

Vilka åtgärder har gjorts och kan göras för att öppna arbetsplatser för personer med funktionshinder?

En uppföljning av Samhalls ”slutrapport från idégruppen”

Utredningsinstitutet HANDU AB, genomför undersökningar, utvärderingar och uppföljningar med professionell kompetens.

Allt arbete utgår från perspektivet jämlikhet och full delaktighet för alla individer.

Utredningsinstitutet HANDU AB | Alströmergatan 39 – Kungsholmen | Box 12851 | 112 98 Stockholm

www.handu.se | info@handu.se | Telefon: 08-505 805 70 | Fax: 08-505 805 50

Org.nr: 556509-6210 | Innehar F-skattsedel | Styrelsens säte: Stockholm

Innehåll

EN UPPFÖLJNING AV	3
SLUTRAPPORT FRÅN SAMHALLS IDÉGRUPP	3
BAKGRUND	3
GENOMFÖRANDE	3
UPPFÖLJNINGEN.....	4
 SVAR, KOMMENTARER OCH INLÄGG TILL IDÉGRUPPENS FÖRSLAG TILL ÅTGÄRDER. 7	
<i>Idégruppens förslag till Politiker – myndigheter;</i>	<i>7</i>
ARBETSMARKNADSUTSKOTTET CATHARINA ELMSÄTER-SVÄRD, ELISABETH SVANTESSON, SVEN YNGVE PERSSON	8
ARBETSFÖRMEDLINGEN (ARBETSMARKNADSSTYRELSEN, AMS), LENNART ÅHLUND.....	10
FÖRSÄKRINGSKASSAN, LENA RÖNNSTIG, GABRIELLA THURESON, STAFFAN SÖDERBERG	12
HANDISAM, MYNDIGHETEN FÖR HANDIKAPPOLITISK SAMORDNING, KEN GAMMELGÅRD	13
SVERIGES TELEVISION, SVT, JOHAN HARTMAN	14
 <i>Idégruppens förslag till Arbetsgivare och fackliga organisationer</i>	<i>15</i>
ALMEGA, JONAS MILTON.....	15
BEMANNINGSFÖRETAGEN, HENRIK BÄCKSTRÖM.....	17
FÖRETAGARNA, ANDERS ÅBERG, GITTE LEGER	17
SVENSKT NÄRINGSLIV, FARBOD REZANIA	17
TCO, INGRID BURMAN, JESSICA MANN.....	18
SACO, OSSIAN WENNSTRÖM	19
 <i>Idégruppens förslag till funktionshindrade och deras företrädare.</i>	<i>20</i>
HANDIKAPPORGANISATIONERNAS SAMARBETSORGAN, MIKAEL KLEIN	21
 <i>Idégruppens förslag till Samhall.....</i>	<i>21</i>
 BILAGA 1.....	24

En uppföljning av slutrapport från Samhalls idégrupp

Bakgrund

Samhall utsåg i april år 2006 en särskild idégrupp med uppdrag att ta fram tankar och idéer till förslag om hur arbetsgivare, fackliga organisationer, politiker- och myndigheter kan arbeta aktivt för att ytterligare öppna den svenska arbetsmarknaden för personer med funktionshinder.

Den fristående och tillfälligt arbetande idégruppen formulerade idéer kring hur befintliga möjligheter bättre skulle kunna tas tillvara. Gruppens utgångspunkt var ”... att alla människor, oavsett eventuella funktionshinder, har något att bidra med i samhället. Det gäller bara att fokusera på varje persons möjligheter snarare än de hinder som kan finnas – hos enskilda individer, i befintliga system och hos oss alla.” Idéerna sammanställdes i en slutrapport som låg till grund för ett seminarium som initierades av Samhall i slutet av november år 2006. Temat för seminariet var ”Öka de funktionshindrades möjligheter”.

Samhalls VD Birgitta Böhlin beslutade att Idérapporten skulle följas upp och återrapporteras efter ett år med ett nytt seminarium. Utredningsinstitutet HANDU har haft i uppgift att göra uppföljningen. Uppföljningsseminariet kommer att hållas 24 januari år 2008 med fokus på arbetskraftsbrist: ”Den glömda lösningen på arbetskraftsproblemet – Varför ses inte funktionshindrade som en möjlighet att klara personalbristen?”

Genomförande

Idélistan skulle följas upp utifrån olika aktörers koppling till de förslag som lades fram. Eftersom idéförslagen har mycket olika konkretionsnivå har utgångspunkten för uppföljningen varit att; i första hand inventera vad som görs generellt hos olika aktörer för att underlätta för personer med funktionshinder att komma in på arbetsmarknaden. Och för det andra att tillföra reflektioner om hur de förslag som ligger i Idélistan har genomförts alternativt kan genomföras.

Samhall ser det som viktigt att diskussionen om möjligheten till delaktighet i samhällslivet och jämlikhet i levnadsvillkor för människor med funktionshinder genom arbete hålls levande och utvecklas mellan samtliga parter som har ansvar och möjlighet att åstadkomma förändringar. I huvudsak skall därför Idélistan ses som ett underlag för kreativa diskussioner och som ett dokument att kunna samlas kring för alla parter som på ett eller annat sätt kan påverka förutsättningarna för målgruppen.

Idégruppen identifierade fem fokusområden som särskilt viktiga för att öppna arbetsmarknaden för personer med funktionshinder;

1. Coachning leder till anställning
2. Påvisbar kompetens är en inträdesbiljett
3. Fler aktörer leder till utveckling och jobb

4. Lyft fram frågor om funktionshinder och arbete på samhällsarenan
5. Fokus på individen i myndigheters struktur och arbetsätt.

Utifrån dessa områden presenterades förslagen med adress till olika parter som delades in i kategorierna; Funktionshindrade och deras företrädare, Arbetsgivare och fackliga organisationer, Politiker – Myndigheter och Samhall.

Ett urval av myndigheter och organisationer valdes ut av Samhall att ingå i uppföljningen. Alla Idélistans förslag var inte adresserade till konkreta aktörer. Därför antogs ett antal strategiskt intressanta parter att ingå. Att urvalet omfattade den antagna kontaktlistan har ingen ”vetenskaplig grund” utan kan vid nästa satsning fyllas på med nya aktörer eller bytas ut.

Samtliga tillfrågade på kontaktlistan bjöds in till medverkan via brev från Samhalls utvecklingsdirektör Lars Lööv. Frågorna som önskades diskutera kunde antingen besvaras skriftligt eller via intervju.

Alla inbjudna parter hade inte möjlighet, av en eller annan anledning, att bidra med sin medverkan. Totalt har 13 av de 18 inbjudna aktörerna bidragit med information till uppföljningen. Inbjudna aktörer listas i bilaga 1.

Uppföljningen

Uppföljningen av idégruppens dokument, med förslag, tankar och idéer till samtliga parter som har ansvar och möjlighet att åstadkomma förändringar för personer med funktionshinder att bli delaktiga i arbetslivet, är ingen heltäckande inventering om vad som görs i Sverige. Men det ger en bild över olika insatser som görs inom området och framför allt ett underlag för kreativ diskussion.

”Den glömda lösningen på arbetskraftsproblemet – Varför ses inte funktionshindrade som en möjlighet att klara personalbristen?”

Bristen på arbetskraft ökar. Antalet anställda på hela arbetsmarknaden uppgick under tredje kvartalet år 2007 till 4.134.500. Det är en ökning med 2.7 procent jämfört med motsvarande period året före, enligt Statistiska centralbyrån (SCB). (Publicerat på DN.se 13 november 2007 kl. 11.14).

Bristen på arbetskraft gör sig alltmer påmind, i både näringslivet och den offentliga sektorn. Grupper som tidigare haft svårt att få jobb kan nu lämna utanförskapet.

AMS-kurvorna pekar åt rätt håll – för de flesta. Men inte för personer med funktionshinder. För dessa är arbetslösheten lika hög som tidigare. Vad görs för att undanröja de hinder som gör att inte arbetsgivare anställer personer med funktionshinder?

Flertalet av de som inbjöds att ingå i uppföljningen av idégrupps åtgärdslista med förslag till hur hindren kan minska har reagerat på den generella benämningen ”personer med funktionshinder” utan någon närmare definition. Frågan har varit: ”Vad avses med begreppet personer med funktionshinder?”. Var och en har en egen uppfattning och ser framför sig olika definitioner av begreppet funktionshinder beroende på sitt verksamhetsområde.

Enligt SCB uppfattar cirka en miljon människor mellan 16 och 64 år i Sverige att de har något funktionshinder, och drygt en halv miljon bedömer att deras arbetsförmåga dessutom är nedsatt.

Enligt Lag (2003:307) om förbud mot diskriminering 4 § avses i lagen med funktionshinder: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

För Samhall är här definitionen att personen dessutom bedöms ha någon form av nedsatt arbetsförmåga. Idégruppens förslag och uppföljningen har fokus på just den nedsatta förmågan att arbeta.

Ser vi till frågan om vilka åtgärder som har vidtagits för att underlätta tillträdet till arbetsmarkanden för personer med funktionshinder kan vi konstatera att många gemensamma satsningar har initierats och påbörjats under det senaste året.

Bland annat har flera myndigheter fått i uppdrag att samverka för att öka möjligheten till arbete för personer med funktionshinder. Större samverkansuppdrag har lagts på myndigheter att genomföra kartläggningar för att identifiera hinder som begränsar för personer med funktionshinder att komma ut i arbetslivet.

Regeringen har initierat att det ska tas fram en strategi för ökat deltagande på arbetsmarknaden för personer med funktionshinder. Uppdraget gavs till Arbetsmarknadsstyrelsen, Försäkringskassan, Skolverket och Socialstyrelsen som skall inom ramen för sina respektive sektorsansvar formulera en gemensam strategi för hur fler personer med funktionshinder ska kunna försörja sig genom eget arbete. Uppdraget är att se vilka strukturella hinder som finns som måste åtgärdas för att underlätta inträdet till arbetsmarknaden.

Arbetsförmedlingen (AMS), har skapat åtgärder genom att Arbetsförmedlingen förfogar över nio olika programinsatser som direkt riktar sig till arbetssökande med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. Insatserna syftar till att underlätta för personer med funktionshinder att få eller behålla ett arbete på arbetsmarknaden. De är utformade så att de på olika sätt kan kompensera sökandes nedsatta arbetsförmåga.

Riksdagen har slagit fast att målet är att Sverige ska vara ett tillgängligt samhälle till år 2010. Takten i arbetet med handlingsplanen har varit långsam och man kommer att försöka att intensifiera arbetet. Handisam stödjer arbetet hos sektorsmyndigheterna. Handisam kommer nu att fördjupa sitt stöd till sektorsmyndigheterna och med en ökad satsning inom arbetsmarkanden kommer förutsättningarna för att sektorsansvaret bli mer verkningsfullt och bättre kunna bidra till att samhället når de av riksdagen uppsatta målen med handikappolitiken.

Arbetsmarknadspolitiska åtgärder har vidtagits för bland annat grupper som stått utanför arbetsmarknaden en längre tid. Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen har ändrat fokus till att se den individuella förmågan hos respektive individ och arbetslinjen är vägledande. Arbetsförmedlingen har ett väl utvecklat samarbete med Försäkringskassan när det gäller arbetslivsinriktad rehabilitering av personer som

efter en period av ohälsa behöver stöd för återgång i arbete. Samarbete har inletts för att skapa en uppföljning på individnivå där inte individen skall "slussas" från den ena till den andra utan att planerade åtgärder följer med.

Inom Försäkringskassan pågår ett genomgripande förändringsarbete när det gäller ärendehandläggningen och former för möten med medborgarna. När förändringen är genomförd kommer en personlig handläggare erbjudas till personer med funktionshinder. Flera olika åtgärder har gjorts för att öka just den enskilda individens förmåga att komma ut i arbetslivet.

Arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer uppfattar att om de rätta incitamenten och verktygen för personer som söker jobb och arbetsgivare ges ökar det möjligheterna för personer med funktionsnedsättning att komma ut i arbetslivet.

Flera aktörer i samhället har påbörjat samarbeten för att finna gemensamma lösningar och gemensamt söka ändra attityder. Organisationer, så som handikapprörelsen och fackliga organisationer, har påbörjat och vidareutvecklat gemensamhetsprojekt med statliga aktörer för att aktivt förändra attityden i samhället avseende personer med funktionshinder.

Attityden till personer med funktionshinder, både i arbetslivet och i den generella samhällsbilden är ett återkommande "hinder" som många av aktörerna upplever som övergripande och svårt att komma åt. Förändringar är svåra att åstadkomma om inte attityden i grunden först ändras och i det har alla en roll att spela. Här påpekas av flera aktörer att även handikapprörelsen har ett stort ansvar.

Under året har SVT ingått ett samverkansavtal med HSO i syfte att tillsammans arbeta med frågan om funktionshinder, tillgänglighet och bilden av funktionshindrade i media. Företaget har också genomfört en intern utredning om hörbarheten i SVT:s programutbud. Utredningen kommer att resultera i ett antal aktiviteter som syftar till att förbättra hörbarheten i programmen.

Att öka tillgängligheten för personer med funktionshinder att komma in i arbetslivet uppfattas som viktigt och angeläget att diskutera av samtliga i uppföljningen. Om debatten skall ledas av Samhall råder dock viss meningsskiljaktighet samtidigt som det i stort uppfattas som positivt att Samhall har skapat en arena där ämnet diskuteras brett och över partsgränser.

Svar, kommentarer och inlägg till Idégruppens förslag till åtgärder

Myndigheter och organisationer arbetar utifrån olika mandat och strukturer. Detta har haft en inverkan på hur de olika aktörerna även har kunna svara på frågorna om vad som är gjort och om vad som ämnas göra för att öka tillgängligheten till arbetsmarknaden för personer med funktionshinder, vilket gjort att svaren av naturliga skäl är av olika karaktär.

Idégruppens förslag till Politiker – myndigheter;

Från idélistan: *Vi tror på människors förmåga att arbeta – förutsatt att man ges rätta förutsättningar. Politiker och myndigheter ansvarar för att regelverk och myndighetsstrukturer underlättar för personer med funktionshinder att etablera sig på arbetsmarknaden. Det har gjorts mycket, men det behöver göras mer.*

Samhalls idégrupp föreslår:

- *att tillgången till coaching för såväl individ som arbetsgivare utökas. Som ett första steg mot bättre utbildningsmöjligheter för coacher startar Spinalis en yrkesskola för coacher till personer med ryggmärgsskador;*
- *att ”one stop shops” upprättas för att minska antalet myndighetskontakter för personer med funktionshinder;*
- *att ansvarsfördelningen mellan myndigheterna tydliggörs. Ett exempel är att den nuvarande hjälpmedelsförsörjningen samordnas under en huvudman;*
- *att insatser i gränlandet mellan arbetsmarknadspolitiken och kommunernas insatser för personer med svårare funktionshinder, till exempel daglig verksamhet, utvecklas och samordnas;*
- *att regeringen tillsätter en utredning i syfte att se över hur förutsättningarna för socialt företagande kan utvecklas;*
- *att arbetet för att offentlig sektor ska bli mönsterarbetsgivare i enlighet med den nationella handlingsplanen för handikappolitiken intensifieras;*
- *att de politiska partierna ser till att lyfta upp frågor om funktionshindrades roll på arbetsmarknaden i sin opinionsbildning;*
- *att Public Service-företagen tar sitt ansvar för att synliggöra förebilder genom aktiv rekrytering av personer med olika former av funktionshinder till programledarjobb etcetera;*
- *att FAS (forskningsrådet för Arbetsliv och Socialvetenskap) gör en kartläggning av hinder och möjligheter på arbetsmarknaden för personer med funktionshinder;*
- *att mer forskningsmedel tilldelas för studier om de samhälls- och företagsekonomiska vinsterna med en arbetsmarknad som inkluderar personer med funktionshinder.*
- *att antalet SIUS-konsulter hos arbetsförmedlingarna i ett första steg fördubblas. Verksamheten ger personer med funktionshinder stöd i arbetssökandet och en bra introduktion på arbetsplatsen;*
- *att ett omfattande program för kompetenshöjning av arbetsförmedlare och yrkesvalslärare genomförs med fokus på villkoren på arbetsmarknaden för personer med funktionshinder;*

- att arbetsförmedlingen utvecklar sin kompetens och sina rutiner för personer med funktionshinder, till exempel genom en särskild grupp i varje län, för en mer effektiv process i arbetsökande och matchning;
- att AMS aktivt marknadsför möjligheten till arbetsplatsbiträde som komplement till – eller ersättning för – lönebidrag;
- att funktionen studiebiträde, som motsvarighet arbetsplatsbiträde, inrättas för personer med funktionshinder som vill bedriva högre studier;
- att AMS höjer sin kompetens kring befintligt socialt företagande för att kunna förmedla sådana jobb till personer med funktionshinder.

Arbetsmarknadsutskottet Catharina Elmsäter-Svärd, Elisabeth Svantesson, Sven Yngve Persson

Arbetsmarknadsutskottet ser det som en viktig uppgift för dem att sänka trösklarna för alla arbetslösa och särskilt för personer som har funktionshinder att komma in på arbetsmarknaden. Det framförs att mycket av arbetet för att underlätta arbetsmarknadsinträde handlar om attityder. Men att det går gemensamt att bryta ner okunskap och fördomar samt framhålla goda exempel. Om alla samverkar gemensamt mellan handikapprörelsen, arbetsgivare som anställt personer med funktionshinder, fackförbund och andra intressenter kan det uppnås. Man ser positivt på att Samhall har lagt flera förslag genom idélistan och man vill från utskottet ha en kontinuerlig diskussion med olika parter om dessa frågor.

Arbetsmarknadsutskottet lyfter fram nystartsjobben, jobb- och utvecklingsgarantin, samlokaliseringen av Försäkringskassa och Arbetsförmedling samt utökade anslag för bland annat lönebidrag, Samhall, SIUS och OSA som exempel på åtgärder som gjorts för att sänka trösklarna för personer med funktionshinder att komma in på arbetsmarknaden.

Nystartsjobben har varit en succé på många sätt. 13 % av nystartsjobben har gått till funktionshindrade, något som är glädjande. Anslaget 22:4 har utökats (Lönebidrag, Samhall, SIUS, OSA mm) enligt följande: 2008: 558 mkr, 2009: 768 mkr 2010: 947 mkr. Det innebär också att lönebidragsplatserna har utökats med 2000.

Jobb- och utvecklingsgarantin (som omfattar personer i långtidsarbetslöshet) är tydligt individfokuserad och där extra resurser för att möta den enskildes behov, här får personerna exempelvis coaching vilket för många har varit efterlängtat.

Arbete pågår också runt om i landet med samlokalisering av Försäkringskassa och Arbetsförmedling. Detta kommer att underlätta för både arbetstagare och arbetsgivare.

Det planeras även att fördjupa arbetet med att finna nya verktyg för att sänka trösklarna in på arbetsmarknaden för dem som har ett funktionshinder. Det finns ett stort behov av fler redskap som kan underlätta för arbetsgivare och arbetstagare (med funktionshinder) att finna varandra.

Den nuvarande processen för att pröva en persons arbetsförmåga har ofta visat sig vara långsam och passiviserande. Nu införs en rehabiliteringskedja med preciserade tidsgränser för de olika momenten. Insatser ska göras snarast möjligt. Även arbetsgivarnas ansvar ska tydliggöras.

Arbetsförmedlingen kommer att få ett utökat uppdrag i den här processen och gemensamma bedömningsgrunder för att bestämma arbetsförmågan kommer att tas fram. Idag kan olika myndigheter ha olika bedömningsgrunder.

Socialdepartementet, Lars Lindberg

Socialdepartementet vars ansvarsområden bland annat berör samordningen av handikappolitiken i regeringskansliet. Regeringen har initierat att det ska tas fram en strategi för ökat deltagande på arbetsmarknaden för personer med funktionshinder. Uppdraget gavs till Arbetsmarknadsstyrelsen, Försäkringskassan, Skolverket och Socialstyrelsen som skall inom ramen för sina respektive sektorsansvar formulera en gemensam strategi för hur fler personer med funktionshinder ska kunna försörja sig genom eget arbete. Uppdraget är att se vilka strukturella hinder som finns som måste åtgärdas för att underlätta inträdet till arbetsmarknaden. Redovisning sker till regeringen senast den 29 februari 2008.

Vidare anfördes det av Maria Larsson, Äldre- och folkhälsominister att man för det första vill fortsätta att öka möjligheterna för personer med funktionsnedsättningar att delta i både samhällsliv och arbetsliv. Jämlika villkor är en absolut målsättning. För det andra så vill vi öka möjligheten till ökat inflytande över den egna vardagen i form av ökad valfrihet.

De olika diskrimineringslagarna samordnas till en gemensam lagstiftning. Ombudsmännen, som ska vaka över lika rättigheter, slås samman till en myndighet. Denna åtgärd skall förstärka möjligheterna att effektivt bedriva ett aktivt arbete mot diskriminering.

Av de knappt 12 000 nystartsjobb som kommit igång är det 13 procent som nu innehas av personer med funktionshinder. Från och med 2008 kommer även nystartsjobben att gälla för offentlig sektor. Gruppen långtidssjuka och personer med sjuk- och aktivitetsersättning kan också beröras av de så kallade nyfriskjobben. Den ekonomiska stimulansen för arbetsgivaren blir den dubbla jämfört med nystartsjobb. Därtill utökas möjligheten att få lönebidrag och vi tillför medel för fler och höjda lönebidrag.

I kommande budget finns en rehabiliteringsgaranti. Sjukskrivna skall inte behöva gå så länge utan att varken få kontakt med Försäkringskassa eller hälso- och sjukvården.

Fokus skall läggas på den enskildes behov och önskemål att själv kunna välja. Regeringen beslutade därför i augusti 2007 om en treårig försöksverksamhet för att pröva ett system som ökar valfriheten av hjälpmedel för den enskilde. Den nationella handlingsplanen för handikappolitiken ligger fast. Riksdagen har slagit fast att målet är att Sverige ska vara ett tillgängligt samhälle till år 2010. Takten i arbetet med handlingsplanen har varit långsam och man kommer att försöka att intensifiera arbetet. Handisam stödjer arbetet hos sektorsmyndigheterna.

När det gäller att minska enkelt avhjälpna hinder är Boverket en viktig aktör. En del har gjort men mycket återstår. Kännedomen om att det finns föreskrifter för enkelt avhjälpna hinder har ökat något. Det är oroande att kommunala bolag gjort så lite. Kommunerna måste nu ta större ansvar. Boverket drar slutsatsen att det till och med

är mer angeläget för kommunerna att åtgärda sina egna lokaler - innan man genomför mer aktiv tillsyn av det privata fastighetsbeståndet.

När det gäller kollektivtrafiken, där Banverket och Vägverket är viktiga aktörer, har de arbetat på ett strukturerat sätt. Det finns goda förhoppningar om att persontransporter med kollektiva färdmedel ska bli tillgängliga till år 2010.

(ur Maria Larsson, Äldre- och folkhälsominister, tal den 9 oktober 2007, Stockholm).

Arbetsförmedlingen (Arbetsmarknadsstyrelsen, AMS), Lennart Åhlund

Arbetsförmedlingen, AMS, anför att det har skapats åtgärder genom att Arbetsförmedlingen förfogar över nio olika programinsatser som direkt riktar sig till arbetssökande med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. Insatserna syftar till att underlätta för personer med funktionshinder att få eller behålla ett arbete på arbetsmarknaden. De är utformade så att de på olika sätt kan kompensera sökandes nedsatta arbetsförmåga. Arbetssökande med funktionshinder har utöver dessa insatser tillgång till hela Arbetsförmedlingens utbud av tjänster, program och insatser.

Åtgärder som planeras

Inom ramen för den nya Jobb- och utvecklingsgarantin för arbetssökande med lång bortavaro från arbetslivet skapas förutsättningar för bl a personer med funktionshinder att återgå till arbete. Stödinsatser såsom matchning till arbete genom coaching kommer att utföras av andra aktörer på uppdrag av arbetsförmedlingen som ett komplement till arbetsförmedlingens resurser. Exempel på andra aktiviteter inom Jobb- och utvecklingsgarantin är olika former av arbetsutbildning om vilket Arbetsförmedlingen kommer att överenskomma med olika aktörer när det gäller utförandet.

Åtgärder som måste åtgärdas av andra

En rad förhållanden påverkar funktionshindrades möjligheter på arbetsmarknaden. AMS har i en analys av sådana processer pekat på olika förhållanden och förändringar som gäller arbetslivets och arbetsmarknadens villkor. Det är faktorer som försvårar eller kan underlätta för funktionshindrade. Det handlar mycket om arbetsplatsernas produktionskrav, tillgänglighet, arbetsförhållanden, arbetstempo, arbetstider mm.

Till förhållandena hör också de funktionshindrades egna förutsättningar. Kännetecknande är deras klart lägre utbildningsnivå än befolkningen i övrigt. Det försvagar deras förutsättningar att göra sig gällande på en arbetsmarknad där kompetens och utbildning efterfrågas. Att skapa goda möjligheter för funktionshindrade till utbildning och stöd under utbildningstiden är därför avgörande.

Etablera samarbete med andra aktörer

Arbetsförmedlingen har ett väl utvecklat samarbete med Försäkringskassan när det gäller arbetslivsinriktad rehabilitering av personer som efter en period av ohälsa behöver stöd för återgång i arbete. Cirka två tredjedelar har funktionshinder av den personkrets som samverkan gäller.

Arbetsförmedlingen har i uppdrag att erbjuda samverkan med skolan kring vägledning och planering för ungdomar med funktionshinder. Skolans roll är ofta passiv när det gäller att förbereda funktionshindrade ungdomar inför övergången mellan skola och arbetsliv. Samverkan med skolan behöver återupprättas. Stöd i övergången från studier till arbetslivet kan vara aktuellt för funktionshindrade studenter som behöver arbetshjälpmedel eller annan assistans för att finna och få en anställning. Former för samverkan mellan Arbetsförmedlingen och Högskolan behöver byggas.

Vidare behövs former för samverkan mellan Arbetsförmedlingen och Psykiatrien samt mellan Arbetsförmedlingen, kommunal omsorg och Försäkringskassan. Arbetsförmedlingens arbetslivsinriktade rehabilitering behöver också kompletteras med insatser av andra aktörer. Samarbete med rehabiliteringsföretag behöver vidareutvecklas eller byggas upp. Exempel är Samhall, Aktiva, Iris Hadar, Misa m fl.

Som nämnts tidigare kommer andra aktörer att engageras för insatser inom ramen för Jobb- och utvecklingsgarantin.

Idégruppens förslag

En fördubbling av antalet SIUS-konsulenter

SIUS är en effektiv insats.

Idégruppens förslag kostar ca 165 milj kr. Kostnaden för SIUS belastar anslaget för stöd till personer med funktionshinder. Om medel omfördelas från nuvarande 325 till totalt 650 SIUS-konsulenter måste en motsvarande minskning av annat stöd göras. Omfördelningen motsvarar exempelvis kostnaden för ungefär 1000 lönebidragsanställningar under ett år.

En fördubbling av SIUS-konsulenterna kräver en utökning av det berörda anslaget med 165 milj kr.

Kompetenshöjning av arbetsförmedlarna

En ökad satsning på kompetensutveckling av arbetsförmedlingens personal när det gäller metodik inom arbetslivsinriktad rehabilitering och kunskaper om funktionshinder har påbörjats.

En utbildningssatsning avser att ge ökade kunskaper och förmåga att kunna identifiera och fastställa tjänst för arbetssökande med funktionshinder. Fokus ligger på kännedom om funktionshinder.

Vidare sker utbildning i de tjänster med särskild betydelse för arbetslivsinriktad rehabilitering av sökande med funktionshinder. Det gäller kunskaper i metoder för anpassning av arbetsplatser samt kunskaper om hur sökandes arbetsförutsättningar ska klargöras.

Specialutbildningar om funktionshinder ges när det gäller specifika inlärningssvårigheter (dyslexi m m) och förvärvade hjärnskador samt kurser om psykiska funktionshinder och om socialmedicinska funktionshinder.

Bland metodinriktade utbildningar kan nämnas lösningsfokuserat arbetssätt, supported employmentmetodik och coaching.

Planeringen av utbildningsinsatserna inriktas på bred utbildning om funktionshinder och arbetslivsinriktad rehabilitering till såväl alla arbetsförmedlare som arbetar med kundkontakt som fördjupningsutbildning av arbetsförmedlare och specialister som arbetar inom Arbetsförmedlingens AR-uppdrag.

Försäkringskassan, Lena Rönnestig, Gabriella Thureson, Staffan Söderberg

Försäkringskassan skall under de kommande åren bland annat fortsatt ha prioritering på ohälsområdet med ett ökat fokus på den enskildes arbetsförmåga.

Flera olika åtgärder har gjorts för att öka just den enskilda individens förmåga att komma ut i arbetslivet. Fokuseringen sker på arbetsförmågan hos respektive individ, inte på hindren.

Samverkan för stöd till den enskildes återgång i arbete sker mellan Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan inom ramen för en årlig handlingsplan. Ambitionen är högt uppsatt och skall resultera i att fler kan komma ut i arbete utifrån sin egen förmåga. Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan arbetar tillsammans efter en gemensam modell som ger ett strukturellt stöd och en kundanpassad effektiv samverkan myndigheterna emellan.

I de fall en arbetslös individ inte längre har rätt till ersättning från sjukförsäkringen finns rutiner för hur ett överlämnande från Försäkringskassan till Arbetsförmedlingen ska ske.

Ett strukturerat arbete har även påbörjats för att få en så likartad bedömning av individer och möjlighet till jämförbara insatser över hela landet, oavsett vilket län eller kommun som man tillhör. Försäkringshandläggningen skall präglas av kvalitet och likformighet.

I Samhalls idélista finns bland annat förslag på samarbete och one-stop-shop, men för att diskutera förslaget måste man ha klara avgränsningar. Det finns redan idag på gång vissa projekt med avgränsade testområden.

Kommunerna måste också finnas med i debatten, det uppfattas som att de saknas helt i Samhalls idélista. Det socialekonomiska aspekterna borde finnas med i diskussion – Vad är socialekonomi och hur den utredas? Även handikappörelsen har en viktig roll i arbetet att påverka attityder i samhället.

Sammanfattningsvis kan sägas att Försäkringskassan satsar på följande, för att få individer ut i arbetet igen. Individanpassad bedömning utifrån arbetsförmågan – Rikstäckande jämförbarhet inom bedömning och insatser – Arbetslinjen!

Arbetslinjen skall vara vägledande i sjukskrivningsprocessen och Försäkringskassan skall främja insatser som syftar till att motverka långtidssjukskrivning och utanförskap genom aktiva och tidiga insatser.

Inom Försäkringskassan pågår ett genomgripande förändringsarbete när det gäller ärendehandläggningen och former för möten med medborgarna. När förändringen är genomförd kommer en personlig handläggare erbjudas till personer med funktionshinder. Denna handläggare kommer i första hand erbjuda stöd inom ärendeslagen handikappstöd och ohälsa.

Handikapperspektivet berör myndighetens hela verksamhetsområde. Inom Försäkringskassan och Premiepensionsmyndigheten har handikapperspektivet delats in i olika delar; Frågor som berör fysisk miljö, information, kommunikation, bemötande och kunskap om funktionshinder; Frågor som hänförs till normeringsarbetet vilket innebär att kombinera tolkningen av författningarna med de nationella handikappolitiska målen om full delaktighet och jämlikhet; Ett arbetsgivarperspektiv som innebär att skapa lika möjligheter i anställningsförhållanden inom Försäkringskassan och PPM. Arbetet att hitta en modell för att kunna mäta och analysera handikapperspektivet inom myndigheterna är påbörjat.

En allmän bemötandebildning har utarbetats där bemötande av personer med funktionshinder ingår som en modul. Utbildningen ingår nu i Försäkringskassans utbud av utbildningar.

Arbetet med kartläggning och genomgång av socialförsäkringens regelverk och samordning av insatser med fokus på sysselsättning och funktionshinder pågår. Det finns ett flertal rapporter som belyser frågan. Kartläggningen har integrerats i arbetet med att ta fram en strategi för fler personer med funktionshinder i arbete.

Handisam, Myndigheten för handikappolitisk samordning, *Ken Gammelgård*

Handisam stödjer och samordnar sektorsmyndigheternas arbete för att genomföra handikappolitiken och bidrar därigenom till att arbetsmarknadssektorn blir mer tillgänglig för personer med funktionsnedsättningar.

I rapport ” På spåret - Sektorsmyndigheternas arbete mot etappmålen 2007”(2007-10-15, *diarienummer 2007/0278*) om sektorsmyndigheternas arbete mot etappmålen 2007 konstateras att sektorsmyndigheterna är på rätt spår men att ytterligare insatser krävs. Handisam kommer att fördjupa sitt stöd till sektorsmyndigheterna och med en ökad satsning inom arbetsmarkanden kommer förutsättningarna för att sektorsansvaret bli mer verkkningsfullt och bättre kunna bidra till att samhället når de av riksdagen uppsatta målen med handikappolitiken.

Ett centralt område för handikappolitiken är att göra arbetslivet tillgängligt så att arbetslinjen kan förstärkas för kvinnor och män med funktionsnedsättningar. Inom arbetslivet har funktionshinderperspektivet ännu inte fått det genomslag som det fått inom andra sektorer.

Arbetet med mångfald bedrivs i allt högre utsträckning och arbetet får allt högre kvalitet. Funktionshinderperspektivet saknas dock ofta i mångfaldsarbetet och tillgänglighetsarbetet uteblir. Samma problematik finns i utvecklingen av det systematiska arbetsmiljöarbetet där tillgänglighet i stor utsträckning förbises.

Idag arbetar flera av sektorsmyndigheterna för ett tillgängligt arbetsliv. Arbetsmarknadsstyrelsen, Försäkringskassan, Skolverket och Socialstyrelsen arbetar med att ta fram en gemensam strategi för hur fler personer med funktionsnedsättningar ska kunna försörja sig genom eget arbete. Övriga sektorsmyndigheter knyts till arbetet med ett tillgängligare arbetsliv genom sitt ansvar att vara ett föredöme som arbetsgivare för personer med funktionsnedsättningar.

Fackförbundet ST har tagit initiativ till ett samarbete kring att ta fram ett arbetsmaterial som kan användas på arbetsplatser för att göra arbetsplatsen tillgänglig. Projektet är på planeringsstadiet och är ett samarbete mellan ST, Handisam och Handikappförbunden. Regeringskansliet vill höja sin kompetens om tillgänglighet och om hur de kan arbeta för att vara en tillgänglig arbetsgivare.

Handisam anser att arbetslivet är det mest centrala området för fortsatt styrning. De uppdrag som Handisam föreslår regeringen syftar därmed till att förstärka arbetslinjen för kvinnor och män med funktionsnedsättningar.

Ett uppdrag för nästa år är att fortsätta det arbete som påbörjats med att ta fram en strategi. Arbetet måste omsättas i praktiskt genomförande. Strategin är framtagen för dagens behov och bör därmed sätts omgående.

Handisam föreslår följande uppdrag:

Arbetsmarknadsstyrelsen, Försäkringskassan, Skolverket och Socialstyrelsen ska genomföra den strategi som tagits fram för att fler kvinnor och män med funktionsnedsättningar ska kunna försörja sig genom eget arbete.

Det andra uppdraget syftar till att få en bild av arbetsgivares benägenhet att anställa kvinnor och män med funktionsnedsättningar och att få en fullständig bild av behoven av kunskap och information. Stödet som behövs för att bli en tillgänglig arbetsgivare är avgörande för att arbetslinjen ska kunna hävdas för alla.

Därmed föreslår Handisam följande uppdrag:

Arbetsmarknadsstyrelsen ska genomföra en undersökning av arbetsgivares benägenhet att anställa kvinnor och män med funktionsnedsättningar samt arbetsgivares behov av information om möjligheter till stöd i samband med rekrytering av kvinnor och män med funktionsnedsättningar.”

Sveriges Television, SVT, Johan Hartman

SVT, har varit en del av ett projekt med namnet "FAIR" - framtidsanpassad inkluderande rekrytering. Syftet har varit att ta fram en kompetensbaserad rekryteringsmetod som motverkar diskriminering i alla dess former. Metoden ska nu implementeras i hela företaget.

Under året har SVT ingått ett samverkansavtal med HSO i syfte att tillsammans arbeta med frågan om funktionshinder, tillgänglighet och bilden av funktionshindrade i media. Avtalet omfattar 2007-2008 och innehåller en rad aktiviteter såsom exempelvis gemensamma seminarier, samverkansgrupper och utbildning av nyckelpersoner inom SVT.

Företaget har också genomfört en intern utredning om hörbarheten i SVT:s programutbud - Utredningen kommer resultera i ett antal aktiviteter som syftar till att förbättra hörbarheten i programmen.

Idégruppens förslag till Arbetsgivare och fackliga organisationer

Från idélistan:

- *att parterna på svensk arbetsmarknad gemensamt tillsätter en arbetsgrupp som har i uppgift att komma med förslag som sänker trösklarna för funktionshindrades tillträde till arbetsmarknaden;*
- *att fler företagsledningar beslutar om en personalsammansättning som speglar befolkningen i stort, något som bör följas upp i årsredovisningssammanhang;*
- *att arbetsmarknadens parter tillsammans skapar en webportal där relevant information för arbetsgivare och arbetstagare om arbete och funktionshinder är samlad. Information och kunskap om allt ifrån finansiellt stöd och rådgivningsmöjligheter till diskrimineringslagstiftning behövs;*
- *att arbetsgivare i privat och offentlig sektor tar initiativ till att etablera ett särskilt arbetsgivar-forum för att utbyta kunskap och erfarenheter om funktionshinder;*
- *att bemanningsföretagen ökar sina kunskaper om funktionshinder och arbete för att offensivt kunna förmedla jobb;*
- *att LO, TCO och SACO upprättar ett samarbete i syfte att sprida kunskap inom och utom de fackliga organisationerna om hur personer med funktionshinder kan få arbete.*

Almega, Jonas Milton

Almega har dubbla roller dels som arbetsgivare för egen personal dels som företrädare för tjänsteföretag.

Den viktigaste uppgiften för oss såväl som för samhället är att medverka till att minska utanförskapet. Våra medlemsföretag kan göra detta om förutsättningarna ges.

När det gäller vår egen personal så kan vi rekrytera medarbetare med funktionshinder.

I vår roll som företrädare för tjänsteföretagare är vår uppgift att belysa frågor som rör funktionsnedsättning och hur utanförskapet kan minskas. Det gäller att i arbetsmiljöutbildningar markera att arbetsgivaren har en skyldighet att anpassa arbetsuppgifterna utifrån den enskildes förutsättningar. Vi försöker även i vår tidning ta upp frågor som rör ohälsa och handikapp. Vi försök göra det genom att belysa goda exempel på hur utanförskapet kan minskas. Ett av våra företag är t e x ”Left is right” som har medarbetare med Aspergers syndrom. Detta och andra

företag som arbetar med funktionshindrade medarbetare har vi belyst i Almegatidningen nr 2 april 2007 där vi hade ett helt tema om funktionshinder.

Åtgärder som planeras

Vår främsta uppgift som företrädare för tjänsteföretag är att sluta kollektivavtal som är anpassade till de olika medlemsföretagens förutsättningar. Vi menar att i detta ingår att en arbetsplats även ska kunna vara öppen för medarbetare med funktionshinder. En annan viktig uppgift är att försöka påverka företagen. Det kan ske genom våra egna kanaler men även genom att använda partsgemensamma sammanslutningar som Prevent. I november 2006 gav Prevent ut en skrift ”det funkar” är ett exempel på hur vi kan sprida goda exempel på hur medarbetare med funktionshinder kan arbeta.

Åtgärder som måste åtgärdas av andra

För många arbetsgivare finns en oro för kostnaden att anställa personer med funktionshandikapp. Vissa äldre lokaler kan behöva byggas om. Det kan finnas en osäkerhet om den enskildes arbetsprestation m m. Det är därför viktigt att det finns en tydlighet i regelverket som visa var gränserna för arbetsgivarens och försäkringskassans ansvar går. För att underlätta inträdet på arbetsplatsen kan det ibland vara bättre att vara generös med bidrag från försäkringskassans sida.

Etablera samarbete med andra aktörer

Vi har som organisation inget organiserat samarbete med någon aktör som är specifikt inriktat på funktionshinder. Våra naturliga samarbetspartners är de fackliga organisationer med vilka vi tecknar kollektivavtal eller deras huvudorganisationer. Vi tror att det är viktigare att samarbetet med företrädare för funktionshindrade sker på företagsnivå och att goda exempel kan användas i påverkan av andra näringsidkare på orten eller i branschen .

Idégruppens förslag

En del av förslagen är mer realistiska än andra för att minska utanförskapet. De viktigaste är de fem fokusområden, som ni presenterat;

- Coaching leder till anställning
- Påvisbar kompetens är en inträdesbiljett,
- Fler aktörer leder till utveckling och jobb
- Lyft fram frågor om funktionshinder och arbete på samhällsarenan
- Fokus på individen i myndigheters struktur och arbets sätt

Dessa är tydliga markeringar. Många fler av Almegas medlemsföretag, utöver Samhall, skulle kunna medverka till en minskning av utanförskapet för funktionshindrade. Våra utbildningsföretag kan arbeta med kompetensutveckling och dokumentera den kunskap som finns. Våra friskvårdsföretag kan medverka till att i den utsträckning som är möjlig stärka de funktionshindrades fysiska förutsättningar. Bemanningföretagen kan arbeta med att hitta arbetsuppgifter som är anpassade till de handikapp som den anställde resurspersonen har. Våra vårdföretag kan medverka i såväl behandling som rehabilitering. En del av förslagen är vidare redan genomförda genom t ex Prevent.

Ett av förslagen är att parterna ska skapa en webportal där man samlar relevant information. Redan idag finns www.arbetsmiljoupplysningen.se som bland annat har flera artiklar om funktionshinder.

De flesta förslagen i idéskriften är frågor som ligger utanför AlmeGas kompetensområde varför vi inte har möjlighet att kommentera dessa.

Att praktiskt genomföra

Våra förslag på hur man kan minska utanförskapet kan lösas genom att ansvariga politiska organisationer och myndigheter vågar tänka nytt och är beredda att konkurrensutsätta en del av sin verksamhet.

Bemanningsföretagen, Henrik Bäckström

Bemanningsföretagen arbetar aktivt för att ändra synen på jobben inom bemanningsbranschen. Bemanningsföretag kan vara en väg ut för många personer med funktionsnedsättning att komma in på arbetsmarknaden.

Bemanningsföretagen ingår i ett projekt som leds av Reumatikerförbundet. I projektet ämnar man att hitta vägar och se möjligheter till om bland annat bemanningsföretag är en väg ut för personer med reumatisk sjukdom eller annat rörelsehinder. Genom att fler aktörer finns på marknaden och arbetar med arbetsmatchning kan mångfalden på arbetsmarknaden också öka.

Generellt kan sägas att bemanningsföretag är en ny väg att använda för att få ut personer med funktionsnedsättning i arbetslivet. Man får möjlighet att testa olika arbetsuppgifter och får uppdrag hos olika arbetsgivare. Personer som har en anställning i ett bemanningsföretag är lika mycket värd som en anställning i något annat företag. Man har trygghet, avtal och bra villkor med garantilön.

Henrik Beckström ser att det finns många möjligheter som kan utvecklas mellan bemanningsföretagen och andra aktörer för att underlätta för personer med funktionsnedsättning att komma in i arbetslivet.

Företagarna, Anders Åberg, Gitte Leger

Företagarna uppfattar frågan om möjligheten för personer med funktionsnedsättning att komma in på arbetsmarknaden som mycket angelägen. Man är övertygad om att arbetsgivare är öppna och benägna för att anställa personer som eventuellt har någon funktionsnedsättning. Men det finns en osäkerhet för små företag att anställa personer som har funktionsnedsättning. Ekonomiska incitament behövs från statligt håll och ökad kunskap om hur olika lagar och regler skall hanteras. Företagarnas medlemsföretag är övervägande företag med få antal anställda.

Svenskt näringsliv, Farbod Rezania

Svenskt näringsliv ser inte frågan om personer med funktionsnedsättning som en isolerad fråga. Snarare ser man likheter och styrka med att se hela integrationen som en sakfråga. Det stora problemet har man identifierat att vara att arbetsgivare inte kommer i kontakt med personer som har funktionsnedsättning.

Svenskt näringsliv är övertygade om att om de rätta incitamenten och verktygen för personer som söker jobb och arbetsgivare ges ökar det möjligheterna för personer med funktionsnedsättning att komma ut i arbetslivet.

Vad vill Svenskt Näringsliv?

De ekonomiska drivkrafterna till arbete och företagande måste stärkas för alla människor. Det måste bli enklare för företag att anställa nya medarbetare. För att fler människor ska kunna ha ett riktigt arbete, behöver Sverige nya och växande företag som kan ge fler nya jobb.

Hur ser det ut idag?

Arbetsmarknaden har genomgått stora förändringar. Gamla strukturer har brutits upp. Informationsteknologin spelar en allt viktigare roll i alla verksamheter. Globaliseringen av ekonomin och teknikutvecklingen har lett till att en del arbetsuppgifter har försvunnit och lämnat plats till nya tjänster och verksamheter. Denna utveckling har hela tiden ställt krav på ny kunskap och högre kompetens. Det är därför mycket viktigt att alla människors kompetens tas till vara på arbetsmarknaden. Funktionshindrade personer ska kunna delta i arbetslivet fullt ut. Detta är viktigt inte bara ur ett individ perspektiv utan också ur ett samhällsperspektiv. Om fler deltar i arbetslivet så ökar den ekonomiska tillväxten som är grunden för en bättre välfärd.

Vad krävs?

En bättre matchning på arbetsmarknaden leder till att fler med funktionshinder kommer i arbete. Många funktionshindrade har god yrkesskicklighet och hög kompetens. Det är dock många gånger så att arbetsförmedlingar och andra berörda myndigheter som tar kontakt med företag och arbetsgivare lyfter fram individens handikapp i stället för kompetens.

Många arbetsgivare känner osäkerhet på detta område. Det finns ett behov av bättre information och kunskap om vilka möjligheter det finns att kompensera det som funktionshindret kan sätta gränser för.

Det krävs också attitydförändringar och mod att tänka nytt. Alla måste få en chans. Olika människor med olika perspektiv kan tillföra nya värden i företaget och förstärker dess konkurrenskraft.

Vad gör Svenskt Näringsliv?

Svenskt Näringsliv verkar för öppenhet, tolerans och mångfald i arbetslivet. Dessa värden är grundläggande för näringslivet i en globaliserad ekonomi.

Svenskt Näringsliv äger också, tillsammans med LO och PTK, Prevent. Prevent som är en Ideell förening inom arbetsmiljöområdet.

Prevents arbetsuppgift är att förmedla kunskap om arbetsmiljöfrågor och utveckla metoder som ett stöd för varje arbetsplats.

TCO, Ingrid Burman, Jessica Mann

TCO arbetar för att inte sätta in grupper av människor i egna isolerade fack. Samtliga individer skall ha samma möjligheter och jämställdhet skall råda.

TCOs grundläggande uppgifter är att tillsammans med medlemsförbunden:

- Organisera och rekrytera professionella och välutbildade människor i arbetslivet.
- Slå vakt om medlemsgruppernas behov och intressen i samhällsdebatten och de politiska besluten.
- Värna de fackliga fri- och rättigheterna.
- Företräda medlemsförbunden i det internationella fackliga arbetet.

TCO är en centralorganisation och handhar myndighetskontakter och opinionsbildning i syfte att bevaka och påverka beslutsfattare utifrån förbundsmedlemmarnas intressen. Medlemsförbunden arbetar direkt med kunskapshöjande insatser inom sina förbund, till exempel utbildning av fackliga företrädare, ombudsmän, skyddsombud etcetera.

TCO ser att när det gäller möjligheten för personer med funktionsnedsättning att komma in på arbetsmarknaden finns lagarna men inte verktygen. Trygghetssystemen måste anpassas och utvecklas. Den andra delen är attityderna och kunskapen, som kräver både information och utbildning.

TCO tar redan idag initiativ till samarbeten för att underlätta för personer att kunna vara delaktiga i samhällslivet. Bland annat pågår ett samarbete med HSO, SVT, Handisam om att ta fram en skrift ”ord som taggar”, ett material om vilka ord och hur ord kan användas och i vilka sammanhang, skriften vänder sig i första hand till journalister. Det är ett steg i arbetet med att ändra attityden i samhället.

Idag finns inget strukturerat partsammansatt arbete med frågor kring funktionshinder. TCO skulle se det som positivt om en partsammansatt grupp tillsattes, det vore önskvärt att Samhall tog initiativ till en sådan.

SACO, Ossian Wennström

Saco är en facklig centralorganisation som består av 24 självständiga fackförbund och yrkesförbund. De närmare 600 000 förbundsmedlemmarna är studenter, forskare, egenföretagare eller anställda akademiker. Saco arbetar i relativt ringa utsträckning med frågan om att just få ut personer med funktionsnedsättning i arbetslivet, men arbetar med arbetsmarknadsfrågor och utbildningsfrågor som är viktiga för såväl funktionshindrade som andra. Ett antal Saco-förbund organiserar medlemmar inom exempelvis utbildningsväsendet, arbetsförmedlingen, rehabilitering och vård, för dessa är professionsfrågorna en naturlig del av verksamheten. Detta gör dem till naturliga samtalspartners och kunskapskällor när det gäller i många relevanta sakfrågor.

Saco konstaterar att ”stora grupper står utanför arbetsmarknaden, befolkningens genomsnittsålder blir allt högre och försörjningsbördan för dem som arbetar tilltar. Att långsiktigt trygga välfärden ställer en lång rad krav på arbetsmarknaden. Viktigt är därför att se till att den som vill och kan får möjlighet att arbeta.

Arbetsförmedlingen har en viktig funktion. Förmedlingens mest centrala uppgift är att underlätta matchningen mellan sökande och vakanser. För att klara detta krävs bl.a. kunskaper om arbetsgivarnas rekryteringsbehov och de arbetssökandes utbildningar, yrken och erfarenheter. Detta förutsätter i sin tur att förmedlingen är duktig på att möta och hålla kontakt med både sökande och arbetsgivare.

Förmedlingen bör arbeta med metoder som främjar kunskapsuppbyggnad, exempelvis genom arbetsdelning och specialisering. Detta förutsätter att förmedlingen tidigt klarar av att identifiera dem som riskerar en längre arbetslöshet. Det personliga mötet är en viktig del av detta.

Övergången mellan studier och arbetsmarknad fungerar idag inte tillräckligt effektivt. Många nyblivna akademiker får vänta för länge innan de får sitt första arbete.”

Saco har undersökt hur högskolor och universitet arbetar för att underlätta studenternas lärosätes- och utbildningsval (*”Råd och dåd för studenterna? – en intervjustudie om arbetslivsinriktade och studierådgivande verksamhet vid 18 lärosäten i Sverige, Johanna Diehl, januari 2006*). För att kunna göra bra val krävs god och riklig information. Det omfattar bland annat studierådgivande verksamhet med information om arbetsmarknadsprognoser, utbildningskvalitet och fördjupade kunskaper om arbetsmarknad och arbetsliv. I studien har även stödåtgärder för funktionshindrade undersökts. Det konstateras att flertalet lärosäten har inrättat olika typer av Språkstugor och Språkverkstäder. Studiestödjande verksamhet är även tolkar, särskilda läromedel med mera. Antalet medarbetare som är knutna till Språkstugorna och Språkverkstäderna är relativt få. En slutsats som görs i studien är dock att lärosätena tagit steg i riktningen att främja en breddad rekrytering till den högre utbildningen. Däremot finns en oklar ansvarsfördelning mellan lärosätena och tillsynsmyndighet, till exempel när det gäller ansvaret för uppföljningsstudier avseende studenternas arbetsmarknadsanknytning. Det poängteras att samtliga aktiviteter och verksamheter är på olika sätt viktiga för att underlätta samtliga studenters att ”kliva in” men också att ”kliva ut” från högskolan.

Idégruppens förslag till funktionshindrade och deras företrädare

Från idélistan: *Strukturella förändringar kan börja med att enskilda individer tar makten över sina egna liv. Personer med funktionshinder skildras ofta som offer i media. Det bidrar till negativa attityder och ger en felaktig syn på personer med funktionshinder som arbetskraft. De funktionshindrade själva spelar därför en mycket viktig roll när det handlar om att kräva sina rättigheter som medborgare och motverka den rådande bilden.*

Vi föreslår:

- *att handikapprörelsen agerar mer kraftfullt för att stödja sina medlemmar ur medborgarperspektivet – nämligen att kräva sin rätt till arbete och försörjning;*
- *att handikapprörelsen blir mer aktiv i samhällsdebatten;*
- *att handikapprörelsen tar aktiv roll i konkreta projekt som handlar om kunskapspridning, jobbsökande och coaching;*
- *att handikapprörelsen tydligare driver på för verkställande av den nationella handlingsplanen för handikappolitiken.*

Handikapporganisationernas Samarbetsorgan, Mikael Klein

HSO är en samarbetsorganisation som inte arbetar mot enskilda medlemmar, utan arbetar med direkt påverkansarbete mot politiker, riksdag, regering och myndigheter.

HSO har när det gäller frågan om möjligheten till arbete för personer med funktionsnedsättning arbetat fram styrdokument för sitt påverkansarbete.

HSO arbetar för att förutsättningarna på arbetsmarknaden skall förbättras så att alla som vill och kan arbeta skall ha den möjligheten. Att normer, fördomar och synen på funktionshindrade som arbetskraft förändras. Att terminologin och begreppen som används inom arbetsmarknadspolitiken ”reds” ut för att inte skapa förvirring och skapa problem.

Vidare arbetar HSO med att påverka att varje samhällsområde bör utformas så att det fungerar för alla människor. Alla ska kunna ha lika tillgång till samhällets olika instanser, för att utöva våra rättigheter och skyldigheter. Det kan krävas olika insatser som är knutna till förutsättningarna att inneha ett arbete på samma villkor som andra. Därmed arbetar HSO för att tydliggöra olika faktorer som kan ha stor inverkan på tillgänglighet till arbete. HSO har identifierat följande områden som de verkar för: Vägledning, utbildning, arbetsplatsens tillgänglighet, resor till och från arbetet, hjälpmedel, habilitering, rehabilitering och friskvård. Med den inkluderande utgångspunkten om mainstreaming, arbetar HSO med utgångspunkten att *varje område som är av betydelse för en människas möjlighet att få och inneha ett arbete, även ska omfatta personer med funktionshinder.*

Att åstadkomma ett perspektivskifte i arbetsmarknadspolitiken, så att personer med funktionshinder ska ses som en resurs på arbetsmarknaden, krävs insatsområden. För att uppnå strategins mål, är handikappförbundens intressepolitiska arbete inriktat på att identifiera och undanröja de hinder som idag finns för full delaktighet på arbetsmarknaden. För att säkerställa detta arbete, definieras insatsområden som idag ses som strategiskt viktiga att fokusera på. 1. Översyn av lagstiftningen, 2. Regeringens ambitioner, 3. Fungerande samordning mellan myndigheterna, 4. Fler jobb måste skapas, 5. Fungerande rehabilitering, 6. Utbildningens nyckelroll och 7. Attitydförändring – personer med funktionshinder som resurs. I takt med fördjupade kunskaper och omvärldsförändringar, kan insatsområdena komma att definieras om.

Idégruppens förslag till Samhall

Idégruppens förslag till Samhall

Från idélistan: Samhall har i uppdrag att skapa utveckling genom arbete för personer med funktionshinder. Samhall bör också tydligare dela med sig av kunskaper och erfarenheter. Samhalls kompetens kan därmed tas tillvara som en reell utvecklingsresurs för tillgänglighetsfrågor i arbetslivet samtidigt som Samhall aktivt kan medverka till att skapa en tydlig marknad inom området.

Samhall, Lars Lööv

Idégruppens föreslår:

- att Samhall tar plats som en aktiv part för utveckling av personer med funktionshinder i arbetslivet;

Samhall arrangerar minst två seminarier om året, vara ett i samband med årsstämman, med teman som tar sin utgångspunkt i delaktighet genom arbete för människor med funktionsnedsättning. Dessutom deltar Samhall på olika sätt i andras arrangemang i frågan. Samhall har också under det senaste året synliggjort frågan genom bl.a. debattartiklar.

- att Samhall vid sidan av sitt kärnuppdrag utvecklar olika stöd- och konsultinsatser i syfte att stärka vägarna till arbete för personer med funktionshinder.

Stödinsatserna kan rikta sig till både enskilda personer med funktionshinder och till arbetsgivare;

Sedan 1/1 2007 har Samhall AB ett affärsområde, Arbetsmarknadstjänster, som arbetar med utveckling genom t.ex. arbetsträning för att stärka enskilda individer med funktionsnedsättnings ställning på arbetsmarknaden. Utveckling av nya affärer handlar om att finna vägar för såväl utveckling av individer som av andra arbetsgivare.

- att Samhall blir en aktiv partner i olika lokala och nationella utvecklingsprojekt inom området arbete och funktionshinder;

Inom affärsområdet Arbetsmarknadstjänster ligger även uppgiften att såväl driva som delta som partner i utvecklingsprojekt. Målet för 2008 är att delta i eller driva minst 5 projekt.

- att Samhall aktivt samverkar med kommunerna och deras dagliga verksamhet för att stärka vägarna till arbete för personer med svårare funktionshinder;

I den frågan har Samhall inte utvecklat några nya eller andra kanaler än de som redan kan vara etablerade ute i landet. Samhall kan idag se fler områden där samverkan med kommunerna skulle kunna utvecklas ytterligare.

- att Samhall genom konsultinsatser, samverkan och gemensamma projekt stöttar utvecklingen av sociala företag, särskilt vad gäller den affärsmässiga kompetensen;

Under året har flera kontakter med representanter för sociala företag tagits. Ett av de utvecklingsprojekt som Samhall hoppas kunna starta under 2008 handlar om just de frågor som Idégruppen belyser.

- att Samhall utvecklar program och metoder för att stödja anställda att starta egna företag som ett komplement till insatserna för att verka för att anställda övergår till anställningar hos andra arbetsgivare;

Samhall har under 2007 inte utvecklat några nya program eller modeller för start av eget företag. Det finns dock med i diskussioner om utveckling av verksamheten. Det finns också med som en del av diskussionen om socialt företagande.

- att Samhall utvecklar en coach-modell för att kunna erbjuda ett kontinuerligt stöd till anställda som övergår till anställningar hos andra arbetsgivare eller som startar eget företag;

Samhall har i dialog med bl.a. Spinalis försökt hitta en ny modell för att arbeta med Coachning. Det ingår också som en del i diskussioner om affärssamarbete i modeller för att öka delaktigheten för främst personer med funktionsnedsättning.

• att Samhall årligen delar ut pris för "Bästa initiativ för att öppna arbetsplatsen för funktionshindrade". Den nuvarande idégruppen fungerar som jury; Priset kommer att delas ut för första gången under 2008

• att Samhall om ett år återrapporterar hur idégruppens förslag har tagits emot av berörda aktörer.

Det sker i samband med redovisningen av denna rapport på ett seminarium i Näringslivets hus den 24/1 2008'

BILAGA 1.

Inbjudningsbrev, frågor och sändlista

Vilka åtgärder har gjorts och kan göras för att öppna arbetsplatser för personer med funktionsnedsättning?

Samhall tog i april 2006 initiativ till den så kallade Idégruppen. Syftet med denna var att ge ett antal oberoende samhällsengagerade personer en möjlighet att ta fram och presentera förslag på hur arbetsgivare, fack, politiker och myndigheter kan arbeta aktivt för att öka de funktionshindrades möjligheter på den svenska arbetsmarknaden.

I Idégruppens slutrapport har de identifierat fem fokusområden som särskilt viktiga för att öppna arbetsmarknaden för personer med funktionshinder. Därefter presenterar rapporten ett antal förslag, med adress till dem som har en möjlighet att åstadkomma förändringar. En av dessa var Arbetsmarknadsdepartementet.

Vid presentationen av Idégruppens förslagslista beslutades att listan skulle följas upp efter ett år. Det är med anledning av detta som vi önskar få en dialog med Er. Inför uppföljningsseminariet som kommer att hållas i november 2007 önskar vi samla in erfarenheter om hur Ni agerat och agerar och vilka möjligheter, tankar och visioner Ni har för att sänka trösklarna för personer med funktionshinder till att komma ut i arbete. Bifogat finns Idégruppens förslag till åtgärder och exempel på frågor som vi önskar diskutera med Er.

Utredningsinstitutet HANDU har fått i uppdrag att genomföra uppföljningen. Det är Irene J. Westerlund från HANDU som kommer att ta kontakt med Er för en intervju alternativt diskutera hur Ni vill redogöra för Era insatser. Uppdraget är att samla erfarenheter från arbetsgivarparter, fackliga organisationer, politiker, myndigheter och handikapprörelsen.

Uppföljningen om vad olika aktörer har gjort eller planerar att göra för att öka möjligheten för personer med funktionshinder att komma in på arbetsmarknaden kommer att redovisas på uppföljningsseminariet. Samhall kommer utifrån uppföljningsrapporten från HANDU presentera utvecklingen på området vid seminariet i november. Några parter kommer att bli speciellt inbjudna att medverka. En eventuell medverkan från Er kommer naturligtvis att samordnas i detalj med Er.

Samhall ser det som viktigt att diskussionen om möjligheten till delaktighet i samhällslivet och jämlikhet i levnadsvillkor för människor med funktionshinder genom arbete hålls levande och utvecklas mellan samtliga parter som har ansvar och möjlighet att åstadkomma förändringar.

Om Ni har frågor eller funderingar är Ni välkomna att kontakta undertecknad från Samhall, 08-553 411 00, e-post: lars.loow@samhall.se. Frågor angående intervjun, kontakta Irene J. Westerlund på HANDU, 0708-104828, e-post: irwe@handu.se.

Vänliga hälsningar
Utvecklingsdirektör

Exempel på frågor som vi önskar diskutera med Er.

OM det för Er del passar bättre att få svara på frågorna skriftligt går det alldeles utmärkt!

Vi önskar dock att få ha möjligheten att kunna få korrespondera/kommunicera med Er för eventuella kompletteringar. Ni kommer att bli kontaktad av Irene J. Westerlund för att komma överens om hur Er medverkan i kartläggningen bäst kan ske.

- ✓ **Vilka åtgärder har Ni varit med och skapat för att underlätta tillträdet till arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning?**
- ✓ **Vilka åtgärder planerar Ni att genomföra för att underlätta för personer med funktionsnedsättning att komma in på arbetsmarkanden?**
- ✓ **Finns det åtgärder som måste åtgärdas av andra aktörer innan Ni kan genomföra förändringar, aktiviteter eller åtgärder som underlättar för personer med funktionsnedsättning att komma in på arbetsmarknaden?**
- ✓ **Ser Ni att det finns möjligheter att etablera ett gemensamt samarbete mellan någon eller några aktörer för att öka förutsättningarna för personer med funktionsnedsättning att komma ut i arbetslivet? Vilka i så fall och hur kan ett sådant samarbete utformas? Om Ni redan har samarbete med någon eller några aktörer vilka är det och hur är det samarbetet utformat?**

I Idégruppens förslag finns både konkreta åtgärder som kan genomföras redan idag medan andra förslag är idéer som kan tas i beaktande. Idélistan skall ses som ett underlag för kreativa diskussioner och som ett dokument att kunna samlas kring för alla parter som på ett eller annat sätt kan påverka förutsättningarna för personer med funktionsnedsättning att komma ut i arbete.

- ✓ **I Idélistan finns markerade förslag. Vi är intresserade av att höra om Ni uppfattar**
 - **att åtgärdsförslagen är realistiska att genomföra?**
 - **hur kan man praktiskt genomföra förslagen?**
 - **vilka insatser krävs för att förslagen skall bli genomförbara?****eller**
 - **om det redan har gjorts, hur har det genomförts?**
 - **om det eventuellt finns planer på att genomföra något av förslagen, hur planerar man att göra det och när?**

Sänd- och kontaktlista:

Almega	Jonas Milton
AMS	Lennart Åhlund
Arbetsmarknadsdepartementet (Ej svarat)	Louis Barturen
Arbetsmarknadsutskottet	Catharina Elmsäter-Svärd (m) Luciano Astudillo (s)
Bemanningsföretagen	Henrik Bäckström
Företagarna	Anna-Stina Nordmark Nilsson
Försäkringskassan	Stig Orustfjord
Handikappförbundens samarbetsorgan, HSO	Mikael Klein
Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, IFAU (Ej svarat)	Peter Fredriksson
LO (Ej svarat)	Wanja Lundby-Wedin Sofie Evertsson
Myndigheten för handikappolitisk samordning, Handisam	Ken Gammelgård
SACO	Anna Ekström
Socialdepartementet	Lars Lindberg
Svenskt Näringsliv	Urban Bäckström
Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetslivssektionen (Ej svarat)	Boel Callermo Vivi Jacobson-Libietis
Sveriges Television AB, SVT	Eva Hamilton
TCO	Sture Nordh
Vägverket (tillgänglighet) (Ej svarat)	Andreas Green