

# Att sänka trösklarna på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning

**Text: Peter Nydahl**



# Innehållsförteckning

<b>1. Förord</b>	3
<b>2. Inledning</b>	4
<b>3. Bakgrund</b>	4
<b>4. Regeringsprogram/regeringsinitiativ</b>	4
Danmark	
Finland	
Norge	
Island	
Sverige	
Åland	
<b>5. Löftesrika projekt</b>	9
Finland	
Island	
Norge	
Sverige	
<b>6. Projekt som handikapporganisationerna driver</b>	13
Danmark	
Åland	
<b>7. Vad säger forskarna?</b>	14

## Förord

I vår del av världen är arbete och yrkestillhörighet en fullständigt integrerad del av vårt liv. Vi identifierar oss med hjälp av vårt arbete och att tillhöra arbetsmarknaden ger oss ökade möjligheter att ingå i vår närmiljö och i samhället i stort.

Men vad som är en naturlig del av vardagen för många är samtidigt en svåruppnådd dröm för andra. Personer med funktionsnedsättningar står oftare än befolkningen i stort utanför arbetsmarknaden. Inte för att de inte vill eller kan arbeta, utan för att de inte släpps in. Genom detta drabbas funktionshindrade av ett dubbelt utanförskap. Förutom att ha en funktionsnedsättning utestängs man från en central del av vad vi vårt samhälle anser ska ingå en vuxen människas liv. Alla har vi ett behov av att bli värdesatta som människor och medarbetare.

I december 2006 antog FN en ny konvention om mänskliga rättigheter för människor med funktionsnedsättning. De nordiska länderna var bland de första att signera konventionen.

I artikel 27 framgår följande:

*”Konventionsstaterna erkänner rätten till arbete för personer med funktionsnedsättning på samma villkor som för andra. Det innefattar rätten att kunna förtjäna sitt uppehälle genom fritt valt eller antaget arbete på arbetsmarknaden och i en arbetsmiljö som är öppen, som främjar integration och är tillgänglig för personer med funktionsnedsättning. Konventionsstaterna ska skydda och främja förverkligande av rätten till arbete, däribland för personer som förvärvar funktionsnedsättning under anställning, genom att vidta ändamålsenliga åtgärder, däribland lagstiftning. Arbetslivet måste bli tillgängligt för alla och hindrande trösklar tas bort eller som ett minimum sänkas.”*

Arbetslivet måste bli tillgängligt för alla och hindrande trösklar tas bort eller som minimum sänkas.

Mot denna bakgrund vill Nordiska Handikappolitiska Rådet, i samarbete med Arbetsmarknadsdepartementet i Sverige och Sveriges ordförandeskap 2008 i Nordiska ministerrådet, lyfta fram aktuella politiska initiativ Norden runt och diskutera modeller som löftesrikt prövats i de nordiska länderna. Detta ska göras bland annat på ett seminarium i Stockholm den 18-19 november 2008, med uppföljning 2009 och framåt.

Denna rapport ger en översikt över de nordiska länderna och lyfter fram många goda initiativ och exempel. Nordiskt erfarenhetsutbyte och nordisk nytta i detta sammanhang består i att länderna är tillräckligt lika men också tillräckligt olika för att meningsfullt utbyte och inspiration ska kunna förmedlas till och utbytas mellan alla ansvariga i de nordiska ländernas arbetsmarknadspolitiska system. Jag hoppas att rapporten kan verka som inspirationskälla för politiker, myndigheter och brukarorganisationer i arbetet med att skapa en arbetsmarknad där fler får möjlighet att delta.

Marianne Smedegaard  
Generalsekreterare  
Nordiska Handikappolitiska Rådet

November 2008

# 1. Inledning

”Det är lätt att komma överens om vad vi inte vill ha: ett samhälle där många är utanför arbetet. Det skapar ojämlikhet och fattigdom, något som den ”nordiska modellen” i hög grad har lyckats förhindra. Underhållet av vår sociala modell beror på en befolkning som deltar aktivt på olika arenor i samhället, inte minst på arbetsplatsen. Arbeta är fortfarande en av de viktigaste identitetsskapande sociala mekanismerna. Arbeta och integration är ofta en förutsättning för social gemenskap. Det är därför som de arbetsmarknadspolitiska målen i våra länder handlar om att så många som möjligt deltar i arbetet. Detta mål bör gälla oavsett hur stor eller liten produktionsinsatsen än måtte vara” (Øysten Spjelkavik, forskare Norge)

## 2. Bakgrund

Centralt för politiken i Sverige är att varaktigt öka sysselsättningen och att prioritera dem som står längst bort från arbetsmarknaden. Det har gjorts genom att bland annat rikta de arbetsmarknadspolitiska insatserna mot personer med funktionsnedsättning, som medför nedsatt arbetsförmåga. I Danmark och Norge har väsentliga steg tagits i samma riktning. En aktiv politik för att motverka utanförskap finns i de nordiska länderna, men kan och bör utvecklas ytterligare.

Mot denna bakgrund vill Nordiska Handikappolitiska Rådet, som arbetar policyskapande och rådgivande under Nordiska ministerrådet, i samarbete med Arbetsmarknadsdepartementet i Sverige och Sveriges ordförandeskap 2008 i Nordiska ministerrådet lyfta fram aktuella politiska initiativ Norden runt och diskutera modeller som löftesrikt prövats i de nordiska länderna. Poängen är att se på de bra exemplen med att sänka trösklar och att erfarenhetsutbytet kan ge inspiration till att gå vidare med att underlätta för personer med funktionsnedsättning, som medför nedsatt arbetsförmåga, att delta i arbetslivet.

# 3. Regeringsprogram

## Danmark

Regeringen har uttalat att personer med funktionshinder utgör en värdefull arbetskraft och har intentionen att medverka till att många fler personer med funktionsnedsättningar kommer i arbete eller i arbetsmarknadsåtgärder.

Man menar att det är en samhällig misshushållning med resurser att inte tillvarata all arbetskraft. Regeringen slår fast att man med relativt enkla och effektiva medel kan skapa nya sysselsättningsmöjligheter för personer med funktionsnedsättningar.

### Strategin ”Funktionshinder och jobb”

I december 2004 lanserade sysselsättningsministern och ministern för sociala frågor en sysselsättningsstrategi för personer med funktionshinder, ”Funktionshinder och jobb”. Denna strategi lanserades för att få fler personer med funktionsnedsättningar anställda eller kvar på arbetsmarknaden. Tillsammans med sysselsättningsstrategin inleddes 12 specifika initiativ, som nästan alla utförts.

Det fanns tre mål som låg till grund och som skall följas upp:

- Antalet anställda med funktionsnedsättning ska öka med 2000 personer per år.
- Andelen företag som har personer med funktionsnedsättning anställda borde öka med 1 procentenhet per år.
- Företag och enskilda personer med funktionsnedsättning ska få bättre kunskap om sysselsättning och finansiering för att kompensera för ett funktionshinder.

### Nya sätt att arbeta

Strategin ”Nya sätt att arbeta” från mars 2006 innehåller ett antal konkreta initiativ för att möjliggöra att personer med psykiska funktionshinder och andra utsatta grupper kommer i arbete eller till någon form av arbetsmarknadsåtgärd.

Under de senaste åren har dessutom ett antal riktade medel mot handikappområdet genomförts.

## En ny handikappstrategi

Genom en uppföljning av regeringens strategi "Funktionshinder och jobb" från 2004, som löper ut i slutet av 2008, vill regeringen lansera ett nytt initiativ. Det nya initiativet är tänkt att presenteras i slutet av 2008.

### Personer med psykiska funktionshinder

Man kommer att satsa på att människor med psykiska funktionshinder ska kunna behålla eller få ett arbete eller någon slags anknytning till arbetsmarknaden.

Denna insats kan bland annat ge stöd för prövning i utveckling av arbetsförmågan i jobb centers.

Regeringen satsar vidare på nya former av samarbete, matchande företag med inriktning på personer med psykiska funktionshinder. Dessutom bidrar detta till att skapa och fånga upp ny kunskap, och lägga fram förslag till sysselsättningsinsatser för denna grupp.

I maj 2008 presenterades följande prioriterade teman:

- Program riktade till att utveckla och erbjuda samarbete, som främjar möjligheterna för personer med psykiska funktionshinder nu eller på lång sikt att finnas kvar på arbetsmarknaden.
- Program vad som behöver göras, för att företag ska kunna rekrytera och behålla medarbetare med psykiska störningar samt utveckla metoder för matchning av företag för människor med psykiska funktionsnedläggningar.



## Finland

### Kommitté och handikappolitik

Regeringen har tillsatt en kommitté som ska bereda reformen om den sociala tryggheten som finns inskriven i regeringsprogrammet, med syfte att minska fattigdomen och garantera en tillräcklig grundtrygghet i alla skeden av livet.

Målet med reformen av den sociala tryggheten är att sporra till arbete. För att förbättra arbetsmarknadens funktion kommer en reform av beskattningen, grundtryggheten och inkomstskyddet för arbetslösa att utvärderas i samband med reformen av den sociala tryggheten.

Genom att systemet blir enklare och klarare, förbättras förmånstagarens ställning anser regeringen. Reformen säkras genom att finansieringen av den sociala tryggheten står på en hållbar grund på lång sikt. I samband med reformen av den sociala tryggheten utreds också beskattningen av de sociala förmånerna och avgiftsbelagda tjänster.

Reformen av den sociala tryggheten genomförs stegvis och riksdagen får de första förslagen senast under höstsessionen 2008. Kommittén har för avsikt att vara klar med arbetet i slutet av år 2009.

## Island

Island har ett regelverk för välfärd som värnar personer med funktionsnedsättning. Välfärdsystemet innehåller bidrag och finansiell hjälp. Åtskilligt återstår beträffande fysisk tillgänglighet till byggnader och offentliga miljöer. Regeringen arbetar för mänskliga rättigheter med bl.a. förbättringar för personer med funktionsnedsättningar.

Socialministeriet ska ta initiativ i samverkan med Handikappades samarbetsorganisation (ÖBÍ), de fackliga- och arbetsgivareorganisationerna, till regelbundna undersökningar angående situationen för personer med funktionsnedsättningar på arbetsmarknaden, göra uppföljningar när det gäller dessa personer och föreslå möjliga förbättringar.

Det finns en särskild nationell styrelse för administration av frågor gällande personer med funktionshinder (Stjórnarnefnd um málefni fatlaðra), där bland andra Handikapades organisation (ÖBI) ingår. Styrelsen ska fungera som rådgivare till Socialministeriet för specialiserad service till personer med funktionshinder på nationell nivå, oberoende av regionindelningen. Denna styrelse har även ansvar för Funktionshindrades investeringsfond.

Förslag angående service och koordination över regiongränserna inlämnas till den regionala styrelsen för frågor rörande personer med funktionsnedsättningar. Det är även den regionala styrelsen som ska se till att lagar och regler följs, samt kommentera lagförslag på området. All operativ verksamhet sker på regional nivå.

En statlig investeringsfond har inrättats för personer med funktionsnedsättningar. Den ska finansiera service och vissa anpassningar. Upp till 10% av fondens tillgångar kan användas till att göra allmänna byggnader mer tillgängliga för personer med funktionsnedsättningar. Fonden kan även använda medel för ombyggnation av arbetsplatser.

Men i första hand ska arbetsgivaren enligt lag stå för eventuella utgifter för att förbättra arbetsmiljö och säkerhet på arbetsplatser.

### **Arbetslivsrelaterat regelverk**

I varje region ska personer med funktionsnedsättningar erbjudas skyddat arbete på arbetsmarknaden. Även speciella verkstäder för personer med funktionsnedsättningar kan erbjudas. Dessa verkstäder ska erbjuda avlönad träning för att möjliggöra för dem att arbeta på den generella arbetsmarknaden. Personer med funktionsnedsättningar ska enligt lag åtnjuta habilitering och rehabilitering med målet att reducera effekterna av funktionshindret och öka möjligheten för personer med funktionshinder att delta i arbetslivet och det dagliga livet.

## **Norge**

### **Nav-reformen**

Arbets- och välfärdskontoret inrättades 2006, vilket innebar att Social service i kommunerna och myndigheten tillsammans utgör Arbets- och Valfärd Administration, NAV. Detta är en mycket stor reform som tillkommit de senaste åren.

Färre personal i olika stödinsatser ska möta och tillgodose den enskildes behov. Arbetsförmedling, socialtjänst och försäkringskassa finns i samordnad funktion på ett och samma ställe.

Idag är det 210 NAV- kontor och år 2010 kommer det att finnas 460 kontor i kommunerna. Då är alla medborgare i Norge anslutna till ett NAV- kontor.

Där arbetar anställda i ministeriet för Arbets- och Valfärdsbyrån och kommunernas anställda inom Socialtjänsten tillsammans för att finna lösningar för användarna.

Syftet med reformen är att få fler i arbete och aktivitet samt färre i olika stödinsatser och samtidigt möta den enskildes behov.

### **Arbetsmarknadsinsatser som har sänkt eller förväntas sänka trösklarna på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättningar**

I december presenterade ministern för arbete och social integration på uppdrag av regeringen en ny avsiktsförklaring med arbetsmarknadens parter om ett mer inkluderande arbetsliv. Avtalet är en överenskommelse för perioden 2006-2009. IA-avtalet är ett verktyg för att uppnå ett mer inkluderande arbetsliv och förhindra övergång från arbete till sociala trygghetssystem.

Avtalet är inriktat på att minska sjukfrånvaro och förtidspensionering samt att öka pensions åldern samt garantera rekryteringen av personer med funktionshinder och andra utsatta grupper på arbetsplatsen.

2007 har parterna enats om följande nationella mål i IA-avtalet: Att rekrytera personer med nedsatt funktionsförmåga:

- Minskning av antalet personer som går från arbete till passivitet. Detta mål är inriktat på insatser för att begränsa antalet arbetstagare som riskerar bli arbetslösa till följd av hälsoproblem.
- Öka andelen ”långvarigt sjukanmälda i rehabilitering”, att under sjukperioden starta yrkesutbildning.
- Öka andelen personer med funktionsnedsättningar som övergår från sociala trygghetssystemen till arbete.
- Målet bör avspeglade i vilken utsträckning IA-arbete bidrar till återvändande av personer med nedsatt funktion till arbetslivet.

### Arbetsrutiner



Arbete, som syftar till att ge arbetsträning, kommer att innefatta prövning av den enskildes möjligheter för sysselsättning och bidra till att stärka deltagarnas möjligheter att få arbete eller utbildning. Här måste göras en plan för varje deltagare.

Arbetsträning förutsätts äga rum antingen i reguljär eller i skyddad verksamhet.

Varaktigheten av åtgärden anpassas till enskilda deltagares möjligheter på arbetsmarknaden. Initiativet kan pågå i tio månader generellt och upp till tre år för personer

med funktionsnedsättningar.

Arbete i skyddad verksamhet kan ges till bl.a. personer med funktionsnedsättningar och personer med bristande yrkeserfarenhet. Man har strukit under behovet av nära och omfattande uppföljning. Varaktigheten av åtgärden anpassas till enskilda deltagares behov för sina möjligheter på arbetsmarknaden. Arbete i skyddad verksamhet kan pågå i upp till tio månader, med möjlighet till förlängning under ytterligare tio månader.

### Lönebidrag med längre varaktighet

Lönebidrag är en insats som kan vara till stor nytta för utsatta grupper av arbetssökande. Detta uppnås genom att erbjuda det tidsbegränsade lönebidraget till arbetsgivare som anställer personer med sikte på ett permanent arbete. Lönebidrag av längre varaktighet är en åtgärd som är reserverad för personer med omfattande nedsatt arbetsförmåga.

### Tidsbestämt lönebidrag

Målet är att få människor i och utanför arbetslivet med bestående och betydande nedsatt arbetsförmåga till jobb eller arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Mot denna bakgrund är ett tidsbestämt lönebidrag ett tänkbart alternativ istället för förtidspension.

Insatsen är i första hand inriktad på människor med olika funktionsnedsättningar eller problem i övrigt.

Flera utvärderingar har visat att noggrann uppföljning är ett viktigt instrument för en övergång till arbete. Efter att ha varit utan arbete, behöver många arbetssökande en form av uppföljning när det gäller att klara av arbetet. Uppföljning är en viktig insats i vägledningsprocessen.

## Sverige

### Insatser för att få in fler personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden

Arbetslinjen har varit vägledande sedan regeringen tillträdde hösten 2006. Flera åtgärder har vidtagits för att bryta utanförskapet och öka sysselsättningen, bland annat jobbskatteavdra-

get, nystarts- och instegsjobben samt nedsättningen av arbetsgivaravgiften för ungdomar. Det har också blivit billigare att anställa för företagen. Härigenom har trösklarna för arbetsmarknadsinträde sänkts.

Oavsett hur bra arbetsmarknadsläget än är, kommer det alltid att finnas en grupp människor som har det svårare att ta sig in på arbetsmarknaden. Personer med olika typer av funktionsnedsättning hör till den gruppen. Det var först under 2007 som antalet öppet arbetslösa med funktionsnedsättning registrerade hos arbetsförmedlingen sjönk. I mars 2008 var 18 700 personer med funktionsnedsättning registrerade som öppet arbetslösa på Arbetsförmedlingen, vilket är hela 23 procent färre jämfört med ett år sedan.

### **Konkreta insatser**

Regeringen har vidtagit flera olika insatser för att få in fler personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden.

För det första har nystartsjobben införts, vilket innebär att en arbetsgivare inte behöver betala arbetsgivaravgift under lika lång tid som en person varit frånvarande från arbetsmarknaden. Nystartsjobben sänker påtagligt trösklarna in på arbetsmarknaden. Sedan 1 januari 2007 har över 14 000 personer fått ett nystartsjobb, över 60 procent av dem har varit borta från arbetsmarknaden i mer än två år. Drygt 16 procent av alla nystartsjobb har gått till personer med funktionsnedsättning. För det andra har en jobb- och utvecklingsgaranti inrättats som vänder sig till alla långtidsarbetslösa. Personer med funktionsnedsättning är överrepresenterade bland långtidsarbetslösa, varför regeringen tillförde extra resurser under 2007. Drygt 31 procent av deltagarna är personer med funktionsnedsättning.

För det tredje har regeringen ökat resurserna till Samhall och lönebidrag med drygt 2 000 lönebidragsplatser och cirka 1 000 platser i Samhall.

Sänkta trösklar in på arbetsmarknaden och ökade resurser är bra, men inte tillräckligt för att få in ännu fler funktionshindrade på

arbetsmarknaden. Regeringen har därför gett Arbetsförmedlingen, som ett led i sitt sektorsansvar för handikappolitiken ett mål att myndigheten ska verka för att andelen arbetsgivare, som är beredda att anställa en person med nedsatt arbetsförmåga på grund av funktionsnedsättning, ska öka väsentligt. Regeringen har i Arbetsförmedlingens regleringsbrev för 2008 gett myndigheten i uppdrag att ta fram en strategi för hur myndigheten kan uppnå detta mål.

Inom regeringskansliet sker en översyn av stöden för denna målgrupp i syfte att effektivisera dessa och öka antalet övergångar till osubventionerat arbete så att fler personer ska kunna ta del av insatserna.

Inom arbetsmarknadspolitiken finns de särskilda insatserna: lönebidrag, utvecklingsanställning, trygghetsanställning, offentligt skyddat arbete och skyddad anställning hos Samhall AB för personer med funktionsnedsättning, som medför nedsatt arbetsförmåga. Syftet med dessa insatser är att minska arbetslösheten, öka den produktiva sysselsättningen och möjliggöra övergångar till arbete utan stöd.

Regeringen föreslår i budgetpropositionen för 2009 att det högsta maxbeloppet för bidrag till arbetshjälpmedel och personligt biträde ska höjas. Stöd till arbetshjälpmedel som lämnas till anställda, egna företagare eller deltagare i arbetsmarknadspolitiska program höjs. Stöd för personligt biträde ökar. Syftet är att arbetsgivare i större utsträckning ska anställa personer med stora stödbehov.

Regeringen anser vidare att det är angeläget att personer med nedsatt arbetsförmåga på grund av funktionsnedsättning ges samma förutsättningar som andra att starta och driva egna företag. I budgetpropositionen för 2009 aviseras att frågan ska analyseras ytterligare samtidigt som det bör övervägas om lönebidrag är lämpliga för att främja företagande bland personer som på grund av funktionsnedsättning har nedsatt arbetsförmåga.

### **Sociala företag**

En av regeringens viktigaste uppgifter är att bryta det utanförskap som präglar många människors liv. Sociala företag som företagsform i Sverige och andra europeiska länder har visat sig kunna



bidra till att skapa arbete för människor som står långt från arbetsmarknaden. I de sociala företagen skapas arbetstillfällen som tar tillvara individernas förutsättningar samt möjligheter till rehabilitering som ett steg mot arbete på den reguljära arbetsmarknaden. Sociala företag kan därmed bidra till att bryta utanförskapet.

Regeringen gav i november 2007 i uppdrag åt Verket för Näringslivsutveckling (Nutek) att utarbeta ett tvärsektorielt program med förslag på insatser som stimulerar till att fler sociala företag startar och växer. Ett programförslag lämnades till regeringen i maj 2008 och syftar till att stimulera organisationer men också enskilda att våga starta sociala företag. Förslaget bereds för närvarande inom Regeringskansliet.

## Åland

Åland är ett av tre självstyrelseområden i Norden, jämte Färöarna och Grönland.

Ålands landskapsregering har upprättat en verksamhetsplan 2008 med inriktning på arbetsmarknadspolitik.

Syftet med åtgärderna är att underlätta för personer med funktionsnedsättningar att komma ut i arbete och att förhindra utslagning från arbetsmarknaden.

Den åländska tillväxten tillsammans med sysselsättningsituationen har varit mycket god under en lång tidsperiod. Under 2007 sjönk den öppna arbetslösheten till i genomsnitt 2,1 %.

### Ekonomiskt stöd

Till sitt förfogande har AMS ett antal stödåtgärder för att underlätta för arbetslösa personer att komma ut i arbete, som exempelvis sysselsättningsstöd till arbetsgivare som anställer en arbetslös person. Stödet riktas till i första hand långtidsarbetslösa men en prioriterad grupp är personer med någon funktionsnedsättning. Arbetsgivare som beviljas sysselsättningsstöd för att anställa en arbetslös, kan få ekonomiskt stöd

i 6 månader. Därutöver kan stöd för anställning av person med funktionsnedsättning ges i 2 år och också därefter kan det förlängas om behov av stödåtgärder finns kvar.

## 4. Löftesrika projekt i de nordiska länderna

### Finland

#### Projektet in i arbetslivet

Pekka Tuominen medlem i Nordiska Handikapolitiska Rådet, Finländska handikappörelsen:

Projektet har som mål att öka funktionshindrades och långtidssjukas möjligheter till arbete och praktik. Projektet drivs i samarbete mellan handikapporganisationerna och ett antal storföretag. Detta inleddes 2006 och projektiden går ut i slutet av 2008. Finansieringen sköts av Penningautomatföreningen och organisationerna bakom projektet har sökt pengar för ytterligare tre år. Beslut väntas i december 2008.

De vanligaste hindren är attityder och fördomar samt att man inte känner till vilka möjligheter som finns för att få stöd. Därför behövs det dels konkreta möten mellan parterna, dels behövs att man satsar på att arbeta med attityder hos arbetsgivare. De som arbetar med projektet är funktionshindrade. Erfarenheter från ett tidigare försök visade att det inte räcker med enbart information, men måste ut och träffa folk, det ska vara personer som samarbetar med storföretagen.

Likaså behöver man lyfta fram skolan och behovet för unga personer med funktionsnedsättningar att komma ut på praktik och få bekanta sig med arbetslivet.

Arbetsgivarna behöver också mera information om till exempel de stöd man kan få när man anställer en person med funktionsnedsättning samt uppmuntran och goda exempel på hur det fungerar. Många arbetsgivare tycker det är svårt och alltför byråkratiskt att söka olika stöd.

De vill ha hjälp med att förhandla med arbetskraftmyndigheterna.

### **Så här ser modellen ut**

Den som söker arbete går in på projektets hemsida och fyller i en blankett med kontaktuppgifter, utbildning, tidigare arbetserfarenhet, önskemål inför framtiden, adb-kunskaper och språkkunskaper med mera. Man ska också fylla i om det gäller arbetspraktik i anslutning till utbildning eller arbetsplats. Efter det görs en inledande intervju, där man närmare reder ut vad den arbetssökande har för önskemål.

De lediga praktik- och arbetsplatserna läggs ut på projektets hemsidor. De som söker arbete uppmanas att gå in på projektets hemsidor. De som söker arbete uppmanas att gå in på webbsidorna och titta på de lediga arbetsplatser.

Arbetsgivaren erbjuds hjälp vid anställning av funktionshindrade och långtidssjuka. Sakkunniga i Handikappforums sysselsättningsgrupp kan besöka arbetsplatserna och exempelvis kartlägga tillgängligheten eller berätta om olika hjälpmedel. Arbetsgivarna har också fått information om olika stödformer och hjälp med ansökningarna,

### **Resultat**

Fram till oktober i år har man inom ramen för projektet fått 65 arbetsplatser, permanenta eller på försök. FiBS har utarbetat en förbindelse för företagen att skriva under, där de lovar behandla alla jämbördigt, oberoende av hälsotillstånd, funktionshinder, kön. Dessutom gör företaget upp en årlig rapport om hur detta system fungerar.

### **Under förutsättning projektet förlängs**

Än så länge är det långt ifrån alla företag, som är mogna att nyanställa personer med funktionshinder och långtidssjuka. Projektet behöver därför tydligare lyfta fram frågan som en del av debatten om samhällsansvar och få fram en god praxis i företagens personalpolitik.

Arbetskraftsbyrån klarar inte heller fullt ut

utmaningen med personer med funktionsnedsättningar. Avsikten är därför att framöver bredda samarbetet med myndigheterna, hjälpa till med att sprida specialkunskap om frågor som rör personer med funktionsnedsättningar och långtidssjuka i arbetslivet.

Projektet har redan nu ett fungerande samarbete med arbets- och näringslivsministeriet om arbetsförvaltningens roll i sammanhanget. Det här breda samförståndet måste flyttas ned på lokal nivå för att nå regional jämlikhet.

Vidare ska samarbetet med specialskolorna framförallt inom yrkesutbildningen, intensifieras för att få fram dels praktikplatser, dels arbetsplatser för dem som blir klara med sin yrkesutbildning. Projektet handlar om en ny form av samarbete mellan tredje sektorn samt staten, kommunerna och företagen.

## **Island**

### **Supported employment**

I dag arbetar omkring 16 personer inom projektet Supported Employment. Dessa personer ger stöd till 3-400 personer med olika funktionsnedsättningar. Projektet arbetar efter följande principer:

- Utgår från att insatserna ska ge arbete på den öppna arbetsmarknaden
- Tonvikten ska ligga på individuella lösningar
- Stöd på arbetsplatsen i en längre period, först regelbundet och intensivt, sedan mindre intensivt
- Stöd och information till både individer och arbetsgivare

### **Supported employment innebär satsningar när det gäller:**

- Arbete på den öppna arbetsmarknaden och lika lön som andra
- Integrering
- Långtidsanställning
- Stöd på arbetsplatsen för samarbetare
- Individens behov är ett viktigt kriterium

Inför planeringen för ett arbete har man flera intervjuer och träffar med den arbetssökande och

detta har en stor betydelse.

I dessa sammanhang söker man efter information om funktionshindret ifråga samt om önskemål, styrka och svagheter.

Samarbete med föräldrar eller anhöriga kan vara nödvändigt allt efter ålder och typ av funktionsnedsättning.

Planering och förberedelse förekommer inte enbart med de, som söker arbete utan projektet är också tänkt som stöd för arbetsgivaren. Viktigt är att gå igenom sociala regler på arbetsplatsen, lön, arbetstid med flera förhållanden. Förbereda och organisera uppföljning i arbetet är också ett viktigt inslag.

### **Olika funktionsnedsättningar och diagnoser**

De personer som projektet arbetar med har olika funktionsnedsättningar. De flesta är förståndshandikappade, en del personer har psykiska funktionsnedsättningar, fysiska funktionshinder, CP-skadade, autistiska, ADHD med flera.

### **Arbetsökningskontor**

Genom Kunskaps- och rådgivningskontor arbetar man med CV, arbetsökning och arbetsansökan. Här kan man få rådgivning och träning vid arbetsinterjuver där huvudvikten är att få deltagare att vara självständiga och verksamma i sin egen arbetsökning. Dessa stödinsatser erbjuds efter den sökandes individuella behov.

De erfarenheter som projektet gjort är att de sista åren har arbetsmöjligheterna för personer med funktionshinder ökat gradvis. I dag har en stort antal personer med funktionsnedsättningar fått jobb på den öppna arbetsmarknaden till följd av projektet.

De arbetssökande har skaffat nya vänner, ökat sina möjligheter högre inkomster och fått en annan syn på samhället. Därmed har många ökat sin livskvalitet.

## **Norge (Grönt Arbete)**

Grönt Arbete är en av många steg i arbetsträ-

ningen för personer med psykiska funktionshinder. Deltagarna arbetar och tränar på ett jordbruk. Det är en verksamhet under NAV (se ovan). Metodiken erbjuder möjligheter för deltagarna som:

- Praktiska och varierande arbetsuppgifter
- Tonvikten på jordbruksarbete
- Personlig utveckling genom arbete med djur och växter
- Fysiska aktiviteter med en hälsoinriktning

För många personer som varit utanför arbetsmarknaden och som jobbat inom ramen för Grönt Arbete har detta lett till att man kommit tillbaka till jobb igen. Programmet har spritt sig över landet och det erbjuder en stor variation av arbetsuppgifter som arbete med djur, skogsjobb samt odlingar av säd, frukter och grönsaker. Men verksamheten kan också inrymma caféverksamhet och även beredning av jordbruksprodukter.

Jordbrukaren har en nyckelroll för arbetsträningen både som lärare och övervakare för processen. Metoden ska ge stöd för att deltagarnas hela arbetsförmåga ska komma till uttryck. Man menar att ”Där det finns en vilja finns, finns också en väg”

Målet är att erbjuda meningsfulla uppgifter som är anpassade efter individuella behov. Verksamheten syftar till att bistå deltagarna under en övergångsperiod till ordinarie arbetsmarknaden.



## Sverige

### (Arbetsförmedlingens särskilda uppdrag för unga med funktionshinder)

Arbetsförmedlingen, tidigare AMS och AMV, har i uppdrag att bedriva arbetsinriktad rehabilitering som en del av arbetsmarknadspolitiken. En viktig del av detta uppdrag är insatser för unga personer med funktionsnedsättningar. Arbetsförmedlingen ska samverka med skolan kring unga personer med funktionsnedsättning med syftet att underlätta övergången från skola till arbetsliv.

Arbetsförmedlingen ska vidare i ökad utsträckning samverka med Försäkringskassan kring unga personer med funktionsnedsättningar, som uppstår aktivitetssättning, i syfte att öka deras möjligheter till egen försörjning genom förvärvsarbete.

Målgruppen är unga personer upp till 30 år med aktivitetssättning från Försäkringskassan samt arbetslösa unga upp till 25 år med funktionsnedsättning, som medför nedsatt arbetsförmåga.

I Stockholm finns en särskild förmedling - AF Unga funktionshindrade. Förmedlingen samverkar med gymnasieskolan, Försäkringskassan, Socialtjänsten och olika rehabiliteringsenheter. Eftersom uppdraget syftar till att ge unga med olika svårigheter möjlighet att komma ut i arbetslivet är arbetsgivare en av de viktigaste samverkanspartners.

Inom Arbetsförmedlingen Unga funktionshindrade arbetar ett 15 tal arbetsförmedlare samt psykolog, socialkonsult och en chef.

Förmedlingen har ca 800 inskrivna med funktionsnedsättningar som: Intellectuella funktionshinder, dyslexi, psykiska funktionshinder, rörelsehinder, hörselskada/dövhet, synskada samt medicinska funktionshinder.

Den verksamhet och service som bedrivs är följande:

Kartläggande samtal, gruppaktiviteter, vägledning, arbetspraktik, handläggning av lönebidragsärenden och andra anställningsformer.

### Anställningsformer

#### *Hotell och restaurang*

Frukostvärdinna  
Restaurangbiträde  
Skolmåltidsbiträde  
Hotellstädare

#### *Butik, försäljning*

Stormarknad  
Butiksbiträde  
Kassabiträde  
Lagerbiträde

#### *Verkstad, bygg, fordon och lager*

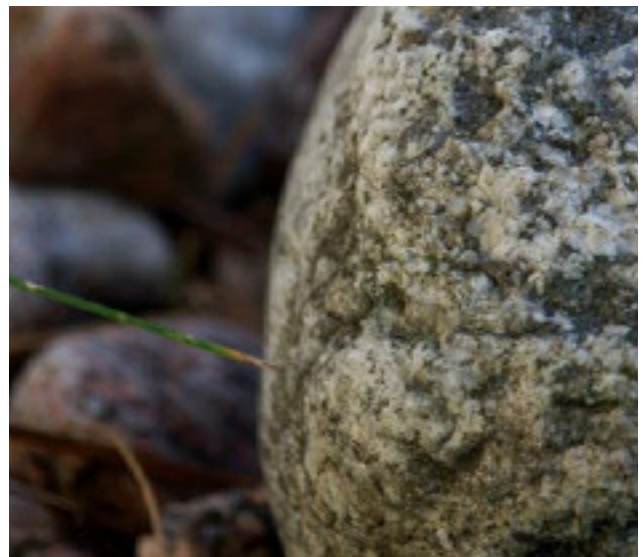
Murare  
Bilmekaniker  
Lagerbiträde

#### *Park, miljö, fastighet*

Parkarbetare  
Trädgårdsarbetare  
Fastighetsskötare

#### *Vård, omsorg*

Förskola, skola  
Hunddagis  
Barnskötare  
Kamratstödjare



## 5. Projekt som handikapporganisationerna driver

### Danmark

#### Barriärbrytarna

Under namnet barriärbrytarna har 30 danska kvinnor och män besökt och varit i dialog med 300 företag i Danmark.

I två år har barriärbrytarna arbetat hårt för att göra arbetsmarknaden mer inkluderande. De har varit en del av projektet "Från hinder för karriären", som Danska handikapporganisationerna, DH, har drivit från början av 2006 till september 2008.

Ett villkor var att målgruppen skulle vara personer med funktionsnedsättningar och i arbete. Detta genomfördes på så sätt att handikapporganisationerna intervjuade ett brett spektrum av människor med många olika typer av funktionsnedsättningar och sysselsättningar. Bland barriärbrytarna hittade man titlar som direktör, vaktmästare, folkskolelärare, journalist, tränare och andra pedagogmedhjälpare. En del var anställda inom arbetsmarknadsåtgärder av olika slag, andra arbetade inom den ordinarie arbetsmarknaden.

Tillsammans skapade de många intressanta resultat och kunskaper som kan användas i det framtida arbetet. En slutsats som dragits var att det lönar sig att gå i en konstruktiv dialog med företagen.

#### Förändrade attityder

Utvärderingen av projektet visar att över hälften av de företag som besökts är mer positiva när det gäller att anställa personer med funktionsnedsättningar efter deras möte med barriärbrytaren.

Fördelar man funnit är bland annat:

- Personer med funktionsnedsättningar är många gånger en stabil och lojal arbetskraft.
- Att rekrytera personer med funktionsned-

sättningar bidrar ofta till att skapa en bättre image för företaget.

- Det bidrar till utvecklingen och en ökad tolerans bland de anställda och en större förståelse för varandras olikheter.

#### Det personliga mötet

Det råder ingen tvekan om att det personliga mötet med företag skapar resultat. Det är ett bra sätt att få förståelse från företagen vad det innebär att vara funktionshindrad. Ett personligt möte kan i hög grad bidra till att förändra företagets bild av personer med funktionsnedsättningar.

I de allra flesta mötena deltog beslutsfattare från företag. Det var endast i ett fåtal fall som anställda var med. Men det är viktigt att anställda deltar eftersom arbetskamraternas ev. brister på acceptans kan orsaka problem.

Barriärbrytarna har också besökt företag, som har anställda personer med funktionsnedsättning.

Projektet har regelbundet granskas av Marselisborg - Centrum för sysselsättning, kunskap och kompetens.

Båda företagen barriärbrytarna har intervjuats och utvärderats. Företag kontaktades per telefon två veckor efter och sedan tre månader efter besöket.

### Åland

På initiativ från AMS startade ett projekt "Arbete med stöd" den 1.7.05. Projektet drivs av Ålands handikappförbund och finansieras med medel från Europeiska socialfonden och Ålands landskapsregering. En första projekttid beviljades för ca ett halvår 2007 och det har sedan förlängts till slutet av oktober 2008.

Projektets tanke är att personer med funktionsnedsättning kan utföra lönearbete utifrån sina förutsättningar med möjlighet till stödperson i arbetet. Projektet tillhandahåller stödpersoner för deltagarna och i övrigt står AMS vanliga stöd-möjligheter till buds.

Målet är att deltagarna om möjligt skall komma

ut i vanliga lönearbeten och vägen dit går oftast via att arbetspröva på arbetsplats samt anställning med ekonomiskt stöd.

## 6. Vad säger forskarna?

I arbetet med att ”sänka trösklarna” är det framför allt två aspekter som bör diskuteras och vidareutvecklas. Den första är att utveckla en metod – ett systematiskt arbetssätt – för att få personer med funktionsnedsättning som står utanför arbetslivet att få tillträde till arbetsmarknaden.

Den andra aspekten är ett organisatoriskt perspektiv som betonar samverkan mellan alla involverade aktörer.

Den metodik som mest framgångsrikt lanserats går under samlingsnamnet *supported employment* och har utvecklats under snart 30-talet år i USA och i Kanada med avsikt att åstadkomma en reell inkludering i arbetslivet för personer med olika funktionsnedsättningar. I Norge är vad man där benämner ”arbete med bistånd” från 1996 en reguljär arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Det är resultatet av ett omfattande reformarbete utifrån den så kallade ”arbetslinjen”.

Att nå ett arbete, att få ett arbete och att behålla ett arbete är synbarligen tre problematiska faser i en omfattande process där en person med funktionsnedsättning försöker etablera sig på arbetsmarknaden. Grundprinciperna för Supported Employment är följande: Att ”nå ett arbete” innebär att en person aktivt, och kanske med olika slags stöd och hjälp, skaffat sig en kompetens för arbete.

Att ”få ett arbete” innebär att en arbetsgivare anställer, i regel med lönebidrag, personen med funktionsnedsättning. Personen är en arbetstagare och tränar inte längre, men kan arbetspröva. Arbetet, som personen utför, är ett nödvändigt arbete som måste utföras på arbetsplatsen och som också en icke funktionsnedsatt arbetstagare skulle ha kunnat göra. Det går att upprätta en befattningsbeskrivning

och benämna den specifika arbetsfunktionen. Arbetstagaren med funktionsnedsättning är behövd utifrån sin duglighet och kompetens.

Den tredje fasen, att ”behålla ett arbete” innebär att personen med funktionsnedsättning fortfarande vill och anser sig kunna arbeta och att arbetsgivaren värnar om sin arbetstagare och i henne/honom ser en betydelsefull person för arbetets genomförande och kvalitet tillika för arbetsmiljön på arbetsplatsen.

Trots retoriken om samverkan visar forskningen att såväl den organisatoriska strukturen aktörerna är underkastade som regelverket de lyder under inte harmonierar så bra för att stödja och underlätta samverkan. Till detta kommer att det ofta saknas en utvecklad samverkanskompetens på såväl lednings- som handläggarnivå för att hantera mötet mellan olika professioner som skall samverka.

Aktuell forskning tyder på att det är svårt för personer med sammansatta funktionsnedsättningar att få jobb och då framförallt permanenta jobb.

Men det är viktigt att notera att många av dessa inte får jobbet på samma sätt som andra: De vet inte hur man kan få ett jobb, de vet inte om de kan göra ett jobb, eller vilken typ av arbete de kan göra, de vågar inte, de tror inte att de räcker till något.

Vad som är intressant ur en forskarsynpunkt är att det finns väldigt många som faktiskt vill ha ett jobb, ett aktivt liv, mänskligt liv - och som inte får den hjälp de behöver.

Supported Employment är en beprövad metod som är vetenskapligt utvärderad, både i Sverige och i andra länder.

Metoden går ut på att utifrån en trygg relation ge det stöd som behövs för att personen ska kunna utföra arbetsuppgifter så självständigt som möjligt. Stödet kan bestå av att utveckla systematiska instruktioner som gör det enklare för personen att utföra sina arbetsuppgifter. Det kan även vara att stötta personen så att han/hon fungerar i den sociala miljön på arbetsplatsen.

**Nordiska ministerrådet** - är samarbetsorganet för de nordiska ländernas regeringar. Statsministrarna har det övergripande ansvaret för samarbetet. Verksamheten koordineras av de nordiska samarbetsministrarna och en rad olika fackministerråd. Nordiska ministerrådet inrättades 1971.

**Nordiska samarbetsorganet för handikappfrågor - NSH** - är en institution inom Nordiska ministerrådet (social- och hälsoministrarna). NSH driver nordiska projekt inom handikappområdet och har en stödordning som ger bidrag till handikapporganisationernas nordiska samarbete. Institutionen är också sekretariat för Nordiska Handikappolitiska Rådet. NSH etablerades 1980. NSH uppgår i en ny institution från 2009, Nordiskt välfärdscenter, NVC.

**Nordiska Handikappolitiska Rådet** - är ett rådgivande och policyskapande organ för hela Nordiska ministerrådet. I Rådets uppdrag ingår att främja nordiskt samarbete i handikappfrågor inom alla relevanta samhällsområden. En utgångspunkt för Rådets verksamhet är principen om sektorsansvar för ett samhälle som är tillgängligt och fungerar för alla människor oavsett funktionshinder. Rådet etablerades 1997 och har sitt mandat från de nordiska samarbetsministrarna.

*Projektledning:  
Ingemar Oderstedt  
Layout:  
Helena Lagercrantz*

*Bilderna i rapporten är hämtade från  
[www.bildakuten.se](http://www.bildakuten.se)*