

2025-07-31

Handläggare: Åke Nilsson

Diariennr: A2025/00388

Regeringskansliet
Arbetsmarknadsdepartementet
Arbetsmarknadsenheten
103 33 Stockholm

a.remissvar@regeringskansliet.se
per-anders.sunesson@regeringskansliet.se

RSMH:s yttrande över betänkandet Ökad kvalitet hos Samhall och fler vägar till skyddat arbete (SOU 2025:29)

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
2. Utgångspunkter	3
3. Synpunkter i relation till betänkandets olika förslag.....	4
9.3. Ny bortre tidsgräns för Samhalls uppdrag.....	5
9.3.1 Samhalls uppdrag bör förlängas bortom 2028	5
9.4. Omprioritering av medel för ökad kvalitet.....	5
9.4.1 Antalet anställda kan minskas något till förmån för högre kvalitet	5
9.5. En förstärkt introduktionsperiod	6
9.5.1 En förstärkt introduktionsperiod för nyanställda i skyddat arbete hos Samhall	6
9.5.2 Den förstärkta introduktionsperioden bör innehålla 25 procents utvecklingstid	6
9.5.3 Den förstärkta introduktionsperioden bör återupptas vid återgång	6
9.6. En målstyrning som premierar kvalitet i arbetet med övergångar.....	7
9.6.1 Övergångsmål för fler varaktiga övergångar	7
9.7. Kvaliteten i samhällsuppdraget bör följas upp.....	7
9.7.1 Uppdragsmålen bör revideras.....	7
9.8. En finansiell styrning i linje med uppdraget.....	7

9.8.1 Merkostnadsersättningen bör fortsatt ges som en klumpsumma	7
9.8. En finansiell styrning i linje med uppdraget	7
9.8.1 Merkostnadsersättningen bör fortsatt ges som en klumpsumma	7
9.8.2 Merkostnadsersättningen bör räknas upp årligen	8
9.8.3 Regeringen bör redovisa mått på hur medlen är beräknade	8
9.8.4 Inget behov av ytterligare kontroll av hur ersättningen används.....	8
9.9. Språknivån hos de anställda.....	8
9.9.1 Språk är i stor utsträckning en kvalitetsfråga	8
9.10. En kvalitetssäkrad anvisningsprocess	9
9.10.1 Omfattningen av sysselsättningen bör endast styras genom lönetimmar	9
9.10.2 Arbetsförmedlingen bör utveckla och följa upp anvisningsprocessen.....	9
9.11. Ändamålsenliga insatser innan skyddat arbete blir aktuellt	10
9.11.1 Arbetsförmedlingen bör analysera behov av förändringar i handlägningsprocessen.....	10
9.11.2 Det finns inget uppenbart behov av ytterligare stödinsatser	10
9.11.3 Arbetsförmedlingen bör utveckla arbetet med arbetsplatsförlagda insatser	10
9.11.4 Arbetsförmedlingen bör vidareutveckla skolsamverkan	11
9.12. Tillgång till fler former av skyddat arbete	11
9.12.1 Målgruppsbegränsningar inom OSA bör tas bort	11
9.12.2 Ny form av skyddat arbete hos idéburna organisationer	11
9.12.3 Skyddat arbete hos idéburen organisation bör utformas i enlighet med GBER ..	12
9.13. Ändamålsenligt stöd för personer som inte får en plats i skyddat arbete.....	12
9.13.1 Arbetsförmedlingen bör utreda hur samverkan kan utvecklas.....	12
9.13.2 Det bör utredas hur behoven hos dem som inte klarar ett skyddat arbete kan omhändertas	13
9.14. Finansiering.....	13
9.14.1 Ambitionerna för volymökningar i lönebidrag kan minskas.....	13
9.15. Frågor för fortsatt utredning	14
9.15.1 Taket i lönebidragen	14
4. Slutord	15

1. Inledning

RSMH organiserar sedan 1967, på demokratisk grund, människor med olika former av psykisk ohälsa. Många av våra medlemmar är personer som har eller har haft en långvarig och allvarlig psykisk ohälsa, inte sällan i kombination med olika psykiska funktionsnedsättningar. Något som högst påtagligt genom rådande funktionshinder och rehabiliteringstillkortakommanden i dagens samhälle kraftigt försvårat deras tillträde, fotfäste och återvändande till arbetsmarknaden.

RSMH har genom remiss (A2025/00388) 2025-04-29 som remissinstans nr 62 inbjudits att lämna synpunkter på ovan refererade betänkandes behandlade material och förslag varför vi nedan tar oss friheten att göra just detta.

2. Utgångspunkter

RSMH:s vision är att alla människor oavsett psykiskt hälsotillstånd har makt och kontroll över sina liv. För det krävs tillgängligt stöd till återhämtning och till en fungerande vardag.

Målet med alla stödinsatser för personer med en funktionsnedsättning måste, menar RSMH likt funktionsrättsrörelsen som helhet, vara att de berörda ska kunna leva fullvärdiga liv. Det måste också gälla personer med psykiska funktionsnedsättningar. Det innebär att alla ska kunna ha ett hem, utbildning, arbete, relationer och en meningsfull fritid. Alla aktuella insatser för detta måste för att vara effektiva utgå från individens faktiska behov och förmåga.

RSMH:s erfarenhet är att många människor med långvarig psykisk ohälsa har svårt att komma ut på arbetsmarknaden. Det gör att de ofta har sämre ekonomi och lägre levnadsstandard än befolkningen i övrigt. Något som i sig är en negativ faktor för den egna hälsan. Att ha ett lönearbete är en av de starkaste normerna i samhället. Det är också för flertalet en förutsättning för att ha en långsiktigt stabil ekonomi.

Arbetsgivare måste kunna våga anställa människor som vill arbeta till sin fulla förmåga en funktionsnedsättning till trots, som har en viss sårbarhet eller som engagerat sig i en återhämtningsprocess efter akut psykisk ohälsa. De måste kunna känna förtroende för de externa resurser som finns för stöd och rehabilitering och att dessa – vid behov – görs tillgängliga på ett enkelt och förutsägbart sätt så att arbetsgivaren rimligen kan planera sin verksamhet. Ansvar för arbetstagarnas liv och hälsa i relation till arbetet och arbetsplatsen måste – inte minst genom arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftning – åläggas arbetsgivare på ett likvärdigt sätt så att detta åtagande inte undermineras genom konkurrenskrafter på en marknad.

En inkluderande arbetsmarknad innebär att alla har möjlighet att bidra utifrån sin förmåga och sina förutsättningar. Tyvärr är personer med psykisk och social ohälsa ofta utestängda från den ordinarie arbetsmarknaden idag. Diskriminering av personer med psykiatriska funktionsnedsättningar förekommer. För att motverka detta behövs skarpare lagstiftning. Bättre möjligheter för personer med psykisk ohälsa att utveckla förmågor för arbetsmarknaden behövs likaså. Arbetsgivare behöver dessutom generellt mer kunskap om psykisk ohälsa. Med kloka anpassningar kan människors erfarenheter av sviktande psykisk och social hälsa bli en tillgång i arbetslivet.

Möjlighet till anpassning måste även finnas i större utsträckning vid studier menar RSMH. Med bättre stöd, skulle fler klara av att fullfölja utbildningar och få realistiska möjligheter på arbetsmarknaden; i.e vara anställningsbara med åtminstone gymnasie-examen. Utslagningen

redan i skolan är idag ännu på oacceptabla nivåer¹ och det kommunala aktivitetsansvaret² bedrivs fortfarande med på tok för låg ambitionsnivå och är på nationell nivå groteskt ojämlikt. Fullföljda studier och företrädesvis en påbyggnadsutbildning som faktiskt efterfrågas på dagens arbetsmarknad är något som idag alltför många unga med psykosociala utmaningar aldrig får.

RSMH har länge efterlyst fler möjligheter att *"reparera skolmisslyckanden"* när skolan misslyckats med att stödja och engagera unga med olika former av psykisk ohälsa och funktionsvariationer så att dessa fallit ifrån på vägen mot behörighet, fullständiga betyg och examen och faktiska möjligheter till ett riktigt arbete.

Från RSMH:s horisont står sig i mångt och mycket nationalekonomerna Ingvar Nilssons och Eva Lundmarks grundläggande analys från 2015 fortfarande gott så här 10 år senare:

"Brutalt formulerat skulle skolan (vid sidan av misslyckandena i integrationspolitiken) kunna beskrivas som en huvudleverantör av utanförskap i samhället. Man skulle kunna säga att dagens skolmisslyckanden är en sorts måttstock på framtidens utanförskap på arbetsmarknaden och därmed delvis också ett utanförskap i samhället i stort." Ingvar Nilsson och Eva Lundmark (2015) 1+1=3 om samverkan mellan skola arbetsliv ur ett socioekonomiskt perspektiv. Region Skåne

För de som sedan i slutändan inte klarar att ha ett marknadsanpassat lönearbete måste samhället erbjuda meningsfull sysselsättning utformad utifrån brukarkunskap menar RSMH.

Det är också viktigt, anser RSMH, att det går att föra en levande dialog om normer kring arbete och om att vårt människovärde inte avgörs av hur vi presterar på arbetsmarknaden. Här behövs ett mer omfattande engagemang från beslutsfattare för att ta till vara erfarenheter från människor som idag i hög utsträckning marginaliseras från arbetsmarknaden.

Utredningen behandlar långt ifrån alla variabler av betydelse för rätten till arbete för människor med psykiska funktionsnedsättningar och har absolut inte svaren på allt som behöver adresseras. Men, den är ett fall framåt och dess förslag tillstyrks i huvudsak av RSMH.

3. Synpunkter i relation till betänkandets olika förslag

Som framgår av våra inledande tankar ovan är RSMH:s vision en betydligt mer öppen och anpassningsbar arbetsmarknad utan trösklar och omfattande diskriminering än den våra medlemmar möter idag. Givet de idag rådande förutsättningarna på den "öppna" arbetsmarknaden delar dock RSMH utredningens bild av att målgruppen för skyddat arbete är betydligt större än Samhalls nuvarande kapacitet och har en högre grad av komplexitet i sin funktionsvariation och stödbehov än vad Samhall idag har kapacitet och kompetens att möta.

¹ https://sir.is.skolverket.se/siris/sitevision_doc.getFile?p_id=553214
https://sir.is.skolverket.se/siris/sitevision_doc.getFile?p_id=553483

² https://sir.is.skolverket.se/siris/sitevision_doc.getFile?p_id=553517
https://sir.is.skolverket.se/siris/sitevision_doc.getFile?p_id=553521
https://sir.is.skolverket.se/siris/sitevision_doc.getFile?p_id=553522

9.3. Ny bortre tidsgräns för Samhalls uppdrag

9.3.1 Samhalls uppdrag bör förlängas bortom 2028

Utredningens bedömning: Giltigheten för Samhalls ägaranvisning bör förlängas med tio år.

RSMH stödjer förslaget mot bakgrund av att utvecklingen av arbetsmarknaden som helhet är extremt långt ifrån där den borde vara samt att det utvecklingsarbete som lagstiftare, myndigheter och arbetsmarknadens parter formulerat så här långt inte gör det troligt att läget i närtid på ett avgörande sätt kommer att förbättras för människor med allvarlig psykisk ohälsa och funktionsnedsättning.

9.4. Omprioritering av medel för ökad kvalitet

9.4.1 Antalet anställda kan minskas något till förmån för högre kvalitet

Utredningens bedömning: Målet för antalet lönetimmar i skyddat arbete hos Samhall bör minskas med 789 000 för 2026 och med 1 579 000 per år fr.o.m. 2027, jämfört med målnivån för 2025. Minskningen bör genomföras genom ett minskat antal nyanställningar under 2026. Arbetsförmedlingen och Samhall i samverkan behöver hitta en modell för vilka anvisningar som ska prioriteras under detta år.

RSMH avstyrker utredningens förslag. Att ställa ökad kvalitet i kontrast till bibehållen kvantitet synes här i grunden mest vara att diskret(?) markera att man inte är villig att förordna att tillskjuta mer pengar så att nödvändiga förändringar också omfattar hela den grupp som har behov av dem. Efter att ha konstaterat att kvalitet kostar tar utredningens logiska piruetter här gaslighting till nya nivåer:

*Visserligen har utredningen konstaterat att behovet av skyddat arbete är stort och sannolikt kommer att växa framöver. Utredningen bedömer dock samtidigt att verksamheten inte fyller sitt syfte för denna målgrupp, oavsett storlek, om kvaliteten är så låg att uppdraget inte upprätthålls. Enligt utredningen skulle verksamheten fylla ett syfte för fler individer om kvaliteten ökar, även om det sker till priset av [SIC] att det totala antalet anställda minskas något. **SOU 2025:29, s. 259***

Nota bene att utredningen är nog så luddig om vilka till Samhall kompletterande aktörer som har eller kan tänkas få resurser att stödja de som inte framåt kan räkna med att få ta del av kvalitetsinvesteringen på Samhall. Ett kvalitetslyft inom ramen för dagens tillgängliga resurser för färre än de som idag kan stödja sig på Samhall samtidigt som man konstaterar att målgruppen är större än Samhalls nuvarande kapacitet och att alternativen för utanför ställda är och kan förväntas vara oformade, bristfälliga eller underdimensionerade utanför Samhall utifrån idag kända omständigheter är ett ganska hisnande förslag.

RSMH:s uppfattning är att om behoven finns och effektiva kvalitetshöjda insatser/innehåll kan tillhandahållas i närtid genom Samhall bör ingen ur målgrupperna – som inte har annat minst lika effektivt stöd utanför Samhall – exkluderas från Samhall.

9.5. En förstärkt introduktionsperiod

9.5.1 En förstärkt introduktionsperiod för nyanställda i skyddat arbete hos Samhall

Utredningens bedömning: En anställning i skyddat arbete hos Samhall bör inledas med en förstärkt introduktionsperiod. Syftet med en förstärkt introduktionsperiod bör vara att medarbetarna ska få en ändamålsenlig introduktion till arbetet under anpassade förhållanden, och därigenom förutsättningar för att arbetet ska bli både meningsfullt och utvecklande. Den tid som ägnas åt introduktion på arbetsplatsen bör ses som utvecklingstid snarare än arbetstid, och därmed inte vara lönegrundande.

RSMH stödjer förslaget inte minst då utredningens postulerade alternativ bakom sina skygglapparna är ytterligare volymneddragningar av skyddat arbete hos Samhall.

Incitamentet i lägre lön under introduktion för snabbare få individen att "växla upp" är dock RSMH djupt skeptisk till. Detta då ingen seriös vetenskaplig studie så här långt har härlett positiv utveckling av hälsa och funktionsförmåga till ekonomisk stress och fattigdom. Att av ekonomiska skäl öka sin sjuknärvaro och för tidigt acceptera en högre belastning i arbete än vad man är i faktiskt skick för finns det däremot evidens för som något som inte bara är långsiktigt ohållbart utan även i förekommande fall kan förkorta livet högst avsevärt.

9.5.2 Den förstärkta introduktionsperioden bör innehålla 25 procents utvecklingstid

Utredningens bedömning: En anställning i skyddat arbete hos Samhall bör innehålla utvecklingstid under de första 24 månaderna. Utvecklingstiden bör utgöra minst 25 procent av arbetsutbudet. Utvecklingstiden kan bestå av utbildning eller andra meningsfulla och utvecklande aktiviteter för individen i syfte att han eller hon ska få en ändamålsenlig introduktion till arbetet under anpassade förhållanden.

Under den tid då anställningen innehåller utvecklingstid bör lönen vara 75 procent av lönen enligt kollektivavtal för en anställning som inte innehåller utvecklingstid.

Regleringen av utvecklingstidens omfattning och innehåll och att lönen ska vara 75 procent av lönen enligt kollektivavtal bör göras i Samhalls ägaranvisning. Regleringen bör inte gälla för den som har tre fjärdedels sjukersättning eller aktivitetsersättning. Regeringen bör följa upp införandet av den förstärkta introduktionsperioden. En del i denna uppföljning bör vara att efter viss tid, då förändringen har hunnit få genomslag, utvärdera om 24 månader är en ändamålsenlig avvägning i fråga om den förstärkta introduktionsperiodens längd.

RSMH tillstyrker förslaget

9.5.3 Den förstärkta introduktionsperioden bör återupptas vid återgång

Utredningens bedömning: Samhall bör även i fortsättningen erbjuda möjlighet till återanställning inom 12 månader för en individ som övergår till arbete hos en annan arbetsgivare.

Det bör regleras i Samhalls ägaranvisning att den som under den förstärkta introduktionsperioden är frånvarande på heltid under en längre period till följd av arbete på den reguljära arbetsmarknaden, föräldraledighet eller sjukdom bör återuppta den förstärkta introduktionsperioden vid återgången i arbete hos Samhall.

RSMH tillstyrker förslaget

rsmh.se

9.6. En målstyrning som premierar kvalitet i arbetet med övergångar

9.6.1 Övergångsmål för fler varaktiga övergångar

Utredningens bedömning: Nuvarande övergångsmål bör avskaffas och ersättas med tre mål för övergångar avseende

1. minsta antal övergångar från LFU
2. minsta antal övergångar från skyddat arbete
3. minsta antal anställda i skyddat arbete som övergår till en anställning på den reguljära arbetsmarknaden som varar minst ett år.

Begreppet övergång bör ersättas med begreppet *utrekrytering*.

Regeringen bör föra dialog med Samhall och Arbetsförmedlingen till stöd för att sätta realistiska och nåbara målnivåer för de föreslagna målen.

RSMH är skeptisk – främst av historiska skäl, men även utifrån i utredningen luftade perspektiv och bedömningar – till hur den process av dialog om realistiska och nåbara målnivåer som utredningen föreslår *de facto* ska kunna kopplas till de berördas behov och det allmänna samhällsintresset av att ta till vara och stödja varje individs bidrag.

9.7. Kvaliteten i samhällsuppdraget bör följas upp

9.7.1 Uppdragsmålen bör revideras

Utredningens bedömning: Dagens uppdragsmål bör avskaffas och ersättas av

- ett reviderat mått på sysselsättning som bortser från den tid då medarbetarna går som extraresurser i kunduppdrag
- ett mått på hur mycket tid som cheferna i genomsnitt ägnar åt varje medarbetare
- ett mått på ett minsta antal yrkesroller som Samhall ska erbjuda lokalt.

RSMH tillstyrker med viss tvekan förslaget. Det synes i någon mån var ägnat att adressera idag kända (men inte uppstyrda utmaningar) i att skapa meningsfullhet i arbetet och främja ett närvarande chefskap och verka kvalitetsutvecklande för verksamheten.

9.8. En finansiell styrning i linje med uppdraget

9.8.1 Merkostnadsersättningen bör fortsatt ges som en klumpsumma

Utredningens bedömning: Samhalls merkostnadsersättning bör även fortsatt ha den utformning som den har i dag, och inte ersättas av en individbaserad ersättning.

RSMH tillstyrker förslaget.

9.8. En finansiell styrning i linje med uppdraget

9.8.1 Merkostnadsersättningen bör fortsatt ges som en klumpsumma

Utredningens bedömning: Samhalls merkostnadsersättning bör även fortsatt ha den utformning som den har i dag, och inte ersättas av en individbaserad ersättning.

RSMH tillstyrker förslaget. Det föredragna alternativet med en individbaserad ersättning med dess ökade administrativa börda och överkontroll av individers arbetsförmåga i minimalistiska och långsiktigt irrelevanta segment synes inte tillföra något av värde här. De skulle förutom fördyrning även inbjuda till en svåröverskådlig berg-och-dalbana i Samhalls ekonomiska förutsättningar vilket knappast skulle främja Samhalls förutsättningar att planera och genomföra sin verksamhet på ett optimalt sätt.

9.8.2 Merkostnadsersättningen bör räknas upp årligen

Utredningens

Förslag: De anslagsmedel som avser merkostnadsersättning till Samhall räknas upp årligen.

Bedömning: Kammarkollegiet bör fortsatt ha i uppgift att årligen i efterhand kontrollera att den ersättning som Samhall får inte överstiger Samhalls merkostnader för det aktuella året, och att vid behov besluta om återkrav av den överskjutande delen.

RSMH tillstyrker förslaget.

9.8.3 Regeringen bör redovisa mått på hur medlen är beräknade

Utredningens bedömning: Regeringen bör i budgetpropositionen redovisa styckkostnader för olika typer av lönebidrag och skyddat arbete.

RSMH tillstyrker med viss tvekan förslaget. De här föreslagna jämförelsevärdena riskerar att ge en något skev jämförelsebild, vilket utredningen själv lyfter och problematiserar i avsnitt 8.4.4. Men, om nu en makrotermometer för medborgarnas insyn måste till så kan väl denna prövas med lämpliga kontinuerliga brasklappar om skillnader i uppdrag, förutsättningar, etc.

9.8.4 Inget behov av ytterligare kontroll av hur ersättningen används

Utredningens bedömning: Det finns inget behov av ytterligare kontrollmekanismer i fråga om hur Samhall använder den statliga merkostnadsersättningen.

RSMH tillstyrker förslaget.

9.9. Språknivån hos de anställda

9.9.1 Språk är i stor utsträckning en kvalitetsfråga

Utredningens bedömning: Den potentiella nyttan med att ge Arbetsförmedlingen i uppdrag att sätta in mer omfattande, anpassade utbildningsinsatser för att höja den generella språknivån hos målgruppen innan en anvisning till skyddat arbete hos Samhall skulle sannolikt inte överväga kostnaden för sådana insatser. Sannolikt är det inte heller vare sig möjligt eller lämpligt att införa generella språkkrav inom Samhalls verksamhet.

Samhall behöver ha praktiska förutsättningar att hantera utmaningen med bristande språknivå hos vissa anställda. Även om kvaliteten ökar behöver individen dock fortfarande kunna tillgodo-göra sig insatsen.

RSMH noterar utredningens bedömning.

9.10. En kvalitetssäkrad anvisningsprocess

9.10.1 Omfattningen av sysselsättningen bör endast styras genom lönetimmar

Utredningens bedömning: Arbetsförmedlingen bör ges i uppdrag att i samråd med Samhall ta fram en modell för hur organisationerna, på basis av antalet lönetimmar som regeringen fastställer för Samhall, kan göra fortlöpande gemensamma bedömningar av hur många anvisningar som behövs.

Under förutsättning att regeringen bedömer att den framtagna modellen skapar förutsättningar för en effektiv anvisningsprocess bör den styrning i form av den beräknade omfattningen av anställningarna i LFU hos Samhall som regeringen årligen anger i Arbetsförmedlingens regleringsbrev kunna avskaffas.

RSMH tillstyrker förslaget då det synes främst förenkla samverkan och kommunikation samt minska administrativ börda för Samhall och Arbetsförmedlingen. Den förväntade effektiviseringen genom en ny samarbetsmodell kring anvisningsprocessen mellan parterna bör dock utvärderas.

9.10.2 Arbetsförmedlingen bör utveckla och följa upp anvisningsprocessen

Utredningens bedömning: Arbetsförmedlingen bör ges i uppdrag att utveckla enhetliga arbetssätt för prioritering och urval när det finns flera kandidater till en ledig plats hos Samhall. Arbetsförmedlingen bör även ges i uppdrag att följa upp att vidtagna utvecklingsåtgärder i fråga om anvisningar till skyddat arbete hos Samhall har omhändertagit brister och utmaningar som har identifierats i denna utredning och i tidigare genomförda uppföljningar.

RSMH tillstyrker förslaget med brasklappen att de som är i verkligt behov av skyddat arbete inte i onödan ska kvarhållas i limbo hos Arbetsförmedlingen. Eller för den delen upprepat prövas mot ohållbara arbeten med bristande stöd och anpassningar. Ingen individ ska då här sedan fastna i väntrummet eller matas med "misslyckanden" om det är skyddat arbete som är den rätta insatsen för dem.

Individualiseringen av skulden för samhällets tillkortakommanden har en lång och mörk historia när det gäller människor med funktionsnedsättningar och utmaningar i arbetsförmåga. Likaså är det ett administrativt otyg att stressa och pressa individen i olika administrativa processer. Detta i förekommande fall, per RSMH:s erfarenhet, så att när någon sent om sider eventuellt erbjuds möjligheten att arbeta till sin tidigare grad av nedsatt funktionsförmåga under rimliga förutsättningar så har vägen dit – med Försäkringskassa och Arbetsförmedling (och deras kompletterande aktörer) – utarmat hälsa och förmåga ytterligare till den grad att detta faktiskt inte längre är möjligt.³

³ <https://www.aftonbladet.se/debatt/a/50kLEE/f-kassans-beslut-ledde-till-saras-sjalmord?fb>

9.11. Ändamålsenliga insatser innan skyddat arbete blir aktuellt

9.11.1 Arbetsförmedlingen bör analysera behov av förändringar i handlägningsprocessen

Utredningens bedömning: Arbetsförmedlingen bör ges i uppdrag att analysera och identifiera behov av förändringar i handlägningsprocessen till stöd för att arbetssökande med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga med behov av ett kontinuerligt, samlat och personligt stöd ska kunna få det. Med stöd avses sådant stöd som lämnas i myndighetens egen verksamhet, vid behov av samordning med andra myndigheter och när den arbetssökande deltar i aktiviteter som tillhandahålls av anordnare och leverantörer. I uppdraget ska särskilt frågan om möjligheter och risker med myndighetens ärendebaserade arbetssätt uppmärksammas utifrån målgruppens perspektiv.

RSMH tillstyrker förslaget. Att administrationen av samhällets stöd och behovsprövningarna för dem i alltför hög grad sliter på utsatta människor är idag en öppen hemlighet för större delen av befolkningen även om utredningen allt som oftast här synes göra sig ovetande i sin analys.

Vidare tangerar utredningen här till slut ett av de stora huvudproblemet i hur dagens strukturer gör det svårt att ge individuellt anpassat stöd baserat på en relevant helhetsbild över tid för individer som behöver just detta..

9.11.2 Det finns inget uppenbart behov av ytterligare stödinsatser

Utredningens bedömning: I dagsläget finns inget uppenbart behov av ytterligare stödinsatser före, vid sidan av, eller som en del av en anställning hos Samhall, utöver de behov som omhändertas av utredningens förslag om en förstärkt introduktionsperiod i skyddat arbete hos Samhall. Det finns inte heller behov av att tillskapa några nya former av insatser som tillhandahålls av idéburna aktörer endast i detta syfte.

RSMH delar inte utredningens här uttryckta uppfattning. Utredningen väljer att – mot tillgängligt bättre vetande – bara leta nycklar under gatlampanns begränsade sken. Det är tråkigt och en otjänst mot människor som trots stora utmaningar önskar och vill få arbeta till sin fulla förmåga.

Att många människors arbetsförmåga och uthållighet i arbete de facto bärs upp av en fungerande vardag genom anpassningar och stöd utanför själva arbetsplatsen samt tillgång till peer-support och inspiration från människor med erfarenhet av liknande situation i en ideell idéburen brukarrörelse är ju inte okänt för utredningen. Att mot den bakgrunden få ta del av ett mer fullödigt resonemang från utredningen kring möjligheten till utvecklingen av nya former av insatser närmare Samhall och skyddat arbete som kunde tillhandahålls av idéburna aktörer hade varit intressant. Måhända är det här bara tiden och formatet som avleder utredningen från detta.

9.11.3 Arbetsförmedlingen bör utveckla arbetet med arbetsplatsförlagda insatser

Utredningens bedömning: Arbetsförmedlingen bör ges i uppdrag att närmare utreda hur ett ökat deltagande i arbetsplatsförlagda insatser för personer med behov av rehabiliteringsinsatser eller särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning kan främjas, i syfte att fler ska få möjlighet till arbete på den reguljära arbetsmarknaden innan skyddat arbete blir aktuellt. Analysen ska bl.a. innefatta insatserna arbetsträning, särskild stödperson för introduktion och uppföljning (SIUS) och lönebidrag samt den anskaffade tjänsten steg till arbete.

RSMH tillstyrker förslaget. Dock med samma brasklapp som under våra reflektioner under förslaget 9.11.1 ovan. Det finns fortfarande, enligt RSMH:s uppfattning, en alltför utbredd vårdslöshet i hur man hanterar transaktionskostnaderna för individen i hur insatser utformas och administrationen av dem utövas av företrädare för olika myndigheter. Särskilt för ekonomiskt utsatta människor med psykisk ohälsa och funktionsnedsättning. I många sammanhang är det inte den individuella tjänstepersonens fel eller dennes avdelning eller ens myndighet. Problemet är allt som oftast strukturburet i bristande tid, resurser eller regelstyrning. Ofta framburet av forcerade och förenklade offentliga utredningar och budgetprioriteringar utan seriös konsekvensanalys...

9.11.4 Arbetsförmedlingen bör vidareutveckla skolsamverkan

Utredningens bedömning: Arbetsförmedlingen bör ges i uppdrag att i samverkan med kommunsektorn vidareutveckla skolsamverkan för unga med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga så att en effektiv övergång kan skapas mellan skola och arbetsliv för alla de ungdomar som behöver det.

RSMH tillstyrker förslaget. Som framgår av tillgänglig statistik och Arbetsförmedlingens egna analyser är du i princip oanställbar i Sverige av idag utan minst gymnasieexamen.

9.12. Tillgång till fler former av skyddat arbete

9.12.1 Målgrupsbegränsningar inom OSA bör tas bort

Utredningens

Förslag:

Begränsningen av målgruppen för OSA till personer som har vissa specifika funktionsnedsättningar tas bort.

Bedömning:

Regeringen bör låta utreda ändamålsenligheten i hur insatsen OSA är utformad i relation till syftet med skyddat arbete och målgruppens behov. I analysen bör bl.a. ingå orsaker till minskat deltagande, effektiviteten i finansieringsmodellen och förutsättningar för att få fler offentliga aktörer att aktivt arbeta med insatsen.

RSMH tillstyrker förslaget. Detta mot bakgrund av att omfattningen av OSA har minskat hos kommunerna och andra offentliga arbetsgivare under en längre tid trots att många i de idag avgränsade målgrupperna för OSA står utan arbete.

9.12.2 Ny form av skyddat arbete hos idéburna organisationer

Utredningens förslag:

Det införs en ny form av skyddat arbete hos idéburna organisationer som är registrerade enligt lagen (2022:900) om registrering av idéburna organisationer. .

RSMH tillstyrker förslaget. Detta likaså mot bakgrund av att omfattningen av OSA har minskat hos kommunerna och andra offentliga arbetsgivare under en längre tid trots att många i de idag avgränsade målgrupperna för OSA står utan arbete. Avgränsningen till idéburna organisationer inom offentligt finansierad välfärdsverksamhet (jämför § 1 Lag [2022:900] om registrering av idéburna organisationer) är dock en väl så snäv avgränsning i RSMH:s ögon.

rsmh.se

9.12.3 Skyddat arbete hos idéburen organisation bör utformas i enlighet med GBER

Utredningens

Förslag:

Arbetsförmedlingen får till en arbetsgivare lämna ekonomiskt bidrag för lönekostnader för att anställa personer i skyddat arbete hos idéburen organisation. Bidrag till lönekostnader lämnas med 75 procent av de bidragsgrundande lönekostnaderna.

Arbetsförmedlingen får lämna bidrag även för merkostnader vid skyddat arbete hos idéburen organisation. De bidragsgrundande merkostnaderna är lönekostnader för den tid då personal hos den idéburna organisationen stödjer personer som har anställts i skyddat arbete. Bidrag till merkostnader lämnas med 33 procent av de bidragsgrundande lönekostnaderna. Stödet ska vara anpassat till behoven hos den som anställs i skyddat arbete.

Bidraget för skyddat arbete hos idéburen organisation får beslutas för längst 2 år i taget.

Bidrag får endast lämnas i enlighet med kapitel I och artikel 33 och 34 i kommissionens förordning (EU) nr 651/2014 av den 17 juni 2014 genom vilken vissa kategorier av stöd förklaras förenliga med den inre marknaden enligt artiklarna 107 och 108 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (GBER).

Bedömning:

Dagens bestämmelse om vilka lönekostnader som är bidragsgrundande bör tillämpas även på skyddat arbete hos idéburen organisation.

Detsamma bör gälla för dagens bestämmelse om att endast den del av bruttolönen som vid heltidsarbete uppgår till som mest 20 000 kronor per månad och de avgifter och premier som är hänförliga till denna del ska läggas till grund för bidrag.

RSMH tillstyrker förslaget.

9.13. Ändamålsenligt stöd för personer som inte får en plats i skyddat arbete

9.13.1 Arbetsförmedlingen bör utreda hur samverkan kan utvecklas

Utredningens bedömning:

Arbetsförmedlingen bör ges i uppdrag att utreda hur stödet genom samverkan skulle kunna utvecklas för arbetssökande som trots att de har bedömts ha förutsättningar för och behov av en anvisning till skyddat arbete hos Samhall inte har kunnat få en sådan. Utredningen bör innefatta frågan om hur det stöd som ges genom befintliga samverkanslösningar som bl.a. samordningsförbundens verksamhet (Finsam) och samverkan mellan Arbetsförmedlingen och kommun kan utvecklas, eller om nya samverkanslösningar kan tillskapas, i syfte att fler i slutändan ska få sina behov tillgodosedda, t.ex. genom anställningar i OSA eller i skyddat arbete hos idéburna organisationer.

Arbetsförmedlingen bör inom ramen för uppdraget bl.a. samråda med Försäkringskassan samt företrädare för kommuner, regioner och idéburen sektor.

RSMH tillstyrker förslaget. Vi förutsätter dock att ovan refererade "...idéburen sektor..." inkluderar funktionsrättsrörelsen i Sverige och de patient-, anhörig- och brukarorganisationer som verkar för psykisk hälsa i Sverige.

9.13.2 Det bör utredas hur behoven hos dem som inte klarar ett skyddat arbete kan omhändertas

Utredningens bedömning:

Regeringen bör låta utreda om vissa av de personer med funktionsnedsättning som är långtidsinskrivna hos Arbetsförmedlingen utan insatser varaktigt saknar tillräcklig arbetsförmåga för att kunna tillgodogöra sig ett skyddat arbete och därför egentligen har behov som bättre tillgodoses av andra myndigheter, hur omfattande detta problem är och vad som kan göras åt det

RSMH tillstyrker förslaget.

9.14. Finansiering

9.14.1 Ambitionerna för volymökningar i lönebidrag kan minskas

Utredningens bedömning: Platserna i den nya insatsen skyddat arbete hos idéburen organisation kan finansieras genom att minska de medel som i dag finns avsatta för anställningar med lönebidrag.

RSMH avstyrker förslaget med emfas. Detta evinnerliga återvändande till att råna Peter för att betala Paul i utredningens resonemang må vara direktivdrivet i sitt stilla vansinne men någons måste ändå kompletterande insatser få överleva och kvalitetssatsningar inte alltid innebära att man först lyfter ut halva laget innan slatten får lov att spela med ny boll.

Våga investera i nödvändiga reformer utan att hela tiden snatta sten från dagens andra bärande broar eller låtsas som det regnar när notan för de fina orden kommer på tal är RSMH:s budskap här. Ett hållbart samhälle kräver ett visst mått av sociala investeringar och kompletterande alternativ för olika människor i olika situationer med olika förutsättningar.

Därför är RSMH:s generella iakttagelse rörande diskursen om finansiering för nödvändiga samhällsreformer i denna utredning och mer allmänt den att det självpålagda nollsummespelet i utredningar och förslag är kontraproduktivt och undergräver möjligheten för synergier och långsiktigt framväxande positiva resultat att få demonstrera det fulla potentiella värdet av nödvändiga sociala reformer och investeringar i det svenska samhället och arbetsmarknaden.

Utvecklingen måste med betydligt mera tryck i rören gå i riktning mot en ökad inkludering av människor med psykisk ohälsa och eller funktionsnedsättningar på arbetsmarknaden inte bara för dessa individer själva eller människovärdets bärande principer. På sikt rör det sig också om omfattande vinster för vårt samhälle som går att räkna hem om man faktiskt lyfter blicken:

1. Ekonomiska vinster

- Minskade kostnader för sjukvård och sociala insatser: När fler kan arbeta och försörja sig själva minskar behovet av vård, rehabilitering och ekonomiskt stöd från samhället.
- Ökad skatteintäkt: Fler i arbete betyder fler som betalar skatt och därmed större resurser till välfärd och samhällstjänster.
- Minskade utbetalningar av sjukpenning och förtidspension: Genom arbetslivsdeltagande kan långtidssjukskrivningar och tidig pensionering minska.

2. Sociala vinster

- a. Stärkt social sammanhållning: Arbete bidrar till sociala kontakter och gemenskap, vilket motverkar isolering och utanförskap.
- b. Ökad jämlikhet och minskad stigma: Genom att inkludera personer med psykisk ohälsa i arbetslivet normaliseras deras situation och fördomar minskar.
- c. Minskad utslagning: Sysselsättning minskar risken för marginalisering och socialt utanförskap som i förlängningen kan kopplas till ökad kriminalitet.

3. Hälso- och livskvalitetsvinster

- a. Bättre psykisk och fysisk hälsa: Arbete ger struktur, mening och en känsla av egenvärde, vilket ofta leder till förbättrad psykisk hälsa.
- b. Större självständighet och självbestämmande: Ekonomisk trygghet och egen försörjning stärker individens möjligheter att påverka sitt liv.
- c. Förbättrad livskvalitet för individ och familj: Ökad ekonomisk trygghet och social samvaro påverkar hela livssituationen positivt.

4. Arbetsmarknadsvinster

- a. Breddad rekryteringsbas: Arbetsgivare får tillgång till en större pool av kompetenta och motiverade arbetstagare.
- b. Ökad innovation och kreativitet: Mångfald på arbetsplatsen, inklusive personer med psykisk ohälsa, kan bidra till nya perspektiv och idéer.
- c. Minskad arbetskraftsbrist: I ett läge där många sektorer har svårt att rekrytera kan fler inkluderas på arbetsmarknaden bidra till bättre balans.

RSMH är inte blind för att personer med psykisk ohälsa och dito funktionsnedsättning ofta har mer komplexa och varierande stödbehov som inte direkt matchar standardiserade arbetsuppgifter. Där brister i stöd, rigid anvisning eller krav på snabb produktivitet leder ofta till att denna grupp exkluderas eller hamnar i passiva roller bland personer med mindre behov. Även Samhall borde därför kunna inspireras av det som i IPS (Individual Placement and Support)⁴ i nu mer än 30 år visat på så väldigt mycket bättre resultat för människor med psykiska funktionsnedsättningar. Utvidgade vägar via mer flexibla idéburna aktörer, individuell anpassning och tillräckliga resurser kan här, menar RSMH vidare, vara särskilt avgörande. Idéburna organisationer (t.ex. sociala företag, kooperativ, ideella föreningar) är ofta mer flexibla och lokalt rotade än stora statliga eller privata aktörer. De kan anpassa arbetsuppgifter och arbetsmiljöer bättre efter individens behov, särskilt för personer med psykisk ohälsa och de har ofta starkare sociala kopplingar och kan erbjuda ett bredare stöd än enbart anställning, t.ex. sociala nätverk, rehabiliteringsinsatser och meningsfull sysselsättning.

9.15. Frågor för fortsatt utredning

9.15.1 Taket i lönebidragen

Utredningens bedömning: Taket för lönebidragen kan ha betydelse för deltagandet, vilket också är något som har lyfts fram vid utredningens möten med företrädare för funktionsrättsrörelsen respektive Arbetsförmedlingen.

RSMH delar utredningens bedömning och rekommenderar också vi vidare utredning och utveckling av institutet *lönebidrag* och liknande konstruktioner för stöd till och i anställning för människor med funktionsnedsättning och begränsad arbetsförmåga. Vi vill också ställa tanken om vidare utredning och nödvändigt utvecklingsarbete kring lönebidrag mot utredningens förslag i 9.14.1 som vi ovan reflekterat kring.

⁴ <https://www.lu.se/lup/publication/db20395e-00e7-402c-948d-6d3c17093495>

4. Slutord

Generellt förväntar sig RSMH att kunskap som människor med psykisk ohälsa, funktionsnedsättning, patienter, närstående och anhöriga besitter och som aggregeras i deras egna organisationer inom civilsamhället släpps fram i såväl som vägs in i bedömningen av offentliga utredningar som berör deras förutsättningar och framtida livsvillkor.

RSMH tror också att ett samhälle som stödjer människor att bidra till sin fulla förmåga och respekterar att det inte alltid går att tvinga fram arbetsförmåga – den egna viljan och de ekonomiska hoten till trots – är ett samhälle vi alla vill och kan leva i.

Riksförbundet för Social och Mental Hälsa

Jenny Wetterling
Intressepolitisk talesperson RSMH

Hanna Navier
tf Kanslichef

Kristina Båth Sågänger
Förbundsordförande

**CC: Funktionsrätt Sverige
Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa, NSPH
Sveriges Kommuner och Regioner, SKR**