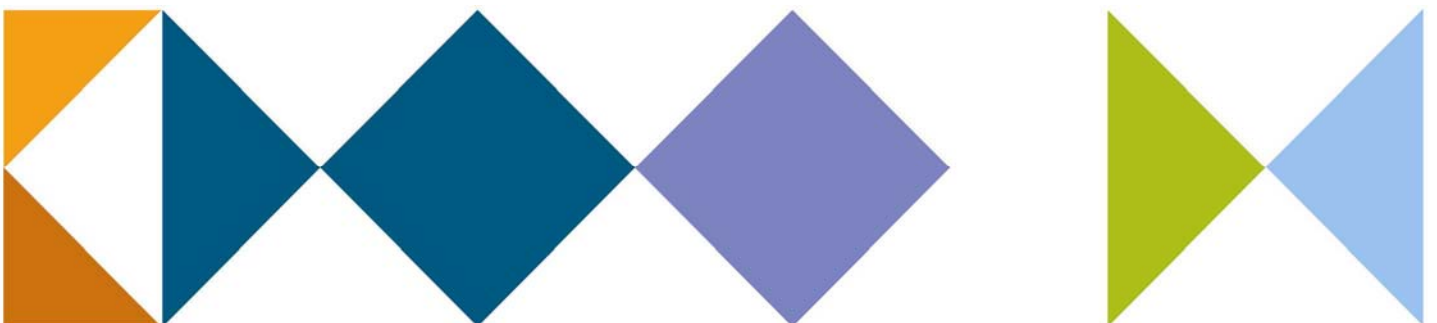




Dnr 2006/255-5

De nya insatserna för funktionshindrade inom arbetsmarknadspolitiken

– En inledande kartläggning





MISSIV

DATUM
2007-05-25
ERT DATUM
2006-11-30

DIARIENR
2006/255-5
ER BETECKNING
N2006/10679/A

Regeringen
Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

Uppdrag att följa upp de nya insatserna för funktionshindrade inom arbetsmarknadspolitiken

Regeringen gav den 30 november 2006 Statskontoret i uppdrag att följa upp och utvärdera de insatser för funktionshindrade inom arbetsmarknadspolitiken som infördes den 1 januari 2006.

Statskontoret överlämnar härmed en delredovisning av uppdraget, promemorian *De nya insatserna för funktionshindrade inom arbetsmarknadspolitiken – En inledande kartläggning*.

Generaldirektör Anders L Johansson har beslutat i detta ärende. Utredningschef Maria Wikhall och avdelningsdirektör Erik Nyberg, föredragande, var närvarande vid den slutliga handläggningen.

Enligt Statskontorets beslut

Erik Nyberg



1	Inledning	2
1.1	Uppdraget	2
1.1.1	En inledande kartläggning och en slutlig utvärdering	2
1.2	Föreliggande PM – en inledande kartläggning	3
1.2.1	Disposition och belysta frågor	3
2	Implementeringen av de nya insatserna	4
2.1	AMS styrning och stöd till arbetet med de nya insatserna	4
2.2	De tre nya insatserna	4
2.2.1	En modell i tre steg eller tre arbetsmarknadspolitiska program?	6
2.3	Många anställningsformer	6
2.4	Länsarbetsnämndernas och arbetsförmedlingarnas syn på de nya insatserna	8
2.4.1	Fördjupad kartläggning och vägledning (FKV)	8
2.4.2	Utvecklingsanställning	9
2.4.3	Trygghetsanställning	10
2.5	Två av programmen växer i omfattning	10
3	Utvecklings- och trygghetsanställning	13
3.1	Funktionshinder hos de anställda	13
3.2	Utvecklingsinsatser	14
3.3	Bidragsnivåer	16
3.4	Särskilda stöd till programdeltagarna	16
3.4.1	Anordnarbidrag	18
3.5	Arbetsgivare	19
3.5.1	Samhall AB	19
4	Sammanfattning	21
4.1	Sammanfattning	21

Bilagor

1	Statskontorets uppdrag	22
2	Intervjuförteckning	24

1 Inledning

År 2003 överlämnades Samhallutredningen och Lönebidragsutredningen till regeringen.¹ Lönebidragsutredningen pekade i sitt betänkande bland annat på att många personer deltar i en rad olika arbetsmarknadspolitiska insatser som är utspridda i tiden utan ett genomtänkt och logiskt samband. Samhallutredningen menade att det fanns anledning reformera systemet för skyddat arbete. Därutöver ansåg utredningarna att det fanns behov av fler subventionerade anställningsformer och att det behövdes skapas komplement till anställningar vid Samhall AB.

Med utgångspunkt i de båda utredningarna infördes den 1 januari 2006 en ny modell inom arbetsmarknadspolitiken för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.² Den nya modellen innehåller tre arbetsmarknadspolitiska program: *fördjupad kartläggning och vägledning*, *utvecklingsanställning* och *trygghetsanställning*. Programmen kan sägas spegla tre faser i arbetet med att hitta lämplig anställning för de arbets sökande. De nya insatserna ska framförallt riktas mot arbets sökande som har en oklar problembild som gör att de trots egna och länsarbetsnämndens ansträngningar inte får ett arbete.³

1.1 Uppdraget

Statskontoret har fått i uppdrag av regeringen att utvärdera effekterna av de nya insatserna. Insatserna ska jämföras med övriga insatser för funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga. Av uppdraget framgår också att Statskontoret ska belysa implementeringen av den nya modellen, om deltagarna överensstämmer med den avsedda målgruppen samt redogöra för hos vilka arbetsgivarkategorier anställningarna har kommit till stånd. Statskontoret ska därutöver beskriva inslagen av rehabilitering i utvecklingsanställningarna och hur trestegsmodellen har förändrat situationen för dem som tillhör målgruppen för Samhall och trygghetsanställningar. Uppdragstexten återfinns i sin helhet i bilaga 1.

1.1.1 En inledande kartläggning och en slutlig utvärdering

Eftersom insatserna endast har funnits i drygt ett år, och antalet personer i programmen än så länge är begränsat, är det för tidigt att utvärdera insatserna. Statskontoret och företrädare för Arbetsmarknadsdepartementet kom vid ett möte den 28 mars 2007 därför överens om att den planerade delrapporteringen i juni, skulle ske i form av föreliggande promemoria. Pro-

¹ *Inte bara Samhall* (SOU 2003:56) och *Arbetskraft* (SOU 2003:95).

² Av läsvänlighets skäl används i denna promemoria ibland de förkortade termerna "funktionshinder"/"funktionshindrade" synonymt med den längre och korrekta termen "personer som har ett funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga".

³ Prop. 2005/06:1, utgiftsområde 13.

memorian skall enligt överenskommelsen i huvudsak baseras på intervjuer vid länsarbetsnämnder och arbetsförmedlingar i 4–5 län och ha karaktären av en kartläggning inför den kommande utvärderingen. Uppdraget ska slutredovisas den 1 juni 2008.

1.2 Föreliggande PM – en inledande kartläggning

Föreliggande promemoria baseras till stor del på hur arbetet med de nya insatserna bedrivs i Skåne, Södermanlands, Östergötlands, Stockholms och Norrbottens län. Statskontoret har intervjuat chefer och handläggare vid länsarbetsnämnder, arbetsförmedlingar, specialförmedlingar och länsövergripande stödverksamheter i de fem länen. Vi har också träffat och diskuterat de nya insatserna med ansvariga tjänstemän vid Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS). Sammanlagt har 22 anställda vid Arbetsmarknadsverket (AMV) intervjuats.⁴ Därutöver har vi genomfört dokumentstudier samt inhämtat uppgifter för hela Sverige om de deltagare och arbetsgivare som har berörts av de nya insatserna. Intervjuerna, empiriinsamlingen och framställandet av denna promemoria har ägt rum under april–maj 2007.

Ett utkast av promemorian har faktagranskats av företrädare för AMS.

1.2.1 Disposition och belysta frågor

Under den relativt korta utredningstiden har det inte varit möjligt att i detalj studera och analysera alla de frågor som ingår i vårt uppdrag. Dessutom har insatserna funnits för kort tid för att de ska gå att utvärdera. I denna kartläggning belyses därför de frågor som ingår i uppdraget på ett övergripande plan. Syftet är inte att dra några säkra slutsatser eller att lämna förslag på förändringar. Promemorian ska istället främst ses som ett diskussionsunderlag och en lägesbeskrivning inför det fortsatta utredningsarbetet.

I nästa kapitel diskuteras implementeringen av de nya insatserna. Bland annat redovisar vi hur personalen vid AMV ser på insatserna och hur volymerna i programmen har utvecklats fram till mitten av april 2007. I kapitel 3 koncentrerar vi oss på utvecklings- och trygghetsanställningarna. Vi beskriver och diskuterar bland annat deltagarna, arbetsgivarna, utvecklingsinsatserna och de särskilda stöd som beviljas i samband med anställningarna. Promemorian avslutas i kapitel 4 med en kort sammanfattning.

⁴ I bilaga 2 återfinns en intervjuförteckning.

2 Implementeringen av de nya insatserna

I budgetpropositionen för 2006 menade den dåvarande regeringen att det för vissa arbetssökande inte räcker med ett lönebidrag, utan det behövs ett kraftfullare stöd. Därför introducerades ”en modell med insatser i tre steg för arbetssökande som har en oklar problembild som gör att de trots egna och länsarbetsnämndernas ansträngningar faktiskt inte får ett arbete”.⁵ De intentioner och syften med modellen som framlades i budgetpropositionen har inte preciserats ytterligare i något särskilt uppdrag till AMV. Bortsett från att det i budgetproposition för 2006 framgick hur många som i genomsnitt beräknades ha en utvecklings- eller trygghetsanställning under detta verksamhetsår, finns det heller inga volymmål uppsatta för de nya insatserna. I regleringsbrev för 2006 och 2007 till AMV och AMS framgår dock hur anslaget till utvecklings- och trygghetsanställningar får användas. Bland annat ska det till trygghetsanställningar rekryteras minst lika stor andel funktionshindrade som till Samhall AB från de prioriterade grupperna enligt de definitioner som Samhall AB och AMS har enats om.⁶

2.1 AMS styrning och stöd till arbetet med de nya insatserna

AMS styrning av länsarbetsnämndernas och arbetsförmedlingarnas arbete med nya insatserna sker framförallt genom AMV:s intranät. Där framgår bland annat syftet med modellen och de tre nya programmen, gällande regelverk, hur insatserna ska dokumenteras, kvalitetskriterier för handläggningen och särskilda råd. Samtliga företrädare för länsarbetsnämnder och arbetsförmedlingar som Statskontoret har intervjuat är mycket nöjda med stödet och informationen på intranätet.

2.2 De tre nya insatserna

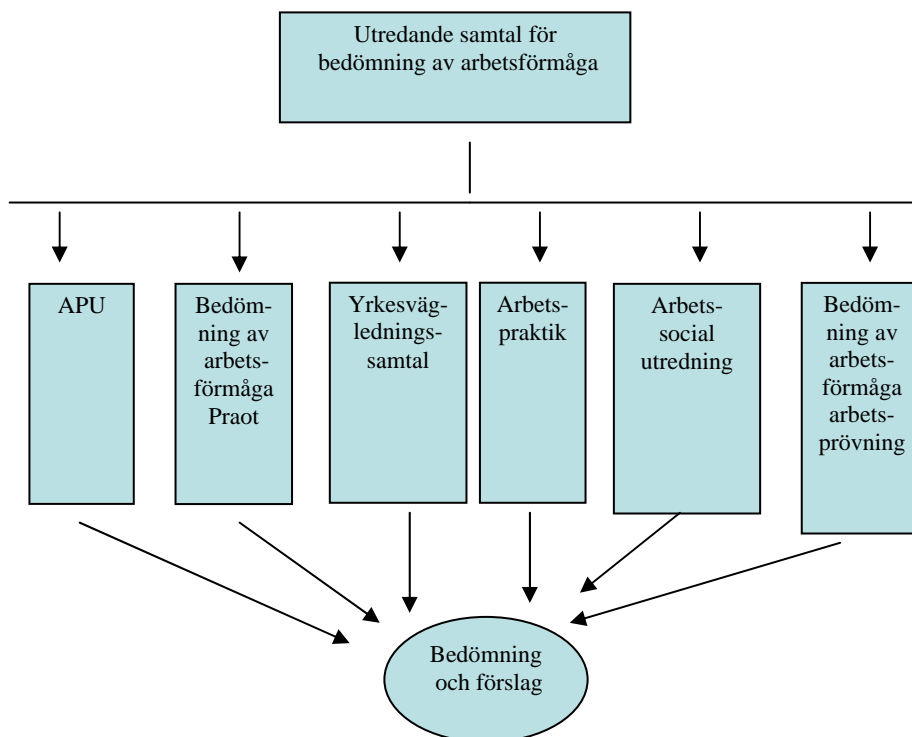
Det första steget i modellen avser *Fördjupad kartläggning och vägledning* (FKV). Programmet är en koncentrerad utredningsinsats som riktas till individer som behöver en ökad självinsikt om sina förutsättningar och som arbetsförmedlingen bedömer har behov av ett särskilt stöd. Under tiden i FKV bör den arbetssökandes möjligheter till arbete identifieras, realistiska delmål klargöras och utvecklingsbehoven göras tydliga inom ramen för den individuella handlingsplanen. Programmet kan pågå under maximalt 12 veckor och den sökande erhåller då aktivitetsstöd. Efter ett inledande samtal kan den arbetssökande exempelvis få vägledning av arbetsförmedlingens personal, genomgå en arbetspsykologisk undersökning (APU) eller ha en kortare praktik hos en arbetsgivare. Insatserna ska ligga till grund för en

⁵ Prop. 2005/06:1, utg.omr. 13.

⁶ Näringsdepartementet, regleringsbrev till AMV (2006) och AMS (2007). De prioriterade grupperna omfattar personer med psykiskt funktionshinder, personer med intellektuella funktionshinder samt personer med mer än en funktionsnedsättning.

samlad bedömning av den arbetssökandes förutsättningar för arbete, eller för de program som kan anvisas efter insatsen. FKV kan således ses som en paraplyåtgärd för sökande som behöver fler än en av de konkreta insatser som kan ingå i de av Arbetsförmedlingarna erbjudna tjänsterna "Klargöra dina arbetsförutsättningar" och "Vägledning till arbete". Till skillnad från de övriga två programmen i trestegsmodellen behöver inte deltagarna i FKV ha ett funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. Många gånger syftar FKV just till att utreda om det föreligger ett funktionshinder och vilka konsekvenser det i så fall kan ha för framtida arbeten. I figur 1.1 framgår hur AMS visualiserar programmet i sitt handläggarstöd.⁷

Figur 2.1 Modell för Fördjupad kartläggning och vägledning (FKV)



Källa: Figuren är kopierad från AMV:s intranät, PM 2006-02-28 "Handläggarstöd vid Fördjupad kartläggning och vägledning (FKV)".

Modellens andra steg, *Utvecklingsanställning*, innebär att personer som har ett funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga, under 12 månader får pröva att arbeta på en arbetsplats. Under anställningstiden ska den funktionshindrade personen också få tillgång till lämpliga rehabiliterings- och utvecklingsinsatser som kan tillhandahållas av både arbetsförmedlingen och arbetsgivaren. Avsikten är att närmare pröva individens förmåga samt att öka möjligheterna till ett arbete med eller utan subvention. Arbetsgivaren

⁷ AMS, PM 2006-02-28 "Handläggarstöd vid Fördjupad kartläggning och vägledning (FKV)". AMV:s intranät.

förbinder sig inte att anställa personen vid provotidens slut, men erhåller ekonomiskt stöd enligt de regler som gäller för lönebidrag.

För de personer som inte kan få ett osubventionerat arbete eller en lönebidragsanställning efter utvecklingsanställningen, finns ett tredje steg i form av skyddat arbete hos Samhall eller genom en *Trygghetsanställning*. En trygghetsanställning får anvisas till alla arbetsgivare utom Samhall. Dessa erhåller ekonomiskt stöd i likhet med reglerna för lönebidrag, men trygghetsanställningen kan fortgå under en längre tid och bidraget omförhandlas i praktiken inte lika ofta. Tillkomsten av trygghetsanställning innebär därför framförallt att det skapats ett alternativ en skyddad anställning hos Samhall. I avsnitt 2.3 beskrivs vad som utmärker och särskiljer de olika subventionerade anställningsformerna för funktionshindrade.

2.2.1 En modell i tre steg eller tre arbetsmarknads-politiska program?

I budgetpropositionen för 2006 beskrevs insatserna som en modell där de tre stegen i normalfallet följer efter varandra. Det framgår dock att det inte är ett absolut krav att en person måste ha haft en utvecklingsanställning för att få en trygghetsanställning eller arbete hos Samhall. Efter såväl FKV som en utvecklingsanställning, finns i praktiken också flera andra subventionerade anställningsmöjligheter för den funktionshindrade. I vissa fall kommer FKV:n också visa att det inte föreligger ett funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. Därtill har funktionshindrade tillgång till alla övriga arbetsmarknadspolitiska program som erbjuds av arbetsförmedlingarna. Sammantaget innebär det att även om de nya insatserna kan sägas spegla tre naturliga faser i arbetet med att hitta lämplig sysselsättning för funktionshindrade, är det rimligtvis långt ifrån alla de som deltar i *någon* av de tre åtgärderna som också har eller kommer att ta del av de övriga två nya insatserna.

2.3 Många anställningsformer

Genom tillkomsten av utvecklings- och trygghetsanställning finns det nu fem subventionerade anställningsformer för funktionshindrade. Vid våra intervjuer har flera personer framhållit att det inte alltid är så lätt att veta när ett visst stöd ska användas framför ett annat. Oavsett om detta är ett reellt problem, så påverkar de nya anställningsformerna även hur förmedlingarna arbetar med de tidigare anställningsstöden. I detta avsnitt redovisar vi därför vad som utmärker och särskiljer de olika anställningsformerna för funktionshindrade.

Den mest omfattande anställningsformen för funktionshindrade är lönebidragsanställning. Konstruktionen, reglerna och handläggningen kring detta bidrag utgör till stor del även grunden för utvecklingsanställning, trygghetsanställning och Skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare (OSA). Den eko-

nomiska ersättningen till arbetsgivarna för dessa fyra anställningsformer ska grundas på den enskildes arbetsförmåga. Arbetsförmedlingen och arbetsgivaren förhandlar därför om hur stor andel av lönekostnaden som staten ska stå för. Avsikten med både lönebidrag och OSA är att stödet ska fasas ut efterhand. När det gäller lönebidrag ska detta ske inom fyra år. Den stora skillnaden mellan OSA och lönebidrag är att OSA i allt väsentligt bedrivs hos kommunerna samt är avsett för vissa grupper av funktionshindrade. Eftersom bidraget till lönekostnaden vid trygghetsanställning är mer konstant, och inte behöver fasas ut på samma sätt som för OSA och lönebidrag, är denna anställningsform framförallt ett komplement till en skyddad anställning hos Samhall. I tabell 2.1 redovisas de olika anställningsformernas längd, när bidragsnivån omförhandlas, möjliga arbetsgivare och om stödet är avsett för vissa grupper av funktionshindrade.

Tabell 2.1 Jämförelse mellan olika anställningsformer för funktionshindrade

	Maximal programlängd	Omförhandling av bidragsnivån	Möjliga arbetsgivare	Särskilda grupper av funktionshindrade
Utvecklingsanst	1 år*	---*	Alla	Nej
Trygghetsanst	Obegränsad	Vart fjärde år	Alla utom Samhall	Ja, till viss del
OSA	Ej angiven**	Ej angivet****	Offentliga	Ja
Lönebidrag	4 år***	Ej angivet****	Alla utom Samhall	Nej
Samhall	Obegränsad	---	Samhall	Ja, till viss del

* Utvecklingsanställning kan i vissa fall förlängas ytterligare 1 år och då omförhandlas bidraget.

** Avsikten är dock att OSA ska leda till en anställning på den reguljära arbetsmarknaden.

*** Lönebidrag kan i vissa fall förlängas, vilket ofta också sker.

**** Många arbetsförmedlingar har dock utvecklat en praxis som innebär att lönebidragen omförhandlas varje år.

Som framgår av tabellen finns det både likheter och skillnader mellan de olika anställningsformerna. En stor skillnad mellan Samhall och övriga anställningsformer, är att bidraget till Samhall inte grundas på varje enskild individs nedsatta arbetsförmåga. Istället får Samhall en mer generell ersättning för sin verksamhet på ett sätt som snarast kan liknas vid ett anslag. I tabell 2.2 framgår hur anställningsformerna fördelas på olika anslagsposter, hur många anställda som inryms i varje insats samt vad de budgeterade medlen uppgår till 2007.

Tabell 2.2 Anslagsposter, antal anställda och budgeterade medel

	Anslagspost	Antal anställda 31 dec 2006	Budget 2007(t kr)
Lönebidrag	22:4 ap.1	60 412	7 708 365
Samhall	22:4 ap.2	21 219	4 043 851
Utvecklings- och trygghetsanställning	22:4 ap.3	1 792	848 930
OSA	Skattekreditering	5 111	785 000*

* AMS får lämna uppdrag till Skatteverket om skattekreditering för högst 785 000 000 kr för stöd till OSA.

Källa: AMV:s årsredovisning 2006, AMS regleringsbrev 2007 samt LEDA-statistik från AMV:s intranät.

2.4 Länsarbetsnämndernas och arbetsförmedlingarnas syn på de nya insatserna

Arbetet med de nya insatserna varierar mellan de län vi har besökt. Överlag tycker personalen vid AMV att de nya insatserna är bra. Bland annat menar man att FKV frambringar ett resultat inom 12 veckor och att det är tydligt att den sökande ska få en fortsättning efter en utvecklingsanställning. Genom införandet av trygghetsanställningen, har möjligheten för att tillhandahålla en sådan fortsättning för individer som av olika skäl inte kan erbjudas en anställning vid Samhall, ökat. Som modell betraktat, menar flera av de intervjuade att insatserna bidrar till en bättre sammanhållning av åtgärder, möjligheter för mer komprimerade insatser och att de nya insatserna minskar risken för att de sökande blir ”hängande i luften”. Sammantaget kan det enligt flera intervjuade få till följd att den totala tiden fram till att den arbetssökande får en långsiktig lösning, kan förkortas.

Vid våra intervjuer med AMV:s personal har de dock oftast beskrivit de nya insatserna som att det tillkommit tre nya arbetsmarknadspolitiska program, inte att det införts en ny sammanhängande modell. I detta avsnitt redovisar vi därför hur de intervjuade företrädarna för AMV ser på var och en av de nya programmen i trestegsmodellen.

2.4.1 Fördjupad kartläggning och vägledning (FKV)

De allra flesta vi har talat menar att det är bra att utredningsinsatserna för den enskilde kan koncentreras inom ramen för FKV. De konkreta insatserna i programmet (se avsnitt 2.2) har förvisso varit möjliga att genomföra även tidigare. Det finns heller inget som hindrat länen att organisera, planera och strukturera arbetet på ett sätt som gör att dessa insatser koncentreras till 12 veckor. Men i de län man inte valt ett sådant arbetssätt, kan FKV enligt flera intervjuade fungera som en katalysator för ett mer strukturerat och sammanhållet arbetssätt. Detta ökar i sin tur förutsättningarna för att den totala utredningstiden för enskilda arbetssökande kan förkortas.

Eftersom arbetsförmedlingarna således såg positivt på tillkomsten av FKV, genomförde flera av de besökta länen under början av hösten 2006 seminarier kring det nya programmet. På flera håll började arbetet och personalen också att organiseras i syfte att koncentrera de tillgängliga utredningsinsatserna. Planeringen utgick dock från att tillgången på aktivitetsstöd 2007 skulle vara i paritet med tidigare års anslag. Men när budgetpropositionen lades fram i oktober 2006, stod klart aktivitetsstödet skulle minskas från ca elva miljarder kronor 2006 till ca sju miljarder kronor 2007. De flesta arbetsförmedlingar förefaller då ha gjort bedömningen att de inte längre kunde prioritera det nya programmet.

Det kan möjligen förefalla egendomligt att ett program som till stor del riktar sig till särskilt utsatta grupper, inte prioriteras av arbetsförmedlingarna även i en tid av minskade anslag. Skälet till detta är att förmedlingarna menar att innehållet, dvs. de konkreta insatserna i programmet, i de allra flesta fall går att genomföra utan att den sökande erhåller aktivitetsstöd. Att utföra en arbetspsykologisk undersökning, bedöma arbetsförmågan eller att ha ett vägledningssamtal kräver inte att den sökande får aktivitetsstöd. Därför beviljas endast aktivitetsstödet till de konkreta insatser som kräver att den sökande får aktivitetsstöd. Det finns därför många arbetsförmedlingar som menar att de jobbar sammanhållet i enlighet med grundtanken för FKV, men att detta inte syns i statistiken.

Flera av de vi intervjuat har också framfört att det tar tid att förändra inarbetade rutiner. Två av de arbetsförmedlingar vi besökte berättade att de använder programmet "Arbetslivsinriktad rehabilitering" i stället för FKV. De har god vana av detta program och det skiljer sig inte särskilt mycket från FKV. I handläggarstödet på AMV:s intranät står också att "vad som skiljer Fördjupad kartläggning och vägledning från programmet Arbetslivsinriktad rehabilitering är framförallt tiden."⁸ Arbetslivsinriktad rehabilitering kan pågå under maximalt sex månader, dvs. ungefär dubbelt så länge som FKV.

2.4.2 Utvecklingsanställning

Några av de vi har intervjuat menar att utvecklingsanställning till viss del har ersatt långa praktikperioder som tidigare använts i syfte att öka benägenheten hos arbetsgivarna att anställa någon med lönebidrag. Många bland AMV:s personal upplever också att det faktum att utvecklingsanställningen inte omfattas av lagen om anställningsskydd (LAS), främjar arbetsgivarnas vilja att ta emot individer som har ett funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. Det finns emellertid också de som anser att många arbetsgivare, särskilt mindre företag, upplever konstruktionen med särskilda utvecklingsinsatser under anställningstiden som alltför betungande för att de ska kunna erbjuda en anställning.

⁸ AMS, PM 2006-02-28 "Handläggarstöd vid Fördjupad kartläggning och vägledning (FKV)". AMV:s intranät. Arbetslivsinriktad rehabilitering kan pågå under maximalt sex månader.

Utvecklingsanställningarna ställer krav på arbetsförmedlingarna när det gäller att följa upp de individerna och deras utvecklingsinsatser. Det finns inte några nationellt antagna regler för hur ofta detta ska ske. Men i flera av de län vi har besökt har man som mål att följa upp individerna ungefär var tredje månad. I andra fall är inte arbetet lika strukturerat och uppföljningen tycks vara mer ad hoc-artad. Vid våra intervjuer har det visat sig att för AMV:s personal överlag, är det tydligt att den sökande ska erhålla någon form av fortsättning efter utvecklingsanställningen. Många gånger finns förhoppningar om att en stor del av utvecklingsanställningarna ska övergå i tillsvidareanställningar, företrädesvis med lönebidrag. Det är emellertid än så länge alldeles för få individer som hunnit avsluta en utvecklingsanställning för att vi ska kunna göra några antaganden beträffande i vilken utsträckning så blir fallet.

2.4.3 Trygghetsanställning

Genom trygghetsanställningen finns nu ett komplement till arbete vid Samhall. Detta välkomnas av samtliga arbetsförmedlingar vi har talat med. Fördelarna med trygghetsanställning kommer inte minst till uttryck på orter där Samhall inte är etablerat eller i de fall Samhall inte kan erbjuda en anställning. I dessa fall förefaller arbetsförmedlingarna tidigare tagit beslut om lönebidrag, trots att en skyddad anställning på ett bättre sätt speglar den enskildes nedsatta arbetsförmåga. Enligt uppgift från AMS är det också många lönebidrag som inte fasas ut efter fyra år i enlighet med intentionerna för den anställningsformen. Genom införandet av trygghetsanställning kan riskerna för att arbetsförmedlingarna behöver bevilja lönebidrag som rimligen inte kan fasas ut efter fyra år, att minska. Om redan beslutade lönebidrag av denna karaktär dessutom kan övergå till trygghetsanställningar, torde det också bidra till att längden för lönebidragsanställningar inte behöver överstiga fyra år.

2.5 Två av programmen växer i omfattning

När programmen introducerades beräknade regeringen att under 2006 skulle i genomsnitt 1400 personer omfattas av utvecklingsanställningar. Antalet personer som hade en trygghetsanställning, beräknades uppgå till i genomsnitt 500.⁹ Utvecklingen under 2006 gick dock långsammare än vad regeringen förväntat sig, och antalet personer i utvecklingsanställning uppgick under 2006 till i genomsnitt till 552. Beträffande trygghetsanställningarna var motsvarande antal 205.¹⁰

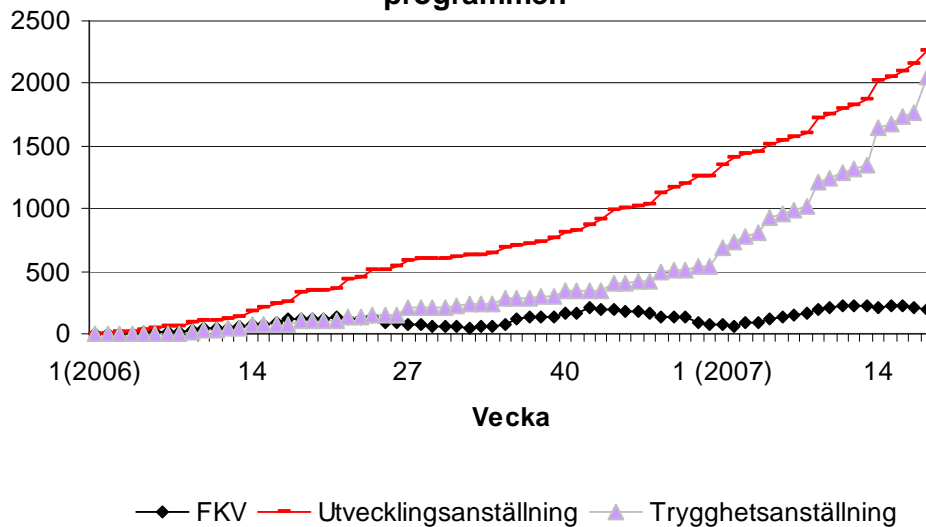
Att det genomsnittliga antalet individer var så lågt under 2006 förklaras framförallt av att det tog tid att komma igång med de nya insatserna. Under 2007 har dock volymen i de båda anställningsformerna ökat snabbt, och i

⁹ Prop. 2005/06:1, utg.omr.13.

¹⁰ Arbetsmarknadsverket, "Årsredovisning 2006".

månadsskiftet april–maj 2007 hade 2250 personer en utvecklingsanställning och drygt 2000 hade en trygghetsanställning. Däremot är det av bland annat ovan redovisade skäl, fortfarande ganska få arbetssökande som beviljas FKV. I nämnda månadsskifte var endast 200 personer inskrivna i programmet hos någon av landets 325 arbetsförmedlingar. I diagram 2.1 redovisas utvecklingen av antalet inskrivna individer i de tre programmen.

Diagram 2.1 Antal individer per vecka i de tre programmen



Källa: Egna bearbetningar av LEDA-statistik från AMV:s intranät 2007-05-08.

Eftersom de tre nya insatserna introducerades som en trestegsmodell, menar några av de vi har talat med att volymerna i samtliga tre program har hämmats av att man inte kan prioritera FKV. Oavsett om så är fallet, visar diagrammet att de båda anställningsformerna nu ökar i rask takt. De länsarbetsnämnder vi har besökt menar att omfattningen av de båda anställningsformerna numera ligger i linje i med deras budgeterade medel. Det ska i detta sammanhang dock tilläggas att några av de vi intervjuade menade att de lyckas följa sin budget tack vare att de ibland väljer åtgärd utifrån vilken pott det finns pengar kvar i. Enligt dessa personer finns det exempel på när det kanske hade varit mest lämpligt med ett lönebidragsbeslut. Men eftersom dessa pengar börjat tryta har man i de aktuella fallen istället beviljat en trygghetsanställning. I vissa län löser man ibland dessa problem genom att länsarbetsnämnderna omfördelar medel mellan de olika arbetsförmedlingarna.

Vid våra intervjuer har vi frågat varför volymerna under 2006 var tämligen låga. I ett län bad vi dessutom en länsansvarig tjänsteman att kontakta arbetsförmedlingarna i syfte att ta reda på varför vissa av dem använde de båda programmen i mycket stor utsträckning medan andra använde anställ-



2007-05-24

ningsformerna i liten utsträckning. De förklaringar som lämnades kan delas in i följande punkter:

- Förhållandena och behoven ser olika ut på arbetsförmedlingarna.
- Handläggarna har ännu inte fått gång rutiner för arbetet med de nya programmen.
- Medel för lönebidrag har inte räckt till vid några kontor och man har då "tvingats" börja använda sig av stöden.

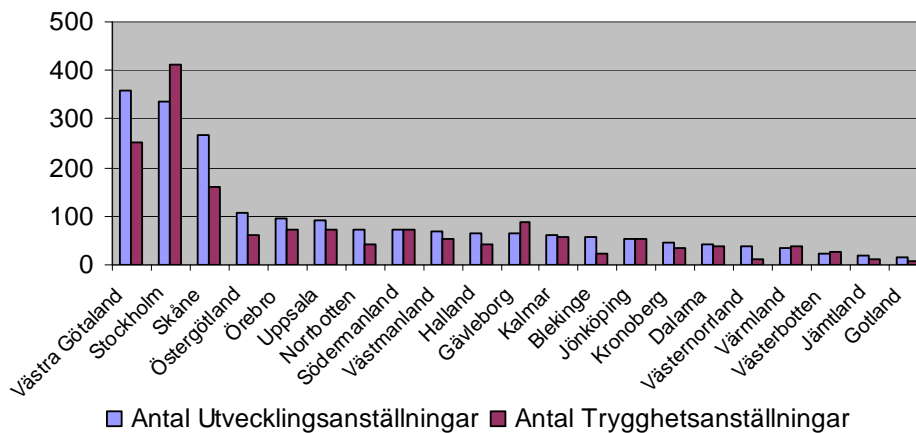
Sammanfattningsvis har de minskade anslagen för aktivitetsstöd påverkat utvecklingen av FKV. Förmodligen lär volymerna i detta program också vara fortsatt låga under resten av 2007. Däremot ökar användningen av utvecklings- och trygghetsanställning för närvarande ganska snabbt. Såväl våra intervjuer som tillgänglig statistik tyder också på att det budgeterade anslaget för dessa anställningsformer, kommer att utnyttjas i högre grad under 2007 än vad som var fallet 2006.

3 Utvecklings- och trygghetsanställning

På uppdrag av Statskontoret har AMS tagit fram uppgifter om de individer som den 15 april 2007 hade en utvecklings- eller trygghetsanställning. AMS har också tillhandahållit information om arbetsgivarna för dessa anställningar.

Den 15 april 2007 omfattades knappt 1700 personer av en trygghetsanställning och ungefär 2000 hade en utvecklingsanställning. I diagram 3.1 redovisas hur anställningarna fördelas mellan länen.

Diagram 3.1 Antal utvecklings- och trygghetsanställningar per län



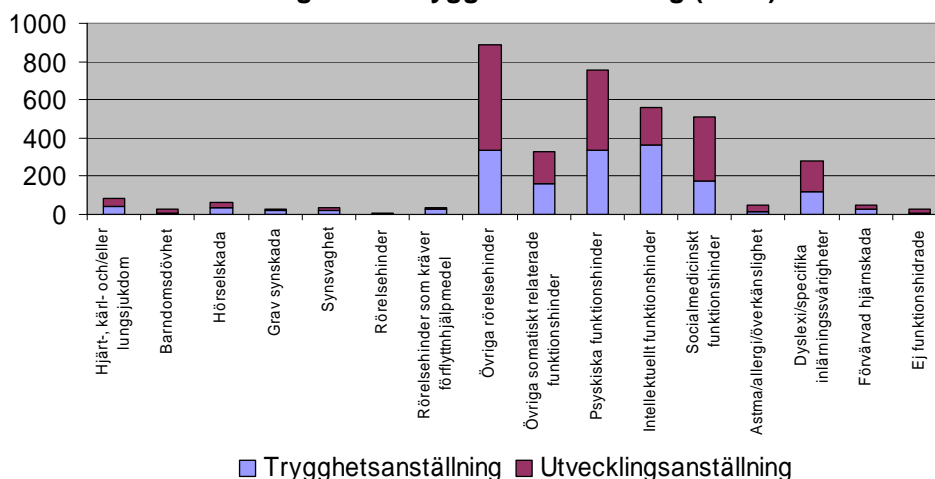
Källa: Egna bearbetningar av uppgifter från AMS.

Som framgår av diagrammet är de båda anställningsformerna av naturliga skäl mest omfattande i tre storstadslänen. Stockholms län skiljer sig dock från Västra Götalands och Skåne län genom att det där finns fler trygghetsanställningar än utvecklingsanställningar. I övriga län är volymerna än så länge så låga att det är svårt att dra några större slutsatser beträffande proportionerna mellan de båda anställningsformerna.

3.1 Funktionshinder hos de anställda

I diagram 3.2 framgår vilka funktionshinder de anställda individerna har enligt den kodning som återfinns i AMV:s datasystem, AIS.

2007-05-24

Diagram 3.2 Huvudsakligt funktionshinder hos de med utvecklings- eller trygghetsanställning (antal)


Källa: Egna bearbetningar av uppgifter från AMS.

Det finns vissa skillnader mellan de båda programmen, men som framgår av diagrammet dominerar några funktionshinder bland de anställda i såväl utvecklings- som trygghetsanställning. Dessa är: ”övriga rörelsehinder”, ”övriga somatiskt relaterade funktionshinder”, ”psykiska funktionshinder”, ”intellektuellt funktionshinder”, ”socialmedicinskt funktionshinder” samt ”dyslexi/specifika inlärningssvårigheter”.

Som framgick ovan ska det till trygghetsanställningar rekryteras minst lika stor andel funktionshindrade som till Samhall AB från de prioriterade grupperna. De prioriterade grupperna omfattar personer med psykiskt funktionshinder, personer med intellektuella funktionshinder samt personer med mer än en funktionsnedsättning. Under 2006 utgjorde dessa 44 procent av dem som anvisats ett arbete på Samhall.¹¹ I ovanstående diagram är det därför värt att notera att ungefär 700 av de 1700 med trygghetsanställning, dvs. drygt 40 procent, hade ett psykiskt eller intellektuellt funktionshinder. Vi har inte uppgifter om hur många av de övriga 60 procenten som hade mer än en funktionsnedsättning. Men troligtvis är det tillräckligt många för att andelen prioriterade funktionshindrade totalt, är minst lika stor bland dem som har en trygghetsanställning, som bland dem som har en anställning vid Samhall.

3.2 Utvecklingsinsatser

Innan en utvecklingsanställning påbörjas ska Arbetsförmedlingen, den enskilde och arbetsgivaren träffa en överenskommelse om vilka utvecklings-

¹¹ AMV, ”Årsredovisning 2006”.

insatser den funktionshindrade ska erhålla under anställningstiden.¹² Insatserna är individuellt anpassade och syftar till att utveckla den anställdes arbetsförmåga. Utvecklingsinsatserna kan spänna över ett tämligen brett spektrum. I anvisningarna från AMS nämns exempelvis kortare utbildningar, praktik i olika yrken och utprovning av arbetshjälpmedel.

De länsarbetsnämnder eller länsövergripande specialförmedlingar som vi besökt, har tagit fram översiktliga och summariska uppgifter om vilka utvecklingsinsatser som bedrivs inom ramen för länets utvecklingsanställningar. I några län menar länsarbetsnämnderna att det inte alltid framgår av besluten vilka utvecklingsinsatser som parterna har kommit överens om. Detta behöver enligt de intervjuade emellertid inte bero på att det saknas utvecklingsinsatser, utan på att dokumentationen har brustit. I en majoritet av besluten framgår dock vilka utvecklingsinsatser som ingår i anställningen. Genomgångarna av besluten är inte tillräckligt systematiserade för att vi med precision ska kunna avgöra exakt hur vanligt förekommande olika utvecklingsinsatser är. Men utvecklingsinsatser som bedöms som vanliga kan rubriceras enligt följande:

- ”Kortare utbildningar som behövs för jobbet”
(exempel: Truck, körkort, data,)
- ”Utprovning av hjälpmedel”
- ”Prova på flera yrken”
- ”Coachning/arbetssökande”
- ”Social träning/kamratstöd”
- ”Anpassning av arbetsplatsen”
- ”Medicinsk och psykologisk behandling/rehabilitering”
- ”Vägledning, fördjupning och fortutbildning i arbetsuppgifterna”
- ”Upptrappning av arbetstiden”

Ett län har också tillhandahållit daganteckningar från handläggningssystemet AIS för ett 20-tal slumpmässigt utvalda individer. Anteckningarna ska endast betraktas som ett stickprov, men de speglar tämligen väl vad som framgår ovan. Inte heller för dessa individer går det alltid att utläsa vilka utbildningsinsatser som ska genomföras. Men för de allra flesta är det väl dokumenterat och utvecklingsinsatserna faller ofta in under ovanstående rubriceringar.

Av daganteckningarna framgår också att ett viktigt syfte många gånger är att pröva om den sökande klarar arbetet, och om det i så fall behövs några speciella insatser. Således torde det finnas tillfällen där de nödvändiga utvecklingsinsatserna inte går att planera fullt ut innan anställningen påbörjats.

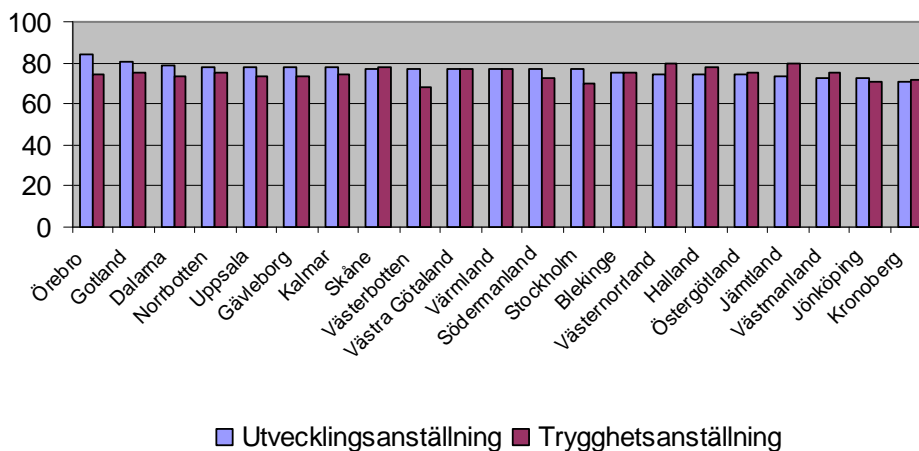
¹² Utvecklingsinsatser kan även förekomma inom trygghetsanställningarna, men detta är inget krav.

3.3 Bidragsnivåer

Vi har inom ramen för denna kartläggning inte haft möjlighet att utvärdera riskerna för att individer med likartade förutsättningar och funktionsnedsättningar, bedöms olika av personalen vid arbetsförmedlingarna. I det tillgängliga handläggarstödet finns olika kriterier för kvalitetskrav för handläggning av de båda anställningsformerna. Kriterierna är inte riktigt lika omfattande som de som gäller för handläggning av lönebidrag. För alla de tre anställningsformerna gäller dock att personalen ska ha gått igenom AMV:s grundutbildning samt en 3-dagars utbildning i lönebidrag. De vi har intervjuat menar att de visserligen inte alltid följer den administration upp- arbetats för lönebidragsanställningar, men att handläggningens olika steg i allt väsentligt är desamma.

En viktig fråga ur ett likabehandlingsperspektiv är om de beviljade bidragsnivåerna skiljer sig åt. AMS har på vårt uppdrag därför tagit fram statistik kring den genomsnittliga bidragsnivån för de båda anställningsformerna.

Diagram 3.3 Genomsnittlig bidragsnivå (procent)



Källa: Egna bearbetningar av uppgifter från AMS.

Som framgår av diagram 3.3 skiljer sig inte den genomsnittliga bidragsnivån nämnvärt mellan länen. Detta betyder dock inte att det finns skillnader mellan olika arbetsförmedlingar, eller än mindre mellan olika arbetsförmedlares bedömningar och beslut.

3.4 Särskilda stöd till programdeltagarna

Förutom själva bidraget för lönekostnaden, finns det en rad stöd som arbetsförmedlingen kan bevilja i samband med olika subventionerade anställningsformer för funktionshindrade. Till dessa hör framförallt:

Arbetshjälpmedel: Personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga kan få stöd till individuella arbetshjälpmedel. Därutöver kan arbetsgivaren beviljas stöd för särskilda anordningar på arbetsplatsen. Arbetsgivaren och den funktionshindrade kan i normalfallet få stöd med högst 50 000 kronor vardera.

Personligt biträde: Arbetsgivare kan få bidrag för att kompensera merkostnader som uppstår i samband med att en person med funktionshinder får hjälp av ett arbetsbiträde på arbetsplatsen. I normalfallet får stödet uppgå till högst 50 000 kronor per år.

Anordnarbidrag: Arbetsgivaren kan få ersättning för handledning, anpassning av arbetsplatsen och utvecklingsinsatser som kan uppkomma i samband med utvecklings- och trygghetsanställning. Stödet kan uppgå till 109 kr/dag.

Särskilt introduktions- och uppföljningsstöd – SIUS: Om den anställde har ett stort behov av individuellt stöd för att introduceras och träna sig i arbetsuppgifterna, kan han/hon få hjälp av en SIUS-konsulent. Konsulenten har särskild kompetens i introduktionsmetodik och stödet ges både till den anställde och till arbetsgivaren.

De ovanstående stöden kan emellertid inte beviljas vid alla anställningsformer för funktionshindrade. I tabell 3.1 framgår vilka av stöden som kan kombineras med vilka anställningsformer.¹³

Tabell 3.1 Kombination av stöd och anställningsform

	Arbets- hjälpmedel	Personligt biträde	Anordnar- bidrag	SIUS
OSA	Ja	Nej	Nej	Nej
Lönebidrag	Ja	Ja	Nej*	Ja
Utvecklingsanställning	Ja	Nej	Ja	Nej
Trygghetsanställning	Ja	Nej	Ja	Ja**

* anordnarbidrag kan i vissa fall lämnas till en allmännyttig organisation.

Källa: AMV:s intranät (nationellt och för Stockholms län).

Några av de intervjuade vid AMV har vid våra intervjuer framfört att de anser det olyckligt att SIUS inte kan användas vid en utvecklingsanställning. Dessa intervjupersoner menar att det är just vid en utvecklingsanställning, som ofta innebär att den funktionshindrade ska prova flera yrken, som det behövs ett särskilt stöd för introduktion av olika arbetsmoment. Det finns därför exempel på arbetsförmedlare som i de fall de sett ett behov av en SIUS-konsulent, sett sig tvungna att bevilja en trygghetsanställning eller

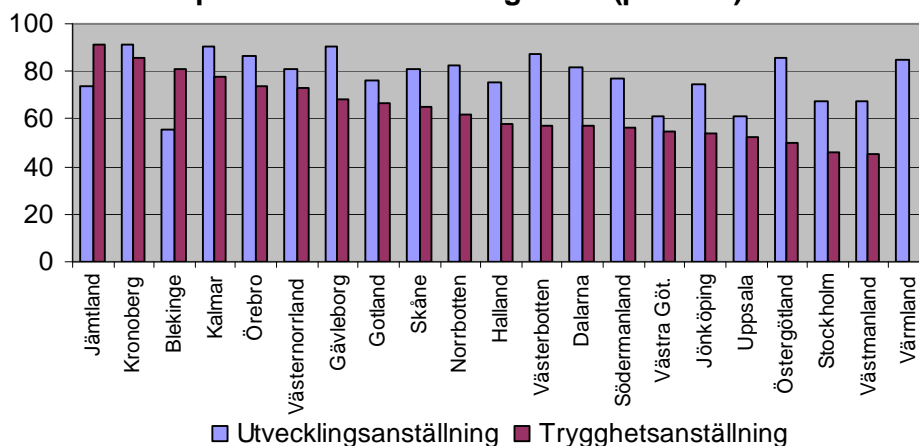
¹³ I tabellen ingår inte skyddad anställning vid Samhall då det i deras uppdrag ingår att tillhandahålla nödvändigt (och motsvarande) stöd till sina anställda.

lönebidrag, trots att utvecklingsanställning hade varit en mer adekvat anställningsform.

3.4.1 Anordnarbidrag

Som framgår av tabell 3.1 är det så kallade anordnarbidraget i princip endast avsett för utvecklings- och trygghetsanställningar. I diagram 3.4 redovisas till hur stor andel av de båda anställningarna som det också medföljer ett sådant bidrag.

Diagram 3.4 Andel anställningar med anordnarbidrag per län och anställningsform (procent)



Källa: Egna bearbetningar av uppgifter från AMS.

Som framgår av diagrammet finns en del skillnader mellan länen när det gäller till hur stor andel av anställningarna som det också medföljer ett anordnarbidrag. För vissa län går det dock inte att dra några större slutsatser eftersom de har ganska få trygghets- och utvecklingsanställningar (se diagram 3.1).

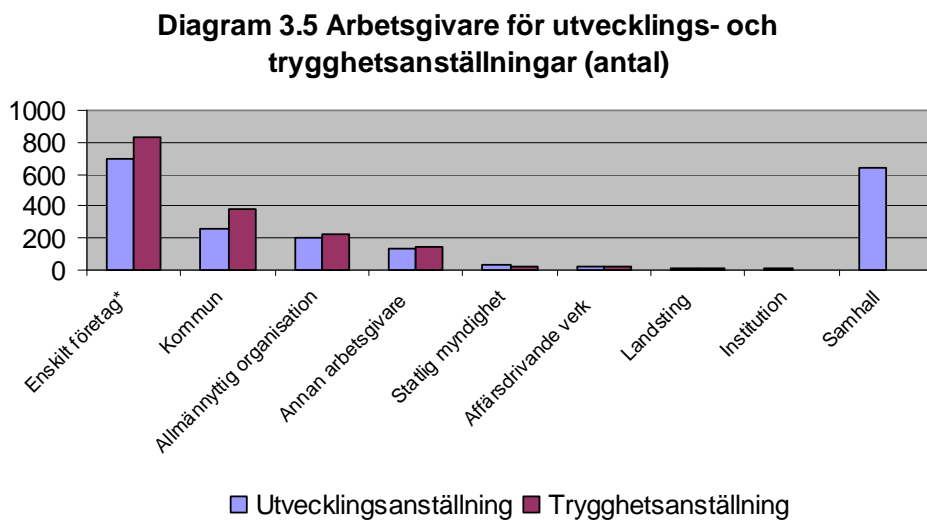
Anordnarbidraget fick från början högst uppgå till 100 kr/dag, men vid årsskiftet 2006/2007 höjdes det maximala stödet till 109 kr/dag. Vid våra intervjuer med AMV:s personal har vi ställt en del frågor kring beviljandet av detta bidrag. Det har då visat sig att det inte finns några särskilda direktiv kring hur bidragets storlek ska beräknas. Vid intervjuerna föreföll det också som att förmedlarna vanligtvis beviljade fullt bidrag (100/109 kr/dag). Vi bad därför AMS att ta fram statistik om hur stort det beviljade beloppet var i genomsnitt. Det visade sig att de intryck vid fått vid intervjuerna stämde. Totalt uppgår de beviljade anordnarstöden i genomsnitt till 100 kr/dag för hela Sverige och i inget län understiger det 96 kronor.

Ett skäl till att storleken på de beviljade anordnarbidragen i länen är tämligen högt, är att bidraget måste beviljas med samma belopp för hela anställningstiden. Det går således inte att bevilja ett högre bidrag i början och ett

lägre i slutet, även om det på bättre sätt skulle spegla arbetsgivarens verkliga merkostnad.

3.5 Arbetsgivare

På uppdrag av Statskontoret har AMS tagit fram uppgifter om de arbetsgivare som den 15 april 2007 hade utvecklings- eller trygghetsanställda. I diagram 3.5 redovisas hur anställningarna fördelas på olika arbetsgivarkategorier.



*Förutom Samhall.

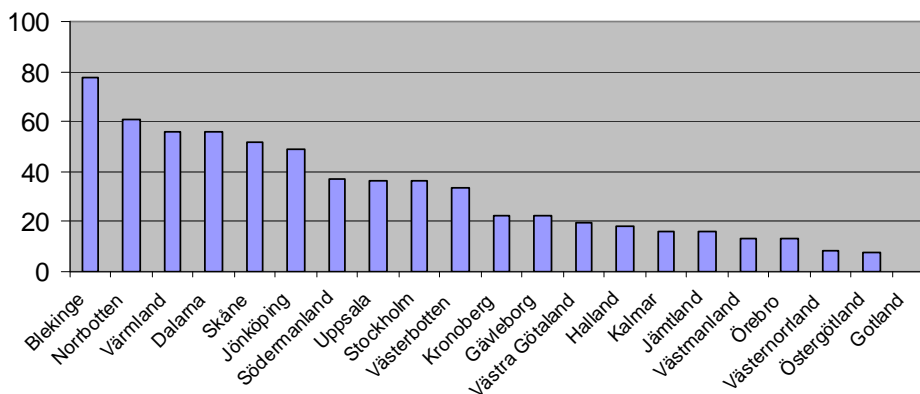
Källa: Egna bearbetningar av uppgifter från AMS. Eftersom Samhall inte är en egen arbetsgivarkategori i AIS, har uppgifter även hämtas från AMS ekonomisystem. Uppgifterna har sedan förts samman och räknats om. I detta arbete har även felkodningar i AIS avseende Samhall rättats till av AMS.

I diagrammet ovan har vi skilt ut Samhall ur deras egentliga kategori, ”enskilt företag”. Som framgår är dock (övriga) enskilda företag den största arbetsgivarkategorin.

3.5.1 Samhall AB

Närmare en tredjedel (640 av 2000) av de utvecklingsanställda har Samhall som arbetsgivare. Enligt många vi har intervjuat beror detta på att företaget var tidigt ute och erbjöd ett koncept för att ta emot utvecklingsanställningar. Länsarbetsnämnderna har i många fall slutit avtal med det regionala Samhallbolaget om hur många platser de kan besätta vid företaget under året. I diagram 3.6 redovisas hur stor andel av utvecklingsanställningarna i varje län som bedrivs vid Samhall.

**Diagram 3.6 Andel utvecklingsanställningar i Samhall
(procent)**



Källa: Egna bearbetningar av uppgifter från AMS.

Som framgår av diagrammet varierar andelen utvecklingsanställningar vid Samhall mellan länen. Även uppfattningen om Samhall skiljer sig till viss del åt bland de vi har intervjuat. Många anser att Samhall är proffsiga, har god vana av att arbeta med funktionshindrade och att företaget har ett bra personalutvecklingsprogram. På några håll anses också Samhall vara duktiga på att slussa ut de ordinarie anställda till andra anställningar och arbetsförmedlarna hoppas att detta även ska gälla för utvecklingsanställningarna. Dessutom anses det vara en fördel att Samhall kan ta emot funktionshindrade i stor skala och att det inom företaget finns möjlighet att prova på flera yrken och arbetsmoment.

Vid våra intervjuer har det emellertid också framförts en hel del kritik mot Samhall. Många menar att företaget i praktiken inte tar emot personer med de svåraste funktionsnedsättningarna, något som AMV:s personal anser att de borde göra. Att så inte sker beror enligt de intervjuade vanligtvis på att Samhall ibland inte kan erbjuda utvecklingsanställningar till vissa funktionshindrade, exempelvis de som inte kan arbeta i grupp, har svårt att möta kunder eller de som inte klarar av fysiskt betungande arbetsuppgifter. Vid intervjuerna det också framförts att ”Samhall är ett företag som vill göra vinst, och de vill därför ha så bra sökande som möjligt”.

På flera håll vittnar AMV:s personal även om att de ibland har fått använda sig av praktik för att kunna övertyga Samhall om att ta emot en person. I ett län krävde företaget också att besluten om utvecklingsanställning inte skulle vara längre än 3 månader. Länsarbetsnämnden gick företaget till mötes under 2006 men numera fattas beslut för 12 månader. I några län efterfrågas också storskaliga alternativ till Samhall. Detta finns dock ibland hos kommunen eller i form av så kallade sociala företag.

4 Sammanfattning

I detta avslutande kapitel sammanfattar vi några av de resultat och indikationer som framkommit i denna promemoria.

4.1 Sammanfattning

Våra intervjuer visar att personalen vid AMV ser positivt på de nya insatserna. Bland annat anser man att de kan leda till ett mer strukturerat arbetssätt och att utredningstiderna för de funktionshindrade kan minska. Att programmet fördjupad kartläggning och vägledning (FKV) inte omfattar fler arbetsökande, förefaller framförallt bero på den minskade tillgången på aktivitetsstöd. Många arbetsförmedlingar tillhandahåller dock de konkreta insatser som kan ingå i FKV. Vissa förmedlingar använder sig också av programmet Arbetslivsinriktad rehabilitering istället för FKV. Sammantaget innebär detta att volymen av individer i åtgärden, inte är ett rättvisande mått på i vilken omfattning arbetsförmedlingarna arbetar på det strukturerade och sammanhållna sätt som FKV syftar till.

Vår kartläggning indikerar att det funnits ett behov av de nya insatserna utvecklings- och trygghetsanställning. Utvecklingsanställningen förefaller underlätta för vissa funktionshindrade att få en anställning med lön istället för en längre praktik. Trygghetsanställning anses av AMV:s personal vara ett välbehövligt komplement till anställningar vid Samhall. Det finns också förhoppningar att många utvecklingsanställningar ska övergå i lönebidragsanställningar. Det kan också finnas ett behov av att omvandla vissa lönebidrag till trygghetsanställning. Denna anställningsform torde därför öka förutsättningarna för att lönebidragen i framtiden verkligen fasas ut efter fyra år.

Tillkomsten av ytterligare två nya anställningsformer kan dock också skapa vissa problem. Bland annat har vi uppmärksammat att fler anslag gör att arbetsförmedlingarna ibland tar beslut utifrån i vilken pott det finns pengar i. Flera av de vi har intervjuat menar att det heller inte är så lätt att veta när ett visst stöd ska användas framför ett annat. Det finns också indikationer på att vissa begränsningar i de särskilda stöd som kan lämnas i samband med utvecklingsanställning, hämmar användandet av denna insats. Trots dessa problem är AMV:s personal mycket nöjda med de nya anställningsformer. Omfattningen av utvecklings- och trygghetsanställningar ökar för närvarande ganska snabbt, och de budgeterade medlen för dessa insatser kommer förmodligen att utnyttjas i de flesta län under innevarande år.

Bilaga 1

Statskontorets uppdrag



Regeringsbeslut

III 5

2006-11-30

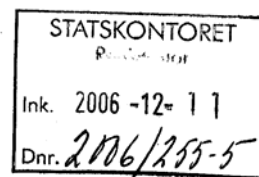
N2006/10679/A

Näringsdepartementet

Statskontoret

Box 8110

104 20 Stockholm



Till avd..... 2

Kontakt med.....

Beslut..... SP

Uppdrag att följa upp de nya insatserna för funktionshindrade inom arbetsmarknadspolitiken

Regeringens beslut

Regeringen uppdrar åt Statskontoret att följa upp och utvärdera de insatser för funktionshindrade med fördjupad kartläggning och vägledning, utvecklingsanställning samt trygghetsanställning som infördes den 1 januari 2006.

Statskontoret skall så långt som möjligt utvärdera effekterna av de nya insatserna. I denna utvärdering skall en jämförelse göras med övriga insatser för funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga.

Statskontoret skall också:

- belysa implementeringen av den nya modellen med tre steg för arbetssökande med särskilda behov och om tillämpningen överensstämmer med intentionerna för modellen,
- belysa om deltagarna i insatserna stämmer överens med den i regelverket avsedda målgruppen,
- belysa hur anordnarbidraget har beräknats av arbetsförmedlingen och för vilka merkostnader bidraget har utbetalats,
- beskriva inslagen av arbetslivsinriktad rehabilitering i utvecklingsanställningarna,
- belysa vilken typ av anställningar och hos vilka arbetsgivarkategorier anställningarna kommit till stånd inom ramen för utvecklings- och trygghetsanställningar,
- beskriva hur trestegsmodellen förändrat situationen för dem som är registrerade hos arbetsförmedlingen och tillhör målgruppen för Samhall och trygghetsanställningar.

Postadress
103 33 Stockholm

Telefonväxel
08-405 10 00

E-post: registrator@industry.ministry.se

Besöksadress
Jakobsgatan 26

Telefax
08-411 36 16



2007-05-24

2

Uppdragets närmare uppläggning skall bestämmas i samråd mellan Regeringskansliet (Näringsdepartementet) och Statskontoret.

Arbetsmarknadsstyrelsen skall tillhandahålla uppgifter som kan krävas för uppdragets fullgörande.

Regeringen beviljar Statskontoret högst 350 000 kronor för datainsamling. Regeringskansliet (Näringsdepartementet) skall på rekvisition av Statskontoret betala ut högst 350 000 kronor. Rekvisitionen skall göras senast den 1 september 2008.

Medlen skall belasta det under utgiftsområde 13 för budgetåret 2007 uppförda anslaget 22:3 Köp av arbetsmarknadsutbildning och övriga kostnader, anslagspost 3 Försöksverksamhet med sysselsättningskapande åtgärder. Ej förbrukade medel skall återbetalas till Regeringskansliet (Näringsdepartementet) senast den 1 december 2008.

Belopp som utbetalas efter 2007 skall belasta anslaget 22:3 Köp av arbetsmarknadsutbildning och övriga kostnader enligt bemyndigande från riksdagen (prop. 2005/06:1, bet. 2005/2006: AU1, rskr. 2005/06:109).

Statskontoret skall lämna en delredovisning av uppdraget senast den 1 juni 2007. Innehållet i och formerna för denna redovisning bestäms i samråd mellan Regeringskansliet (Näringsdepartementet) och Statskontoret.

Statskontoret skall lämna en slutrapport senast den 1 juni 2008.

På regeringens vägnar

Sven Otto Littorin

Luis Barturén

Bilaga 2

Intervjuförteckning

Namn

Håkan Karlsson
Agneta Håkansson Bolve
Thomas Reinholt
Jan Sundqvist
Ann-Marie Ek
Mona Mårtensson
Kjell Fransson
Gert Åhlund
Caterina Holmström
Tommy Jacobsson
Krister Carlsson
Lars Svensson
Åsa Grönlund
Helena Eriksson
Lennart Ålund
Lisbeth Lidbom
Ulrika Rönnerberg
Vivianne Skogdalen-Fransson
Gun Göransson
Kristina Olsson
Glenn Sundberg
Ulf Thor

Organisation

AF Linköping
AF Linköping
AF Luleå
AF Luleå
AF Luleå
AF Lund
AF Lund
AF rehabilitering, Skåne län
AF rehabilitering, Skåne län
AF rehabilitering, Södermanland
AF Svedala
AF Svedala
AF unga funktionshindrade, Sthlm
AF unga funktionshindrade, Sthlm
AMS
AMS
LAN i Norrbottens län
LAN i Stockholms län
LAN i Stockholms län
LAN i Södermanlands län
LAN i Östergötlands län
LAN i Östergötlands län