbetsmarknaden. Det brådskar med ett liknande initiativ gällande personer med funktionsnedsättning, då kunskapen om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för personer med funktionsnedsättning är mycket bristfällig.

²³ <https://www.regeringen.se/regeringsuppdrag/2020/05/uppdrag-till-myndigheten-for-arbetsmiljokunskap-om-att-inhamta-och-sammanstalla-kunskap-om-hbtq-personers-arbetsmiljo/>

Även inom diskrimineringsområdet behöver kunskapen öka. Arbetsgivare har idag ett ansvar att förebygga diskriminering i arbetslivet genom aktiva åtgärder. Samtidigt behöver det konkretiseras vad som krävs av arbetsgivare i olika situationer för att diskrimineringsrisken för personer med olika funktionsnedsättningar ska kunna elimineras. Att reglerna om aktiva åtgärder inte är tillräckligt precisa har, tillsammans med en otillräcklig tillsyn²⁴, lett till att överträdelser sällan eller aldrig leder till några faktiska konsekvenser.

I SOU 2020:79²⁵ finns förslag som innebär att DO ska ges rätt att ta fram föreskrifter för att konkretisera vad arbetsgivare är skyldiga att göra för att främja och förebygga diskriminering. Vi vill att förslaget blir verklighet. Det skulle underlätta för arbetsgivare att göra rätt, förbättra och förenkla tillsynen samt främja en utveckling mot mer inkluderande arbetsplatser.

Idag fungerar de verktyg som vi har för att skapa inkluderande arbetsplatser och en god arbetsmiljö för alla, inte fullt ut.

²⁴ Diskrimineringsombudsmannen, DO, har under lång tid tolkat diskrimineringslagen restriktivt och bara drivit ett fåtal ärenden till domstol.

²⁵ <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2020/12/sou-202079/>