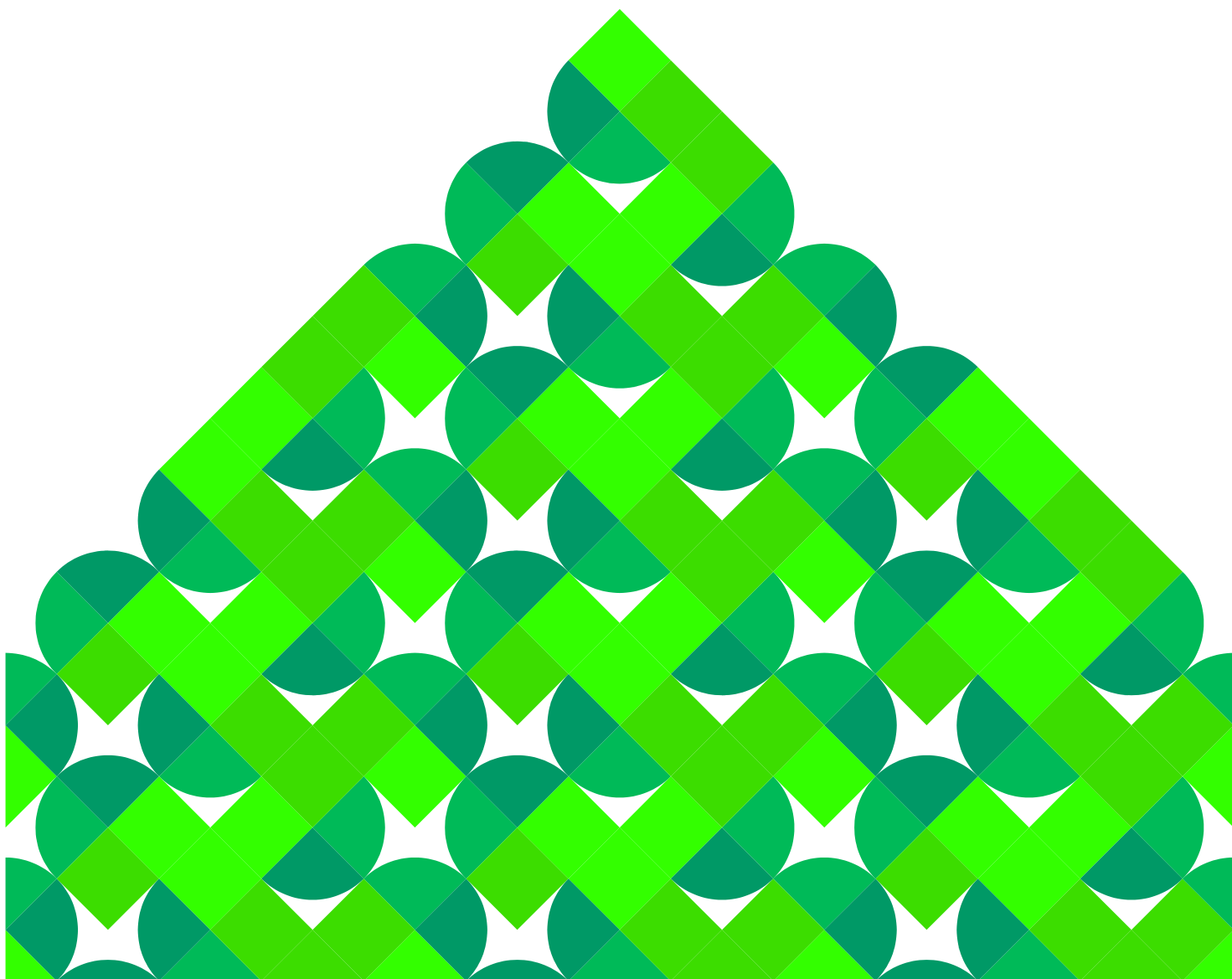


# Resultat från uppföljning av regioner 2022



Myndigheten för delaktighet är en kunskapsmyndighet som arbetar inom funktionshindersområdet. Vi arbetar för att alla, oavsett funktionsförmåga, ska kunna vara fullt delaktiga i samhället.

Myndigheten för delaktighet, 2023  
Resultat från uppföljning av regioner 2022

Nummer 2023:14  
ISBN: 978-91-987835-9-9 (pdf)

Publikationen finns att ladda ner från myndighetens webbplats [www.mfd.se](http://www.mfd.se).  
Alternativa format kan beställas från Myndigheten för delaktighet.

Postadress: Myndigheten för delaktighet, Box 1210, 172 24 Sundbyberg  
E-post: [info@mfd.se](mailto:info@mfd.se)  
Telefon: 08-600 84 00

# Innehåll

<b>Inledning .....</b>	<b>5</b>
<b>Sammanfattning av årets resultat .....</b>	<b>5</b>
Kunskapshöjande insatser om det nationella målet .....	7
Regionens ledningsnivå .....	7
Regionens förvaltningsnivå .....	8
Kännedom om FN:s konvention .....	9
Målsättningar i styrdokument .....	10
Uppföljning av målsättningar .....	11
Hur målsättningarna tillämpas .....	11
Funktionshinderperspektiv i övrigt mångfaldsarbete .....	13
Personer med ett övergripande ansvar för arbetet med funktionshinderfrågor .....	14
Dialog med, och kunskapsinhämtning från personer med funktionsnedsättning .....	15
Hur dialog och kunskapsinhämtning sker .....	17
Krav på tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning vid upphandling .....	18
Tillgänglighet i det systematiska arbetsmiljöarbetet .....	19
Tillgängliga och jämlika rekryteringsprocesser .....	20
Arbets- och kommunikationsplattformar .....	21
Tillgängligt utformad extern webbplats .....	23
Tillgängligt utformade digitala tjänster .....	24
Rutiner för tillgängligt utformade beslut .....	25
Tillgänglighet i styrande dokument för lokalförsörjning .....	26
Löpande arbete för tillgänglighet i lokaler .....	27
<b>Tematiska frågor om uppföljning .....</b>	<b>29</b>
Statistik .....	29

Indikatorer .....	29
Samverkan kring uppföljning .....	30
Utmaningar i uppföljning .....	31
Samordnarens ansvar .....	32
Arbetsgrupp för funktionshindersfrågor .....	34

# Inledning

Hösten 2022 har Myndigheten för delaktighet följt upp hur samtliga regioner arbetar med sina funktionshinderpolitiska uppdrag att förbättra tillgänglighet och undanröja hinder för delaktighet för personer med funktionsnedsättning. Frågorna i enkätuppföljningen berörde både regionernas arbetsgivarperspektiv och verksamhet gentemot medborgarna. 17 av 21 regioner besvarade enkäten, jämfört med 19 regioner 2021.

Vissa frågor i 2022 års enkät har förändrats jämfört med 2021 års enkät. Frågor som tidigare efterfrågat vad som har skett under de senaste två åren, har ändrats till de senaste tolv månaderna, för att bättre kunna följa en årlig utveckling. Dessutom har några nya frågor, och ett antal följdfrågor till befintliga frågor, lagts till. Olika frågor om fysisk tillgänglighet i lokaler har i 2022 års enkät kortats ned väsentligt. I årets enkät finns även tematiska frågor (dvs ej årligt återkommande) om uppföljning och organisering av regionernas arbete inom funktionshinderpolitiken.

Jämförelse med förra årets resultat görs i de fall frågorna är motsvarande. Resultaten presenteras utifrån antal svarande regioner för respektive fråga. I tabellerna är totalen beräknad på antal svarande regioner per fråga. Under tabellerna anges det interna bortfallet per fråga (\*) och om frågan är villkorad (\*\*).

## Sammanfattning av årets resultat

Myndigheten för delaktighet har utifrån sin instruktion i uppdrag att följa upp regionernas arbete med tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning. Vi skickar årligen ut en enkät till samtliga regioner

för att följa upp hur regionerna arbetar med sina funktionshinderpolitiska uppdrag att förbättra tillgänglighet och undanröja hinder för delaktighet för personer med funktionsnedsättning.

Uppföljningen 2022 visar ett antal positiva resultat, bland annat att alla svarande regioner arbetar med att föra dialog och inhämta kunskaper från personer med funktionsnedsättning. Hälften av dem gör detta i stor utsträckning. Samtliga regioner har också ett centralt samråd med funktionshinderorganisationer. Majoriteten av regionerna har målsättningar i en strategi eller styrdokument som de använder för att systematisera sitt arbete med funktionshinderfrågor, och följer också upp sina målsättningar. Regionerna har i stor utsträckning med tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning i sina styrande dokument för lokalförsörjning. Funktionshindersperspektivet ingår i samtliga svarande regioners arbete med övriga mångfaldsfrågor, exempelvis barnrätt, jämställdhet eller Agenda 2030, om än i något varierande grad.

Uppföljningen visar också att det finns förbättringsmöjligheter inom vissa områden, bland annat vad gäller att ställa krav på tillgänglighet i de upphandlingar där det är relevant, och att ha rutiner för att utforma beslut på ett tillgängligt sätt.

## Kunskapshöjande insatser om det nationella målet

Det nationella målet för funktionshinderspolitiken är att, med FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning som utgångspunkt, uppnå jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet för personer med funktionsnedsättning i ett samhälle med mångfald som grund. Målet ska bidra till ökad jämställdhet och till att barnrättsperspektivet ska beaktas. För att nå det nationella målet ska arbetet inriktas mot fyra arbetssätt, principen om universell utformning, identifiera och åtgärda befintliga brister i tillgängligheten, individuella stöd och lösningar för individens självständighet och förebygga och motverka diskriminering.

Kunskapshöjande insatser är utbildningar eller andra kompetensutvecklande åtgärder. Det handlar exempelvis om webbutbildningar, seminarier eller konferenser internt eller externt.

### Regionens ledningsnivå

2 av 17 regioner, 12 procent, anger att de flesta tjänstepersoner på regionens ledningsnivå hade deltagit i kunskapshöjande insatser om det nationella funktionshinderspolitiska målet och dess inriktning under de senaste tolv månaderna. 10 av 17 regioner, 59 procent, anger att någon eller några tjänstepersoner på regionens ledningsnivå har gjort detta. 5 av 17 regioner, 29 procent, anger att ingen på regionens ledningsnivå hade deltagit i sådana insatser.

Tabell 1. Har tjänstepersoner på regionens ledningsnivå deltagit i kunskapshöjande insatser om det nationella funktionshinderspolitiska målet och dess inriktning under de senaste tolv månaderna?

Svar	Antal	Andel (%) av svarande
Ja, de flesta	2	12

Svar	Antal	Andel (%) av svarande
Ja, någon eller några	10	59
Nej	5	29
Totalt	17	100

## Regionens förvaltningsnivå

Ingen region anger att de flesta tjänstepersoner på förvaltningsnivå hade deltagit i kunskapshöjande insatser om det nationella funktionshinderspolitiska målet och dess inriktning under de senaste tolv månaderna. 13 av 17 regioner, 76 procent, anger att någon eller några på förvaltningsnivå hade gjort detta. 4 av 17 regioner, 24 procent, anger att inga tjänstepersoner på förvaltningsnivå hade deltagit i sådana kunskapshöjande insatser.

Tabell 2. Har tjänstepersoner på förvaltningsnivå deltagit i kunskapshöjande insatser om det nationella funktionshinderspolitiska målet och dess inriktning under de senaste tolv månaderna?

Svar	Antal	Andel (%) av svarande
Ja, de flesta	0	0
Ja, någon eller några	13	77
Nej	4	23
Totalt	17	100



## Kännedom om FN:s konvention

Sverige har antagit FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Konventionen förtydligar att ingen människa får diskrimineras eller uteslutas från någon del av samhällslivet. Genom att ha kännedom om FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning kan regioner bidra till ökad tillgänglighet och att personer med funktionsnedsättning ges full delaktighet i samhällslivet.

5 av 17 regioner, 29 procent, anger att de flesta tjänstepersoner på regionens ledningsnivå har kännedom om FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (6 av 19 regioner 2021). 11 av 17 regioner, 65 procent, anger att någon eller några tjänstepersoner på regionens ledningsnivå har det (13 av 19 regioner 2021). En region, 6 procent, anger att inga tjänstepersoner på regionens ledningsnivå har sådan kännedom (ingen region 2021).

Tabell 3. Finns det bland tjänstepersoner på regionens ledningsnivå, kännedom om FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning?

Svar	Antal 2021	Antal 2022	Andel (%) av svarande 2021	Andel (%) av svarande 2022
Ja, bland de flesta	6	5	31	29
Ja, bland vissa	13	11	69	65
Nej	0	1	0	6
Totalt	19	17	100	100

## Målsättningar i styrdokument

För att arbetet med funktionshinderfrågorna ska bli framgångsrikt och hållbart är det bra med struktur och systematik. Ett systematiskt arbete kan ge stöd och förståelse för hur arbetet med tillgänglighet och delaktighet ska genomföras. Det tydliggör även vilket ansvar olika verksamheter har och på vilket sätt de behöver arbeta. Ett sätt att skapa systematik i arbetet är att utgå från en funktionshinderspolitisk strategi. Ett annat sätt är att arbetet med funktionshinderfrågor integreras i andra övergripande dokument. Det kan också vara aktuellt att integrera detta i riktlinjer och processer för olika uppdrag och verksamheter.

14 av 17 regioner, 82 procent, anger att de har målsättningar i en strategi eller styrdokument som de använder för att systematisera arbetet med funktionshinderfrågor i regionen. 3 av 17 regioner, 18 procent, anger att de inte har det. Några exempel på styrande dokument som regionerna beskriver är till exempel en handlingsplan för funktionshinderfrågor; ett kommande hållbarhetsprogram 2023 - 2030, eller ett funktionshinderspolitiskt program.

Tabell 4. På regionnivå, har ni målsättningar i en strategi eller styrdokument som ni använder för att systematisera arbetet med funktionshinderfrågor i regionen?

Svar	Antal	Andel (%) av svarande
Ja	14	82
Nej	3	18
Totalt	17	100

## Uppföljning av målsättningar

Av de 14 regioner som har målsättningar i en strategi eller styrdokument som används för att systematisera arbetet med funktionshindersfrågor i regionen så är det 12 regioner, eller 86 procent, som anger att de följer upp målsättningarna. 2 regioner, 14 procent, anger att de inte gör det.

Tabell 5. Följer ni upp målsättningarna som finns i er strategi, eller i de styrdokument som används för att systematisera funktionshindersfrågor i regionen?

Svar	Antal	Andel (%) av svarande
Ja	12	86
Nej	2	14
Totalt	14	100

\*\* Regionen får denna fråga om den svarat ja på frågan På regionnivå, har ni målsättningar i en strategi eller styrdokument som ni använder för att systematisera arbetet med funktionshindersfrågor

## Hur målsättningarna tillämpas

På en flervalfråga om hur målsättningarna för funktionshindersfrågorna tillämpas i regionen, svarar 9, eller 64 procent, av regionerna att de tillämpar målsättningarna i handlingsplaner. Det är också 9 regioner som anger att målsättningarna tillämpas genom integrering i linjearbetet. 8 regioner, eller 57 procent, tillämpar målsättningarna i sina verksamhetsplaner. 7 regioner, 50 procent, använder sig av verksamhetsanpassade rutiner och arbetsätt. 7 regioner anger att de tillämpar målsättningarna genom arbetsgrupper. 6 regioner, 43 procent, svarar att de gör det genom kontinuerlig utbildning av anställda. 5 regioner, eller 36 procent, gör det vid upphandling av utförare. 3 regioner, 21 procent, tillämpar målsättningarna vid ägardirektiv.

I svarskommentarerna beskrivs detta närmare: En region beskriver exempelvis att funktionshinderarbetet finns inom ramen för regionens övergripande mål för social hållbarhet och följs upp i det ordinarie uppföljningssystemet, i årsredovisningar, med aktiviteter och indikatorer. En annan region beskriver att arbetet bedrivs inom ramen för regionens styrmodell. En region kommenterar att mål för funktionshinderfrågorna finns för regionstyrelsens och kultur- och bildningsnämndens nämndplaner, men att arbetet behöver breddas och nå alla delar av regionens ansvarsområden. En region beskriver att funktionshindersfrågorna framförallt har legat på hälso- och sjukvårdssidan, och först från 2021 har börjat synliggöras och implementeras inom den regionala utvecklingsförvaltningen, dvs utbildning, kultur, arbete mm.

Tabell 6. På vilket sätt tillämpas målsättningarna inom regionen? Flera svar möjliga

Antal svar: 14, Valda alternativ: 60

Svar	Antal	Andel (%) av svarande
Genom verksamhetsplaner	8	57
Genom handlingsplaner	9	64
Genom verksamhetsanpassade rutiner och arbetssätt	7	50
Genom ägardirektiv	3	21
Genom integrering i linjearbetet	9	64
Genom arbetsgrupp/-er	7	50

Svar	Antal	Andel (%) av svarande
Genom kontinuerlig utbildning av anställda	6	43
Vid upphandling av utförare	5	36
Annat, vad...	6	43

\*\* Regionen får denna fråga om den svarat ja på frågan På regionnivå, har ni målsättningar i en strategi eller styrdokument som ni använder för att systematisera arbetet med funktionshindersfrågor i regionen? (tabell 4). 14 av 14 regioner har svarat på frågan.

## Funktionshinderperspektiv i övrigt mångfaldsarbete

Samtliga 17 regioner som har besvarat enkäten anger att ett funktionshinderperspektiv ingår i deras arbete med mångfaldsfrågor, exempelvis barnrätt, jämställdhet eller Agenda 2030.

Av de regioner som kommenterat frågan anger fyra regioner att funktionshinderperspektivet ingår i deras hållbarhetsprogram. Några övriga regioner beskriver att funktionshinderperspektiv ingår i det övriga mångfaldsarbetet, men i liten omfattning, eller huvudsakligen inom vissa områden.

Tabell 7. Ingår ett funktionshinderperspektiv i ert övriga arbete med mångfaldsfrågor, exempelvis barnrätt, jämställdhet eller Agenda 2030?

Svar	Antal	Andel (%) av svarande
Ja	17	100

Svar	Antal	Andel (%) av svarande
Nej	0	0
Totalt	17	100

## Personer med ett övergripande ansvar för arbetet med funktionshinderfrågor

Genom att ge någon, eller några, ett övergripande ansvar för arbetet med funktionshinderfrågor säkerställer man att frågorna samordnas för att skapa delaktighet för alla medborgare. Ansvaret kan exempelvis innebära att ta fram policys och strategier och att integrera frågorna i verksamheten.

16 av 17 regioner, 94 procent, anger att de har någon eller några personer som har ett övergripande ansvar för arbetet med funktionshinderfrågor. (17 av 19 regioner 2021) En region, 6 procent, svarar att någon eller några sådana personer inte finns (2 regioner 2021).

Exempel som regionerna ger i kommentarerna är att de till exempel har en funktionshinderkonsulent, eller strateger och samordnare med ansvar för lika rättigheter, som ger stöd till andra verksamheter i regionen. Regionerna beskriver att dessa personer ofta återfinns i regionstyrelsens förvaltning, regionens HR-avdelning och parallellt även på centrala funktioner i andra förvaltningar. Andra regioner beskriver att personer med ett övergripande ansvar finns placerade inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen.

Tabell 8. Finns det någon eller några personer i er region som har ett övergripande ansvar för arbetet med funktionshinderfrågor?

Svar	Antal 2021	Antal 2022	Andel (%) av svarande 2021	Andel (%) av svarande 2022
Ja	17	16	89	94
Nej	2	1	11	6
Totalt	19	17	100	100

## Dialog med, och kunskapsinhämtning från personer med funktionsnedsättning

Att föra dialog och inhämtar kunskap och synpunkter från personer med funktionsnedsättning ger ökad kunskap om hinder för delaktighet och vad som kan göras för att åtgärda dem. Dialog kan föras med funktionshindervisorganisationer i organiserade möten. Dialog kan också ske direkt med personer med funktionsnedsättning genom exempelvis stormöten, djupintervjuer, enkäter och trygghetsvandringar.

Att Sverige har antagit FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning innebär att staten, regioner och kommuner ska involvera personer med funktionsnedsättning i beslut och verksamheter som på olika sätt berör deras liv.

11 av 17 regioner, eller 65 procent anger att de i stor utsträckning för regelbunden och strukturerad dialog med och inhämtar kunskap från personer med funktionsnedsättning. 6 av 11 regioner, eller 35 procent anger att de gör detta i viss utsträckning.

Tabell 9. I vilken utsträckning arbetar ni med att föra regelbunden och strukturerad dialog med, och inhämta kunskap, från personer med funktionsnedsättning?

<b>Svar</b>	<b>Antal</b>	<b>Andel (%) av svarande</b>
I stor utsträckning	11	65
I viss utsträckning	6	35
Inte alls	0	0
<b>Totalt</b>	<b>17</b>	<b>100</b>



## Hur dialog och kunskapsinhämtning sker

Samtliga 17 regioner anger att de har dialog och inhämtning av kunskap från personer med funktionsnedsättning via ett centralt samråd med funktionshinderorganisationer. I övrigt sker även verksamhetsnära samråd i 13 regioner. 12 regioner använder riktade dialoger eller fokusgrupper, 10 regioner har löpande kontakter med enskilda och sex regioner utför enkät- eller intervjuundersökningar. I några av regionernas kommentarer beskrivs att det finns politiska samråd med funktionshinderrörelsen.

Tabell 10. Ange hur dialog och inhämtning av kunskap från personer med funktionsnedsättning sker. Flera svar möjliga

Antal svar: 17, Valda alternativ: 60

Svar	Antal		Andel (%) av svarande
Genom centralt samråd med funktionshindervisorganisationer	17		100
Genom verksamhetsnära samråd	13		77
Genom riktade dialoger/fokusgrupper	12		71
Genom enkät-/intervjuundersökningar	6		35
Genom löpande kontakter med enskilda	10		59
Annat, vad...	2		12

\*\* Regionen får denna fråga om den svarat I stor utsträckning/I viss utsträckning på frågan I vilken utsträckning arbetar ni med att föra regelbunden och strukturerad dialog med, och inhämta kunskap, från personer med funktionsnedsättning? (tabell 10). 17 av 17 regioner har svarat på frågan.

## Krav på tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning vid upphandling

Att ställa krav på tillgänglighet i upphandlingar är ett effektivt sätt att förbättra tillgängligheten för personer med funktionsnedsättning. Det bidrar till att fler lokaler, produkter och tjänster blir tillgängliga och enklare att använda. Krav på tillgänglighet är reglerat i lagen om offentlig upphandling. I 9 kap. 2 § LOU står det att när det som anskaffas ska användas av fysiska personer ska de tekniska specifikationerna bestämmas med beaktande av samtliga användares behov, däribland tillgängligheten för personer med funktionsnedsättning. Detta gäller över tröskelvärdena.

5 av 15 regioner, eller 33 procent, anger att de under de senaste tolv månaderna i alla, eller de flesta upphandlingarna, har ställt krav på tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning. 8 av 15 regioner, 53 procent, anger att de gjort detta i någon eller några upphandlingar.

2 regioner anger att de inte har ställt krav på tillgänglighet i någon upphandling.

I regionernas kommentarer framgår att de som har svarat nej, eller inte svarat på frågan, är osäkra på om detta har skett, eller att de saknar helhetsbild över regionen. En region anger att de inte har gjort någon upphandling.

Tabell 11. Har ni under de senaste tolv månaderna ställt krav på tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning vid upphandling, när så är relevant?

Svar	Antal		Andel (%) av svarande
Ja, i alla eller de flesta upphandlingar	5		33
Ja, i någon eller några upphandlingar	8		53
Nej	2		13

\*Internt bortfall 2022 (ej svar): 2 st.

I enkäten fanns även en följdfråga som rör om regionerna följer upp om upphandlade produkter och tjänster uppfyller de krav på tillgänglighet som de har ställt vid upphandlingen.<sup>1</sup> Ett antal av regionerna beskriver att de gör detta i stor utsträckning, medan flertalet anger att de följer upp krav på tillgänglighet i viss utsträckning. Några regioner svarar att detta inte görs.

## Tillgänglighet i det systematiska arbetsmiljöarbetet

För att personer med funktionsnedsättning ska kunna arbeta på lika villkor behöver arbetsmiljön vara öppen, inkluderande och tillgänglig. En tillgänglig arbetsmiljö tar hänsyn till fysiska, psykiska, kognitiva och sociala aspekter av arbetsförhållandena och öppnar upp för mångfald på arbetsplatsen. Alla arbetsgivare ska arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering på arbetsplatsen. Genom att tillgänglighetsfrågorna finns med i det systematiska arbetsmiljöarbetet

---

<sup>1</sup> På grund av ett styrningsfel i enkäten anges inte svarsunderlaget i tabellform, utan beskrivs övergripande.

kan arbetsgivaren arbeta förebyggande. Vid behov ska arbetsgivaren anpassa arbetsmiljön för en enskild arbetstagare.

4 av 17 regioner, 23 procent, svarar att de i stor utsträckning inkluderar tillgänglighet i det systematiska arbetsmiljöarbetet. (4 av 19 regioner 2021). 13 regioner av 17, 77 procent, inkluderar i viss utsträckning tillgänglighet i det systematiska arbetsmiljöarbetet. (15 av 19 regioner, 2021). Ingen region anger att detta inte alls sker.

Tabell 12. I vilken utsträckning inkluderar ni tillgänglighet i det systematiska arbetsmiljöarbetet?

Svar	Antal 2021	Antal 2022	Andel (%) av svarande 2021	Andel (%) av svarande 2022
I stor utsträckning	4	4	21	23
I viss utsträckning	15	13	79	77
Inte alls	0	0	0	0
Totalt	19	17	100	100

## Tillgängliga och jämlika rekryteringsprocesser

En förutsättning för lika möjligheter att kunna söka och konkurrera om tjänster är att hela rekryteringsprocessen är tillgänglig. En tillgänglig rekryteringsprocess handlar bland annat om att digitala rekryteringsverktyg är tillgängliga och att krav i annonser inte utesluter personer med funktionsnedsättning på ett diskriminerande sätt.

Det kan också vara att motverka att förutfattade meningar styr valet av sökande, att hålla intervjuer i tillgängliga lokaler och att använda personlighetstester som är tillgängliga för personer med funktionsnedsättning.

9 av 16 regioner, 56 procent, anger att de i stor utsträckning säkerställer att deras rekryteringsprocesser ger personer med funktionsnedsättning lika möjligheter som andra att söka och konkurrera om tjänster (8 av 19 regioner, 2021). 6 av 16 regioner, 38 procent, anger att de i viss utsträckning säkerställer detta (11 av 19 regioner, 2021). En region anger att det inte alls sker (ingen region 2021)

Tabell 13. I vilken utsträckning säkerställer ni på regionnivå att era rekryteringsprocesser ger personer med funktionsnedsättning lika möjligheter som andra att söka och konkurrera om tjänster hos er?

Svar	Antal 2021	Antal 2022	Andel (%) av svarande 2021	Andel (%) av svarande 2022
I stor utsträckning	8	9	42	56
I viss utsträckning	11	6	58	38
Inte alls	0	1	0	0
Totalt	19	16	100	100

\*Internt bortfall 2022 (ej svar): 1 st.

## Arbets- och kommunikationsplattformar

När interna arbets- och kommunikationsplattformar, till exempel arbetssystem och intranät, är tillgängligt utformade kan fler medarbetare

använda dem. Det bidrar också till att tröskeln för att anställa personer med funktionsnedsättning blir lägre.

3 av 16 regioner, 19 procent, (2 av 19 regioner, 2021), anger att de i stor utsträckning har utformat sina interna arbets- och kommunikationsplattformar, på ett tillgängligt sätt. 13 av 16 regioner, 81 procent, (17 av 19 regioner, 2021) anger att de har gjort detta i viss utsträckning. Ingen region anger att det inte alls har skett (ingen region 2021).

Tabell 14. I vilken utsträckning har ni utformat era interna arbets- och kommunikationsplattformar, till exempel arbetssystem och intranät, på ett tillgängligt sätt?

\*Internt bortfall 2022 (ej svar): 1 st.

<b>Svar</b>	<b>Antal 2021</b>	<b>Antal 2022</b>	<b>Andel (%) av svarande 2021</b>	<b>Andel (%) av svarande 2022</b>
<b>I stor utsträckning</b>	2	3	11	19
<b>I viss utsträckning</b>	17	13	89	81
<b>Inte alls</b>	0	0	0	0
<b>Totalt</b>	19	16	100	100

## Tillgängligt utformad extern webbplats

Digitaliseringen innebär att invånare ska kunna ta kontakt och ta del av information digitalt. För att detta ska fungera är det centralt att regionens externa webbplats är tillgänglig för personer med funktionsnedsättning. Den europeiska standarden EN 301 549 för struktur, kodning, formgivning och innehåll på en webbplats gör innehållet tillgängligt för fler. Då kan varje användare utifrån sina förutsättningar ta del av innehållet. Lagen om tillgänglighet till digital offentlig service (DOS-lagen) gäller alla offentliga och offentligt styrda aktörer.

9 av 15 regioner, 60 procent, anger att regionens externa webbplats i stor utsträckning är utformad på ett tillgängligt sätt (8 av 19 regioner, 2021). 6 av 15 regioner, 40 procent, anger att regionens externa webbplats i viss utsträckning är utformad på ett tillgängligt sätt. (11 av 19 regioner, 2021). Ingen region anger att den externa webbplatsen inte alls är tillgängligt utformad (ingen region 2021).

Tabell 9. I vilken utsträckning har ni utformat regionens externa webbplats på ett tillgängligt sätt?

\*Internt bortfall 2022 (ej svar): 2 st.

<b>Svar</b>	<b>Antal 2021</b>	<b>Antal 2022</b>	<b>Andel (%) av svarande 2021</b>	<b>Andel (%) av svarande 2022</b>
<b>I stor utsträckning</b>	8	9	42	60
<b>I viss utsträckning</b>	11	6	58	40
<b>Inte alls</b>	0	0	0	0
<b>Totalt</b>	19	15	100	100

## **Tillgängligt utformade digitala tjänster**

Det är vanligt att invånare ska kunna hantera olika ärenden digitalt. Det kan till exempel handla om att göra en felanmälan, boka läkartid, läsa sin journal, boka färdtjänst eller att planera en resa med kollektivtrafiken. För att det ska fungera behöver digitala tjänster, till exempel e-tjänster och mobilapplikationer vara tillgängliga för personer med funktionsnedsättning.

En av 16 regioner, 6 procent, anger att deras digitala tjänster, exempelvis e-tjänster och mobilapplikationer, i stor utsträckning är tillgängligt utformade. Övriga 15 regioner, 94 procent anger att deras digitala



tjänster i viss utsträckning är utformade på ett tillgängligt sätt. Ingen region anger att de inte har gjort detta.

Tabell 16. I vilken utsträckning har ni utformat era digitala tjänster, till exempel e-tjänster och mobilapplikationer, på ett tillgängligt sätt?

Svar	Antal	Andel (%) av svarande
I stor utsträckning	1	6
I viss utsträckning	15	94
Inte alls	0	0
Totalt	16	100

\*Internt bortfall (ej svar): 1 st.

## Rutiner för tillgängligt utformade beslut

6 av 14 regioner, 43 procent, anger att de har rutiner för att de beslut som regionen fattar, både individärenden och övergripande beslut, är tillgängligt utformade. 8 av 14 regioner, 57 procent, har inte rutiner för tillgängligt utformade beslut.

Tabell 10. Har ni rutiner för att de beslut som regionen fattar, både individärenden och övergripande beslut, är tillgängligt utformade?

Svar	Antal	Andel (%) av svarande
Ja	6	43
Nej	8	57

Totalt	14	100
--------	----	-----

\*Internt bortfall (ej svar): 3 st.

## Tillgänglighet i styrande dokument för lokalförsörjning

11 av 17 regioner, 65 procent, anger att tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning i stor utsträckning finns med i styrande dokument för lokalförsörjning på lokalnivå (14 av 19 regioner, 2021). 6 av 17 regioner, 35 procent, anger att det finns i viss utsträckning (5 av 19 regioner, 2021). Ingen region anger att de inte har detta.

Tabell 18. I vilken utsträckning finns tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning med i styrande dokument för lokalförsörjning på regionnivå?

Svar	Antal 2021	Antal 2022	Andel (%) av svarande 2021	Andel (%) av svarande 2022
<b>I stor utsträckning</b>	14	11	74	65
<b>I viss utsträckning</b>	5	6	26	35
<b>Inte alls</b>	0	0	0	0

Svar	Antal 2021	Antal 2022	Andel (%) av svarande 2021	Andel (%) av svarande 2022
<b>Totalt</b>	19	17	100	100

## Löpande arbete för tillgänglighet i lokaler

10 av 17 regioner, 59 procent, anger att de i stor utsträckning säkerställer att det sker ett löpande arbete för att förbättra tillgängligheten i befintliga lokaler där regional verksamhet bedrivs. (11 av 19, 2021)

7 av 17 regioner, 41 procent, anger att de i viss utsträckning säkerställer att det sker ett löpande arbete för att förbättra tillgängligheten i befintliga lokaler där regional verksamhet bedrivs. (8 av 19 regioner, 2021)

Tabell 19. I vilken utsträckning säkerställer ni på regionnivå att det sker ett löpande arbete för att förbättra tillgängligheten i befintliga lokaler där regional verksamhet bedrivs?

Svar	Antal 2021	Antal 2022	Andel (%) av svarande 2021	Andel (%) av svarande 2022
<b>I stor utsträckning</b>	11	10	58	59

<b>Svar</b>	<b>Antal 2021</b>	<b>Antal 2022</b>	<b>Andel (%) av svarande 2021</b>	<b>Andel (%) av svarande 2022</b>
<b>I viss utsträckning</b>	8	7	42	41
<b>Inte alls</b>	0	0	0	0
<b>Totalt</b>	19	17	100	100

# Tematiska frågor om uppföljning

## Statistik

En av 16 regioner, 6 procent, anger att de i stor utsträckning använder statistik om personer med funktionsnedsättning eller liknande data, för att följa upp regionens insatser inom funktionshinderområdet. 4 av 16 regioner, 25 procent, anger att de gör detta i viss utsträckning. 11 av 16 regioner, 69 procent, anger att detta inte alls sker.

Tabell 20. Använder ni statistik om personer med funktionsnedsättning, eller liknande data, för att följa upp regionens insatser inom funktionshinderområdet?

Svar	Antal	Andel (%) av svarande
I stor utsträckning	1	6
I viss utsträckning	4	25
Inte alls	11	69
Totalt	16	100

\*Internt bortfall (ej svar): 1 st.

## Indikatorer

4 av 16 regioner, 25 procent, anger att de har indikatorer för hur regionens olika verksamhetsområden bidrar till måluppfyllelse till det funktionshinderpolitiska målet. 12 av 16 regioner, 75 procent har inte det.

Samtliga 13 regioner som svarat på frågan om de har indikatorer för hur de bidrar till måluppfyllelse som tillgängliga arbetsgivare svarar nej.

Tabell 21. Har ni indikatorer för hur regionens olika verksamhetsområden bidrar till måluppfyllelse till det funktionshinderpolitiska målet?

Svar	Antal	Andel (%) av svarande
Ja	4	25
Nej	12	75
Totalt	16	100

\*Internt bortfall (ej svar): 1 st.

Tabell 11. Har ni indikatorer för hur regionen bidrar till måluppfyllelse som tillgänglig arbetsgivare?

Svar	Antal	Andel (%) av svarande
Ja	0	0
Nej	13	100
Totalt	13	100

\*Internt bortfall (ej svar): 4 st.

## Samverkan kring uppföljning

3 av 16 regioner, 19 procent, anger att de i stor utsträckning samverkar med t.ex. statliga myndigheter, länsstyrelser, kommuner, andra regioner eller andra aktörer för att följa upp arbetet med funktionshindersfrågor. 13 av 16 regioner, 81 procent, anger att detta sker i viss utsträckning.

Tabell 12. I vilken utsträckning samverkar regionen med t.ex. statliga myndigheter, länsstyrelser, kommuner, andra regioner eller andra aktörer för att följa upp arbetet med funktionshindersfrågor?

Svar	Antal	Andel (%) av svarande
I stor utsträckning	3	19
I viss utsträckning	13	81
Inte alls	0	0
Totalt	16	100

\*Internt bortfall (ej svar): 1 st.

## Utmaningar i uppföljning

På en flervalsfråga om vilka utmaningar regionerna ser i sin uppföljning anger 12 regioner, att relevanta frågor inte mäts, eller följs upp systematiskt. 7 regioner anger att det är svårt att nå rätt målgrupp när de gör undersökningar. 6 regioner anger att det saknas kunskap om hur uppföljning kan ske. 6 regioner anger att funktionsnedsättning inte ingår i relevanta undersökningar. 3 regioner anger också att det finns juridiska hinder i uppföljningen, som exempelvis GDPR.

Tabell 24. Vilka utmaningar ser regionen i sin uppföljning? Flera svar möjliga

Antal svar: 15, Valda alternativ: 36

Svar	Antal	Andel (%) av svarande

Funktionsnedsättning ingår inte som fråga i relevanta undersökningar	6	40
Relevanta frågor mäts inte/följs inte upp systematiskt	12	80
Kunskap saknas i regionen om hur uppföljning kan ske (exempelvis identifiering av indikatorer)	6	40
Det finns juridiska hinder (exempelvis GDPR)	3	20
Det är svårt att nå rätt målgrupp när vi gör undersökningar	7	47
Annat, vad...	2	13

\*Internt bortfall (ej svar): 2 st.

## Tematiska frågor om organisering av funktionshinderfrågorna

### Samordnarens ansvar

De 16 regioner som angav att de har någon eller några personer i sin region med ett övergripande ansvar för arbetet med funktionshinderfrågor (tabell 8) fick en följdfråga om vilket ansvar den eller de personerna har.

10 regioner, 67 procent, anger att personen/personerna ger stöd och rådgivning. De två svarsalternativen att personen/personerna leder arbetsgrupper, respektive utarbetar mål och insatser, anges av 9 regioner



vardera, 60 procent. 7 regioner, 47 procent, anger att personen/personerna tar emot synpunkter från allmänheten, 4 regioner anger att personen/personerna leder utbildningar. I 2 regioner har personen/personerna egen budget med utvecklingsmedel.

De regioner som anger ”annat” som alternativ beskriver exempelvis att deras person/personer samordnar regionens funktionshinderråd, utför omvärldsbevakning, samordnar styrande dokument, stöd och verktyg, och ger verksamhetsstöd.

Tabell 13. Vilket ansvar har den/de som samordnar arbetet med funktionshinderfrågor? Flera svar möjliga

Antal svar: 15, Valda alternativ: 48

Svar	Antal	Andel (%) av svarande
Kan fördela uppdrag till den övriga organisationen	3	20
Har egen budget med utvecklingsmedel	2	13
Ger stöd och rådgivning	10	67
Leder utbildningar	4	27
Leder arbetsgrupp/-er	9	60
Utarbetar mål och insatser	9	60
Tar emot synpunkter från allmänheten	7	47
Annat, vad...	4	27

\* Internt bortfall (ej svar): 1 st.

\*\* Regionen får denna fråga om den svarat ja på frågan Finns det någon eller några personer i er region som har ett övergripande ansvar för arbetet med funktionshinderfrågor? (tabell 8). 15 av 16 regioner har svarat.

## Arbetsgrupp för funktionshindersfrågor

3 av 16 regioner anger att det finns en arbetsgrupp för funktionshinderfrågor med i princip alla delar av regionens verksamhetsområden representerade. 6 av 16 regioner anger att det finns en sådan arbetsgrupp med vissa delar av regionens verksamhetsområden representerade. 7 av 16 regioner anger att det inte finns en sådan arbetsgrupp.

Tabell 26. Finns det en etablerad arbetsgrupp för funktionshinderfrågor inom regionen?

Svar	Antal	Andel (%) av svarande
Ja, med i princip alla delar av regionens verksamhetsområden representerade	3	19
Ja, med vissa delar av regionens verksamhetsområden representerade	6	38
Nej	7	44
Totalt	16	100

\*Internt bortfall (ej svar): 1 st.

## Resultat från uppföljning av regioner 2022

Myndigheten för delaktighet  
Box 1210, 172 24 Sundbyberg  
08-600 84 00  
[info@mfd.se](mailto:info@mfd.se)  
[www.mfd.se](http://www.mfd.se)  
Nummer 2023:14