

Yttrande över SOU 2025:29 Ökad kvalitet hos Samhall och fler vägar till skyddat arbete

Myndigheten för delaktighet (MFD) arbetar med att främja, guida och stödja samhällets aktörer att genomföra sina uppdrag utifrån hela befolkningens behov och förutsättningar. MFD lämnar följande yttrande.

Sammanfattning

MFD tillstyrker i stort förslagen och bedömningarna i Samhallutredningens betänkande Ökad kvalitet hos Samhall och fler vägar till skyddat arbete (SOU 2025:29).

MFD är dock tveksam till utredningens bedömning att ett minskat antal nyanställningar i skyddat arbete hos Samhall till förmån för högre kvalitet i verksamheten ska införas redan 2026. MFD anser att mottagarkapaciteten hos idéburna och offentliga organisationer inte har utretts tillräckligt och att det är oklart om möjligheten för idéburna och offentliga aktörer att, med tillräcklig kvalitet i stödet till de anställda, kunna ta emot personer i skyddad anställning som motsvarar det minskade antalet anställda på Samhall.

MFD är även tveksam till utredningens bedömning att utvecklingstiden under den föreslagna förstärkta introduktionsperioden på Samhall inte ska var lönegrundande. Ekonomisk trygghet, liksom anställningstrygghet, är viktigt för målgruppen för Samhall, då många tidigare har haft svårt att få en fast förankring på arbetsmarknaden.

Myndighetens synpunkter

Synpunkter på utredningens förslag och bedömningar

MFD tillstyrker i stort Samhallutredningens förslag och bedömningar. MFD bedömer att flera av utredningens förslag och bedömningar kan komma att förbättra situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning

genom att få en insats som i större utsträckning motsvarar behoven och som är mer utvecklande. MFD väljer att särskilt kommentera följande förslag och bedömningar.

Omprioritering av medel för ökad kvalitet

MFD instämmer i utredningens bedömning att målet för antalet lönetimmar i skyddat arbete hos Samhall bör minskas genom ett minskat antal nyanställningar till förmån för högre kvalitet i verksamheten (avsnitt 9.4.1). MFD är dock tveksam till att minskningen ska ske redan 2026. Utredningen menar att motsvarande antal anställda kan anställas i andra former av skyddat arbete som utredningen föreslår (se nedan). MFD anser dock att mottagarkapaciteten hos idéburna och offentliga organisationer inte har utretts tillräckligt och att det är oklart om möjligheten för idéburna och offentliga aktörer att ta emot personer i skyddad anställning som motsvarar det minskade antalet anställda på Samhall. För att det ska bli kvalitet i stödet till de anställda i skyddat arbete hos idéburna och offentliga aktörer måste arbetsgivarna få tillräckligt med tid för att kunna genomföra nödvändiga förberedelser och anpassningar. MFD vill framhålla vikten av att följa upp vilka konsekvenser ett minskat antal nyanställda i skyddat arbete hos Samhall skulle få för personer med funktionsnedsättning.

En förstärkt introduktionsperiod

MFD instämmer i utredningens bedömning att en anställning i skyddat arbete hos Samhall bör inledas med en förstärkt introduktionsperiod under 24 månader (avsnitt 9.5.1) och att den förstärkta introduktionsperioden bör innehålla minst 25 procents utvecklingstid (avsnitt 9.5.2) samt att den förstärkta introduktionsperioden bör återupptas vid återgång (avsnitt 9.5.3). MFD delar utredningens åsikt att förväntningar på att individen ska kunna vara produktiv från start och kunna arbeta relativt självständigt rimmar dåligt med att målgruppen för Samhall står långt ifrån arbetsmarknaden och har behov av anpassade arbetsförhållanden. MFD delar även utredningens uppfattning att individen inte ska bli kvar i anställning hos Samhall längre än nödvändigt, om det finns förutsättningar för en anställning hos en annan arbetsgivare. En förstärkt introduktion under två år för att i lugn och ro kunna utveckla sin arbetsförmåga under anpassade arbetsförhållanden bör kunna förbättra möjligheterna för nyanställda i Samhall att varaktigt övergå till ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden. Det överensstämmer även med de rekommendationer som FN:s kommitté för rättigheter för personer med funktionsnedsättning har lämnat till Sverige, bl.a. att vidta åtgärder för att öka antalet personer med funktionsnedsättning på den öppna arbetsmarknaden.

MFD är dock tveksam till bedömningen att utvecklingstiden under den förstärkta introduktionsperioden inte ska vara lönegrundande. Frågan är om incitamenten för de anställda att gå över till en anställning på den reguljära arbetsmarknaden i första hand beror på en relativt låg lön eller på att individen genom förstärkta insatser får möjlighet att utveckla sin arbetsförmåga. Anvisning till skyddat arbete hos Samhall ska enligt regelverket endast kunna ske efter det att alla andra insatser har prövats. Ekonomisk trygghet, liksom anställningstrygghet, är viktigt för målgruppen för Samhall, då många tidigare har haft svårt att få en fast förankring på arbetsmarknaden. Samhall har redan till uppgift att skapa utvecklande arbeten och innehållet i utvecklingstiden förväntas enligt förslaget inte heller vara annorlunda än de utvecklingsinsatser som tillhandahålls av Samhall idag. Jämfört med idag så leder förslaget dock till ökade kostnader för Samhall genom att individen inte deltar fullt ut i produktionen redan från första dagen, vilket enligt ovan rimmar illa med Samhalls målgrupp.

Övergångsmål för fler varaktiga anställningar och reviderade uppdragsmål

MFD instämmer i utredningens bedömning att nuvarande övergångsmål bör avskaffas och ersättas med tre mål för övergångar, bl.a. ett mål för varaktiga övergångar från skyddat arbete (avsnitt 9.6.1). MFD instämmer även i bedömningen att 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 samt ett mått på ett minsta antal yrkesroller som Samhall ska erbjuda lokalt (avsnitt 9.7.1). De nya målen kan förväntas ge incitament för Samhall att bidra till en högre måluppfyllelse avseende meningsfulla och utvecklande arbete genom en högre kvalitet i verksamheten.

Merkostnadsersättningen bör räknas upp årligen

MFD tillstyrker förslaget om att de anslagsmedel som avser merkostnadsersättning till Samhall räknas upp årligen (avsnitt 9.8.2). Stabila och förutsägbara ekonomiska förutsättningar är centralt för att Samhall ska kunna erbjuda meningsfulla och utvecklande arbeten som säkerställer att anställda får det stöd och möjlighet till utveckling i arbetet som motsvarar individernas behov.

Ändamålsenliga insatser innan skyddat arbete blir aktuellt

MFD instämmer i utredningens bedömningar avseende uppdrag till Arbetsförmedlingen i syfte att bättre tillgodose behovet av ändamålsenliga insatser till personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga innan skyddat arbete blir aktuellt (avsnitt 9.11). Utredningens analys visar att vissa arbetssökande med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga

inte får det kontinuerliga, samlade och personliga stöd som de behöver i handläggningsprocessen. Utredningens analys visar vidare att flera insatser inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten som genomförs på arbetsplatser används i en så pass begränsad omfattning att det inte kan bedömas motsvara behoven. Detta ligger i linje med uppgifter i MFD:s senaste uppföljning av funktionshinderspolitiken, i vilken det framgår att allt färre får ta del av de särskilda insatserna för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och att fler personer med funktionsnedsättning skulle kunna arbeta om de fick det stöd eller de anpassningsåtgärder som de har behov av.¹ MFD vill poängtera vikten av att alla andra insatser prövas innan det blir aktuellt med skyddat arbete. Personer med funktionsnedsättning har enligt artikel 27 i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning rätt, på jämlika villkor med andra, till ett fritt valt arbete i en arbetsmiljö som är inkluderande och tillgänglig.

MFD ställer sig bakom utredningens förslag till fortsatt utredning när det gäller taket i lönebidrag, i syfte att skapa incitament för fler arbetsgivare att anställa med lönebidrag. MFD delar utredningens bedömning att incitamenten för arbetsgivare att anställa med lönebidrag sannolikt är låga om de inte kan få full kostnadstäckning för nödvändiga anpassningar i anställningen.

MFD ser positivt på att utredningen har tagit ett helhetsgrepp när det gäller att ge personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga bästa möjliga stöd för att få och behålla ett arbete och även har lämnat förslag och bedömningar i syfte att förbättra tillgången till insatser som lämnas innan Samhall blir aktuellt. MFD vill understryka vikten av att det utvecklingsarbete som Arbetsförmedlingen påbörjat för att öka deltagandet i särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning fortsätter.

Tillgång till fler former av skyddat arbete

MFD instämmer i förslaget om att begränsningen av målgruppen för skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare (OSA) till personer som har vissa specifika funktionsnedsättningar tas bort och att regeringen bör låta utreda ändamålsenligheten i hur insatsen OSA är utformad i relation till syftet med skyddat arbete och målgruppens behov (avsnitt 9.12.1). MFD tillstyrker även förslaget om att det ska införas en ny form av skyddat arbete hos idéburna

¹ Myndigheten för delaktighet (2025). Uppföljning av funktionshinderspolitiken 2024.

organisationer som är registrerade enligt lagen (2022:900) om registrering av idéburna organisationer (avsnitt 9.12.2).

MFD instämmer i utredningens bedömning att det finns ett behov av att staten skapar förutsättningar för fler former av skyddat arbete som komplement till Samhall. Anpassning till individens behov är avgörande för att personer med funktionsnedsättning med nedsatt arbetsförmåga ska kunna delta i arbetslivet och utvecklas i arbetet för att på sikt kunna gå vidare till en anställning på den reguljära arbetsmarknaden. MFD vill därför framhålla vikten av att berörda organisationer får tillräcklig ersättning för att förslaget om fler former av skyddat arbete ska kunna få genomslag.

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

MFD instämmer i utredningens bedömning att regeringen bör ge Arbetsförmedlingen i uppdrag att utreda hur samverkan kan utvecklas när det gäller stöd för arbetssökande som inte har kunnat få en anvisning till skyddat arbete hos Samhall, trots att de har bedömts ha förutsättningar för och behov av en sådan anvisning (avsnitt 9.13.1). Utredningen konstaterar att det inte har utvecklats särskilda former för samverkan mellan Arbetsförmedlingen och andra myndigheter till stöd för att omhänderta arbetssökandes behov i denna situation.

MFD instämmer även i bedömningen att regeringen bör utreda hur behoven hos dem som inte klarar ett skyddat arbete kan omhändertas (avsnitt 9.13.2). MFD vill understryka att det krävs både tid och kompetens för att tillgodose dessa individers behov av stöd och att Arbetsförmedlingen varken har möjlighet eller mandat att kunna erbjuda detta.

Allmänna kommentarer

MFD ställer sig bakom utredningens beskrivning av nuläget avseende Samhalls verksamhet och förutsättningar samt de problem som utredningen lyfter när det gäller att kvaliteten i verksamheten har sjunkit över tid, vilket inneburit sämre stöd för de anställda och mindre möjligheter till utveckling. MFD vill understryka vikten av att regering och riksdag vidtar åtgärder för att komma tillrätta med de problem som finns och har funnits under en längre tid med kvaliteten i Samhalls verksamhet och att ge personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga möjlighet att delta i arbetslivet på lika villkor som andra.

Personer med funktionsnedsättning har generellt en sämre ställning på arbetsmarknaden än övriga grupper i samhället. En förutsättning för att personer med funktionsnedsättning ska kunna delta i arbetslivet på lika villkor som andra är tillgång till individuella stöd, t.ex. hjälpmedel eller tolk. Att investera i insatser

som förbättrar situation på arbetsmarknaden för denna målgrupp skulle vara en vinst inte bara för individen utan även för samhället i stort. MFD menar att det är av avgörande betydelse att tillräckliga medel tillförs för att täcka de befintliga och ökande behoven av skyddat arbete som utredningen bedömer finns idag och kommer att finnas framöver.

MFD ser positivt på att utredningen genomfört en analys av konsekvenserna av förslagen för personer med funktionsnedsättning och jämställdhet mellan kvinnor och män. Analyser och konsekvenser avseende tillgänglighet kunde dock ha lyfts mer i utredningen. Det gäller inte minst mot bakgrund av att Samhalls verksamhet har övergått från att i huvudsak bedriva industriverksamhet i egna lokaler till att i huvudsak bedriva tjänsteproduktion i kundernas lokaler, med särskild tyngdpunkt på lokalvård.

Ärendets handläggning

I den slutliga handläggningen av ärendet har generaldirektör Malin Ekman Aldén (beslutande), avdelningschef Annika Streiler och utredare Helena Asp (föredragande) deltagit.

Myndigheten för delaktighet

[elektroniskt underskriven]

Malin Ekman Aldén

UNDERSKRIFTSSIDA

Detta dokument har undertecknats med elektroniska underskrifter:

NAMN:	Malin Ekman Aldén
TITEL, ORGANISATION:	Generaldirektör, Myndigheten för delaktighet
TID:	2025-06-27 12:02:25 +02:00
IDENTIFIKATIONSTYP:	E-post (malin.ekman-alden@mfd.se)
IDENTIFIKATIONS-ID:	5927ad9a98ec43ee8188976b83e3daff



Certifierad av Comfact Signature
Accepterad av alla undertecknare
2025-06-27 12:02:30 +02:00
Ref: 234604SE
www.comfact.se



[Validera dokumentet](#) | [Användarvillkor](#)