

Se kompetensen

Ett fördjupningsmaterial



Sverige har ställt sig bakom FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning:

Artikel 27 Arbete och sysselsättning

”Konventionsstaterna erkänner rätten till arbete för personer med funktionsnedsättning på samma villkor som för andra. Det innefattar rätten att kunna förtjäna sitt uppehälle genom fritt valt eller antaget arbete på arbetsmarknaden och i en arbetsmiljö som är öppen, som främjar integration och är tillgänglig för personer med funktionsnedsättning”

Varför bry sig?

Välj inte bort kompetens på din arbetsplats. Självklart inte, tänker du nog. En rekrytering är en stor investering. Men det är lätt att välja det kända istället för det okända, att välja medarbetare som liknar en själv och inte låta andra få en chans. Det förlorar din arbetsplats på. Arbetsgivare har allt att vinna på att anställa personer med funktionsnedsättning.

Samhället består av människor med olika erfarenheter och bakgrunder. Din arbetsplats har allt att vinna på att avspegla detta. Tillgången till olika perspektiv och kompetenser innebär att man framgångsrikt kan möta omvärldens krav på flexibilitet, lyhördhet och uppfinningsrikedom. Vilket i sin tur leder till utveckling, lönsamhet och framgång för din arbetsplats.

Dessutom står Sverige inför en generationsväxling. Andelen äldre kommer att öka kraftigt under detta årtionde. Det innebär att en större del av befolkningen ska försörjas av en allt mindre del. För att klara av framtidens utmaningar måste alla människors kompetens tas tillvara, vilket också är regeringens grundläggande utgångspunkt för politiken. Se olikheter som en tillgång på din arbetsplats, så är ni väl förberedda. Det handlar om ett långsiktigt arbete, där hela arbetsplatsen måste med på tåget.

I den här guiden finns exempel på framgångsrika metoder, som andra arbetsgivare har använt sig av för att öppna upp arbetsplatsen för personer med funktionsnedsättning. Du hittar också exempel på företag och organisationer som kan erbjuda dig personligt stöd vid rekrytering.

Guiden, som tagits fram i samarbete med Arbetsförmedlingen, gör inte anspråk på att vara vetenskaplig, heltäckande eller ett facit på vad som fungerar bäst. Betrakta guiden istället som en hjälp att komma igång och strukturera arbetet.

Lycka till!

Carl Älfvåg, generaldirektör Handisam

Innehåll

Inledning	7
Innehåll	7
Avgränsningar	7
Arbetsbeskrivning	8
Insamlingen	8
Intervjuer	9
Se kompetensens alla delar	10
Filmen.....	10
Guiden	10
Fördjupningsmaterialet.....	11
Spridnings- och användningsområden för materialet	11
Närliggande projekt	11
Rekrytering i staten	11
Arbetsförmedlingens projekt	12
Temagruppen Likabehandlings forskningsöversikt	12
Kom igång	13
DIVE, Diversity Toolbox	13
Inkluderande synsätt – en strategi för mångfald i staten.....	14
Integrering av mångfald och jämställdhet – en handbok	14
Mångfald i praktiken	15
Arbeta för socialt ansvarstagande - CSR	16
ISO 26000	16
Arbetsmiljö för alla	17
Processtöd tillgänglighet	18
Så gör du som chef - handledning vid psykisk ohälsa	18
Engagera alla	19
MedVerkan- en metodbok	19
Mångfaldsbingo	19
Lika-spelet.....	20
(RE)Agera	20
Möten och berättelser	21
Interna priser och belöningar	22

Rekrytera kompetens	23
FAIR- FramtidsAnpassad Inkluderande Rekrytering	23
Proaktiv rekrytering	24
Ditt personliga stöd vid rekrytering	25
Arbetsförmedlingen	25
Särskilt introduktions- och uppföljningsstöd (SIUS)	26
Stöd till hjälpmedel på arbetsplatsen	27
Särskilt nystartsjobb	27
Stöd till personligt biträde	27
Anställning med lönebidrag och trygghetsanställning	27
Utvecklingsanställning	28
Samhall	28
Misa	28
Left is right	30
Ingeus AB	30
Arbetsintegrerande sociala företag	30
Lokala verksamheter	30
Europeiska socialfonden	31
Allmänna Arvsfonden	31
Daglig verksamhet	31
Kommunala verksamheter	31
Exempel på lokala permanenta verksamheter	31
Stockholms stad	31
Göteborgs Stad	32
Östersund	33
Örebro län	33
Tillfälliga lokala projekt	34
Helsingborgs stad	34
Jönköpings län	35
Kronbergs län	35
Stockholm	36
Skåne	37
Kronbergs län	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Visa omvärlden	39
Internet och sociala medier	39

Symboler och märkningar	39
Reklam	40
Tävlingar	40
Offerter och upphandling	40
Exempel från verkligheten	41
DB Schenker	41
Ece Network	43
Fyrishov	45
ICA	47
IKEA Jönköping.....	Fel! Bokmärket är inte definierat.
IKEA Älmhult	Fel! Bokmärket är inte definierat.
KZY IF Metall	Fel! Bokmärket är inte definierat.
LK Armatyr	51
Max.....	56
Møller Bil Örebro.....	59
Nautic	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Rehab Station Stockholm	61
Rusta	64
Sodexo.....	68
Sodexos mångfaldsarbete.....	70
Fastighetsmäklarnämnden	73
Försvarets materielverk (FMV)	76
Polismyndigheten i Stockholms län	79

Inledning

Handisam har på uppdrag av regeringen gjort en sammanställning av den kunskap som finns om effektiva metoder att arbeta med attitydförändringar inom arbetsmarknadsområdet. Uppdraget är en av de insatser som återfinns i regeringens viljeinriktningsdokument "Arbete för alla: Insatser för att underlätta inträdet på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning". Utifrån sammanställningens resultat skulle Handisam sedan ta fram och sprida information på lämpligt sätt.

Målet med uppdraget har varit att presentera en bred sammanställning av kunskap om praktiskt arbete för att öka medvetenhet och förändra attityder på en arbetsplats. Utifrån denna kunskapsbas har Handisam tagit fram en guide, "Se kompetensen", som ska fungera som ett användbart stöd i arbetet med att förändra attityder på och runt arbetsmarknaden.

Uppdraget har bedrivits i samarbete med Arbetsförmedlingen och deras kampanj "Se kraften".

Innehåll

I fördjupningsmaterialet beskrivs de arbetssätt samt de företag och organisationer som förekommer i guiden mer utförlig. Här beskrivs också hur Handisam har tolkat och avgränsat uppdraget och hur insamlingen av materialet gått till. De tre delarna som utgör kunskapssammanställningen presenteras. En beskrivning av guidens spridnings- och användningsområden följer sedan. Sist kommer en kort beskrivning några till "Se kompetensen" närliggande projekt.

Nytt i detta material är exempel på lokala projekt som inte är permanenta, exempelvis projekt som drivs av medel från Allmänna Arvsfonden eller Europeiska socialfonden.

Avgränsningar

I uppdraget står att Handisam ska göra en sammanställning av den kunskap som finns om effektiva metoder att arbeta med attitydförändringar inom arbetsmarknadsområdet. Handisam har gjort följande tolkningar/avgränsningar:

Effektiva: De metoder och arbetssätt som presenteras ska vara, prövade och ha upplevts som effektiva. De metoder som utvärderats på ett systematiskt sätt prioriteras.

Metoder: För att få en bred sammanställning ingår även arbetssätt som inte gör anspråk på att utgöra en metod. Sammanställningen består av angreppssätt som använts och som ansetts effektiva.

Attitydförändringar: Det finns metoder och arbetssätt som kan förväntas leda till förändrade attityder men där begreppet attitydförändring inte används. Handisam har därför vidgat vår användning av begreppet till; metoder och arbetssätt som förväntas i leda till förändrade attityder. Exempel är arbete som ökar förutsättningarna för personer med funktionsnedsättning att få en anställning, ökad kunskap och medvetenhet om personer med funktionsnedsättning eller mångfaldsarbete där funktionsnedsättning ingår.

Arbetsmarknadsområdet: Utifrån målet att fler personer med funktionsnedsättning ska få anställning har Handisam gjort en avgränsning till arbetsplatsen. Målgrupper är därmed de aktörer som finns på en arbetsplats; främst arbetsgivare men även fackliga representanter, personer som arbetar med personalrelaterade frågor, mångfaldsstrateger, ansvariga för arbetsmiljöarbete, samt anställda med och utan funktionsnedsättning.

Arbetsbeskrivning

Insamlingen

Under våren 2011 började Handisam sin insamling av metoder och arbetssätt för att arbeta med attitydförändringar inom arbetsmarknadsområdet. Den insamlingsmetod Handisam använde oss av kan i det närmast beskrivas som snöbollsurval. Vilket innebär ett icke-slumpmässigt urval där Handisam via redan utvalda personer, projekt och nätverk letade sig fram till andra personer, projekt och nätverk. Utöver det använde Handisam oss av sociala medier såsom Facebook, massutskick via mejl, bland annat till Nätverket för tillgänglighet¹. Frågan som ställdes var: ”Känner du/ni till arbetssätt eller någon metod för att arbeta med frågor om funktionshinder inom arbetsmarknadsområdet?”. Därutöver har Handisam i samtliga kontakter och deltagande i möten och konferenser informerat om detta uppdrag i syfte att få in förslag på bra arbetssätt.

Utifrån det material Handisam fick in gjordes en sällning utifrån den tolkning och avgränsning som gjorts: vilka av de arbetssätt som inkommit var prövade samt hade upplevts som effektiva? Samtliga organisationer och företag som nämns i guiden har Handisam varit kontakt med, men metoder och verktyg har inte systematiskt granskats.

Handisam är väl medvetna om att det finns andra arbetssätt, organisationer och företag än de som finns med i guiden och

¹ I mars 2011 fanns 353 personer från 162 kommuner och 10 landsting med på listan.

fördjupningsmaterialet, men som inte kommit till vår kännedom. Därför är det viktigt att påpeka att kunskapssammanställningen inte gör anspråk på att vara vetenskaplig, heltäckande eller ett facit på vad som fungerar bäst. Materialet är istället att betrakta som en hjälp att komma igång och strukturera arbetet.

Intervjuer

Inom ramen för uppdraget genomfördes 14 intervjuer med 12 olika företag samt ett fackförbund. I kunskapssammanställningen används också exempel från tre av de intervjuer som genomfördes inom ramen för Handisams uppdrag ”Vad gör staten för att rekrytera personer med funktionsnedsättning?”.

Syftet med intervjuerna är att de ska stärka budskapet som guiden ”Se kompetensen” vill förmedla, att det inte är svårt att anställa personer med funktionsnedsättning.

I guiden finns citat hämtat från ett antal av de genomförda intervjuerna som finns sist i detta material. De flesta av intervjuerna har skett per telefon.

De som är intervjuade är:

- ✓ DB Schenker
- ✓ ECE Network
- ✓ Fyrishov
- ✓ ICA
- ✓ Ikea
- ✓ LK Armatur
- ✓ KZY IF Metall
- ✓ Max
- ✓ Møller bil Örebro
- ✓ Nautic
- ✓ Rehab Station Stockholm
- ✓ Rusta
- ✓ Sodexo
- ✓

Från rapporten ”Vad gör staten för att rekrytera personer med funktionsnedsättning? Hämtades exempel från intervjuer med myndigheterna:

- ✓ Fastighetsmäklarnämnden
- ✓ Försvarets materielverk
- ✓ Polismyndigheten i Stockholms län

Intervjuerna är skrivna med ett ”vi-perspektiv”, där vi är det enskilda företaget eller myndigheten.

Se kompetensens alla delar

Tanken med Se kompetensen är att den ska inspirera, starta processer, men också få läsaren att vilja veta mer. Därför består den av tre delar som alla syftar till att ge kunskap till en arbetsgivare eller andra aktör på en arbetsplats som vill arbeta med frågorna. De tre delarna är en film, en guide och ett fördjupningsmaterial.

Filmen

I samband med framtagandet av guiden har Handisam tagit fram en kort film, som visar ett rekryteringsförfarande och till den har Handisam utvecklat en vägledning med diskussionsfrågor som kan användas på arbetsplatser för ett samtal om anställning, kompetens och delaktighet. Tanken är att filmen ska fungera som inspiration så att man sedan på arbetsplatsen vill gå vidare med frågorna och börjar läsa guiden.

Guiden

Guiden ”Se kompetensen” är framtagen i samarbete med Arbetsförmedlingen. Guiden presenterar lättbegripligt och lättöverskådligt framgångsrika metoder som andra arbetsgivare har använt sig av för att öppna upp arbetsplatsen för personer med funktionsnedsättning. I guiden finns också exempel på företag och organisationer som kan erbjuda personligt stöd vid rekrytering. För att förstärka guidens budskap innehåller den exempel från verkligheten i form av citat från intervjuer genomförda med företag som arbetat med frågorna. Guiden är tänkt att vara ett redskap för arbetsplatser för att starta processer som leder till att öppna upp arbetsplatsen.

Guiden är indelad i fyra kapitel som alla syftar till att komma igång och arbeta framåt med frågor som handlar om att öppna upp arbetsplatsen. I det första avsnittet presenteras metoder för att komma igång och strukturera arbetet med inkludering på arbetsplatsen. Därefter följer ett avsnitt där metoder om hur fördomar, värderingar och attityder kan utmanas på arbetsplatsen. Avsnittet som följer därefter handlar om rekrytering, rekryteringsmetoder, stöd som finns att tillgå vid rekrytering, lokala verksamheter som arbetar med att öppna upp arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning. Det sista avsnittet handlar om hur arbetsgivare kan nå ut med sina värderingar, hur de kan visa omvärlden att de medvetet arbetar för att anställa personer med funktionsnedsättning.

Guiden vänder sig till arbetsförmedlingens arbetsförmedlare, arbetsgivare, fackliga representanter, de som arbetar med Human Resources, mångfaldsstrateger och ansvariga för arbetsmiljöarbete.

Fördjupningsmaterialet

För de läsare som vill läsa mer finns detta ett fördjupningsmaterial som innehåller en fördjupning av det som presenteras i guiden samt de intervjuer som citaten i guiden är hämtade ifrån. Därutöver beskrivs bakgrund till uppdraget samt hur Handisam gått tillväga i arbetet med att samla in kunskap och ta fram materialet.

Spridnings- och användningsområden för materialet

Syftet med guiden "Se kompetensen" är att den ska bidra till att fler arbetsgivare anställer personer med funktionsnedsättning. Målgruppen är därför arbetsförmedlare, arbetsgivare, fackliga representanter, de som arbetar med Human Resources, mångfaldsstrateger och ansvariga för arbetsmiljöarbete.

Eftersom guiden är framtagen i samarbete med Arbetsförmedlingen kommer guiden genom dem att spridas till Sveriges alla arbetsförmedlare.

För att guiden ska nå målgrupperna och för att den också ska få största möjlig spridning beslutade Handisam att spridning av guiden ska göras i samarbete med andra aktörer för att på så sätt vidga spridningsytan och säkra att guiden hamnar där den gör nytta. Handisam beslöt därför att kontakta vilka vi ansåg vara strategiskt viktiga myndigheter och organisationer i detta arbete. De myndigheter som identifierades som viktiga och som också tackade ja till att vara spridare av guiden är förutom Arbetsförmedlingen, Arbetsgivarverket, Samhall, Svenska ESF-rådet och Myndigheten för yrkeshögskolan. Alla är de arbetsgivare som inser att omvärldens krav på flexibilitet, lyhördhet och uppfinningsrikedom kräver en arbetsplats med tillgång till människor med olika erfarenheter och bakgrunder.

Närliggande projekt

Rekrytering i staten

Parallellt med kunskapssammanställningen har Handisams uppdrag om staten som arbetsgivare pågått. Uppdraget resulterade i rapporten "Vad gör staten för att anställa personer med funktionsnedsättning?". I rapporten gjordes en kartläggning och analys över vilka åtgärder statliga myndigheter har vidtagit för att anställa personer med funktionsnedsättning. Syftet var att tillvarata de erfarenheter som finns och sprida goda exempel. Den kunskap som projektet kom fram har fungerat som ett bakgrundsmaterial i framtagande av

kunskapssammanställningen. De exempel på statliga myndigheters arbete som finns i kunskapssammanställningen är framtagna inom ramen för projektet om rekrytering i staten.

Arbetsförmedlingens projekt

Arbetsförmedlingen har under hösten och vintern 2011 genomfört en informationskampanj ”Se kraften” för att uppmärksamma arbetsgivare, personer med funktionsnedsättning samt andra berörda om vilka insatser som finns för anställning av personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Arbetet har genomföras i samråd med bland annat Handisam samt med arbetsmarknadens parter.

Temagruppen Likabehandlings forskningsöversikt

Översikten² riktar in sig på metoder, ansatser och faktorer som främjar arbete inom; likabehandling, jämställdhetsintegrering, tillgänglighet och motverkan av diskriminering utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Arbetet har skett i samarbete med forskare vid Högskolan i Halmstad. I rapporten sammanställs svensk forskning, utvärderingar genomförda av forskare och statliga utredningar som producerats från och med år 2000 och fram till och med januari 2011.

Översikten visar att forskning snarare berört de aktuella områdena ur en teoretisk än praktisk vinkling. Den visar även att det praktiska arbetet inom dessa områden till största del varit konsultorienterat och att de metoder som använts varken har utvecklats eller grundats i koppling till forskning. Metoder och ansatser som har utvecklats av forskare är få inom alla berörda områden. Jämställdhetsområdet är det som har starkast präglning mot förändring, men även inom detta område har forskare påpekat att kunskap om kopplingen mellan förändring och teori är bristfällig.

² http://www.temalikebehandling.se/wp-content/uploads/2011/01/Forskningsoversikt_2011.pdf

Kom igång

”Koncernledningen kommunicerar tydligt att mångfaldsfrågorna är en del av företagets värdegrund. Ledningens roll är avgörande. Mångfald är en strategisk ledningsfråga.”

Eva Kristensson, kommunikationsdirektör Sodexo

För att din arbetsplats ska komma igång med att öppna arbetsplatsen för personer med funktionsnedsättning behövs en struktur. Om ni systematiserar och dokumenterar ansvar och uppgifter skapar ni rutiner för framtiden. Inte minst är det viktigt att ledningen är engagerad, målinriktad och tydlig. Ledningens attityd är avgörande för hur arbetet ska lyckas. Hela personalstyrkan ska veta vilka värderingar som gäller på arbetsplatsen.

Här följer några exempel på metoder du kan använda för att komma igång och strukturera arbetet med inkludering på arbetsplatsen.

DIVE, Diversity Toolbox

Förändringsverktyget DIVE är en metod som bygger på ett strategiskt mångfaldsarbete och innefattar samtliga diskrimineringsgrunder. Syftet är att verktyget steg för steg ska vägleda arbetsgivare i hur de genom ett strategiskt mångfaldsarbete kan nå sina verksamhetsmål. Verktyget identifierar både det som behövs göra och stödjer hur det ska genomföras. Verktyget är uppbyggt med tanke på att alla verksamheter är olika.

Verktyget ska hjälpa användaren att lägga grund till ett eget mångfaldsarbete. DIVE är ett metodverktyg där strukturen bygger på sex steg, där det första är att det hjälper användaren att lägga grunde till det egna mångfaldsarbetet. I nästa steg görs en nulägesanalys där områden med förändringspotential identifieras, därefter sätter användaren upp mål, gör en handlingsplan och genomför aktiviteter. Efter detta görs en utvärdering, där resultaten följs upp. Syftet är att man efter detta, i det sista steget ska ha funnit ett nytt sätt att arbeta.

”Strukturen i DIVE har varit ett stöd. Om man tar ett felsteg är det ganska enkelt att hitta tillbaka till strukturen”

Anders Warg, personalchef för Sensus, region Västra Sverige.

Citatet hämtat från DIVE:s webbplats: <http://diversitytool.se> där du också kan beställa verktyget.

Läs mer om erfarenheter från DIVE-projektet:

http://diversitytool.se/wp-content/uploads/2011/04/DIVE_skrift.pdf

Kontakt: Git Hansson, utvecklare av DIVE, git@forandra.se

Inkluderande synsätt – en strategi för mångfald i staten

Statliga verksamheter står inför en rad utmaningar. Dels kommer myndigheterna att behöva ha personal med olika kompetenser och bakgrunder för att kunna arbeta effektivt och ge medborgarna och företag bra service. Dels kommer det vara viktigt på en rörlig arbetsmarknad att kunna erbjuda en attraktiv arbetsplats.

Därför har Arbetsgivarverket i samverkan med sina medlemmar tagit fram en strategi, Inkluderande synsätt, för att nå det gemensamma arbetsgivarpolitiska målet: få arbetsplatser som präglas av mångfald. Detta genom att säkra en verksamhetsanpassad kompetensförsörjning och se kompetensen hos varje individ och matcha den mot relevanta arbetsuppgifter. Strategin pekar på vikten att arbeta strategiskt och långsiktigt. En förutsättning för framgång är att myndighetschefer och ledning anger riktning, skapar förutsättningar, följer upp och ger återkoppling på arbetet.

”Ett tydligt och målmedvetet förhållningssätt är viktigt för att skapa inkluderande arbetsplatser. Det ger ett stöd för mig och för linjecheferna att prioritera och säkra den kompetensförsörjning vi eftersträvar”

Pam Fredman, Rektor, Göteborgs universitet

Läs mer:

Inkluderande synsätt är en strategi som riktar sig till myndighetschefer. Inkluderande synsätt är framtaget av arbetsgivarverkets medlemmar.

Skriften ”Inkluderande synsätt” finns att ladda ned från www.arbetsgivarverket.se

Integrering av mångfald och jämställdhet – en handbok

Integrering av mångfald och jämställdhet är en handbok som togs fram i arbetet med projektet ”Mera mångfald - Jämställd jämt”, i Sollefteå kommun.

Syftet med projektet är att öka kunskapen och medvetenheten kring mångfald och jämställdhetsintegrering för att öka attraktionskraften och tillväxten i kommunen. Projektet resulterade i en handbok som fokuserar på reflektion över organisationens kultur.

Handboken innehåller tre delar, där det första är ett teoriavsnitt. Andra delen ger en genomgång av kartläggnings- och analysverktyg som kan användas i arbetet med att integrera mångfald och jämställdhet i verksamheten. Den tredje delen visar praktiska övningar som kan användas på exempelvis arbetsplatsträffar. Syftet med övningarna är att upprätthålla ett reflekterande synsätt och skapa en medvetenhet kring hur föreställningar och normer påverkar oss och hur vi i vår tur påverkar organisationen.

”Sollefteå kommun står inför en stor utmaning. Inom tio år kommer en tredjedel av kommunens anställda att gå i pension. Vi kommer att behöva såväl nya medarbetare som medborgare i kommunen. För att lyckas med detta måste vi bredda vår bild och våra föreställningar om vem som lever och arbetar i Sollefteå kommun.”

Elisabet Lassen, Kommunalråd Sollefteå kommun

Läs mer:

<http://www.solleftea.se/kommunen/varverksamhetorganisation/jamstallldhet/meramangfaldjamstallldjamt.4.227392cc11c6766ee06800023664.html>

<http://www.temalikabehandling.se/projekt/mera-mangfald-%E2%80%93-jamstallld-jamt/>

Handboken kan kostnadsfritt laddas ned:

<http://solleftea.se/download/18.474e231e12ddb867e6280004254/slutversionhandbok.pdf>

Kontakt: Agneta Sundqvist Högberg, agneta.s.hogberg@solleftea.se och Lars-Olov Wengelin, lars-olov.wengelin@solleftea.se

Mångfald i praktiken

Mångfald i praktiken är en handbok för verksamhetsutveckling som beskriver hur er arbetsplats praktiskt kan arbeta med mångfald. Konkreta tips varvas med intervjuer och beskrivningar från arbetsplatser.

Handboken handlar om att mångfaldsarbete inte bara handlar om att öka mångfalden i arbetskraften. Det handlar i lika stor utsträckning om att utveckla organisationskulturen, ledarskap och medarbetarskap samt organisationens strukturer och processer. Om det inte görs är risken överhängande att den potential som finns i den mångfaldiga arbetskraften delvis går förlorad.

Läs mer:

Handboken kan beställas från: www.implementdiversity.com

Kontakt: Gabriella Fägerlind gabriella@implementdiversity.com

Arbeta för socialt ansvarstagande - CSR

Det finns tecken som pekar på att även företag och organisationer i Sverige satsar allt mer på socialt ansvar ofta inom ramen för arbete med CSR. Samhall AB och CSR Sweden, ett företagsnätverk för samhällsansvar och samhällsengagemang, har genomfört en enkätundersökning kring CSR³ (Corporate Social Responsibility). Undersökningen visar att ”integration av personer med funktionsnedsättning” hamnar långt ner på listan när företag listar de viktigaste CSR-frågorna. Allt fler satsar dock på integration av personer med invandrarbakgrund. Samhall menar att resultaten var väntade men att de på senare tid märkt ett ökat intresse från sina kunder att inte bara se samarbetet som en bra affär utan också som ett sätt för företaget att ta ett socialt ansvar.

Samhall har även genomfört en undersökning tillsammans med Företagarförbunden⁴. På frågan om hur lönsamheten påverkas om man arbetar med CSR (Corporate Social Responsibility) tror var fjärde företagare att det är positivt. Undersökningen visar dock att CSR inte är något man medvetet pratar om.

ISO 26000

Om du vill arbeta med ett socialt ansvarstagande, finns ISO 26000. Det är en internationell standard, för både privata och offentliga arbetsgivare, som ger riktlinjer för hur socialt ansvarstagande ska bedrivas. Inom ISO 26000 har man övergett uttrycket CSR till förmån för SR-perspektivet vilket innebär att samhällsansvaret ligger på alla arbetsgivare.

Enkelt uttryckt beskriver ISO 26000 vad företag och organisationer kan göra för att bidra till en hållbar framtid och bygger på sju grundläggande principer som tillsammans definierar begreppet socialt ansvarstagande.

Standarden kan användas av företag och organisationer i såväl offentlig som privat sektor. Den innehåller frivilliga riktlinjer, inte krav, och leder därför inte till någon certifiering.

ISO 26000 tillhandahåller riktlinjer om:

³ <http://www.samhall.se/Om-Samhall/Pressrum/Pressmeddelanden/2010/Foretagens-prioritering-av-socialt-ansvar-Invandrarbakgrund-allt-hetare-Funktionsnedsattning-ges-lag-prioritet/>

⁴ <http://www.ff.se/artiklar/rapporter/2011-11-17/smaforetagarnas-tankar-om-att-anstalla-funktionsnedsatta/>

- koncept, termer och definitioner i samband med socialt ansvar,
- bakgrund, trender och utmärkande drag för socialt ansvar,
- principer och rutiner i samband med socialt ansvar,
- kärnområden och frågeställningar i samband med socialt ansvar, integrering, genomförande och främjande av socialt ansvarsfullt beteende i hela organisationen och, via dess policy och rutiner, inom dess inflytandesfär,
- identifiering av och samverkan med intressenter,
- spridning av information om åtaganden, prestationer och annat i samband med socialt ansvar. Ett socialt ansvarstagande innebär att arbetsplatsen tar ansvar för hur den påverkar samhället ur ett ekonomiskt, miljömässigt och socialt perspektiv. Det betyder bland annat att man strävar efter en arbetsplats som präglas av mångfald genom att se till att de har anställda med olika kön, åldrar, etnicitet och religioner på arbetsplatsen men även att ingen grupp diskrimineras på något sätt. Detta kan uttryckas genom att företaget anställer ur grupper som diskrimineras på arbetsmarknaden eller som har svårt att få jobb.

Läs mer:

Utbildningar i SR-arbete och ISO 26000, hålls av SIS, Swedish Standards Institute. Gå in på deras webbplats för att läsa mer: www.sis.se

Arbetsmiljö för alla

En öppen arbetsmarknad handlar till stor del om att alla personer ska kunna finna och få ett arbete. Men minst lika viktigt är det att kunna behålla arbetet eller återgå till arbetslivet efter en tids frånvaro, till exempel efter en sjukskrivning. Därför är det viktigt att i det systematiska arbetsmiljöarbetet titta på hur man skapar arbetsmiljöer som är tillgängliga för alla, oavsett funktionsförmåga.

”Inom DB Schenker vill man integrera diskrimineringsfrågorna i det systematiska arbetsmiljöarbetet. En åtgärd är att bredda perspektivet i skyddsronderna så att de speglar förhållanden och förutsättningar för alla typer av medarbetare.”

Ulla Åhrlin, arbetsmiljösamordnare DB Schenker Sverige

Åtgärder som är bra för personer med funktionsnedsättning är oftast också bra för övriga på arbetsplatsen. Hjälpmiddel är idag självklara inslag i många arbetsmiljöer, exempelvis hörsnäckor till telefonen,

dörröppnare, eller höj- och sänkbart skrivbord. De togs en gång fram som hjälpmedel för personer med funktionsnedsättning. En del åtgärder är väldigt enkla att genomföra, till exempel tydligare skyltar och kontrastmarkerade trappsteg.

Processtöd tillgänglighet

Genom att villkora pengar från Europeiska Socialfonden har över 10 000 anställda i Sverige utbildats i tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning mellan 2009-2011. ESF-projekt måste i sin ansökan ange hur man ska beakta tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning. De projekt som önskar hjälp med detta vänder sig till Processtöd Tillgänglighet, som drivs av Handisam och Handikappförbunden. Syftet är att påskynda utvecklingen mot ett arbetsliv och ett samhälle där alla kan delta jämlikt oavsett funktionsförmåga. Skraddarsydda projektledarutbildningar och upprepade personliga kontakter med projekten har visat sig mest effektivt.

Läs mer:

<http://www.tillgangligtprojekt.se/>

Så gör du som chef - handledning vid psykisk ohälsa

Handledningen innehåller konkreta råd och praktisk kunskap som chefer med personalansvar kan använda, för att ge stöd till personer med psykisk ohälsa på arbetsplatsen. I skriften presenteras bland annat hur du som chef kan agera om någon i personalen uppvisar tidiga tecken på psykisk ohälsa.

”Eftersom höga prestationskrav och konkurrens tillhör vardagen på vår arbetsplats finns en latent risk för stressrelaterade åkommor. I sådana situationer är det viktigt att stämma i bäcken.”

Anders Sjöström, personalkonsult Umeå Universitet

Läs mer:

Skriften har tagits fram av projektet Hjärnkoll och kan kostnadsfritt beställas och laddas ned från www.hjarnkoll.se

Engagera alla

”Om det ska vara någon mening med att arbeta med de här frågorna måste alla anställda vara med i tänket, alla måste känna sig delaktiga och det måste finnas en förståelse på arbetsplatsen för att alla människor är olika.”

Tobias Mattson chef Rusta, Visby

En framgångsfaktor för arbetsgivaren att lyckas med sitt inkluderingsarbete är att engagera alla anställda.

Mycket handlar om att utmana fördomar, värderingar och attityder på arbetsplatsen. Här är några exempel på hur andra har gjort och metoder som du kan använda.

MedVerkan- en metodbok

”MedVerkan - Fungerande förändringsarbete för lika rättigheter och möjligheter” är framtagen av Tema Likabehandling/Arbetsmiljöforum.

MedVerkan är ett stöd för dig som i din yrkesroll vill arbeta med likabehandlingsfrågor utifrån ett normkritiskt perspektiv. Det vill säga att man ifrågasätter sina värderingar om vad som är normalt. Boken innehåller bland annat grupp- och reflektionsövningar.

Läs mer:

Boken finns att ladda ner från: www.temalikabehandling.se

Mångfaldsbingo

Mångfaldsbingo är en del av företaget Sodexos mångfaldsutbildning.

Deltagarna tilldelas olika egenskaper som inte avslöjas för gruppen. Sedan gäller det för deltagarna att genom frågor ta reda på vem som på riktigt har dessa egenskaper. När en deltagare har identifierat fem egenskaper i rad får han eller hon bingo. Därefter diskuteras övningen i gruppen.

Deltagarna får också utforska hur mångfald och inkludering påverkar företagets kunder, gäster och relationer på arbetsplatsen. En fråga som diskuteras är företagets lönsamhet och hur man kan lära från goda exempel. En annan övning handlar om att utifrån påhittade personer, med olika egenskaper, diskutera vem man tror vore svårast att rekrytera.

Kontakt: Gabriella Soldani, Competence & Training Manager,
gabriella.soldani@sodexo.com

Lika-spelet

DB Schenker har inspirerats av andra aktörer på arbetsmarknaden när de utvecklat Lika-spelet.

Deltagarna delas in i grupper med fyra till sex personer per grupp. De slår en tärning och flyttar en spelpjäs på en spelplan som har rutor i tre kategorier. När det står 'Vad tycker du?' ska deltagarna berätta vilka åsikter eller erfarenheter de har i en speciell fråga. Hamnar man på rutan 'Vad vet du?' ställs rena faktafrågor om till exempel diskrimineringslagen eller om DB Schenkers jämställdhets- och mångfaldsarbete. Den tredje varianten börjar med 'Vad skulle du göra om ...?' och sedan beskrivs en situation, som var och en av deltagarna får ta ställning till genom att beskriva hur de skulle agera, till exempel om det börjar en praktikant som har en funktionsnedsättning. Deltagarna ska sedan diskutera sig fram till ett gemensamt ställningstagande.

”Spelet är ingen tävling. DB Schenkers mål är att deltagarna ska börja fundera på vad det är för åsikter och fördomar de bär med sig, medvetna eller omedvetna. De ska få självinsikt. Målet är att skapa dialog men också nå samsyn kring vad som är ett okej och inte okej beteende på arbetsplatsen.”

Ulla Åhrlin, arbetsmiljösamordnare DB Schenker Sverige

Kontakt: Ulla Åhrlin, arbetsmiljösamordnare DB Schenker Sverige,
ulla.ahrin@dbschenker.com

(RE)Agera

Materialet har tagits fram inom ramen för ett likabehandlingsprojekt som Trelleborgs kommun drivit.

Materialet kan användas på en arbetsplats för kortare diskussioner eller under en hel dag. Syftet är att öka medvetenheten om likabehandling och om hur var och en av oss har en viktig roll för att främja den. Likabehandling innebär att alla ska ha samma rättigheter och möjligheter i arbetslivet, oavsett kön, etnisk tillhörighet, trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet och uttryck eller ålder.

(RE)Agera innehåller bland annat filmer med studievägledning, typfall/dilemman och värderingsövningar.

Materialet har presenterades för samtliga chefer i Trelleborgs kommun. Gruppvis diskuterade de sig igenom spelet och samtliga chefer fick uppdraget att ta med sig (RE)Agera till sina arbetsplatsträffar och börja använda det tillsammans med medarbetarna.

Läs mer:

www.trelleborg.se/sysselsattning/likabehandling/reagera/

Kontakt: Vendela Muhrén, personalstrateg,
vendela.muhren@trelleborg.se

Möten och berättelser

Att låta människor mötas är det mest effektiva sättet att ändra på attityder. Att träffa personer som berättar om sina erfarenheter kan bidra till att man får upp ögonen för nya perspektiv. Du kan boka en ambassadör, som kan komma till din arbetsplats och genom sin berättelse skapa förståelse och öka kunskapen om personer med funktionsnedsättning.

Furuboda är en ideell förening som arbetar för individers utveckling och inkludering i samhället. Genom Furuboda kan du anlita en ambassadör som berättar om hur det är att leva med en funktionsnedsättning. För att boka ambassadörerna: 044-781 46 00
ambassaden@furuboda.se

Nationell samverkan för psykisk hälsa, NSPH, är ett nätverk av patient-, brukar- och anhörigorganisationer inom det psykiatriska området. Hos dem kan du beställa en ambassadör som berättar om hur det är att leva med psykisk sjukdom eller psykisk funktionsnedsättning. Du bokar en ambassadör genom att gå in på NSPH:s webbplats www.nsph.se eller kontakta Marie Pineur, 08-709 78 50, marie.pineur@nsph.se

Funktionshindersorganisationer kan också bidra med personer som berättar om sina erfarenheter. Det finns två nationella paraplyorganisationer för funktionshindersorganisationer:

Handikappförbunden

webbadress: www.handikappforbunden.se, hso@hso.se

Lika unika

webbadress: www.likaunika.org, info@likaunika.org

Dessutom finns det lokala funktionshindersförbund runt om i landet som du kan kontakta.

Interna priser och belöningar

För att uppmärksamma och engagera medarbetare på en arbetsplats kan du som arbetsgivare utlysa en intern tävling. Ett exempel är Region Skåne, där man efterlyst idéer om hur regionen bättre kan ta tillvara kompetens och hälsa hos medarbetare med psykisk ohälsa eller psykisk funktionsnedsättning.

Ett annat sätt att skapa intresse och engagemang är via olika belöningsystem. Ett exempel är Stockholmspolisen, som tar in praktikanter från Samhall.

”Arbetet med att ta in praktikanter från Samhall har bedömts så pass viktigt att det tas upp som en del av det lönesättande samtalet med distriktscheferna.”

Fredrik Undén, arbetsmiljösamordnare, Polismyndigheten i Stockholms län

Tänk på:

- ✓ En engagerad ledning är nödvändigt för ett framgångsrikt förändringsarbete
- ✓ Bli medveten om normerna som finns på din arbetsplats
- ✓ Jobba strategiskt och långsiktigt
- ✓ Låt mångfaldsarbetet genomsyra hela arbetsplatsen

Rekrytera kompetens

”I våra styrdokument framgår att det är din kompetens och inget annat som ska styra om du får tjänsten eller inte.”

Ruth Larsson, uppdragsledare för personalförsörjning,
Försvarets materielverk

För att personer med funktionsnedsättning ska kunna söka arbete på lika villkor som alla andra, behöver arbetsplatsen vara tillgänglig. Det innebär till exempel att det inte ska finnas några nivåskillnader som utestänger personer som använder rullstol, att det finns välplacerade skyltar med tydlig text så att personer med nedsatt syn kan hitta rätt i byggnaden och att det inte finns några växter som kan skapa problem för personer med allergi. Det är också viktigt att rekrytering sker utan fördomar. Sätt gärna upp mål för rekryteringen. Där kan ni ange hur många personer med funktionsnedsättning ni ska ha anställt inom en viss period.

Region Skåne har påbörjat ett projekt som innebär att upp till 25 personer med psykisk funktionsnedsättning ska få praktikplats inom någon av förvaltningarna. Dessa kommer sedan att erbjudas anställning eller annan sysselsättning. Projektet, som fått namnet Vägen in⁵, förväntas leda till attitydförändringar hos dem som arbetar med praktikanten.

Ett sätt att undvika fördomar vid rekrytering är att kartlägga vilka kompetenser ni har behov av. Formulera dessa i en kompetensprofil, som sedan ligger till grund för hela rekryteringsprocessen, från annons till intervju.

Här presenteras två metoder som kan vara en hjälp för er när ni rekryterar.

FAIR- FramtidsAnpassad Inkluderande Rekrytering

FAIR är en rekryteringsmetod där målet är att ta fram en standard för en rekryteringsprocess som fokuserar på kompetens och inte diskriminerande samt sätter fokus på kompetens för framtiden. På så sätt ökar kvalitén i rekryteringsarbetet men också att kompetensen bland rekryterande personal ökar, genom att man lär sig att ta tillvara allas kompetens. De arbetssökande upplever en rättvis behandling igenom hela rekryteringsprocessen. Metoden används av myndigheter, kommuner och företag.

⁵ <http://www.esf.se/sv/Projektbank/Behallare-for-projekt/Sydsverige/Vagen-in/>

Metoden går ut på att man i rekryteringen skapar tydliga strukturer för arbetet och samtidigt gör de som deltar i rekryteringen medvetna om hur deras egen bakgrund och referensramar de facto kan påverka processen. Att ha en FAIR rekrytering betyder att man beskriver, bedömer, utvärderar och tar tillvara kompetens oavsett den sökandes bakgrund. Arbetsuppgifterna och kompetensprofilen tas fram i en grupp som täcker in olika perspektiv på den aktuella tjänsten och med fokus på framtiden. Kompetensprofilen ska ligga till grund för samtliga moment i rekryteringsprocessen.

”Vi måste rusta inför framtiden och locka nya grupper att söka anställning hos oss. Arbetsmarknaden ser inte likadan ut längre. Den kräver mer mångfald.”

Jessica Lundin, personalvetare Järfälla kommun och användare av FAIR

Läs mer:

Länk till idéboken, Fair rekrytering:

<http://www.equalfair.se/>

Boken kan beställas kostnadsfritt från Liber, agneta.rapp@liber.se

Kontakt: Eva Löfgren eva.lofgren@diversity.se

Proaktiv rekrytering

Syftet proaktiv rekrytering är att förtydliga hur likabehandling och hur den nya diskrimineringslagen kan framhävas mer vid rekrytering för att skapa en rekryteringsprocess som är fri från diskriminering. Detta kan i förlängningen leda till en organisation fri från diskriminering. I utbildningen ingår även information om den nya diskrimineringslagen.

Utbildningen i proaktiv rekrytering syftar till att ge deltagarna verktyg för att kunna arbeta med rekrytering ur ett likabehandlingsperspektiv. Proaktiv rekrytering kan kortfattat beskrivas utifrån ett antal steg, där steg ett i rekryteringsprocessens är att göra en behovsanalys för att identifiera behovet av arbetsresurser. Ett andra steg är att göra en kompetensanalys över vilken kompetens som krävs för att uppfylla de behov som fastställdes i behovsanalysen. Därefter görs en kravprofil som är en beskrivning av krav på den kompetens som söks. Annonser till tjänsten utformas sedan utifrån kravprofilen så att det tydligt framgår vilken kompetens som söks. Urvalet sker sedan med hjälp av kompetensprofilen. På detta sätt säkras att det är kompetensens som det läggs vikt vid. Med

hjälp av verktyget breddas urvalsgrupperna och på så sätt säkras att man får de bäst lämpade sökande och ingen viktig grupp missas.

Läs mer:

Länk till verktyget:

<http://www.temalikabehandling.se/wp-content/uploads/verktyg/rekryteringsprocessen.pdf>

Kontakt: Personalchef Annica Lidén annica.liden@gavle.se

Ditt personliga stöd vid rekrytering

Det finns en rad olika aktörer, som din arbetsplats kan ta hjälp av när ni ska anställa personer med funktionsnedsättning.

”Till andra arbetsgivare vill jag skicka med rådet att använda en mellanhand. Utan vår mellanhand, som både vi som arbetsgivare och den anställde hyser stort förtroende till, hade det varit mer svårnavigerat.”

Lars-Olof Traung, VD Nautic

Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen prioriterar dem som befinner sig längst från arbetsmarknaden. Du som arbetsgivare kan antingen kontakta Arbetsförmedlingen för att hitta rätt kandidat till ett jobb eller så genomför du en egen rekrytering. Utifrån en dialog mellan dig som arbetsgivare, personen det gäller och en arbetsförmedlare bedömer Arbetsförmedlingen om ett stöd är aktuellt. En funktionsnedsättning betyder inte automatiskt att det hindrar personen från att utföra det aktuella jobbet. Men har en person nedsatt arbetsförmåga för ett visst arbete kan Arbetsförmedlingen bevilja en rad stödinsatser.

Arbetsförmedlingens insatser kan delas in i tre områden; arbetshjälpmedel, stöd av en person och ekonomiska lättnader. Om det är aktuellt med stödinsatser tittar ni gemensamt med Arbetsförmedlingen på hur den nedsatta arbetsförmågan kan kompenseras. Till exempel kan det behövas hjälpmedel som i vissa fall kan kompletteras med personligt stöd. Du som arbetsgivare kan få ekonomiskt stöd när du använder personal för det personliga stödet. Som ett sista steg tar Arbetsförmedlingen ställning till om arbetsgivaren behöver kompenseras med en del av lönekostnaden. Den ekonomiska lättnaden kan se ut på olika sätt, ekonomiskt stöd under

flera år eller lönebidrag som minskar i takt med att den anställde klarar jobbet allt bättre är två exempel.

För vissa arbetssökande kan arbetsgivaren och arbetsplatsen få personlig introduktionshjälp av en specialutbildad arbetsförmedlare, en SIUS-konsulent.

”SIUS-konsulenterna från Arbetsförmedlingen har varit fantastiska. De följer upp allt för att säkerställa att det fungerar väl med praktikanten. De ser till att personen trivs och att han eller hon får uppgifter som passar.”

Miika Wallin, kanslichef, Fastighetsmäklarnämnden

Särskilt introduktions- och uppföljningsstöd (SIUS)

Särskilt introduktions- och uppföljningsstöd - SIUS, är ett individuellt stöd till en arbetssökande med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga inför en anställning. Det särskilda stödet ges till såväl den arbetssökande som till arbetsplatsen av en SIUS-konsulent som har särskild kompetens i introduktionsmetodik.

SIUS syftar till att ge ett särskilt stöd vid introduktionen inför en anställning. Stödet ges om den arbetssökande har stort behov av individuellt stöd för att träna sig i arbetsuppgifter och annat som krävs i arbetssituationen.

Inför en anställning av en arbetssökande med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, kan SIUS-konsulenten ge ett särskilt stöd vid introduktionen. SIUS konsulenten samverkar med arbetsplatsen om uppläggning av introduktionen och svarar för att ge det individuella stödet till den arbetssökande enligt en introduktionsplan. Det kan ibland innebära att SIUS-konsulenten arbetar sida vid sida med den arbetssökande i de aktuella arbetsuppgifterna under en tid. Stödet trappas ned successivt under stödperioden för att helt upphöra när den arbetssökande kan utföra planerade uppgifter självständigt. Stöd genom en SIUS-konsulent förutsätts inte pågå längre tid än sex månader. Uppföljningsstöd lämnas i minst ett år från anställningens början.

Under introduktionstiden föreligger inget anställningsförhållande men i likhet med arbetspraktik likställs den arbetssökande med arbetstagare vad gäller vissa bestämmelser i arbetsmiljölagen. Det innebär bland annat att du som arbetsgivare ansvarar för att arbetet bedrivs på ett säkert sätt och att personlig skyddsutrustning tillhandahålls när så erfordras. SIUS medför i övrigt ingen kostnad för arbetsgivaren.

Arbetslösa arbetssökande med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, som bedöms ha behov av ett särskilt stöd inför en anställning, kan få individuellt stöd från en SIUS-konsulent. Under introduktionstiden får den arbetssökande ofta aktivitetsstöd. Den arbetssökande är försäkrad för arbetsskada, sveda och värk med mera samt vid dödsfall. Staten kan lämna ersättning för eventuella skador som den arbetssökande vållar.

Stöd till hjälpmedel på arbetsplatsen

Som arbetsgivare kan du få stöd till hjälpmedel när du anställer en person med funktionsnedsättning. Det kan gälla individuella hjälpmedel eller en anpassning av arbetsplatsen. Stödet lämnas för behov som framkommer under anställningens första 12 månader.

Särskilt nystartsjobb

Arbetsgivaren kan få ett stöd som motsvarar arbetsgivaravgiften plus den arbetsgivaravgift som arbetsgivaren betalar för ungdomar. Stödet ges vid anställning av en person som varit utanför arbetslivet under längre tid på grund av att de haft sjukpenning, rehabiliteringspenning, sjuk- eller aktivitetsersättning.

Stöd till personligt biträde

Du som anställer en eller har en anställd person med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga kan få stöd till personligt biträde. Stödet avser att ge dig som arbetsgivare ekonomisk kompensation för merkostnader till följd av att arbetsplatsen avsätter personalresurser för stöd i arbetet för person med funktionsnedsättning.

En företagare eller en fri yrkesutövare som har en funktionsnedsättning kan också erhålla ekonomiskt stöd. Stöd kan också lämnas om du tar emot en ungdom med funktionsnedsättning för praktisk arbetslivsorientering eller deltagare i arbetsmarknadspolitiska program. Om någon annan än du som arbetsgivare har utgifter för personligt biträde i samband med arbete, praktisk arbetslivsorientering eller arbetspraktik kan stödet lämnas till den som har utgiften.

Anställning med lönebidrag och trygghetsanställning

Genom anställning med lönebidrag eller trygghetsanställning ges arbetsgivare ges möjlighet att anställa en person med rätt kompetens och få kompensation om personen har nedsatt arbetsförmåga. På så sätt kan arbetsgivaren ta del av den förmåga som personen har. Lönebidrag lämnas till arbetsgivare i form av bidrag till lönekostnaden och ges som längst under fyra år.

Om anställningen gäller en person som har behov av stöd under en längre tid finns trygghetsanställning. Vid trygghetsanställning lämnas

bidrag till lönekostnaden samt ersättning för särskilda kostnader, så kallade anordnarbidrag, om stödbehovet är stort.

Utvecklingsanställning

Arbetsgivare som ger en person med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga möjlighet att utveckla sin arbetsförmåga under som längst tolv månader kan få ekonomiskt stöd i form av bidrag till lönekostnaden och ersättning för särskilda kostnader, så kallat anordnarbidrag.

Läs mer arbetsförmedlingens webbplats:

www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Stod-och-service/Insatser-och-program/Funktionsnedsattning.html

Samhall

Samhall är ett statligt bolag som finns på 250 orter i Sverige och som slussar ut personer med funktionsnedsättning i arbetslivet. Du som arbetsgivare kan ta kontakt med Samhall och tillsammans identifierar ni ert behov. Samhall matchar sedan rätt medarbetare utifrån ditt företags behov och ordnar ett möte mellan er och medarbetaren. Trivs ni med varandra, deltar Samhall i diskussionerna om formerna för en anställning. Din nya medarbetare börjar hos dig, antingen på praktik, där Samhall står för lön och försäkringar, eller med en anställning direkt.

Samhall erbjuder främst personal för servicetjänster inom omsorg, rengöring och produktion.

”Samarbetet med Samhall kan beskrivas som paketlösning med fullservice. Ibland finns det en rädsla för att en praktikant innebär extraarbete, men med stödet från Samhall försvinner farhågorna.”

Fredrik Undén, arbetsmiljösamordnare, Polismyndigheten i Stockholms län

Läs mer på Samhalls webbplats:

www.samhall.se/Om-Samhall/Rekrytering/

Misa

Misa är en arbetsinriktad daglig verksamhet som finns i Stockholms län, Uppsala, Västerås och Skåne. Misa stöttar personer med arbetshinder ut på öppna arbetsmarknaden och förmedlar praktikanter till arbetsgivare. När Misa utformar sitt stöd utgår de från praktikantens individuella intressen och resurser, för att matcha

med lämplig arbetsplats och arbetsuppgift. Uppstår det svårigheter på arbetsplatsen finns Misa där som stöd för praktikanten och övrig personal på arbetsplatsen. Tillsammans med uppdragsgivare och praktikanten utvärderar Misa kontinuerligt stödbehovet samt följer upp utveckling och framsteg. För vissa övergår praktiken till en anställning och då kan Misa ge fortsatt stöd genom personligt biträde, (ekonomiskt stöd för personligt biträde ansöker arbetsgivaren om hos arbetsförmedlingen). Fördelen med att anlita Misa som personligt biträde är att Misa redan lärt känna och har arbetat upp en god relation till praktikanten, samt har pedagogiska kompetenser som du som arbetsgivare har nytta av.

”MISA gör verkligen skillnad. Jag har anlitat två personer genom Misa. Johan har nu fått fast jobb på Vulkan och jag blir stolt över hur han vuxit som människa. Alla företagare bör ta sitt ansvar och ge folk chanser i livet. ”

Linda Skugge, Vd Vulkan.se och Skugge&co, skribent och författare

De flesta tjänster som Misa erbjuder utgår ifrån en arbetsprocess som de kallar ”trestegsmodellen”

- Kartläggning där Misa lär känna personen.
- Praktik där personen får möjlighet att testa en eller flera praktikplatser ute på företag. Misa finns med som stöd. Tillsammans matchar de arbetsplats och uppgifter till den enskildes förutsättningar.
- Arbete där personen tar steget ut i arbetslivet med ett individuellt utformat stöd från Misas personal. För ett antal personer leder det vidare till lönearbete. Misa finns med som stöd så länge arbetsgivaren och personen behöver detta.

De metoder Misa använder sig av i praktik och arbetsverksamhet är ISA, Individuellt Stöd i Arbete och IPS, Individual Placement Support. Metoderna har sitt ursprung i Supported Employment. Med IPS- och ISA-metoden blir arbeten tillgängliga för alla.

Läs mer på Misas webbplats: www.misa.se

Kontakt: Företagsansvariga Peter Hurtig eller Gita Olsson
huvudkontor@misa.se

Left is right

Om du vill anlita en konsult inom IT, media, ekonomi, administration och språk kan du ta kontakt med konsultföretaget Left is right. Gemensamt för alla konsulter är att de har en funktionsnedsättning.

Läs mer på företagets webbplats: www.leftisright.se 08-599 229 50

Ingeus AB

Ingeus hjälper dig som arbetsgivare att hitta rätt kompetens vid rekrytering. Företaget har kandidater med olika bakgrund, bland annat personer med funktionsnedsättning. Verksamheten finns i Stockholm, Södertälje, Strängnäs, Uppsala, Norrköping, Katrineholm och Eskilstuna.

Läs mer på företagets webbplats: www.ingeus.se 08-410 328 00

Arbetsintegrerande sociala företag

Du kan som arbetsgivare köpa tjänster och skapa samarbete med Arbetsintegrerande sociala företag på din ort. Det är vanligt att arbetsgivare lägger ut enklare arbetsuppgifter på ett arbetsintegrerande socialt företag.

Läs mer:

På Sofisam finns en lista där du kan söka efter vilka arbetsintegrerande sociala företag som finns på din ort:

www.sofisam.se

Lokala verksamheter

Det finns en rad olika lokala verksamheter runt om i landet som arbetar med att hjälpa arbetsgivare att rekrytera personer med funktionsnedsättning. Det pågår också projekt som är finansierade av Europeiska socialfonden, ESF, andra projekt kan finansieras av Allmänna Arvsfonden. Denna typ av projekt är oftast nytänkande och innovativa men finns i de flesta fall bara några år. Både ESF och Allmänna Arvsfonden har en projektbank där du kan söka efter projekt som pågår på din ort. Utöver detta driver vissa kommuner projekt som har som mål att öppna upp arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning. Det finns också vissa dagliga verksamheter som du kan kontakta om du vill ha hjälp med enklare arbetsuppgifter eller erbjuda en praktikplats. Daglig verksamhet är för personer som har en utvecklingsstörning, autism eller autismliknande tillstånd eller som har fått en bestående hjärnskada.

”Vi har sett att det skett en stor förändring på arbetsplatsen i attityder kring personer med funktionsnedsättning i och

med att vi har personer med olika funktionsnedsättningar som arbetar och har arbetat här.”

Jan Espenkrona, ECE Network

Europeiska socialfonden

Europeiska socialfonden stöder projekt som främjar kompetensutveckling och motverkar utanförskap. Det finns fler ESF-projektet runt om i landet och om du vill se om det finns något projekt i din närhet kan du gå in i ESF:s projektbank där du kan söka efter pågående projekt:

www.esf.se/sv/Projektbank/Sok-projekt/

Allmänna Arvsfonden

Ideella föreningar och organisationer som exempelvis vill pröva nya idéer som utvecklar verksamheter för personer med funktionsnedsättning kan söka stöd ur Allmänna Arvsfonden. På allmänna arvsfondens webbplats kan du söka i deras projektbank för att se om det finns några intressanta projekt i ditt län:

www.arvsfonden.se/Pages/SectionSubPage____38223.aspx

Daglig verksamhet

Särnät, Särskolans nätverk i Sverige, har på sin webbplats en sammanställning över dagliga verksamheter i landet:

<http://www.sarnat.educ.goteborg.se/dagnet/sweddagnet.htm>

Kommunala verksamheter

Vissa kommuner har särskilda satsningar för att underlätta för personer med funktionsnedsättning att komma ut i arbetslivet. För att se om din kommun driver liknande projekt gå in på din kommuns webbplats och se om de driver något arbetsmarknadsprojekt som riktar in sig på att få personer med funktionsnedsättning i arbetslivet.

Exempel på lokala permanenta verksamheter

Stockholms stad

Open Eyes, Stockholms Stad

”Mångfald är egentligen ingen valmöjlighet utan ett faktum. Det är ju så samhället ser ut. 75 miljoner människor i Europa har någon typ av funktionsnedsättning. De arbetsplatser som inser det är morgondagens vinnare.”

Lars Ahlenius

Open Eyes drivs av Stockholms stad, de har som mål att skapa karriärvägar för unga personer med funktionsnedsättning. Idén är att genom att inkludera människor med andra erfarenheter, förutsättningar och möjligheter visa att vi får fler och bättre varor, tjänster och produkter. Staden söker långsiktiga samarbetspartners som delar uppfattningen att alla tjänar på ett mer integrerat samhälle. För arbetsgivare är det en möjlighet att bredda rekryteringsbasen och få in andra kompetenser i företaget.

Åtagandet är att man tar fram en arbetsplats och under praktiktiden erbjuder handledning och stöd till praktikanten, praktiktiderna brukar vara cirka sex månader och bör inledningsvis avse arbete på halvtid. När väl företaget är redo för att ta emot en deltagare skickas två eller tre aspiranter för intervju därefter kommer arbetsgivaren och aspiranten överens om och när en praktik kan påbörjas. Open Eyes sköter allt de praktiska runt deltagarna praktikintyg, utvecklingssamtal, ersättningar och eventuella hjälpmedel.

Läs mer:

<http://www.stockholm.se/openeyes>

Kontakt: lars.ahlenius@stockholm.se

Göteborgs Stad

Trainee för personer med funktionsnedsättning

Du som vill erbjuda en praktikplats ta kontakt med Trainee för personer med funktionsnedsättning.

Projektet syftar till att anställningsbarheten och arbetslivserfarenheten bland personer med funktionsnedsättning ska öka. Målet är att detta i en förlängning ska leda till anställning. Man vill också att rekrytering av personer med funktionsnedsättning i Göteborg ska öka. Vidare vill man genom projektet sprida kunskap om personer med funktionsnedsättning och på så sätt bidra till attitydförändringar. Ytterligare ett syfte med projektet är att visa på positiva effekter av mångfald vid rekrytering.

Arbetsförmedlingen remitterar deltagare till projektet. Målgruppen är personer med funktionsnedsättning som är motiverade och som står allra närmast arbetsmarknaden. Deltagaren får sin profil kartlagd och en individuell handlingsplan upprättas. Deltagaren och personal i projektet letar sedan efter en lämplig praktikplats. Praktiken varar cirka ett halvår. Vid behov anpassas arbetsplatsen med hjälp av Arbetsförmedlingen Rehabilitering. Deltagaren erbjuds individuell fortbildning i kombination med praktiken. Personal som tar emot praktikanter får handledning av projektet efter önskemål och behov.

Praktiken innebär inte någon kostnad för arbetsplatsen. Projektet genomförs av Studium, Göteborgs Stads vuxenutbildning i egen regi.

Läs mer:

<http://www.gbghso.se/bilder/arkiv/samverkanraadet-foer-social-ekonomi/Slutrapport-Trainee-2010.pdf>

Kontakt: Eva Norinder Projektledare för Trainee för personer med funktionsnedsättning, eva.norinder@educ.goteborg.se

Östersund

Mica – Daglig verksamhet i Östersund

Vill du ha hjälp med enklare arbetsuppgifter kan du kontakta Mica som arbetar för att personer med funktionsnedsättning ska få möjlighet till ”riktiga” jobb ute på den öppna arbetsmarknaden. Mica är en daglig verksamhet i Östersund och hjälper personer inom LSS och SoL att få en meningsfull dag med olika typer av arbete.

Micas metod utgår från tre steg, där individen får hjälp och stödinsatser för att kunna utvecklas vidare till nästa steg. I det första steget får deltagaren arbetsträna i en anpassad miljö med till exempel legoarbete. I ett andra steg sker träningen i grupp ute på ett företag/arbetsplats tillsammans med en personal från Mica. I det tredje steget befinner sig individen själv ute på ett företag, men har stöd vid behov från en arbetskonsult från Mica. Nästa mål är att arbeta för en lönebidragsanställning för de individer som har möjlighet att gå vidare till en anställning.

Läs mer:

<http://www.ostersund.se/mica>

Kontakt: annelie.bengtsson@ostersund.se, karin.modigh@ostersund.se, lars.jonsson@ostersund.se, markus.åsberg@ostersund.se

Örebro län

Activa i Örebro län

Activa finns i Örebro län och är en stiftelse. Stiftarna är Örebro kommun och Örebro läns landsting. Genom Activas kontaktnät med arbetsgivare kan arbetssökande med funktionsnedsättning utifrån sina resurser matchas mot behoven av utfört arbete hos arbetsgivarna.

Activa erbjuder i form av en arbetskonsulent stöd och uppföljning enligt Activamodellen, en anpassad form av Supported Employment, som utvecklats i nära samarbete med Örebro Universitet. Ett stort kontaktnät med arbetsgivare ger möjlighet att hitta bra arbetsplatser för den arbetssökande. Under den inledande fasen får arbetssökanden

ersättning i olika former. Försäkringar finns tecknade som skydd vid eventuella händelser, till arbetstagare och arbetsgivare.

Deltagaren genomgår en yrkeskartläggning innan placering på ett företag. Företaget får information om eller från personen som är relevant för att skapa goda förutsättningar för att matcha arbetsuppgifterna och inkludering på arbetsplatsen. Den första tiden är alltid en provtid. Om allt fungerar bra förlängs samarbetet med siktet inställt på en anställning. Om arbetet inte fungerar finns alltid möjligheten att avbryta samarbetet och finna en ny arbetsplats, men det långsiktiga målet är att den arbetssökande ska vara till sådan nytta för företaget att man beslutar om en anställning.

I det stöd som ges av arbetskonsulenten ingår stöd till arbetsgivaren och arbetskamraterna samt den nya medarbetaren. Arbetsplatsen får också information som ökar medvetenheten om hur de på bästa sätt kan utnyttja personens resurser. Det kan t.ex. handla om hur arbetsmiljö och funktionsnedsättning på bästa sätt kan samverka. Arbetskonsulenten har kännedom om olika stöd som finns tillgängliga för arbetsgivare och anställda, både ekonomiska och tekniska likväl som kognitiva. Vid en eventuell anställning medverkar arbetskonsulenten som rådgivande vid förhandlingar mellan arbetsgivaren och Arbetsförmedlingen om villkoren för anställningen.

Läs mer:

www.s-activa.se

Kontakt: Bertil Johansson, enhetschef, bertil.johansson@s-activa.se,

Tillfälliga lokala projekt

Helsingborgs stad

Lika - Olika

Framtagandet av materialet ”Lika – Olika” var ett sätt att kunna lyfta frågor om lika behandling in i vardagen. Syftet är medarbetaren ska få tillfälle att reflektera och förhålla sig till sina egna fördomar. Tanken med diskussionsmaterialet är att sätta frågan om allas olikheter och lika värde på agendan, att våga möta och utmana sina egna fördomar och att får större förståelse för hur andra tänker.

Materialet består av olika delar där en del heter testa dina attityder, där syftet är att medarbetarna ska reflektera och förhålla sig till sina egna tankar och fördomar. En annan del av materialet är en omvärldskunskap där medarbetaren får ta del av olika påståenden där medarbetarens fördomar testats. Ytterligare en del i detta material är att visa Handisams filmer som handlar om tillgänglighet och sedan

finns det ett frågematerial kopplat till detta. Materialet lämnas till deltagarna i en för projektet designad Lika-Olika box.

Kontakt: Anna Ravelid, anna.ravelid@helsingborg.se

Jönköpings län

FIA, Funktionsnedsatta i arbete, me' knuff

FIA är ett arvsfondsprojekt som drivs av HSO Jönköping. Syftet är att öka förutsättningarna för personer med någon form av funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga att komma ut i eller tillbaka till arbetslivet. Projektet ska dessutom bidra till att minska utanförskapet för människor med funktionsnedsättning.

Projektet ska skapa en bank med företag som är villiga att ta emot personer för arbetsträning eller praktik. De personer som deltar i projektet tas fram i samarbete med Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Arbetsträning ska ske under högst ett år på för och arbetsplatsen ska vara lämplig för individen. Handledare och coacher utbildas, de ska sedan finnas med under arbetsträningen som ett stöd och ansvara för introduktionen på arbetsplatsen om så behövs. De ska också och följa upp hur praktiken fungerar, driva på när så behövs och redovisa till Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och projektledningen.

Läs mer:

<http://www.hso.jonkopingslan.se/lankar.html>

Kontakt: Carina Ekdahl, Projektledare,
carina.ekdahl@hso.jonkopingslan.se

Kronbergs län

Funkibator – utvecklingscentrum för personer med fysiska funktionsnedsättningar

Funkibator arbetar med att bygga upp en verksamhet kring arbete och arbetsmarknad. Uppbyggnaden av verksamheten har påbörjats. Projektet erbjuder praktik eller arbetsträning åt personer med fysiska funktionsnedsättningar

Det finns totalt 12 stycken samverkanspartners till satsningen, bland annat Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Växjö kommun, Alvesta kommun, Lessebo kommun och Handikapprörelsens Idé och KunskapsCentrum.

Läs mer:

<http://funkibator.se/arbete-och-karriar/>

Kontakt: Stefan Johansson, stefan.johansson@funkibator.se

Stockholm

KomAn- Projektet, ett samarbete mellan Värmdö, Tyresö, Haninge och Nynäshamns kommuner, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.

KomAn-projektet syftar till att öppna fler vägar ut i arbetslivet och till att fler personer med funktionsnedsättning ska få arbete. Projektet vänder sig till personer som har psykisk eller neuropsykiatrisk funktionsnedsättning, förvärvad hjärnskada eller utvecklingsstörning. Tillsammans med primärvård, psykiatri, arbetsgivare, fackliga organisationer och brukarorganisationer arbetar projektet för att fler personer med funktionsnedsättning kommer i arbete. Deltagarna i projektet erbjuds någon eller några av fyra väl beprövade insatser för att på bästa sätt rustas för arbetslivet.

En av insatserna som KomAn-projektet använder sig av är Supported Employment (SE)- stöd till anställning, vilket är ett särskilt stöd till deltagare och arbetsgivare inför en anställning. Via metoden motiveras arbetsgivare att ta emot personer med funktionsnedsättning på sin arbetsplats. De arbetsplatser som tar emot en deltagare från projektet får stöd av en handledare som ger stöd ute på arbetsplatsen både genom att stötta arbetsgivaren men också arbetstagaren.

Processen består av en kartläggning, matchning, arbetsgivarkontakt/intervju, information till arbetsgivaren, introduktion på arbetsplatsen samt praktik och anställning.

En SE-handledare gör en kartläggning tillsammans med deltagaren för att kunna hitta en anställning som är anpassad efter deltagarens behov och önskemål. När kartläggningen är färdig börjar SE-handledaren, tillsammans med deltagaren, att leta efter ett arbete som passar. Vid en anställningsintervju är det viktigt att fråga deltagaren om vilket stöd som behövs från SE-handledaren. Det är viktigt att ge arbetsgivaren tydlig information om att det handlar om en anställning och inte förutsättningslös arbetspraktik. Det måste finnas möjligheter till anställning hos arbetsgivaren för att man ska kunna påbörja SE-metoden på arbetsplatsen. SE-handledarens stöd på arbetsplatsen varierar beroende på behovet. I vissa fall kan det vara fråga om att arbeta sida vid sida med personen under en viss tid. Stödet minskar successivt vartefter deltagaren hanterar arbetsuppgifterna och arbetssituationen. Den första tiden har deltagaren praktik på arbetsplatsen. När allt fungerar i och kring arbetet övergår praktiken i anställning och det är viktigt med fortsatt stöd även därefter

Läs mer:

<http://www.komanprojektet.se/>

Kontakt: Anna Lexelius projektledare, anna.lexelius@tyreso.se

Din kompetens- vår möjlighet

Din kompetens- vår möjlighet är ett ESF-projekt inom Stockholms läns landsting (SLL) som syftar till att höja kunskapen och öka medvetandenivån hos framför allt chefer och personalhandläggare inom landstinget i frågor som rör personer med funktionsnedsättning. Målsättning är att förändra attityder och förhållningssätt hos arbetsgivare genom att öka kunskapen om tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning, så att fler personer med funktionsnedsättning anställs.

Utbildningen består av ett antal olika delar. Den första delen består av att deltagarna arbetar med värderingsfrågor, där de bland annat gruppvis får ta ställning till olika etiska dilemman. Diskussionen spänner också över värderingsfrågor i rekryteringsprocessen. Del två är en faktadel där olika fakta kring personer med funktionsnedsättning presenteras utifrån fallbeskrivningar, exempelvis hur en situation på en arbetsplats ser ut för en person med en specifik funktionsnedsättning. Den tredje delen är att personer med funktionsnedsättning bjuds in för att berätta om sin vardag. Mellan de olika utbildningstillfällena får deltagarna i uppgift att, på sina arbetsplatser, diskutera med sina medarbetare om förutsättningar att anställa personer med olika slags funktionsnedsättningar.

Ett delmål i projektet är att sprida effekterna av utbildningen externt och internt. Internt skapas en informationsportal där information om funktionsnedsättning där det kopplas på ett utbildningspaket. Utbildningen vänder sig i detta skede till anställda/chefer inom Stockholms läns landsting.

Läs mer:

<http://www.sll.se/upload/Personalstrategiska/broschyr.pdf>

www.sll.se

Kontakt: mats.sternhag@sll.se

Skåne

SIA – Stegen in i arbetsmarknaden

Projektet är ett Arvsfondsprojekt och drivs av Furuboda och HSO Skåne. SIA har sin utgångspunkt i metoden Supported Employment, vilket gör att det finns varaktigt individuellt stöd genom en personlig coach som ett stöd under på arbetsplatsen. Målet med projektet är att deltagaren ska få en praktik som leder till ett arbete.

När en deltagare börjar i projektet så görs en kartläggning av personens styrkor, kompetenser och intressen. Utifrån kartläggning går man vidare där projektet tillsammans med deltagaren försöker hitta en arbetsplats där man kan hitta arbetsuppgifter som passar och utnyttjar deltagarens kompetens. Projektet träffar alltid arbetsgivare innan en praktik eller arbetsträning startar. Det långsiktiga målet med arbetsträning och praktik är att man skall bli redo för arbete eller komma i på arbetsmarknaden direkt. En arbetspraktik kan vara allt mellan 10-40h per vecka. Projektet har en egen försäkring som täcker praktikanten.

När deltagaren är på en arbetsplats finns en som bistår med stöd och hjälp på vägen, någon som arbetsplatsen och deltagaren kan ringa till om det uppstår missförstånd. Personal från projektet kommer också kunna vara med i introduktionen av nya arbetsuppgifter och för att bistå arbetsgivaren med ordning och struktur om passar deltagaren.

Läs mer:

<http://www.stegeniniarbetslivet.se/nc/hem/>

Kontakt: Samuel Löfgren, Projektledare, samuel.lofgren@furuboda.se,

Visa omvärlden

”Arbetet med mångfald ger ringar på vattnet. Vi uppfattas som ett företag som lever efter de värderingar vi framhåller som viktiga. Detta ökar vår trovärdighet gentemot kunderna och stärker vår identitet inom företaget.”

Heli Haikonen, Mångfaldsstrateg på Sodexo

Att visa omvärlden att ni medvetet arbetar för att anställa personer med funktionsnedsättning kan ge mycket positiva effekter för er. Dels kan det få de anställda att känna sig stolta över sin arbetsplats värderingar, dels kan det locka till sig attraktiv arbetskraft. Inte minst kan det locka till sig kunder. Konsumenter väljer allt oftare företag och organisation utifrån värderingar. Många skulle hellre välja att köpa en vara eller tjänst från ett företag som man vet arbetar med mångfaldsfrågor än från företag som man vet har en dålig personalpolicy.

Det finns en rad olika sätt att nå ut med sina värderingar. Här följer några exempel.

Internet och sociala medier

Att nå ut via Internet och sociala medier, exempelvis arbetsplatsens webbplats och Facebook, kan vara mycket effektivt. Fördelen är också att man snabbt kan kommunicera med sina kunder. Framhåll att ni är en arbetsplats som aktivt arbetar för att öppna upp er arbetsplats för personer med funktionsnedsättning. Om du som arbetsgivare anslutit dig till ISO 26000 så lyft fram det. Det visar att ni tar ansvar för de förväntningar på socialt ansvarstagande som finns i omvärlden.

Symboler och märkningar

Ett annat sätt att nå ut med sina värderingar är genom symboler och märkningar. Ett exempel är att du som arbetsgivare kan ställa upp på Arbetsförmedlingens kampanj ”Se kraften”, som utmanar arbetsgivare att öppna dörren och anställa fler personer med funktionsnedsättning. Om du antar uppmaningen kan du ladda ner en symbol för utmaningen som kan publiceras på webben, i platsannonser, i rekryteringsinformation och annat material kring anställningen.

Reklam

Reklam är ett annat sätt att nå ut. Det är också ett sätt att profilera sig och vara med i samhällsdebatten. Ett välkänt exempel är ICA:s reklamfilmer med praktikanten Jerry som har Downs syndrom. Filmerna är ett led i ICA:s projekt ”Vi kan mer”, där ett stort antal personer med funktionsnedsättning ska få möjlighet till sysselsättning i ICA:s svenska butiker.

”Genom att integrera mångfaldsperspektivet utvecklas ICA som arbetsgivare och rollen stärks som attraktiv arbetsgivare. Det bidrar även till en positiv inställning till varumärket generellt.”

Birgitta Roos, Mångfaldsstrateg ICA

Tävlingar

Det finns en mängd olika tävlingar kring mångfald som kan hjälpa till att lyfta fram din arbetsplats värderingar. Ett exempel är Samhalls ”Visa vägen-priset”. Där tävlar företag och organisationer som har bekämpat fördomar eller på annat sätt arbetat för att öppna upp sin arbetsplats för personer med funktionsnedsättning. Priset får mycket massmedial uppmärksamhet.

Offertter och upphandling

När du som arbetsgivare lämnar en offert för att utföra en tjänst, så låt det framgå att inkludering, tillgänglighet och användbarhet är viktigt för verksamheten. Detta kan uppdragsgivaren väga in till din fördel vid sitt beslut. Du som är en offentlig arbetsgivare och ska upphandla en vara eller tjänst kan ställa krav på att dessa är tillgängliga för alla.

Exempel från verkligheten

DB Schenker

Exemplet nedan är baserat på en telefonintervju med Ulla Åhrlin, arbetsmiljösamordnare Schenker Sverige, ulla.ahrin@dbschenker.com

DB Schenker tillhandahåller kollektivtrafik för gods och har 3900 anställda i Sverige. Hälften arbetar som chaufförer eller terminalarbetare och hälften är tjänstemän.

Bakgrund

Jämställdhetsplaner har vi haft sedan länge. När den nya diskrimineringslagen kom 2009 breddades mångfaldsbegreppet. När DO presenterade den nya lagstiftningen på regionala konferenser fick DB Schenker idén till sitt LIKA-spel. Det finns ett antal spel på liknande tema. "Växthuset" från DO ansågs allt för inriktat på tjänstemän och "Mångfaldsspelet" i Malmö hade fokus på kommunanställda, men upplägget inspirerade. Personalavdelningen på Schenker gjorde sitt eget värderingsspel, som skulle passa företagets mix av arbetare och tjänstemän.

LIKA-spelet

"Spelet är ingen tävling. DB Schenkers mål är att deltagarna ska börja fundera på vad det är för åsikter och fördomar de bär med sig, medvetna eller omedvetna. De ska få självinsikt. Målet är att skapa dialog men också nå samsyn kring vad som är ett okej och inte okej beteende på arbetsplatsen."

Deltagarna delas in i grupper med fyra till sex personer per grupp. De slår en tärning och flyttar en spelpjäs på en spelplan som har rutor i tre kategorier. När det står 'Vad tycker du?' ska deltagarna berätta vilka åsikter eller erfarenheter de har i en speciell fråga. Hamnar man på rutan 'Vad vet du?' ställs rena faktafrågor om till exempel diskrimineringslagen eller om DB Schenkers jämställdhets- och mångfaldsarbete. Den tredje varianten börjar med 'Vad skulle du göra om ...?' och sedan beskrivs en situation, som var och en av deltagarna får ta ställning till genom att beskriva hur de skulle agera, till exempel om det börjar en praktikant som har en funktionsnedsättning. Deltagarna ska sedan diskutera sig fram till ett gemensamt ställningstagande.

Spelet är ingen tävling. Vårt mål är att deltagarna ska börja fundera på vad det är för åsikter och fördomar de bär med sig, medvetna eller omedvetna. De ska få självinsikt. Målet är att skapa dialog men också nå samsyn kring vad som är ett okej och inte okej beteende på arbetsplatsen. Dessutom vill företaget sprida information om sin handlingsplan "Plan för lika rättigheter och möjligheter".

Metod

Först ut att spela är alla ledningsgrupper, drygt 40 stycken runt om i landet. Syftet är att ledarna ska bli duktiga på att hantera konflikter, så att de inte utvecklas och leder till trakasserier. Gruppen väljer avslutningsvis ut en fråga, som den ska arbeta vidare med och som ska speglas i det dagliga arbetet. Den frågan skrivs ned i protokoll, så att den blir möjlig att följa upp. Personalavdelningen hoppas att företagets alla 3900 anställda ska spela LIKA-spelet framöver.

Ringar på vattnet

"Inom DB Schenker vill man integrera diskrimineringsfrågorna i det systematiska arbetsmiljöarbetet. En åtgärd är att bredda perspektivet i skyddsronderna så att de speglar förhållanden och förutsättningar för alla typer av medarbetare."

Självinsikt leder till förändrat beteende. Ju tydligare kravspecifikationer vi har vid rekrytering, ju mindre får magkänslan styra.

Vi vill inom DB Schenker att man ska integrera diskrimineringsfrågorna i det systematiska arbetsmiljöarbetet. En åtgärd är att bredda perspektivet i skyddsronderna så att de speglar förhållanden och förutsättningar för alla typer av medarbetare. Att ställa frågan: Hur skulle arbetsmiljön passa för presumtiva nyrekryteringar, exempelvis om det kom en kvinna eller en person med funktionsnedsättning.

Ece Network

Exemplet nedan är baserat på en telefonintervju med Jan Espenkrona konsult vid ECE Network, jan@ecen.se.

ECE Network är ett konsultföretag inom områden som logistik, miljö, transkriptioner, tekniska översättningar av olika typer av manualer med mera. Företaget har 9 medarbetare.

Start och bakgrund

Som konsultföretag har man egentligen inte en tanke på att anställa en person som inte kan prestera 100 procent från dag ett. Men en dag tittade en dam in på vårt kontor. Hej sa hon, jag kommer från Arbetsförmedlingen och undrar om du inte skulle kunna tänka dig att anställa en ung man som verkligen behöver ett riktigt jobb. Jag har en kille på 27 år med epilepsi som på grund av sin funktionsnedsättning inte har fått en ordentlig chans att visa att han duger. Företagen var rädda för att ta emot honom på grund av att han hade epilepsi, han kunde ju ramla och slå sig och de visste inte hur de skulle fixa det. Men vi tyckte att han skulle få en chans eftersom han hade bra baskunskaper inom IT, vi såg inte hans funktionsnedsättning som något hinder eftersom det finns medicin för epilepsi. Så personen ifråga fick komma och arbeta hos oss, vilket blev ett startskott för honom att flytta hemifrån och komma vidare i livet. Jag kan verkligen se att han har utvecklats enormt sen han kom.

Idag har vi flera anställda konsulter med Aspergers syndrom. Det är högutbildade personer som inte tidigare fått en chans på arbetsmarknaden. Faktiskt har vårt arbete gått så pass bra att arbetsförmedlingar runt om i landet har hört av sig till mig för att höra om jag inte kan starta upp konsultverksamheter på deras orter. Vi har inga resurser för att starta några filialer, men jag hjälper mycket gärna till och förmedlar våra förvärvade erfarenheter och kunskaper om att arbeta med personer med funktionsnedsättning till andra företag, privata såväl som offentliga.

Anpassning av arbetsplatsen

”Mitt tips till arbetsgivare som vill anställa personer med funktionsnedsättning är att ta sig tid och ta reda på fakta.”

Vi har alltså personer med olika funktionsnedsättningar anställda, någon är synskadad, någon har epilepsi och några har Aspergers syndrom. Aspergers syndrom är ett mycket stort område med många olika symptom och kombinationer. Man kan lugnt säga att var och en av våra ungdomar är unik med sina egna behov och möjligheter

När man tar emot personer med funktionsnedsättning är det därför mycket viktigt att anpassa arbetet och arbetsförhållandena efter personen ifråga. Då fungerar det. Mitt tips till arbetsgivare som vill anställa personer med funktionsnedsättning är att ta sig tid och ta reda på fakta.

Alla är olika

Vi har ingen särskild metod som vi arbetar utifrån. Det som är viktigt är insikten om att alla är olika. Däremot har vi en plan för dem som vi rekryterar, det är viktigt att de vet vad som förväntas av dem. De personer som kommer till oss har bra utbildning men de har inte fått chansen att komma ut på arbetsmarknaden.

Attitydförändring

”Vi har sett att det skett en stor förändring på arbetsplatsen i attityder kring personer med funktionsnedsättning i och med att vi har personer med olika funktionsnedsättningar som arbetar och har arbetat här.”

Många arbetsgivare känner sig oroliga för att anställa personer med funktionsnedsättning. Det man inte vet något om backar man för. Vi har sett att det skett en stor förändring på arbetsplatsen i attityder kring personer med funktionsnedsättning i och med att vi har personer med olika funktionsnedsättningar som arbetar och har arbetat här.”

Framgångsfaktor

Våra konsulter är ibland ute och håller föredrag och är då öppna med att de har Aspbergers syndrom. På så sätt kan andra arbetsplatser upptäcka möjligheterna och inte hindren med att rekrytera personer med funktionsnedsättning.

Att anställa personer med funktionsnedsättning

När företag väljer att anställa personer med funktionsnedsättning, väljer de ofta att anställa de som har en synlig funktionsnedsättning. Men det finns många med osynliga funktionsnedsättningar som också behöver hjälp att komma ut i arbetslivet.

Fyrishov

Exemplet nedan är baserat på en intervju med Anna Bittner, HR-chef, anna.bittner@fyrishov.se.

Fyrishov AB ägs av Uppsala kommun. Fyrishov i Uppsala är Sveriges femte största besöksmål. Verksamheten består av bad, sport, event, möten och rekreation och sysselsätter omkring 150 personer.

Bakgrund

Uppsala handikappidrott har sitt kansli och aktiviteter på Fyrishov. Hela anläggningen är tillgänglighetsanpassad för personer med funktionsnedsättning. Mycket är alltså förberett för att kunna anställa personer med funktionsnedsättning.

I dagsläget har vi ingen person med känd funktionsnedsättning anställd. Vi har haft och kommer fortsätta ta in personer från kommunens dagliga verksamhet i olika former av arbetsträning.

Handikappidrott

Fyrishov har sedan länge ett samarbete med handikappföreningarna i Uppsala. Vår VD Liisa Eriksson Hundertmark träffar dem regelbundet. Handikappidrottarna är en stor kundgrupp. Bland mycket annat så kan vi erbjuda handikappsytte, höj- och sänkbara bassänger, britsar i vissa omklädningsrum. Vi har också här på Fyrishov ett samarbete med kommunens dagliga verksamhet och får regelbundna förfrågningar från Försäkringskassa och Arbetsförmedling om att ta emot personer som vill arbetsträna.

Daglig verksamhet

Vi har två personer som varit länge på företaget. En man, med lättare Downs syndrom, arbetar tillsammans med vaktmästaren med skötsel och städ inom ramen för kommunens dagliga verksamhet. En annan man, som hade en OSA-anställning (offentligt skyddad anställning) fick sluta för något år sedan, sedan hans psykiatriska diagnos försämrats. Då hade jag täta möten med mannens två arbetshandledare och även hans föräldrar. Syftet med en offentligt skyddad anställning är att den anställde inom två år ska kunna ta ett jobb på den reguljära arbetsmarknaden. När det snarare gick åt andra hållet, kallade jag till olika samtal. Det fanns en oro bland chefer och arbetskamrater, för vad som skulle hända om Fyrishov inte längre var mannens bas i vardagen. Men det har gått bra. Det blev läkare, habilitering och daglig verksamhet istället men han kommer hit på besök ibland.

Vi funderar nu på att ta in någon ny från kommunens dagliga verksamhet till restaurangen på 50-70 procent. Jag ska tala med

restaurangansvarige om det är lämpligt och om det finns tid för handledning. Andra lämpliga ställen för anpassat arbete är företagets tvätt, matsal och reception.

Ledningens roll

Fyrishovs arbete med funktionshinderfrågor beror vår VD. Hon har varit VD i 15 år och är både en eldsjäl och ledare. Hennes beslut att tillgänglighetsklassa hela anläggningen har varit av stor betydelse.

Ledningen är symbolbärarna i en organisation. Om inte medarbetarna får luft under vingarna och respons för sina idéer, så kan inga nya idéer gro. Vi är ganska små, då blir det extra viktigt vad VD och ledningsgrupp säger. Det gäller att aktivt ta på sig ledarrollen, annars gör någon annan det.

Tips till andra

För att få den mest unika verksamheten måste man ha anställda som tänker annorlunda

För att få den mest unika verksamheten måste man ha anställda som tänker annorlunda. Arbetsförmedlingen har flera olika former av ekonomiskt stöd, som kan underlätta. Att erbjuda en visstidsanställning sex månader till två år är ingen livslång förpliktelse. Det handlar bara om att släppa förutfattade meningar, tänk vilken livskunskap som finns där ute.

ICA

Exemplet nedan är baserat på en telefonintervju men Birgitta Roos, Mångfaldsstrateg ICA AB.

Metod

”För att samtidigt skapa debatt och flytta barriärer släpptes Jerryfilmerna.”

ICA kallar sin metod ”Att bli berörd”. En utgångspunkt för metoden har varit att de anställda som individer ska få möjlighet att bli inspirerad och ta ställning. Arbetet har skett långsiktigt och utgångspunkter har varit att utgå från ett värdebaserat ledarskap, att ta tillvara olikheter och eldsjälur samt att låta arbetet ta tid och ha uthållighet. En viktig förutsättning har varit att våga agera, att skapa interna nätverk och i olika konstellationer diskutera frågorna. Att samverka med engagerade samarbetspartners har varit ett sätt att komma igång och inspireras. För att arbetet ska ta fart och bli hållbart över tid krävs precis som för allt arbete att resurser avsätts och fokusering.

”Vi kan mer- arbetet” lanserades år 2009. För att samtidigt skapa debatt och flytta barriärer släpptes Jerryfilmerna. För att inspirera och beröra alla ICA medarbetare genomfördes under 2010 föreläsningen ”Alla är lika olika”. Ledningsgrupper inom ICA koncernen startade parallellt en dialog med Samhall och genomförde workshops i teamen inom ICA koncernen.

Mångfaldsperspektiv gör dig attraktiv som arbetsgivare

”Genom att integrera mångfaldsperspektivet utvecklas ICA som arbetsgivare och rollen stärks som attraktiv arbetsgivare. Det bidrar även till en positiv inställning till varumärket generellt.”

I ICA:s personalpolicy står att företaget behöver medarbetare med olika bakgrund. Utifrån det arbetar ICA med att säkerställa att arbetsplatserna är tillgängliga för alla oavsett ålder, kön, religion, etnisk bakgrund, sexuell läggning samt eventuell funktionsnedsättning. Grundtanken är att alla människor kan, vill och borde få möjlighet att bidra vilket går i linje med ICA:s vision och värdegrund: olikheter bidrar till en bredare kompetens och skapar utveckling. ICA:s arbete för att bidra till positiv samhällsutveckling innebär att utmana och väcka debatt i mångfaldsfrågor. Genom att integrera mångfaldsperspektivet utvecklas ICA som arbetsgivare och rollen stärks som attraktiv arbetsgivare. Det bidrar även till positiv inställning till varumärket generellt.

Att anställa personer med funktionsnedsättning

För att öka anställningen av personer med funktionsnedsättning genomför ICA satsningen Vi kan mer! Alla ICA:s butiker, kontor och lager berörs av satsningen och ambitionen är att rekrytera 500-1000 personer tom 2012. Satsningen görs i samarbete med ICA Förbundet, Samhall, Kommunernas Dagcenter och Glada Hudik. Idag 2011 sysselsätter 600 butiker cirka 900 personer med funktionsnedsättning runt om i landet.

I enskilda butiker har ett arbete med att anställa personer med funktionsnedsättning pågått länge. Viljan att anställa personer med funktionsnedsättning har alltid funnits hos butiksägare runt om i landet. Många butiksägare känner någon som har en funktionsnedsättning eller har annan erfarenhet som gör att frågan upplevs som viktig och man har kunskap om att personer med funktionsnedsättning är en viktig resurs. Denna inställning har varit en viktig förutsättning och utgångspunkt för ICA:s satsning. Om grunden för satsningen fanns i handlarnas inställning så var katalysatorn att ICA:s koncernchef inspirerades och berördes då han såg Glada Hudiks Elvisföreställning.

IKEA Jönköping

Exemplet nedan är baserat på en telefonintervju med Annica Björnberg, HR-chef IKEA Jönköping och Tf. HR-chef Daniel Svensson och Omsorgsgruppens arbetshandledare Susanne Johansson.

Sedan 31 augusti 2011 har IKEA koncernen totalt 287 butiker i 26 länder. Alla IKEA-varuhus drivs som franchiseföretag enligt avtal med Inter IKEA Systems B.V.

Bakgrund

På vårt IKEA:s varuhus arbetar fem personer med neuropsykiatriska funktionshinder, som Aspergers syndrom, autism och ADHD. Kommunen har också anställt en handledare till dem, och hon har också sin placering på IKEA. Handledaren är utbildad mentalskötare och arbetar som arbetshandledare för omsorgsgruppen på varuhuset. Hon är en brygga mellan IKEA:s personal och kommunens socialtjänst. Personerna i omsorgsgruppen får sin ersättning via Försäkringskassan enligt LSS-beslut.

Start

För åtta år sedan kontaktade Jönköpings kommun vår personalchef i Jönköping. Det resulterade i ett samarbete, som gett goda resultat och som också har utökats. Tre personer med autism och Aspergers syndrom började 2003 att arbeta på varuhuset under handledning av arbetshandledaren. Vi upprättade ett detaljerat schematill personerna med uppgifter som att fylla på pennor, måttband och anteckningsblock till kunderna. Andra arbetsuppgifter är att montera varor och att sortera varor som kunder lägger ifrån sig till rätt avdelning men också att sköta posten. När personerna från omsorgsgruppen har semester i fyra veckor märker personalen tydligt deras frånvaro.

Inledningsvis fick arbetshandledaren IKEA-utbildning. Hon har i sin tur hållit utbildningar för IKEA:s personal om hur Asperger och autism yttrar sig och vad sjukdomen kräver. Efter åtta år är två av de som kom hit kvar på IKEA och tre nya personer har börjat jobba här.

Framgångsfaktorer

Personerna från omsorgsgruppen har viktiga arbetsuppgifter, men det gör inget om det tar lite tid. Det är en av framgångsfaktorerna. Tydlighet och struktur är andra framgångsfaktorer. Att det finns en arbetshandledare finns på plats och kan svara på frågor ger trygghet. Ibland deltar även jag som arbetshandledare i arbetsuppgifterna. Vi kan se att omsorgsgruppen har ökat sammanhållningen på varuhuset genom att det har ökat förståelsen för att vi alla olika.

IKEA Älmhult

Exemplet nedan är baserat på en telefonintervju med Fredrik Hall, personalchef IKEA-varuhuset i Älmhult 0476-815 72

Metod

Eftersom IKEA är en så stor arbetsgivare i kommunen är det naturligt att vi tar ett socialt ansvar. Inom kommunernas dagliga verksamhet finns ofta personer med utvecklingsstörning, autism eller som fått en hjärnskada i vuxen ålder. Vi har ett samarbete med Älmhults dagcenter som har pågått i många år och som ligger i linje med IKEA:s värderingar om mångfald.

Vi arbetar inte efter någon metod, utan det handlar väl mest om att se individen och att se möjligheter. Våra medarbetare från dagcentret är en resurs och en viktig kugge. De är otroligt stolta kollegor, måna om att göra ett gott arbete utifrån sina förutsättningar. Samarbetet innebär inga kostnader för IKEA, eftersom deltagarna får sin ersättning via kommunen.

Utmaningar

Dagcentrets handledare har regelbundna avstämningar med personalchefen. Ibland har arbetet inte fungerat för vissa deltagare, som störts av allt liv på varuhuset. Men det vet man ju inte förrän man provat och jag har ett stort förtroende för handledarnas bedömning. Ibland är det vi på IKEA som talat om för dagcentret att det inte fungerat. Ibland är det tvärt om. Det är en ömsesidig relation värd att bevara.

Ringar på vattnet

Det kan ibland vara lätt att glömma människan i uniformen, eftersom alla 220 i personalen har samma klädsel. Våra medarbetare från kommunens dagcenter har hjälpt oss att se individen bakom uniformen. De påminner oss om att alla individer har olika förutsättningar. Det gäller oavsett om man har en funktionsnedsättning eller inte. De påverkar säkert också varhusets kunder positivt, när de ser en arbetsplats som har olika människor anställda.

Samarbetet med kommunen ger också en annan dimension för oss anställda. Vi träffar människor, som vi kanske inte skulle träffat annars. Det är inte alla av oss som har dessa människor i vårt vanliga umgänge. Vi hoppas också att vi, genom vårt samarbete med dagcenterverksamheten, kan jobba bort eventuella fördomar.

KZY IF Metall

Exemplet är baserat på en telefonintervju med Esbjörn Jonsson, som är projektledare för ESF-projektet KZY IF Metall Höga Kusten, <http://www.kzyprojekt.eu>

Flerårigt engagemang

Under lågkonjunkturen 2008 ansökte IF Metalls avdelningar i Höga Kusten och Mellersta Norrland om kompetensutvecklingspengar från Europeiska Socialfonden (ESF). Bakgrunden var att vi vet att många personer inom industrin har en låg utbildningsnivå och att det därför är extra viktigt för denna grupp att genomgå kompetensutveckling för att bli konkurrenskraftiga på arbetsmarknaden och på så sätt lättare finna nya jobb eller få behålla de jobb de har.

Krav på tillgänglighet

För att bli beviljad medel från ESF ställs det krav på att projekten ska vara tillgängliga för personer med funktionsnedsättning. Detta krav blev startskottet på ett flerårigt engagemang i frågor som rör tillgänglighet och personer med funktionsnedsättning. Under projektens gång har vi identifierat ett antal områden som är extra intressanta att titta närmare på och ytterligare utveckla metoder och modeller för att implementera i vardagen. Ett av dessa områden är tillgänglighet. Vi märkte att när det kom till att tala om tillgängligheten, så fick nästan samtliga deltagare i de genomförda projekten en tankeställare och en ”aha” upplevelse.

Processtöd tillgänglighet

Innan de anställda vid en industri påbörjar sina kurser, i exempelvis Materiallära, Marknadsföring eller Teknisk engelska, utbildas kursledarna i tillgänglighet av projektledarna på IF Metall. Vi har då tagit hjälp av Processtöd Tillgänglighet och deras utbildningar. Bland annat har de ett värdespel, där deltagarna får vrida och vända på sina attityder och eventuella fördomar. Det brukar få igång diskussioner. Innan utbildningens sätts igång får alla besvara en enkät om hur pass tillgänglig deras arbetsplats är.

Frukostmöten

Genom att hålla frukostmöten ute på arbetsplatserna vill IF Metall få igång en lokal diskussion om tillgänglighet. Då ställs frågor som: Hur gör vi hos oss? Kan något förbättras? Finns anställda med läs- och skrivsvårigheter? Hur kan vi förbättra för dem? När företagsledningar och fackliga representanter träffas i de regionala plattformarna, som koordinerar projektet, är tillgänglighet en stående punkt på dagordningen.

Nu finns en handfull pilotföretag om vill fördjupa sig ännu mer i frågorna, kring tillgänglighet. I samarbete med Processtöd Tillgänglighet ska dessa företag komma ett steg vidare. Arbetet startar under hösten 2011. Innan ett företag medvetet rekryterar personer med funktionsnedsättning, behövs ofta en lång fas av medvetandegörande och attitydförändring.

Ledningens roll

Det är viktigt att få med ledningen. Det är därför företagsledning och fackliga representanter utbildas i ett tidigt skede. Klubbordföranden och skyddsombud är ju också ledare för sina fackmedlemmar. Ute på arbetsplatserna letar IF Metall efter eldsjälar. Om de blir engagerade i frågan blir de också ledare i frågan.

Hinder

De hinder vi på IF Metall stött på är att projektdeltagarna inte ser värdet i tillgänglighetsfrågorna, inte intresserar sig från första stund. Somliga tycker att det är lite jobbiga frågor "Måste vi åtgärda det och det?..." Men när bollen kommit i rullning känns det bättre. Arbetslösheten för personer med funktionsnedsättning är jättehög. När företagen inser att det finns en massa kompetens där ute, så känns det bra. Om man vet hur man ska möta en funktionsnedsättning, så blir det inget hinder. Alla är bra på olika sätt, det är lite som livet i övrigt.

Ringar på vattnet

"När man ändå gör en skyddsronn kan man ju lika gärna undersöka tillgängligheten. Det är ju en arbetsmiljöfråga."

Vi har här på IF Metalls avdelning Höga kusten börjat tänka mer och mer på tillgänglighetsfrågorna även i vårt egna fackliga arbete. Här kan man tänka in skyddsombudens roll. När man ändå gör en skyddsronn kan man ju lika gärna undersöka tillgängligheten. Det är ju en arbetsmiljöfråga.

Råd till andra

Mitt råd till andra fackligt aktiva är att lära sig mer om frågan. Kunskap föder intresse och då är det lättare att komma vidare. När man fått på sig "tillgänglighets-glasögonen" är det lättare att se sig om och fundera "Vad skulle vi kunna göra för att förbättra på vår arbetsplats?"

LK Armatur

Baserat på en telefonintervju med Magnus Eriksson, VD på LK Armatur i Helsingborg, magnus.eriksson@lkarmatur.se

LK Armatur grundades 1985 när LK-gruppen ökade sitt fokus på att förse tillverkare av värmeapparater och varmvattenberedare med ventiler och komponenter. Företaget har cirka 80 anställda.

Starten – Dagcenter i Helsingborg

Arbetet med att ha personer med funktionsnedsättning i personalstyrkan började för dryg 20 år sedan. Efter att företaget funnits i ett par år hamnade vi i den situationen att vi behövde hjälp med mindre och enklare arbetsuppgifter exempelvis packningsarbete. Det var inte av den volymen att det var ekonomiskt värt att börja automatisera arbetet med hjälp av maskiner. Vi vände oss då till Dagcenter i Helsingborg och därifrån kom personer som hjälpte oss med de arbetsuppgifterna. Senare expanderade företaget och vi flyttade till nya och större lokaler. I och med det fick vi en del utnyttjat utrymme och då avtalade vi med dagcentret om att de fick utnyttja den tomma delen av lokalen. Genom att de var på plats i vår lokal så ordnade vi det så att de gjorde jobb åt oss.

Det som sedan hände var att landstinget tog över dagcentret och därefter blev det privatiserat. Efter några år i privat regi gick dagcentret i konkurs och då stod dessa ungdomar med psykisk funktionsnedsättning på bar backe. Vi tog då på företaget ett aktivt beslut att anställa hela kollektivet, cirka 15 ungdomar med psykiska funktionsnedsättningar. Vi fick naturligtvis lönebidrag för dessa samt för en handledare. Det är fortfarande 5 av de som var med från starten som är kvar i verksamheten.

Affärs- och verksamhetsnyttan

”Att anställa personer med funktionsnedsättning är något som vi tjänar både socialt och affärsmässigt på.”

Att anställa personer med funktionsnedsättning är något som vi tjänar både socialt och affärsmässigt på. Vi har valt denna linje i kombination med att automatisera arbetet, så ekonomiskt är det också en vinst. Och sen bjuder man ju tillbaka till samhället.

Vi jobbar aktivt med att vem som helst ska kunna arbeta hos oss. Idag har vi utökat verksamheten så vi anställer personer med varierande funktionsnedsättningar. Vi har exempelvis nu idag en kille som är döv. Det ställer krav på oss i arbetsledningen – vi måste anpassa oss efter de olika personernas funktionsnedsättning. Vi var lite osäkra på hur vi skulle hantera en medarbetare som är döv men han hanterade det så

bra själv! I och med att han började arbeta här så har företaget startat upp teckenspråkskurser som alla kan gå, för att vi ska kunna kommunicera med varandra. Men samtidigt så växer det fram egna metoder för att kunna konversera.

Vi har aktivt sökt efter personer med funktionsnedsättning som varit lämpliga för de arbetsuppgifter som har den karaktären att vi kan hantera att den personal som utför dem inte jobbar i samma takt som resten av arbetsstyrkan. Förutom att vi rekryterar till verksamheten lägger vi fortsatt ut arbete på dagcenter.

En del av den ordinarie verksamheten

Det är viktigt att alla som arbetar på företaget känner att de är integrerade i företaget. De personer med funktionsnedsättning som vi har anställda på företaget ska arbeta på så lika villkor som omständigheterna tillåter, sen kan det naturligtvis ske viss anpassning av exempelvis arbetstider. På vår arbetsplats är de personer med funktionsnedsättning som är anställda helt integrerade i ordinarie verksamhet. De sitter i samma lokaler som övrig personal. Jag vet att vissa företag gör så att anställda personer med psykisk funktionsnedsättning sitter avskilt men så har vi valt att inte göra.

Mångfald på arbetsplatsen

”Medarbetarna är vana vid att arbeta i en arbetsmiljö som präglas av mångfald. Jag kan absolut se att det på vår arbetsplats finns en större acceptans för skillnader och olikheter. Det märks på samtal och i debatter som förs.”

Vi har lärt oss i organisationen att hantera olika personer genom att vi har en vetskap om att olika personer reagerar olika. Vi är överlag en mångkulturell arbetsplats och vi välkomnar alla och förutom personer med funktionsnedsättning har vi personal med många olika nationaliteter och trosuppfattningar. Det sitter i väggarna att ha ett naturligt förhållningssätt till mångfald. Det finns inga manualer för det utan kulturen i företaget är att kunna hantera skillnader och olikheter människor i mellan.

Jag kan absolut se att det på vår arbetsplats finns en större acceptans för skillnader och olikheter. Det märks på samtal och i debatter som förs. Jag vill påstå att acceptansen här är ganska så hög och det påverkar också arbetsklimatet. Att det har påverkat arbetsklimatet positivt är också något som spontant brukar kommenteras från externa besökare, att de märker det. Sen är det också något som vi själva lyfter fram i markandsföringssyfte, just fördelarna med att ha en arbetsplats som är en spegling av samhället.

Mitt tips

Mitt tips till arbetsgivare som funderar på att anställa personer med psykisk och/eller fysisk funktionsnedsättning är att börja med förhållandevis enkla arbetsuppgifter, inte variera dem för mycket till en början. Men också att man har en uttalad handledare för personerna ifråga. Det är också viktigt att inte hela produktionen är avhängigt arbetsuppgifterna. Plus att det är väldigt viktigt att ha en öppen och tydlig dialog med de övriga anställda.

I konfliktsituationer har vi handledare och huvudansvariga att tillgå. Det är främst personer som varit med från början som är handledare och ansvariga. Det har på så sätt vuxit fram en kultur och en lärdom om hur man ska bemöta personer med olika behov. Det har inte behövts någon direkt utbildning. Sen har vi också en bra företagshälsovård som vi jobbar nära med.

Outnyttjad arbetskapacitet

”Vi har i vårt samhälle så mycket outnyttjad arbetskapacitet och det största problemet är att man har en okunskap om dessa frågor och att man ser större hinder än vad som faktiskt finns.”

Vi har i vårt samhälle så mycket outnyttjad arbetskapacitet och det största problemet är att man har en okunskap om dessa frågor och att man ser större hinder än vad som faktiskt finns. För oss har det aldrig varit ett problem och vi kommer inte att sluta med att anställa personer med funktionsnedsättning utan tvärtom, vi tänker titta på hur vi kan utveckla detta. Vi ser ju vinster med att arbeta med frågan, på flera sätt än det strikt affärsmässiga perspektivet. Att anställa personer med funktionsnedsättning är mycket enklare och mindre problematiskt än man tror.

Max

Exemplet nedan är baserat dels på en intervju med Pär Larshans, hållbarhetschef MAX Hamburgerrestauranger AB, dels på en skriftligt PM som Max lämnat till Handisam, par.larshans@max.se.

Max är en svensk hamburgerkedja som startade 1968. Max driver cirka 80 restauranger och har cirka 3000 anställda.

Starten

”Personer med funktionsnedsättning, oavsett om det rör sig om fysisk eller psykisk funktionsnedsättning, hamnar ofta sist i kön när det är dags för företag att anställa. Detta beror till stor del på rädsla, fördomar och attityder.”

Personer med funktionsnedsättning, oavsett om det rör sig om fysisk eller psykisk funktionsnedsättning, hamnar ofta sist i kön när det är dags för företag att anställa. Detta beror till stor del på rädsla, fördomar och attityder. Vi på Max har jobbat aktivt för att komma förbi de hindren. Vi har i tio år anställt personer med funktionsnedsättning i vår verksamhet. Det handlar inte om välgörenhet från vår sida, utan det bygger på att personerna är värdefulla för företaget då de ofta stannar längre i sin anställning hos företaget än vanligt inom branschen. För företaget är det därför också kostnadseffektivt.

Vi erbjuder personer med funktionsnedsättning arbeten som måltidsvärdar i våra restauranger. Många av måltidsvärdarna har tidigare stått mycket långt från arbetsmarknaden och fått gå lång tid på arbetslöshetsersättning eller andra former av ersättningar. Nu klarar de sin egen försörjning, vilket betyder mycket för deras självkänsla. Vi har också sett att den upplevda hälsan hos dessa personer har förbättrats efter att man kommit ut på den öppna arbetsmarknaden.

Rekrytering av personer med funktionsnedsättning

På Max har vi systematiskt arbetat med att erbjuda personer med funktionsnedsättning en möjlighet till anställning. Under 90-talet skedde det via Arbetsförmedlingen och då handlade det nästan uteslutande om att leta praktikplatser i den mån det kunde erbjudas. I början av 2000-talet fattade vi ett beslut att var femte arbetande person under ett skift skulle vara en serveringsvärd. Serveringsvärdens uppgift är främst att ta emot och hjälpa gästerna i serveringen och att utföra vissa städuppdrag. Det visade sig dock vara svårt att hitta individer som ville ha dessa arbetsuppgifter permanent. Dessutom befann sig ekonomin i en högkonjunktur med låg

arbetslöshet. Lösningen för oss blev att vi blev bättre på att rekrytera ur bredare målgrupper.

Max och Samhall

År 2003 kartlade vi möjligheterna att rekrytera med ett bredare perspektiv. Samtidigt förde vi in i vår policy att vi, om det var möjligt, skulle erbjuda personer med en funktionsnedsättning en anställning. Målet var samtidigt att det skulle bidra till att öka attraktionskraften för Max som arbetsgivare. Det resulterade i att vi fann Samhall som en potentiell partner. Efter cirka ett års diskussioner beslutades att ett samverkansprojekt skulle sättas upp för att se hur vi tillsammans på ett mer systematiskt sätt skulle kunna rekrytera personer med funktionsnedsättning till våra restauranger.

Attitydförändringen den största utmaningen

Samarbetet med Samhall började med ett test på två restauranger, Max Boden och Max Piteå, vilket är våra två minsta restauranger, både till yta och omsättning. Resonemanget var enkelt, vi behövde lära oss genom en modell, och när vi väl utvecklat den på två restauranger borde den gå att flytta ut på alla restauranger. Eftersom vi i början identifierat att det är matchning och attityder som var hinder li detta arbete så la vi fokus på dessa frågor. Det visade sig vara attitydförändringen som var den största utmaningen. En fördel är att vi hela tiden har eftersträvat en öppenhet på arbetsplatserna. Detta mycket tack vi haft en ledarträning som syftat till att sträva efter ett öppet arbetsklimat. På så sätt verkar cheferna själva för ett öppet arbetsklimat men det bidrar också till att personen med funktionsnedsättning vågar berätta om vilka problem den har. Detta har visat sig vara viktigt för att skapa förståelse i hela personalgruppen.

Det mest positiva är kanske att utvecklingen har ökat lojaliteten hos medarbetare vilket sänker personalomsättningen och skapar bättre förutsättningar för kontinuitet. En spännande aspekt är att vi lyckades med vårt mål att bemanna med serveringsvärdar först när vi valde att bredda vårt sökfång vid rekrytering.

Tänk långsiktigt

”Arbetsgivare som tänker kortsiktigt kommer riskera att stå med ”Svarte-Petter” på hand när spelet är slut. Dessutom kommer kostnaderna för samhället bli enorma om inte ett mer mångfaldsbaserat samhälle också blir verklighet i arbetslivet.”

Vår uppfattning är att det krävs att man ska använda ett modernt och strategiskt ledarskap kombinerat med matchning mot arbetsuppgifter redan i rekryteringen för att få ett bättre utfall, oavsett vem som rekryteras. För vårt samarbete med Samhall ligger tyngdpunkten på matchningen. Samhall har också bidragit till att ge konkret kunskap om funktionsnedsättningar och vad våra linjechefer bör tänka på i detta.

I vårt fall har detta inneburit att vi lättare klarar vår personalförsörjning och dessutom undvikit kortsiktiga vinstmaximeringsmisstag som ur förtroendeperspektiv annars riskerar att urholka varumärket. Arbetsgivare som tänker kortsiktigt kommer riskera att stå med "Svarte-Petter" på hand när spelet är slut. Dessutom kommer kostnaderna för samhället bli enorma om inte ett mer mångfaldsbaserat samhälle också blir verklighet i arbetslivet. För Max har detta sätt att tänka bidragit positivt till både resultat och varumärkets utveckling där vi ibland undrar varför inte fler kommit till denna insikt.

Møller Bil Örebro

Intervjun är baserad på en telefonintervju med Lars Jennefors, miljösamordnare Møller Bil i Örebro, lars.jennefors@mollerbil.se

Møller Bil har ca 450 medarbetare och verksamhet på 10 orter i Mälardalsområdet. I Örebro finns ett 90-tal anställda, varav 25 i verkstaden.

Starten

På Møller Bil i Örebro har vi flera anställda personer med funktionsnedsättning. Det började med att vi i början av 1990-talet blev kontaktade av riksgymnasiesärskolan för döva och hörselskadade på Tullängsskolan i Örebro, som undrade om företaget kunde ta emot en döv praktikant och vi svarade ja. I Örebro finns specialskolor för barn med hörselnedsättning, både i grundskola och gymnasieskola. När vi tog emot praktikanten hade vi på verkstaden en anställd som kunde lite teckenspråk som därmed blev en naturlig handledare. Praktikanten har nu varit anställd i flera år. Nya praktikanter med hörselnedsättning har välkomnats och kundkretsen har utvidgats. På verkstaden är det flera mekaniker som lärt sig teckenspråk av sina kollegor på jobbet.

Anställning av personer med funktionsnedsättning

”För att ta tillvara hans kunskap omskolades han till verkstadsadministratör. Vi har också anpassat våra lokaler efter hans behov. Det gäller att se kunskapen och inte funktionshindret.”

Jag har arbetat inom Møller bil sedan 1964. När samarbetet med dövgymnasiet startade var jag chef för verkstadens 25 anställda. Inför starten av praktiken pratade jag med mina medarbetare och de var samstämde. ”Detta ska vi göra”- och så blev det. Att jag som chef var drivande i frågan har nog haft betydelse.

Inledningsvis fanns farhågor att en döv kollega skulle ställa till bekymmer men så blev det inte. Om en bil har missljud läggs det jobbet på en annan mekaniker istället. Vid personalmöten och liknande har personen i fråga bokat in tolk på egen hand. Och vad gäller lönsamhet har vi inte noterat några förändringar åt något håll.

Några år senare drabbades en av våra erfarna montörer av den neurologiska sjukdomen Multipel Skleros och kunde inte arbeta kvar i verkstaden. För att ta tillvara hans kunskap omskolades han till verkstadsadministratör. Vi har också anpassat våra lokaler efter hans behov. Det gäller att se kunskapen och inte funktionshindret. När

arbetsförmedlingen hörde av sig med en förfrågan om Møller Bil kunde ta emot en person med grav synnedsättning var man varm i kläderna. Med hjälp av förstoringsprogram i datorn sköter han nu kundkontakter via telefon.

Råd till andra företag som går i liknande tankar

”Man ska inte vara rädd för en funktionsnedsättning, utan se människan. De flesta människor har ju kunskaper. Ta reda på vad de kan och vill; det är mitt råd till andra företag.”

Man ska inte vara rädd för en funktionsnedsättning, utan se människan. De flesta människor besitter ju kunskaper. Ta reda på vad de kan och vill; det är mitt råd till andra företag. Arbetsmiljöfrågorna ligger mig varmt om hjärtat. Idag är arbetsmiljö och skyddsronder mer än maskiner och materiella ting. Här borde kanske tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning lyftas in mer systematiskt, när man arbetar systematiskt med en fråga, blir den heller inte bortglömd.

Nautic

Exemplet nedan är baserat på en telefonintervju med Lars-Olof Traung VD Nautic, lars-olof.traung@nautic.se.

Nautic i Västra Frölunda är ett familjeföretag med 15 anställda som säljer navigationsutrustning till yrkessjöfart. Att rätta sjökort är ett ytterst tålamodskrävande precisionsarbete, som få klarar av.

Mellanhanden avgörande

I nästan ett decennium hade vi svårt att bemanna sjökortsrättartjänsten, tills vi via mellanhanden Kunna Klara hittade en medarbetare. Kunna Klara är verksamhet för unga vuxna med neuropsykiatrisk diagnos.

Det började med att en person från Kunna Klara kom hit och visade ett bildspel för alla i personalen om Aspergers syndrom. Han berättade vad vi i personalen kunde göra för att få det att fungera och hur vi skulle kunna stötta vår nya medarbetare. Kunna Klara finns där som en back-up och när vi på Nautic behöver fråga något eller behöver stöd i en fråga kan jag ringa till dem. Den fortlöpande dialogen vi har med Kunna Klara har varit avgörande för att vår medarbetare är kvar här efter fem år.

Ledningens roll

Ledningens har stort engagemang i denna fråga. Det är jag som är VD som anställt medarbetaren med ett lönebidrag i botten, som företaget sedan fyllt på.

Tips till andra

”Till andra arbetsgivare vill jag skicka med rådet att använda en mellanhand. Utan vår mellanhand, som både vi som arbetsgivare och den anställde hyser stort förtroende till, hade det varit mer svårnavigerat.”

Till andra arbetsgivare som går i liknande tankar vill jag skicka med rådet att använda en mellanhand. Utan vår mellanhand, som både vi som arbetsgivare och den anställde hyser stort förtroende till, hade det varit mer svårnavigerat. Vår medarbetare gör ett fantastiskt sjökortsjobb och alla ser nyttan av det hon gör. Tack vare vår mellanhand Kunna Klara så har det funkat bra.

Rehab Station Stockholm

Exemplet nedan är baserat på en intervju med Mats Pernhem VD, Anette Wilhelm, controller och Marika Fagerlund, HR-chef Rehab Station Stockholm, mats.pernhem@rehabstation.se, anette.wilhelm@rehabstation.se, marika.fagerlund@rehabstation.se.

Rehab Station Stockholm bedriver medicinsk rehabilitering för personer med rörelsehinder. Femton procent av de 130 anställda har egna funktionsnedsättningar. Det är en medveten strategi för att visa på förebilder.

Verksamheten

Verksamheten startade på 80-talet under namnet Frösunda center. Fokus var inställt på aktivitet och möjligheter istället för hinder och sjukdom. Genom att låta personer med funktionsnedsättning dela med sig av sina erfarenheter till nyskadade, skulle de lättare komma vidare i sin rehabilitering. Dessa värderingar sitter kvar i företaget, trots att vi bytt namn och ledning. I det avtal som vi har med Stockholms läns landsting står det uttryckligen att miljön ska vara inspirerande samt att det inom yrkeskategorin rehab instruktörer ska finnas personer med egen erfarenhet.

Personalutbildning

Genom personalutbildning försöker vi säkerställa att värderingarna finns kvar. Förutom hjärt- och lungräddning och brandskydd genomgår alla våra anställda en rullstolsskola. Det är när man själv ska använda en rullstol under en dag, som man ser de små detaljerna, som i vilken höjd kroken inne på toaletten är placerad och så vidare. Att hela anläggningen är tillgänglig underlättar givetvis också för personalen.

Hinder blir diskussioner

Här kan man dra en parallell till bolagets miljöcertifiering, då går vi tillbaka till våra leverantörer och ställer krav på dem. På samma sätt ställer vi krav på sina leverantörer när det gäller tillgänglighet.

De hinder vi stöter på blir ofta till givande diskussioner istället. Som när företaget som levererade brandskyddsutbildning inte hade tänkt till om hur personer i rullstol ska kasta brandfiltar. Vi fick helt enkelt utveckla ett eget program. Här kan man dra en parallell till bolagets miljöcertifiering, då går vi tillbaka till våra leverantörer och ställer krav på dem. På samma sätt ställer vi krav på sina leverantörer när det gäller tillgänglighet. Om leverantörerna inte kan erbjuda en tillgänglig konferensanläggning, går de miste om en stor bokning. Om

de inte kan erbjuda flyg för 25 rullstolsburna resenärer till Florida, så bokar vi ett annat bolag. Det handlar om att så frön.

Tjäna på tillgänglighet

Det finns cirka 1200 personer med ryggmärgsskada i Stockholms län. Av dessa har cirka 900 kontakt med Rehab Station Stockholm under ett år. Till det kommer omkring 1000 andra besökare med olika rörelsehinder. Det är en stor kundgrupp. Andra företag skulle kunna tjäna på att anställa personer med egen erfarenhet av funktionsnedsättning. Försäkringsbolag, banker, biståndshandläggare på Försäkringskassan eller varför inte guldsmedsbutiker. Några vänner till mig skulle köpa ringar till förlovning och giftermål. Men när de inte kom in i butiken gick de till en konkurrentbutik istället. Och sedan följde deras vänner och bekanta i deras spår.

Blandad personalgrupp ger dynamik

”En blandad personalgrupp ger en dynamik som skapar framgång. Det är farligt att fastna i att alla ska vara friska.”

Ibland blir vår ledning kontaktad av Försäkringskassan, som undrar över våra höga sjuktal. Totalt sett har vi en normal sjukfrånvaro, men vissa anställda kan ha något högre. Där skulle vi vilja se en större generositet. Det är naturligt att vissa medarbetare behöver lägga tid på egen vård och rehabilitering. Trenden att friska företag ska ha pigga anställda motverkar mångfaldstanken. Om det blir ett krav vid anställning att man måste vara 100 procent frisk, så går arbetsgivarna miste om stor livskunskap. En blandad personalgrupp ger en dynamik som skapar framgång. Det är farligt att fastna i att alla ska vara friska.

Tips till andra företag

Våga gör nya saker, anställ medarbetare med olika erfarenheter. Man kan säkert hitta 100 problem, men till vilken nytta? Vi har andra perspektiv om vad som är stort och smått i livet. Människor som varit med om stora omvälvande förändringar i livet får andra perspektiv.

Rusta

Exemplet nedan är baserat på en telefonintervju med Tobias Mattsson som är chef på Rusta, Visby, tobias.mattsson@rusta.se.

Tobias är också ordförande i Företagarföreningen Skarphäll city och en drivande kraft och ambassadör för modellen Arbetsgivarring.

Skarphälls arbetsgivarring

Rusta i Visby är med i Skarphälls arbetsgivarring där målsättningen är att deltagarna utvecklas så att de blir anställningsbara eller komma ett steg närmare arbetsmarknaden. Därutöver ska var och en ha fått ökad självkännetdom rörande sin egen förmåga relaterat till arbete och eventuell funktionsnedsättning. Målgruppen är kvinnor och män i åldern 18 – 24 år. Deltagarna står nära arbetsmarknaden men behöver ytterligare rehabiliteringsinsatser i form av anpassad arbetsprövning för att kunna erhålla och behålla ett arbete.

Start och bakgrund

”För varje individ som vi lyckas integrera på arbetsmarknaden minskar samhällets kostnader för dem som står utanför arbetsmarknaden.”

Egentligen började alltihopa för tio år sedan med att jag inledde ett praktiksamarbete med ett ungdomsvårdsboende. Därefter började vi ta in praktikanter som hörde av sig till oss, exempelvis via arbetsförmedlingen. De senaste åren har det blivit mer systematik, till viss del beror det på att vi är med i Finsams samarbete Arbetsgivarring Skarphäll. Det är ett nätverk där olika företag arbetar tillsammans för att skapa förutsättningar för personer med funktionsnedsättning att komma in i arbetslivet.

Det som driver mig och det som jag tycker är intressant är att se hur människor utvecklas och hur de växer när de kommer till en arbetsplats. För varje individ som vi lyckas integrera på arbetsmarknaden minskar samhällets kostnader för dem som står utanför arbetsmarknaden.

Att ta in praktikanter

”Det som är viktigt är att praktiken ska ge erfarenhet och utveckling, det är viktigt att ge personen feedback på vad som har fungerat bra och mindre bra på arbetsplatsen.”

Arbetet med Skarphälls arbetsgivarring har pågått sedan 2008, det är en samverkan mellan tio företag inom samma stadsdel. Vi arbetar

enligt modellen att våra praktikanter får möjligheten att vara på två olika företag under två tioveckorsperioder. Arbetsförmedlingen väljer ut lämpliga personer, därefter genomförs ett introduktionssamtal med praktikanten, arbetsförmedlingens coach och praktikföretagets handledare. Under detta samtal är det viktigt att det framkommer vad som förväntas under praktiktiden från praktikanten, företaget och arbetsförmedlingen. Vi arbetar med korta och regelbundna uppföljningar under praktikperioderna och avslutar med en utvärdering av varje praktikperiod.

Det som är viktigt är att praktiken ska ge erfarenhet och utveckling, men det är också viktigt att ge personen feedback på vad som har fungerat bra och mindre bra på arbetsplatsen.

Jag träffar många duktiga människor som jag skulle vilja ge anställning men problemet är att det inte finns en tjänst till alla och i de lägen är det viktigt att vi som arbetsgivare använder våra nätverk och tipsar andra om dessa duktiga personer.

Mångfaldsarbetet på arbetsplatsen

”Om det ska vara någon mening med att arbeta med de här frågorna måste alla anställda vara med i tänket, alla måste känna sig delaktiga och det måste finnas en förståelse på arbetsplatsen för att alla människor är olika.”

Det finns ingen uttalad mångfaldsplan på Rusta likt den ICA har, att man ska anställa så och så många personer med funktionsnedsättning utan det är upp till varje butik att själva ta detta beslut utifrån respektive butiks förutsättningar.

Om det ska vara någon mening med att arbeta med de här frågorna måste alla anställda vara med i tänket, alla måste känna sig delaktiga och det måste finnas en förståelse på arbetsplatsen för att alla människor är olika.

Det är också viktigt att det framgår att i och med att en praktikant börjar så ersätter den inte ordinarie anställda. Utan detta är en möjlighet för arbetsplatsen, gör vi en bra introduktion och satsar tid på att utveckla personen, kommer vi få tillbaka de satsade resurserna i slutet av praktikperioden.

Arbetet internt

Förståelsen i arbetsgruppen kommer genom att vi pratar om frågorna och genom att vi ser att det ger ett resultat att ta in en praktikant. Det finns också en stolthet bland personalen när man ser de som lyckas och får ett jobb. I och med att vi arbetat med att ta in personer med funktionsnedsättning på arbetsplatsen har också förståelse för nyttan

av mångfald i personalgruppen ökat. Det hinder vi stött på under arbetet har till stor del lösts av att vi har fått handledarutbildning från arbetsförmedlingen vilket vi sätter stort värde på. Att vi har mångfald i arbetsgruppen har också hjälpt oss i kontakten med våra kunder, vi arbetar inom ett yrke där vi möter mycket olika människor varje dag. I och med att vi har fått en ökad kunskap kring olika funktionsnedsättningar så har vi fått en ökad kunskap kring mötet av olika människor. Det är en bonuseffekt att handledarutbildningen fungerar personalutvecklande på flera sätt.

Rätt person på rätt plats

”Min fasta övertygelse är att alla inte passar till alla arbeten, och det är oberoende om man har en funktionsnedsättning eller inte.”

Något som är viktigt är att när en ny person börjar på arbetsplatsen är att personen ifråga får rätt introduktion. Vi måste ta hand om de som kommer in på arbetsplatsen och en god introduktion betalar sig nästan alltid tillbaka. Du måste veta vad det är som krävs av dig när du kommer till en arbetsplats. Ambitionen är att det ska bli ett gott samarbete och inte en plats där man kommer och går utan att få feedback eller veta vad du ska göra.

Det arbete vi gör på arbetsplatsen för personer med funktionsnedsättning skiljer sig i grunden egentligen inte från det arbetet med övriga anställda. Vi ställer krav på personer utefter personens förmåga, man får testa till den nivå man klarar av. Det som är viktigt är att man tar tillvara på sin praktik, att man ser praktiken som en möjlighet. Men det är också viktigt att det finns en plan för personen som kommer på praktik. Då är det viktigt att tänka på att alla befinner sig på olika nivåer och att man anpassar planen efter personens förmåga. Min fasta övertygelse är att alla inte passar till alla arbeten, och det är oberoende om man har en funktionsnedsättning eller inte.

Då vi arbetar i en offentlig miljö har vi som krav att man bör kunna arbeta 75 procent och att de vi tar in på arbetsplatsen i nuläget inte är allt för nere i någon psykiskt sjukdom. Det handlar trots allt om att arbeta och om att möta mängder med människor varje dag och det måste man orka. Men annars är våra praktikanter allt från personer som har haft en tuff skolgång till personer med ADHD och Aspberger. Vi har hjälp av de coacher som arbetar på Arbetsförmedlingen som försöker att hitta rätt plats för rätt person. Det är viktigt att man hittar rätt då är chansen större för en möjlighet till anställning.

Arbetsgivarring

I den arbetsgivarvring vi skapat diskuterar vi erfarenheter och hinder och där kan vi dela med oss av våra lärdomar. Det är givande då vi i gruppen strävar mot ett gemensamt mål. En tanke med arbetsgivarvringen är att vi tillsammans ger personer chans att komma ut i arbetslivet, man kan vara tio veckor på ett ställe och sen går man vidare till ett annat företag inom arbetsgivarvringen. Vid övergång från en plats till en annan plats så utvärderar vi tiden på företaget tillsammans med personen. Berättar för henne eller honom att det här och det här bör du tänka på när du börjar på nästa ställe. Du kan aldrig få ett jobb om du gör si och så, t.ex. vid nästa företag tänk på att alltid komma i tid.

Tips till andra arbetsgivare

Mina tips till arbetsgivare som funderar på att ta in personer med funktionsnedsättning är att man har en bra plan för personen ifråga. Vad har jag för arbetsuppgifter att erbjuda? Hur ska jag som arbetsgivare agera? Vem kan vara handledare på arbetsplatsen?

Det är viktigt att det finns en kontakt mellan praktikanordnare och handledare för en löpande uppföljning, det handlar inte om långa uppföljningssamtal utan det räcker med att någon tittar in fem, tio minuter och bara kollar läget.

Det är också viktigt att du som arbetsgivare kommer ihåg att alla personer inte passar för alla arbetsplatser, medan nästa praktikant kan vara er framtida medarbetare.

Sodexo

Exemplet nedan är baserat på telefonintervju med Heli Haikonen Mångfaldsstrateg på Sodexo, heli.haikonen@sodexo.com.

Sodexo AB är ett Service Managementföretag i Sverige och Norden. Vi erbjuder näringsliv och offentlig sektor behovsanpassade supporttjänster och andra specialtjänster inom bland annat fastighetstjänster, måltider, arbetsplatstjänster, städtjänster, och events.

Mångfald ger affärsnytta

”Arbetet med mångfald ger ringar på vattnet. Vi uppfattas som ett företag som lever efter de värderingar vi framhåller som viktiga. Detta ökar vår trovärdighet gentemot kunderna och stärker vår identitet inom företaget.”

Sodexo är ett globalt företag och det är uttalat att mångfaldsfrågor är viktiga för företagets konkurrenskraft och är en del av företagets värdegrund. Näringslivet står inför en arbetskraftsminskning som innebär att det är avgörande för oss att skapa förutsättningar för att rekrytera personer med olika bakgrund, förutsättningar och styrkor. En inkluderande miljö skapar även förutsättningar för engagemang, motivation, innovation och resultat eftersom gruppens totala potential används.

Diversity charter

Sodexo är ett av de tio företag som tagit initiativ till nätverket Diversity Charter in Sweden som lanserades i slutet av 2010. Diversity Charter är ett nätverk för företag och organisationer som aktivt söker ett framgångsrikt sätt att arbeta med mångfald. Nätverket är ett näringslivsinitiativ och målet är att visa vikten av olikheter och att stärka de anslutna företagen och organisationernas konkurrenskraft och affärsnytta. Medlemmarna i nätverket skriver på ett kontrakt och förbinder sig därmed att aktivt arbeta med mångfaldsfrågor. Nätverket utgör en plattform för att byta erfarenheter, inspirera varandra genom goda exempel samt länka forskning och verktyg.

Inkluderande förhållningssätt i praktiken

Ett sätt att omsätta ett inkluderande förhållningssätt i praktiken för personer med funktionsnedsättning är vårt samarbete med Samhall. Samarbetet bygger på gemensamma värderingar och en grundsyn att alla är lika mycket värda. Samarbetet har pågått i flera år och i oktober 2011 förstärktes samarbetet ytterligare genom ett partnerskap med målsättningen att skapa nya affärer som medför 1 000 nya jobb

till Samhalls medarbetare inom två till tre år. Målsättningen är också att av dessa 1 000 nya jobb ska årligen 200 personer kunna erbjudas anställning hos Sodexo eller våra kunder.

Mångfaldsutbildning, Spirit of inclusion

Det praktiska arbetet för att införa ett inkluderande förhållningssätt som genomsyrar organisationen sker genom mångfaldutbildningen "Spirit of inclusion" för ledare inom Sodexo.

Utbildningen sker i workshopform och handlar om att möta de egna fördomarna och att landa i förståelse för sina egna reaktioner men även att utforska och förstå hur en inkluderande eller exkluderande beteende kan påverka motivationen och engagemanget i en organisation. I utbildningen definieras vad som menas med mångfald och inkludering och vilken betydelse begreppen har i verkligheten. Deltagarna får också utforska hur mångfald och inkludering påverkar företagets kunder, gäster och relationer på arbetsplatsen. En viktig fråga som diskuteras är betydelsen för företagets affärer och hur man kan lära från goda, men även dåliga, exempel.

Under utbildningen utforskar man olika dimensioner av mångfald, synliga och osynliga. Ett sätt att göra det är via mångfaldsbingo, deltagarna får en "bingopricka" med olika synliga och osynliga mångfaldsdimensioner. Deltagarna samlar signaturer från andra deltagarna genom att se de synliga egenskaperna eller genom att ställa frågor utifrån de osynliga mångfaldsdimensionerna. När en deltagare har identifierat fem egenskaper i rad får han eller hon Bingo. Efteråt diskuteras övningen i gruppen.

Likaså diskuteras ledarens egna känslor och frågor kring att rekrytera och inkludera människor med olika bakgrund, olika förutsättningar och olika styrkor. Detta sker via en övning där fyra olika porträtt har fått olika egenskaper, exempelvis en ålder eller en funktionsnedsättning. I övningen diskuteras bland annat vem man tror är svårast/lättast att rekrytera och inkludera i organisationen och vilka normer som finns i samhället. Vidare diskuteras hur det är att vara exkluderad, varför är det så och vad kan vi göra för att vara mer inkluderande.

En del i utbildningen innebär att deltagarna tittar på hur det ser ut i företaget, både i Sverige och i Sodexo globalt. Vad görs i Sverige, hur ser arbetet med CSR ut, initiativet kring Diversity Charter, samarbetet med Samhall etc. Hur kan vi få en jämnare fördelning av kvinnor och män i olika positioner? Hur kan vi underlätta för olika grupper i olika positioner?

Utbildningen avslutas med en personlig handlingsplan: vad ska jag som chef göra annorlunda när jag kommer hem?

Sodexos mångfaldsarbete

Texten är baserad på en intervju med Eva Kristensson, kommunikationsdirektör Sodexo, eva.kristensson@sodexo.com.

Affärsnytta och konkurrenskraft

”Koncernledningen kommunicerar tydligt att mångfaldsfrågorna är en del av företagets värdegrund. Ledningens roll är avgörande. Mångfald är en strategisk ledningsfråga.”

Rätt använt ger mångfald affärsnytta genom att man på så sätt tillför flera olika perspektiv. Vårt mångfaldsarbete är från början ett strategiskt beslut därför att det gynnar företaget, deras medarbetare, dess kunder och samhället i stort. Koncernledningen kommunicerar tydligt att mångfaldsfrågorna är en del av företagets värdegrund. Ledningens roll är avgörande. Mångfald är en strategisk ledningsfråga.

Därför arbetar Sodexo med mångfald

”Mångfalden skapar dynamik och kreativitet, utvecklar företagets kultur och är en strategisk tillgång i företagets affärsutveckling.”

Mångfald handlar om att skapa en inkluderande och icke-diskriminerande arbetsplats genom att ha respekt för individer samt se och uppskatta olikheter som en tillgång. Mångfalden skapar dynamik och kreativitet, utvecklar företagets kultur och är en strategisk tillgång i företagets affärsutveckling.

Sodexokoncernen har en lång historia av att aktivt arbeta för att mångfald och inkludering ska vara en självklar del av vår dagliga verksamhet. Årligen sammanställer Sodexo en social rapport som är en del av vår årsredovisning. Sodexos mission är tvåfaldig, dels handlar det om att förbättra livskvaliteten i vardagen för de människor vi arbetar med. Dels om att bidra till den ekonomiska, sociala och miljömässiga utvecklingen i de städer, regioner och länder där vi är verksamma.

Vi vill ta vårt sociala ansvar och tror på att vara aktiva i de samhällen vi verkar. Vårt sociala ansvarstagande kallar vi Service med EQ (emotionell intelligens). Vi har grundläggande värderingar som säger att mångfald berikar och är lönsamt både för den enskilda personen, för företaget och för samhället.

Garnisonen

Sodexo har ett nära samarbete med Samhall vilket inleddes 2007 genom att Sodexo tog över driften av restaurang Garnisonen i Stockholm. Idag fem år senare har vi 45 medarbetare på restaurangen där 30 personer är från Samhall och 15 är från Sodexo. Under våren 2012 kommer vi att vidareutveckla samarbete med Samhall på restaurangen. Målsättningen är restaurangen även ska bli en ”sluss” för medarbetare inom Samhall att få yrkeserfarenhet inom måltid och restaurangnäring. Och för Sodexos enhetschefer att få möjlighet till utbildning i hur de kan inkludera personer med funktionsnedsättning på den egna arbetsplatsen. Utbildningen kommer att tas fram i samarbete med Samhall.

Anställning av personer med funktionsnedsättning

Det gäller att hitta rätt matchning på person och plats. Vi integrerar personer med funktionsnedsättning i verksamheten utifrån deras individuella förutsättningar. Det vi kan erbjuda är mer närvarande arbetsledning, utbildning och tekniska hjälpmedel i nära samarbete med Samhall.

Målet

”Mångfald leder till utveckling, lösningsorienterade fördelar, ökad kreativitet och en ökad trivsel.”

Målet är ett inkluderande förhållningssätt - att ta vara på den styrka som mångfald ger och som gagnar både individen, företaget, kunderna och konsumenterna. För att nå målet är mångfald och inkludering de viktigaste och största ledarskapsutmaningarna i framtiden. Mångfald leder till utveckling, lösningsorienterade fördelar, ökad kreativitet och en ökad trivsel. Samtidigt blir klimatet på arbetsplatsen öppnare, mer tolerant och framför allt mer inkluderande.

Råd och tips till andra arbetsgivare

Det är viktigt att arbeta med information, utbildning och öka engagemanget för mänskliga värden i företaget. Att inte alla gör detta kan bero på rädsla, fördomar och attityder.

Våra tips till andra arbetsgivare är att integrera mångfald i den ordinarie verksamheten:

- Värdera sökanden till lediga tjänster efter deras kompetens och sålla inte bort sökanden av diskriminerande orsaker.
- Verka för att mångfalds- och jämställdhetsarbete ska ingå som en naturlig del av den dagliga verksamheten.
- Verka för att alla ska ges lika möjlighet till utveckling och befordran.

Se kompetensen - ett fördjupningsmaterial

- Främja jämställdhetsarbetet inom olika yrkesgrupper och chefsbefattningar genom kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder.
- Vid rekrytering, beakta mångfaldsperspektivet och verka för att skapa blandade arbetslag.

Fastighetsmäklarnämnden

Exemplet är baserat på en telefonintervju med Miika Wallin, kanslichef

Fastighetsmäklarnämnden är en myndighet med 17 anställda. Myndigheten arbetar med att registrera fastighetsmäklare, att utöva tillsyn över dessa och att informera om god fastighetsmäklarsed.

Starten

När satsningen Lyftet⁶ startade, tog vi in flera praktikanter till Fastighetsmäklarnämnden. Det fungerade bra och en av praktikanterna blev anställd året ut.

I samband med att vi annonserade efter Lyftet-praktikanter hörde en SIUS-konsulent⁷ från Arbetsförmedlingen av sig till myndigheten. Vi hade inte någon möjlighet att ta in någon praktikant just då. När vi efter en tid såg att vi kunde ta emot en praktikant inom IT-området tog vi kontakt med SIUS-konsulenten igen.

Praktik leder till anställning

”Att låta människor mötas på en gemensam plattform - arbetsplatsen - och få arbeta tillsammans är ett sätt att sudda ut fördomar och ändra attityderna hos medarbetarna.”

Fastighetsmäklarnämnden hade dubbla syften med att ta in en praktikant som fick stöd från en SIUS-konsulent. Dels ville vi förändra eventuella negativa attityder och visa att personer med funktionsnedsättning kan fungera på en arbetsplats trots vissa begränsningar, dels behövde vi, på längre sikt, en förstärkning i personalstyrkan.

Kontakten med SIUS-konsulenten ledde till att vi snart hade en praktikant på plats. Praktikperioden övergick i en tidsbegränsad anställning, med visst lönestöd.

I början fanns det ett motstånd, eller snarare osäkerhet, inför att ta in en praktikant med funktionsnedsättning. Det fanns en viss oro att man skulle behöva ta ett stort ansvar för praktikanten. Men med rätt förutsättningar är en funktionsnedsättning inte ett hinder.

Det var inte ett särskilt ledningsbeslut eller någon policy som låg bakom beslutet att myndigheten tog in en praktikant med

⁶ En arbetsmarknadspolitisk satsning där arbetslösa erbjöds tre eller sex månaders praktik inom offentlig sektor.

⁷ SIUS står för särskilt introduktions- och uppföljningsstöd och en SIUS-konsulent har kompetens i introduktionsmetodik och ska stödja både arbetsplatsen och arbetstagaren

funktionsnedsättning. Det finns ingen särskild policy om hur vi ska jobba med anställning av personer med funktionsnedsättning. Däremot finns en personalhandbok med ett antal policydokument, som indirekt tar upp frågorna. Det finns även en handlingsplan för tillgänglighet.

På myndigheten finns det erfarenhet av personer med såväl fysiska som psykiska funktionsnedsättningar. För att få de bästa förutsättningarna för en fungerande arbetsplats har vi gjort anpassningar efter individens behov. Det kan gälla allt ifrån arbetshjälpmiddel till arbetstider.

Resultat

”Folk vet inte vad en funktionsnedsättning innebär utan de känner en rädsla inför det som är annorlunda och okänt. Då hjälper det inte med policydokument.”

Det har skett vissa förändringar på vår arbetsplats sedan vi tog in en praktikant med stöd av en SIUS-konsulent. I det stora hela har personalen varit positiv och det faktum att vi anställde en praktikant med funktionsnedsättning har påverkat attityderna positivt på arbetsplatsen. Att låta människor mötas på en gemensam arbetsplats och få jobba tillsammans är ett sätt att sudda ut fördomar och ändra attityderna hos medarbetarna. I förlängningen påverkar det attityderna i samhället i stort. Det är små steg i rätt riktning.

Många vet ofta inte vad en funktionsnedsättning innebär och de känner en rädsla inför det som är annorlunda och okänt. Då hjälper det inte med policydokument. SIUS-konsulenter är väldigt bra när det gäller att hantera sådana frågor. De är med på plats och hjälper till med allt från eventuella attitydproblem till stöd vid anpassning.

Det som är viktigt är att se till vad en person kan och är bra på, inte begränsningarna. De arbetsuppgifter som den ene uppskattar och är bra på att utföra passar inte en annan.

Kontakt med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan

Vi har haft mycket kontakt med både Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan och det har fungerat jättebra. De har ställt upp och hjälpt oss på alla sätt.

SIUS-konsulenterna från Arbetsförmedlingen har också varit fantastiska. De följer upp allt för att säkerställa att det fungerar väl med praktikanten, de ser till att personen trivs och att han eller hon får uppgifter som passar.

Vi har inte stött på några problem i arbetet att rekrytera personer med funktionsnedsättning. Vårt problem har varit att det inte finns

tillräckligt stort utrymme i budgeten för att anställa våra praktikanter på visstid efter att praktiktiden är över.

Ökad tillgänglighet i lokalerna – en förbättring för alla anställda

På Fastighetsmäklarnämnden tycker vi att det är viktigt att lokalerna är tillgängliga. Tyvärr är vi hyresgäster i tredje hand. Det innebär att vi inte kan göra så mycket åt själva lokalen. Men alla arbetsplatser anpassas efter behov. Det finns höj- och sänkbara bord, Mouse trapper och möbleringen anpassas efter behov. Vi har exempelvis skaffat större skärm till datorerna till de anställda som har behov av det på grund av nedsatt syn.

En liten myndighets arbete

Vi månar om att alla ska må bra på myndigheten, oavsett funktionsförmåga. På en liten arbetsplats som vår märker man snabbt om någon inte mår bra. Om en person inte orkar ställa pärmarna på en hög hylla så kan vi enkelt ordna det genom att ändra placeringen av hyllplanet. Myndigheten görs tillgänglig successivt och efter individuella behov för att alla ska må bra.

På vår myndighet är det högt till tak och det finns en förståelse och acceptans för att personer har olika behov av anpassning för att på bästa sätt kunna genomföra sina arbetsuppgifter.

Försvarets materielverk (FMV)

Exemplet är baserat på en intervju med Siv Lundgren, HR-strateg, Håkan Holmgren, samordnare av tillgänglig statsförvaltning och Ruth Larsson, uppdragsledare för Personalförsörjning, siv.lundgren@fmv.se och ruth.larsson@fmv.se.

FMV levererar teknik för Sveriges säkerhet. Vid FMV samspelar teknik och affärsmässighet för att upphandla, driva och avveckla system och tjänster till Försvarmakten och andra myndigheter inom den civila säkerhetssektorn. Myndigheten har ca 1500 anställda. FMV är till största delen lokaliserade i Stockholm men har även verksamhet på ett 10-tal orter i Sverige.

Starten

Arbetet med tillgänglighet på myndigheten startade som ett grupparbete och inget formellt projekt. I det arbetet ingick personer ansvariga för lokaler och IT samt personer från Human Resources. Vi började med att revidera de policys som vi har och därefter att planera aktiviteter

Strategisk mångfaldsplan och utbildning

”Myndigheten ska ha en bra arbetsmiljö för alla anställda.”

FMV har en arbetsmiljöpolicy där det finns övergripande mål utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Utöver det har vi en strategisk mångfaldsplan, där är också alla diskrimineringsgrunder inkluderade. I arbetet med att genomföra den planen har vi något som vi kallar fokusår. 2008 var det exempelvis jämställdhet som var i fokus. Under 2010 var fokusområdet funktionsnedsättning. Just genom att fokusera på en sak i taget blir det ett tydligare sammanhang.

Inom ramen för det fokusåret genomförde vi en rad utbildningar. dels på alla enheter och i samband med arbetsplatsträffar dels för nyckelpersoner inom HR, IT samt Lokaler och anläggningar.

Vid seminarierna på arbetsplatsträffarna gavs information om vilket arbete som pågår inom FMV och fakta om vad som ryms inom begreppet funktionshinder med särskilt fokus på kognitiva funktionsnedsättningar. Utbildningarna saknade pekpinna och byggde framför allt på samtal och dialog med många intressanta diskussioner. Personalen var mycket positiv till seminarierna. Myndigheten hade hjälp av externa konsulter att genomföra dessa.

Arbetet med dessa frågor är också välförankrade i organisationens ledning. FMV som statlig myndighet ska vara en god förebild på det här området.

Rekrytering

Grunden i myndighetens rekryteringsarbete är kompetensbaserad rekrytering. Det framgår också tydligt i våra styrdokument. Det är din kompetens och inget annat som ska styra om du får tjänsten eller inte.

Universitet och högskolor blir mer tillgängliga för personer med funktionsnedsättning och det innebär att fler med olika förutsättningar kommer att söka tjänster framöver. Inom myndigheten har vi också tagit emot praktikanter med funktionsnedsättning. FMV har också anställda med funktionsnedsättning som har lönebidrag. Att vi har tagit emot praktikanter är dels för att ge individen ökad möjligheter att få praktik och referenser till nytt jobb.

Funktionsnedsättning hos redan anställda

”Att våga ta in personer med funktionsnedsättning på arbetsplatsen är viktigt för att motverka negativa attityder.”

Vi har medarbetare som har blivit skadade under tiden de varit anställda på FMV. Myndigheten har då vidtagit nödvändiga åtgärder för att anpassa arbetsplats och arbetsuppgifter för fortsatt arbete. Vi skickar ut våra anställda i hela världen, även till områden där riskerna är relativt stora. Medarbetarna ska känna sig trygga med att om det händer något så är myndigheten förberedd och de blir väl omhändertagna.

Anpassningar som behöver genomföras för att få en fungerande arbetsmiljö prioriteras. Myndigheten ska ha en bra arbetsmiljö för alla anställda.

Ökad tillgänglighet på myndigheten

FMV har avsevärt förbättrat tillgängligheten i de egna lokalerna de senaste åren. Allt har tagit lite längre tid än vad vi räknade med, Nu finns det hörselteknisk utrustning i många fler lokaler och nya större hissar har installerats. Det pågår även ett arbete med att få både externa och interna IT-lösningar att bli tillgängliga. Sådana insatser gör också att fler kan arbeta på myndigheten.

Det återstår fortfarande saker som behöver förbättras, men vi lär oss steg för steg och arbetet lever vidare.

Framgångsfaktorer och vinster

Att arbetet är beslutat i ledningen och att det finns engagemang från ledning och GD är nyckelfaktorer för att arbetet ska bli framgångsrikt.

Det har också funnits stort förtroende för de som har arbetat med frågorna på myndigheten.

Att våga ta in personer med funktionsnedsättning på arbetsplatsen är viktigt för att motverka negativa attityder. Utbildningen av samtlig personal har också gett effekt. Det är svårt att mäta exakt vad det har gett, men vi upplever att det nu finns ett mer öppet arbetsklimat.

Idag finns det en mer positiv inställning till att ta emot praktikanter med funktionsnedsättning och fler medarbetare har vågat prata om att de exempelvis har dyslexi.

Fortsatt arbete

Vi håller precis på att införa ett nytt rekryteringssystem, så att det ska gå att söka tjänster via formulär på webben och vi arbetar för att det ska bli lättillgängligt för alla. Under hösten 2011 ska vi också ha en utbildning i rekryteringsarbetet för samtliga chefer. I den utbildningen ska det ingå ett block om mångfald och där finns självfallet funktionsnedsättning med.

Polismyndigheten i Stockholms län

Chefen visar vägen till handling

”att myndigheten ska återspegla mångfalden i dagens samhälle och att det i sin tur leder till utveckling av myndigheten”

Exemplet är baserat på intervju med Fredrik Undén, arbetsmiljösamordnare och samordnare för samarbetet mellan polismyndigheten och Samhall.

Polismyndigheten i Stockholm är en av 21 länspolismyndigheter under Rikspolisstyrelsen. Stockholmsdistriktet är störst och är den sjätte största myndigheten, i antalet anställda, i landet.

Stockholmspolisen har ett samarbete med Samhall AB.⁸ Det är ett femtontal personer om året som får möjligheten att prova på att jobba med arbetsuppgifter inom polisen. Personerna är sedan tidigare anställda inom Samhall. Det började som ett projekt men ingår nu som en del i ordinarie verksamhet.

Initiativet till samarbete med Samhall kommer från länspolismästare Carin Götblad. Hon kan inom flera områden beskrivas som en visionär. En av hennes visioner är att myndigheten ska återspegla mångfalden i dagens samhälle och att det i sin tur leder till utveckling av myndigheten och breddar kompetensen. Det är viktigt att det kallas för samarbete och inte projekt, eftersom projekt låter som något kortvarigt och övergående.

Samarbetet startade som ett projekt år 2009. De arbetsformer som utarbetats, prövades under det första året och eftersom det gav gott resultat har projektet övergått till att vara en del av den ordinarie verksamheten.

Än så länge är den polisiära verksamheten relativt svår att påverka när det gäller anställning av personer med funktionsnedsättning. För att det ska bli möjligt behöver det tas ett bredare grepp redan från rekrytering till utbildningen och utformningen av utbildningen. Det måste i så fall ske en förändring i synsättet vad gäller polisiärt arbete och det är ett mer långsiktigt arbete. Därför fokuserar polismyndigheten i Stockholms län på anställningar som återfinns inom främst administration och service där det återfinns arbetsuppgifter som passar med projektets upplägg. En ytterligare

⁸ Samhall är ett aktiebolag helägt av staten. Samhalls syfte är att skapa utvecklande arbeten som kan stärka våra medarbetares ställning på arbetsmarknaden. För mer info: <http://www.samhall.se/>

orsak är naturligtvis att anställningar inom den polisiära verksamheten oftast kräver en polisutbildning.

Metoden

”Samarbetet med Samhall kan beskrivas som att man beställer en paketlösning med fullservice.”

Stockholmspolisen erbjuder Samhall arbetsuppgifter. Varje avdelning och distrikt har i uppdrag att göra en kartläggning och inventering över vilka arbetsuppgifter som just det distriktet behöver hjälp med och som de då kan erbjuda. Inventeringarna skickas till ansvariga för rekrytering inom Samhall. Matchningsarbetet genomförs av rekryterarna på Samhall. När de har hittat någon lämplig kandidat ordnas en enklare anställningsintervju tillsammans med ansvarig chef inom distriktet. Det viktiga är att utgå från arbetsuppgifter som behöver göras och vem som är lämplig för att utföra dem. På så sätt blir samarbetet ett ”win-win-koncept”.

Redan före det har Samhall och representanter från Stockholmspolisen varit ute i alla distrikt och avdelningar där de träffat de administrativa cheferna och någon HR-konsult och förklarat hur samarbetet är upplagt och hur det fungerar. Det gäller att se till att ansvariga ute på distrikten inte upplever det som att det är något påtvingat utan att de själva har något att vinna på samarbetet, för annars fungerar det inte.

Om det efter intervjun känns bra för alla parter så erbjuds personen en praktikmånad. Under praktikperioden har personen kvar sin lön från Samhall. Om praktiken fungerar bra erbjuds en tolv månaders anställning. Personen får en vanlig anställning och en lön som är bruklig för tjänsten och arbetsgivaren kan söka lönebidrag för att få bidrag för sina lönekostnader via Arbetsförmedlingen. Efter de tolv månaderna då visstidsanställningen är slut, kan den anställde återvända till sin anställning på Samhall. Under tiden som detta samarbete/projekt har pågått har dock flera personer fått möjlighet att få fortsatt anställning inom Stockholmspolisen. Då har samarbetet med Samhall uppnått sitt mål och bästa möjliga resultat har uppnåtts.

Samhall är med under hela processen

”nu när vi har haft en person med funktionsnedsättning anställd på så kan vi erbjuda en ny person samma möjlighet”

Samarbetet med Samhall kan beskrivas som paketlösning med fullservice. Handläggarna på Samhall matchar de föreslagna arbetsuppgifterna mot ett antal kandidater, sätter upp en tid för anställningsintervju och bistår under intervjun. De hjälper till med

rekvirering av lönebidraget och administration på olika sätt. Under de första tolv månaderna är Samhall med och står för trygghet. Skulle det vara något finns handläggaren där för att stötta och underlätta. De är stöd till personen, arbetsplatsen och ledningen. Ibland finns det en rädsla för att en praktikant innebär extraarbete, men med stödet från Samhall försvinner farhågorna. Polisen har också en person som samordnar arbetet inom myndigheten och sköter samarbetet med Samhall i övergripande frågor.

Om visstidsanställningen leder till erbjudande om reguljär tjänst inom myndigheten hjälper Samhall även till med administrationen kring övergången.

Syftet med samarbetet är att få ut fler personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden utanför Samhall. Det är en metod för att öka självkänslan och kompetensen hos anställda på Samhall. Målet är att erbjuda så många som möjligt ett jobb inom polisen men också ge personer ökad kompetens och självkänsla så att de vågar ge sig ut på den reguljära arbetsmarknaden och söka andra arbeten.

Resultat av metoden

Sedan starten i slutet av 2009 har drygt tjugo personer genomgått de tolv månadernas visstidsanställning och sex av dem har fått fortsatt anställning inom polisen. Det är ännu fler som har fått möjligheten till praktikmånaden och bara det har varit utvecklande för dessa individer och bra för Samhalls fortsatta arbete.

Gradvis går det att se att det sker en positiv förändring i inställning hos personalhandläggarna och chefer ute på distrikten. På de distrikt och avdelningar där de haft en person med lönebidrag tidigare har det varit lite lättare att förankra arbetet.

Det händer att avdelningarna säger att nu när vi har haft en person med funktionsnedsättning anställd så vet vi vilka fördelar det för med sig och vi kan erbjuda en ny person samma möjlighet.

Incitament att använda metoden

Det är länspolismästare Carin Götblad som är drivande i arbetet. Det är hennes initiativ och driftkraft som har gjort samarbetet möjligt. Det är en tydlig prioritering från ledningen och det lämnas rapporter som följs upp regelbundet. Det här arbetet har bedömts så pass viktigt att det tas upp som en del av det lönesättande samtalet med distriktscheferna.

En ytterligare förutsättning är att det finns en central pott med pengar som fungerar som stimulansmedel under de första tolv månadernas anställning. Den del av lönekostnaderna som inte täcks av t ex

lönebidrag, fylls på med pengar från den centrala budgeten. Att själva anställningen är en lönebidragsanställning är också ett smörjmedel för att få cheferna att våga prova.

Något som också har varit viktigt i samarbetet är att det först är en praktikmånad och därefter en visstidsanställning på ett år. På så sätt upplevs det inte som något som måste vara för alltid och fler vågar sig på att prova.

Fortsatt arbete

Två viktiga framgångsfaktorer är att högsta chefen visar vägen och att eftersträva bra förankring. De personliga mötena är därefter det som raderar ut fördomar och skapar inkludering. Carin Götblad har presenterat samarbetet med Samhall för landets övriga länspolismästare och rikspolischefen vilket har öppnat för ett utökat samarbete mellan Samhall och övriga polismyndigheter i landet. Polismyndigheten i Stockholms län kommer att fortsätta att utveckla samarbetet tillsammans med Samhall och ser fler områden som kan vara till nytta för båda parter.

Se kompetensen - ett fördjupningsmaterial

Se kompetensen - ett fördjupningsmaterial