

*KUNSKAPSÖVERSIKT*

# Fler vägar in - breddad rekrytering

MÖJLIGHETER, FÖRUTSÄTTNINGAR OCH UTMANINGAR FÖR ATT  
TILLVARATA KOMPETENSEN HOS PERSONER MED  
FUNKTIONSNEDSÄTTNING

## Förord

Kommuner och landsting står inför rekryteringsutmaningar. Sammanlagt behöver en halv miljon nya medarbetare rekryteras inom de närmaste tio åren med nuvarande organisation och arbetssätt. 150 000 av dessa i skola/förskolan, nästan lika många: 144 000 i omsorgen i kommunerna och 90 000 i hälsosjukvården.<sup>1</sup> En viktig strategi är att bredda kompetensförsörjningen och att skapa möjligheter för personer med psykisk eller fysisk funktionsnedsättning att bidra i verksamheternas utveckling.

Arbetsgivarna har stora möjligheter att påverka kompetensförsörjningen genom att förändra och utveckla arbetssätt, organisation och bemanning. Genom att använda kompetensen rätt, kan utbildad personal få mer tid och möjligheter att utföra sitt kärnuppdrag. Kan det i sin tur leda till arbete för de som har en längre väg till arbete utifrån sina svårare förutsättningar att komma in på arbetsmarknaden och få egen försörjning?

Kunskapsöversikten syftar till att ge kunskap och erfarenheter till stöd för er som vill bredda rekryteringen och tillvarata kompetensen hos personer med funktionsnedsättning. Kunskapsöversikten vänder sig till chefer med verksamhets- och kompetensförsörjningsansvar och annan personal som arbetar med att inkludera personer med funktionsnedsättningar i arbetslivet. SKL menar att en mer inkluderande arbetsgivare är en mer attraktiv arbetsgivare. Hoppas att kunskapsöversikten inspirerar till utvecklingsarbete!

Kunskapsöversikten är författad för Sveriges Kommuner och Landsting av Fil.dr. Sociologi, Daniel Castillo, Förvaltningsakademin, Södertörns Högskola

Stockholm i maj 2016

Caroline Olsson  
*Avdelningen för arbetsgivarpolitik*

## Innehåll

<b>Inledning .....</b>	<b>4</b>
Litteratursökning .....	5
<b>Funktionshinder och funktionsnedsättning som begrepp .....</b>	<b>7</b>
International Classification of Functioning, Disability and Health .....	8
Arbetsförmedlingens definitioner .....	8
<b>Svensk och internationell forskning kring funktionsnedsättningar och arbetsliv .....</b>	<b>11</b>
Aktiveringspolitik och arbetsmarknadssituation .....	11
Effekter av arbetsmarknadsutbildning för personer med funktionsnedsättningar .....	13
Arbetsgivarnas och arbetsplatsens betydelse för arbetslivsintegration .....	15
Supported Employment som arbetsmarknadsmodell för personer med funktionsnedsättningar .....	17
<b>Utvärderingar, projektrapporter och dokumentation från satsningar på att öka andelen anställda med funktionsnedsättningar i arbetslivet .....</b>	<b>19</b>
Att sänka trösklarna till arbetsmarknaden .....	19
Olika modeller, olika logiker .....	20
Strukturella utmaningar: Samverkan, långsiktighet och tydliga roller .....	21
Från individuellt fokus till arbetsgivarnas behov av kompetens .....	23
Ytterligare utmaningar: Attityder, synsätt och värderingar .....	24
Kommunernas kostnader för stödinsatser till psykiskt funktionsnedsatta .....	26
Handikappförbunden vägleder: Tre underlag med råd till arbetsökande, arbetsgivare och arbetscoacher .....	26
<b>Sammanfattning och reflektioner .....</b>	<b>28</b>
<b>Litteratur .....</b>	<b>32</b>

# Inledning

Nätverket ”Vidgad arbetsmarknad - breddad kompetensförsörjning” har initierats av Sveriges Kommuner och Landsting (SKL). Nätverket skall fungera som en grund för erfarenhetsutbyte och idéutveckling när det gäller att öka sysselsättningen i kommuner för personer med funktionsnedsättningar som medför nedsatt arbetsförmåga. I detta sammanhang anger SKL att det beräknade rekryteringsbehovet av personal i välfärdssektorn de närmaste tio åren är ca en halv miljon nya arbetstillfällen. I nätverket ingår sex kommuner, utöver SKL; Eskilstuna, Göteborg, Karlskoga, Skövde, Stockholm och Örebro.

Ett av syftena med det av SKL organiserade nätverket ”Vidgad arbetsmarknad” är just att utreda möjligheterna att vidga arbetsmarknaden och bredda kompetensförsörjningen genom att skapa förutsättningar för att anställa personer med funktionsnedsättningar med nedsatt arbetsförmåga i välfärdens organisationer. På detta sätt är förhoppningen att både säkra en del av kompetensförsörjningen i framtiden och samtidigt minska långtidsarbetslösheten i gruppen med funktionsnedsättningar.

Förvaltningsakademien vid Södertörns högskola engagerades under 2015 för att dels sammanställa en kunskapsöversikt på området funktionsnedsättningar och arbetsmarknadsintegration, dels genomföra en empirisk studie av nätverkets praktiska arbete med att öka andelen personer med funktionsnedsättning i arbetslivet. Ett viktigt steg för att skapa förutsättningar att vidga arbetsmarknaden är således att beskriva det aktuella kunskapsläget. Detta är också syftet med kunskapsöversikten. Projektets andra del har som syfte att identifiera och belysa de förutsättningar, möjligheter och hinder som kommuner kan komma att möta när de arbetar för en vidgad arbetsmarknad. I denna rapport presenteras kunskapsöversikten.<sup>1</sup>

Kunskapsöversikten syftar till att sammanställa kunskap från studier som problematiserar politiska, teoretiska och yrkesspecifika utgångspunkter och erfarenheter som kan fungera som ett stöd för verksamma inom området, t ex vid rekrytering och utformning av lämpliga tjänster för personer med funktionsnedsättningar. Målgruppen är således chefer med verksamhets- och

---

<sup>1</sup> Ett stort tack till fil. dr. Ida Seing, Linköpings universitet; fil. dr. Johanna Gustafsson, Örebro universitet samt Mikael Klein, chef intressepolitik, Handikappförbunden för råd, litteraturtips och kommentarer under arbetet med kunskapsöversikten.

kompetensförsörjningsansvar och annan personal som arbetar med att inkludera personer med funktionsnedsättningar i arbetslivet. Det huvudsakliga materialet utgörs dels av samhällsvetenskapliga och forskningsbaserade studier, dels av studier i form av offentliga utvärderingar och rapporter på både central, regional och lokal nivå. Dokumentation kring arbetsmarknadsprojekt som genomförts i kommuner och landsting de senaste åren är således högst relevant i denna översikt. En annan viktig del av kunskapsöversikten skall beskriva förekomsten och betydelsen av samordning mellan olika aktörer på arbetsmarknadsområdet.

Innan den huvudsakliga kunskapsöversikten introduceras följer en kort presentation av de sökmetoder som använts vid insamlingen av litteratur, artiklar och rapporter. Efterföljande avsnitt beskriver och diskuterar begreppen funktionshinder och funktionsnedsättning utifrån såväl ett teoretiskt som praktiskt perspektiv. Den andra delen presenterar huvuddragen i den forskning som studerat olika aspekter av arbetsliv och funktionsnedsättningar. Den tredje delen beskriver de nationella, regionala och lokala projekt och satsningar som skett på området. Här är det primärt olika kommunala satsningar som presenteras och de erfarenheter de erhållit utifrån de utvärderingar som skett när projekten avslutats. Översikten avslutas med en sammanfattning av kunskapsöversiktens viktigaste lärdomar.

## Litteratursökning

Litteratursökningen har haft två utgångspunkter. En sådan har varit att skapa en bild av de vetenskapliga publikationer som berör funktionsnedsatta och deras situation i arbetslivet främst utifrån en svensk horisont. Dock har en del nedslag gjorts när det gäller internationell forskning som berör området. En annan utgångspunkt har varit studier i form av utvärderingar, granskningar och andra typer av rapporter genomförda av olika offentliga organisationer. Kommuner och landsting ansvarar för en betydande del av detta material. Översikten innehåller även rapporter utförda av ideella organisationer med intressen inom handikappområdet.

Kunskapsöversikten har inga ambitioner att vara heltäckande. Snarare har målet varit att skapa en användbar översiktsbild över dagens kunskapsläge när det gäller funktionsnedsatta, arbetsliv och projekt som syftar till att öka andelen funktionsnedsatta i arbetslivet. Medicinsk forskning kring funktionsnedsättning har utelämnats då utgångspunkten för kunskapsöversikten är samhällsvetenskaplig.

Ett flertal olika sökbegrepp har använts vid insamlingen av litteratur och rapporter som behandlar funktionsnedsatta och arbetslivet. Vid sökning har följande sökord använts: ”funktionshinder”, ”funktionsnedsättning”, ”handikapp” samt på engelska ”disability” och ”handicap”. Sökorden har också kombinerats med begrepp som ”arbete”, ”arbetsliv”, ”arbetsmarknad”, ”rehabilitering”, ”arbetslivsinriktad rehabilitering” och ”arbetsförmåga”. Dessa sökord motsvaras på engelska av ”work/labour/labor”, ”working life”, ”labour/labor market”, ”rehabilitation”, ”vocational rehabilitation” och ”workability”. Sökningarna har främst utförts i Google, Google Scholar samt Diva, och skedde under oktober 2015<sup>2</sup>. Ambitionen har framförallt varit att koncentrera urvalet av litteratur och rapporter till den senaste tioårsperioden, det vill säga från 2005 och framåt. Vissa sökord visade sig dock inte generera träffar på nyutkommen litteratur, vilket särskilt gäller ”handikapp” och

---

<sup>2</sup> Google Scholar är en Googles söktjänst för forskningspublikationer. Diva är en gemensam söktjänst för forskningspublikationer och studentuppsatser producerade vid 40 lärosäten och forskningsinstitutioner.

”handicap” eftersom begreppen inte längre används i samma utsträckning som tidigare.

Utöver sökningar i ovan nämnda sökmotorer har de senare volymerna av de mest relevanta tidskrifterna på området sökts igenom. Urvalet av dessa har gjorts mot bakgrund av vad som framkommit i andra översiktsartiklar som behandlar forskning om insatser för att förbättra arbetsmarknadssituationen för personer med funktionsnedsättning, exempelvis Tripney et al (2013). Enligt dessa författares bedömning publiceras den viktigaste arbetsinriktade forskningen främst i sex olika tidskrifter; International Journal of Disability Management, ALTER - European Journal of Disability Research, International Journal of Disability, Community & Rehabilitation, International Journal of Disability, Development and Education, Review of Disability Studies: An International Journal samt Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation (Tripney et al. 2013:16). Andra tidskrifter på området som bedömts vara relevanta är Disability & Society, Disability and Rehabilitation, Journal of Occupational Rehabilitation och Scandinavian Journal of Disability Research. Det kan dock vara på sin plats att nämna att flertalet av dessa tidskrifter presenterar ett mer eller mindre medicinskt perspektiv på forskningsområdet då det är vanligt att artiklarna författas av arbetsterapeuter, läkare, sjukgymnaster och psykologer.

Utöver de litteratursökningar som genomförts enligt ovan har även källförteckningar i det material som påträffats gått igenom. Detta har kompletterat bilden av de studier och rapporter som författats på området. För att ytterligare minska risken att sökningarna missat väsentliga delar av relevant litteratur har dessutom kollegor väl insatta på forskningsområdet vidtalats. Dessa har kunnat visa vilka tendenser och projekt som är mest aktuella, både i Sverige och internationellt. En företrädare för Handikappförbunden har dessutom rådfrågats när det gäller aktuella studier och rapporter om funktionsnedsattas situation i arbetslivet.

# Funktionshinder och funktionsnedsättning som begrepp

Forskningen om funktionsnedsättning och funktionshinder (disability studies) är bred och omfattar medicinska och kliniska studier, teknisk forskning och utveckling samt samhällsvetenskaplig forskning. Definitionen av funktionsnedsättning och funktionshinder har debatterats länge inom både forskning och praktisk verksamhet och har varierat över tid. Tidigare betraktades de två begreppen som synonymer men är idag åtskilda. Enligt Socialstyrelsens definition betecknar begreppet funktionsnedsättning en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga, medan funktionshinder definieras som den begränsning en funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen (Socialstyrelsen 2016, jfr Gustafsson 2014). Enligt forskaren Johanna Gustafsson kan forskningen om funktionshinder delas in i fyra olika teoretiska perspektiv (Gustafsson 2014:25; jfr Gustafsson 2004). Ett perspektiv, det så kallade individuellt essentialistiska perspektivet bygger på en medicinsk förståelse av funktionshinder. Förklaringsfaktorerna inom detta perspektiv utgår från människors kroppar där skador eller sjukdomar ses som grunden till funktionshindret. Gustafsson betonar att detta synsätt vanligtvis ligger till grund för bedömningar av arbetsförmåga som görs vid till exempel Arbetsförmedlingen (Gustafsson 2014:25). För att återställa arbetsförmågan nyttjas professionell yrkesutövning eftersom vård och rehabilitering ses som huvudreceptet för att få människor i arbete igen (Michailakis 2003).

Ett annat perspektiv började formuleras under 1960-talet som en protest mot synsättet att det är individer som är funktionshindrade av sina åkommor. Det som brukar kallas ”den sociala modellen” bytte riktning på orsaksförhållandet som upprätthölls av den medicinska modellen och betonade istället att det är socialt konstruerade hinder (till exempel arbetsmiljöns och arbetsplatsernas utformning, transportsystem och attityder) som skapar funktionshinder för människor med tillskrivna och/eller uppfattade funktionsnedsättningar (Barnes och Mercer 1997). Perspektivet är således starkt kritiskt till tidigare studier som

uppfattat funktionshinder som en ”personlig tragedi” snarare än socialt förtryck (Ibid.).

Det tredje perspektivet som nämns av Gustafsson är det konstruktionistiska synsättet, där språkets och kommunikationens betydelse betonas för den sociala och kulturella konstruktionen av funktionshinder (Gustafsson 2014:25). I det fjärde perspektivet, det relativa interaktionistiska, ligger fokus vid funktionshinder som något relativt och som beroende av både individ och miljö (Ibid. s. 26). Utöver dessa fyra perspektiv nämner även Gustafsson den systemteoretiska ansatsen och det kritiskt realistiska perspektivet, dock utlämnas en närmare beskrivning av dessa då de befinner sig lite i periferin när det gäller forskningen om funktionshinder samtidigt som de förutsätter en omfattande teoretisk genomgång för att kunna sättas in i sammanhanget.

Sammanfattningsvis har definitionen av funktionsnedsättning och funktionshinder de senaste 30-40 åren rört sig från ett individuellt perspektiv, där funktionsnedsättningen helt enkelt setts som ett medicinskt tillstånd, till ett socialt och strukturellt perspektiv, där individer betraktas som förhindrade av samhället snarare än deras egna kroppar (Tripney et al. 2013:2).

Andra aktörer utanför forskningsvärlden arbetar givetvis också med definitioner av funktionsnedsättning och funktionshinder, och ofta har dessa aktörers definitioner i högre utsträckning en praktisk betydelse för människor med funktionsnedsättningar.

## International Classification of Functioning, Disability and Health

Ett viktigt försök att bringa klarhet i termen funktionsnedsättning utgörs av Världshälsoorganisationens (WHO) ambition att utveckla en gemensam internationell klassificering av hälsa och funktionsnedsättning, benämnt ”International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)” (WHO 2002). Detta arbete bygger på det fjärde, relativa interaktionistiska, synsättet som presenterades ovan. Den första versionen av ICF presenterades 1980 och syftade till att användas inom ett flertal olika sektorer och vara till hjälp för att beskriva förändringar i kroppsliga funktioner, till exempel genom att beskriva vad en person med ett visst hälsotillstånd kan utföra i en standardiserad miljö, men även vad de kan göra i deras normala miljö. Dessa områden klassificeras utifrån kroppsliga, individuella och sociala perspektiv med hjälp av två listor: en lista över kroppsfunktioner och en över aktivitet och deltagande. Termen funktion används inom ICF och betecknar alla kroppsliga funktioner, aktiviteter och deltagande, medan funktionshinder är en övergripande term för begränsningar vad gäller aktivitet och deltagande. ICF tar även fasta på miljörelaterade faktorer som interagerar med dessa olika komponenter.

## Arbetsförmedlingens definitioner

Arbetsförmedlingen är en central aktör inom det svenska välfärdssystemet när det gäller att definiera och bedöma funktionsnedsättningar på området arbetsmarknadspolitik (Gustafsson 2014:35). Arbetsförmedlingen har ansvar för att bedöma arbetssökandes arbetsförmåga<sup>3</sup> och relatera denna förmåga till arbetsmarknadens förväntningar och krav (Ibid.). Det handlar således inte enbart om individuell arbetsförmåga, utan myndigheten bedömer också

---

<sup>3</sup> Tidigare användes begreppet arbetshandikapp istället för arbetsförmåga (work disability byttes mot workability).



anställningsbarheten med hänsyn till kontextuella faktorer som arbetsmiljö, arbetsutbud och sociala normer på arbetsmarknaden (Ståhl och Seing 2014, jfr Jacobsson & Seing 2013, Seing 2011). Det är alltså fullt möjligt att exempelvis Försäkringskassan bedömer att en person har arbetsförmåga, medan Arbetsförmedlingen gör en annan bedömning baserat på arbetsmarknadens krav. Utredningar och bedömningar av funktionshinder och arbetsförmåga vid Arbetsförmedlingen syftar till att avgöra huruvida arbetssökande har rätt till extra arbetsmarknadspolitiska insatser reserverade för personer med ”funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga”. Extra arbetsmarknadspolitiska insatser är till exempel lönebidrag, anställning på Samhall, offentlig skyddad anställning eller SIUS<sup>4</sup>. Processen innebär att individer som bedöms ha ”fysiska, psykiska eller sociala svårigheter” (Ibid.) kodas inom ett särskilt klassificeringssystem för funktionshinder, vanligtvis efter en utredning genomförd av arbetspsykologer, arbetsterapeuter och/eller socionomer på Arbetsförmedlingen (Avdelningen rehabilitering till arbete). Denna kod, som fungerar som en administrativ kategori, utgör sedan grunden för tillsättningen av särskilda stödsatser för personer med olika typer av funktionshinder som begränsar deras arbetsförmåga (Seing 2011:26, jft Holmqvist, Maravelias och Skålen 2012). Enligt Arbetsförmedlingens grundföreskrift AFFS 2015:1 klassificeras funktionshinder enligt nedan:

- 11 Nedsatt funktion i hjärta, kärl eller lungor
- 21 Barndomsdöv och/eller teckenspråkig
- 22 Hörselskada<sup>33</sup> Synnedsättning
- 43 Nedsatt eller begränsad rörelseförmåga
- 51 Övriga somatiskt relaterade funktionsnedsättningar
- 61 Psykisk funktionsnedsättning
- 71 Generellt nedsatt inlärningsförmåga
- 82 Missbruks- eller beroendeproblematik
- 91 Allergi eller överkänslighet
- 92 Specifik kognitiv funktionsnedsättning

Fram till februari 2015 existerade istället för kod 82, en kod 81 för socialmedicinskt funktionshinder, en kategori för personer med ”socialt belastade omständigheter” som, till exempel, kriminell bakgrund och missbruk. Enligt forskningen har den socialmedicinska koden blivit en slags restkategori för personer som av olika anledningar inte lever upp till kraven på social kompetens, flexibilitet och reflexivitet. Studier indikerar att koden har inneburit stora möjligheter till godtyckliga bedömningar av individer som inte ansetts vara anställningsbara (Jacobsson och Seing 2013:18). Socialmedicinskt funktionshinder finns inte med i WHO:s funktionshinderlista, ICF.

Mot bakgrund av ovanstående korta genomgång är det tydligt att det kvarstår otydligheter och skillnader när det gäller att definiera funktionsnedsättning och funktionshinder. Den forskning som finns på området, som vi sett ovan,

---

<sup>4</sup> SIUS innebär Särskilt introduktions- och uppföljningsstöd, vilket är stöd och hjälp inför en ny anställning om en person har nedsatt arbetsförmåga på grund av en funktionsnedsättning.

tenderar att ta sin utgångspunkt i skilda perspektiv på begreppen även om den sociala modellen kanske har störst betydelse idag. Andra viktiga aktörer, som WHO och Arbetsförmedlingen, bidrar också med försök att definiera begreppen. På det hela taget innebär den mångfald av definitioner och begreppsliga bedömningar att det är vanskligt att värdera och jämföra de forskningsstudier och utredningar som existerar idag (Tripney et al. 2013).

# Svensk och internationell forskning kring funktionsnedsättningar och arbetsliv

I det följande avsnittet presenteras forskning om funktionshinder och arbetsliv som bedömts som mest relevant för att ge en överskådlig bild av området. Huvudsakligen är det svensk forskning som tas upp till diskussion, men även internationella studier beskrivs där så krävs i syfte att skapa en bredare eller djupare förståelse för forskningsområdet.

## Aktiveringspolitik och arbetsmarknadssituation

Situationen för personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden i ett globalt perspektiv behandlas i en rapport av Anders Bergeskog vid Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU)<sup>5</sup> (Bergeskog 2001). I studien jämförs 21 OECD-länder med avseende på arbetskraftsdeltagande och sysselsättningsgraden för personer med funktionsnedsättning. Resultatet av studien visar att arbetskraftsdeltagande och sysselsättningsgraden för personer med funktionsnedsättning är 60 procent av motsvarande för personer utan funktionsnedsättning. Studien visar att länder som Frankrike, Nya Zeeland, Sverige och Tyskland ligger över genomsnittet när det gäller integrationen av personer med funktionsnedsättningar på arbetsmarknaden. Bland länder med låg grad av integration finner vi Grekland, Irland, Polen och Spanien. Bergeskog påtalar dock att arbetsdeltagandet i Norge, Sverige och Österrike till betydande del utgörs av deltagare i arbetsmarknadspolitiska program (Bergeskog 2001:32). På senare år har de flesta länderna i undersökningen utvecklat politiken mot ökad arbetsmarknadsintegration för personer med funktionsnedsättning, där målsättningen har varit att öka andelen förvärvsarbetande för att på så sätt minska bidragsberoendet.

---

<sup>5</sup> I denna kunskapsöversikt har rapporter från IFAU kategoriserats som forskning.

Den ökande arbetsintegrationen för personer med funktionsnedsättning som beskrivs av Bergeskog går sannolikt hand i hand med den tendens som har observerats de senaste 20-30 åren där arbetsmarknadspolitiken rört sig från en tydlig välfärdsinriktning till vad som i litteraturen kallas "work fare states" (jfr Jessop 2002). En viktig faktor i denna utveckling har varit att flytta ansvaret för arbetslösheten. Från att ha varit en central fråga för välfärdsstaten, har arbetslöshet som fenomen istället blivit den arbetslösa individens ansvar (McDonald & Marston 2005).

Denna tendens är tydlig i de flesta europeiska länder i dag och kan ses som en del av en allmän reform som brukar benämnas som "active labour market policies" (ALMP). Statliga åtgärder har därför, som McDonald & Marston (2005) uttrycker det: "förskjutits från ett fokus på att hantera efterfrågan på arbete genom skapandet av arbetstillfällen till att istället koncentrera åtgärder till utbudssidan", vilket i praktiken inneburit en ökad ambition att aktivera arbetslösa personer. Detta skifte i arbetsmarknadspolitiken har medfört en större press på att arbetslösa skall arbeta i utbyte mot välfärd (Ochel 2005). Intentionen med denna nya politik har varit att anpassa, rusta och förbereda individer för arbetsmarknadens krav. Åtgärdernas mål har varit att skapa individer som är "job-ready" (Sztandar-Sztanderska 2009) genom utbildning, praktikprogram, personlig vägledning (coachning) samt även genom att införa starka sanktioner om de arbetslösa inte följer dessa program (van der Aa & van Berkel 2014: 12).

Trots denna omriktning av arbetsmarknadspolitiken generellt är personer med funktionsnedsättning fortfarande i högre grad arbetslösa i Sverige i jämförelse med befolkningen i allmänhet (Gustafsson, Peralta och Danermark 2014, SOU 2012:31). En förklaring som nämns är att andelen arbeten med enkla arbetsuppgifter med låga krav på utbildning och formell kompetens har minskat kraftigt i arbetslivet (.). Samtidigt har kraven på flexibilitet, eget ansvar och arbetstempo ökat i arbetslivet (Allvin et al. 2006). Ytterligare strukturella faktorer är nedgångar i den allmänna sysselsättningsgraden och konjunkturen som påverkar denna grupp i högre grad än befolkningen i allmänhet (Lövgren och Hamreby 2011:95, jfr Taanila et al. 2005). Det är också viktigt att betona att det inte enbart är formell kompetens och utbildning som blivit allt viktigare, det handlar även om personliga egenskaper. Kraven på social förmåga och kompetens har förstärkts och att vara kommunikativ och entreprenöriellt lagd premieras (Jacobsson och Seing 2013). Totalt sett skulle då arbetslivets nya förutsättningar innebära att gruppen med funktionsnedsättningar blivit särskilt drabbad.

Detta att funktionsnedsatta i högre grad är arbetslösa gäller inte bara i Sverige, utan även internationellt sett (Tripney et al. 2013:2, von Schrader, Malzer och Bruyère 2014). I en översiktsrapport av ett flertal forskare (Tripney et al. 2013) anges ett antal internationella studier som pekar på att när personer med funktionsnedsättningar arbetar har de generellt sett längre arbetstider, lägre inkomster, sämre karriärvägar och arbetar i högre utsträckning i den informella ekonomin samtidigt som de är utsatta för en större risk att bli av med sitt arbete (jfr Coleridge 2005; Contreras, Ruiz-Tagle, Garces och Azocar 2006; Houtenville, Stapleton, Weathers och Burkhauser 2009; Mete 2008; Mitra 2008; Mitra et al. 2013; Mitra och Sambamoorthi 2006; Mizunoya och Mitra, 2012; Roulstone 2012; Roulstone, Gradwell, Price och Child 2003). Kvinnor med funktionsnedsättningar har också sämre förutsättningar på arbetsmarknaden än män (Tripney et al. 2013, jfr Emmett 2006; Mitra och Sambamoorthi 2006; Mitra et al. 2013).

Gruppen med funktionsnedsättningar utan arbete har också ökat de senaste åren i Sverige, och mellan 1991 och 2004 med så mycket som 350 procent (Seing 2011, se även Holmqvist 2005, SOU 2003:56, SOU 2003:95). Ökningen verkar ha fortsatt även efter 2004, då Jacobsson och Seing (2013) rapporterar om att 25,3 procent av de arbetslösa inskrivna vid Arbetsförmedlingen 2011 var kodade som funktionshindrade (jfr Maravelias 2015). Psykiskt funktionshinder och specifika inlärningssvårigheter har stått för den största ökningen (Jacobsson och Seing 2013:10). Inom arbetsmarknadsforskningen har ett medikaliseringssperspektiv använts för att förklara denna ökning av gruppen med funktionsnedsättningar. Flera forskare pekar således på att arbetslöshet i allt högre utsträckning tenderar att förklaras utifrån medicinska modeller som bygger på medicinsk professionskunskap (Seing 2011, se även Holmqvist 2006, Peralta Prieto 2006). En observation som gjorts i samband med denna utveckling är att arbetslöshet mer kommit att handla om ett avvikande beteende eller "sjukdomar" som främst återfinns i individernas egenskaper. Även enligt Gustafsson (2014) tolkas svårigheter på arbetsmarknaden idag i medicinska och inte i strukturella eller sociala termer. Även Lövgren och Hamreby belyser i en översiktsartikel över arbetslivssituationen för unga med intellektuella funktionsnedsättningar att välfärdssystemen tenderar att det är hos individerna "problemet" finns och det är också därför individuella kvaliteter som operationaliseras och mäts i statistiska undersökningar (Lövgren och Hamreby 2011:101). Istället menar de att "the organization and structures, attitudes and treatment, are seldom operationalized and problematized irrespective of the welfare system in question" (Ibid.). Enligt Maravelias (2015) resonemang är det således den moderna arbetsmarknadens krav som disciplinerar och drar gränser för vad som är normalt. Ur detta perspektiv är det rationaliseringen av arbetsmarknaden som bidrar till att skapa grupper av människor som anses ha funktionsnedsättningar.

Sett till de forskningsperspektiv som presenterades ovan är det alltså möjligt att tala om en återgång till den så kritiserade medicinska modellen, men nu med tendensen att fler personer inkluderas i gruppen med funktionsnedsättningar än de som tidigare beaktats (Jacobsson och Seing 2013). Jacobssons och Seings forskning belyser således ett viktigt problem när det gäller frågan om funktionshinder, nämligen att definitionen av begreppet påverkas av normer och antaganden om vilka egenskaper som efterfrågas på arbetsmarknaden (Gustafsson 2014:37). Seing skriver: "Nya funktionshinder är därför inte primärt ett resultat av att nya sjukdomar upptäckts utan att bedömningskriterierna av arbetsförmåga förändrats för att hantera arbetsmarknadens krav" (Seing 2011:49; jfr Holmqvist 2005). Detta har i sin tur betydelse för stora delar av gruppen arbetslösa som blir definierade som avvikande i syfte att legitimera särskilda stödinsatser från till exempel Arbetsförmedlingen. Beroende på denna utveckling har också insatserna för personer med funktionsnedsättningar stärkts på senare tid, även om stödformer existerat i någon form under en längre tid. Särskilda satsningar på arbetsmarknadspolitiska insatser för personer med funktionsnedsättningar har dock visat sig ha positiva effekter, enligt flera studier.

## Effekter av arbetsmarknadsutbildning för personer med funktionsnedsättningar

I en rapport från 2014 visar Johan Regnér vid IFAU att deltagare med funktionsnedsättning i yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningar har flera positiva effekter på deras arbetssituation (Regnér 2014). Exempel på positiva effekter är högre övergång till arbete, högre inkomster och minskat mottagande

av försörjningsstöd. Regnér pekar på att det innan denna studie inte fanns särskilt mycket kunskap om effekten av arbetsmarknadsutbildning för personer med funktionsnedsättning. Drygt 200 000 personer deltog under de aktuella åren för studien (1999-2006) i arbetsmarknadsutbildning, varav 23 000 hade en funktionsnedsättning. Studien visar att effekterna av programdeltagandet var positiva på både lång och kort sikt, även om författaren inte genomfört en samhällsekonomisk analys av effekterna i relation till kostnaderna för programdeltagandet (Regnér 2014:34). Särskilt tydlig var effekten för personer med lägre utbildningsnivå. Resultaten bör också ställas i relation till det allmänna konjunkturläget, och det finns indikationer på att de positiva effekterna är större när konjunkturläget är bättre.

I en annan studie från IFAU studerar forskarna Nikolay Angelov och Marcus Eliason effekterna av tre arbetsmarknadspolitiska insatser som riktas till arbets sökande med funktionsnedsättning. Dessa tre insatser utgörs av lönebidrag, skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare (OSA) och anställning hos Samhall (Angelov och Eliason 2014). Deltagandet i programmen jämförs sedan med personer som har blivit kodade som funktionsnedsatta och är berättigade till insatserna men som ännu inte deltagit. Utgångspunkten i studien är den kodning som Arbetsförmedlingen använder sig av och som är baserad på grad av arbetsförmåga.

Även i denna studie är det tydligt att de arbetsmarknadspolitiska programmen ger positiva effekter på deltagarnas förvärvsinkomst, disponibel inkomst och sysselsättning (Ibid. s. 25). Författarna påpekar att detta resultat givetvis är väntat eftersom programmen just stödjer deltagarna med inkomst och sysselsättning. Studien pekar dock på att deltagande i programmen kan ge inlåsnings effekter, vilket är något som diskuterats i tidigare studier av subventionerade arbetsmarknadsinsatser (jfr Calmfors 2004). Inlåsnings effekter innebär att arbets sökandes möjligheter att få ett osubventionerat arbete minskar vid subventionerade anställningar, vilket sannolikt beror på att subventionerade anställningar signalerar lägre arbetsförmåga än för ordinarie anställningar (Angelov och Eliason 2014:4). Att deltagarna tenderar att bli inlåsta i subventionerade arbeten, kan enligt författarna bero på att de minskar sina ansträngningar att hitta ett arbete på den ordinarie arbetsmarknaden. En annan orsak som nämns är att Arbetsförmedlingen eventuellt minskar sina ansträngningar att leta lämpliga arbeten till deltagarna när de väl får en subventionerad anställning (Ibid.).

Utöver inlåsnings effekter pekar andra studier på flera problem med insatserna för personer med funktionsnedsättning. Ett problem som belyses av Gustafsson, Peralta och Danermark (2014) är att de lönesubventioner som ofta används för personer med funktionsnedsättning också tenderar att påverka deras möjligheter i arbetslivet. Lönesubventioner innebär ett statligt stöd till de arbetsgivare som anställer personer med funktionsnedsättning och ges i relation till en bedömd arbetsförmåga. Risken är enligt författarna att arbetsgivare ser subventionen som en tillräcklig ersättning för en lägre arbetsförmåga, vilket riskerar att arbetsgivare i mindre utsträckning anstränger sig att anpassa eller matcha dessa personer till anställningar. Det faktum att subventionerna är knutna till bedömningen av arbetsförmåga är problematiskt då bedömningar av arbetsförmåga hos alla individer tenderar att fluktuera över tid beroende på situation och kontext (Ibid. s. 251). Ett annat problem som lyfts fram är att subventionssystemet skapar en ”andra klassens anställda” som får effekter på funktionsnedsattas framtida anställningsmöjligheter och karriärvägar (Ibid. s. 262).

## Arbetsgivarnas och arbetsplatsens betydelse för arbetslivsintegration

Vid sidan av studier av arbetsmarknadspolitiska program och insatser har forskningen också inriktats på att studera den betydelse arbetsgivare har för funktionsnedsattas integration på arbetsmarknaden.

När väl en person med funktionsnedsättning erhållit ett arbete, oavsett om det är via en särskild insats eller genom rekrytering på den reguljära arbetsmarknaden, visar forskningen på att attityder och bemötande på arbetsplatsen har stor betydelse för en hållbar anställning. I en artikel från 2014 konstaterar von Schrader, Malzer och Bruyère att arbetsgivare ofta medverkar till det faktum att personer med funktionsnedsättningar i högre grad är arbetslösa i jämförelse med befolkningen i allmänhet (von Schrader, Malzer och Bruyère 2014:238). Som exempel nämner de att arbetsgivare kan tveka inför att anställa personer med funktionsnedsättningar av flera orsaker – de kan ha allmänt negativa föreställningar om funktionsnedsättningar, misstro deras kapacitet eller ha uppfattningen att särskilt kostsamma anpassningar krävs för att anställa dessa personer (Ibid.; jfr Bruyère et al. 2000). Andra orsaker som nämns av Seing (et al 2012) är att arbetsgivarna ofta har svårigheter att hitta anpassade arbetsuppgifter för sjukskrivna anställda, vilket sannolikt även gäller för personer med funktionsnedsättningar. Anpassningarna kan gälla sådant som tillfälliga arbetsuppgifter, omplacering eller särskilda arbetstider och arbetsuppgifter. Skälet till detta relateras till det intensiva arbetslivet och dess krav på effektivitet (Seing et al. 2012).

I Schrader, Malzer och Bruyères studie undersöks förutsättningarna för personer med framförallt psykiska och mindre synliga funktionsnedsättningar att berätta för sina arbetsgivare om sin funktionsnedsättning.<sup>6</sup> Resultaten av studien visar att respondenterna uttryckte oro över konsekvenserna av att tala med sin arbetsgivare om sin funktionsnedsättning, bland annat var de rädda för att bli behandlade annorlunda när det gällde anställningsvillkor, interaktion på arbetsplatsen och karriärmöjligheter (Ibid. s. 252). Studien visade att 80 procent av respondenterna valt att berätta för arbetsgivaren om sin funktionsnedsättning och av dem hade 25 procent upplevt långvariga negativa konsekvenser av detta val. Artikelförfattarna drar slutsatsen att det finns ett behov bland arbetsgivare att dels utbilda chefer och anställda för att undvika att stereotypa föreställningar om funktionsnedsättningar sprids, dels utveckla satsningar mot ökad inkludering av personer med funktionsnedsättningar (Ibid.).

I en studie från IFAU undersöktes arbetsgivares erfarenheter av att anställa personer med funktionsnedsättningar (Knutsson och Persson 2001). Knappt 14 procent respektive 9 procent av arbetsgivarna i studien hade de senaste fem åren övervägt att anställa eller anställt en arbetssökande med funktionsnedsättning (Ibid. s. 53). Bland de arbetsgivare som valde att anställa uppgav 34 procent att den anställde fungerade bättre än förväntat. Författarna till rapporten drar därför slutsatsen att det fanns en tendens att ”överskatta funktionsnedsättningens inverkan på arbetsinsatsen och därmed den upplevda risken med att anställa en funktionshindrad” (Ibid. s. 54).

Att få arbetsgivare överväger eller har övervägt att anställa personer med funktionsnedsättningar kan givetvis bero på flera faktorer. En orsak kan dock

---

<sup>6</sup> I en amerikansk kontext är dessa mindre synliga funktionsnedsättningar vanliga, då man räknar med att många krigsveteraner har förvärvat funktionsnedsättningar under sin tjänstgöring, ofta med problem som depression, PTSD eller andra trauman som påverkat deras mentala hälsa (von Schrader, Malzer och Bruyère 2014:238).

vara att arbetsgivare sällan är med som samverkanspart när det kommer till samverkan med syftet att få arbetslösa, funktionsnedsatta eller sjukskrivna tillbaka i arbete (Ståhl 2009). Oftast sker samverkan enbart mellan myndigheter och kommuner, och arbetsgivarna utelämnas. Vad detta beror på är inte helt entydigt, dock framhåller Ståhl två presumtiva förklaringar. För det första kan arbetsgivare vara ovilliga att ta den risk det innebär att anställa någon som har någon typ av hälsoproblem (Ibid. s 270). För det andra kan det handla om att arbetsgivare, enkelt uttryckt, inte involveras i samverkan av offentliga organisationer sedan nedmonteringen av det samverkans- och inflytandesystem som tidigare existerade mellan stat, fackförbund och näringsliv (korporativism).

I en omfattande svensk studie av övergången mellan särskola och arbetsliv för ungdomar med funktionsnedsättningar tar Molin (2008) upp frågan om arbetsplatsens betydelse för lyckad arbetsintegration. I likhet med von Schrader, Malzer och Bruyère (2014) visar Molin på svårigheten för personer med funktionsnedsättningar att synliggöra och berätta om dessa gentemot arbetsgivare och arbetskamrater (Molin 2008:158). Vid intervjuer med tjänstemän och formella stödpersoner som arbetar med ungdomar på väg från särskolan till arbetslivet berättar dessa att svårigheterna med att synliggöra en funktionsnedsättning kan bidra till att minska möjligheterna att behålla ett arbete på sikt (Ibid.). Vidare visar studien också att ett fungerande vardagsnära stöd på arbetsplatsen har stor betydelse för om en anställning blir framgångsrik. I praktiken innebär detta att en stödperson på arbetsplatsen, exempelvis en chef eller någon annan särskilt utsedd lämplig person, engageras i den anställdes med funktionsnedsättning. I detta sammanhang betonas också att stödet behöver vara kontinuerligt och långsiktigt (Ibid. s. 178; jfr Jeppsson Grassman et al. 2003). Ytterligare en aspekt som framkommer i studien är att arbetsplatskulturen och arbetsplatsens storlek är betydelsefulla faktorer – en mindre arbetsplats kan ha fördelar framför en stor då det kan vara lättare att synliggöra funktionsnedsattas arbetsförmåga.<sup>7</sup>

I en studie av Tielman (2003) diskuteras vilka processer på en arbetsplats som skapar integration (normalisering) eller marginalisering (handikappning) av personer med funktionsnedsättningar. Rapporten bygger på kvalitativa studier av sex olika typer av arbetsplatser. Resultaten av studien är högst relevant och kräver därför en något längre beskrivning. I det processperspektiv som anläggs sker handikappning eller normalisering i två moment, som baseras på prestationer på arbetsplatsen (Tielman 2003:54). Prestationer betraktas i studien som ett resultat av mötet mellan kroppen, miljön och de krav som ställs på prestationer (Ibid.). I det första momentet bedöms en persons prestationsnivå, vilket sker i relation till rådande prestationsnormer, till exempel vad normal arbetstakt är, samt vilket värde en prestation anses ha. Detta är således en social bedömning som kan påverkas av ett stort antal faktorer. I det andra momentet förklaras den bedömda prestationsnivån, som antingen kan ges handikappande eller normaliserande förklaringar (Ibid. s. 55). Låga prestationer kan således förklaras av dålig arbetsmiljö eller som svagheter hos individen.

Enligt studien är det ett antal olika prestationer som värderas på arbetsplatser; 1) kvaliteten i utförandet av de formella arbetsuppgifterna, allsidigheten och möjligheten att ta olika slags arbetsuppgifter, att passa tider/kunna arbeta obekväma arbetstider, prestationernas status (i relation till andra prestationer), arbetsplatsens status (i relation till andra avdelningar) samt deltagandet i informellt umgänge (Ibid. s. 58-59).

---

<sup>7</sup> Min tolkning av ett citat från empirin i Molin (2008:172).



Modellen är naturligtvis mer komplex än vad som beskrivits ovan, men studien gör det möjligt att bättre förstå hur förutsättningarna konstrueras när det gäller integration av personer med funktionsnedsättningar på arbetsplatser. Ett exempel från studien är hur en person som i huvudsak arbetar med kvalificerade arbetsuppgifter, men som har en funktionsnedsättning som begränsar utförandet av vad som uppfattas vara enklare arbetsuppgifter, betraktas som svag på arbetsplatsen. Utifrån de sociala bedömningsprocesser som sker på arbetsplatsen överskuggas således förmågan att arbeta med kvalificerade arbetsuppgifter av oförmågan att arbeta med de enklare (Ibid. s. 56). Funktionshinder tenderar därför att under vissa förutsättningar signalera och betraktas som individuell ”svaghet”, vilket enligt Tielmans processperspektiv innebär att en funktionsnedsättning etablerar en handikappningsprocess snarare än en normalisering. Handikappningsprocessen kan antas påverka funktionsnedsattas förutsättningar i arbetslivet i en negativ riktning, i enlighet med vad som bland annat nämns av von Schrader, Malzer och Bruyère (2014).

## Supported Employment som arbetsmarknadsmodell för personer med funktionsnedsättningar

I avhandlingen ”Supported Employment i en svensk kontext – förutsättningar när personer med funktionsnedsättningar når, får och behåller ett arbete” studeras vilken betydelse Supported Employment-metodiken har för personer med funktionsnedsättningar när det gäller arbetslivsintegration (Gustafsson 2014). Metodiken har fått allt fler användare sedan den introducerades i Sverige på 1990-talet. Bland annat använder sig Arbetsförmedling av Supported Employment i det stöd som benämns Särskilt introduktions – och uppföljningsstöd (SIUS). Metoden utvecklades i USA på 1970-talet.

Enligt Gustafsson bygger metodiken på att särskilda stödpersoner arbetar nära och långsiktigt med personer med funktionsnedsättningar och arbetsgivare, där tanken är att skapa möjligheter för anställning och social inklusion på arbetsplatsen (Ibid. s. 23).<sup>8</sup> Mer preciserat bygger Supported Employment på en tanke att alla kan arbeta och att det är den enskildes möjligheter som skall tas tillvara, snarare än att fokusera på begränsningarna som en funktionsnedsättning kan innebära (Andersson 2010). Modellen bygger också på klientens vilja att arbeta, och att arbete inte är något som nås stegvis som i traditionell arbetsrehabilitering utan klienten skall direkt komma ut i arbete och träna på plats (Ibid.).

Gustafssons avhandling visar på ett flertal intressanta resultat. En viktig slutsats är att betydelsefulla faktorer när arbetsgivare överväger att anställa personer med funktionsnedsättningar är dels att de har tidigare positiva erfarenheter av dessa personer, dels att den som är aktuell för anställning bedöms som produktiv (Ibid. s. 77). Gustafsson betonar att arbetsgivarna således utgår från ett nyttoperspektiv när det gäller anställning av personer med funktionsnedsättningar. Ett annat resultat som framkommer i avhandlingen är att arbetsgivare anser att stödorganisationer som använder Supported Employment-metodiken är framgångsrika genom att de stöttar arbetsgivarna på tre olika sätt; genom mäklare av ”osynlig” arbetskraft, som guide i ett okänt område och som problemlösare när väl en person med funktionsnedsättning anställts (Ibid. s. 78). Sammantaget innebar dessa roller att arbetsgivarna fick förtroende för stödorganisationen, minskade arbetsgivarnas

---

<sup>8</sup> Supported Employment är nära besläktad med metoden Individual Placement and Support (IPS) som vanligtvis används när det gäller psykiska funktionsnedsättningar (Gustafsson 2014).

transaktionskostnader samt ökade upplevelsen av säkerhet och kontroll (Ibid.). För det tredje visar studien vilken betydelse social inklusion på arbetsplatsen har för personer med funktionsnedsättning. Social inklusion delas i studien upp i dels den sociala rollen, det vill säga fysisk tillhörighet och erkännande på arbetsplatsen, dels den sociala tillhörigheten, som handlar om gemenskap och personligt värde bortom funktionsnedsättningen (Ibid. s. 80). När det gäller den sociala rollen visar studien att informanterna anser att det är viktigt att omgivningens förväntningar och behov är tydliga och konkreta, samtidigt som de som uppfattar sig själva som kompetenta också upplever att de blir erkända på arbetsplatsen. Omvänt, menar Gustafsson, kan ”bristen på kompetens bli en barriär för utveckling i arbetet” (Ibid. s. 79). Vidare, för att de anställda med funktionsnedsättningar ska känna social tillhörighet behöver deras arbeten vara designade på så sätt att det skapas möjligheter för interaktion med arbetskamrater på arbetsplatsen, och inte som vissa informanter vittnar om, att de inte delar arbetsuppgifter med andra eller arbetar åtskilda från den övriga personalen (Ibid. s. 80).<sup>9</sup> Här menar Gustafsson att Supported Employment-metodiken genom bra matchning och tydliga inkluderingsstrategier kan vara framgångsrik.

---

<sup>9</sup> Att värdera social roll och social tillhörighet är inte begränsat till personer med funktionsnedsättning, utan tillmäts givetvis stor betydelse för de allra flesta människor.

# Utvärderingar, projektrapporter och dokumentation från satsningar på att öka andelen anställda med funktionsnedsättningar i arbetslivet

I detta avsnitt är avsikten att beskriva och diskutera ett urval av rapporter från kommunala och regionala projekt eller satsningar som syftat till att öka andelen anställda med funktionsnedsättningar i arbetslivet de senaste fem åren. Det är dock svårt att uppskatta hur många satsningar som gjorts i Sverige på området – många projekt har sannolikt inte utvärderats externt och det är heller inte säkert att dokumentationen kring flera av dessa projekt har fått någon större spridning. Bedömningen är dock att detta urval speglar de mest relevanta och spridda rapporterna.

## Att sänka trösklarna till arbetsmarknaden

En översiktlig och betydande rapport på temat utgörs av ”Möjligheter och hinder att nå arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning” där 60 projekt som fått ekonomiskt stöd av Arvsfonden mellan 1994-2012 utvärderas (Danermark och Bjarnason 2014). Allmänna Arvsfonden finansierar projekt för barn, ungdomar och personer med funktionsnedsättning med hjälp av medel från avlidna personer som saknar arvingar. Fonden företräds av Kammarkollegiet och Arvsfondsdelegationen.

Projektet har alla haft som syfte att öka tillträdet till arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning, även om spridningen varit stor. Organisationerna som fått stöd har varit frivilligorganisationer främst, men även landsting och kommuner drivit projekt. Organisationerna har också haft olika syften och tidsramarna har varit varierande. Utvärderingen har syftat till att ge Arvsfonden en sammanhållen bild av hur projekten fallit ut, och man har koncentrerat utvärderingen till frågor som rör resursernas betydelse, möjligheter och hinder i projekten, målgruppens upplevelser av insatserna, i vilken utsträckning resursbesparingar kan göras med hjälp av projekterfarenheterna samt huruvida projekten påverkat möjligheter till arbete (Ibid. s. 11).

Arbetsmarknadsintegration för denna målgrupp är ett av åtta olika prioriterade områden som Arvsfonden stödjer. Detta speglar också den utveckling som skett på området på både europeisk och nationell nivå. Regeringen har bland annat föreslagit att öka samverkan mellan myndigheter för att förbättra möjligheterna för gruppen med funktionsnedsättningar (Ibid. s. 11, jfr Prop. 2007/08:1). Samverkansstudier har också betonat samverkans betydelse för framgångsrika satsningar på målgruppen. Dock finns det enligt rapportens författare få studier som undersökt samverkan kring bredare grupper av personer med funktionsnedsättningar, och som dessutom involverar brukarorganisationer. De menar därför att utvärderingen är ett viktigt bidrag till kunskapen om vilka faktorer som hindrar respektive stödjer personer med funktionsnedsättningar att komma in på arbetsmarknaden (Danermark och Bjarnason 2014:11).

En övergripande observation i utvärderingen är att i projekten som studerats har fokus riktats mot att sänka trösklarna till arbetsmarknaden, och inte, som annars är vanligt förekommande, att hantera frågan om utanförskap som en individuell egenskap. Att sänka trösklarna till arbetsmarknaden handlar således om att utveckla anpassade krav utifrån de förutsättningar som personer med funktionsnedsättningar har. Detta innebär således att projekten riktat in sig på strukturella frågor och den roll det omgivande samhället har när det gäller att förbättra möjligheterna för personer med funktionsnedsättningar på arbetsmarknaden (Ibid. s. 64). Utvärderingen visar att en stor del av de 60 projekten lyckats väl med att öka dessa möjligheter på arbetsmarknaden. En stor del har också nått sina mål. Flertalet har fått arbete, praktik eller utbildning. Utvärderingen belyser också ett antal mekanismer som främjat respektive försvårat denna utveckling. Bland de främjande mekanismerna nämns; Intern organisation och struktur, obundenhet gentemot externa aktörer, engagemang, målgruppskänedom, ämneskunskap om och erfarenhet av målgruppen, samt extern samverkan, förankring i målgruppen, brukarmedverkan och ekonomiskt stöd (från Arvsfonden). Författarna betonar: ”Det som projektägarna och projektledningen själva kan påverka i mycket stor utsträckning är i första hand att projekten förvaltas av kunniga personer i en stabil organisation” (Ibid. s. 65). De hindrande mekanismerna handlar om bristande intern organisation och kunskap, men även målgruppens utsatthet, omgivningens okunnighet och fördomar, samverkanssvårigheter samt bristande förankring i målgruppen för att nämna några (Ibid. s. 64-65). Ett annat hinder som nämns, paradoxalt nog, är att innovativa projekt hade större svårigheter att nå sina mål än andra projekt. Undersökningen visade att nya metoder tar tid att införa och att trögheten bland annat påverkas av maktstrukturer, okunnighet eller rigida organisationer (Ibid.).

## Olika modeller, olika logiker

En utvärdering som inriktats mot den strukturella problematiken utfördes vid Malmö högskola 2010 och inriktades på svårigheter och hinder för samverkan

och implementering av ett Finsamfinansierat<sup>10</sup> Supported Employmentprojekt i Malmö (Andersson 2010). En problematisk faktor som utvärderingen belyser är att det i projektet förekommit svårigheter att kombinera Supported Employmentmetodiken (SE/IPS) med traditionella modeller för arbetslivsriktad rehabilitering. Här pekar Andersson på två olika logiker som kommer i konflikt; den traditionella modellen bygger på ett utarbetat regelverk där klienterna stegvis etablerar sig på en arbetsplats, medan SE/IPS bygger på en modell där klienten etableras på en arbetsplats utan föregående steg. För att SE/IPS skall kunna arbeta med klienter enligt modellen har det visat sig att frågan om arbetsplatsförsäkring för klienterna inneburit att man tvingats följa den traditionella modellen med Handlingsplanssamverkan via Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Genom Handlingsplanssamverkan har frågan om försäkring lösts men detta medförde paradoxalt nog att den stegvisa modellen istället förväntades följas av klienten. Detta medförde att projektet inte längre kunde följa SE/IPS-modellen som var syftet med projektet från början (Ibid.).

Utvärderingen visar också att det funnits en samarbetsproblematik mellan arbetscoacher som arbetat enligt SE/IPS och handläggare på Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan (Ibid.). Framförallt pekar studien på att det i projektet funnits en frustration över att de senare inte varit tillräckligt inriktade på klienternas egna önskemål. Detta var dels en fråga om att handläggarna inte tog hänsyn till klienternas eller arbetscoachernas åsikter, dels en fråga om avsaknad av kunskap om SE/IPS. Vice versa tenderade handläggarna vid Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan att anse att arbetscoacherna inte tog hänsyn till regelverken, samtidigt som de delvis var skeptiska till SE/IPS som modell. Här visar utvärderingen att det också funnits ett stort tvivel bland handläggarna såväl som klienterna själva och deras familjer att klienterna klarar av att arbeta (Ibid.).

## Strukturella utmaningar: Samverkan, långsiktighet och tydliga roller

Ett omfattande samarbetsprojekt mellan Värmdö, Tyresö, Haninge och Nynäshamns kommuner, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan adresserade just frågan om samverkan och samarbete över organisationsgränser när det gäller stöd till personer med funktionsnedsättning för att de skall nå egen försörjning genom arbete eller studier (KomAn 2013). Projektet KomAn som avslutades 2012 utgick från fyra olika insatser – mobiliseringskurser, anpassad vuxenutbildning, Supported Employment och socialt företagande. Målsättningen var att öka möjligheterna till egen försörjning för målgruppen men också att detta skulle ske på så sätt att det ökade deltagarnas självbestämmande och valfrihet gällande arbete och studier (Ibid.). Enligt slutrapporten till ESF-rådet, som också finansierade projektet, gav projektet goda sysselsättningseffekter. Exempelvis hade 229 av 906 deltagare i KomAn uppnått egen försörjning inom 18 månader. Dessutom pekar rapporten på att en stor del av personalen upplever att projektet förändrat deras synsätt. De viktigaste lärdomarna av projektet är dock relaterade till frågan om samverkan. Genom att projektets parter etablerat en samsyn kring centrala frågor i projektet

---

<sup>10</sup> Finsam är en vardaglig term för att beteckna den finansiella samordningen som sker i samordningsförbund, där parterna utgörs av Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommun och landsting/region. Samordningsförbund möjliggjordes genom lagen från 2004 om finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser. Samordningsförbundens uppgift är i första hand att verka för att medborgare ska få stöd och rehabilitering som ger dem möjlighet att försörja sig själva. Se <http://www.finsam.se>

har resurserna kunnat användas mer effektivt, och deltagarna har kunnat få kvalificerad vägledning om insatserna. Samverkan, som skett på flera nivåer och mellan flera aktörer, har enligt rapporten därför kunnat resultera i att deltagarna i projektet inte fallit mellan stolarna i systemen (Ibid.). En annan viktig lärdom som betonas är nödvändigheten av ett långvarigt stöd för målgruppen; ”Stödet är för många också helt avgörande för att de ska kunna behålla den anställning de fått eller fullfölja studierna de påbörjat med stöd från KomAn” (Ibid.).

Ett liknande projekt i Partille kommun betonar också att behovet av långvarigt och uppföljande stöd är stort för målgruppen (Projekt Arbetsliv 2008). Projektets slutrapport, också denna till ESF, kompletterar denna bild med att även belysa andra faktorer som på olika sätt gjort det svårare att nå målet att öka andelen personer med funktionsnedsättning i arbetslivet. En sådan är arbetsgivarnas oro för att ta hela arbetsgivaransvaret, vilket baserar sig på tveksamheter till den ekonomiska stödformens framtida existens för den anställde med funktionsnedsättning. En annan svårighet som nämns i rapporten är deltagarnas och/eller deras anhörigas oro för att lämna en trygg tillvaro inom daglig verksamhet och en trygg inkomst från exempelvis Försäkringskassan (Ibid. s. 14-15). En viktig slutsats som dras i rapporten är dock att de flesta svårigheter som behövde hanteras inom projektet var relaterade till samspelet med det omgivande samhället, ”och inte med personernas funktionsnedsättningar i sig” (Ibid., jfr Lövgren och Hamreby 2011:101).

Socialpsykiatriskt Kunskapscentrum i Västerbotten utvärderade 2009 Supported Employmentverksamheten i Umeå på uppdrag av kommunens samordningsförbund. SE-verksamheten har pågått sedan 2006 i kommunen och utvärderingen syftade till att studera klienter med psykiska funktionsnedsättningar och hur deras situation förändrats efter att de deltagit i arbetsrehabilitering baserad på SE (Nygren, Markström och Sandlund 2009). Ytterligare ett syfte var att kartlägga vilka hinder och möjligheter personalen upplevt i rehabiliteringsprocessen.

Utvärderingen pekar på en positiv förändring av klienternas arbetssituation samtidigt som klienterna själva upplever arbetsrehabiliteringen mycket positivt. När det gäller handledarnas perspektiv och bedömning av vilka faktorer som försvårar eller underlättar rehabiliteringen har fyra områden berörts; klienten, de egna insatserna, vård- och stödsystemet och arbetsmarknaden och arbetsplatsen (Ibid. s. 20). Hinder på klientnivån rör givetvis främst klienternas psykiska ohälsa. Faktorer som underlättar rehabiliteringen är dock sådant som rör förmågan till insikt, öppenhet och tillit till professionella nätverk, för att nämna några. När det gäller den egna verksamheten pekar utvärderarna på att för stor genomströmning av klienter hotar kvaliteten i arbetet samtidigt som det är svårt att bedöma en klients närhet till arbetsmarknaden. Handledarna upplever också svårigheter med att identifiera vilka faktorer som påverkar klienternas arbetssituation. Här finns det flera omständigheter som kan korrelera, bland annat klientens hälsotillstånd, arbetsplatsens karaktär men även andra omgivningsfaktorer. Något som upplevts som positivt är samarbetet mellan aktörer som har tydliga roller. I ett vård- och stödsystemperspektiv framkommer det att hinder för rehabiliteringen främst utgörs av oklarheter kring de olika aktörernas roller, rutiner och regler. En annan fråga som diskuteras är hur arbetsförmåga skall bedömas, det vill säga om en person bara skall arbeta vissa timmar eller helt stå till arbetsmarknadens förfogande. Behovet av tydliga regler och riktlinjer för anställningsformer och ansvar är således något som upplevs vara mycket viktigt i sammanhanget. Dessutom betonar flera handledare att det är positivt med en tydlig kontaktperson inom psykiatri. Slutligen visar

utvärderingen på svårigheter att hitta arbetsplatser för arbetsträning som dessutom har framtida anställningsmöjligheter. Det verkar också råda konkurrens på arbetsmarknaden mellan olika former av verksamheter för arbetsrehabilitering, vilket upplevts som ett praktiskt hinder för SE-verksamheten. På arbetsplatsnivå är arbetsmiljön avgörande för rehabiliteringens framgång. Exempel på försvårande förhållanden är miljöer med hög arbetsbelastning, interna konflikter och otillräcklig handledning. Även arbetsuppgifterna i sig kan utgöra hinder i form av avsaknad av struktur, mycket/lite ensamarbete eller uppfattas som meningslösa eller för krävande. Det som av handledarna upplevts som positiva faktorer är arbetsplatser som har kunskaper om och en positiv inställning till arbetsrehabilitering. Just att arbetsplatsen måste vara involverad i rehabiliteringen är något som betonas i en rapport från Forte (2015:12). Dock måste klienten få möjlighet att ”visa sig användbar” i verksamheten, det vill säga ett behov av arbetskraft. Även möjligheten att kunna byta arbetsuppgifter för ökad variation och sociala kontakter på arbetsplatsen har setts som en positiv faktor (Ibid. s. 22).

## Från individuellt fokus till arbetsgivarnas behov av kompetens

Vikten av att arbetsgivare är beredda att ta emot personer med funktionsnedsättningar är även något som betonas i en rapport publicerad av Myndigheten för handikappolitisk samordning (Handisam, idag Myndigheten för delaktighet). Myndigheten drev mellan 2009 och 2013 ett projekt i samverkan med Handikappförbunden, som representerar 37 funktionshinderorganisationer, med syfte att ge stöd till socialfondsprojekt (ESF) i hur de skall arbeta med tillgänglighet (Handisam 2013:7). Projektet ledde till ett antal intressanta resultat när det gäller frågan om arbetsgivarnas och arbetsplatsernas betydelse för utvecklingen av ett arbetsliv där alla kan delta oavsett funktionsförmåga (Ibid. s. 5). I rapporten pekar man bland annat på att det ”starka fokus på individen som funnits [under programperioden] räcker inte. I en fungerande helhet måste mycket större utrymme ges för att förbereda arbetslivet och arbetsplatser på att se kompetensen i gruppen” (Ibid. s. 13). Vidare skriver de att en sådan förberedelse måste inkludera alla kategorier och nivåer på arbetsplatserna. En viktig iakttagelse rör den individuellt riktade och aktivitetfokuserade modell (ALMP) som varit tongivande i de flesta arbetsmarknadsprojekt de senaste 20-25 åren, oavsett funktionsförmåga. Handisam skriver; ”Utan inkluderande arbetsplatser hjälper det inte om vi rustar den enskilde arbetssökande. Vi riskerar bara en rundgång i systemet där den enskilde succesivt bryts ner istället för tvärtom” (Ibid.). Ytterligare en observation handlar om att det krävs långsiktighet för att nå hållbara resultat när det gäller arbetet med ökad tillgänglighet och deltagande i arbetslivet för personer med funktionsnedsättningar (Ibid.).

Region Skåne har genomfört två olika ESF-projekt som syftat till att öka anställningen av personer med psykisk funktionsnedsättning i regionen. Det första projektet, ”Vägen in”, handlade om att erbjuda denna målgrupp praktik och anställning, då gruppen har lägst sysselsättningsgrad i samhället (Gillberg 2015:4). Utvärderaren noterar i sammanhanget att arbetslöshetsproblematiken för personer med psykisk funktionsnedsättning kan betraktas som en bred fråga som rör kompetensförsörjning, rättigheter, lönsamhet, demokrati och samhällsekonomi (Gillberg 2015). Det andra projektet, ”Förståelse öppnar nya dörrar”, riktades mot att kompetensutveckla regionens chefer och medarbetare i frågor kring psykisk funktionsnedsättning (Gillberg 2014).

Projektet ”Vägen in” inriktades mot en bred målgrupp för personer mellan 18-64 år med diagnoser som depression, Aspergers syndrom ADHD etc. Utöver

syftet att bereda praktikplatser för målgruppen var ett mål att även skapa ökad samverkan för aktörer som arbetar med rehabilitering. Ett skäl till detta var att man tidigt observerade att möjligheterna att nå ett arbete för målgruppen påverkas av förmågan till samverkan mellan till exempel Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och kommunen (Gillberg 2015:7). I projektet expanderade frågan om samverkan till att även inkludera ideella aktörer och brukarorganisationer, vilket enligt projektledningen var något unikt. Liksom Finsamprojektet i Malmö har ”Vägen in” använt en SE/IPS-modell.

Utvärderingen visar på viktiga resultat när det gäller frågor om samverkan, finansiering och organisering. När det gäller samverkan framkommer att det finns ett behov av aktörer som kan fungera som en länk över organisationsgränser mellan arbetsökande, myndigheter och arbetsgivare. Detta eftersom studien visar att det ofta finns brister i samordningen mellan aktörerna och att deltagare i projektet upplever att de hamnar mellan stolarna i dessa processer (Ibid. s. 27). Skälen till dessa brister hänförs till att det finns skillnader i aktörernas perspektiv, arbetssätt, regelverk, krav och prioriteringar som inte alltid gör det enkelt att samverka.

Utvärderaren menar att SE/IPS-modellen kräver en samsyn kring grundläggande faktorer för att modellen skall kunna användas effektivt. Även här (jfr Anderson 2010 ovan) visar studien att det funnits skepsis från såväl myndighets- och arbetsgivarhåll som från de ideella brukarorganisationerna mot SE/IPS-modellens fokus på att direkt nå, få och behålla ett arbete för personer med psykisk funktionsnedsättning (Gillberg 2015:28). En fråga som uppkommer är därför hur man organiserar ett effektivt arbete med att skapa lämpliga praktik- och arbetsplatser – något som i projektet varit problematiskt och tidskrävande. Ytterligare en fråga som diskuteras är hur man finansierar en modell som har som grundläggande ambition att vara långsiktig. Här har studien visat att detta sannolikt kan bli ett problem om projektet skall omvandlas till ordinarie verksamhet (Ibid. s. 29). En viktig slutsats är att varaktiga förändringar kräver både centrala medel och långsiktig finansiering. Även om det finns vinster med preventiva åtgärder menar utvärderaren också att dessa måste kommuniceras till beslutsfattare och arbetsgivare. Särskilt arbetsgivare var svåra att övertyga när det gäller att se möjligheterna med att anställa personer med psykiska funktionsnedsättningar, istället för belastningar. Rapporten avslutas med frågan om hur man kombinerar ett strukturellt arbetssätt med individuell anpassning. Denna fråga skulle kunna sägas vara ett genomgående dilemma i flera av de studier som har diskuterats hittills.

### Ytterligare utmaningar: Attityder, synsätt och värderingar

Det andra av de två ESF-projekten i Region Skåne, ”Förståelse öppnar nya dörrar”, anknyter till ”Vägen in” men är inriktat på en strukturell problematik avseende attityder, synsätt och värderingar kring personer med psykisk funktionsnedsättning (Gillberg 2014). Syftet med projektet var att påverka ”värderingar och synsätt hos Region Skåne som arbetsgivare och dess anställda, för att främja icke-diskriminering och likabehandling i förhållande till personer med psykisk funktionsnedsättning” (Ibid. s. 4).

Projektet är att betrakta som ett försök att öka kunskapen och höja kompetensen när det gäller dessa personer, eftersom det visat sig att gruppen ofta möts av skepsis, särskilt när det gäller deras arbetsförmåga. Mer precist var målgruppen, totalt ca 300 st., främst anställda på HR-funktioner i regionen, men även chefer och personal som tar emot praktikanter från ”Vägen in”. Resultatet av kompetensutvecklingsinsatsen blev dock 500 deltagare fördelat på 50 utbildningstillfällen.



Utvärderingen av projektet pekar på ett antal faktorer som är viktiga att beakta när det gäller framtida satsningar på målgruppen.<sup>11</sup> Det framkommer dels att en breddning av rekryteringsprocessen är en viktig faktor i sammanhanget och att rekrytering genomförs på en kompetensbaserad icke-diskriminerande grund (särskilt vid chefstillsättningar), dels att frågornas status i organisationerna behöver förbättras och likställa dem med frågor som till exempel ekonomi (Ibid. s. 36). En annan observation utifrån materialet är behovet bland regionens arbetsgivare att framstå som attraktiva arbetsgivare. Detta kan uppnås genom att uppmärksamma frågor om psykisk arbetsmiljö, vilket kan leda till större möjligheter att attrahera rätt kompetens till organisationerna. Ytterligare en faktor som tas upp i utvärderingen är just frågan om långsiktighet och möjligheterna att skapa förutsättningar för personer med psykiska funktionsnedsättningar att behålla arbetet – och inte enbart fokusera på att målgruppen skall få ett arbete.

Ett liknande kompetensutvecklingsprojekt genomfördes i Stockholms läns landsting med syftet att få SLL som arbetsgivare att se personer med funktionsnedsättningar som en tillgång vid rekryteringar (SLL 2012). Handikapporganisationerna i Stockholms län uppmärksammade landstingsstyrelsen på att SLL blivit allt sämre på att anställa personer med funktionsnedsättningar, vilket utmynnade i en satsning på att öka kunskapen om och förändra attityderna till funktionsnedsättningar bland chefer och anställda i organisationen (Ibid.). I denna satsning ingick att utveckla en utbildningsmodell för verksamheterna som även skulle spridas till andra arbetsgivarorganisationer samt utveckla ett webbaserat verktyg för spridning av kunskap bland alla SLL: s anställda. Resultaten av satsningen blev att 206 anställda utbildades, varav en stor del var chefer. Utvärderingen visade även att satsningen på kunskap måste övergå i den reguljära verksamheten inom SLL genom att integrera frågan om funktionsnedsättningar i en bredare mångfaldsutbildning (en sk Diversity-utbildning).<sup>12</sup> Samtidigt drogs slutsatsen att attitydförändringar när det gäller personer med funktionsnedsättningar är viktiga, men att målet är att nå beteendeförändringar. För att nå detta krävs andra insatser än utbildningar (Ibid. s. 20).

I samband med lanseringen av en modell för fler arbeten till personer med funktionsnedsättningar i Linköpings kommun utvecklades även en vägledning för chefer i kommunen – ”Se kraften och kompetensen hos personer med funktionsnedsättning” (Linköpings kommun 2013). Vägledningen betonar vikten av att ta hänsyn till jämställdhet och mångfald vid kommunens rekryteringar och på kommunens interna webbplats kan anställda till exempel göra olika värderingsövningar.

När det gäller just värderingar, attityder och diskriminering har en översiktsrapport, beställd av Diskrimineringsombudsmannen (DO), sammanfattat forskning om diskriminering vid rekrytering i arbetslivet. I rapporten berörs frågan om funktionsnedsättning och diskriminering, och resultatet av översikten pekar på att det i stort saknas forskning på området. En av slutsatserna i rapporten är att framtida forskning bland annat bör prioritera diskriminering av personer med funktionsnedsättningar (Diskrimineringsombudsmannen 2012:40).

---

<sup>11</sup> Se även projektdokumentationen från de två projekten: ”Vår väg. Berättelser från Vägen in och Förståelse öppnar nya dörrar”(Region Skåne 2014).

<sup>12</sup> Enligt en tjänsteman vid SLL har mångfaldsutbildning blivit ett obligatoriskt inslag i verksamheten för samtliga anställda, som en utveckling av satsningen från 2012.

## Kommunernas kostnader för stödinsatser till psykiskt funktionsnedsatta

En annan översiktsrapport utfördes 2005 av Socialförvaltningen i Karlskoga kommun på uppdrag av Socialstyrelsen med syfte att kartlägga kommunernas sammanlagda kostnader för vård och stödinsatser till psykiskt funktionsnedsatta (Henriksen et al. 2005). Rapportens resultat var dock att det inte var möjligt att redovisa kommunernas samlade kostnader på nationell nivå. Ett skäl till dessa svårigheter var att informationen kring kommunernas kostnader var alldeles för osäker. Ett problem som diskuteras är att kommunerna organiserat stödinsatserna på skilda sätt samtidigt som begreppet psykisk funktionsnedsättning definieras olika i kommunerna. Även inom en kommuns olika förvaltningar fann studien att det fanns olikheter kring synen på begreppet (Ibid. s. 25). Exempelvis räknar vissa kommuner inte in neuropsykiatrisk funktionsnedsättning till denna kategori. Beroende på hur begreppet definieras och vilket synsätt som används visar rapporten att detta påverkar vilka åtgärder som erbjuds, och ett exempel som ges är att särskilt personer med både missbruk och psykisk funktionsnedsättning tenderar att uteslutas från vissa insatser. Ett fåtal kommuner hade också avsatt en särskild budget för arbetsmarknadsåtgärder för målgruppen med psykisk funktionsnedsättning (Ibid. s. 6).

Även om rapporten publicerades för tio år sedan speglar den de skillnader i synsätt som sannolikt till viss del präglar arbetet i kommuner när det gäller personer med funktionsnedsättningar, och då särskilt de med psykiska sådana. Ytterligare en lärdom av rapporten är att det saknas tydlig samordning på nationell nivå vad gäller dessa frågor, vilket kan antas gälla till viss del även idag.

## Handikappförbunden vägleder: Tre underlag med råd till arbetssökande, arbetsgivare och arbetscoacher

Utöver utvärderingar och rapporter utförda av kommunala, regionala och statliga myndigheter och organisationer har Handikappförbunden sammanställt tre informationsunderlag som riktar sig till arbetssökande med funktionsnedsättningar, arbetsgivare och personer som arbetar med att stödja arbetssökande att söka arbete. I skriften "Nyckeln till arbete" (Handikappförbunden 2014a) är främst en vägledning till vilka rättigheter, möjligheter och stöd det finns för personer med funktionsnedsättningar när det gäller arbete och arbetsliv. Skriften "Våga visa vägen" (Handikappförbunden 2014b) riktar sig till arbetsgivare och belyser fördelarna med att anställa personer med funktionsnedsättningar genom att lyfta fram goda exempel på privata såväl som offentliga arbetsgivare. Särskilt betonas att anställningar av personer med funktionsnedsättningar inte är ett socialt åtagande (Ibid. s. 6). Istället är det en fråga om kompetensförsörjning som efter rätt anpassning kan visa sig vara lönsam för alla typer av verksamheter. Tonvikten läggs också, som flera av de rapporter som tagits upp tidigare visat, vid vikten av samverkan mellan kommuner, Arbetsförmedling, arbetsgivare och arbetssökande och då särskilt när det gäller introduktion och långsiktigt stöd för personen med funktionsnedsättning. Ytterligare en fördel som lyfts fram är att anställningen av personer med funktionsnedsättningar kan avlasta verksamheterna genom att frigöra tid för de övriga anställda, även om den anställde inte kan utföra alla ordinarie arbetsuppgifter. "Rätt stöd till arbete" (Handikappförbunden 2014c) är det mest omfattande underlaget i serien och syftar till att lyfta fram framgångsrika arbetssätt i kommunernas stöd till arbete för personer med

funktionsnedsättningar. Frågor som Handikappförbundet vill besvara med rapporten handlar om vilket stöd som ges till personer med funktionsnedsättningar, vad som varit avgörande för att få en anställning samt vilka arbetssätt som leder till att fler personer går från bidrag till egen försörjning (Ibid. s. 4). Utifrån en kartläggning av fem så kallade modellkommuner där arbetsmarknadsinsatserna för personer med funktionsnedsättning beskrivs. Utöver detta har personer med funktionsnedsättning i de fem kommunerna som deltagit i arbetslivsinriktade verksamheter eller fått stöd till anställning intervjuats.

Undersökningen visar att kommunerna organiserat verksamheten för målgruppen på olika sätt. Ett flertal av kommunerna har använt sig av Supported Employment-inspirerade arbetsmodeller, men även andra modeller har använts, exempelvis case-management metodik (ett personligt ombud som koordinerar ett flertal insatser, jfr Socialstyrelsen 2011) eller Misas<sup>13</sup> modell ”individuellt stöd i arbete”.

Rapporten lyfter fram ett antal, enligt Handikappförbundens synsätt, positiva inslag i kommunernas arbete. Några av dessa är att det finns ”en gemensam ingång till allt stöd”, eller att ”arbetsförmågebedömning sker parallellt med anställning ute på arbetsplatser” och att insatserna ”ser till behovet och inte stödformen”. Andra positiva inslag som bör nämnas är ”användningen av sociala företag”, ”utbildning av all personal” samt ”samordning av resurser” och ”samverkan med närliggande kommuner” (Ibid. s. 13-29). Slutsatserna från intervjustudien av deltagare i kommunernas insatser visar att stöd till arbete för personer med funktionsnedsättningar gör det möjligt för målgruppen att vara en medborgare som andra med en lön som går att leva på. Dock måste en anställning innebära en förbättrad ekonomisk situation för den anställde med funktionsnedsättning, vilket inte alltid är fallet då anställning ofta kan medföra att flera bidrag riskerar att dras in. Vidare visar studien att det är viktigt med ett långsiktigt stöd från en och samma tjänsteman och att inte för många personer är inblandade. Detta är således en fråga om att etablera förtroende gentemot deltagaren. Andra slutsatser som nämns är att insatserna måste ta individuell hänsyn och att deltagarna måste få närma sig arbetsmarknaden i sin egen takt. Av denna anledning måste insatserna vara baserade på ett långsiktigt engagemang från kommunerna, vilket gör att kortsiktiga projekt bör undvikas. Slutligen belyser rapporten att stöd även efter anställningen är mycket viktigt för att kommunens arbete med målgruppen skall bli framgångsrikt. Att behålla ett arbete efter anställning har visat sig vara svårt, och flera av kommunerna har löst detta med hjälp av okonventionella metoder, som exempelvis innebär att arbetscoacher eller konsulenter går utanför ramarna och försöker hålla kontakten med deltagarna på längre sikt (Ibid. s. 57-61).

Rapporten avslutas med tio råd till kommunerna som är en sammanfattning av rapportens övergripande slutsatser – anpassa utbildningen, ha anställning som mål, vinn den arbetssökandes förtroende, gå utanför ramarna, odla kontakten med arbetsgivare, stöd den arbetssökande att berätta om sig själv, involvera familjen, rekrytera engagerad personal, samordna resurserna och utvärdera insatserna (Ibid. 62-63).

---

<sup>13</sup> Misa är en privat driven omsorgsverksamhet för personer med en kognitiv eller psykisk funktionsnedsättning; utvecklingsstörning, neuropsykiatrisk diagnos, autismdiagnos, förvärvad hjärnskada, psykisk och social ohälsa ([www.misa.se](http://www.misa.se)), besökt 160301.

# Sammanfattning och reflektioner

Den här kunskapsöversikten har syftat till att ge en bild av det samhällsvetenskapliga kunskapsläget vad gäller gruppen med funktionsnedsättningar och deras situation i arbetslivet. Ambitionen har varit att presentera ett urval av såväl forskningslitteratur som offentliga nationella, regionala och lokala utvärderingar och rapporter på ett sätt som gör denna kunskap praktiskt användbar. Målgruppen för översikten är primärt chefer med verksamhets- och kompetensförsörjningsansvar inom välfärden och annan personal som arbetar med att inkludera personer med funktionsnedsättningar i arbetslivet.

I den forskning som har presenterats är det tydligt att definitionerna av och perspektiven på begreppen funktionshinder och funktionsnedsättningar varierar. Inom den samhällsvetenskapliga forskningen tenderar mer socialt orienterade och konstruktionistiska perspektiv dominera på senare år. När det gäller centrala aktörer inom den offentliga sektorn, som exempelvis Arbetsförmedlingen, belyser ett flertal forskningsstudier att dessa aktörer istället bidrar med ett medicinskt perspektiv på arbetslöshet och personer med funktionsnedsättningar. Ett medicinskt perspektiv fokuserar i högre grad än det konstruktionistiska på individens egenskaper och mindre på omgivningen och andra organisatoriska aspekter av funktionsnedsättningar.

Det är tydligt utifrån forskningen på området att sysselsättningsgraden för personer med funktionsnedsättningar är klart lägre än för den övriga befolkningen, och detta gäller även i ett internationellt perspektiv. Generellt sett har gruppen också lägre lön, sämre karriärvägar och större risk att bli av med sitt arbete. En tendens på senare år är dock att målsättningen bland flera länder, inklusive Sverige, har varit att öka andelen förvärvsarbetande inom gruppen med funktionsnedsättningar. Målsättningen kan också betraktas som en del i en allmänt sett tydligare inriktning mot en aktiveringspolitik för alla grupper som står utanför arbetsmarknaden. Insatserna för personer med funktionsnedsättningar har också stärkts på senare tid, och effekterna av till exempel arbetsmarknadsutbildningar och arbetsmarknadspolitiska insatser har betraktats som positiva i flera studier. Studierna har emellertid visat på att det

finns vissa risker med inlåsnings effekter när det gäller insatserna för målgruppen.

Även om det finns olika arbetsmarknadsinsatser för personer med funktionsnedsättningar som ökar möjligheten att få en anställning, visar forskningen att det finns hinder och problem för denna grupp, såväl när det gäller att finna en anställning som när de väl fått en anställning. Det är tydligt att arbetsgivare har svårt att hitta anpassade arbetsuppgifter till personer med funktionsnedsättningar, delvis på grund av de krav som de upplever att verksamheten ställer på de anställda i form av prestationer. Det finns också indikationer på att arbetsgivare inte involveras i den samverkan som sker mellan offentliga organisationer, vilket kan antas minska benägenheten att anställa personer med funktionsnedsättningar. Attityder och bemötande på arbetsplatsen har stor betydelse för en hållbar anställning, och mycket tyder på att negativa föreställningar och förhållningssätt till personer med funktionsnedsättningar är vanliga på arbetsplatser. Personer med funktionsnedsättningar riskerar i högre grad att marginaliseras och betraktas som handikappade utifrån sociala bedömningsprocesser på arbetsplatser, där deras prestationer värderas och kategoriseras utifrån oförmågor snarare än förmågor. Forskningen som är inriktad på just dynamiken på arbetsplatser betonar därför att vardagsnära stöd på arbetsplatsen har stor betydelse för om en anställning blir framgångsrik. Här spelar stödpersoner en viktig roll som kan erbjuda ett kontinuerligt och långsiktigt stöd. En arbetsmodell som fått allt större betydelse på senare år är därför Supported Employment/IPS, vars grundidé är att arbeta med långsiktigt stöd till personer med funktionsnedsättningar.

Utifrån de projekt som bedrivits i regioner och kommuner för att öka andelen personer med funktionsnedsättningar i arbetslivet kan ett antal konkreta lärdomar dras. Vissa av dessa ligger linje med forskningen på området, medan vissa lyfter fram andra aspekter. Det rådande perspektivet i de rapporter och utvärderingar som behandlats i denna rapport handlar till stor del om försök att anpassa kraven till arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättningar och reducera de strukturella hinder som kan identifieras för målgruppen. Att fokusera på anpassade arbetsmarknadskrav innebär en perspektivändring i förhållande till det traditionella synsättet där funktionsnedsättningar i hög grad betraktades, och betraktas, som en individuell egenskap. Några av de strukturella hinder som diskuterats handlar om de olika logiker som finns inbyggda i de satsningar och det arbete som bedrivs av olika aktörer på fältet. Flera rapporter pekar på att det existerar konflikter och motsättningar mellan nya och traditionella modeller och perspektiv på arbetslivsintegration, exempelvis mellan metoder som SE/IPS och Arbetsförmedlingens och Försäkringskassans arbetssätt. Här finns det också fog att anta att synsätten och konfliktdimensionerna skiljer sig mellan olika kommuner och regioner, vilket troligen beror på att det saknas en tydlig samordning på nationell nivå vad gäller dessa frågor. En konsekvens av detta som kan observeras i materialet är att ansvarsfrågan tenderar att skjutas mellan olika aktörer, till exempel mellan kommuner, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Sannolikt beror detta delvis på ekonomiska faktorer – kommuner kan spara in resurser genom att öka andelen personer som erhåller bidrag från staten, istället för att kommunen betalar för daglig verksamhet eller försörjningsstöd för denna grupp.

Motsättningarna mellan olika logiker är relaterad till frågan om samverkan, som i princip samtliga studier lyfter fram som avgörande när det gäller satsningarnas framgång. Lyckad samverkan tenderar att förbättra chanserna att satsningarna dessutom blir långsiktiga och hållbara, vilket är värden som betonas starkt i flertalet studier. Anledningen är den att det under lång tid etablerats projekt och

satsningar för att gruppen skall nå arbete, utan att man i större utsträckning koncentrerat sig på att utveckla arbetssätt som inneburit att målgruppen också kunnat behålla anställningen. Det är dock inte enbart samverkan som kan bidra till långsiktighet, även förekomsten av en stabil organisation, tydliga roller och regler samt kompetent personal som kan ge klienterna stöd på lång sikt även när de erhållit en anställning har visat sig vara viktiga.

En iakttagelse i de projekt som betraktats i denna rapport är att det skett en förändring vad gäller inriktningen på de satsningar på deltagande i arbetslivet för personer med funktionsnedsättningar som genomförts. I allt högre grad har arbetsmarknadens behov betonats istället för det starka fokus på individerna som tidigare funnits. Det skall dock nämnas att individuell anpassning fortfarande utgör en viktig fråga, men detta sker i högre grad i relation till omgivningen. Detta kan sannolikt förklaras av en ökad medvetenhet om omgivningens betydelse för funktionsnedsattas situation i arbetslivet, det vill säga, att man tagit fasta på vad många forskningsstudier har lyft fram som betydelsefullt. Att studera och påverka arbetsgivare och arbetsplatsprocesser har därför fått relativt stort utrymme i de satsningar som beaktats här. Dels har det handlat om att öka kompetensen bland chefer och personal när det gäller rekrytering, dels att påverka värderingar och attityder till personer med funktionsnedsättningar med hjälp av olika utbildningar. Mycket av detta känns igen från forskningen, som också understryker betydelsen av attitydförändring och bemötande på arbetsplatsen. Det bör dock påpekas att det kan vara svårt att observera i vilken grad utbildningar egentligen är effektiva på lång sikt.

Flera rapporter har pekat på att arbetsgivarna spelar en central roll när det gäller satsningarnas resultat, där bland annat kunskaper om och en positiv inställning till personer med funktionsnedsättningar varit betydelsefulla. Samtidigt har reella hinder identifierats som ofta har att göra med att arbetsgivare känner oro inför att ta arbetsgivaransvar för gruppen, delvis på grund av att man upplever stödformerna som osäkra. Ytterligare en faktor som betonats är att anställningarna måste bygga på ett egentligt behov av arbetskraft, och inte enbart på socialt ansvarstagande.

Avslutningsvis är det tydligt att det finns ett flertal faktorer som behöver beaktas när målsättningen är att öka andelen personer med funktionsnedsättning i arbetslivet. Vad som framstår som absolut viktigast utifrån både forskningen och de offentliga rapporterna är behovet av att anpassa kraven och långsiktigt arbeta med de strukturella hindren som idag existerar för målgruppen. I denna strävan ingår således att ta omgivningens betydelse på allvar när det gäller målgruppens arbetsmarknadsintegration. En omständighet som inte bör underskattas är att utvecklingen går mot ett alltmer intensivt arbetsliv med ökad psykosocial stress och decentraliserad ansvarsfördelning. För personer med funktionsnedsättningar är denna utveckling sannolikt inte gynnsam. Att enbart fokusera på de enskilda individerna och rusta dessa för arbetsmarknaden verkar uppenbarligen vara en återvändsgränd. Det är också tydligt att behovet av att utveckla gynnsamma förutsättningar för samverkan är stort, och då särskilt på nationell nivå, då spridningen och de olika inriktningarna på alla de regionala och lokala projekten tenderar att vara mycket stor. Samtidigt verkar det finnas ett behov av att involvera arbetsgivare i de projekt som initieras, eftersom dessa sällan är delaktiga i den samverkan som ändå sker mellan kommuner och statliga myndigheter.

Även om ambitionerna är höga i de projekt som uppmärksammats i denna rapport är det mycket svårt att veta huruvida satsningarna varit framgångsrika efter att projekten avslutats - projektperioderna är relativt korta, ca 3-4 år, och det finns betydande variationer i angreppssätt mellan aktörerna. Säkerligen har flera

av dessa lärdomar integrerats i de organisationer som till vardags arbetar för att förbättra förutsättningarna för personer med funktionsnedsättningar i arbetslivet.<sup>14</sup> Trots att ett stort antal projekt genomförts på området verkar ändå frågan om ett långsiktigt hållbart arbetsliv för personer med funktionsnedsättningar kvarstå. För att förstå hur detta problem fortsätter att reproduceras behövs sannolikt studier som inriktar sig på att ytterligare undersöka de organisatoriska och strukturella förutsättningarna för de satsningar som genomförts och som planeras i den offentliga sektorn i framtiden. lärdom

---

<sup>14</sup> Se exempelvis en rapport skriven på uppdrag av Region Skåne där erfarenheter från olika regioners satsningar på flera sätt tagits in i den ordinarie verksamheten, exempelvis har lärdomar tagits in i chefsutbildningar (Region Skåne 2014b).

# Litteratur

Allvin, M. (red.) (2006): *Gränslöst arbete. Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*, Malmö: Liber.

Andersson, M. (2010): *Utvärdering: Supported Employment (SE)*. Delrapport, 2010-01-28, Malmö högskola/Finsam i Malmö.

Angelov, N. och Eliason, M. (2014): *Lönebidrag och skyddat arbete: en utvärdering av särskilda insatser för sökande med funktionshinder*, Rapport 2014:24, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, IFAU.

Barnes, C. och Mercer, G. (1997): ”Breaking the Mould? An introduction to doing disability research”, i *‘Doing Disability Research’*, Colin Barnes and Geof Mercer (red.), Leeds, The Disability Press.

Bergeskog, A. (2001): *Arbetsmarknadspolitik för personer med funktionshinder – en länder jämförelse*, Rapport 2001:11, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, IFAU.

Calmfors, L., Forslund, A. och Hemström, M. (2004) “The Effects of Active Labour Market Policies in Sweden: What Is the Evidence?”, i J. Agell, M.J. Keen och A.J. Weichenreider (red.), *Labor Market Institutions and Public Regulation*, Cambridge, MA: MIT Press.

Coleridge, P. (2005). ”Disabled people and ‘employment’ in the majority world: Policies and realities”, i A. Roulstone & C. Barnes (red.), *Working futures? Disabled people, policy and social inclusion*. Bristol: Policy Press.

Contreras, D. G., Ruiz-Tagle, J., Garces, P., & Azocar, I. (2006). *Socio-economic impact of disability in Latin America: Chile and Uruguay*. Santiago: Universidad de Chile, Departamento de Economía. Danermark, B. och

Bjarnason, S. (2014): *Möjligheter och hinder att nå arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning*, Utvärderingsrapport, Arvsfonden.

Diskrimineringsombudsmannen (2012): *Forskningsöversikt om rekrytering i arbetslivet. Forskning som publicerats vid svenska universitet och högskolor sedan år 2000*, Oxford Research AB.



Emmett, T. (2006). "Disability, poverty, gender and race", i B. Watermeyer, L. Swartz, T. Lorenzo, M. Schneider och M. Priestly (red.), *Disability and social change: A South African agenda*, Cape Town: HSRC Press.

Europeiska socialfonden (2008): *Slutrapport genomförande, Projekt Arbetsliv*, diariernr: 2008-3050616.

Europeiska socialfonden (2013): *Slutrapport KomAn-projektet*, mars 2013.

Gillberg, N. (2014): *Har man bara viljan så går det. Och då är det viljan hela vägen upp i organisationerna, ända upp till högsta ledningen. En utvärdering av ESF-projektet "Förståelse öppnar nya dörrar" i Region Skåne*. Europeiska socialfonden.

Gillberg, N. (2015): *"Vägen in" – utvärdering av ett ESF-finansierat arbetsmarknadsprojekt inom Region Skåne*. Europeiska socialfonden.

Gustafsson, J. (2014): *Supported employment i en svensk kontext – förutsättningar när personer med funktionsnedsättning når, får och behåller ett arbete*, doktorsavhandling. Örebro: Örebro universitet.

Gustafsson, J., Peralta, J. och Danermark, B. (2014). "The employer's perspective: employment of people with disabilities in wage subsidized employments", *Scandinavian Journal of Disability Research*, Vol. 16, Iss. 3, pp 249-266.

Gustavsson, A. (2004): "The role of theory in disability research – springboard or strait-jacket?", *Scandinavian Journal of Disability Research*, 6:1, 55-70.

Handikappförbunden (2014a): *Nyckeln till arbete. Till dig som söker arbete*. Stockholm: Handikappförbunden.

Handikappförbunden (2014b): *Våga visa vägen! Till dig som är arbetsgivare*. Stockholm: Handikappförbunden.

Handikappförbunden (2014c): *Rätt stöd till arbete. Till dig som coachar andra till arbete*. Stockholm: Handikappförbunden.

Handisam (2013): *Slutrapport Processtöd Tillgänglighet*, Myndigheten för handikappolitisk samordning, Handisam Serie A 2014:1, diariernr: 2013/0020.

Henriksen, A., Petersen, J., Lindqvist, A. och Wennerholm, C (2005): *Kommunernas kostnader för insatser till personer med psykiska funktionshinder. En nationell kartläggning av kommunernas samlade kostnader för insatser till personer med psykiska funktionshinder i åldern 18-64 år*. Nationell psykatrisamordning.

Holmqvist, M. (2006, ): "Medikalisering av arbetslöshet", i Holmqvist, M och Maravelias, C, *Hälsans styrning av arbetet*, Lund: Studentlitteratur.

Holmqvist, M., Maravelias, C. och Skålen, P (2012): "Identity regulation in neo-liberal societies: Constructing the "occupationally disabled" individual", *Organization*, 20(2), pp 193-211.

Holmqvist, M. (2005). *Samhall: att bli normal i en onormal organisation*. Stockholm: SNS förlag

Houtenville, A. J., Stapleton, D. C., Weathers, R. R., och Burkhauser, R. V. (2009). (red.). *Counting working-age people with disabilities. What current data tell us and options for improvement*. Kalamazoo: WE Upjohn Institute for Employment Research.

- Jacobsson, K. och Seing, I. (2013): ”En möjliggörande arbetsmarknadspolitik? Arbetsförmedlingens utredning och klassificering av klienters arbetsförmåga, anställbarhet och funktionshinder”, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg. 19, nr. 1.
- Jeppsson Grassman, E., Antonsson, S., Stål, R., och Svedberg, L. (2003): *Att drabbas och att forma sitt liv. Om strategier bland funktionshindrade och arbetslösa*. Lund: Studentlitteratur.
- Jessop, B. (2002). *The future of the Capitalist State*, Cambridge: Polity Press
- Knutsson, H. och Persson, K. (2001): *Funktionshindrade personer med nedsatt arbetsförmåga – ett arbetsgivarperspektiv*. Rapport 2001:5, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, IFAU.
- Linköpings kommun (2013): *Se kraften och kompetensen hos personer med funktionsnedsättning. En vägledning för chefer i Linköpings kommun*. Linköpings kommun.
- Lövgren, V. och Hamreby, K. (2011): Factors of importance in the world of work for young people with intellectual disabilities, *Scandinavian Journal of Disability Research*, 13:2, 91-117.
- Maravelias, C. (2015): “‘Best in class’ – Healthy employees, athletic executives and functionally disabled jobseekers”, *Scandinavian Journal of Management*, Vol. 31, pp. 279—287.
- McDonald, C. och Marston, G. (2005): ”Workfare as welfare: governing unemployment in the advanced liberal state”, *Critical Social Policy*, Vol. 25, No. 3, pp. 374-401.
- Mete, C. (Ed.). (2008). *Economic implications of chronic illness and disability in Eastern Europe and the former Soviet Union*. Washington, DC: World Bank.
- Michailakis, D. (2003): ”The Systems Theory Concept of Disability: one is not born a disabled person, one is observed to be one”. *Disability & Society*, Vol. 18, No. 2, pp. 209.
- Mitra, S. (2008). ”The recent decline in the employment of persons with disabilities in South Africa, 1998–2006”. *South African Journal of Economics*, 76(3), 480-492.
- Mitra, S., och Sambamoorthi, U. (2008). ”Disability and the rural labor market in India: Evidence for males in Tamil Nadu”. *World Development*, 36(5), 943-952.
- Mitra, S., Posarac, A., och Vick, B. (2013). ”Disability and poverty in developing countries: A multidimensional study”. *World Development*, 41, 1-18.
- Mizunoya, S., & Mitra, S. (2012). *Is there a disability gap in employment rates in developing countries* (Fordham University Discussion Paper No. 2012-03). Hämtad från: [http://stage.web.fordham.edu/images/academics/graduate\\_schools/gsas/economics/dp2012\\_03\\_Mizunoya\\_Mitra.pdf](http://stage.web.fordham.edu/images/academics/graduate_schools/gsas/economics/dp2012_03_Mizunoya_Mitra.pdf)
- Molin, M. (2008): *Delaktighet i olika världar – om övergången mellan gymnasiesärskola och arbetsliv*. Högskolan Västs rapportserie för arbetsintegrerat lärande 2008:02, Trollhättan: Högskolan Väst.
- Nygren, U., Markström, U., och Sandlund, M. (2009): *Rehabilitering till arbete för personer med psykiskt funktionshinder. Ettårsuppföljning av en verksamhet enligt Supported Employmentmetodik i Umeå*, Socialpsykiatriskt kunskapscenter i Västerbotten.

Ochel, W. (2005): "Welfare-to-work experiences with specific work-first programmes in selected countries", *International Social Security Review*, Vol. 58, No. 4, pp. 67-93.

Peralta Prieto, J. (2006): *Den sjuka arbetslösheten. Svensk arbetsmarknadspolitik och dess praxis 1978-2004*, Acta Univeritatis Upsaliensis, Uppsala Studies in Economic History 78, Uppsala.

Region Skåne (2014a): *Vår väg. Berättelser från "Vägen in" och "Förståelse öppnar nya dörrar"*. Region Skåne.

Region Skåne (2014b): *Våga och vilja! Lärdomar från Region Skånes, Stockholms läns landstings och Västra Götalandsregionens arbete med att anställa personer med funktionsnedsättning*. Region Skåne.

Regnéér, J. (2014): *Effekter av yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning för deltagare med funktionsnedsättning, 1999-2006*, Rapport 2014:13, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, IFAU.

Roulstone, A. (2012). "Disabled people, work and employment: A global perspective", i N. Watson, A. Roulstone och C. Thomas (red.), *Routledge handbook of disability studies*, London: Routledge.

Roulstone, A., Gradwell, L., Price, J., och Child, L. (2003). *Thriving and surviving at work: Disabled people's employment strategies*. Bristol: Policy Press.

von Schrader, S., Malzer, V. och Bruyere, S M. (2014): "Perspectives on Disability Disclosure: The Importance of Employer Practices and Workplace Climate", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 26:237-255.

Seing, I. (2011): "Möjligheternas arbetsmarknad? Specialister bedömer 'arbetsförmåga'", i Garsten, C., Lindvert, J. och Thedvall, R. (red.), *Arbetets marknad: Arbetsmarknadens nya organisering*, Malmö: Liber.

Seing, I., Ståhl, C., Nordenfelt, L., Bülow, P., och Ekberg, K. (2012): "Policy and Practice of Work Ability: A Negotiation of Responsibility in Organizing Return to Work", *Journal of occupational rehabilitation*, 22(4), 553-564.

Socialstyrelsen (2011): *Metod på drift. En studie om implementeringen av en nationell utbildningssatsning om Case Management enligt ACT-metoden för personer med psykiskt funktionshinder* (2011-9-20). Socialstyrelsen.

Socialstyrelsen (2016): "Frågor och svar om funktionsnedsättning och funktionshinder, användning av begreppen", <http://www.socialstyrelsen.se/fragorochsvar/funktionsnedsattningochfunktio>, besökt 2016-13-23.

Statens offentliga utredningar (SOU) 2003:56. *Inte bara Samhall*. Fritzes: Stockholm.

Statens offentliga utredningar (SOU) 2003:95. *Arbetskraft. Betänkande av Lönebidragsutredningen*. Fritzes: Stockholm.

Statens offentliga utredningar (SOU) 2012:31. *Sänkta trösklar, högt i tak. Arbete, utveckling, trygghet*. Fritzes: Stockholm.

Stockholms läns landsting (2012): *Slutrapport av projektet: Din kompetens – vår möjlighet*. Stockholm: Stockholms läns landsting.

Ståhl, C. (2009): "Samverkan kring återgång i arbete: var är arbetsgivarna?", *Socialmedicinsk tidskrift*, 3/2009.

Ståhl, C. och Seing, I. (2014): "Arbetslinjer och arbetsförmåga i det svenska socialförsäkringssystemet", i Ekberg, K (red.), *Den relativa arbetsförmågan: Teoretiska och praktiska perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.

Sztandar-Sztanderska, K. (2009): "Activation of the unemployed in Poland: from policy design to policy implementation", *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 29, No. 11/12.

Taanila, A., P. Rantakallio, M. Koironen, L. von Wendt, and M.-R. Jarvelin (2005): "How do persons with intellectual disability manage in the open labour markets? A follow-up of the Northern Finland 1966 Birth Cohort", *Journal of Intellectual Disability Research*, Vol. 49, No. 3, pp. 218-27.

Tielman, S. (2003): *Handikappning och normalisering. Om integration och marginalisering av anställda med funktionshinder*. Rapport 2003:2, Centrum för handikappforskning vid Uppsala universitet.

Tripney, J., Roulstone, A., Vigurs, C., Moore, M., Schmidt, E. och Stewart, R. (2013): *Protocol for a Systematic Review: Interventions to Improve the Labour Market Situation of Adults with Physical and/or Sensory Disabilities in Low- and Middle-Income Countries*, The Campbell Collaboration.

Van der Aa, P. och van Berkel, R. (2014): "Innovating job activation by involving employers", *International Social Security Review*, vol. 67, No. 2, pp. 11-27.

Vingård, E. (2015): *En kunskapsöversikt: Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro*, Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd, Forte.

World Health Organization (2002): *Towards a Common Language for Functioning, Disability and Health: ICF The International Classification of Functioning, Disability and Health*, WHO: Geneva.

## Fler vägar in- breddad rekrytering

# Möjligheter, förutsättningar och utmaningar för att tillvarata kompetensen hos personer med funktionsnedsättning

Kunskapsöversikten syftar till att sammanställa kunskap och erfarenheter som kan fungera som ett stöd för verksamma inom området, t ex vid rekrytering och utformning av lämpliga tjänster för personer med funktionsnedsättningar. Kunskapsöversikten vänder sig till chefer med verksamhets- och kompetensförsörjningsansvar och annan personal som arbetar med att inkludera personer med funktionsnedsättningar i arbetslivet.

Upplysningar om innehållet  
Christin N. Granberg, [christin.n.granberg@skl.se](mailto:christin.n.granberg@skl.se)

© Sveriges Kommuner och Landsting, 2016  
ISBN/Beställningsnummer: 978-91-7585-396-3  
Text: Daniel Castillo

Beställ eller ladda ner på [webbutik.skl.se](http://webbutik.skl.se). ISBN/Beställningsnummer nr