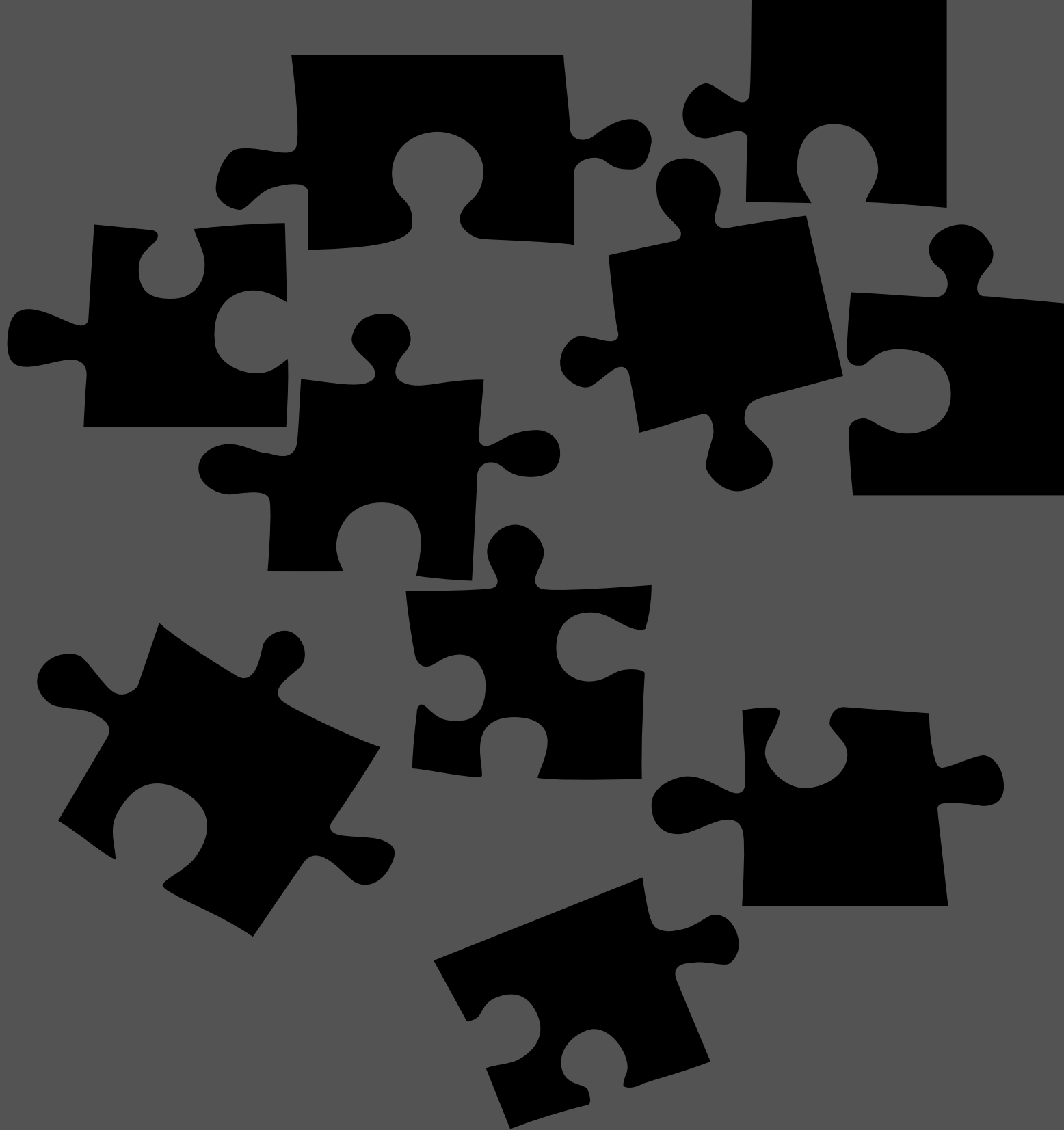




**HANDISAM**

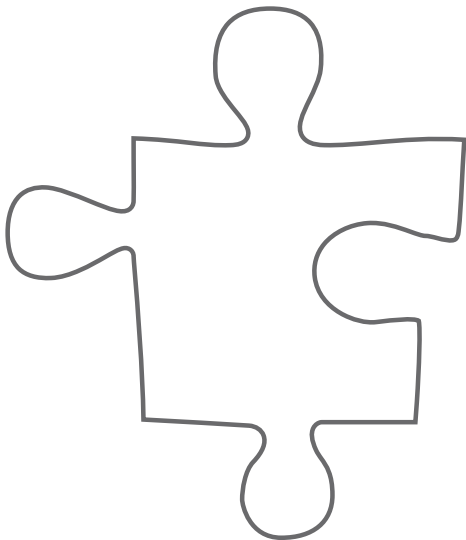
# SE KOMPETENSEN

En guide för att öppna din arbetsplats för  
personer med funktionsnedsättning



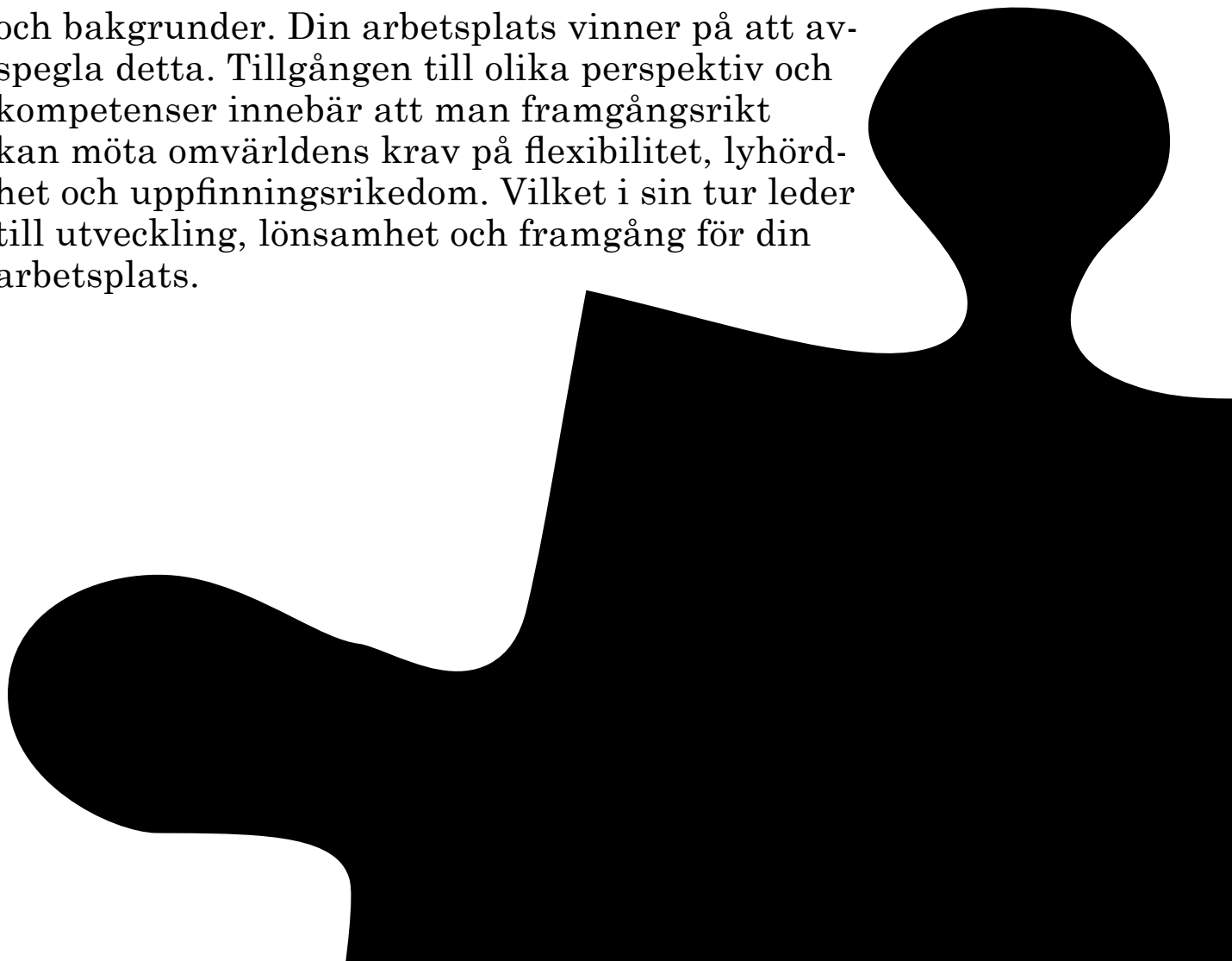
**SE KOMPETENSEN** En guide för att öppna din arbetsplats  
för personer med funktionsnedsättning

# 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 vinner 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!



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

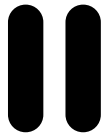
**ARTIKEL 27 ARBETE OCH SYSSELSÄTTNING**

”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”

<b>KOM IGÅNG</b>		8
<b>ENGAGERA ALLA</b>		16
<b>REKRYTERA KOMPETENS</b>		24
<b>VISA VÄRLDEN</b>		40
<b>FÖRETAG BERÄTTAR</b>		46
<b>SE FILMEN</b>		50

**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.

## **DIVERSITY TOOLBOX – DIVE**

Förändringsverktyget DIVE är en metod som bygger på ett strategiskt mångfaldsarbete och innefattar samtliga diskrimineringsgrunder.

### **METODEN BYGGER PÅ SEX STEG**

1. Lägg grunden till ett mångfaldsarbete
2. Bestäm dig för vilka områden som behöver förändras utifrån en nulägesanalys
3. Sätt upp mål
4. Ta fram en handlingsplan
5. Genomför aktiviteter
6. Utvärdera insatserna

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

**ANDERS WARG PERSONALCHEF SENSUS REGION VÄSTRA SVERIGE**

CITAT HÄMTAT FRÅN DIVES WEBBPLATS:

[www.diversitytool.se](http://www.diversitytool.se)

där du också kan beställa verktyget



KONTAKT: Git Hansson utvecklare av DIVE  
0708-202 836, [git@forandra.se](mailto: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



Inkluderande synsätt är en strategi som riktar sig till myndighetschefer.

SKRIFTEN ”INKLUDERANDE SYNSÄTT” FINNS ATT LADDA NED FRÅN:

[www.arbetsgivarverket.se](http://www.arbetsgivarverket.se)

## **INTEGRERING AV MÅNGFALD OCH JÄMSTÄLLDHET – EN HANDBOK**

Handboken innehåller ett teoriavsnitt och en genomgång av kartläggnings- och analysverktyg, som kan användas för att integrera mångfald och jämställdhet. Dessutom tar den upp hur er arbetsplats kan leda övningar med personalen kring hur föreställningar och normer påverkar oss och hur det i sin 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**



Sollefteå kommun tog fram handboken i arbetet med projektet Mera mångfald – jämställd jämt.

HANDBOKEN KAN KOSTNADSFRETT LADDAS NED PÅ:

[www.solleftea.se](http://www.solleftea.se)

KONTAKT: Agneta Sundqvist Högberg

0620-68 25 37, [agneta.s.hogberg@solleftea.se](mailto:agneta.s.hogberg@solleftea.se)

Lars-Olov Wengelin

0620- 68 21 10, [lars-olov.wengelin@solleftea.se](mailto: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.



KONTAKT: Gabriella Fägerlind 070-990 37 14  
gabriella@implementdiversity.com

HANDBOKEN KAN BESTÄLLAS:  
[www.implementdiversity.com](http://www.implementdiversity.com)

## **ARBETA FÖR SOCIALT ANSVARSTAGANDE**

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. 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.



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](http://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 skyddsronterna 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. Hjälpmedel 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.

## **SÅ GÖR DU SOM CHEF – HANDEDNING 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.”

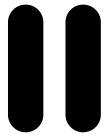
**ANDERS SJÖSTRÖM PERSONALKONSULT UMEÅ UNIVERSITET**



SKRIFTEN HAR TAGITS FRAM AV PROJEKTET HJÄRNKOLL  
OCH KAN KOSTNADSFRITT BESTÄLLAS OCH LADDAS NED FRÅN:  
[www.hjarnkoll.se](http://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 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.



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

BOKEN FINNS ATT LADDA NER FRÅN:  
[www.temalikabehandling.se](http://www.temalikabehandling.se)

## MÅNGFALDSBINGO

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 tycker vore svårast att rekrytera.



Mångfaldsbingo är en del av företaget Sodexos mångfaldsutbildning.

KONTAKT: Gabriella Soldani, Competence & Training Manager  
08-578 857 06,  
[gabriella.soldani@sodexo.com](mailto:gabriella.soldani@sodexo.com)

## 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**



DB Schenker har inspirerats av andra aktörer på arbetsmarknaden i utvecklandet av Lika-spelet.

KONTAKT: Ulla Åhrlin, arbetsmiljösamordnare DB Schenker Sverige  
031-703 80 38,  
ulla.ahrlin@dbschenker.com

## **(RE)AGERA**

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

SPELET FINNER DU PÅ TRELLEBORG KOMMUNS WEBBPLATS:

[www.trelleborg.se/sysselsattning/likabehandling/reagera/](http://www.trelleborg.se/sysselsattning/likabehandling/reagera/)

KONTAKT: Vendela Muhrén, personalstrateg

0410-73 31 60 eller 0708-81 71 60

[vendela.muhren@trelleborg.se](mailto:vendela.muhren@trelleborg.se)

## MÖTEN OCH BERÄTTELSE

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.

BOKA EN AMBASSADÖR GENOM ATT GÅ IN PÅ NSPH:S WEBBPLATS:

[www.nsph.se](http://www.nsph.se)

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](http://www.handikappforbunden.se)

08-546 404 00, [hso@hso.se](mailto:hso@hso.se)

**LIKA UNIKA** WEBBADRESS:

[www.likaunika.org](http://www.likaunika.org)

070-768 28 78, [info@likaunika.org](mailto: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 där man belönas för att ta 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**

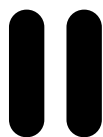
**Bli medveten om normerna som finns  
på din arbetsplats**

**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 in, 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.

# METODER FÖR REKRYTERING

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

## **FAIR- FRAMTIDSANPASSAD INKLUDERANDE REKRYTERING**

FAIR är en metod som presenteras i en bok tillsammans med en kortare film. Materialet handlar om arbetsplatsklimat, rekrytering och ledarskap. Filmen bygger på olika karaktärer som ska väcka känslor och stimulera till diskussion.

”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



FAIR togs fram inom ramen för ett EU-projekt mellan myndigheter, företag och kommuner. Målet var att ta fram en kompetensbaserad, icke-diskriminerande rekryteringsmetod.

BOKEN ”FAIR REKRYTERING – EN IDÉBOK” OCH FILMEN KAN LADDAS NER

ELLER BESTÄLLAS KOSTNADSFRITT PÅ: [www.equalfair.se](http://www.equalfair.se)

MER INFORMATION KONTAKTA: Eva Löfgren, [eva.lofgren@diversity.se](mailto:eva.lofgren@diversity.se)

## **VERKTYGET REKRYTERINGSPROCESSEN**

Verktyget är en handbok med riktlinjer för hur en arbetsplats kan skapa en rekryteringsprocess fri från diskriminering. I ett första steg gör arbetsgivaren en behovsanalys för att ta reda på behovet av arbetsresurser. Därefter görs en analys för att bestämma vilken kompetens som krävs. Utifrån detta tas en kravprofil fram, som sedan ligger till grund för en annons.

”Arbetet med en ny enhetlig rekryteringsprocess i Gävle kommunkoncern ska säkerställa att rätt kompetens rekryteras, till rätt plats, i tid och på ett kostnadseffektivt och icke-diskriminerande sätt.”

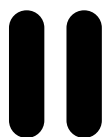
**ANNICA LIDÉN PERSONALCHEF GÄVLE KOMMUN**



GÄVLE KOMMUN HAR TAGIT FRAM VERKTYGET SOM KOSTNADSFRETT KAN LADDAS NED FRÅN:  
[www.gavle.se](http://www.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 anställda 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 att ge 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. Ett exempel kan vara lönebidrag, som minskar i takt med att den anställde klarar jobbet allt bättre.

För vissa arbetssökande som har en funktionsnedsättning, kan Arbetsförmedlingen bevilja 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**



LÄS MER OM STÖDET PÅ ARBETSFÖRMEDLINGENS WEBBPLATS: [WWW.ARBETSFÖRMEDLINGEN.SE](http://www.arbetsformedlingen.se)

## **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 allt från städ, tvätt och fastighet till logistik och tillverkning.

”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 OM STÖDET PÅ SAMHALLS WEBBPLATS:  
[www.samhall.se/Om-Samhall/Rekrytering/](http://www.samhall.se/Om-Samhall/Rekrytering/)

## MISA

Misa är ett privat företag dit du kan vända dig för att anställa en person med funktionsnedsättning. Misa förbereder personerna inför praktik, matchar dem med passande arbetsuppgifter, står för stödet på arbetsplatsen och ansvarar för att de är försäkrade. Tillsammans med arbetsgivaren och praktikanten utvärderar Misa kontinuerligt stödbehovet och följer upp utveckling och framsteg.

”Misa gör verkligen skillnad. Jag har anlitat två personer genom Misa. En av praktikanterna 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**



Misa är en arbetsinriktad daglig verksamhet som finns i Stockholms län, Uppsala, Västerås och Skåne.

LÄSA MER PÅ MISAS WEBBPLATS:

[www.misa.se/arbetsgivare](http://www.misa.se/arbetsgivare)

## **LEFT IS RIGHT**

Om du vill anlita en informationskonsult inom ekonomi, IT och översättning 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](http://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](http://www.ingeus.se)  
08-410 328 00

## ARBETSINTEGRERANDE SOCIALA FÖRETAG

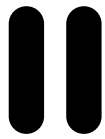
Du kan som arbetsgivare köpa tjänster och skapa samarbete med arbetsintegrerande sociala företag på din ort. Det är vanligt att arbetsgivare lägger ut enklare arbetsuppgifter på ett arbetsintegrerande socialt företag. Arbetsintegrerande socialt företagande är i Sverige en relativt ny form av företagande. Det speciella med dessa företag är att de kombinerar näringsverksamhet med målet att skapa integration på arbetsmarknaden och ge människor en möjlighet att arbeta utifrån sin egen förmåga.



PÅ SOFISAM FINNS EN LISTA DÄR DU KAN SÖKA EFTER VILKA  
ARBETSINTEGRERANDE SOCIALA FÖRETAG SOM FINNS PÅ DIN ORT:  
[www.sofisam.se](http://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. På sidan 36 hittar du exempel på lokala verksamheter. Det pågår också projekt runt om i landet som är finansierade av Europeiska socialfonden, ESF. Andra projekt finansieras av Allmänna Arvsfonden. Denna typ av projekt är i de flesta fall nytänkande och innovativa men finns oftast 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 somliga kommuner projekt. 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**



DU KAN I ESF:S PROJEKT BANK SÖKA OM DET I DITT LÄN DRIVS NÅGOT INTRESSANT PROJEKT INOM RAMEN FÖR EUROPEISKA SOCIALFONDEN:  
[www.esf.se/sv/Projektbank/Sok-projekt/](http://www.esf.se/sv/Projektbank/Sok-projekt/)



DU KAN SÖKA I ALLMÄNNA ARVSFONDENS PROJEKT BANK OM DET I DITT LÄN DRIVS NÅGOT INTRESSANT PROJEKT:  
[www.arvsfonden.se](http://www.arvsfonden.se)



SÄRNÄT, SÄRSKOLANS NÄTVERK I SVERIGE, HAR PÅ SIN WEBBPLATS EN SAMMANSTÄLLNING ÖVER DAGLIGA VERKSAMHETER I LANDET:  
[www.sarnat.educ.goteborg.se/dagnet/sweddagnet.htm](http://www.sarnat.educ.goteborg.se/dagnet/sweddagnet.htm)



Du kan också på din kommuns webbplats söka efter arbetsmarknadsprojekt som riktar in sig på att få ut personer med funktionsnedsättning i arbetslivet.

## **GÖTEBORGS STAD**

### **TRAINEE FÖR PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING**

Du som vill erbjuda en praktikplats kan ta kontakt med Trainee för personer med funktionsnedsättning. Personer som är inskrivna på Arbetsförmedlingen matchas mot traineeplatser inom offentlig eller privat verksamhet.

Projektet erbjuder praktik i kombination med individuell fortbildning. Vid behov anpassas arbetsplatsen med hjälp av Arbetsförmedlingen Rehabilitering. Personal på arbetsplatsen får handledning av projektet efter önskemål och behov.



[www.goteborg.se](http://www.goteborg.se)

Projektet genomförs av Studium

Göteborgs Stads vuxenutbildning i egen regi.

Målgruppen för projektet är personer med funktionsnedsättning som står allra närmast arbetsmarknaden.

KONTAKT: Eva Norinder Projektledare för

Trainee för personer med funktionsnedsättning

[eva.norinder@educ.goteborg.se](mailto:eva.norinder@educ.goteborg.se)

031-367 32 53

## STOCKHOLM STAD

### OPEN EYES

Du som arbetsgivare inom IT/telekombranschen har en möjlighet att under cirka ett halvår erbjuda en praktikplats till en person med funktionsnedsättning. Open Eyes sköter allt praktiskt: intyg, utvecklingssamtal, ersättningar och eventuella hjälpmedel.



Openeyes är en permanent verksamhet i Stockholm stad.

LÄS MER PÅ: [www.stockholm.se/openeyes](http://www.stockholm.se/openeyes)

KONTAKT: Lars Ahlenius, verksamhetsansvarig OpenEyes  
[lars.ahlenius@stockholm.se](mailto:lars.ahlenius@stockholm.se)

08-508 254 73

## ÖREBRO LÄN

### ACTIVA

Activa hjälper till att matcha arbetsgivarens behov med arbets-sökande. Den första tiden är alltid en provotid. Om allt fungerar bra förlängs samarbetet med målsättningen att det ska leda till en anställning.



[www.s-activa.se](http://www.s-activa.se)

KONTAKT: Bertil Johansson, enhetschef  
019-20 96 31 eller 070-754 96 31  
[bertil.johansson@s-activa.se](mailto:bertil.johansson@s-activa.se)

## ÖSTERSUND

### MICA

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. I ett första steg får deltagaren arbetsträna i en anpassad miljö. I ett andra steg sker träningen i grupp ute på ett en arbetsplats tillsammans med en personal från MICA. I det tredje steget klarar sig deltagaren själv ute på arbetsplatsen, men har stöd vid behov från en arbeidskonsult från MICA.



[www.ostersund.se/mica](http://www.ostersund.se/mica)

KONTAKT: [annelie.bengtsson@ostersund.se](mailto:annelie.bengtsson@ostersund.se)  
[karin.modigh@ostersund.se](mailto:karin.modigh@ostersund.se)  
[lars.jonsson@ostersund.se](mailto:lars.jonsson@ostersund.se)  
[markus.asberg@ostersund.se](mailto:markus.asberg@ostersund.se)

# TÄNK PÅ:

**Våga ompröva ditt sätt att rekrytera  
och våga tänka annorlunda**

**Fokusera på kompetensen  
inte på hindren**

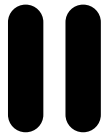
**Formulera annonserna så att sökande  
med funktionsnedsättning inte utestängs**

**Tänk på att arbetsplatsen kan anpassas**

**Håll intervjuerna i  
tillgängliga lokaler**

# VISA VÄRLDEN





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 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 väljer hellre 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.

## **UPPHANDLING OCH OFFERTER**

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.

A grayscale image of a hand holding a pen, with the text 'FÖRETAG BERÄTTAR' overlaid in white. The hand is positioned in the center, with the pen held between the fingers. The background is dark, making the hand and the white text stand out.

# FÖRETAG BERÄTTAR

De flesta citat som finns med i guiden är tagna från 19 intervjuer som Handisam har gjort.

DE GÅR ATT LÄSA I SIN HELHET PÅ  
[www.handisam.se/sekompetensen](http://www.handisam.se/sekompetensen)

**HÄR ÄR EN AV DESSA ARTIKLAR:**

# DET GÄLLER ATT SE KOMPETENSEN

**LARS JENNEFORS MILJÖSAMORDNARE MØLLER BIL I ÖREBRO**

## **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**

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 samstämda.

”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.

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 kompetensen och inte personens funktionsnedsättning. 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 LIKANDE TANKAR**

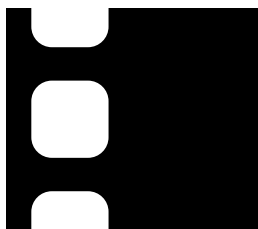
Man ska inte vara rädd för en funktionsnedsättning, utan se människan. De flesta människor besitter ju kunskaper. Ta reda på vad de kan och vill; det är mitt råd till andra företag. Arbetsmiljöfrågorna ligger mig varmt om hjärtat. Idag är arbetsmiljö och skyddsronder mer än maskiner och materiella ting.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



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

KONTAKT: Lars Jennefors, miljösamordnare  
019-20 55 00 eller 0708-20 55 01  
Lars.jennefors@mollerbil.se

# SE FILMEN



Till guiden har filmen ”Se kompetensen” tagits fram. Till den finns diskussionsfrågor som kan användas som ett avstamp för diskussion om anställning, kompetens och delaktighet.

FILMEN KAN SES PÅ: [www.handisam.se/sekompetensen](http://www.handisam.se/sekompetensen)

---

## SE KOMPETENSEN

En guide för att öppna din arbetsplats för personer med funktionsnedsättning.

Handisam, Myndigheten för handikappolitisk samordning  
Stockholm, 2011

Handisam Serie: A 2011:7

ISBN-nummer: 978-91-979062-6-5

Till guiden har det tagits fram en film med diskussionsfrågor som kan användas som ett avstamp för diskussion om anställning, kompetens och delaktighet.

Filmen kan ses på [www.handisam.se/sekompetensen](http://www.handisam.se/sekompetensen)

Filmen och guiden kan beställas från Handisam.

Guiden kan beställas i alternativa format.

Handisam har varit i kontakt med samtliga organisationer och företag som nämns i guiden, men har inte systematiskt granskat metoder och verktyg.

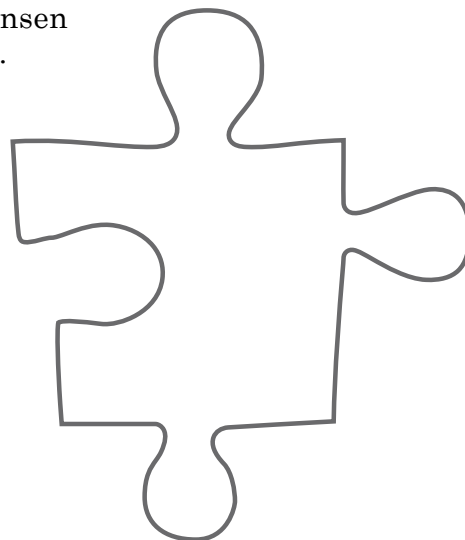
Handisam

Arenavägen 63, 121 77 Johanneshov

[info@handisam.se](mailto:info@handisam.se)

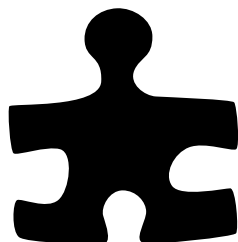
08-600 84 00

fax 08-600 84 99



|| 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.

**LARS JENNEFORS MILJÖSAMORDNARE MØLLERS BIL ÖREBRO**



# HANDISAM

## Myndigheten för handikappolitisk samordning

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.

**Se kompetensen** har tagits fram i samarbete med Arbetsförmedlingen

REKV.NR. FÖR HANDISAMGUIDEN ÄR 503 323