

# Från policy till arbetsinkludering i praktiken

---

Rapport från det tredje nordiska expertseminariet  
om arbetsmarknad och funktionshinder

**Från policy till arbetsinkludering i praktiken  
Rapport från det tredje nordiska expertseminariet om  
arbetsmarknad och funktionshinder**

Utgiven av  
Nordens välfärdscenter  
© november 2019

Projektledare: Lars Rottem Krangnes

Författare till artiklar på s. 6-16: Anna Danielsson Öberg

Övriga texter är skrivna av Nordens välfärdscenter

Ansvarig utgivare: Eva Franzén

ISBN: 978-91-88213-51-8

Nordens välfärdscenter  
Box 1073, SE-101 39 Stockholm  
Besöksadress: Drottninggatan 30  
Tel: +46 8 545 536 00  
info@nordicwelfare.org

Nordens välfärdscenter  
c/o Folkhälsan  
Topeliusgatan 20  
FI-00250 Helsingfors  
Tel: +358 20 741 08 80  
info@nordicwelfare.org

Publikationen kan laddas ner från:  
[nordicwelfare.org/publikationer](http://nordicwelfare.org/publikationer)

# Innehåll

Förord .....	4
Förslag.....	5
Unikt expertseminarium.....	6
Experternas budskap .....	6
Näringslivet: Kompetens och konkreta verktyg avgör.....	8
Konkreta verktyg.....	8
Beprovade metoder.....	9
Fokus på kompetens, inte bidrag.....	10
Företagen vill – men behöver flexibla stöd .....	11
Enklare regler gör att fler kan bidra .....	12
Handledning gör skillnad, men kräver resurser.....	12
Arbetsgivare och arbetsplatser i fokus för innovation och forskning	14
Ny utformning av arbetsmiljön.....	15
Socialt ansvar kan ge marknadsfördelar .....	16
Experter som citeras i rapporten .....	17
Projektledare (Nordens välfärdscenter).....	18

# Förord

FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (CRPD) och hållbarhetsmålen i Agenda 2030 förpliktigar de nordiska länderna att skapa en arbetsmarknad där fler får rätt förutsättningar att delta. Hög sysselsättning är en hörnsten i den nordiska välfärdsmodellen och alla nordiska länder är beroende av att fler kommer i arbete för att finansiera välfärden i framtiden.

De nordiska statsministrarna beslutade 2019 att Norden ska bli världens mest hållbara och integrerade region. En av tre strategiska prioriteringar fram till 2024 är att främja ett konkurrenskraftigt och socialt hållbart Norden, genom innovationsbaserad tillväxt och en stärkt välfärd.

I dag står en stor andel kvinnor och män med funktionsnedsättning utanför arbetslivet i Norden. Andelen har varit stabil i lång tid, och inga nordiska länder har ett bra svar på hur utmaningen ska lösas. Dock finns det ett flertal stora arbetsgivare i Norden som har egna projekt eller program för inkludering av personer med funktionsnedsättning.

Nordens välfärdscenters tredje nordiska expertseminarium om arbetsmarknad och funktionshinder, i Uppsala december 2018, visar att dessa aktörer efterfrågar erfarenhetsutbyte och nätverk, men i liten grad har kunskap om eller kontakt med varandra. Många arbetsgivare upplever stödsystemen som byråkratiska.

Ett flertal nordiska forskningsmiljöer arbetar med att ta fram kunskap om inkludering i arbetslivet, samtidigt som det råder brist på forskning om effekter av myndigheternas insatser inom området. Myndigheter i nordiska länder efterfrågar kunskap om effektiva insatser i andra länder.

Funktionshinder och arbetsmarknad är en prioritering inom Nordiska ministerrådets samarbetsprogram för arbetsliv 2018-2021 och Nordiska ministerrådets handlingsplan för samarbete om funktionshinder 2018-2022. Med avstamp i programmet och handlingsplanen koordinerar Nordens välfärdscenter 2019-2020 ett projekt som ska svara på hur teknologiska och digitala lösningar för näringslivet, offentlig sektor och andra arbetsmarknadsaktörer kan skapa nya möjligheter, och vilka insatser som behövs för att åstadkomma detta.

Projektet ska ta fram en nordisk kunskapssammanfattning, en exempelsamling och en verktyglåda för arbetsgivare. Det finansieras av arbetsmarknadsutskottet i Nordiska ministerrådets ämbetsmannakommitté för arbetsliv, ÄK-A. Resultaten från projektet kan ge svar på några av de beskrivna utmaningarna, och ingå i ett fortsatt och breddat nordiskt samarbete kring funktionshinder och arbetsliv.

## Förslag

De nordiska experternas budskap sammanfattas på sidorna 6 och 7. Med avstamp i expertseminariet har Nordens välfärdscenter följande förslag om fortsatt nordiskt samarbete om funktionshinder och arbetsliv:

- att det etableras ett nordiskt nätverk för utbyte och spridning av evidensbaserad kunskap om arbetsmarknadsinkludering av personer med funktionsnedsättning, eventuellt med undernätverk för forskare, arbetsmarknadsmyndigheter och större arbetsgivare på området. Nätverken kan med fördel koordineras av Nordens välfärdscenter. Ett arbetsgivarnätverk skulle kunna anknytas till ILO:s Business and Disability Network.
- att det anordnas ett seminarium med de nordiska kommunförbunden om temat och hur bland annat erfarenheterna från Nordiska ministerrådets integrering av funktionshinderperspektiv i egen verksamhet kan användas av nordiska kommuner som stora arbetsgivare och viktiga aktörer i alla nordiska lokalsamhällen.
- att det tas fram konkreta jämförelser av de nordiska ländernas arbetsgivar- och arbetstagarriktade insatser, till exempel i samarbete mellan Nordens välfärdscenter, NORDREGIO, nordiska forskningsmiljöer och nordiska arbetsmarknadsmyndigheter.
- att det tas fram en exempelsamling om universellt utformade arbetsmiljöer och tekniska lösningar för att främja arbetsmarknadsinkludering av personer med funktionsnedsättning.
- att det stimuleras till gemensam nordisk forskning och nordiska kunskapssammanställningar om indikatorer på inkludering och inkluderingens effekter, till exempel om företag som tar socialt ansvar får eller kan få marknadsfördelar.

# Unikt expertseminarium

I december 2018 arrangerades ett unikt expertseminarium i Uppsala. För första gången samlade Nordens välfärdscenter storföretag och näringslivsorganisationer för att diskutera inkludering av personer med funktionsnedsättning och hur hinder för inkludering kan rivas.

– Vi som arbetar med policyutveckling har mycket att lära av företag som arbetar med inkludering i praktiken, säger Lars Rottem Krangnes, senior rådgivare på Nordens välfärdscenter.

Arbetskraftsdeltagandet bland personer med funktionsnedsättning kan bara öka på ett sätt – och det är att fler anställs. Nyckelaktörer till att öka antalet anställningar är företagen. Tanken med seminariet var att ta vara på kunskap och förslag från företag och näringsliv.

Förhoppningen är att stärkare erfarenhetsutbyten genom nätverk ska bidra till ökad inkludering. Myndigheter och forskare har involverats i det nordiska samarbetet om arbetslivsinkludering, men systematisk inkludering av arbetsgivarorganisationer och företag är något nytt.

– Näringslivet är oerhört viktigt i det här sammanhanget. Funktionsnedsättning behöver inte innebära nedsatt arbetsförmåga, men det kan vara nödvändigt med anpassningar av arbetsmiljön, säger Lars Rottem Krangnes

Ett av förslagen som presenterades på seminariet var att det finns behov av att bilda nätverk mellan företag. Inom FN-organet International Labour Organisation (ILO) finns ett nätverk för globala storföretag som arbetar runt frågor som berör personer med funktionsnedsättning – Business and disability network. Ytterst få företag som är baserade i de nordiska länderna deltar i nätverket. Ett liknande nätverk skulle kunna startas inom ramen för det nordiska samarbetet.

## Experternas budskap

Ett återkommande budskap var att många företag vill öppna upp sina arbetsplatser för personer med funktionsnedsättning. Eftersom de nordiska länderna befinner sig i en högkonjunktur, där brist på

arbetskraft hotar, borde det vara lättare än någonsin att öka inkluderingen. Men de nordiska ländernas regeringar behöver genomföra en rad förändringar och förbättringar för att underlätta ökad inkludering.

Minskad byråkrati, flexiblare lösningar och enklare kontaktvägar mellan näringsliv och myndigheter var ett återkommande förslag. Arbetsgivare som anställer personer med funktionsnedsättning riskerar i dag att drunkna i byråkratiska regelverk. Många olika myndighetskontakter krävs innan stödformer och papper är klara. Om företagen får en enda kontaktperson som sköter byråkratin, skulle mycket vara vunnet, konstaterade flera.

En annan förändring som borde genomföras är att mer fokus läggs på vad personer med funktionsnedsättning kan och vilken utbildning de har. I samband med olika åtgärds paket som initieras tenderar kompetens att komma bort och istället läggs uppmärksamheten på att personen med funktionsnedsättning ska få jobb – inte vad vederbörande kan. Arbetsuppgifter som erbjuds ska vara lämpliga och meningsfulla.

Kompetenskort, som är på väg att introduceras i Danmark, väckte debatt. Tanken är att det av korten ska framgå vilken kompetens och utbildning personer med funktionsnedsättning har. I samband med jobsökandet ska det också i förväg vara klart och beslutat vilka eventuella stöd som vederbörande behöver. Därmed ska arbetsgivare slippa hantera frågan. Men under rundabordssamtalen framfördes kritik mot resonemanget. Om det från början framgår att en jobsökande är en person med funktionsnedsättning är risken stor att vederbörande inte ens blir kallad till intervju.

Inriktningen på de nordiska ländernas inkluderingsinsatser togs också upp. Idag är ekonomiskt stöd kopplat till enskilda individer, men det borde istället vara mer generellt utan individuell koppling och helst gå till arbetsgivarna. Storföretag skulle kunna engageras systematiskt som man gör i Finland, och myndigheter och större arbetsgivare skulle kunna samarbeta om universellt utformade arbetsplatser.

Behovet av positiva exempel och kunskap om funktionshinder uppmärksammades också. Företagsledare och chefer som inte har erfarenhet av att anställa personer med funktionshinder behöver få ta del av hur det kan vara på arbetsplatser med erfarenhet. Fler chefer som själva har erfarenhet av att leva med en funktionsnedsättning efterlystes också. Bättre förebilder än så är svårt att tänka sig.

# Näringslivet: Kompetens och konkreta verktyg avgör

**De nordiska näringslivsorganisationerna arbetar på olika sätt för att fler personer med funktionsnedsättning ska komma in på arbetsmarknaden. Behovet av att lyfta fram goda exempel anses viktigt – liksom samarbete mellan företagen i form av nätverk. Men minskad byråkrati är viktigast.**

Dansk Arbejdsgiverforening, DA, arbetar på flera två plan samtidigt för att öppna arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning. På makroplanet är det främst opinionsbildande insatser för att påverka politikernas beslut på olika sätt. På mikroplanet handlar det om vad företagen kan göra på egen hand, ett sätt är att visa det är att förmedla goda exempel.

– Det kan vara att visa hur ett företag arbetar med att få in fler personer med funktionsnedsättning för att inspirera andra företag. Men det handlar också om att visa personer med funktionsnedsättning att det lönar sig att söka jobb, säger Maria Bille Høeg, chefkonsult på Dansk Arbejdsgiverforening.

## Konkreta verktyg

Den goda konjunkturen gör att sysselsättningen är hög i Danmark och att bristen på arbetskraft ökar. Men trots det är det många personer med funktionsnedsättning som står utanför arbetsmarknaden, konstaterar Maria Bille Høeg.

Nu pågår förberedelserna för att genomföra en reform som kallas kompetenskort som DA, den danska fackliga samarbetsorganisationen LO och regeringen har lagt förslag om tillsammans. Tanken med korten är att personer med funktionsnedsättning ska få ett mer omfattande stöd i samband med att de söker jobb. Var och en ska få tillgång till ett kompetenskort som tas fram i samarbete med kommunernas jobbcenter. Av kompetenskortet ska utbildning och tidigare arbetslivserfarenhet framgå, men också behov av eventuella stöd.

– Innan någon söker jobb ska det också finnas beslut om stödet. Det betyder att arbetsgivare slipper tänka på att det i samband med att



en person med funktionsnedsättning anställs. Den här ordningen är vi övertygade om underlättar både för arbetsgivare och personer med funktionsnedsättning, säger Maria Bille Høeg.

Förhoppningen är att kompetenskorten ska vara ett sätt att öka sysselsättningen bland personer med funktionsnedsättning. Undersökningar visar att företagen har ett socialt engagemang och vill inkludera fler. Mer samarbete i form av nätverk kan vara ett sätt att underlätta, enligt Maria Bille Høeg.

– Det gäller inte minst personer med funktionsnedsättning. Samtidigt visar andra undersökningar att kommunernas engagemang inte är speciellt högt. De är mer fokuserade på att få in invandrare och unga på arbetsmarknaden, säger hon.

## Beprovade metoder

Næringslivets Hovedorganisasjon, NHO, i Norge är liksom DA en organisation för privata företag. Sedan några år tillbaka driver NHO projektet Ringer på vannet. Syftet med projektet är att i ett nätverk underlätta för företag att anställa personer med funktionsnedsättning.

– I Norge har vi ett uttryckssätt "Det trengs ikke flere 17. mai-taler", alltså högtidstal. Med det här projektet vill vi göra något mer konkret och något som förändrar i grunden, säger Ingeborg Malterud, regionansvarig i Osloområdet för Ringer på vannet.

Över 2000 av NHO:s medlemsföretag ingår i projektet, men målsättningen är att få med många fler. Norska LO är en viktig samarbetspartner. Utgångspunkten är att projektet sker från arbetsgivarnas behov och premisser, men också de arbetssökande. De ska få rätt jobb utifrån kompetens.

– Att få stöd av projektet kostar inte företagen något, det är gratis. Tanken är att utnyttja den goda konjunkturen och samtidigt underlätta företagets rekryteringsprocess, säger Ingeborg Malterud.

Företagen som ingår i projektet deltar i en kartläggningsprocess. Alla är överens om att det är viktigt att rätt person hamnar på rätt plats. Felaktiga placeringar riskerar att försvåra processen. De företag som anställer en person med funktionsnedsättning får tillgång till en kontaktperson som de kan vända sig till.

– Det är vanligt med frågor från företagen, nu får de hjälp direkt, säger Ingeborg Malterud.

Varje år får cirka 2 000 personer med funktionsnedsättning jobb i ett NHO-företag med hjälp av metoden som används i Ringer på vannet. Metoden har [utvärderats av forskare](#) och ett sätt att öka intresset för projektet är också att sprida information om hur bra det går för personer med funktionsnedsättning när de får jobb, anser Ingeborg Malterud.

– Det finns så många goda historier att sprida.

## Fokus på kompetens, inte bidrag

De svenska privata arbetsgivarnas näringslivs- och arbetsgivarorganisation Svenskt Näringsliv prioriterar opinionsbildning om värdet av öppenhet och mångfald, enligt Farbod Rezania, senior rådgivare. Behovet av förbättrad matchning av arbetskraft, understryks.

– Svenskt Näringslivs undersökning Rekryteringsenkäten visar att var femte rekryteringsförsök misslyckas. Det finns ett glapp mellan efterfrågan och utbud och det drabbar inte minst dem som har svårt att komma ut på arbetsmarknaden, säger Farbod Rezania.

Myndigheter som Arbetsförmedlingen fokuserar också på fel saker. Istället för att ägna kraft åt att marknadsföra den kompetens personer med funktionsnedsättning har, ägnas kraften åt att marknadsföra olika former av bidrag och anställningsstöd.

– Det vill vi ändra på. Arbetsgivarna vill i första hand veta vilken kompetens arbetssökanden med funktionsnedsättning har, inte vilken ekonomisk ersättning de får, säger han.

# Företagen vill – men behöver flexiblare stöd

**Flexibla lösningar, öppenhet och enkla kontakter med ansvariga myndigheter. Det är några exempel på nödvändiga förändringar som måste ske om fler företag ska anställa fler personer med funktionsnedsättning, enligt företrädare för IKEA och Nordic Choice Hotels. Båda företagens målsättning är att fler personer med funktionsnedsättning ska anställas.**

Brist på arbetskraft väntar i många sektorer på de nordiska arbetsmarknaderna. I Sverige behöver hotellbranschen anställa tusentals personer de närmaste åren.

– Alla kommer att behövas och det gäller för oss företag vara öppna, säger Hanna Owe Carborn, people and culture manager på Nordic Choice Hotels.

Den norska hotellkoncernen har hotell på över 100 orter i norra Europa. Allt sedan verksamheten startade för nästan 30 år sedan har det funnits en värdegrund som bygger på att göra något för samhället. Inkludering och mångfald ingår i den värdegrunden.

– Det är inte nödvändigt att ha en lång meritlista för att få jobb hos oss. Vi vill fånga upp fler av de människor som av olika anledningar har hamnat utanför arbetsmarknaden, säger Hanna Owe Carborn.

Koncernen söker samarbete med ansvariga myndigheter i respektive land. Ofta inleds anställningar med en praktikperiod. För vissa kan den perioden vara längre än för andra – ibland behöver upplärningen ta tid. Chefer uppmuntras också att söka egna lösningar och vara flexibla när personer med funktionsnedsättning ska anställas. En anställd som var döv kunde till exempel via en skylt visa att hen talade teckenspråk.

– Det var samma sorts skylt som vi använder för olika språkkunskaper. Och det har visat sig väldigt användbart att någon kan teckenspråk.

## Enklare regler gör att fler kan bidra

Ett problem är dock all byråkrati som företagen måste hantera i samband med anställning av personer med funktionsnedsättning som behöver anpassningar eller stöd.

– Det är på tok för krångligt och borde förenklas. Små företag har inte resurser att sköta byråkratin, säger Farbod Rezania, senior rådgivare på Svenskt Näringsliv.

Han konstaterar att det redan pågår en hel del erfarenhetsutbyte mellan företag och näringslivsorganisationer i formella och informella nätverk. Och det är ett bra sätt att utbyta kunskap och erfarenheter på. Men ännu viktigare är att reformer genomförs i arbetsmarknadspolitiken och att myndigheternas arbetssätt ändras.

Hanna Owe Carborn tror att många fler företag skulle öppna upp sina arbetsplatser om regelverken var enklare och tydligare. Och att kunna hjälpa personer som står utanför arbetsmarknaden är viktigt. Det finns oerhörda fördelar att arbeta med insatser inom funktionshinderområdet. Företaget bidrar till samhället och bidrar till större förståelse och öppenhet bland medarbetarna, samtidigt som arbetsstyrkan speglar samhället, konstaterar hon.

– Vi är övertygade om att fler gäster kommer att välja våra hotell i och med vårt arbete med inkludering och jag måste för egen del säga att det är fantastiskt att arbeta på ett företag som på riktigt gör skillnad. Jag är stolt över alla insatser vi gör på mitt jobb, säger hon.

## Handledning gör skillnad, men kräver resurser

Liksom Nordic Choice har Ikea ett mål att anställa fler personer med funktionsnedsättning. Utgångspunkten eller visionen för den jättelika möbelkoncernen med över 420 varuhus i 50 länder är att skapa en bättre vardag för de många människorna. Arbetet med jämställdhet, mångfald och inkludering sker främst i två globala projekt, enligt Anna Paulsson, mångfalds- och inkluderingspecialist på Ikea.

– Jag har tidigare jobbat med inkludering och mångfaldsfrågor inom offentlig sektor, innan jag kom till Ikea. Och värdegrunderna om öppenhet sitter mycket mer i den här koncernens väggar än någon annanstans jag arbetat, säger hon.

Men det betyder inte att Ikea inte kan bli bättre. Målet är att bredda rekryteringsbasen och utveckla arbetsplatserna för att öka tillgängligheten i Sverige. Det är dock ett arbete som kräver organisation och förberedelse. De arbetsuppgifter som erbjuds ska vara lämpliga och meningsfulla och arbetsplatserna behöver kunskap om funktionsnedsättning. Som ett led i det arbetet ingår Ikea Sverige i ett projekt som är initierat och finansierat av den svenska myndigheten Tillväxtverket.

Projektet innebär att Ikea i Sverige har tilldelats 5 miljoner konor för att frigöra handledare som i sin tur ska arbeta med personer som står långt från arbetsmarknaden. Handledarna, som är "vanliga" anställda får utbildning på företaget men också av Arbetsförmedlingen. De frikopplas från sina ordinarie arbetsuppgifter för att handleda på heltid.

– Den som handleder behöver god kännedom om hur man inkluderar, bemöter, introducerar och handleder personer som behöver längre tid på sig, som har olika funktionsnedsättningar och behov, säger Anna Paulsson.

Ännu så länge har en handfull personer med funktionsnedsättning fått arbete inom Ikea Sverige via projektet. Men med rätt insatser skulle sannolikt många fler företag anställda fler personer med funktionsnedsättning. Problemet är att de stöd som finns är främst inriktade på individer och mindre på arbetsgivare.

– Mer stöd behövs till arbetsgivare och någon form av brygga mellan näringsliv, myndigheter och individer. Samtidigt tror jag på mer samarbete, gärna genom nätverk. När det gäller de här frågorna ser jag inte alls att det finns konkurrens mellan företagen, säger hon.

# Arbetsgivare och arbetsplatser i fokus för innovation och forskning

En hel del forskning och innovativa projekt pågår för att förbättra situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning. Storföretag engageras i Finland, ett projekt i Sverige fokuserar på arbetsplatserna och i Norge undersöks vad som händer på arbetsplatser där personer med funktionsnedsättning är anställda.

Runt 65 000 arbetslösa personer med funktionsnedsättning vill arbeta, visar finsk statistik. Men de har svårt att komma ut på arbetsmarknaden – trots att de finska arbetsgivarnas intresse för att anställda personer med funktionsnedsättning har ökat. Nu är förhoppningen att ett projekt ska vända på utvecklingen genom att storföretag erbjuder extra stöd genom ett nätverk.

– Företagen som går med får mer samlad information och erbjuder coaching. De får en skraddarsydd plan för rekrytering och stöd till personer med funktionsnedsättning, säger Eeva Mielonen, projektledare vid Institutet för hälsa och välfärd (THL), en forskningsorganisation inom Social- och hälsovårdsministeriet.

I ett första steg är förhoppningen att 100 arbetstillfällen ska skapas inom nätverket.

– Det ska handla om riktiga jobb som uppkommit på grund av efterfrågan, inte skapade jobb, säger Eeva Mielonen.

Inspiration till arbetssättet kommer från Nederländerna, där storföretag samarbetar med den offentliga sektorn för att öka sysselsättningen bland personer med funktionsnedsättning. Det finns dock en avgörande skillnad mellan de båda länderna. I Nederländerna har regeringen satt ett konkret mål för hur många personer som befinner sig långt från arbetsmarknaden som storföretagen ska anställa. Så tydliga mål finns inte i Finland.

– Trots skillnaderna vill vi pröva den här modellen med nätverk och coacher, säger Eeva Mielonen.

## Ny utformning av arbetsmiljön

Ett annat sätt att öppna upp arbetsmarknaderna för personer med funktionsnedsättning är att arbetsplatsernas utformning ändras. Målet med ett svenskt projekt är att påbörja processer för att skapa vad som kallas universellt utformade arbetsplatser. Enligt projektledaren Dolores Kandelin Mogard handlar det om ett nytt sätt att tänka.

– Man kan beskriva det som ett skifte av perspektiven. Dagens, men inte minst morgondagens arbetsplatser, måste organiseras så att alla får plats, säger hon.

Dolores Kandelin Mogard arbetar på fackförbundet Akademikerförbundet SSR som driver projektet tillsammans med fem andra aktörer och som har fått projektmedel av Europeiska Socialfonden. Målet är att åstadkomma arbetsplatser som är utformade efter olikheter som finns i samhället. När arbetsplatserna utformas ska fokus flyttas från den enskilda individen till strukturer. Men för att åstadkomma nödvändiga förändringar behövs nya samarbeten.

– I dag inriktas åtgärder för att minska utanförskap ofta på enskilda individer och arbetet sker i vad vi kallar stuprör, säger Dolores Kandelin Mogard.

Det innebär att olika aktörer arbetar var för sig, utan att samarbeta. Och uppdrag som myndigheter får är inte samordnade. Arbetsgivare som arbetar med mångfaldsfrågor fokuserar ofta på en enda diskrimineringsgrund.

– Helhetsgrepp tas sällan eller aldrig på arbetsplatserna, fokus borde vara att alla människors olikhet är en tillgång, säger Dolores Kandelin Mogard.

Projektet har tagit fram metoder och modeller för hur universellt utformade arbetsplatser ska utformas och erbjuder utbildning inom fyra områden.

– Utbildningarna handlar om arbetsplatsens fysiska arbetsmiljö, den sociala arbetsmiljön, organisation och ledning. Dessutom rekrytering och kompetensförsörjning, säger Dolores Kandelin Mogard.

## Socialt ansvar kan ge marknadsfördelar

Om några år kan forskning i Norge också ge nya perspektiv på hur arbetsgivare ser på att anställa personer med funktionsnedsättning. Det är Camilla Stub Lundberg vid universitetet Oslomet som gör djupintervjuer med chefer på tolv företag.

– Ofta är forskning om hur personer med funktionsnedsättning fungerar på arbetsmarknaden inriktade på problem. Tanken är att vända på perspektiven och visa på positiva erfarenheter, säger hon.

Mer kunskap behövs, konstaterar hon. Det kan också vara så att företag som tar socialt ansvar får marknadsfördelar, dessutom kan de här företagen visa på nya sätt att arbeta med inkludering. Forskningen sker inom ramen för hennes doktorsavhandling och ska vara klar om tre år. Hittills är nio intervjuer avklarade. I en av dem berättar en arbetsgivare om hur positivt det är att arbeta tillsammans med personer som har Aspergers syndrom.

– Något av det som understryks är hur det är att arbeta med personer som är helt upptagna av jobbet och det förmedlas ofta positivt till kunder och andra, säger hon.



# Experter som citeras i rapporten

Ingeborg Malterud  
Regionansvarig, Ringer i vannet  
NHO Service og handel, Norge

Maria Bille Høeg  
Chefkonsult  
Dansk Arbejdsgiverforening, Danmark

Farbod Rezania  
Senior rådgivare  
Svenskt Näringsliv, Sverige

Dolores Kandelin Mogard  
Projektledare  
Akademikerförbundet SSR, Sverige

Eeva Mielonen  
Projektledare  
Institutet för hälsa och välfärd (THL), Finland

Camilla Stub Lundberg  
Doktorand  
Oslomet, Norge

Hanna Owe Carborn  
People and culture manager  
Nordic Choice Hotels, Sverige

Anna Paulsson  
Mångfalds- och inkluderingspecialist  
Ikea, Sverige

Tack till alla som medverkat till rapporten samt till Þuríður Harpa Sigurðardóttir, Island, ordförande i Öryrkjabandalag Íslands och ledamot i Rådet för nordiskt samarbete om funktionshinder, som alla medverkade på Det tredje nordiska expertseminariet om arbetsmarknad och funktionshinder.

## Projektledare (Nordens välfärdscenter)

Lars Rottem Krangnes  
Senior rådgivare



---

**Nordens välfärdscenter**  
**Box 1073, SE-101 39 Stockholm**  
**Besöksadress: Drottninggatan 30**  
**Tel: +46 8 545 536 00**  
**[info@nordicwelfare.org](mailto:info@nordicwelfare.org)**

**Nordens välfärdscenter**  
**c/o Folkhälsan**  
**Topeliusgatan 20**  
**FI-00250 Helsingfors**  
**Tel: +358 20 741 08 80**  
**[info@nordicwelfare.org](mailto:info@nordicwelfare.org)**