

Stockholm

2015-06-10

Arbetsmarknadsdepartementet  
Mäster Samuelsgatan 70  
111 21 Stockholm

## **Remissvar matchningsanställningar (A 2014: D)**

Bakgrunden till förslaget är regeringens beslut att tillsätta en särskild utredare med uppdrag att utreda förutsättningarna för ett nytt arbetsmarknadspolitiskt program, matchningsanställningen. Syftet med matchningsanställningen är att ta tillvara varje individs arbetsförmåga, och att skapa nya möjligheter till arbete för personer som varit arbetslösa under mycket lång tid. Matchningsanställningen är en subventionerad anställning som kombinerar arbete med kompetensutveckling, och inkluderar socialt och praktiskt stöd både till individ och till arbetsplats.

Riksförbundet Attention är en intresseorganisation för personer med neuropsykiatriska funktionshinder (NPF) och deras familjer. Vi företräder personer med egna funktionsnedsättningar, anhöriga och personal som möter våra grupper inom t.ex. skola, vård, socialtjänst, arbetsförmedling och försäkringskassa. Bland våra medlemmar finns personer med ADHD, Aspergers syndrom, Tourettes syndrom och Tvångssyndrom (OCD), Språkstörning samt personer med nedsatt förmåga att läsa, skriva och räkna.

Ur Riksförbundet Attentions synvinkel har utredningen tagit sig an väldigt viktiga frågor och vi vill därför framföra följande synpunkter.

### **Övergripande synpunkter**

Målet med arbetsmarknadspolitiken är att skapa en varaktig högre sysselsättning och lägre arbetslöshet. Arbete ger ekonomisk trygghet, skapar mening och delaktighet i samhället. Som ett led i denna strävan behöver alla arbetsmarknadsaktörer bli mycket bättre på att ta tillvara våra outnyttjade arbetskraftsresurser. Bland dessa finns personer med en funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga. För att lyckas med det när det gäller våra medlemsgrupper behövs en ökad förståelse för de svårigheter en neuropsykiatrisk funktionsnedsättning kan innebära.

Utredningens förslag om kompetensutveckling riktar sig främst till de arbetssökande individer som deltar i åtgärden. Vi menar att det är minst lika viktigt att öka kompetensen på arbetsplatserna och på Arbetsförmedlingen. Utan tillräcklig kunskap om målgruppen riskerar åtgärderna att bli dåligt anpassade och därmed verkningslösa. Anställda på Arbetsförmedlingen behöver få utbildning i neuropsykiatri för att kunna utarbeta bra

kravspecifikationer på matchningsaktörerna. Där ska man fastställa vilken kompetens och erfarenhet av att stötta målgruppen som ska krävas, men även vad de ska leverera i form av resultat.

Vidare är det viktigt att kunna skapa ekonomisk trygghet och meningsfullt arbete utan att kräva att den arbetssökande ska arbeta heltid. För vår målgrupp är det i många fall inte realistiskt eller ens eftersträvansvärt att arbeta heltid. Funktionsnedsättningen innebär ofta en stresskänslighet som dränerar individen på kraft och energi. För att orka med att sköta sitt hem och sin familj är deltidarbete en mer hållbar lösning för många.

En av flera förutsättningar som nämns för att som individ kunna bli anvisad till en matchningsanställning är att individen är motiverad att delta, och att denne bedöms kunna tillgodogöra sig de insatser som erbjuds inom ramen för programmet. Det är i grunden bra, men det är viktigt att ha förståelse för att just bristande motivation är något som många av våra medlemmar brottas med. Grundförutsättningar för att känna sig motiverad är att kunna se helheten och sammanhanget, funktioner som hos personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar kan vara nedsatta. Det är en utmaning att behålla motivationen när man inte greppat orsaken till/kommer ihåg varför man gör en viss sak. Någoting som försvårar detta ytterligare är när en individ med NPF inte ges tillräckligt med information eller om informationen inte är utformad eller framförd på ett sådant sätt att personen ifråga kan tillgodogöra sig budskapet i dess helhet. Bristande motivation hos individen kan alltså vara ett *resultat* av att insatsen inte är anpassad efter individens funktionsnedsättning, men innebär att personen ifråga går miste om möjligheten till en matchningsanställning.

Utredningen saknar tyvärr ett tydligt egenmaktsperspektiv, där individen ses som kompetent att ta ansvar och göra medvetna val för att ta tillvara sina intressen. Detta motiverar enligt vår erfarenhet individen att förändra sin livssituation och skapar förutsättningar för egen försörjning. Frågan man därmed måste ställa sig är vad som skiljer matchningsanställningar från tidigare mindre lyckade insatser?

### **Fördelar med förslaget**

Det finns flera fördelar med förslaget. En viktig är att individen som deltar får en anställning oavsett om matchningen till arbetsgivaren faller väl ut eller inte. Det skapar trygghet, ekonomiskt och socialt, vilket i sin tur främjar hälsan. Ökade möjligheter att delta i arbetslivet via Matchningsanställningarna kan öppna upp för samarbeten som motverkar fördomar och istället lyfter fram potential och resurser hos individen. Vi ställer oss också positiva till att:

- Individen får lön under perioden istället för aktivitetsstöd från Försäkringskassan. Lönerna ska matcha förekommande kollektivavtal. Så har inte varit fallet i Fas 3 eller i de fall individen praktiserar på en arbetsplats.
- Kompetensutveckling erbjuds utifrån individens förutsättningar och behoven på arbetsmarknaden vilket ökar chansen till varaktig försörjning.
- Individen erbjuds arbetsuppgifter som arbetslivet har behov av och som kundföretagen är villiga att betala för. Arbetslivserfarenheterna och referenserna blir därmed värdefulla för individen.
- Vid upphandling föreslås att matchningsaktören ska ha en viss procent specialister anställda, så som psykologer, arbetsterapeuter m.fl. Det krävs specialistkompetens för

att möta behoven hos gruppen med psykisk funktionsnedsättning. Frågan är dock om 1 av 20 personer räcker för att upprätta hålla kvalitén i insatserna?

- Ambitionen att sortera bort oseriösa aktörer som inte ger individen ändamålsenligt stöd är avgörande för framgången. Kvalitetskriterier tas fram som regelbundet ska följas upp.

### **Risker med förslaget**

De fördelar som förslaget innebär riskerar dock av flera skäl att gå förlorade. Upplägget förutsätter stora aktörer vars verksamhet redan inrymmer omfattande lönehantering, bemanningstjänster och övriga resurser som krävs för att uppfylla kvalitetskriterierna. På detta sätt utestängs mindre aktörer som kan erbjuda andra typer av insatser/stöd i alternativa miljöer som kan gynna personer med särskilda behov. Stordriften och kravet på effektivitet innebär en uppenbar risk att personer som står närmast arbetsmarknaden och som kräver relativt små insatser prioriteras.

- Valet av upphandlingsformen LOU begränsar graden av självbestämmande hos individen. Den arbetssökande får inte möjlighet att göra val och ta ansvar för dessa val fullt ut. Det är högst oklart om individen ens erbjuds att vara delaktig i valet av matchningsaktör. Om ett av huvudsyftena med att välja LOU dessutom är att underlätta och hålla nere statens kostnader för kontroll och uppföljning riskerar fokus på individens behov att komma i skymundan.
- Risken finns att en anställning på ett kundföretag främst används för att testa individens arbetsduglighet och upplevs av individen som en prövning snarare än en möjlighet att skaffa sig arbetslivserfarenhet och färsk referens. Upplevelsen att bli kontrollerad riskerar att minska motivation och egenmakt hos individen.
- En matchningsanställning innebär låg lön för individen och låg risk för kundföretaget. Dessa faktorer riskerar att etablera en "andra klassens anställningar" där arbetslivserfarenhet och referenser från arbete i kundföretag inte är lika mycket värda som arbetslivserfarenhet från övriga arbetsmarknaden. Detta trots att det finns ett behov att få arbetsuppgifterna utförda. Därmed motverkas syftet med insatsen - att öka individens chanser till egen försörjning. Incitamentet att söka ett arbete på ett kundföretag är lågt då chansen är liten att lönen höjs jämfört med att vara anställd hos matchningsaktören.
- Vad händer om matchningsaktören vill hyra ut individen till ett arbete som individen av olika skäl inte vill ha? Här finns en risk för konflikt där individen är i underläge. Vid funktionsnedsättning är det ytterst viktigt att hitta RÄTT arbete, inte bara ETT arbete.
- Hur säkerställs att arbetsplats och arbetsuppgifter är anpassade? Det finns en risk att matchningsaktören inte vågar ställa individanpassade krav på kundföretaget eftersom man vill hyra ut så många individer som möjligt.
- Incitamentet för en deltagare att satsa på reguljär utbildning och därmed behöva ta studielån riskerar också att vara låg eftersom medelåldern i sysselsättningsfasen är relativt hög. En riskanalys borde göras i syfte att belysa "I hur hög grad man bedömer

att utbildningsinsatser för individer i olika åldrar betalas tillbaka i form av ökad chans till egen försörjning”.

- Det finns en uppenbar risk att åtgärden, om den sätts enligt förslaget, bidrar till undanträngning och påverkar löneutvecklingen på arbetsmarknaden negativt.

### Vårt förslag till alternativ utformning

- **Kvalitetskriterierna utformas** så att en flora av seriösa aktörer (större och mindre) med olika inriktningar och miljöer har möjlighet att bidra med platser.
- Individen (den arbetssökande) ges möjlighet att välja matchningsaktör.
- Individen fortsätter att få aktivitetsersättning motsvarande sitt arbetsutbud under de första 6 månaderna hos matchningsaktören. Under denna tid ligger fokus på att rusta individen för en anställning med *individuellt anpassade insatser som inte tidigare testats*. De kompetenshöjande inslagen kan omfatta upp till 50 % för månad 1-6 och minskas därefter till max 15 % *om behovet av ytterligare utbildningsinsatser kvarstår*. Matchningsaktören kompenseras för dessa kompetenshöjande insatser.
- De individer som, efter de första 6 månaderna, inte bedöms kunna tillgodogöra sig insatsen ska återkallas av Arbetsförmedlingen för eventuell utredning som kan identifiera behov av andra insatser från t.ex. vården och andra stödjande aktörer.
- Synen på deltagarna är att de är kompetenta och ”huvudaktörer” i den egna utvecklingsprocessen. De ska behandlas som kunder som kan ställa krav för att få ändamålsenligt stöd. Regelbundna utvärderingar av deltagarna i programmet samt av kundföretagen är därför nödvändiga och säkerställer att matchningsaktören levererar med hög kvalitet.
- Vid upphandling bör tydligt definierade kvalitetskriterier vara överordnade ett lågt pris. Förslaget att matchningsaktören bara får ersättning vid uppnående av kvalitetskriterier och resultat är positivt ur kvalitetssynpunkt. Det kan utgöra ett skydd för individen, som annars skulle kunna fara illa hos en oseriös aktör.
- Det utvecklingsråd som utredningen föreslår för att säkra kvalitet, seriositet, kunskapsutbyte och bra dialog bör förutom matchningsaktörerna, Arbetsförmedlingen, parterna på arbetsmarknaden och kundföretagen även ha representanter från brukarorganisationerna.
- I utredningen framkommer att det finns en risk för att ansvaret för arbetsmiljön faller mellan stolarna då både matchningsaktören och kundföretaget delar på arbetsmiljöansvaret.. Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsplatsen anpassas till fysiska och psykiska olikheter. Detta är särskilt viktigt att tänka på vid en matchningsanställning, då flera av deltagarna lever med någon form av psykisk ohälsa och/eller funktionsnedsättning. Ett kvalitetskrav i upphandlingen bör därför vara att matchningsaktören har kunskap om systematiskt arbetsmiljöarbete och arbetsmiljöanpassning.

### Övriga synpunkter

- På sidan 133, stycke 11.2, Finns rubriken ”*De långtidsarbetslösas egenskaper*”. Detta kan uppfattas som stigmatiserande. Ordet egenskap är ofta något vi förknippar med ett

drag som utmärker och rent av definierar en person. Att vara funktionsnedsatt eller långtidsarbetslös är inte en egenskap. Det definierar inte en människa, lika lite som cancer är en egenskap eller definierar en människa. Författarna till remissen kan överväga att byta ut ordet egenskaper till mindre stigmatiserande uttryck.

Det lyfts i remissen att aktörer runt omkring de arbetssökande personerna bör samarbeta/samverka. Vi vill understryka betydelsen av detta då det är så mycket runt vår målgrupp som måste fungera för att de ska ha kraft och energi till att orka arbeta. Jag tänker på boendestöd, ekonomisk stöd, vård och omsorg i olika former, myndighetskontakter m.m. Det kan vara värdefullt för DV, AF, FK, Habilitering att ta del av den utredning som har gjorts. Detta för att personen ifråga ska slippa gå igenom ytterligare kartläggningar då denne går vidare till andra insatser.

Vårt remissvar har utarbetats i samarbete med ambassadörer med egen erfarenhet av arbetsmarknadsfrågor i kampanjen Hjärnkoll,

Ann-Kristin Sandberg  
Förbundsordförande

**Riksförbundet Attention – för barn, ungdomar och vuxna med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar**