

Offentlig utfrågning om vägen till arbete för unga
med funktionsnedsättning –
en uppföljning och utvärdering

ISSN 1653-0942
ISBN 978-91-88607-22-5
Riksdagstryckeriet, Stockholm, 2018

Förord

Arbetsmarknadsutskottet höll den 25 januari 2018 en offentlig utfrågning i riksdagen om vägen till arbete för unga med funktionsnedsättning. Till utfrågningen inbjöds företrädare för regeringen, myndigheter och organisationer. Utfrågningen föregicks av en uppföljning och utvärdering beslutad av arbetsmarknadsutskottets uppföljnings- och utvärderingsgrupp, Vägen till arbete för unga med funktionsnedsättning (2017/18:RFR2).

I det följande redovisas programmet för utfrågningen, en sammanfattning av rapporten och en utskrift av de stenografiska uppteckningarna som gjordes vid utfrågningen. Den bild som visades vid utfrågningen finns som en bilaga i rapporten.

Stockholm i februari 2018

Raimo Pärssinen (S)
arbetsmarknadsutskottets ordförande

Anna-Lena Hultgård Sancini
kanslichef

Program

Datum: Torsdagen den 25 januari 2018
Tid: 10.30–12.00
Plats: Riksdagen, Andrakammarsalen

10.00 Kaffe och smörgås

10.30–10.35 **Inledning**
Raimo Pärssinen (S), arbetsmarknadsutskottets ordförande

10.35–10.50 **Presentation av rapporten Vägen till arbete för unga med funktionsnedsättning – en uppföljning och utvärdering**
Raimo Pärssinen och Madeleine Nyman, utvärderare Riksdagsförvaltningens utskottsavdelning

10.50–11.55 **Anföranden inklusive frågor och diskussion**
Ylva Johansson, arbetsmarknads- och etableringsminister
Lars Ahlenius, biträdande enhetschef Stockholms stad
Bengt Eklund, kvalificerad handläggare Arbetsförmedlingen
Jessica Arvidsson, fil. dr hälsa och livsstil inriktning handikappvetenskap
Annica Nilsson, intressepolitisk ombudsman Riksförbundet Attention
Maria Johansson, ordförande Lika Unika

11.55–12.00 **Avslutning**
Erik Andersson (M), ledamot arbetsmarknadsutskottet

Sammanfattning av rapporten

Vägen till arbete för unga med funktionsnedsättning – en uppföljning och utvärdering

Unga med funktionsnedsättning har generellt sett särskilda svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Det är därför angeläget att följa upp och utvärdera gruppens ställning på arbetsmarknaden och Arbetsförmedlingens insatser på området. Mot denna bakgrund beslutade arbetsmarknadsutskottet att göra en uppföljning och utvärdering av vägen till arbete för unga med funktionsnedsättning.

Gruppen unga med funktionsnedsättningar som medför nedsatt arbetsförmåga är en heterogen grupp som är svår att utvärdera. Kunskaperna om gruppen är därför begränsade. Utvärderingen bidrar till att öka förståelsen för gruppens möjligheter eller hinder för att få ett arbete. Resultatet av utvärderingen ger också arbetsmarknadsutskottet ökad kunskap och ett fördjupat beslutsunderlag inför beredning av ärenden om dessa frågor.

I december 2016 var ca 35 300 unga inskrivna med en funktionsnedsättningskod på Arbetsförmedlingen, varav drygt en tredjedel var kvinnor. Unga med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning är den typ av funktionsnedsättning som är vanligast förekommande i statistiken för både kvinnor och män. Under åren 2011–2016 ökade andelen unga inskrivna med en kod, enligt Arbetsförmedlingens statistik, från 13 till 19 procent. Dock kan ökningen vara både överskattad och till viss del underskattad. Några möjliga förklaringar till att ökningen kan vara överskattad är att arbetsförmedlare blivit bättre på att sätta funktionsnedsättningskoder och att fler i dag än tidigare får en diagnos. Samtidigt kan det finnas ett mörkertal i statistiken, dvs. det kan finnas unga som inte har en kod men som borde ha fått en.

Arbetsförmedlingens delmål att andelen ungdomar under 30 år med en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga som går vidare till arbete eller studier skulle öka under perioden 2011–2016 har inte uppnåtts. Andelen för riket låg på ungefär samma nivå under perioden. Samtidigt ökade antalet unga med funktionsnedsättning, vilket betyder att fler (mätt i antal) ungdomar har gått vidare till arbete eller studier. Det finns stora variationer beroende på var i Sverige man bor. Arbetsförmedlingen mäter i sin uppfyllelse av delmålet både subventionerade och osubventionerade anställningar. I regeringens strategi för genomförandet av funktionshinderspolitiken 2011–2016 är det dock inte tydligt om målet även gäller subventionerade anställningar. Det finns många möjliga förklaringar till att Arbetsförmedlingens delmål inte har uppnåtts, t.ex. ökad konkurrens om subventionerade anställningar, låg kompetens hos vissa arbetsförmedlare som stöder gruppen, svag motivation och självkänsla hos unga i målgruppen samt bristande kompetens hos vissa arbetsgivare.

I utvärderingen identifieras också flera insatser och faktorer som bidrar till att fler ungdomar med funktionsnedsättningar får ett subventionerat eller osubventionerat arbete eller går vidare till studier, t.ex. att samverkan och samlokalisering förbättrar möjligheterna för unga i gruppen och att individuella insatser fungerar bra. Det har också visat sig att subventionerade anställningar och arbetspraktik har haft positiva effekter för unga i målgruppen. Arbetsförmedlingens funktionsnedsättningskoder ska underlätta och säkerställa att resurser kommer rätt personer till del. Koderna kan också användas för att göra uppföljningar och utvärderingar. Det finns dock en del problematik kring koderna. Till exempel säger en kod inte allt om en individ och hans eller hennes arbetsförmåga, och arbetssökande måste framhålla sina brister för att få en kod, vilket kan leda till sämre självkänsla för dem.

Stockholm i januari 2018

Arbetsmarknadsutskottets uppföljnings- och utvärderingsgrupp

Raimo Pärssinen (S) ordförande, Erik Andersson (M), Sven-Olof Sällström, (SD), Marco Venegas (MP), Fredrik Christensson (C), Ali Esbati (V), Fredrik Malm (L) och Désirée Pethrus (KD).

Stenografiska uppteckningar från den offentliga utfrågningen

Annelie Karlsson (S): Jag hälsar alla ledamöter och inbjudna gäster varmt välkomna.

Arbetsmarknadsutskottets uppföljnings- och utvärderingsgrupp har tagit fram den rapport som vi ska titta på i dag. I gruppen som står bakom rapporten finns ledamöter från alla partier. Gruppens ordförande, Raimo Pärssinen, är tyvärr sjuk i dag. Det är därför som jag har fått äran att hälsa er välkomna.

I arbetet med att ta fram rapporten har vi fått hjälp av Madeleine Nyman, som arbetar vid utskottsavdelningens utvärderings- och forskningssekretariat. Vi ska alldeles strax få lyssna på Madeleine, som kort ska inleda med att berätta om rapporten. Sedan ska Marco Venegas, Miljöpartiet, sammanfatta några slutsatser som gruppen har varit överens om. Därefter får vi lyssna på anföranden, först och främst från arbetsmarknadsministern och sedan från andra viktiga aktörer som sitter här på podiet. De får ungefär fem minuter var till sitt förfogande. Efter att vi har lyssnat på aktörerna blir det möjlighet för ledamöterna att ställa frågor. Inbjudna gäster ges samma möjlighet i den mån det finns tid, vilket vi hoppas att det gör. Erik Andersson, Moderaterna, kommer att avsluta utfrågningen.

Än en gång varmt välkomna!

Madeleine Nyman: Det är jätteroligt att se att så många har kunnat komma hit för att lyssna. Det ska bli spännande att höra alla inlägg.

Jag kommer att kort redogöra för genomförandet av utvärderingen. Därefter ska vi titta lite på hur den arbetsökandes väg till arbete kan se ut.

Ett motiv till att göra utvärderingen var att unga med funktionsnedsättning generellt sett har särskilda svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Ett annat motiv var att undersöka varför Arbetsförmedlingens delmål inte nåddes, nämligen att andelen ungdomar under 30 år med en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga som får en anställning eller utbildning årligen skulle öka under 2011–2016. Vi har alltså koncentrerat oss på en grupp 16–29-åringar som är inskrivna på Arbetsförmedlingen och som har en funktionsnedsättning med nedsatt arbetsförmåga enligt Arbetsförmedlingens kodning. Det är ungefär en fjärdedel av alla ungdomar vilka själva anser sig ha en funktionsnedsättning som är inskrivna på Arbetsförmedlingen. Perioden som vi har täckt är densamma som strategiperioden för genomförandet av funktionshinderspolitiken, 2011–2016.

Hur har vi då gått till väga? Vi har framför allt använt oss av intervjuer och dokumentstudier. Men vi har också specialbeställt statistik från Arbetsförmedlingen för att kunna bearbeta den och se på skillnader i olika grupper, per

kön etcetera. Därutöver har vi gjort fallstudier i fyra olika kommuner: Linköping, Stockholm, Sundsvall och Trollhättan. Jag är glad över att se att några från studien också är här i dag.

Vi ska nu titta lite närmare på hur den arbetssökandes väg till arbete kan se ut. Bilden ni ser har tagits fram för att lättare åskådliggöra framför allt Arbetsförmedlingens insatser för den här gruppen. Som ni ser på ruta 1 är utgångspunkten just målgruppen. Den andra rutan visar under antagandet att alla som kan och vill söka ett jobb är de som söker ett jobb själva eller som skrivs in på Arbetsförmedlingen. Det vanligaste är att man går till Arbetsförmedlingen. Det är inte så många som hittar jobb på egen hand.

Väl hos Arbetsförmedlingen sker en utredning. I normalfallet får man en funktionsnedsättningskod. Detta är frivilligt, men det underlättar resten av processen för att kunna få de olika stödåtgärder som Arbetsförmedlingen kan erbjuda.

Det vanligaste är att Arbetsförmedlingen erbjuder en praktikplats, om det går att hitta en på den lokala arbetsmarknaden, under tre–sex månader. Men det är inte så enkelt att sedan gå vidare direkt till ett jobb. Ofta kanske det inte passar för den arbetssökande, eller också passar det inte för arbetsgivaren. Då kommer många tillbaka till Arbetsförmedlingen. Man kanske får göra en ny utredning och sätta in andra insatser, till exempel stöd från en coach, eller så behöver man ta hjälp av externa leverantörer, såsom Misa eller Peritos. Men om praktikplatsen passar den arbetssökande och arbetsgivaren kan det leda till en anställning, i normalfallet en subventionerad anställning eller en anställning hos Samhall. Det är inte så vanligt att det sedan leder till en osubventionerad anställning, men målet är att också personer utan anställningsstöd ska få anställning. Alla kan helt enkelt inte nå ända fram, men förhoppningen är att det ska kunna ske och att arbetsgivare ska ha möjlighet att erbjuda arbetshjälpmedel och biträde om det finns behov av det.

Det kan pågå en rad olika aktiviteter, till exempel samverkan med kommuner som hjälper till att hitta praktikplatser. Även olika utbildningsinsatser kan ske. Man kan få stöd av vården och, som sagt, av en individuell coach som hjälper en på vägen.

Med dessa ord överlämnar jag till Marco Venegas att berätta om slutsatserna.

Marco Venegas (MP): Då ordförande Raimo Pärssinen blivit sjuk ska jag försöka sammanfatta det som utvärderingsgruppen har kommit fram till.

Arbetsförmedlingens delmål för unga med funktionsnedsättningar som medför nedsatt arbetsförmåga är att de ska få ett arbete eller gå vidare i studier.

I regeringens strategi för genomförande av funktionshinderspolitiken 2011–2016 är det inte tydligt om målet att få ett arbete även gäller osubventionerade anställningar. I den kommande strategin bör det tydliggöras om målet är bara subventionerade anställningar eller om det även gäller osubventionerade anställningar.

I och med att fler unga fått en funktionsnedsättningskod ökar behovet av stöd från arbetsförmedlare, som ska ha kompetensen att stödja dessa ungdomar. Det har i utvärderingen framkommit att det är viktigt att arbetsförmedlars kompetens i fråga om målgruppen ökar. Det är också viktigt att kompetensen finns tillgänglig ute på arbetsförmedlingskontoren.

Det är känt att personer med funktionsnedsättningar utgör en heterogen grupp. Detta gäller även gruppen ungdomar med funktionsnedsättningar som vill komma in på arbetsmarknaden. Inom gruppen med samma typ av funktionsnedsättningar finns det stora variationer. Exempelvis kan två individer med autism ha helt olika problem och behov av stöd. En svårighet är därför att hitta stöd och/eller insatser som passar alla i målgruppen. Det finns en risk att individer inte får det stöd de behöver.

Utvärderingen visar också att det finns vissa typer av funktionsnedsättningar, såsom neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, som fått ett större genomslag. Dessa individer får därmed i större utsträckning en funktionsnedsättningskod och tillgång till stöd och insatser, medan andra typer av funktionsnedsättningar inte uppmärksammas i lika hög grad.

Det har framgått av utvärderingen att de som arbetar med målgruppen ser att konkurrensen om subventionerade anställningar och praktikplatser har ökat. Förutom personer med funktionsnedsättningar kan numera även långtidsarbetslösa eller nyanlända få subventionerade anställningar.

I utvärderingens samtliga fallstudier framhålls att samverkan och samordningen mellan myndigheter i arbetet med unga i målgruppen är en framgångsfaktor. Även samlokalisering av olika berörda myndigheter har lyfts fram som en faktor som förbättrat tillgängligheten och bidragit till att öka andelen arbetssökande som får ett arbete eller går vidare till studier. Att placera lokalerna på platser dit ungdomarna kan ta sig själva har också visat sig vara en viktig faktor för att nå ungdomarna.

Individuella insatser, som särskilt introduktions- och uppföljningsstöd, har fungerat bra för målgruppen. En framgångsfaktor är att den arbetssökandes individuella arbetsförmåga utreds och att en lämplig praktikplats eller ett lämpligt arbete skapas för just den personen.

En annan aspekt är att motivation, självkänsla och självförtroende är viktiga egenskaper hos arbetssökande för att öka möjligheterna att gå vidare till arbete eller studier. Självkänsla och självförtroende hos den arbetssökande har i utvärderingen visat sig vara egenskaper som behöver förstärkas.

Det kan ta lite längre tid för en arbetsgivare att introducera en nyanställd med funktionsnedsättning jämfört med någon utan funktionsnedsättning. Dessutom kan arbetsgivaren behöva göra vissa anpassningar i tjänsten och ordna särskilda arbetshjälpmiddel på arbetsplatsen för att få det att fungera, vilket kan ta tid.

I fallstudierna har det framkommit en blandad bild av arbetsgivare. Det finns arbetsgivare som är drivande och som anpassar arbetet efter individen, men det finns också exempel på arbetsgivare som utnyttjar ungdomar i praktik eller i subventionerade anställningar.

Arbetsförmedlingens funktionsnedsättningskoder gör det lättare för arbetsökande som är i behov av särskilda insatser och stöd att få tillgång till dessa. Koderna fyller också ett syfte när insatserna och målen för målgruppen ska utvärderas. Samtidigt säger koderna inte allt om en individ och hans eller hennes arbetsförmåga. Arbetsökande med funktionsnedsättningar är en heterogen grupp med mänskliga variationer som inte fullt ut går att fånga upp i en exakt diagnos eller kod. Det innebär att koderna bör tolkas med försiktighet och att varje individs arbetsförmåga är unik.

(Applåder)

Arbetsmarknads- och etableringsminister Ylva Johansson: Hej på er! Jag tänker säga någonting om hur det går, vad jag tror är problemet och vad regeringen gör, och jag har bara fem minuter till mitt förfogande.

Det vi har sett under de senaste åren och sedan vi tillträdde i regeringen är att arbetsmarknaden går åt rätt håll. Sysselsättningen ökar och arbetslösheten faller. Det gör den också för personer med funktionsnedsättning i ungefär samma omfattning som för andra, så man kan säga att utvecklingen på arbetsmarknaden kommer alla till del. Det goda är att det blir färre med funktionshinder inskrivna och att det är fler som får jobb och färre som är arbetslösa. Men vi har inte lyckats knäcka problemet men den stora andelen arbetslösa som har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, utan den ligger relativt konstant. Antalet unga arbetslösa har minskat lite de två senaste åren, men innan dess ökade det lite grann. Bilden är att utvecklingen på arbetsmarknaden kommer alla till del, men vi har inte lyckats knäcka förhållandet att personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga har en sämre ställning på arbetsmarknaden än andra.

Vad beror då detta på och vad är problemet? Självklart finns det många olika delorsaker som behöver åtgärdas. Det handlar om hur olika subventionerade anställningar är utformade, om anpassning av arbetsplatser, om hjälpmedel, teckentolkning, assistans och mycket annat. Men min bedömning är nog ändå att det mest handlar om attityder och förväntningar. Om man har en funktionsnedsättning är det ofta fokus på den eventuellt nedsatta arbetsförmågan, och arbetsgivare undervärderar vad man kan prestera. Man hamnar redan från början sist i kön och får aldrig komma först i fråga för ett jobb. Det tror jag är ett av de värsta hindren, och det är naturligtvis inte helt lätt att åtgärda.

Jag tror att en del av problemet ligger i själva definitionen av funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, för det är så det kodas. Och det är naturligt att göra det utifrån hur stöden på Arbetsförmedlingen och arbetsmarknadspolitiken är uppbyggda. Samtidigt blir det alldeles bakvänt. Ingen annan som söker jobb talar om vad hen inte kan eller är sämre på att göra – ingen av oss gör det. Vi skriver det inte i våra brev eller cv:n och talar inte om det i anställningsintervjuer. Här blir det alltså en grupp som får börja i fel ände när man ska presentera sig själv för arbetsmarknaden.

Det här är naturligtvis ingen lätt sak att lösa. Men jag har nu gett i uppdrag till Arbetsförmedlingen att se över om vi ska behålla det här begreppet eller om vi ska titta på en annan typ av definition. Jag har respekt för att det kommer att vara svårt att göra det. Men jag tror att detta hänger ihop också med attityder och förväntningar.

Vad har då regeringen gjort? En av de viktiga saker som vi har gjort när det framför allt gäller unga med funktionsnedsättning är att vi har gett oss den på att vi ska ha en 90-dagarsgaranti. Ingen ung människa ska gå sysslös utan arbete, utbildning eller en vettig insats som leder till arbete i mer än 90 dagar. För att få detta till stånd bad vi om ett samarbete med kommunerna, och alla landets kommuner utom två ville delta i samarbetet. Vi tillsatte en delegation, DUA, som har jobbat med detta samarbete.

En mycket medveten strategi var att inte bara ungdomar med funktionsnedsättning utan alla ungdomar skulle räknas in i gruppen ungdomar. Det gör man faktiskt också, och det har varit framgångsrikt. Totalt i landet är det i dag 340 ungdomar som har gått över 90 dagar utan erbjudande om jobb, en insats som leder till jobb eller utbildning. Så man får nog säga att vi klarar 90-dagarsgarantin. I detta arbete har vi också gjort en del regelförändringar och öppnat för en del insatser som inte varit tillgängliga tidigare.

En annan sak är att vi har sett till att öka SIUS-konsulenterna på arbetsförmedlingarna med drygt 10 procent, något som i rapporten lyfts fram som en insats som fungerar väl. Den har alltså fått utökat utrymme.

Vi har statliga praktikplatser för personer med funktionsnedsättning som också fungerar väl. Vi har under många års tid haft ett systemfel där taket i lönebidraget inte har hängt med i löneutvecklingen. Det har hamnat på tok för lågt i förhållande till andra anställningsstöd, vilket har gjort att det blivit en snedvridning. Personer som egentligen borde ha en anställning med ett lönebidrag har gått på ett annat anställningsstöd, eftersom det har varit förmånligare. Nu rättar vi till detta och gör stora höjningar av taket i lönebidraget, inte minst i år. Vi kommer att fortsätta att höja det tills vi når samma nivå för alla lönestöd inom arbetsmarknadspolitiken. De ska ha samma tak, så att man inte schackrar däremellan. Det tror jag är principiellt viktigt eftersom lönebidragen har släpat efter andra stöd. Nu blir det ett gemensamt tak. Vi har också gjort en del andra moderniseringar av lönebidragen.

En utredning om flexjobb kommer att presenteras om några månader. Vi har gett ökade resurser till Samhall för fler utvecklingsanställningar för unga personer och höjt grundersättningen, som har urholkats under många års tid.

Detta är exempel på åtgärder som regeringen har vidtagit.

Hur ser jag då på problemen framåt? Det finns säkert mycket mer som vi behöver titta på när det gäller konkreta insatser. Men jag tror fortsatt på betydelsen av detta med attityder och förväntningar. Vi behöver högre förväntningar på personer som har någon form av funktionsnedsättning och en annan attityd med fokus på vad man kan. Jag tror att en väg är fler insatser av typen 90-dagarsgarantin, att vi tar hela gruppen ungdomar eller andra hela grupper där vi inte gör en särredovisning, även om man förstås kanske har rätt till vissa

särskilda stöd utifrån sin funktionsnedsättning. Dessa behöver vi inte ta bort. Men det behövs en förändrad attityd.

Jag tror också att den allmänna debatten spelar stor roll. Jag får till exempel ofta frågan hur många personer med funktionsnedsättning som är anställda i Regeringskansliet. Jag har ingen aning. Vi bokför inte folk på det sättet. Vi anställer människor som kan göra jobbet, punkt. Det enda som syns i statistiken är om man har ett särskilt lönestöd eller ett särskilt hjälpmedel kopplat till sin funktionsnedsättning, men de allra flesta har inte det. De allra flesta gör helt enkelt ett vanligt jobb, och det går väldigt bra på jättemånga arbetsplatser. Sverige skulle ju inte funka om inte massor av människor med någon typ av funktionsnedsättning gick till jobbet varenda dag och utförde en massa viktiga arbetsuppgifter. Men det syns inte i statistiken, eftersom de allra flesta förstås inte är kodade på sin arbetsplats utan helt enkelt utför sitt arbete.

Det är viktigt att det inte blir ett likhetstecken mellan funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga. Alla har vi olika funktionsvariationer. Några av oss är bra på vissa jobb och andra är bra på andra jobb, och det gäller oss alla. Sverige skulle inte funka om inte väldigt många personer med funktionsnedsättning gick till jobbet varje dag och gjorde ett utomordentligt arbete.

Jag vill tacka för rapporten och tycker att det är viktigt att dessa frågor uppmärksammas alltmer. Rapporten är förstås ett viktigt bidrag som regeringen tar med sig inför fortsatta insatser som vi behöver göra. Tack!

Lars Ahlenius, Stockholms stad: Jag kommer från Arbetsmarknadsförvaltningen i Stockholms stad. Jag tackar för att jag fått komma och för att jag fått delta i arbetet med rapporten.

Jag ska berätta om det arbete som vi gör i staden, som har varit framgångsrikt, och även lyfta fram några områden som jag tror att vi skulle behöva förändra och förbättra för att skapa fler möjligheter för personer med funktionsnedsättning att få ett arbete. Det är jättestora områden, men jag går igenom dem lite kort.

Skolan är en viktig del. Precis som Ylva tänker jag på krav och förväntningar. Vi måste ha krav och förväntningar på människor. Det är egentligen underbart att ha det. Tanken ska ju vara att man ska få stöd efter behov, men målsättningen ska vara att man ska inkluderas och förväntas bidra. Det är inget dåligt med det, men vi möter många människor med funktionsnedsättning som kommer till oss men inte har någon utbildning, i alla fall inte någon som bär.

En annan viktig del skulle jag säga är ersättningsystemen i socialförsäkringen. Vi behöver system som verkar för och syftar till inkludering i arbete och där inläsningseffekter elimineras.

Det är olyckligt om unga människor i sin introduktion till vuxenlivet, på grund av att de inte får ett arbete, måste styrka vad som inte fungerar för att få en försörjning. Här behöver vi satsa på kunskaper och förmågor, som är det man ska komma ut i yrkeslivet med.

Arbetsförmedlingen har en jätteviktig roll och måste bli världsmästare på den grupp som har störst behov av stöd och hjälp. Om man blir det kommer de andra grupperna automatiskt att följa efter utifrån tanken om betydelsen av mångfald och inkludering – att alla människor är med och deltar.

Jag tycker också att arbetsmarknaden måste ha ett annat synsätt vad gäller kompetens och validering av kompetens. Vad är kompetens, kunskaper och förmågor? Stockholms stad tillämpar kompetensbaserad rekrytering, och staten tillämpar förtjänst och skicklighet. Många av de rekryteringssystem och förfaranden som finns överallt i samhället i dag utgår väldigt mycket från att eliminera risk. Vi behöver även någon form av system som maximerar vinst. Många gånger är våra kandidater de bästa, men de kanske inte tar sig igenom själva rekryteringsförfarandet, varpå de kommer till oss. Vi behöver göra förändringar på alla dessa områden för att nå framgång.

Jag ska nu berätta lite om hur vi jobbar i Stockholms stad. Stockholms stad har ett program för delaktighet som grundar sig på FN-konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, och det gäller alla stadens verksamheter.

Vi på Arbetsmarknadsförvaltningen har möjligheter att träffa stadens verksamheter utifrån detta program, och vi skapar samarbeten med dem utifrån den gemensamma grunden att det ska bli en vinn-vinn-situation. Målsättningen ska vara att de får nya duktiga medarbetare till sina verksamheter och att våra aspiranter får en möjlighet till stabila alternativa karriärvägar. Det är grunden. Vi gör det genom att tillhandahålla stöd till arbetsplatsen med information om olika funktionsnedsättningar och hur de eventuellt kan påverka arbetsförmågan och genom kunskap om diagnos, vilka arbetshjälpmedel och lönestöd som finns och vad vi kan bidra med. Vi har ett arbetsgivarnätverk och utgår mycket från goda exempel.

Detta har lett till att vi samarbetar med väldigt många av stadens verksamheter. De har tagit emot sökande från oss som många gånger har blivit några av deras allra bästa medarbetare. Men det är också några anställningar som vi har avslutat, måste jag säga.

Så är det i det här arbetet.

När vi möter de här arbetsgivarna berättar vi om vilken betydelse det får för dem som arbetsgivare att ta emot en sökande från oss, vilken betydelse det får för den sökande och vilken betydelse det får för samhället i stort. Jag brukar basera det på tre områden: fysiska funktionsnedsättningar, psykisk ohälsa och neuropsykiatriska diagnoser. Det ger stadens arbetsgivare en bild av vilken betydelse det kan få i stort att ta en sökande från oss.

När det gäller fysisk tillgänglighet brukar jag lyfta fram att vi alla blir äldre och att rörelsehinder är väldigt vanligt bland äldre. Jag tänker att om inte halva samhället ska jobba inom assistans och färdtjänst vore det bra om vi i dag kan inkludera människor som har rörelsehinder i arbetslivet, för att påskynda utvecklingen av tillgänglig kollektivtrafik, tillgängliga arbetsplatser, restauranger och dylikt.

I fråga om psykisk ohälsa finns det i dag arbetsplatser som i någon mening producerar psykisk ohälsa. Om arbetsmiljön anpassas så att vi kan ta höjd för och inkludera människor som i dag står utanför på grund av det kommer vi att få mer hållbara arbetsplatser som helt enkelt fungerar bättre.

Det sista området gäller personer med neuropsykiatriska diagnoser, som är en ganska stor grupp som vi möter i våra verksamheter. Jag har läst och hört att över 50 procent av de som fått Nobelpriset har egenskaper och drag inom autismområdet. Det är olyckligt att det är den gruppen som växer allra mest hos daglig verksamhet i dag. Vi måste, för allas skull, få system och verksamheter som kan fånga upp de specifika kompetenserna och ta till vara det som de här personerna kan bidra med.

Det är utifrån det vi träffar stadens arbetsgivare, och vi har skapat väldigt många bra samarbeten. Det har lett till många fina medarbetare i staden och bra vägar ut i arbetslivet för unga med funktionsnedsättning. Vi behöver egentligen bara fler.

(Applåder)

Bengt Eklund, Arbetsförmedlingen: Jag tänker använda merparten av de här fem minuterna till att tala om Arbetsförmedlingens tillämpning av metoden supported employment och SIUS-verksamheten. Jag tänker också tala om det regeringsuppdrag som vi har haft tillsammans med Försäkringskassan när det gäller effektutvärdering av insatser för unga med aktivitetsersättning. Det är ett regeringsuppdrag som Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen fick gemensamt och där vi också har samarbetat väldigt nära med SKL. Vi skulle särskilt titta på metoden supported employment, och i ett sidouppdrag skulle vi försöka följa unga med aktivitetsersättning som finns inom daglig verksamhet.

Studien är avslutad. Vi lämnade en rapport i mars 2017. Supported employment var huvuddraget i det vi skulle titta på. Men för att kunna jämföra metoder med varandra på ett vetenskapligt sätt måste man jämföra med andra metoder. Vi tittade därför på en metod som heter case management, som kan sägas ligga väldigt nära personligt ombud. Det är inte riktigt samma sak, men det ligger nära och går ut på att man jobbar på individens uppdrag och med att stödja individen med de saker individen vill ha stöd i. Supported employment handlar om ett individuellt stöd som är helt inriktat mot ett arbete.

Supported employment-delen utfördes av Arbetsförmedlingens SIUS-konsulenter i 25 kommuner runt om i landet. Case management-studien utfördes av kommuner som vi upphandlade tjänster av i de 25 kommunerna. Och vår kontrollgrupp – om man får uttrycka det på det sättet – var det förstärkta samarbetet mellan Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen, det vill säga business as usual. Vi jämförde metoderna med varandra på ett vetenskapligt sätt. Det var våra analytiker och forskare som tittade på utfallet.

Vi fick in 1 063 ungdomar i studien, som pågick under 15 månader. När vi stängde studien vid årsskiftet 2016/2017 hade alla deltagare som skrivits in i

projektet fått minst 15 månaders aktivitet; det hamnade på 15 månader eftersom vi hade ett datum där vi var tvungna att stänga studien.

Resultatet var inte någon större överraskning för oss. Supported employment visade sig nämligen vara den metod som ledde till bäst resultat ut mot arbete. Och det hade vi förväntat oss. Man kan fråga sig varför vi gör en studie när vi vet ungefär hur det kommer att gå. Svaret är att det inte har gjorts någon vetenskaplig studie på metoden supported employment på det här sättet i Sverige. Därför ville vi ha svar. I studien kunde vi också utläsa väldigt många andra intressanta saker, vilket har gett oss mycket kunskap om hur arbetsmarknaden fungerar för unga med aktivitetsersättning.

Supported employment var som sagt den metod som gav störst utfall när det gäller arbete. En SIUS-konsulent som jobbar med metoden supported employment har inte ett utredande uppdrag utan ett verkställande uppdrag. Uppdraget är inte att utreda och bedöma en arbetsförmåga, utan SIUS-konsulenternas uppdrag är att utveckla en arbetsförmåga. Och det ska man göra på en arbetsplats, alltså i reell miljö. Det handlar inte om förträningar eller den typen av aktiviteter, utan när man är klar över att personen har en förmåga som går att prova på en arbetsplats ska man gå ut och hitta ett anpassat arbete för den personen.

Supported employment var alltså den mest effektiva metoden, och den var kostnadseffektiv – vi har naturligtvis tittat på kostnaderna för det här.

För att delta i en vetenskaplig effektutvärdering måste man tacka ja. Alla unga personer som var med deltog alltså frivilligt. När man hade tackat ja blev man randomiserad, lottad, till tre olika aktiviteter, det vill säga case management, supported employment eller förstärkt samarbete.

När vi tittade på gruppen som helhet efter 15 månader kunde vi konstatera att 80 procent av ungdomarna var antingen i arbete, i studier eller kvar i den aktivitet som de hade fått. Det säger oss att det finns en potential hos den här gruppen. Det är inte så som den allmänna uppfattningen tycks vara, nämligen att många av de här personerna inte har någon arbetsförmåga. Det finns en förmåga att bygga vidare på.

Den planering som vi har gjort tillsammans med ungdomarna verkar också hålla. 80 procent är fortfarande kvar i aktiviteterna.

Det är viktigt att ha med sig att ungdomarna både kan och vill vara med i aktiviteter. Då handlar det egentligen om oss andra. Vad kan vi göra? Vilka insatser kan vi sätta in så att de här unga personerna får en aktivitet som kan leda till arbete eller studier?

Vi hade som sagt också ett sidouppdrag som gällde att titta särskilt på de som var inskrivna i daglig verksamhet. Även om det inte finns en vetenskaplig del, eftersom de var för få – ungefär 300 av de 1 000 kom från daglig verksamhet – kunde vi konstatera att det tycks gå bättre för ungdomarna som är inskrivna i daglig verksamhet än för övriga. Det är också intressant. Då är man i en aktivitet, som man sedan kan bygga vidare på tillsammans med kommunen.

(Applåder)

Jessica Arvidsson, Båstads kommun: Jag har de senaste åren forskat om arbete och sysselsättning för unga, framför allt de som har en gymnasiesärskolebakgrund. Jag har gjort fyra reflektioner utifrån den här rapporten.

Jag får till att börja med associationer till ett citat som jag hörde på Duadagen tidigare i höstas. Det var en man som heter Peter Brännström, som arbetar som lärare i Skellefteå inom ett projekt som syftar till att få ut deltagare i arbete, som berättade att en av deltagarna i projektet hade sagt till honom: ”Man är bara en person, en människa som alla andra. Men efter alla kartläggningar, utredningar, bedömningar och hjälpinsatser är det en svår uppgift att inse sitt eget värde. I stället har man kommit att bli en kompakt massa av avvikelser.”

Jag tycker att det knyter an till tankarna i rapporten om det här med att koda. Mycket utrymme i rapporten ägnas åt kodningen som en förutsättning för att komma närmare stödet och för att över huvud taget få en chans. Men både Ylva Johansson och Lars Ahlenius har varit inne på det här med förmågorna. Hur ser vi dem? Hur ser behovet bakom koden ut? Måste behovet kodas för att det ska erkännas?

Den andra reflektionen jag gör handlar om kvinnors och mäns arbetslivschanser. I rapporten som Bengt Eklund talade om har man sett skillnader i effektutvärderingen vad gäller hjälpen, stödet och effekterna det får för kvinnors respektive mäns chanser att komma närmare arbetslivet. Min egen forskning visar också på skillnader.

Av de personer som har gått ut gymnasiesärskolan och som jag har forskat på, drygt 12 000, har 70 procent av männen och 30 procent av kvinnorna ett arbete. Det är en betydande skillnad mellan könen i det avseendet. Vilka föreställningar har vi om hur arbetslivet i stort ska se ut för personer med funktionsnedsättning? Och vilka föreställningar har vi om hur stödet till kvinnor och män ska se ut? Och hur ser förutsättningarna för kvinnor och män ut när det gäller att komma ut i arbete?

Ordet förväntningar har också nämnts tidigare i dag. Jag kan bara instämma i det här med samhällets förväntningar. Vad skickar vi med från skolans håll? Vilka förväntningar har vi på varandra som kollegor, och vilka förväntningar har arbetsgivare? Vilka förväntningar finns det på en person som har en funktionsnedsättning och som kanske har behov av särskilt stöd för att komma ut i arbetslivet?

Bilden som visas på skärmen i salen just nu visar en beskrivning av en lokal kurs i gymnasiesärskolan från en tid tillbaka. Kursen heter Vuxenlivet. Efter kursen ska man ha viss insikt i vad det innebär att vara vuxen och ta ansvar som förälder. Man ska känna till socialtjänstens ansvarsområden, vara orienterad om de socialförsäkringar som kan vara aktuella under olika skeden i livet, känna till svensk familjerätt och ha kunskap om åldrandet och döden. Man ska alltså bli förälder, vara beroende av socialtjänsten, ha olika socialförsäkringar under hela livet, skilja sig, åldras och dö. Och den kursen har rubriken Vuxenlivet.

Vad är det för bild vi förmedlar av vad vi förväntar oss av ett vuxenliv? Hur söker man en lägenhet? Var är vardagsjuridiken? Hur hanterar man ekonomi? Hur söker man ett jobb? Det kommer kanske i en annan kurs.

I rapporten har vi också varit inne på samverkan och hur viktigt det är att överlappa. Det är nämligen många olika aktörer och fält inblandade i de här frågorna. Det gäller också rent politiskt. Det handlar inte bara om arbetsmarknadspolitik, inte bara om utbildningspolitik och inte bara om socialpolitik. Det måste bli en kombination av dem för att det ska hända någonting. Annars händer det något i bara ett stuprör och inte i de andra.

(Applåder)

Annica Nilsson, Riksförbundet Attention: Vi på Riksförbundet Attention vill tacka för att vi har blivit inbjudna och för en mycket välkommen rapport.

Arbetsfrågan är oerhört viktig för personer med funktionsnedsättningar. Det gäller även våra medlemmar, det vill säga personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, NPF, exempelvis adhd och autism. Det är funktionsnedsättningar som, historiskt sett, har uppmärksammats sent. De har länge varit osynliga och missförstått.

I rapporten tas flera viktiga aspekter av den här viktiga frågan upp. Vi vet att ett arbete kan vara skillnaden mellan ett liv med möjligheter och mening och ett liv i utanförskap. På Attention ser vi att många unga med NPF möter svårigheter på arbetsmarknaden. Många har inte fått förutsättningar i skolan, på arbetsplatsen eller från stödjande myndigheter.

Utifrån SCB:s statistik från 2014 kan vi se att inte ens fyra av tio personer med NPF hade en sysselsättning. Antalet personer med NPF som är inskrivna på Arbetsförmedlingen har, vilket också har sagts, ökat. Det gäller även Försäkringskassan.

Unga med NPF är en grupp som löper högre risk att drabbas av psykisk ohälsa. Men det är också en grupp som kan rymma en enorm potential, och som vi behöver bli bättre på att se och ta till vara.

Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar är osynliga funktionsnedsättningar. De syns inte, men de märks. Och den som inte har tillräcklig kunskap kan missta sig och tro att personen är slarvig eller ointresserad. Men det handlar inte om det, utan det handlar om oförmåga. Det handlar om att hjärnan fungerar på ett annat sätt.

Personer med NPF kan också uppfattas som mycket kompetenta och sociala, som att de inte alls behöver något stöd. Men när de väl är på en arbetsplats kan svårigheterna bli tydliga om arbetsmiljön inte är anpassad. Det handlar väldigt mycket om arbetsmiljön, om hur det ser ut på våra arbetsplatser i dag, hur tillåtande vi är för människors olikheter och hur vi tar vara på människors styrkor. Därför måste de som ska stödja mot ett arbete ha kunskap om funktionsnedsättningar.

Hur ska man kunna ge rätt stöd om man inte vet var personens svårigheter eller styrkor finns? Vi behöver se ett kunskapslyft hos Arbetsförmedlingen när

det gäller NPF men också andra funktionsnedsättningar. Kompetensen behöver anpassas till de grupper som faktiskt finns inom Arbetsförmedlingen i dag. Även andra insatser än dagens standardutbud kan behövas. Stödet behöver givetvis komma tidigt, och det är viktigt att man kommer till rätt person på en gång.

För vår målgrupp kan också ett mer långsiktigt stöd behövas, vilket också lyfts fram i rapporten. Att få ett arbete behöver inte vara det svåraste. Det kan vara att behålla ett arbete. Det är därför viktigt att stödet får finnas kvar.

Vi ser också ett behov av att stödet till arbetsgivare byggs ut. Den som ska ta emot en anställd ska självklart ha bra kunskaper om olika behov och om vad som behöver göras på en arbetsplats för att få det att fungera. För personer med NPF kan det handla om kognitiva hjälpmedel, tydliga arbetsuppgifter, täta avstämningar med chefen, brusreducerande hörlurar, flexibla arbetstider, möjlighet att bromsa när engagemanget är för stort men också att inte behöva delta i alla sociala aktiviteter. Det kan även handla om en förstående chef, helt enkelt.

Våra erfarenheter ligger i linje med supported employment, som har visat sig vara *en* framgångsrik metod enligt den effektutvärdering som det har talats om. Den visade även på vikten av samverkan mellan samhällets olika aktörer och på att fler inom aktivitetsersättningen måste få ta del av Arbetsförmedlingens insatser och få chansen att visa sina förmågor.

Låt 2018 bli året då kunskapen om funktionsnedsättningar blir en självklarhet och då dokumenterat framgångsrika arbetssätt permanentas inom AF och Försäkringskassan. De finns där nämligen, precis som det finns bra verksamheter. I dag går arbetsgivare miste om personer som kan bidra med kreativitet, uthållighet och förmåga att tänka utanför boxen.

Attention och andra funktionsrättsorganisationer har kämpat i många år. Våra medlemmar har kämpat i generationer. I dag vet vi mycket om människan och hjärnan. Men samhället släpar efter. Låt alltså 2018 bli året då det vänder och vi tar till vara de resurser som finns hos personer med funktionsnedsättningar!

Maria Johansson, Lika Unika: Vad kan du inte? Vilka problem medför din funktionsnedsättning? Vad är du dålig på? Vad är det för fel på dig?

Vi måste börja möta ungdomar, unga kvinnor och män, med funktionsnedsättningar med att i stället fråga: Vad kan du? Vad vill du? Vilken utbildning har du? Vilka talanger och vilken kompetens har du? Vad är du bra på?

Rapporten visar det som vi från rörelsen och vi som har en funktionsnedsättning har hävdad länge och upprepat: Det behövs ett helt nytt fokus i arbetsmarknadspolitiken. Många, naturligtvis också unga, har självklart kompetens och förmåga att ta ett vanligt arbete utan lönestöd. Lönebidrag och andra särskilda satsningar behövs, men det är inte där vi hittar lösningen. Vi måste börja se förmågan, vilket Lika Unikans rapport också heter. Vi måste se individen.

Sveriges åtaganden, enligt konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, är glasklara. Staten har ett ansvar. Personer med funktionsnedsättning har rätt till arbete på lika villkor, bland annat genom att staten ska skydda och främja den rätten, via ändamålsenliga åtgärder, däribland lagstiftning. Staten har ansvar för och skyldighet att anställa personer med funktionsnedsättning inom det offentliga. Och staten har ett ansvar för att säkerställa skälig anpassning när det gäller arbetsplatser och arbetsmiljö.

Sverige har fått kritik från FN-kommittén om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, just vår kommitté CRPD-kommittén, för användandet av begreppet nedsatt arbetsförmåga.

Verkligheten ser inte riktigt ut som de glasklara åtagandena. I stället upprepas särlösningar som det första och oftast enda svaret på problemet. Många med funktionsnedsättning står alltså utanför arbetsmarknaden. Det gäller både från politiskt håll och från myndigheten. Staten som arbetsgivare är sämst i Sverige på att anställa personer med funktionsnedsättning.

När det gäller tillgänglighet står det i konventionen att staten har ett ansvar för att se till att säkerställa skäliga anpassningar. Häromdagen kunde vi läsa att i inget av de sex fall gällande bristande tillgänglighet som en form av diskriminering när det gäller rekrytering som har varit uppe i Arbetsdomstolen var domen till den arbetssökandes fördel.

I den svenska arbetsmarknadspolitiken sägs det ofta, nästan som ett mantra: ”personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga”. Det går inte att använda det uttrycket. Ibland går det. Men arbetsförmågan beror för oss alla, oavsett funktionsnedsättning, på vilka arbetsuppgifter det handlar om, vilka förutsättningar vi har med oss sedan tidigare – i form av erfarenhet eller utbildning – och vilka förutsättningar vi får på arbetsplatsen och i arbetsmiljön. Det kan handla om tillgång till teckenspråkstolk, om vi får ett datorprogram som gör att vi kan ta del av dokument och material även om vi inte ser eller om det går att komma in i lokalen eller ej. Om de förutsättningarna finns är det absolut inte självklart att funktionsnedsättningen medför nedsatt arbetsförmåga.

I stället handlar det om förväntningar. Det handlar om vilka förväntningar vi alla har på varandra som medmänniskor. Det handlar om politikens förväntningar. Det handlar om lagstiftarens förväntningar, på alla aktörer på området – på arbetsgivare, på arbetstagare och på ungdomar med funktionsnedsättning. Det handlar också om våra röster som individer. Vilka förväntningar har vi i våra olika roller, som arbetsgivare och som arbetssökande?

Fokus kan vara ett problem. Man efterfrågas inte, och ens kompetens och utbildning avfärdas bara för att man inte kan se, är teckenspråkig, använder hörapparat eller inte kan gå. Det är lika korkat som att tro att man kan ta precis vilket arbete som helst bara för att man inte har en funktionsnedsättning.

Jag tackar för möjligheten för Lika Unika att medverka här i dag.

(Applåder)

Ordföranden: Nu är det dags för ledamöterna i arbetsmarknadsutskottet att ställa frågor.

Magnus Manhammar (S): Jag vill börja med att tacka panelen för det ni har bidragit med här i dag. Vi har fått höra mycket intressanta saker, vilket leder till viktiga insikter för oss alla. Jag vill tacka särskilt för att de här frågorna lyfts upp i rapporten. Det är viktigt att vi gör det här arbetet tillsammans.

Min fråga gäller möjligheten att ställa krav vid offentlig upphandling när man ska anställa inte minst unga men även personer med funktionsnedsättning. Det är en stor chans för samhället att kunna ta vara på de över 500 miljarder skattekronor som används för offentliga upphandlingar. Offentliga upphandlingar används på liknande sätt för andra grupper.

Jag riktar gärna min fråga till hela panelen men särskilt till Maria Johansson. Jag vet att Lika Unika har lyft fram den problematiken och framför allt möjligheten att kunna ställa den typen av krav. Känner ni till något om förekomsten av det i dag? Finns det i så fall några goda exempel på att man i en upphandling ställer krav på att personer med funktionsnedsättning ska anställas? Vad skulle man i sådana fall kunna göra framöver för att se till att det ökar?

Maria Johansson, Lika Unika: Möjligheten finns. Vi var på sakråd på Socialdepartementet senast förra veckan. Det fördes en diskussion mellan rörelsen och Näringsdepartementet om att Sverige inte riktigt tolkar det här med möjligheten att ställa krav vid upphandling på rätt sätt. Vi menar att det finns betydligt större möjligheter att ställa krav i upphandlingar – på tillgänglighet, på mångfald bland anställda och så vidare.

Lars Ahlenius, Stockholms stad: Stockholms stad ställer sedan 2016 krav och har sociala klausuler i offentliga upphandlingar inom staden. Vi ställer krav på en dialog om de grupper vi anser behöver extra stöd för att komma ut. Det är ett viktigt instrument.

Jessika Roswall (M): Tack så mycket till en bra panel, och för en bra rapport! Tack också till uppföljningsgruppen! Som Madeleine Nyman skriver finns det ett stort kunskapsbehov. Det här är alltså ett bra komplement.

Jag vill inleda med att hålla med arbetsmarknadsministern, Maria Johansson och Lars Ahlenius om att det som behövs är förändring av attityder och förväntningar. Som lagstiftare drabbas man då och då av frustration över att vi inte kan komma med en ny lag om det. Det är svårt.

Min fråga gäller en av sakerna som uppföljningsgruppen lyfter upp i slutet av rapporten. Det gäller arbetsförmedlarnas kompetens. Annica Nilsson nämnde ett kunskapslyft.

En av slutsatserna är att det är stora skillnader i landet, och det lyfts också upp att en av framgångsfaktorerna är individuella insatser. Då känns det väldigt otillfredsställande att de här skillnaderna i landet och kompetensbrist finns.

Min fråga är om det finns någonting som man kan göra för att förbättra detta och göra det mer likartat och jämlikt över landet med exempelvis specialistkunskap som stöd.

Jag tänkte också lägga på en liten fråga som inte lyftes här i dag men som nämns lite i rapporten. Madeleine Nyman visade bilden om vägen in i arbete, och i rapporten nämns det att det i vissa fall tar väldigt lång tid hos bland annat Arbetsförmedlingen.

Går det att se om det finns någon skillnad vad gäller inskrivningstiden i landet? Den frågan är kanske framför allt till Bengt Eklund men också till arbetsmarknadsministern.

Arbetsmarknads- och etableringsminister Ylva Johansson (S): Det är precis som Jessika Roswall säger. Vi har stora skillnader i resultat mellan Arbetsförmedlingens kontor och i olika regioner. Det här är någonting som Arbetsförmedlingens ledning har uppmärksammat, och nu jobbar man med ett slags klustrad benchmarking, skulle man kunna kalla det. Man jämför den typ av kontor som har liknande förutsättningar med varandra. Man har gjort olika kluster av kontor med liknande förutsättningar, och inom de klustren gör man benchmarking för att se vilka som har bra resultat och vad det är som gör att de har bättre resultat än andra, och så kan andra lära sig av det.

Nu har man alltså ett systematiskt arbete med detta i Arbetsförmedlingen. Det är efterlängtat, skulle jag säga, för det behövs verkligen. Jag bedömer att det finns en rejäl förbättringspotential med en sådan metod.

Det andra som Jessika Roswall lyfter är kompetensen, och det är helt riktigt. Kompetensen har under flera års tid varit ett eftersatt område inom Arbetsförmedlingen. Man anställde under många års tid utan att satsa på internutbildningar. Arbetsförmedlare är ju inget man utbildar sig till på högskolan eller annat, utan det är en intern utbildning som Arbetsförmedlingen själv håller för sina medarbetare.

Den nuvarande ledningen tog över en utbildningsskuld då många inte hade deltagit i utbildningen. Nu betar man av det, så jag räknar med att det ska bli förbättringar där. Det är möjligt att man från Arbetsförmedlingen kan tillägga någonting.

Bengt Eklund, Arbetsförmedlingen: Jag kan bygga på lite på det som Ylva Johansson talar om. Vi kommer att satsa 2018, och har gjort det under 2017 också, på ett projekt som också är ett regeringsuppdrag och som heter Se kompetensen. Där jobbar vi med normer och attityder, inte minst i vår egen myndighet men också gentemot samhället i övrigt – mot företag, andra myndigheter och kommuner och så vidare – för att skapa den här attitydförändringen

i arbetslivet som är så viktig för att vi ska kunna erbjuda en tillgänglig arbetsmarknad för alla.

Det är en rätt massiv satsning som vi gör på Arbetsförmedlingen för kompetensutveckling, helt enkelt, inte bara hos oss själva.

Den bedrivs i många delar. Dels internt med utbildningsinsatser, dels via kommunikation utåt mot samhället och också i regionala utvecklingsinitiativ där det faktiskt är våra arbetsförmedlare i samverkan med de arbetssökande som de möter som också skapar utvecklingsinitiativ att driva från gräsrotsnivå. Det är alltså inte meningen att det här ska vara huvudkontorsstyrt eller Stockholmsstyrt, utan det ska drivas av våra medarbetare ute i landet för att höja kompetensen och påverka attityder hos oss själva och i arbetslivet.

Sven-Olof Sällström (SD): Tack, panelen, för intressanta dragningar! Först vill jag säga att jag under 15 år har arbetat som chef inom detaljhandeln. Jag har vid flera tillfällen haft personer med funktionsvariationer anställda med lönestöd och har faktiskt bara positiva erfarenheter. Jag vill säga det. Det har varit omtyckta medarbetare, och deras arbetsprestation har varit över förväntan vid samtliga tillfällen – ibland till och med mycket över förväntan.

Jag tror att arbetsgivare generellt sett är för feiga. Det vill jag ha sagt. Jag tycker att man ska ta chansen.

Både Jessica Arvidsson och Annica Nilsson nämnde Arbetsförmedlingens kodning och att den både kan vara en fördel och en nackdel. Det kan upplevas som en nackdel att få en kodning. Samtidigt kan det påverka ens möjlighet att få ett jobb om man får en kodning och därmed kan få ett stöd. Jag vill höra lite mer om det.

Till exempel nämnde Jessica att det är fler pojkar än flickor och fler män än kvinnor som går ut i arbete, och när man tittar på vilka som har fått kodningar är det också två tredjedelar män och en tredjedel kvinnor. Det kan till exempel bero på att man inte ser en del av de funktionsvariationer som finns hos kvinnor, för de kan yttra sig annorlunda hos kvinnor, till exempel när det gäller problematik kring adhd och liknande.

Jag undrar om ni har lite mer att berätta om det och om hur man ska komma vidare från den situationen, för vi måste naturligtvis få samma möjligheter oavsett vilken typ av problem vi har och hur de yttrar sig.

Jessica Arvidsson, Båstads kommun: Jag tänker mycket på det här med kodningen. I den forskning som jag har gjort har många av dem som kommit i arbete haft en typ av subventionerad anställning. Då kan man ju tänka: Vad bra att vi har den här typen av stöd så att man faktiskt får chansen att komma ut. Men samtidigt kan man ju tänka, som vi har varit inne på: Okej, man måste först framhålla vad man inte kan för att över huvud taget få en chans.

Jag tänker att vi måste komma förbi det. Det är inte exakt vad man kan sätta för stämpel på mig som gör att mina chanser kan påverkas utan snarare vad jag kan bidra med.

Det här med kvinnligt och manligt tror jag handlar mycket om hur kvinnor och män förbereds för ett arbetsliv till exempel under skoltiden. En kollega till mig gjorde en studie om hur man till exempel arbetar med praktik i särskolan och hur killar framför allt är ute och gör praktik på verkstäder och industrier där man också kan gå vidare i en anställning om det funkar väl medan tjejerna kanske framför allt gör praktik på en förskola eller så. Vill man då ha anställning där sedan krävs det i många fall en vidareutbildning, och den är man inte behörig att söka sig till. Det blir liksom stopp i förväntan där. Eller så får man göra sin praktik i skolans kafeteria i något slags skyddad verksamhet som inte testat för det faktiska arbetslivet.

Jag har inte någon universallösning att presentera för hur man skulle kunna komma bort från koderna, men jag känner att koderna finns och att de framför allt är till för samhällets skull och för välfärdssystemets administration. Men vi måste samtidigt ha med oss tanken: Vad gör det med människan bakom koden?

Bengt Eklund, Arbetsförmedlingen: På den enhet på Arbetsförmedlingen som jag jobbar på, avdelningen Rehabilitering till arbete, strategienheten, har vi internt tillsatt en studie och en utredning av kodningen.

Som ni alla känner till har vi också ett regeringsuppdrag att se över begreppet nedsatt arbetsförmåga, så vi håller på att titta på det här och kommer inom kort att kunna presentera någon form av betänkande kring det.

Fredrik Christensson (C): Tack för väldigt intressanta perspektiv på frågorna! Mycket klokt är sagt.

Den svåraste biten handlar om attityderna bland arbetsgivarna och hur man ska överbygga den problematiken. Vi har varit inne på kompetensen hos AF och så vidare, men man behöver även lyfta kompetenser och talanger hos de arbetssökande. För att få fler i arbete behövs ju arbetsgivarsidan, och det är svårare för det handlar mycket mer om attityder.

Rent politiskt, på nationell nivå, undrar jag vad det kan finnas för olika former av reformer eller andra initiativ som faktiskt kan stärka möjligheten att få fler arbetsgivare att våga och vilja och ha kompetens att faktiskt anställa den här gruppen.

Jag riktar mig till Annica som var inne på det mest. Vad skulle ni vilja se för ytterligare insatser för att just stärka arbetsgivarsidan? Det kanske är någon annan i panelen som också har intressanta perspektiv på det.

Annica Nilsson, Riksförbundet Attention: Generellt handlar det om att öka kunskapen i samhället om funktionsnedsättningar och vilka förmågor och vilken potential som finns. Men vi skulle vilja att man också mer lyfte Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö. Om man skulle arbeta enligt den skulle också arbetsmiljön vara väldigt mycket mer tillåtande

och skapa mycket bättre förutsättningar för en mångfald där även personer med funktionsnedsättningar ingår. Det är ett medskick.

Sedan behöver vi prata mer om arbetsmiljö generellt, om att vi behöver varandras olikheter och att olikheter också utvecklar arbetsplatser. Här tror jag att arbetsmarknadens parter och fackliga organisationer kan bidra på ett väldigt bra sätt – att man i de förbunden och organisationerna börjar diskutera arbetsmiljö och olikheterna och att man kan dra nytta av resurser och förmågor. Det är också någonting som behöver lyftas mer: vilket ansvar de organisationerna har och vilka möjligheter som de skulle kunna bidra till.

Sedan tror jag också att om stödet till arbetsgivare skulle bli bättre från Arbetsförmedlingens sida skulle det här också växa med tiden. Då skulle fler våga anställa.

Till exempel kan man ha ett löpande stöd från Arbetsförmedlingen så att man om det skulle uppstå en situation där det knakar och man inte vet hur man ska gå vidare kan få ett snabbt stöd från Arbetsförmedlingen för att kunna lösa situationen så att anställningen kan fortsätta.

Lars Ahlenius, Stockholms stad: Våra erfarenheter är att det är en ganska stor kunskapsbrist när det gäller det här när man kommer ut och möter arbetsgivare i början. Vi tillhandahåller informationen och man börjar ett gemensamt samarbete med en målsättning om allt från inkludering och betydelsen av mångfald. Sedan, utifrån att man har börjat där och tagit den första sökanden som har påbörjat det här sker en utveckling både hos dem som företag, bolag och verksamhet och hos den sökande.

Någonstans blir det att man går från att vara en person med funktionsnedsättning till en medarbetare. Många utredningar säger att när man väl har börjat ta emot sökande med funktionsnedsättningar är man mer benägen att ta emot fler. Det är vår erfarenhet också.

Först ser man bara funktionshindret, men det är ju människor precis som alla andra. Det blir en resa, och det är en resa som alla måste göra. Egentligen är det utifrån FN-konventionen bara att börja. Vi är ålagda att göra det här, så det är bara att börja.

Ali Esbati (V): Tack till panelen för väldigt intressanta inlägg! En allmän reflektion är väl att mycket, om man vill göra saker långsiktigt, handlar om att ändra hela arbetslivet så att det är inkluderande för alla. Då blir det grundläggande sett en förändring i den här diskussionen.

Jag har en mer specifik fråga. Den är kanske i första hand till Bengt, men andra får gärna ha synpunkter på den också.

Vi har en organisation som ska spela en viss roll i det här sammanhanget, och det är Samhall. Ändå nämns inte Samhall aktivt av er och det nämns ganska lite i rapporten också. Är det kanske så, när det gäller att hitta en placering hos Samhall, att det till och med ses som ett misslyckande om det skulle

behöva bli så och att man helst tar något annat? Och finns det i så fall någonting som skulle kunna ske antingen hos Samhall eller i de dialoger som sker på det här området som skulle kunna förändra Samhalls roll så att man kan vara en pusselbit i att förbättra situationen för personer med funktionsnedsättning?

Bengt Eklund, Arbetsförmedlingen: Samhalls roll har förändrats, tycker jag, i och med att man kan erbjuda utvecklingsanställningar för unga på Samhall. Jag har för mig att det är ungefär 3 500 platser som vi har i år till det. Syftet är inte att personen ska vara kvar på Samhall efter det, utan syftet är att vi ska utveckla en arbetsförmåga tillsammans med Samhall där man har möjlighet att i en relativt skyddad miljö få prova på arbetsuppgifter som kan utveckla ens arbetsförmåga på ett sådant sätt att den reguljära arbetsmarknaden kan bli en möjlighet därefter.

Det ställer också krav på alla oss, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommuner och så vidare, att vara delaktiga i den planering som sker när det gäller att utveckla en arbetsförmåga.

Samhall spelar en viktig roll här, och jag hoppas verkligen att vi ska ha möjlighet att fortsätta att ha de här utvecklingsanställningarna på Samhall, vilket jag har uppfattat att det är en intention att vi ska kunna ha i framtiden. Då kan man jobba med dem som inte har en förmåga som räcker till riktigt för den reguljära arbetsmarknaden, och då kan vi på ett professionellt sätt jobba med att utveckla arbetsförmågan och stärka individen i individens fortsatta steg mot ett arbete.

Said Abdu (L): Stort tack till panelen för mycket viktiga diskussioner! Jag gör min första dag i arbetsmarknadsutskottet i dag. Jag tycker att det här är en mycket viktig fråga att adressera, så jag tycker att min första dag har börjat väldigt bra.

Jag hade egentligen två frågor. Vi vet ju att man på vissa håll i landet är duktigare på att jobba med målgruppen personer med funktionsnedsättning och att man på andra håll inte är det. Jag ville ställa en fråga om hur vi nyttjar den kunskap som finns i olika delar av landet och sprider den inom Arbetsförmedlingen, men jag tycker att den frågan redan har lyfts och ska därför ställa en annan fråga.

Den handlar om att vi ska leva som vi lär. Vi politiker är förtroendevalda, och i många kommuner är den offentliga arbetsgivaren en av de största arbetsgivarna. I det avseendet tänkte jag fråga hur vi som offentliga uppdragsgivare jobbar med att se förmågor och potential bland många av de här personerna och inkluderar dem i våra verksamheter.

Det skulle vara intressant att höra om någon av er har gjort en djupdykning i det. Alltså, vi som offentliga arbetsgivare – lever vi som vi lär?

Bengt Eklund, Arbetsförmedlingen: Jag har pratat om det här tidigare. Traditionellt sett har det alltid varit hos de privata arbetsgivarna som vi har kunnat hitta möjligheter till anställning för den här målgruppen, alltså unga med någon form av funktionsnedsättning. Det vi har sett de sista åren är att det har kommit in fler i offentlig verksamhet, även om det är i mindre skala.

Nu kommer vi till min högst ovetenskapliga utläggning: Offentlig sektor styrs mycket mer av formella krav. Ska du jobba som förskollärare ska du vara utbildad förskollärare. Ska du jobba som sjuksköterska ska du vara utbildad sjuksköterska. Merparten av de ungdomar som finns i den här gruppen har inte de här utbildningarna, vilket gör att vi faktiskt har stängt dörren till offentlig verksamhet för rätt stora grupper.

Framför allt den kvinnodominerade arbetsmarknaden är offentlig sektor. Där har vi någonting att jobba med i offentlig sektor – dels att bli inkluderande generellt sett, dels att öppna den kvinnodominerade arbetsmarknaden i offentlig verksamhet och våga ta ut svängarna lite mer.

Arbetsmarknads- och etableringsminister Ylva Johansson (S): Jag ska fatta mig kort. De som är bäst på att anställa personer med funktionsnedsättningar är små privata företag. De som är näst bäst är stora privata företag. Sedan kommer kommuner och landsting och sist kommer staten. Det är alltså klart att vi kan göra mer som politiker.

Jag tror att man måste styra ganska tydligt – som Lars säkert kommer att berätta att man gör i Stockholm – som vi gör med det program som innebär att statliga myndigheter ska ta in personer med funktionsnedsättning på praktik.

Jag kan också berätta att när vi nu kör ganska hårt med extratjänster ute i välfärden går, visar det sig, ungefär en femtedel av extratjänsterna till personer med funktionsnedsättning.

Jessica Arvidsson, Båstads kommun: Jag skulle säga precis det som Ylva sa. Min forskning visar också att offentlig sektor inte lever som den lär. Det är framför allt i små privata företag som man anställer.

Maria Johansson, Lika Unika: Det är precis så som har framkommit här vid flera tillfällen att det offentliga Sverige är sämst som arbetsgivare när det gäller mångfald sett utifrån funktionsnedsättningsperspektivet.

Till viss del är det klart att det kan förklaras när det gäller formella krav eller utbildning, men det är inte så enkelt, därför att det finns många med en eller ibland kanske två högskoleexamina som diskrimineras på arbetsmarknaden – antingen på grund av fördomar eller för att man bara ser vad personen inte kan eller, som jag berättade om tidigare, på grund av otillgänglighet. Personen kanske behöver en teckenspråkstolk eller en programvara i datorn för att kunna läsa och skriva, men det nekas.

Personer med funktionsnedsättning är inte en homogen grupp, och det finns många funktionsnedsättningar där man har hög utbildningsnivå också.

Lars Ahlenius, Stockholms stad: Frågan är högaktuell i Stockholm också. Det finns stora utmaningar på det här området. Vi har lyft kompetensnivån på många olika yrkesområden, och vad vi gör är att vi bygger nya hinder för andra grupper. Så ser det ut.

Jag hörde att Arbetsförmedlingen här lyfte förskollärare som ett exempel. Det är klart att våra sökande kan arbeta med barn, men man kanske inte kan göra allt på en förskola. Då måste vi ha anpassade och avgränsade jobb och möjligheter att göra precis det man vill.

Sedan är det precis som Maria säger att man inte ska ha ett anpassat, avgränsat och enkelt arbete för att man har ett funktionshinder, utan vi måste kunna tänka på alla vägar samtidigt.

Désirée Pethrus (KD): Det har varit en fantastiskt intressant panel här i dag med väldigt mycket erfarenhet.

Jag har följt den här frågan ett antal år, och jag tycker egentligen att utvärderingen som vi har kommit fram till visar att vi väldigt mycket ändå står och stampar fast vi har mycket kunskap om vad som behövs för att få ut personer med funktionsnedsättning i arbete.

Min fråga är till Arbetsförmedlingen och handlar om det här med supported employment. Vi har ju vetat ganska länge att det är en jättebra insats att ge stöd till den enskilde men också kunskap till arbetsgivaren om hur man på bästa sätt bemöter personen.

Hur stor andel av dem som har en funktionsnedsättning, framför allt bland de unga, erbjuds möjligheten att få det här stödet?

En fråga till Maria och Annica är det här om övergången från skola till arbetslivet. Hur ser ni på det? Jag uppfattar det som att det är väldigt dåliga övergångar från skolan och ut i arbetslivet och i överföringen till Arbetsförmedlingen.

Om vi hinner med skulle jag vilja höra lite om det här med jämställdhet också. Varför är det så många män? Jag förstod inte riktigt, så jag undrar om det går att få höra någonting mer om det. Varför är det fler män än kvinnor?

Bengt Eklund, Arbetsförmedlingen: Ungefär 10 000 personer erbjuds varje år supported employment via Arbetsförmedlingens SIUS-verksamhet. Knappt 6 000 av dem får en anställning. Det har legat ganska lika under flera år.

Maria Johansson, Lika Unika: Här kommer vi till något som jag hade tänkt säga tidigare, nämligen att arbetslivet och arbetsmarknaden ju inte är isolerade utan beror på hur hela samhället ser ut.

En viktig del för att komma in är hur skoltiden har varit och hur utbildningstiden har varit. Där har vi återigen det här med förväntningar – om man förväntas arbeta och kunna försörja sig eller om man direkt blir erbjuden någon annan typ av försörjning.

Är du ung kan beloppen verka höga, och det kan vara lockande som en enkel och snabb lösning. Har du då inte känt att du har förväntningar på dig under din uppväxt från samhället i stort, från skolan och från familjen är det lätt att kanske ta den enkla utvägen, för det är väldigt svårt att komma in. Men då är du fast i en fattigdomsfälla som du kanske inte hade behövt fastna i. Med rätt stöd, förutsättningar och tillgänglighet hade du kunnat komma in i arbetslivet.

Alla de här delarna samverkar ju. Så absolut, mer förväntningar behövs!

Annica Nilsson, Riksförbundet Attention: Skoltiden är tuff för många, och i vår grupp är det många som får problematisk skolfrånvaro och så vidare. Vi skulle gärna se en ökad samverkan med arbetsliv och arbetsförmedling och så vidare redan under gymnasietiden så att det kan bli de här övergångarna och personer inte ramlar mellan stolarna.

Det kan också handla om personer som själva kan ha svårt att ta de här kontakterna. Där kan Arbetsförmedlingen och andra aktörer spela en viktig roll. Det skulle kunna byggas ut mer.

Här är också studie- och yrkesvägledaren väldigt viktig och kan vara en bra länk. Det är en mycket viktig fråga som tas upp här.

Jessica Arvidsson, Båstads kommun: Siffrorna i min forskning säger 70–30, men de säger ingenting om varför, utan där får man anta varför det kan vara så här. Jag bygger på tidigare forskning om de olika förberedelserna för att komma ut i arbetslivet. På senare tid har det här med effektutvärderingen som Bengt Eklund talade om tillkommit. Där ser man samma saker.

Jag tänker också att vi sedan länge har hanterat insatser just till personer med funktionsnedsättning. Det blir ett slags one size fits all-lösning. Vi slår ihop kvinnor och män i samma grupp till något slags könlös massa. Då kanske det också finns ett större behov av att faktiskt manifesteras att man är kvinna eller man, och då kan man kanske också lättare falla in i de traditionella könsrollerna i de här verksamheterna – vad vet jag. Men det är i alla fall betydande skillnader som vi behöver uppmärksamma.

Erik Andersson (M): Herr ordförande! Jag vill givetvis tacka panelen, åhörare och talare för intressanta inlägg och kommentarer. Jag vill särskilt tacka Madeleine Nyman, Martin Brandorf och Elisabet Lindquist som har arbetat med den här rapporten.

Det har varit viktigt för oss att ta fram den här rapporten, och det har varit viktigt för oss att ha den här utfrågningen. Det finns många bra initiativ för att

få in unga med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden. Mycket handlar om att se individen och förmågan och att inte fokusera så mycket på hinder.

Jag kan konstatera att staten borde bli bättre på detta område. Staten borde egentligen vara en förebild inom detta område.

Jag hoppas att utvärderingen och denna utfrågning har lett till att frågan om vägen till arbete för unga med funktionsnedsättning hålls levande och att fler unga med funktionsnedsättning kommer att få ett arbete i framtiden.

Tack till alla för att ni tog er tid att komma hit!

(Applåder)

BILAGA
Bild från utfrågningen



Jessica Arvidsson
fil.dr. hälsa och livsstil inr.
handikappvetenskap



2015/16:RFR1	KONSTITUTIONSUTSKOTTET Statsråds medverkan i konstitutionsutskottets granskning
2015/16:RFR2	FINANSUTSKOTTET Finansutskottets offentliga utfrågning om den aktuella penningpolitiken den 24 september 2015
2015/16:RFR3	FÖRSVARSKOTTET Om krisen eller kriget kommer – En uppföljning av informationsinsatser till allmänheten om den enskildes ansvar och beredskap Huvudrapport och Bilagor
2015/16:RFR4	KULTURUTSKOTTET Är samverkan modellen? En uppföljning och utvärdering av kultursamverkansmodellen
2015/16:RFR5	FINANSUTSKOTTET Öppna utfrågning om den aktuella penningpolitiken den 12 november 2015
2015/16:RFR6	FINANSUTSKOTTET Utvärdering av Riksbankens penningpolitik 2010–2015
2015/16:RFR7	FINANSUTSKOTTET Review of the Riksbank's Monetary Policy 2010-2015
2015/16:RFR8	SKATTEUTSKOTTET Punktskattehöjningar på alkohol- och tobaksprodukter – skatteeffekter och påverkan på den oregistrerade anskaffningen av dessa produkter
2015/16:RFR9	CIVILUTSKOTTET Miljömärkning av produkter – En översikt över de miljömärkningar av produkter som finns i Sverige och i de övriga nordiska länderna
2015/16:RFR10	KONSTITUTIONSUTSKOTTET OCH JUSTITIEUTSKOTTET Konstitutionsutskottets och justitieutskottets hearing om radikalisering och rekrytering till våldsbejakande extremism i den digitala miljön
2015/16:RFR11	KULTURUTSKOTTET Kulturutskottets seminarium om kultursamverkansmodellen
2015/16:RFR12	FINANSUTSKOTTET Offentlig utfrågning om den aktuella penningpolitiken 23 februari 2016
2015/16:RFR13	SOCIALUTSKOTTET Cancervården – utmaningar och möjligheter
2015/16:RFR14	TRAFIKUTSKOTTET Kollektivtrafiklagen – en uppföljning
2015/16:RFR15	CIVILUTSKOTTET Inventering av forskning inom civilutskottets beredningsområde 2016

2015/16:RFR16	UTBILDNINGSKOTTET Utbildningsutskottets offentliga utfrågning inför proposition om forskning och innovation
2015/16RFR17	KULTURUTSKOTTET Offentlig utfrågning om förutsättningar för svensk film
2015/16RFR18	UTBILDNINGSKOTTET Digitaliseringen i skolan – dess påverkan på kvalitet, likvärdighet och resultat i utbildningen
2015/16RFR19	UTBILDNINGSKOTTET Autonomi och kvalitet – ett uppföljningsprojekt om implementering och effekter av två högskolereformer i Sverige
2015/16RFR20	FINANSUTSKOTTET Offentlig utfrågning om utvärderingen av penningpolitiken 2010-2015 12 maj 2015
2015/16RFR21	FINANSUTSKOTTET Öppen utfrågning om Finanspolitiska rådets rapport 2016
2015/16RFR22	UTBILDNINGSKOTTET Utbildningsutskottets öppna utfrågning om lärarbrist
2015/16RFR23	SOCIALUTSKOTTET Socialutskottets seminarium om cancervården – utmaningar och möjligheter
2015/16RFR24	UTBILDNINGSKOTTET Utbildningsutskottets öppna utfrågning om brist på utbildade inom naturvetenskap och teknik
2015/16RFR25	NÄRINGSUTSKOTTET Näringsutskottets offentliga utfrågning om piratkopiering och andra rättighetsintrång på den digitala marknaden
2015/16RFR26	TRAFIKUTSKOTTET Offentlig utfrågning om finansieringsmodeller för transportinfrastruktur
2015/16RFR27	CIVILUTSKOTTET Civilutskottets offentliga utfrågning om familjerätten är i takt med tiden

2016/17:RFR1	TRAFIKUTSKOTTET It-infrastrukturen – i dag och i framtiden
2016/17:RFR2	CIVILUTSKOTTET Uppföljning av den nya fastighetsmäklarlagen
2016/17:RFR3	FINANSUTSKOTTET Offentlig utfrågning om den aktuella penningpolitiken den 27 september 2016
2016/17:RFR4	UTBILDNINGSPOLITISKA UTSKOTTET Forskarskolor för lärare och förskollärare – en uppföljning av fyra statliga satsningar
2016/17:RFR5	FINANSUTSKOTTET Öppen utfrågning om den aktuella penningpolitiken den 15 november 2016
2016/17:RFR6	SOCIALFÖRSÄKRINGSUTSKOTTET Socialförsäkringsutskottets offentliga utfrågning om Finsams fortsatta utveckling - nästa steg
2016/17:RFR7	MILJÖ- OCH JORDBRUKSPOLITISKA UTSKOTTET Uppföljning av systemet med överlåtbara fiskerättigheter i det pelagiska fisket
2016/17:RFR8	SKATTEUTSKOTTET OCH NÄRINGSUTSKOTTET Konkurrenskraften hos svenska multinationella företag i ljuset av nya regler inom internationell beskattning
2016/17:RFR9	CIVILUTSKOTTET Civilutskottets offentliga utfrågning om marknadsföring i sociala medier
2016/17:RFR10	NÄRINGSUTSKOTTET Uppföljning av handlingsplanen för kulturella och kreativa näringar 2010–2012
2016/17:RFR11	SKATTEUTSKOTTET Skatteutskottets seminarium om Skattereformen 25 år – dess historia och framtid
2016/17:RFR12	KULTURUTSKOTTET Statens idrottspolitiska mål – en uppföljning med inriktning på barn och ungdomar
2016/17:RFR13	FINANSUTSKOTTET Öppen utfrågning om den aktuella penningpolitiken den 14 mars 2017
2016/17:RFR14	SOCIALUTSKOTTET Socialutskottets offentliga utfrågning om kompetensförsörjningen inom hälso- och sjukvården
2016/17:RFR15	KULTURUTSKOTTET Offentlig utfrågning om framtidens public service
2016/17:RFR16	TRAFIKUTSKOTTET Offentlig utfrågning om ett ökat kollektivt resande för framtiden

2016/17:RFR17	CIVILUTSKOTTET Offentlig utfrågning Riktvärden för trafikbuller
2016/17:RFR18	SOCIALFÖRSÄKRINGSUTSKOTTET Offentlig utfrågning om åtgärder för lägre sjukfrånvaro och om hanteringen av regionala skillnader i sjukförsäkringen
2016/17:RFR19	FINANSUTSKOTTET Offentlig utfrågning om Finanspolitiska rådets rapport 2017
2016/17:RFR20	TRAFIKUTSKOTTET Offentlig utfrågning om it-infrastrukturen – i dag och i framtiden
2016/17:RFR21	NÄRINGSUTSKOTTET Näringsutskottets offentliga utfrågning om framtidens innovations- och entreprenörskapsklimat
2016/17:RFR22	FINANSUTSKOTTET Finansutskottets offentliga utfrågning om den finansiella stabiliteten den 13 juni 2017
2016/17:RFR23	KULTURUTSKOTTET Kulturutskottets seminarium om statens idrottspolitiska mål med inriktning på barn och ungdomar
2016/17:RFR24	SKATTEUTSKOTTET Skatter som drivkrafter för företags lokalisering

2017/18:RFR1	KONSTITUTIONSUTSKOTTET Öppen utfrågning om Riksrevisionen - en del av riksdagens kontrollmakt
2017/18:RFR2	ARBETSMARKNADSUTSKOTTET Vägen till arbete för unga med funktionsnedsättning – en uppföljning och utvärdering
2017/18:RFR3	FINANSUTSKOTTET Offentlig utfrågning om den aktuella penningpolitiken 28 september 2017
2017/18:RFR4	CIVILUTSKOTTET Civilutskottets offentliga utfrågning om barns skuldsättning
2017/18:RFR5	SOCIALUTSKOTTET Samordnad individuell plan (SIP) – en utvärdering
2017/18:RFR6	NÄRINGSUTSKOTTET Näringsutskottets offentliga utfrågning om internationell handel
2017/18:RFR7	KULTURUTSKOTTET Offentlig utfrågning om framtidens spelpolitik
2017/18:RFR8	FINANSUTSKOTTET Offentlig utfrågning om finansiell stabilitet och makrotillsyn den 23 januari 2018