

2025-07-15

Regeringskansliet
Arbetsmarknadsdepartementet
Diarienum: A2025/00388

s.remissvar@regeringskansliet.se
per-anders.sunesson@regeringskansliet.se

Remissvar på SOU 2025:29 Ökad kvalitet hos Samhall och fler vägar till skyddat arbete

Inledning

Stiftelsen Bräcke diakoni är en av de största idéburna aktörerna inom vård och omsorg, med över hundra års erfarenhet av att möta människor i utsatta livssituationer och att erbjuda stöd utifrån individens unika behov. Vi är en innovativ välfärdsaktör med närvaro på tio orter, och driver idag bland annat verksamhet för arbetsintegrering på uppdrag av Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Göteborgs kommun.

Genom dessa verksamheter möter vi dagligen personer som står långt ifrån arbetsmarknaden, många med komplexa livssituationer, psykisk ohälsa eller tidigare erfarenheter av att ha fallit mellan olika insatser. Med denna praktiska förankring ser vi det som en självklar del av vårt uppdrag att bidra till ett mer inkluderande arbetsliv där fler människor, oavsett bakgrund eller förutsättningar, ges möjlighet till arbete, utveckling och delaktighet.

Bräcke diakoni välkomnar därför utredningens ambition att bredda vägarna till skyddat arbete genom att öppna upp för idéburna organisationer som arbetsgivare. Vi ser detta som ett viktigt och nödvändigt steg för att bygga ett mer jämlikt arbetsliv, där fler får chans att växa – på sina egna villkor.

Nedan följer våra synpunkter på några av utredningens viktigaste förslag, baserat på vår mångåriga erfarenhet som utförare och idéburen aktör inom arbetsmarknadsområdet.

9.1.2 Målgruppen är större och har mer komplexa stödbehov än vad Samhall har kapacitet för

Bräcke diakoni instämmer i utredningens analys att målgruppen för skyddat arbete är bredare och har mer komplexa stödbehov än vad Samhall idag har kapacitet för.

Vi välkomnar därför förslaget om att skapa fler vägar till skyddat arbete. Våra erfarenheter från verksamheten Bräcke arbetsintegrering¹ visar att idéburna organisationer besitter särskilt goda förutsättningar att erbjuda trygga, välkomnande och utvecklande arbetsmiljöer

¹ [Bräcke arbetsintegrering Göteborg](#)

för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Resultaten av vårt arbete vittnar tydligt om detta.

Samtidigt kan vi bekräfta den bild som även utredningen lyfter fram: de personer som idag kommer till oss är i regel skörare och befinner sig längre från arbetsmarknaden än tidigare. Detta ställer ökade krav på vårt arbete att med stor närhet och lyhördhet möta individernas behov samt att utforma och tillhandahålla individuellt anpassat stöd på flera nivåer.

Här ser vi att det idéburna arbetssättet har ett särskilt stort mervärde. Det bygger på att se varje individ, förstå personens egna mål och förutsättningar och utforma stödet därefter.

9.1.6 Risk för att vissa inte får det stöd som de behöver innan skyddat arbete blir aktuellt

Få alternativ för dem som har bedömts ha behov av skyddat arbete, men som inte har kunnat få en sådan plats

Sedan arbetsförmedlingen ändrade sina rutiner för arbetsträning² har våra möjligheter att ta emot personer som står långt ifrån arbetsmarknaden minskat avsevärt. Detta sker trots att vi som idéburen aktör besitter både den mångsidighet och den kompetens som krävs för att kunna möta personer med omfattande och sammansatta behov.

Mot denna bakgrund välkomnar vi utredningens uppfattning om att den idéburna sektorn kan utgöra ett viktigt komplement till såväl Samhall som den offentliga sektorn, genom att introducera idéburna skyddade anställningar (ISA) som ytterligare en anpassad väg in i arbetslivet. Vi vill här även understryka att denna typ av kompletterande anställningsform tidigare lyfts fram av Famna - Riksorganisationen för idéburen välfärd.

För att denna modell ska få fullt genomslag krävs emellertid att de arbetsmarknadspolitiska verktygen används på ett mer flexibelt och sammanhållet sätt än idag. Endast då kan insatser erbjudas parallellt och över längre tid, vilket ger individen förutsättningar för varaktig etablering i arbetslivet, snarare än kortvariga punktinsatser på arbetsmarknaden.

9.4.1 Antalet anställda kan minskas något till förmån för högre kvalitet

Antalet platser i skyddat arbete hos Samhall bör minskas något till förmån för ökad kvalitet

Bräcke diakoni **delar inte** utredningens bedömning att en minskning av antalet anställda hos Samhall är rätt väg för att höja kvaliteten. En sådan åtgärd riskerar att försämra tillgången till skyddat arbete för en växande målgrupp med alltmer komplexa behov. Vi noterar att utredningen själv konstaterar att kvalitetsbristerna delvis beror på otillräckliga resurser i förhållande till målgruppens behov – inte på att verksamheten är för stor.

Om resurserna inte samtidigt förstärks riskerar en minskning av antalet platser att leda till undanträngningseffekter och ökad konkurrens om det stöd som finns, snarare än till förbättrad kvalitet. Samtidigt finns redan idag individer som inte får tillgång till det stöd de behöver inom Samhall, vilket understryker att kapaciteten behöver utökas – inte minskas.

En mer ändamålsenlig väg vore därför att både säkerställa tillräckliga resurser för kvalitet inom Samhalls befintliga uppdrag **och** att parallellt bygga ut andra kompletterande vägar till

² [Arbetsförmedlingen 2025: Fördjupad analys av arbetsträning och förstärkt arbetsträning](#)

skyddat arbete – där idéburna organisationer, med sin särskilda förmåga att möta individer med sammansatta behov, är en naturlig och viktig del av lösningen.

9.11.2 Det finns inget uppenbart behov av ytterligare stödinsatser

Vi **instämmer inte** i utredningens slutsats att det inte skulle föreligga behov av ytterligare stödinsatser vid sidan av eller inför skyddat arbete. Även om en förstärkt introduktion under tre månader föreslås inför skyddat arbete hos Samhall, menar Bräcke diakoni att detta är otillräckligt för en målgrupp vars behov, enligt utredningens egen beskrivning, både har blivit mer omfattande och mer komplexa.

Vi avvisar även bedömningen att en motsvarande förstärkt introduktion inte skulle vara nödvändig inför skyddat arbete inom den idéburna sektorn. Tvärtom menar vi att samma krav på förberedande stöd och introduktion bör gälla oavsett om det rör sig om Samhall, offentligt skyddat arbete (OSA) eller idéburet skyddat arbete (ISA). Likvärdiga förutsättningar är avgörande för att säkerställa rättvisa och effektiva insatser för personer med stora och sammansatta behov.

Genom vår verksamhet Personligt ombud har vi under många år tydligt kunnat se hur stödet för personer med psykisk ohälsa att närma sig arbetsmarknaden successivt har urholkats³. Detta har i sin tur lett till att många har hamnat allt längre ifrån arbetslivet, vilket gjort trösklarna för att ta sig in på arbetsmarknaden betydligt högre.

Därför menar vi att för personer med omfattande och komplexa behov är en förstärkt introduktion, i kombination med långsiktiga och samordnade, helt avgörande för att möjliggöra ett närmande till arbetslivet. Stödinsatser som ges nära och som utgår från individens egna förutsättningar är här inte bara värdefulla - de är en förutsättning för att etablering på arbetsmarknaden ska vara möjlig.

9.12.1 Målgruppsbegränsningar inom OSA bör tas bort

Vi **instämmer** i förslaget om att ta bort målgruppsbegränsningen inom OSA. Vår erfarenhet är att många som behöver ett skyddat arbete idag faller utanför nuvarande regelverk. En bredare målgrupp kan ge fler möjlighet till en anställning som både är meningsfull och utvecklande.

9.12.2 Ny form av skyddat arbete hos idéburna organisationer

Idéburna organisationer bedöms ha goda förutsättningar att tillhandahålla skyddat arbete

Att det behövs flera vägar in på arbetsmarknaden för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden är uppenbart. Bräcke diakoni **tillstyrker** utredningens förslag om en ny form av skyddat arbete hos idéburna organisationer (ISA). Vi **instämmer** i utredningens bedömning att idéburna organisationer har goda förutsättningar för att tillhandahålla skyddat arbete som ett komplement till Samhall och OSA. Vi har både kompetens och vana av att erbjuda meningsfull och utvecklande sysselsättning i en trygg och välkomnande arbetsmiljö.

³ [Erfarenhetsrapport 2024](#), [Erfarenhetsrapport 2023](#), [Erfarenhetsrapport 2022](#), [Erfarenhetsrapport 2021](#)

Som vi tidigare har framhållit anser vi dessutom att liknande förutsättningar bör gälla för samtliga former av skyddat arbete, för att på så sätt säkerställa rättvisa och effektiva insatser för hela målgruppen.

Idéburna organisationer som registrerats enligt lagen om registrering av idéburna organisationer

Bräcke diakoni **välkomnar** förslaget om skyddat arbete hos idéburna arbetsgivare. Samtidigt ser vi påtagliga problem med att begränsa detta till organisationer som är registrerade enligt lagen (2022:900) om registrering av idéburna organisationer. Registret är idag inte tillräckligt utvecklat och innefattar även en del oklarheter vilket har lett till att få organisationer valt att ansluta sig.

Det är inte enbart avgifterna som utgör ett hinder, framför allt för mindre idéburna aktörer utan framför allt osäkerheten kring juridiska tolkningar av tillåtna värdeöverföringar. Det skapar en risk som flera idéburna organisationer inte kan eller vill ta. Följaktligen anser vi det olämpligt att göra registrering till krav för att få erbjuda skyddat arbete.

I grunden är ett register positivt, inte minst för att kunna särskilja idéburna aktörer från oseriösa eller kriminella. Samtidigt behöver registret förbättras så att det inte riskerar att avskräcka seriösa organisationer från att ansluta sig. Vi ser ett stort värde i ett väl fungerande register och instämmer i Famnas uppfattning om att en statlig översyn är nödvändig för att undanröja hinder och skapa tydlighet, så att intentionerna med registret verkligen uppfylls.

9.12.3 Skyddat arbete hos idéburen organisation bör utformas i enlighet med GBER

Vi tillstyrker förslaget om tydliga och förutsägbara bidragsnivåer, både för lönekostnader och merkostnader, inklusive stöd för handledning och anpassningar. Det är avgörande för att vi som idéburen arbetsgivare ska kunna ta ansvar för människor med stora behov av stöd i arbetslivet.

Stöd enligt EU:s gruppundantagsförordning (GBER) används redan idag för vissa arbetsmarknadspolitiska insatser, men det saknas en tydlig och anpassad modell för idéburna skyddade anställningar. Utredningens förslag fyller därmed ett viktigt tomrum genom att skapa likvärdiga ekonomiska förutsättningar för idéburna arbetsgivare som för offentliga och statliga aktörer.

Vi ser också ett värde i att stödnivåerna indexeras över tid, så att ersättningen följer ökade kostnader för personal och handledning.

Avslutningsvis

Bräcke diakoni tackar för möjligheten att lämna synpunkter på denna viktiga utredning. Vi ser med tillförsikt på att ambitionen nu är att öppna upp för fler vägar till arbetsmarknaden – där även idéburna aktörer ges ett erkännande som värdefulla arbetsgivare.

Vår erfarenhet visar tydligt att när människor får möjlighet att arbeta i miljöer som präglas av trygghet, respekt och individuellt anpassat stöd, kan mycket förändras – inte bara för individen utan också för samhället i stort. Det är just den sortens miljöer vi som idéburen aktör kan erbjuda.

Med rätt verktyg, långsiktiga förutsättningar och ett tydligt uppdrag kan den idéburna sektorn bli ett avgörande komplement till Samhall och offentliga lösningar. Vi ser fram emot att bidra med vår kompetens, vårt engagemang och vår praktiska erfarenhet för att tillsammans skapa ett mer inkluderande, jämlikt och tillgängligt arbetsliv för alla.

För Stiftelsen Bräcke diakoni

Helene Mellström, direktor

Thomas Schneider, utvecklingschef