

Sammanfattning

Sverige har genom det nationella målet för funktionshinderspolitiken åtagit sig att uppnå jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhället för personer med funktionsnedsättning.¹ I målet nämns arbetsmarknad och utbildning som speciellt prioriterade områden. Ett fokus på arbetsmarknadsdeltagande är viktigt då en stor mängd studier visar att personer som står utanför arbetsmarknaden ofta drabbas av såväl ohälsa som de negativa sociala och privatekonomiska konsekvenser som följer av utanförskap (Waddell och Burton 2006). Ett högt arbetskraftsdeltagande är även viktigt för samhällsekonomin genom att bidra till högre BNP och bättre offentliga finanser, något som är speciellt angeläget framöver då antalet personer i arbetsför ålder förväntas minska.

Det är dock tveksamt om dessa ambitiösa målsättningar uppnås. FN:s övervakningskommitté för funktionsrättskonventionen har nyligen kritiserat Sverige för att inte leva upp till konventionens krav och arbetsmarknadsstatistik visar stora gap i sysselsättning och arbetsinkomster.² Personer med funktionsnedsättning, som 2024 utgjorde cirka 12 procent av befolkningen i åldern 16–65 år, har avsevärt lägre sysselsättning och löneinkomster, högre arbetslöshet samt högre sannolikhet att befinna sig utanför arbetskraften. För att bättre uppfylla de fastslagna målsättningarna behövs reformer av dagens funktionshinderspolitik, vilket kräver ett detaljerat kunskapsunderlag om situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning.

¹ Se kapitel 1 för nuvarande nationellt mål. Det pågår ett arbete med att ta fram en ny nationell handlingsplan för funktionshinderspolitiken, se MFD (2025a). Det nationella målet bygger på FN-konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (CRPD), där artikel 27 behandlar arbetsmarknaden. Se MFD (2024a) för en svensk översättning av konventionstexten.

² Se t.ex. MFD (2024b) och SCB (2025).

Syftet med denna rapport är att bidra till ett sådant kunskapsunderlag genom att beskriva situationen på arbetsmarknaden för personer med olika typer av funktionsnedsättning samt att, utifrån denna beskrivning och aktuella forsknings- och myndighetsrapporter, dra slutsatser om reformbehov av dagens åtgärder. Rapporten bygger på ett unikt sammanlänkat datamaterial på individnivå (i) från flera olika datakällor (tilläggsundersökningen till Arbetskraftsundersökningarna (AKU) om personer med funktionsnedsättning och andra registerdata för arbetsmarknads-, utbildnings- och hälsorelaterade utfall) och (ii) under en längre tidsperiod (1996 och framåt), vilket möjliggör en detaljerad analys.

Funktionsnedsättning, funktionshinder och nedsatt arbetsförmåga är relativa begrepp

En viktig utgångspunkt för en diskussion av situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning är insikten om att funktionsnedsättning, funktionshinder och nedsatt arbetsförmåga alla är relativa begrepp som bör tolkas utifrån såväl individens funktionsförmåga som arbetsgivares och det övriga samhällets förmåga och vilja till öppenhet, inkludering och anpassning. I FN-konventionen definieras funktionsnedsättning som ”personer med varaktiga fysiska, psykiska, intellektuella eller sensoriska funktionsnedsättningar, vilka i samspel med olika hinder kan motverka deras fulla och verkliga deltagande i samhället på lika villkor som andra”.³ En persons funktionsnedsättning samverkar således med samhällets strukturer, attityder och fysiska miljöer, vilket kan skapa ett funktionshinder. I ett öppet och inkluderande samhälle är därmed en funktionsnedsättning ett mindre problem då den inte i lika hög grad ger upphov till funktionshinder.

Även begreppet nedsatt arbetsförmåga, som inte har någon officiell definition, är ett relativt begrepp och bör ses som resultat av ett samspel mellan individens möjligheter att uppfylla de krav som ställs i en viss arbetsrelaterad situation och arbetsgivarens och det övriga samhällets förmåga och vilja att vidta åtgärder för att ge personer med funktionsnedsättning tillträde till alla delar av samhället på lika villkor som resten av befolkningen. Som framgår

³ Artikel 1, se MFD (2024a).

nedan tyder mycket på att en sådan förmåga och vilja saknas i dagsläget.

Personer med funktionsnedsättning har en sämre arbetsmarknadssituation än den övriga befolkningen

Rapporten inleds med en översiktlig beskrivning av situationen på arbetsmarknaden för personer som själva angett att de har en funktionsnedsättning, med betoning på de som också säger sig ha nedsatt arbetsförmåga. Beskrivningen visar bland annat att:

- Andelen av befolkningen som har en funktionsnedsättning är betydande. År 2024 uppgav knappt 12 procent av befolkningen mellan 16–65 år att de har en funktionsnedsättning och drygt 8 procent en funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga (SCB 2025). Det motsvarar mer än en halv miljon individer.
- Sysselsättningsgapet gentemot den övriga befolkningen är stort och tämligen konstant över tid. År 2024 var sysselsättningsgapet mellan personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och den övriga befolkningen drygt 34 procentenheter (46 procent respektive 80 procent; SCB 2025).
- Arbetslösheten är mer än dubbelt så hög jämfört med den övriga befolkningen. År 2024 var arbetslösheten bland personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga runt 21 procent (SCB 2025). Dessa personer är dessutom ofta långtidsarbetslösa och utgör drygt 30 procent av alla långtidsarbetslösa (över 24 månaders arbetslöshet) personer (Arbetsförmedlingen 2025b).
- Skillnaden i löneinkomster – som avspeglar både arbetad tid och konsumtionsmöjligheter/levnadsstandard – är också betydande och tämligen konstant över tid. I den ålder där löneinkomsterna i befolkningen når sin topp (45–50 år) är inkomsten för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga enbart runt 40 procent av inkomsten för den övriga befolkningen.

- Många av de personer som har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och är sysselsatta har i dagsläget olika former av anpassningar på arbetsplatsen och/eller anställningar med stöd från samhället, till exempel anpassningar av arbetstid, arbetstempo och arbetsuppgifter eller lönebidrag.
- En grov överslagsberäkning visar att den outnyttjade arbetskraftspotentialen bland personer med funktionsnedsättning är betydande och uppgår till uppemot 200 000 personer, vilka med en mer inkluderande arbetsmarknad potentiellt skulle kunna arbeta.

Personer med funktionsnedsättning är en heterogen grupp

Personer med funktionsnedsättning är en mycket heterogen grupp, och deras situation på arbetsmarknaden varierar betydligt med typ av funktionsnedsättning, grad av nedsatt arbetsförmåga och ålder. Det är därför missvisande att, som ibland förekommer i samhällsdebatten, betrakta personer med funktionsnedsättning som en homogen grupp med liknande situation, förutsättningar och behov.⁴

För att belysa denna heterogenitet och möjliggöra en diskussion av behovet av reformer av funktionshinderspolitiken innehåller rapporten därför separata kapitel med en detaljerad beskrivning av situationen på arbetsmarknaden för fem olika kategorier av funktionsnedsättning: rörelsenedsättning, kommunikativ funktionsnedsättning, psykisk (psykiatrisk och neuropsykiatrisk) funktionsnedsättning, funktionsnedsättning som en följd av kronisk sjukdom och intellektuell funktionsnedsättning.

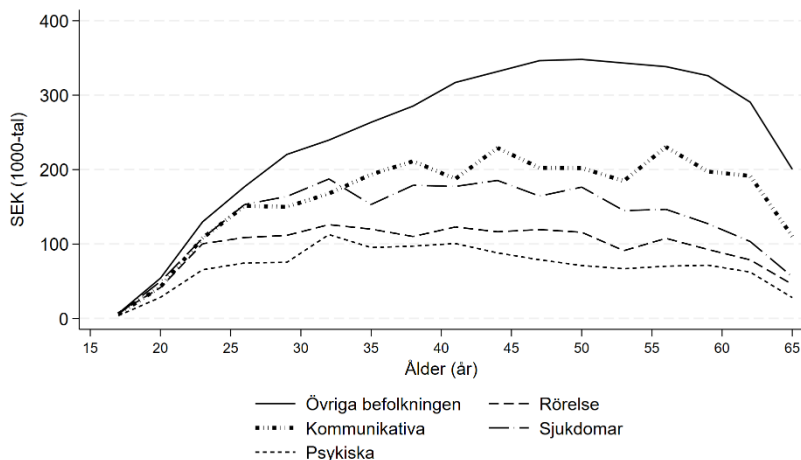
Heterogeniteten illustreras i figur 1 som visar åldersprofilen för reala löneinkomster för personer med nedsatt arbetsförmåga i de olika kategorierna.⁵ Figuren visar att i den ålder där löneinkomsterna når sin topp (45–50 år) är inkomsten, som andel av inkomsten för den övriga befolkningen, 22 procent för personer med psykisk

⁴ I rapporten presenterar vi dock ibland resultat för hela gruppen för att ge en enkel helhetsbild.

⁵ Kategorin personer med intellektuell funktionsnedsättning visas inte i figuren då denna grupp är liten i vårt datamaterial; se nedan samt mer utförligt i kapitel 8.

funktionsnedsättning, 34 procent för personer med rörelsenedsättning, 49 procent för personer med funktionsnedsättning som en följd av kronisk sjukdom och 58 procent för personer med kommunikativ funktionsnedsättning. Motsvarande andel för alla personer med funktionsnedsättning är, som tidigare nämnts, runt 40 procent.

Figur 1 Real löneinkomst, efter ålder



Not: Figuren visar reallöneinkomst (2019 års prisnivå) över ålder för personer som uppgett att de har en funktionsnedsättning med nedsättning av arbetsförmågan och för den övriga befolkningen.

Personer med rörelsenedsättning

Analysen av personer med en rörelsenedsättning visar bland annat att:

- Personer med en rörelsenedsättning utgör en betydande andel av gruppen med funktionsnedsättning (34 procent i vårt datamaterial).⁶ Runt 3 procent av befolkningen hade en rörelsenedsättning 2019 (det sista året i vårt datamaterial). Andelen har minskat i omfattning över tid.

⁶ En person kan ha angett mer än en funktionsnedsättning och därför summerar inte andelarna över de fem kategorierna till 100 procent.

- De flesta (runt 90 procent) som har en rörelsenedsättning uppger också att de har nedsatt arbetsförmåga (mycket eller delvis).
- Andelen med en rörelsenedsättning uppvisar ett tydlig åldersmönster med stigande förekomst i takt med ökande ålder, vilket avspeglar att denna typ av funktionsnedsättning i många fall troligen har orsakats av arbetsrelaterade skador och åldersrelaterade sjukdomar.
- Situationen på arbetsmarknaden för personer som har en rörelsenedsättning utan nedsatt arbetsförmåga ser nästan likadana ut som för den övriga befolkningen medan personer med delvis eller mycket nedsatt arbetsförmåga har betydligt lägre sysselsättning och löneinkomster (se figur 1 ovan).
- Personer som har en rörelsenedsättning med delvis eller mycket nedsatt arbetsförmåga har en hög förekomst av sjukpenning, sjukersättning och uppvisar höga värden på mått på ohälsa (kontakter med sjukvården och läkemedelsuttag). De har också ofta behov av olika typ av anpassningar på arbetsplatsen.
- Runt 30 procent av gruppen med en rörelsenedsättning och nedsatt arbetsförmåga upplever sig vara utsatta för diskriminering i arbetslivet.

Personer med kommunikativ funktionsnedsättning

Analysen av personer med en kommunikativ funktionsnedsättning (t.ex. synnedsättning, hörselnedsättning eller dyslexi) visar bland annat att:

- Personer med kommunikativ funktionsnedsättning utgör 23 procent av personerna med funktionsnedsättning i vårt datamaterial. År 2019 hade runt 3 procent av befolkningen en sådan nedsättning. Andelen har minskat något över tid, förutom vad gäller dyslexi som har ökat i omfattning.

- De flesta personer som har en kommunikativ funktionsnedsättning uppger att de inte har någon (runt hälften), eller endast delvis (runt en tredjedel) nedsatt arbetsförmåga.
- Andelen med en kommunikativ funktionsnedsättning uppvisar inget tydligt åldersmönster.
- Situationen på arbetsmarknaden för personer som har en kommunikativ funktionsnedsättning utan nedsatt arbetsförmåga eller med delvis nedsatt arbetsförmåga är snarlik situationen för den övriga befolkningen, medan de med mycket nedsatt arbetsförmåga har en markant sämre situation med lägre sysselsättning och löneinkomster (se figur 1 ovan).
- Personer som har en kommunikativ funktionsnedsättning och mycket nedsatt arbetsförmåga har en hög förekomst av sjukpenning och sjukersättning samt uppvisar höga värden på mått på ohälsa. De har också ofta behov av olika typ av anpassningar på arbetsplatsen.
- Trots den bättre situationen på arbetsmarknaden relativt övriga grupper upplever sig runt 30 procent av gruppen med en kommunikativ funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga vara utsatta för diskriminering i arbetslivet.

Personer med psykisk funktionsnedsättning

Analysen av personer med en psykisk (psykiatrisk eller neuropsykiatrisk) funktionsnedsättning visar bland annat att:

- Runt 13 procent av personerna med funktionsnedsättning i vårt datamaterial har en psykisk funktionsnedsättning. Andelen har ökat över tid, speciellt vad gäller neuropsykiatrisk funktionsnedsättning. År 2019 hade runt 3 procent av befolkningen en psykisk funktionsnedsättning.
- De flesta (runt 80 procent) personer som har en psykisk funktionsnedsättning uppger också att de har nedsatt arbetsförmåga (mycket eller delvis).
- Andelen med en psykisk funktionsnedsättning uppvisar inget tydligt åldersmönster.

- Situationen på arbetsmarknaden för personer som har en psykisk funktionsnedsättning med nedsatt arbetsförmåga är betydligt sämre än för den övriga befolkningen vad gäller sysselsättning och löneinkomster (se figur 1 ovan). Detta gäller speciellt de som har en psykiatrisk funktionsnedsättning. Även personer med psykisk funktionsnedsättning som inte innebär nedsatt arbetsförmåga har dock ett sämre arbetsmarknadsutfall vad gäller till exempel löneinkomster än den övriga befolkningen.
- Personer som har en psykisk funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga har en hög förekomst av sjukpenning och sjukersättning samt uppvisar höga värden på mått på ohälsa. De har också ofta behov av olika typ av anpassningar på arbetsplatsen.
- Personer som har en psykisk funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga upplever sig oftare än andra grupper vara utsatta för diskriminering (nästan 40 procent).

Personer med funktionsnedsättning som en följd av kronisk sjukdom

Analysen av personer med en funktionsnedsättning som en följd av en kronisk sjukdom (t.ex. astma/allergi, diabetes eller hjärtkärlsjukdomar) visar bland annat att:

- Personer med en funktionsnedsättning som en följd av en kronisk sjukdom utgör den största gruppen med funktionsnedsättning i vårt datamaterial (runt 42 procent). Knappt 5 procent av befolkningen hade en sådan funktionsnedsättning 2019. Andelen har minskat en del över tid, men utvecklingen är något svårtolkad och skiljer sig åt mellan grupper med olika kroniska sjukdomar.
- De flesta (över hälften) med en funktionsnedsättning som en följd av en kronisk sjukdom uppger att de inte har nedsatt arbetsförmåga.
- Andelen med en funktionsnedsättning som en följd av en kronisk sjukdom uppvisar ett tydligt åldersmönster, vilket

avspeglar att en sådan funktionsnedsättning ofta uppstår senare i livet och orsakas av åldrandet i sig eller livsstilsfaktorer.

- Situationen på arbetsmarknaden för personer som har en funktionsnedsättning som en följd av en kronisk sjukdom utan nedsatt arbetsförmåga eller med delvis nedsatt arbetsförmåga är snarlik situationen för den övriga befolkningen, medan de med mycket nedsatt arbetsförmåga har en betydligt sämre situation med markant lägre sysselsättning och löneinkomster (se figur 1 ovan).
- Personer som har en funktionsnedsättning som en följd av en kronisk sjukdom och nedsatt arbetsförmåga har en hög förekomst av sjukpenning och sjukersättning samt uppvisar höga värden på mått på ohälsa. De har också ofta behov av olika typ av anpassningar på arbetsplatsen.
- Runt 25 procent av gruppen med en funktionsnedsättning som en följd av en kronisk sjukdom som medför nedsatt arbetsförmåga upplever sig vara utsatta för diskriminering i arbetslivet.

Personer med intellektuell funktionsnedsättning

Analysen av personer med en intellektuell funktionsnedsättning visar bland annat att:

- Runt 1 till 1,5 procent av befolkningen har en intellektuell funktionsnedsättning. I vårt datamaterial har dock enbart runt 0,1 procent av befolkningen en sådan funktionsnedsättning 2019.
- De flesta personer som har en intellektuell funktionsnedsättning uppges att de också har nedsatt arbetsförmåga.
- Situationen på arbetsmarknaden för personer som har en intellektuell funktionsnedsättning är betydligt sämre än för den övriga befolkningen vad gäller sysselsättning och löneinkomster. Många av dessa personer har aldrig kommit in på arbetsmarknaden och har efter sina studier i den anpassade

grund- och gymnasieskolan deltagit i daglig verksamhet snarare än i arbete på den reguljära arbetsmarknaden. Även den disponibla inkomsten är mycket låg i denna grupp.

- Personer som har en intellektuell funktionsnedsättning har en hög förekomst av sjukersättning samt uppvisar höga värden på mått på ohälsa.
- Personer som har en intellektuell funktionsnedsättning upplever sig ibland vara utsatta för diskriminering.

Förklaringar till dagens situation på arbetsmarknaden

Forskningen om funktionsnedsättning och arbetsmarknad fokuserar ofta på individens begränsningar, speciellt avseende funktionsnedsättningen i sig. Mycket talar dock för att begränsningar och hinder vad gäller arbetslivets struktur, krav, organisering och flexibilitet utgör minst lika viktiga förklaringsfaktorer till dagens situation på arbetsmarknaden. Exempel på befintliga strukturer som snarare stjälper än hjälper är:

- *Arbetet med rehabiliteringsplaner för återgång i arbete har brister.* Att andelen med sjukersättning ökar med åldern kan ses som att ohälsan ökar, men kan också bero på bristande anpassning av arbetsmiljön. Arbetsgivare har en lagstadgad skyldighet att upprätta och genomföra en rehabiliteringsplan för återgång till arbete när en anställd har en långvarig sjukskrivning. Denna plan ska inkludera anpassningar i arbetsmiljön för att möjliggöra en återgång till arbete. Enligt Försäkringskassan (2025h) anger 30 procent av långvarigt sjukskrivna att de känner till att deras arbetsgivare tagit fram en plan för återgång i arbete, medan två tredjedelar anger att de fått någon form av anpassning. Försäkringskassan, som har ett ansvar för samordning och tillsyn, kan begära in rehabiliteringsplaner från arbetsgivaren. ISF (2021) visar att i endast 5 procent av de 330 000 sjukfallsärenden som analyserades i studien fanns en rehabiliteringsplan registrerad hos Försäkringskassan. Sedan dess har situationen förbättrats, men 2025 är det fortfarande enbart i cirka 40 procent av fallen som en rehabiliteringsplan finns registrerad. Dessa planer

varierar dessutom i kvalitet. Få fall rapporterades vidare till Arbetsmiljöverket. Det antyder att Försäkringskassan brister i sitt samordnings- och tillsynsansvar.

- *Arbetet med aktiva åtgärder har brister.* Diskrimineringsombudsmannen (DO) jobbar med diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder, där alla arbetsgivare ska arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering på arbetsplatsen. Om en arbetsgivares arbete med detta trots påpekande från DO har brister kan DO göra en framställan om vitesföreläggande till Nämnden mot diskriminering, men ingen sådan framställan har gjorts sedan 2017. Regeringen gav 2024 DO i uppdrag att stärka arbetsgivares förebyggande och främjande arbete vad gäller etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. I samband med detta uppdrag har DO granskat tolv offentligt ägda bolags förebyggande arbete, och endast två av bolagen visade sig uppfylla kraven för att förebygga diskriminering. Det förefaller önskvärt att regeringen tydligt styr (och tilldelar resurser för) DO:s arbete mot mer av tillsyn, specifikt tillsynen av hur lagen efterlevs vad gäller funktionsnedsättning.
- *Bristande samordning mellan myndigheter med ansvar för situation på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning.* Ett illustrativt exempel är lagen om finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser (Finsam), vilken gör det möjligt för Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, regioner och kommuner att samverka för att stödja personer som behöver samordnad rehabilitering. Riksrevisionen finner att samordningen ofta brister i effektivitet, där arbetssökande med funktionsnedsättning inte alltid ges ändamålsenligt stöd och ibland faller mellan stolarna (Riksrevisionen 2025).
- *Bristande styrning av statliga myndigheter.* Ett illustrativt exempel är ”Praktik i staten” som infördes 2016 med syftet att skapa 1 000 praktikplatser per år hos statliga myndigheter för nyanlända och personer med funktionsnedsättning. År 2023 var endast 150 praktikplatser tillsatta. Statskontoret skriver i en studie av åtgärden att myndigheterna inte har prioriterat målet i sin interna styrning (Statskontoret 2024).

- *Arbetsgivare har ofta förutfattade meningar och bristande kunskap om arbetskapaciteten hos personer med funktionsnedsättning.* I exemplet ovan var det svårt att få fram praktikplatser, men där det lyckades hade praktiken ett bra utfall. Drygt fyra av tio av de som fick en praktikplats hade ett jobb 90 dagar efter avslutad praktik. Kampanjer som visar på arbetsförmågan hos personer med funktionsnedsättning förändrar attityden till gruppen; för Arbetsförmedlingens kampanj ”Gör plats” ökade andelen arbetsgivare som har en positiv inställning till arbetsförmågan hos personer med funktionsnedsättning från 10 till 40 procent. Vidare visar kausala studier av rekryteringsprocesser att arbetsgivare ofta väljer bort personer med funktionsnedsättning, trots relevanta kvalifikationer för tjänsten. När arbetsgivare inför åtgärder som syftar till att lösa problem i arbetsmiljön avseende bristande flexibilitet och anpassning av arbetsmiljön ökar sysselsättningen för personer med funktionsnedsättning (se t.ex. nästa punkt).
- *Bristande flexibilitet i anställningsförhållanden.* Funktionshinderrörelsen har i årtionden efterfrågat flexibilitet vad gäller bland annat arbetstider, vilket även anges som en viktig typ av anpassning av arbetsplatsen i vårt datamaterial. Ett tydligt exempel är möjligheten till distansarbete, vilket en nylig studie visar gett en kraftigt ökad sysselsättning för personer med funktionsnedsättning i USA (Rooth m.fl. 2025).
- *Avsaknad av individuell anpassning och matchning av arbetsmiljön.* När det sker en systematisk individuell anpassning och matchning av arbetsmiljön enligt etablerade metoder, som SIUS/IPS⁷, ökar sysselsättningen markant för personer med funktionsnedsättning (Fogelgren m.fl. 2023).
- *Långa handläggningstider.* Arbetsförmedlingens handläggningstider för registrering av en funktionshinderskod och långa tider innan adekvata arbetshjälpmedel tillhandahålls av Arbetsförmedlingen eller Försäkringskassan försvårar situationen för många personer med funktionsnedsättning. En registrering av en funktionshinderskod krävs för att få tillgång

⁷ SIUS är en förkortning för särskild stödperson för introduktions- och uppföljningsstöd. IPS är en förkortning för individanpassat stöd för arbete.

till särskilda insatser, men det tar i genomsnitt över 500 dagar till beslut (Regeringens skrivelse 2025). Det finns också gränsdragningsproblem mellan Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan vad gäller att få tillgång till arbetshjälpmedel, vilket medför att en person kan få vänta upp till ett år på ett beslut (Akavia 2025). Långa väntetider på hjälpmedel gör det svårt att konkurrera om lediga jobb.

- *Osäkerhet om företagshälsovårdens kvalitet.* Såväl Försäkringskassan som Arbetsmiljöverket anger att företagshälsovården har en viktig roll att spela för förbättrade anpassningar av arbetsmiljön. En nylig avhandling från Örebro universitet visar att endast en tredjedel av alla anställda har tillgång till en väl fungerande företagshälsovård (Mouazzen 2025). Cirka fyra av tio saknar helt företagshälsovård och hälften av dessa är anställda i mindre företag, där personer med funktionsnedsättning ofta är anställda.
- *Minskad användning av många stödåtgärder.* Antalet beviljade stödåtgärder riktade till personer med funktionsnedsättning, där lönebidrag är det vanligaste, har minskat under senare år (Regeringens skrivelse 2025).

Sammantaget är det högst troligt att ofördelaktiga strukturer som dessa hindrar personer med funktionsnedsättning från att nå reguljära arbeten. Det finns dock också några ljusglimtar, varav följande kan nämnas:

- Stigande sjuktal, inte minst på grund av psykisk ohälsa, har lett till att arbetsmiljölagsstiftningen har förändrats i riktning mot ökade krav på arbetsgivare att skapa en inkluderande arbetsmiljö. SAM (Systematiskt Arbetsmiljöarbete) och OSA (Organisatorisk och Social Arbetsmiljö) är centrala inslag för att skapa en bra arbetsmiljö där alla anställda kan trivas och prestera. Arbetsgivaren ska aktivt arbeta med SAM och OSA för att skapa en arbetsplats som fungerar för alla.
- Det finns även andra initiativ i samma riktning. Försäkringskassan är halvvägs i sitt treåriga projekt Momentum som samlar offentliga och privata aktörer kring hur ett mer hälsosamt och hållbart arbetsliv kan skapas. Projektet arrangerar diskussioner,

workshops och seminarier för att sprida praktiska verktyg och framgångsrika metoder. Det finns även ett arbete utifrån konceptet universell utformning av arbetsplatser, där flera organisationer och företag sedan 2018 samverkar för att skapa en mer inkluderande arbetsmiljö.

- Samstart är ett projekt med målet att öka möjligheterna för unga med funktionsnedsättning att få en bra övergång från skola till arbetsliv. Modellen bygger på ett kontinuerligt individualiserat stöd. Projektet, som drivs av Arbetsförmedlingen, var initialt ett pilotprojekt under åren 2019–23 i 16 kommuner, för att under åren 2023–25 utökas till runt 140 kommuner. Sedan början av 2025 införs modellen successivt i hela landet.

När processer som dessa kring en bättre fungerande arbetsmiljö nu är igång finns det goda skäl för staten att förstärka dessa genom att säkerställa att de leder till konkreta åtgärder som möjliggör en individuell arbetsplatsanpassning.

Utgångspunkter för en effektiv funktionshinderspolitik

Det finns ett tydligt behov av reformer för att förbättra dagens situation samt bättre leva upp till målet för funktionshinderspolitiken om full delaktighet på arbetsmarknaden. För att detta ska kunna uppnås bör målen för personer som i dagsläget har jobb på den reguljära arbetsmarknaden, är arbetslösa respektive befinner sig utanför arbetsmarknaden vara:

- Åtgärder för personer med funktionsnedsättning som är *sysselessatta* på den reguljära arbetsmarknaden bör ha som mål att dessa personer ska ges så goda förutsättningar som möjligt att förbli i arbete och fortsätta utvecklas på sina arbetsplatser.
- Åtgärder för personer med funktionsnedsättning som är *arbetslösa* bör ha som mål att öka förutsättningarna att få ut dem i arbete, och då i första hand till reguljära jobb.
- Åtgärder för personer med funktionsnedsättning som *befinner sig utanför arbetskraften* bör ha som mål att det ska finnas goda möjligheter att prova på arbete och andra aktiviteter utan att

riskera att förlora rätten till ersättning från socialförsäkringar, samtidigt som det ska finnas ett bra skyddsnät för personer med stora hälsoproblem.

En reformagenda

Vi drar slutsatsen att det inte finns någon enskild åtgärd som kan förväntas förändra dagens situation. Det som krävs är istället en kombination av åtgärder, där många innebär att de åtgärder som redan används reformeras och ges en ökad omfattning. Rent allmänt finns det ett tydligt behov av ökade satsningar riktade mot personer med funktionsnedsättning, vilket är en grupp med en mycket svag ställning på arbetsmarknaden.

De flesta av de reformer som beskrivs nedan är generella snarare än riktade mot grupper med vissa specifika funktionsnedsättningar. Skälet till det är att de flesta av reformförslagen är riktade mot arbetsgivare och/eller offentliga aktörer (som regeringen eller statliga myndigheter) snarare än individer. Alla insatser bör givetvis utformas med individen i centrum och anpassas efter situation, förutsättningar och behov, vilka kan se annorlunda ut beroende på den typ och grad av funktionsnedsättning som en person har.

En del av de reformer vi föreslår kan genomföras direkt då det redan finns forskningsstöd för att de har effekt. Andra förslag på reformer har mer osäker effekt och är därför lämpliga att genomföra i form av försöksverksamhet, vilken bör utformas så att den kan utvärderas av forskare. Det kräver att försöksverksamheten utformas i samråd med forskare och att deltagandet i åtgärderna randomiseras på ett lämpligt sätt.

Nedan återfinns våra reformförslag. Förslagen är grupperade efter innehåll och således inte rangordnade efter vilka förslag vi bedömer är viktigast.

Åtgärder för flexibilitet och individuell anpassning

- *Ökade möjligheter till flexibilitet.* Det kan till exempel ske genom distansarbete, deltidsarbete och arbetsdelning. Möjlighet till distansarbete verkar särskilt gynna personer med funktionsnedsättning. Även möjligheter till deltidsarbete utan

subventioner som lönebidrag och olika former av arbetsdelning (i kombination med sjukersättning för resterande tid) kan vara en bra anställningsform för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Detta bör speciellt kunna ske i sektorer där deltidsarbete är vanligt förekommande. Här är det dock viktigt med samverkan med arbetsmarknadens parter då till exempel alltför utbrett deltidsarbete kan skapa andra problem.

- *Åtgärder för ökad inkludering och tillgänglighet.* Staten (regeringen och ansvariga myndigheter) bör säkra att det arbete som redan bedrivs för att förbättra arbetsmiljön med avseende på psykisk ohälsa också innebär en ökad inkludering och tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning i allmänhet (t.ex. genom SAM och OSA). Det är viktigt att en skarp tillsyn sker så att såväl offentliga som privata arbetsgivare uppfyller kraven i lagstiftningen.
- *Skärpt tillsyn av rehabiliteringsplaner och aktiva åtgärder.* Staten (regeringen och ansvariga myndigheter) bör försäkra starkare tillsyn vad gäller arbetsgivaransvaret avseende rehabiliteringsplaner, speciellt att erforderliga och relevanta anpassningar i arbetsmiljön görs för att förhindra och fördröja övergång till sjukersättning. Detsamma gäller tillsyn av diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder mot diskriminering. Här föreligger också ett stort ansvar på arbetsmarknadens parter.
- *Ökad och förbättrad individuell anpassning och matchning av arbetsmiljön.* Det kan ske genom ökade satsningar på åtgärder som SIUS/IPS, där en stödperson hjälper individ och arbetsgivare att hitta och behålla ett arbete (dvs. stöd både till individen i arbetssökandet och till arbetsgivaren och individen under den första tiden efter en nyanställning) och/eller genom ett personligt biträde som finns tillgänglig på arbetsplatsen i de fall där ett mer varaktigt stöd behövs. Detta bör kunna hjälpa arbetsgivare att anpassa arbetsmiljön, minska arbetsgivares osäkerhet att anställa personer vars arbetsförmåga ses som svår att bedöma samt vara ett värdefullt stöd till individen i jobbsökandet.

- *Utred om företagshälsovården kan få en större roll.* Det gäller både för att tillgodose behovet av individanpassat stöd och för att i större utsträckning finnas tillgänglig för rådgivning till arbetsgivare om hur arbetsmiljön kan förändras i en mer flexibel och inkluderande riktning.

Åtgärder för att förändra attityder och öka viljan att anställa

- *Ökade satsningar på åtgärder som syftar till att kontinuerligt förändra arbetsgivares attityd till att anställa personer med funktionsnedsättning.* Det kan till exempel ske genom att Arbetsförmedlingen eller DO genomför kampanjer för att förändra arbetsgivares attityd till att anställa personer med funktionsnedsättning (t.ex. kampanjer liknande den tidigare använda ”Gör plats” eller den nu pågående ”Få jobbet gjort!”) och genom att DO arbetar mer intensivt med att informera om kraven i diskrimineringslagen på att arbetsgivare ska genomföra aktiva åtgärder mot diskriminering. Tydliga krav på (och finansiering av) detta bör inkluderas i myndigheternas regleringsbrev.
- *Överväga kvotering i statliga myndigheter.* Det är viktigt att arbetsgivare inom offentlig sektor, speciellt statliga myndigheter, föregår med gott exempel genom att själva anställa personer med funktionsnedsättning. Givet det bristfälliga utfallet för ”Praktik i staten” (där få myndigheter skapade praktikplatser trots ett tydligt uppdrag) kan kvotering vara nödvändigt för att få till en förändring och där tydliga riktlinjer ges i regleringsbreven. Även krav på någon form av inkluderingscertifiering kan användas för att öka medvetenheten bland alla anställda inom myndigheter om vikten av inkludering.
- *Överväga krav på inkludering vid offentlig upphandling.* Offentlig sektor har stora möjligheter att ställa krav vid offentlig upphandling av varor och tjänster och dessa krav bör kunna inkludera även krav på en inkluderande arbetsmiljö.
- *Ökad samverkan mellan myndigheter och civilsamhället.* Det finns ett flertal initiativ där företag, intresseorganisationer och

andra delar av civilsamhället arbetar med åtgärder för att skapa en mer inkluderande arbetsmarknad (t.ex. Skoopi, Fremia och Föreningen UUA). Offentliga myndigheter bör stödja denna typ av initiativ och medverka till att erfarenheter av framgångsrika metoder uppmärksammas och sprids.

- *Ökade möjligheter att prova på arbete och andra aktiviteter utan att riskera att förlora rätten till sjukersättning.* Detta är speciellt viktigt för personer med mycket nedsatt arbetsförmåga som bör ges möjlighet att arbeta utifrån sin arbetsförmåga. Det kräver specifika insatser utformade efter typ och grad av funktionsnedsättning.
- *Åtgärder där en offentlig aktör initialt har arbetsgivaransvaret.* Detta kan bidra till att ta bort den osäkerhet som kan finnas hos arbetsgivare att anställa en person med funktionsnedsättning och för att ge tid att fastställa omfattningen av nedsättningen i arbetsförmåga. Över tid bör dock en sådan anställning övergå i en reguljär anställning för att inte skapa inläsningseffekter eller osäkra anställningsförhållanden.

Åtgärder som tidigare har föreslagits och som tål att upprepas

- *Höjning av nivån på lönebidraget.* Mycket talar för att taket i lönebidraget är för lågt för att göra stödet attraktivt. En höjning av taket i ersättningen bör därför göras från dagens 20 000 kronor till exempelvis 35 000 kronor. Detta minskar arbetsgivarens kostnader för att anställa och bör leda till att lönebidrag används även för mer kvalificerade jobb med karriärmöjligheter. Det är också viktigt att lönebidraget är varaktigt då en arbetsgivare för att vilja anställa måste vara säker på att stödet betalas ut så länge nedsättningen av arbetsförmågan kvarstår.
- *Kortare handläggningstider hos Arbetsförmedlingen.* Det är viktigt att snabbt identifiera de personer som har en funktionsnedsättning så att lämpliga åtgärder blir tillgängliga. Eftersom arbetsförmågan är knuten till arbetsplatsen och dess möjlighet till anpassning är det lämpligt att bedömningen av arbetsförmågan sker (direkt) under en inledande provan-

ställning. Därmed undviks dagens situation där de arbets-sökande hinner bli långtidsarbetslösa innan de fått en funk-tionsnedsättningskod av Arbetsförmedlingen.

- *Centraliserad hjälpmedelsverksamhet.* Dagens verksamhet kännetecknas av en lång handläggning med flera myndigheter inblandade. Om arbetsgivare och individer kan vända sig till en myndighet blir det tydligare vem som har ansvaret och handläggningstiden kan minimeras.
- *Utveckla stödet vid övergång från utbildning till arbetsmarknad.* Det är viktigt att säkerställa att unga personer med funk-tionsnedsättning tidigt får det stöd och hjälp de behöver vad gäller övergången mellan utbildning och arbetsliv. Detta kan till exempel ske genom att arbetet med Samstart utvecklas och ges mer resurser.

Det bör slutligen betonas att Sverige genom det nationella målet för funktionshinderspolitiken och internationella åtaganden i FN-konventionens artikel 27 har satt upp höga ambitioner. För att lyckas med att uppnå dessa ambitioner krävs ett intensifierat arbete och mer resurser till arbetet med att förbättra situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning. Under senare år förefaller snarast detta arbete att ha minskat i omfattning. Sker inte en förändring återstår istället bara alternativet att sänka ambitionsnivån om en mer inkluderande arbetsmarknad för personer med funktionsnedsättning, vilket framstår som allt annat än önskvärt.