

# Funktionsnedsättning och arbete

VAD GÖR KOMMUNER OCH LANDSTING?



Sveriges  
Kommuner  
och Landsting



# Funktionsnedsättning och arbete

VAD GÖR KOMMUNER OCH LANDSTING?



Upplysningar om innehållet:

Eva Thulin Skantze, [eva.thulin.skantze@skl.se](mailto:eva.thulin.skantze@skl.se)

Åsa Karlsson, [asa.karlsson@skl.se](mailto:asa.karlsson@skl.se)

Leif Klingensjö, [leif.klingensjo@skl.se](mailto:leif.klingensjo@skl.se)

© Sveriges Kommuner och Landsting, 2012

ISBN: 978-91-7164-791-7

Text: Eva Fohlstedt Kommunikation

Foto: Maria Rosenlöf, Pia Nordlander/SKL, MASKOT, ISTOCK

Produktion: ETC Kommunikation

Tryck: LTAB, maj 2012

## Förord

Alla människor har utifrån sina förutsättningar en arbetsförmåga, och det är viktigt att arbetslivet är tillgängligt för alla. Som stora arbetsgivare har kommuner och landsting ett särskilt ansvar att göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att finna en plats i arbetslivet.

Var femte person i Sverige har en funktionsnedsättning som påverkar det dagliga livet och bland människor med funktionsnedsättning är arbetslösheten nästan dubbelt så stor som för befolkningen i sin helhet. Gapet både vad gäller sysselsättning och arbetslöshet mellan personer som har en funktionsnedsättning som medför en nedsatt arbetsförmåga och övriga befolkningen har ökat. Det är angeläget att vända den utvecklingen.

I Sveriges Kommuners och Landstings (SKL:s) inriktningsmål för kongressperioden 2012–2016 har slagits fast att förbundet ska verka för att medlemmarna tar ett särskilt ansvar i rollen som arbetsgivare för personer med funktionsnedsättning. Min förhoppning är att denna skrift ska ge inspiration till kommuner och landsting i deras arbete med denna viktiga fråga.

Svensk arbetsmarknad står inför en generationsväxling, inom tio år behöver välfärdssektorn rekrytera 420 000 nya medarbetare. Det är både en utmaning och en möjlighet. Det kräver bland annat att vi som arbetsgivare förmår att se kompetensen före funktionsnedsättningen.

Avslutningsvis vill jag tacka de kommuner, landsting och regioner som bidragit med sina erfarenheter i denna skrift.

Stockholm i maj 2012



Anders Knape

*Ordförande Sveriges Kommuner och Landsting*

# Innehåll

- 5 Förord
- 9 Inledning
- 11 **Kapitel 1. Svensk funktionshinderspolitik på internationell grund**
  - 11 FN:s konvention om rättigheter
  - 12 EU:s funktionshinderspolitiska strategi
  - 12 Europarådets handlingsplan
  - 12 Europa 2020
  - 12 Europeiskt ramavtal om en arbetsmarknad för alla
- 13 **Kapitel 2. Funktionshinderspolitiken i Sverige**
  - 13 Regeringens funktionshinderspolitiska strategi
  - 14 Statliga myndigheters roll och ansvar
- 15 **Kapitel 3. Funktionsnedsättning i arbetslivet**
  - 15 Utblick i Europa
  - 16 Den svenska arbetsmarknaden och olika aktörers ansvar
  - 19 Kollektivavtal för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser
- 21 **Kapitel 4. Aktuella statliga initiativ och satsningar**
  - 21 FunkA-utredningen
  - 21 Se kraften
  - 22 Praktikantprogrammet
  - 22 Handisams arbete
- 23 **Kapitel 5. Kommunernas och landstingens ansvar och behov av samverkan**
  - 23 SKL vill förändra genom samverkan
  - 24 Arbetsgivarperspektiv
  - 25 Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar
- 27 **Kapitel 6. Kartläggning i kommuner och landsting**
  - 27 SKL:s enkätundersökning

- 33 **Kapitel 7. Goda exempel på hur kommuner och landsting kan arbeta**
- 34 Stockholms stad - program för delaktighet
- 37 Landstinget i Uppsala län - politisk förankring
- 41 Skellefteå kommun - utvecklingsanställningar för unga
- 45 Region Skåne - ökad rekrytering
- 49 Västra Götalandsregionen - arbetsmarknadsnoder
- 52 Stockholms stad - OpenEyes, karriärvägar för unga
  
- 55 **SKL:s enkät**
  
- 56 **Källor, lagar och bestämmelser**
- 57 För mer information





# Inledning

Den grundläggande principen när det gäller funktionshinderspolitiken är att alla människor, oavsett funktionsförmåga, ska ha samma möjligheter som andra att vara delaktiga i samhället och ta del av sina rättigheter. Rättigheterna regleras bland annat i FN:s konvention om mänskliga rättigheter, FN:s standardregler, i strategier och planer inom EU och i svensk lagstiftning.

Den svenska regeringens strategi, En strategi för genomförande av funktionshinderspolitiken 2011–2016, klargör politikens inriktning och sätter konkreta mål för den kommande femårsperioden. SKL fick år 2010 en fråga om samarbete kring den nationella funktionshinderspolitiken, som medförde ett antal initiativ och en rad konkreta åtgärder. I januari 2011 fattade förbundsstyrelsen beslut om en viljeinriktning för funktionshinderspolitiken.

Arbetsgivarens utgångspunkt är en väl fungerande verksamhet. I anställningssituationen är kompetens och kvalifikationer i fokus. En funktionsnedsättning får dock inte stå i vägen för en rättvis bedömning av den sökandes kvalifikationer. Information om vilka möjligheter arbetsgivare har till olika former av stöd vid anställning av personer med funktionsnedsättning behöver vara lättillgänglig och tydlig. Det är också viktigt att på olika sätt arbeta med attitydförändringar till funktionsnedsättning, både i samhället i stort och i arbetslivet.

För att få en aktuell bild av hur situationen i kommuner och landsting ser ut gjorde SKL en enkätundersökning under hösten 2011. Den presenteras här. Den visar bland annat att kommuner och landsting kommit långt när det gäller tillgänglighet, men mycket återstår när det gäller centrala beslut för att öka möjligheter för personer med funktionsnedsättning att bli anställda. Politiska beslut eller riktlinjer saknas hos mer än hälften av kommunerna och landstingen.

Enkäten visar dock att många kommuner, landsting och regioner arbetar målmedvetet och framgångsrikt med frågan. I denna skrift beskrivs sex goda exempel som vi hoppas ska inspirera andra. Exempelen speglar olika sätt att arbeta på olika nivåer, och hur viktigt det är att det man gör har en politisk förankring och en klar målsättning.



# Svensk funktionshinderspolitik på internationell grund

Det internationella arbetet inom funktionshinderspolitiken har stor betydelse för utformningen av den svenska funktionshinderspolitiken. Den grundläggande principen är att alla människor, oavsett funktionsförmåga, ska ha samma möjligheter som andra att vara delaktiga i samhället och ta del av mänskliga rättigheter. Sverige har ratificerat FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Det bedrivs också ett internationellt standardiseringsarbete som Sverige är delaktigt i. Sverige har också åtaganden på europeisk nivå.

## FN:s konvention om rättigheter

Sverige ska sedan januari 2009 följa FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Konventionen är vägledande i strategin för genomförandet av funktionshinderspolitiken. Hela den offentliga sektorn ska arbeta med konventionen som grund. Utgångspunkten är att personer med funktionsnedsättning ska ha rätt till delaktighet och jämlikhet inom samhällets alla områden. Den bygger på förståelsen att funktionshinder går att förebygga och eliminera genom att förändra i miljö och omgivning. Alla hinder för att funktionshindrade ska kunna åtnjuta sina mänskliga rättigheter ska undanröjas.

Artikel 27 i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning handlar om arbete och sysselsättning. Den innefattar rätten att kunna förtjäna sitt uppehälle genom fritt valt eller antaget arbete på arbetsmarknaden och i en arbetsmiljö som är öppen, främjar integration och är tillgänglig för personer med funktionsnedsättning. Sverige, som ratificerat konventionen, måste se till att personer med funktionsnedsättning kan förverkliga rätten till arbete och sysselsättning. Det innebär bland annat att en

arbetsgivare aldrig kan neka anställning på grund av funktionsnedsättning, att rekryteringsprocessen ska vara öppen för alla, att arbetsmiljön är tillgänglig och att arbetsvillkoren ska vara rättvisa.

## **EU:s funktionshinderspolitiska strategi**

Europeiska kommissionen har tagit fram en funktionshinderstrategi som ska gälla 2010–2020. Den ska göra det lättare för personer med funktionsnedsättning att leva sina liv som alla andra och utnyttja sina rättigheter som EU-medborgare.

## **Europarådets handlingsplan**

Europarådet har tagit fram en handlingsplan för att främja rättigheter och full delaktighet för personer med funktionsnedsättning i samhället syftet är att förbättra livskvaliteten för personer med funktionsnedsättning i Europa 2006–2015.

## **Europa 2020**

År 2010 enades Europas stats- och regeringschefer om Europa 2020 – en strategi för smart och hållbar tillväxt för alla. I den finns mål för sysselsättning, utbildning och ökad social delaktighet. Personer med funktionshinder anges som en grupp som behöver uppmärksammas. Av de cirka 80 miljoner människor som lever med risk för fattigdom, har sex och en halv miljon någon form av funktionsnedsättning.

## **Europeiskt ramavtal om en arbetsmarknad för alla**

Under våren 2010 träffade de europeiska arbetsmarknadsparterna BUSINESSEUROPE/UEAPME, CEEP och ETUC ett europeiskt ramavtal om en arbetsmarknad för alla (Framework Agreement on Inclusive Labour Market). Avtalet är ett självständigt initiativ och resultatet av förhandlingar mellan de europeiska arbetsmarknadsparterna som ett led i arbetsprogrammet för den sociala dialogen 2006–2008 och 2009–2010.

Ramavtalet utgår från principen att en arbetsmarknad för alla förutsätter att arbetsgivare, individer, arbetstagare samt arbetstagar- och arbetsgivarrepresentanter tar ett gemensamt ansvar. Det har inte fokus på specifika grupper, utan ger en allmän ram kring vad som kan göras för att främja en mer inkluderande arbetsmarknad. I avtalet finns exempel på faktorer som hindrar att arbetsmarknaden blir tillgänglig för alla och exempel på åtgärder som kan vidtas av arbetsmarknadsparterna för att undanröja hinder.

# Funktionshinderspolitiken i Sverige

Det internationella arbetet inom funktionshinderspolitiken har utifrån konventioner, strategier, ramavtal och handlingsplaner inom FN och på Europa-nivå en stor betydelse för utvecklingen av den svenska funktionshinderspolitiken. Detta speglas bland annat i lagstiftning och strategier på nationell nivå samt i uppdrag till myndigheter.

## **Regeringens funktionshinderspolitiska strategi**

Regeringens strategi, En strategi för genomförande av funktionshinderspolitiken 2011–2016, klargör politikens inriktning och sätter konkreta mål för samhällets insatser samt beskriver hur resultaten ska följas upp under perioden. Utgångspunkten i strategin är en tillämpning av funktionshindersperspektivet, det vill säga att utgå ifrån att människor är olika och har olika förutsättningar, behov och önskemål.

I regeringens analys av läget inför strategin konstaterades framsteg på många områden, t.ex. har tillgängligheten förbättrats inom flertalet sektorer. Samtidigt slogs det fast att fler åtgärder behövde sättas in och att arbetet måste förändras och bli mer effektivt.

I strategin anges att insatserna inom arbetsmarknadspolitikerna bland annat ska ta sikte på att offentlig sektor bör ta ett större ansvar för att anställa personer med funktionsnedsättning.

De 22 strategiska myndigheter som har ett särskilt ansvar för genomförande av funktionshinderspolitiken har i uppdrag att rapportera om hur de arbetar för att nå målen till regeringen en gång om året.

## Statliga myndigheters roll och ansvar

Alla statliga myndigheter ska bedriva sin verksamhet enligt de nationella funktionshinderspolitiska målen. Det finns tio prioriterade politikområden:

- › Arbetsmarknadspolitiken
- › Utbildningspolitiken
- › Socialpolitiken
- › Folkhälsopolitiken
- › Ökad fysisk tillgänglighet
- › Transportpolitiken
- › It-politiken
- › Kultur, medier och idrott
- › Rättsväsende och Migrationsverket
- › Konsumentpolitiken

Inom varje politikområde finns särskilda inriktningsmål och myndigheter med särskilt ansvar. Politikområden samspelar många gånger för att uppnå målen. Ett av inriktningsmålen i regeringens strategi är att sysselsättningsgraden för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga ska öka.

Handisam (Myndigheten för handikappolitisk samordning) samordnar funktionshinderspolitiken och har en central roll när det gäller uppföljning och analys.

# Funktionsnedsättning i arbetslivet

I många länder i Europa märks en ökad inkludering av personer med funktionsnedsättning på den ordinarie arbetsmarknaden. Organiserade verksamheter speciellt för funktionsnedsatta har minskat i betydelse, och i stället har fokus riktats mot att förstärka möjligheterna till arbete på den ordinarie arbetsmarknaden.

## Utblick i Europa

De europeiska länderna väljer olika strategier för att ge personer med funktionsnedsättning tillträde till arbetsmarknaden. Statliga regleringar, handlingsplaner med frivilliga överenskommelser och ekonomiska incitament till arbetsgivare är några.

Sverige och övriga nordiska länder har länge arbetat mest med inkludering genom omfördelning av resurser till arbetsmarknadspolitiska aktiviteter.

I sjutton av Europas länder tillämpas lagstiftad kvotering. Det innebär att ett företag av en viss storlek ska ha en bestämd andel personer med funktionsnedsättning bland de anställda. Andelen varierar mellan två och sju procent. I Tyskland ska alla privata och offentliga företag med mer än 20 anställda ha minst fem procent anställda med allvarlig funktionsnedsättning. I Frankrike ska sex procent av de anställda vara personer med funktionsnedsättning. Frankrike och Polen har nyligen utvidgat kvotsystemen till att omfatta även den offentliga sektorn. I vissa av länderna används straffavgifter för arbetsgivare som inte lever upp till kvoten. Avgifterna används för att finansiera rehabiliteringsinsatser.

OECD har i sina studier av kvoteringsystemet inte kunnat påvisa att metoden är framgångsrik. Vissa av länderna hävdar dock själva att arbetsgivarna av ekonomiska skäl skulle avstå från att anställa om inte systemet fanns. De

menar också att systemet bidragit till att ge ökade möjligheter för personer med allvarlig funktionsnedsättning att få arbete.

I Sverige diskuterades ett kvoteringsystem på 1940-talet, men man valde i stället lösningar som vilade på frivillig basis. Det blev grunden för dagens modell med incitament till arbetsgivare, i form av lönesubventioner och stöd till anpassning av arbetsplatsen.

Sysselsättningsgraden för personer med funktionsnedsättning inom OECD under 2000-talet var omkring 40 procent. I de nordiska länderna är sysselsättningsgraden för personer med funktionsnedsättning högre än i andra OECD-länder, i Sverige cirka 50 procent. Under det senaste decenniet har andelen i de nordiska länderna minskat, förutom i Finland. Personer med psykiska funktionsnedsättningar har en ännu lägre anknytning till arbetsmarknaden. Danmark införde i början av 2000-talet Flexjobb, som är ett arbetsmarknadspolitiskt program med syfte att förebygga förtidspensioneringar genom subventionerad anställning.

Metoden Supported Employment, som ursprungligen utvecklades i USA och Kanada, används i dag i många länder och den har viss spridning i de nordiska länderna. Viktiga principer är att individen ska stå i centrum och stödet utformas efter den enskildes behov. Målet ska vara ett lönearbete på den reguljära arbetsmarknaden och att arbetsuppgifterna inte ska vara konstruerade.

## **Den svenska arbetsmarknaden och olika aktörers ansvar**

En arbetsgivare kan få olika typer av stöd vid anställning av personer med funktionsnedsättning. Stödet kan vara i form av subventioner eller bidrag till extra kostnader.

### **Arbetsförmedlingen**

Arbetsförmedlingen har ett samlat ansvar för funktionshindersfrågor inom arbetsmarknadspolitiken. Uppdraget är att bedriva arbetslivsinriktad rehabilitering. De har förmedlare och specialister som hjälper till att utforma ett individuellt, anpassat stöd, som ska kompensera de praktiska konsekvenserna av funktionsnedsättningen.

Arbetsförmedlingen har också ansvaret att utreda arbetsförmågan hos personer med funktionsnedsättning. Syftet är att klargöra hur funktionshindret påverkar förmågan i ett specifikt arbete. Arbetsförmedlingen har också ett särskilt uppdrag för unga med funktionsnedsättning.

Det finns för närvarande fem olika former för stöd till anställningar för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga från Arbetsförmedlingen. En arbetsgivare kan till exempel få en del av lönekostnaden subventionerad eller få ersättning för extra kostnader vid anställning av en person som behöver utveckla sin arbetsförmåga under en viss period.



**Lönebidrag.** Lönebidrag är ett ekonomiskt stöd till arbetsgivaren vid anställning av en person med funktionsnedsättning. Stödet, som ges under en kortare eller längre tid och längst under fyra år, är ett bidrag till arbetsgivarens lönekostnad för den anställde som inte är fullt arbetsför. Stödets storlek påverkas av två faktorer, dels lönekostnaden för den anställde och dels den anställdes arbetsförmåga.

**Trygghetsanställning.** Trygghetsanställning är en anställning hos en arbetsgivare som inte ingår i Samhall-koncernen. Den är avsedd för personer med mycket omfattande funktionsnedsättningar och stora begränsningar i arbetsförmågan. Tiden för stödet är obegränsad, Arbetsförmedlingen prövar arbetsförmågan minst vart fjärde år.

**Utvecklingsanställning.** Utvecklingsanställning är ett anpassat arbete hos en offentlig eller privat arbetsgivare för en person med funktionsnedsättning för att denna ska kunna utveckla sin arbetsförmåga. Anställningen ska innehålla inslag av rehabilitering, hjälpmedelsanpassning, arbetsprövning och vägledning. Stödet ges i tolv månader och det kan förlängas om särskilda skäl finns.

**Offentligt Skyddat Arbete (OSA).** OSA kan anordnas av kommuner och landsting eller andra offentliga arbetsgivare, men får inte avse konkurrensutsatt verksamhet. Målgruppen för OSA är arbetslösa personer med socialmedicinska funktionsnedsättningar eller personer som på grund av långvarig och svår psykisk sjukdom inte tidigare har haft kontakt med arbetslivet eller varit borta från det en längre tid. Personer med OSA-anställning omfattas av ett särskilt kollektivavtal (Se BEA, sid 19).

**Samhall.** Samhall är ett aktiebolag ägt av svenska staten. Målgruppen för anställningar hos Samhall är personer med funktionshinder vars arbetsförmåga är så nedsatt att han eller hon inte kan få annat arbete och vars behov inte kan tillgodoses genom andra insatser. Arbetsförmedlingen anvisar personer till Samhall.

### **Övriga insatser hos Arbetsförmedlingen**

**Stöd till personligt biträde** är ett ekonomiskt stöd till arbetsgivare som har kostnader för ett personligt biträde till en person med funktionsnedsättning. Det omfattar högst två år och får endast kombineras med lönebidrag.

**Särskild stödperson för introduktion och uppföljning (SIUS-konsulent)** innebär att Arbetsförmedlingen utser en särskild stödperson åt en person med funktionsnedsättning som behöver extra stöd och träning i inledningsskedet av en anställning eller arbetspraktik.

**Arbetshjälpmedel.** Arbetsförmedlingen bedömer och fattar beslut om hjälpmedel. Stöd kan lämnas under anställningens första 12 månader. Hjälpmedel på arbetsplatsen kan bestå av en anpassning av arbetsmiljön eller av en produkt och stödet kan ges både till arbetsgivaren och till arbetstagaren. När ett år har gått övertar Försäkringskassan ansvaret och kan till exempel ge bidrag till reparationer. Arbetsförmedlingen har alltid ansvaret för bidrag till arbetshjälpmedel för den som har en anställning med lönebidrag eller OSA.

**Praktisk arbetslivsorientering.** Arbetsgivare som tar emot en ungdom med funktionsnedsättning för praktisk arbetslivsorientering kan få ekonomiskt stöd för detta.

**Stöd för tolkkostnader vid utbildning.** För anställda som behöver tolk och ska gå på en utbildning via jobbet kan arbetsgivaren få stöd till tolkkostnader (teckenspråkstolk, skrivtolk, tecken som stöd-tolk och dövblindtolk).

### **Försäkringskassan**

Försäkringskassans ansvar är att göra bedömningar av arbetsförmåga ur medicinsk synvinkel. Den som har behov av särskilt stöd erbjuds vägledning, kartläggning, rehabiliterande och arbetsförberedande insatser. Syftet är att bedöma individens resurser och förbättra möjligheterna att få ett arbete. Målgruppen för den arbetsinriktade rehabiliteringen är personer med varierande grad av funktionsnedsättningar eller personer som varit borta från arbetsmarknaden under lång tid. Följande kan vara aktuellt:

- › Stöd inför återgången till arbete om en anställd får en funktionsnedsättning.
- › Rehabiliteringsersättning till en arbetstagare som tränar nya arbetsuppgifter på samma eller annan arbetsplats.
- › Bidrag till anpassning av en arbetsplats eller ett individuellt arbetshjälpmedel om åtgärderna ligger utanför arbetsgivarens ansvar för de anställdas arbetsmiljö och bidrag för eventuella reparationer av hjälpmedel.
- › Ekonomisk ersättning till arbetstagaren under en arbetslivsinriktad rehabilitering.

## **Kollektivavtal för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser**

Anställningar av personer med funktionsnedsättning inom kommun och landsting regleras i två avtal.

**AB - Allmänna Bestämmelser** tillämpas för alla anställningar som kan sägas ingå i ordinarie eller planerad och budgeterad verksamhet. Personen omfattas av samtliga förmåner och skyldigheter i bestämmelserna.

**BEA - Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser** är ett fristående avtal som tillämpas när en anställning kan sägas vara konstruerad eller skapad för en viss person – en arbetsmarknadspolitisk insats. Syftet med BEA är att göra det lättare för personer med funktionsnedsättning att anställas i kommuner och landsting. Det är i första hand tänkt att gälla för tidsbegränsade arbeten och är anpassat för personer som står långt ifrån den reguljära arbetsmarknaden. Drygt 9 000 personer är anställda enligt BEA varav hälften har anvisats skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare (OSA-anställning).



# Aktuella statliga initiativ och satsningar

Frågan om att öka möjligheterna för personer med funktionsnedsättning att finna eller behålla en plats i arbetslivet är mycket aktuell.

## **FunkA-utredningen**

Regeringen tillsatte i juni 2011 en särskild utredare som fick uppdraget att göra en bred översyn av de arbetsmarknadspolitiska insatserna för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Utredningen har antagit namnet FunkA-utredningen.

I uppdraget ingår att bland annat se över alla insatser som Arbetsförmedlingen kan ge till personer med funktionsnedsättning, arbetsmarknadsparternas roll och Samhall AB. FunkA-utredningen ska lämna förslag till hur arbetsmarknadspolitiska insatser bör utformas för att bidra effektivt till att personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga i ökad utsträckning kan få och behålla ett arbete. Utredningen ska särskilt beakta arbetsgivarens roll. Utgångspunkterna är att de arbetsmarknadspolitiska insatserna skall vara träffsäkra, flexibla och kostnadseffektiva. De ska dessutom vara enkla, tydliga, samordnade samt samverka väl. Uppdraget ska redovisas för regeringen under år 2012.

## **Se kraften!**

Arbetsförmedlingen startade, på uppdrag av regeringen, informationskampanjen Se kraften! (i september 2011). Den riktar sig till arbetsgivare, arbetssökande och allmänheten med målet att fler personer med funktionsnedsättning ska ha möjlighet att få ett arbete. Syftet är att informera arbetsgivare om de insatser som finns för att underlätta för arbetsgivare att anställa efter kompetens.

## **Praktikantprogrammet**

Arbetsförmedlingen har i uppdrag att ta fram ett praktikantprogram inom statsförvaltningen för personer med funktionsnedsättning. Arbetet är påbörjat och sker i dialog med bland andra Arbetsgivarverket och Handisam.

## **Handisams arbete**

Handisam har, i samarbete med Arbetsförmedlingen, tagit fram en guide (Se kompetensen. Kan beställas via [www.handisam.se](http://www.handisam.se)) som presenterar framgångsrika metoder för att öppna upp arbetsplatsen för personer med funktionsnedsättning. Den innehåller också exempel på företag och organisationer som erbjuder personligt stöd vid rekrytering.

Handisam har även ett regeringsuppdrag att göra en kartläggning och analys över vad myndigheter har gjort för att anställa personer med funktionsnedsättning.

# Kommunernas och landstingens ansvar och behov av samverkan

SKL arbetar med funktionshindersfrågorna utifrån flera perspektiv. Det handlar om kommunernas och landstingens roll som arbetsgivare, om kommunernas roll i arbetsmarknadspolitiken, om fysisk planering, tillgänglighet samt utifrån ett folkhälsoperspektiv.

## **SKL vill förändra genom samverkan**

SKL fick år 2010 frågan om ett samarbete kring den nationella funktionshinderspolitiken. I januari 2011 fattade förbundsstyrelsen beslut om en rad konkreta åtgärder och en viljeinriktning för den nationella funktionshinderspolitiken 2011–2016. I viljeinriktningen uttrycks följande:

- ▶ SKL önskar samverka med Skolverket, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan och arbeta för att ungdomar med funktionsnedsättning ska kunna slutföra sin utbildning, och att fler med funktionsnedsättning ska komma i arbete. Det handlar bland annat om att säkerställa feriepraktik för ungdomar med funktionshinder och påbörja en försöksverksamhet med En gemensam ingång.<sup>1</sup>
- ▶ SKL menar att en diskussion mellan stat, kommun och landsting bör initieras om hur väl organisationerna integrerar människor med funktionsnedsättning.
- ▶ SKL anser att utbildning av personal inom funktionshindersområdet behöver intensifieras.

1. Med En gemensam ingång avses en samorganisering på lokal nivå av försäkringskassa, arbetsförmedling och de kommunala insatserna inom ekonomiskt bistånd, integration samt arbetsmarknad.

- › SKL avser att arbeta för att lösa problemet med att personer med funktionsnedsättning måste leva på ekonomiskt bistånd på grund av höga boendekostnader i särskilt boende.

#### LÅSTIPS

***Samordna rehabiliteringen.*** Socialstyrelsen, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och SKL, maj 2011. Skriften har som målsättning att stödja en utveckling av lokal samverkan runt personer med psykisk sjukdom/funktionsnedsättning. Den förmedlar budskapet att det behövs en mer samordnad och arbetslivinriktad rehabilitering för målgruppen.

Skriften kan beställas från Kommentus förlag, [www.kommentus.se](http://www.kommentus.se)

## Arbetsgivarperspektiv

Frågan om att öka möjligheterna för personer med funktionsnedsättning att få arbete är av stor betydelse för SKL. Bland förbundets inriktningsmål för kongressperioden 2012–2016 finns angivet att SKL ska verka för att medlemmarna tar ett särskilt ansvar i rollen som arbetsgivare för funktionshindrade.

Alla människor har en arbetsförmåga, utifrån olika förutsättningar, och det är viktigt att arbetslivet är tillgängligt för alla. Det är angeläget att arbeta med attitydförändringar till funktionsnedsättning både i samhället i stort och i arbetslivet.

Stora arbetsgivare bör ha större möjligheter än mindre att göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att få en förankring i arbetslivet. Som stora arbetsgivare har kommuner, landsting och regioner därmed ett särskilt ansvar i förhållande till små arbetsgivare. Arbetsgivarens utgångspunkt är en väl fungerande verksamhet och i anställningssituationen är kompetens och kvalifikationer i fokus. En funktionsnedsättning får dock inte stå i vägen för en rättvis bedömning av den sökandes kvalifikationer.

Kontakten mellan Arbetsförmedlingen och arbetsgivare är viktig och måste utformas på ett bra sätt. Det är viktigt att det finns lättillgänglig information om vilka möjligheter arbetsgivare har till olika former av stöd vid anställning av personer med funktionsnedsättning.

Praktikplatser är en viktig insats för att öka möjligheterna för personer med funktionsnedsättning att få arbete. En sådan insats kan ha olika syften och det är viktigt att man är överens om målsättningen. Inriktningen kan vara att ge den enskilde möjligheten till arbetslivserfarenhet under en begränsad



period, prova på ett yrke eller vara ett led inför en anställning.

Ungas kontakt med arbetslivet är av stor betydelse. Det är därför viktigt att kontakterna mellan arbetsgivare och unga stärks redan under skoltiden. Detta kan ske via feriejobb som anpassas utifrån individens förutsättningar. Det är också viktigt med ett bra vägledningsarbete i gymnasieskolan.

## **Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar**

Målet för hälso- och arbetsmiljöarbetet är att förena ett långsiktigt hållbart arbetsliv för arbetstagaren med en väl fungerande verksamhet. Insatser för arbetsmiljön ska vara en integrerad del i verksamhetens vardag och utveckling. På så sätt stärks medarbetarnas hälsa samtidigt som skador och sjukdom till följd av arbete förhindras. I en bra arbetsmiljö är det möjligt att ta tillvara på medarbetarnas hela kapacitet.

Arbetsgivaren är skyldig att följa arbetsmiljölagen, socialförsäkringsbalken och diskrimineringslagen.

### **Arbetsmiljölagen**

Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsmiljön vara tillfredsställande med hänsyn tagen till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Arbetsgivaren är skyldig att göra de förändringar av arbeten och arbetsplatser som krävs för att göra det möjligt för en person med funktionsnedsättning att utföra sina uppgifter som anställd. Exakt hur långtgående rehabiliterings-skyldigheter en arbetsgivare har får bedömas från fall till fall. Normalt krävs större insatser av en stor än av en liten arbetsgivare.

Arbetsförhållandena ska vara anpassade till människors olika fysiska och psykiska förutsättningar. Den enskilde bör i största möjliga mån kunna påverka sin arbetssituation. Arbetsmiljön är en gemensam angelägenhet för arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsgivaren har dock ett huvudansvar för att den anställda inte utsätts för ohälsa eller olycksfall i arbetet.

### **Socialförsäkringsbalken**

Socialförsäkringsbalken är aktuell i samband med att den anställda blir sjuk. Enligt lagen har arbetsgivaren ett ansvar för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. Till ansvaret hör förutom hjälpmedel och arbetstider även arbetets organisering och utförande.

### **Diskrimineringslagen**

I Sverige gäller förbud mot diskriminering inom i princip alla samhällsområden, något som regleras i diskrimineringslagen från år 2009. Diskrimineringsombudsmannen har tillsyn över att lagen följs. I lagen finns sju så kallade diskrimineringsgrunder och en av dem avser funktionshinder.

Diskrimineringskyddet innebär att personer med funktionsnedsättning inte får diskrimineras inom arbetslivet. En arbetsgivare är skyldig att vidta skäliga stöd- och anpassningsåtgärder för tillgänglighet. Detta gäller både vid nyanställning och under pågående anställning.

#### LÄSTIPS

***Arbetslivsinriktad rehabilitering.*** Arbetsgivarens ansvar för rehabilitering och arbetsanpassning i kommuner, landsting och företag. SKL, 2009. Skriften kan beställas från Kommentus förlag, [www.kommentus.se](http://www.kommentus.se)

***Så gör du som chef!***Handledning vid psykisk ohälsa på arbetsplatsen. Hjärnkoll, 2010. Laddas ner på [www.hjarnkoll.se](http://www.hjarnkoll.se)

# Kartläggning i kommuner och landsting

I en stickprovsundersökning via Arbetsförmedlingen våren 2011 undersökte SKL hur många personer med olika typer av stöd (lönebidrag, trygghetsanställning, utvecklingsanställning och offentligt skyddat arbete) som var anställda i kommuner och landsting en specifik dag i maj 2011. Stickprovet visade att kommunerna svarade för 22 procent och landstingen för 1 procent av anställningarna. På den totala arbetsmarknaden är 69 procent anställda i privat sektor, 19,5 procent i kommuner, 5,9 procent landsting och 5,6 procent i staten (källa: SCB).

För att få en djupare bild av hur situationen i kommuner och landsting ser ut när det gäller anställda med funktionsnedsättning har SKL genomfört en enkätundersökning. Undersökningen är en viktig utgångspunkt för SKL:s arbete med denna fråga.

## SKL:s enkätundersökning

Enkäten skickades till personalchefer eller motsvarande i kommuner och landsting. I den ställdes frågor om funktionsnedsatta i den egna verksamheten. De handlade både om vad man gör eller har gjort själv och om vad som behöver förändras för att fler med funktionsnedsättning ska få en förankring i arbetslivet.

Frågan om kommuner och landsting hade uppgifter om antalet anställda med funktionsnedsättning ställdes också. Svaren visar med tydlighet att kommunerna och landstingen inte har den informationen samlad och skälet till det är att det varken är tillåtet eller önskvärt att registrera personer utifrån funktionsnedsättning. Däremot har Arbetsförmedlingen uppgifter om hur många som är anställda med stöd via dem.

Kommunerna och landstingen ombads också ge goda exempel, några av dem finns med i denna skrift.

Enkäten skickades till 21 landsting/regioner och 290 kommuner, sammanlagt 187 svarade. Det kom svar från sjuttio procent av landsting/regioner och sextio procent av kommunerna. Svaren har spridning både över landet och mellan större och mindre kommuner och landsting/regioner. I redovisningen nedan är svaren inte uppdelade på kommuner respektive landsting och regioner.

### Tillgängligheten är ofta åtgärdad

En majoritet, två av tre, svarar att alla eller de flesta utrymmen är åtgärdade för att vara tillgängliga för anställda med funktionsnedsättning. Motsvarande fråga ställdes i en enkät från Handisam till de statliga myndigheterna. Endast fem myndigheter i landet lever upp till samtliga tillgänglighetskrav.

TABELL 1. Hur är tillgängligheten för anställda med funktionsnedsättning?

De flesta utrymmena är åtgärdade	63 %
Kan inte ta ställning till frågan	14 %
En mindre andel är åtgärdade	9 %
Alla utrymmen åtgärdade	6 %
Mycket arbete återstår	6 %
Inget svar	2 %

### Centrala politiska beslut saknas ofta

Många gånger saknas centrala beslut för att öka möjligheter för personer med funktionsnedsättning att bli anställda. I mer än hälften av kommunerna och landstingen finns varken politiska beslut eller riktlinjer. Femton procent av kommunerna och landstingen har tagit centrala politiska beslut. Vissa beslut är mer övergripande, andra rör konkreta arbetsätt. Riktlinjer, policys eller diskussioner om frågan finns hos ytterligare trettio procent.

Stora kommuner och landsting har tagit beslut i större utsträckning, men det finns också exempel bland de mindre kommunerna/landstingen.

**TABELL 2.** Har det tagits några centrala beslut för att öka möjligheterna för personer med funktionsnedsättning att bli anställda i kommuner eller landsting?

Nej, inget konkret	49 %
Nej, inga konkreta beslut eller riktlinjer, men en diskussion pågår	20 %
Ja, det finns politiska beslut	11 %
Ja, inga politiska beslut men antagna riktlinjer eller policys	10 %
Vet ej	5 %
Ja, det finns både politiska beslut och antagna riktlinjer eller policys	4 %
Inget svar	1 %

### Resurser finns oftast på förvaltningsnivå

Ansvar och resurser för att anpassa arbetsplatsen ligger oftast på förvaltningsnivå, 45 procent avger det svarsalternativet. En fjärdedel svarar att ansvar och resurser finns på verksamhetsnivå. Olika typer av lösningar lämpar sig olika väl beroende på storleken på kommunen eller landstinget.

Det finns ingen tydlig koppling mellan förekomsten av politiska beslut och policys och var i verksamheten resurser och ansvar finns.

**TABELL 3.** Ofta krävs resurser för att göra en anpassning av arbetsplatsen, var ligger ansvaret och de ekonomiska resurserna?

Ute på förvaltningsnivå	45 %
På verksamhetsnivå	26 %
Finns ingen tydligt ansvar eller resurser	13 %
Ansvar och resurser finns centralt i kommun/landsting	9 %
Ansvaret finns på en nivå och de ekonomiska resurserna på en annan	6 %
Inget svar	1 %

### Bättre förutsättningar behövs

I enkäten fanns möjlighet att markera ett eller flera alternativ om vad som behöver ändras eller åtgärdas för att fler med funktionsnedsättning ska få en bättre förankring på arbetsmarknaden.

De vanligaste svaren är höjt tak för lönebidraget och ett mer individualiserat ekonomiskt stöd. Viktiga åtgärder som lyfts fram är ökade resurser hos Arbetsförmedlingen att stödja unga med funktionsnedsättning och lärlingsplatser till grupper med särskilda behov. Endast fem procent har svarat att det behövs ett reglerat ansvar i lag att anställa personer med funktionsnedsättning, något som finns i ett antal andra länder.

**TABELL 4.** I dag finns en samstämmighet om att personer med funktionsnedsättning måste få en förankring på arbetsmarknaden. Vilka åtgärder anser du behövs för att nå en sådan målsättning?

Höjt tak för lönebidraget	45 %
Fler lönebidragsanställningar	39 %
Mer individualiserat ekonomiskt stöd	39 %
Lärlingsplatser som riktar sig till grupper med särskilda behov	37 %
Ökade resurser hos Arbetsförmedlingen att stödja ungdomar med funktionsnedsättning	37 %
Tydliga antagna handlingsplaner i kommuner och landsting	30 %
Förstärk information omkring frågan till arbetsgivarna	30 %
Utbildningsinsatser för arbetsgivare	22 %
Annan åtgärd, ange vad	11 %
Reglera ansvaret i lag, utöver det som redan finns	5 %
Inget svar	4 %

### Frågor om anställningar lyfts fram

Under alternativet ”annan åtgärd” fanns möjlighet att mer fritt ange andra viktiga förändringar.

Lagen om anställningsskydd (LAS) berörs på olika sätt. Flera kommuner och landsting anser att LAS inte ska gälla i alla delar, vissa vill ha möjlighet att frånga LAS för att kunna tillsvidareanställda. Andra föreslår att det borde vara möjligt att omvandla en anställning till en subventionerad anställning.

”Det skulle vara möjligt att ge lönebidrag till personer som vi redan har i organisationen, som inte har full arbetsförmåga.”

Resurser till handledning och avskaffat krav på nedtrappning av lönebidraget liksom utbildnings- och informationsinsatser till medarbetarna tas också upp. Attityderna till gruppen och att vara realist i arbetet beskrivs också som viktigt. Alla kan inte göra alla jobb, men det behövs förändringar som medför att utbildningssystemet görs tillgängligt för olika grupper och att satsningar görs inom områden med framtida rekryteringsbehov. Ett landsting menar:

”Viktigt att denna fråga uppmärksammas hos offentliga arbetsgivare. I landstinget är utbildningsnivån hög. Det innebär att utbildningarna måste bereda tillträde för personer med funktionsnedsättning och skapa möjligheter för utbildning både på universitet och i YH-sammanhang.”

En kommun svarar att det är viktigt vilket fokus som finns i debatten.

”Är det funktionsnedsatta vi pratar om, eller är det arbetskraft? Vad är allas förhållningssätt gällande funktionshinder – är det en möjlighet eller begränsning? Där tror jag kärnfrågan ligger.”

## Ordinarie omplaceringar försvårar

Avslutningsvis gavs möjlighet att lämna kommentarer helt fritt. Många av svaren handlar om problematiken med att det inte är etiskt eller lagligt att föra ett register över personer som är anställda och har funktionshinder, och att det många gånger görs anpassning och insatser utan att det finns ett centralt register på det. Samtidigt finns en samstämmighet om att detta är en viktig fråga som måste lyftas och diskuteras för att den aktivt ska leva.

Flera tar upp övertalighet och omplaceringsbehov bland befintlig personal som en försvårande faktor för att hitta möjliga vägar.

”Det är svårt, i detta ekonomiska läge med övertalighet, att fokusera på att öka antalet anställda med lönebidrag när vi inte kan hitta jobb till ordinarie personal. Vi har alltid haft många personer i kommunen som kommit in via arbetsmarknadspolitiska åtgärder, men det krävs mycket i form av t ex handledning av verksamheten. Nu är det tajt i verksamheten och svårt att få tid till handledning.”

Någon kommenterar arbetsgivaransvaret:

”När vi hos oss diskuterar möjligheter för funktionshindrade, så handlar det om att försöka hitta lösningar för de som blivit varaktigt långtidssjuka utan att säga upp dem. /.../ Så fort vi har bra tjänster som vi skulle kunna rekrytera någon med funktionsnedsättning till, så har vi alltid egna omplaceringsärenden som går före. Det händer nu och då att Af ”säljer” in en person och lockar med ett högt lönebidrag. Från personalenheten stoppas ofta den anställningen eftersom vi har egna omplaceringar som går före.”

En annan har följande kommentar:

”Jag önskar att vi var ett gott exempel. Vi har nu ett politiskt beslut i vår budget och verksamhetsplan att kartlägga arbetstillfällen för personer med funktionsnedsättning. Det ser vi som en bra början.”





# Goda exempel på hur kommuner och landsting kan arbeta

En viktig fråga som lyftes från den politiska nivån på SKL och som även efterfrågades i enkäten till kommuner och landsting är goda exempel på hur man kan arbeta för att fler med funktionsnedsättning ska få en förankring i arbetslivet. Det är viktigt med goda exempel som visar på olika angreppssätt och vägar att arbeta såväl på politisk policynivå som konkret och verksamhetsnära. Det är också viktigt att belysa goda exempel på arbete såväl hos kommuner och landsting och med en spridning över landet.

Ett exempel som primärt inte rör kommuner och landsting i arbetsgivarrollen är Stockholms stads satsning Open eyes – karriärvägar för unga. Det belyser hur kommunen i dialog med de som levererar tjänster till kommunen kan hitta möjligheter och samarbete för att få ut fler med funktionshinder på arbetsmarknaden.

SKL vill tacka de som tagit sig tid att beskriva sitt arbete och hoppas att deras erfarenheter kan vara en inspiration för andra.

## STOCKHOLMS STAD – PROGRAM FÖR DELAKTIGHET

---

### Nu är vi konkreta!

– Så konkreta som vi är nu i funktionshinderspolitiken har vi nog aldrig varit tidigare. Vi har satt upp sju mål för alla stadens nämnder och styrelser, de ska var och en genomföra tre aktiviteter för varje mål, och det under vart år i perioden 2011–2016. Det berättar Ewa Samuelsson (KD), biträdande socialborgarråd i Stockholm och ordförande i kommunstyrelsens råd för funktionshindersfrågor.



Ewa Samuelsson (kd), biträdande socialborgarråd i Stockholm.

Kommunfullmäktige i Stockholm stad fattade i juni 2011 beslut om Program för delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2011–2016. Programmet finns med i stadens budget och det var viktigt rent strategiskt, menar Ewa Samuelsson:

– I och med att det finns med i budgeten, och inte som en separat bilaga, ingår det i stadens ledningssystem. Det innebär dels att ingen kan undgå målen, budgeten

är det viktigaste styrdokumentet som ju läses och ska följas av alla, dels att uppföljningen blir systematisk. Nämndernas verksamhet följs upp med tertialbokslut. Ingen kommer att kunna gömma sig bakom vackra ord, utan måste visa på faktiska resultat.

### Tydligt program med lagom ambition

Den politiska enigheten kring programmet är total. Det förankrades brett i en stor grupp, där funktionshindersorganisationer, personer med funktionsnedsättning, stadens chefer och verksamhetsansvariga samt Stockholms funktionshindersombudsman ingick. Därefter var programmet ute på remiss i verksamheterna.

– Vi ville att programmet skulle vara gripbart så vi valde att göra det enkelt, med ett tydligt språk och inte för omfattande. Vi hade så klart kunnat höja ambitionen och sagt att alla skulle ta fram fem till tio aktiviteter, men med tre om året i fem år når vi långt, säger Ewa Samuelsson.

Ett av de sju målen handlar specifikt om att allas arbetsförmåga ska tas tillvara. Alla nämnder och styrelser har, tillsammans med de cirka trettio funktionshindersråd (tidigare handikappråd) som är kopplade till dem, tagit fram aktiviteter i verksamhetsplanerna för år 2012. Det handlar bland annat om att erbjuda personer med funktionsnedsättning sommarjobb, trainee- och praktikplatser. Flera nämnder kommer att arbeta med utbildning av chefer, rekryteringsansvariga och fackliga organisationer för att säkerställa icke-diskriminerande rekryteringsprocesser. Alla aktiviteter ska göras inom ordinarie budget.

– En del reagerade när vi presenterade programmet och det framgick att varje nämnd och styrelse skulle ta fram tre aktiviteter per mål, men vi är imponerade av förslagen från många, säger Ewa Samuelsson.

*”Det här handlar mycket om ett sätt att tänka och om bemötande, det måste vi alla jobba med. Människor med funktionsnedsättning är en naturlig del av vårt samhälle, det är viktigt att de kommer in på lika villkor och att de syns.”*

Ewa Samuelsson

## Frågan i tydlig fokus

Ewa Samuelsson har besökt alla stadsdelsförvaltningar och fackförvaltningar och håller nu på att träffa bolag och organisationer för att följa upp hur de arbetar för att anställa fler personer med funktionsnedsättning. I april anordnar staden en utbildning på fyra halvdagar för alla funktionshindersråd, chefer, tjänstemän och stadsdelsdirektörer kring programmet.

– Som biträdande socialborgarråd har jag ansvar för tillgänglighets- och funktionshindersfrågor, mitt uppdrag har skapat tydligt fokus på dessa frågor. Och jag tycker att det har tagit fart, det känns inte som så många suckar längre när frågan förs på tal. Här tror jag att både approachen och den tydliga rollen är av stor betydelse, säger Ewa Samuelsson.

Arbetslösheten i Stockholm har minskat, men inte bland personer med funktionsnedsättning. Och gruppen med personer som har psykiska funk-

tionsnedsättningar växer, inte minst inom det neuropsykiatriska området, som till exempel Aspbergers syndrom och ADHD.

– Socialförvaltningen har fått ett särskilt uppdrag i budgeten för år 2012 att se över stödet till dem och hur behovet av längre mentorskap ska tillgodoses. Den ska också utreda förutsättningarna för hur fler personer med funktionsnedsättning ska kunna gå från daglig verksamhet till arbete. Att finnas med i en arbetsgemenskap är viktigt för alla, det är en stor del av våra liv, och här har vi ett gemensamt ansvar, både ur mänsklig och ur samhällssynpunkt, menar Ewa Samuelsson.

– Det här handlar mycket om ett sätt att tänka och om bemötande, det måste vi alla jobba med. Människor med funktionsnedsättning är en naturlig del av vårt samhälle, det är viktigt att de kommer in på lika villkor och att de syns, säger Ewa Samuelsson till sist.

#### **FAKTA**

Stockholm en stad för alla – program för delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2011–2016.

**Mål:** Allas arbetsförmåga ska tas tillvara. Alla stadens nämnder och styrelser berörs.

**Antal anställda:** Stockholms stad har ca 38 500 anställda.

#### **Kontakt**

mejke.runstrom@stockholm.se, borgarrådssekreterare (KD)  
riitta-leena.karlsson@stockholm.se, funktionshindर्सombudsman i Stockholm

## Vi tar ett stort grepp

– Vi tar ett stort grepp för att förbättra möjligheterna för personer med funktionsnedsättning att etablera sig på arbetsmarknaden. Som stor arbetsgivare måste vi ta ett ansvar. Vi är i inledningsfasen, har ganska precis nu inlett jobbet, berättar Lotta Halling, HR-direktör i Landstinget i Uppsala län.



Lotta Halling, HR-direktör,  
Landstinget i Uppsala län.

### Tät dialog med politikerna

Landstingets HR-avdelning skrev i oktober 2011 ett förslag till politikerna i produktionsstyrelsen (ansvarig för styrningen av vård som drivs i landstingets egen regi) med sju aktiviteter för ett mer inkluderande arbetsliv. Ett inriktningsbeslut togs med stor enighet i november.

– Frågan är viktig, det har vi sett från flera håll, från det nationella med strategin för funktionshinderspolitiken och på det regionala planet. Här i landstinget finns också en stark politisk drivkraft, vi har haft en tät dialog med våra politiker, det har varit väldigt viktigt, säger Lotta Halling.

Aktiviteterna ska både skapa förutsättningar för ett inkluderande arbetsliv och bidra till att landstinget ska vara en attraktiv arbetsgivare för alla. Det omfattar till exempel att erbjuda praktikplatser, sommar- och feriejobb. En av aktiviteterna handlar om att hitta samarbetsparter för att starta gemensamma projekt med syfte att rekrytera personer med funktionshinder.

– Vi har bland annat tittat på Polisens och Samhalls projekt, där Samhall matchat lediga anställningar och lämpliga sysslor hos Polisen. Anställningen har börjat med en månads praktik, och om det fungerat har personen fått möjlighet till ett års anställning. Inga jobb ska vara konstruerade, det är väldigt viktigt att de finns i den ordinarie verksamheten, säger Lotta Halling.

### Fokus på förmåga

Landstinget ska också se över sina egna rekryteringsprocesser för att säkerställa att rekrytering görs utifrån kompetens. Fokus ska vara på förmåga,

inte oförmåga, och hela processen från annons till beslut ska granskas med ”mångfaldsglasögon”.

– En stor utmaning för oss är att vi börjar titta med andra ögon, jag tror många gånger vi sitter fast i fördomar och felaktiga föreställningar. Därför kommer vi att satsa på både opinionsbildning och för en ökad kunskap, säger Lotta Halling.

I aktivitetspunkterna ingår också att förbättra kontakterna med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Lotta Halling menar att det är viktigt att skapa goda allianser:

– Handisam har visat att bra kontakter med Arbetsförmedling och Försäkringskassa medför att fler personer med funktionsnedsättning fått både praktik och anställning.

*”Jag tror att vi själva ibland sätter upp hinder, det kan vi inte fortsätta med. Vi måste öppna upp och vara mer open-minded.”*

Lotta Halling

## **Krav på leverantörer**

Landstinget ställer också i sjupunktsprogrammet krav på sina leverantörer.

– Vi vill ha med det här perspektivet och tar uttrycklig ställning i frågan i upphandlingsprocessen. När vi skriver avtal med leverantörer i samband med upphandling ska de åta sig att verka för att personer med funktionsnedsättning kan etablera sig på arbetsmarknaden.

– Jag tror att vi själva ibland sätter upp hinder, det kan vi inte fortsätta med. Vi måste öppna upp och vara mer open-minded, avslutar Lotta Halling.

## Vi tar ett stort grepp

– Jag har både som sjuksköterska och kollega arbetat med personer med funktionsnedsättningar, första gången i mitten på 70-talet, och jag har sett att allt, verkligen allt är möjligt. Det handlar bara om att bestämma sig. Det säger Lena Lundberg (fp), ledamot i landstingsstyrelsen, som drivit på för att få fram inriktningsbeslutet.



Lena Lundberg (FP), ledamot i landstingsstyrelsen, Uppsala läns landsting. Foto: Truls M. Busch-Christensen.

Lena Lundberg menar att det nya nationella programmet för funktionshinderspolitiken är en bra plattform, att man med den verkligen försöker åstadkomma mera, men det gäller också att verkligen få ner frågorna på nivån där det dagliga arbetet görs.

### Polisen inspirerat

Idén till landstinget i Uppsalas program för ett mer inkluderande arbetsliv föddes när Lena Lundberg fick höra hur Polisen så framgångsrikt lyckats matcha personer med funktionsnedsättning till praktikplatser.

– Kunde vi ta efter den idén? Jag tog upp frågan med vår HR-avdelning. Först blev svaret att det skulle vara svårt med tanke på att vi har mest legitimationsyrken inom landstinget, men det finns ju så många andra typer av jobb. Och vi såg att vi behöver göra mer. Vi måste både se till att vi får in personer som har den kompetens vi behöver och ge en möjlighet till de som har svårt att få plats på arbetsmarknaden att få arbetslivserfarenhet. Och det här handlar ett professionellt utbyte, inte om vänlighet, säger Lena Lundberg.

I arbetet med att se över de egna rekryteringsprocesserna från annons till beslut, finns enkla förbättringar att göra, som kräver en liten insats.

– Jag har förstått att vi till exempel i våra platsannonser måste tänka på att skriva specifikt och rakt att vi också vill ha sökande med funktionsnedsättning. Annars varken läser de annonsen eller söker tjänsten, säger Lena Lundberg.

## Besluten måste sippra ner

I maj, ett halvår efter beslut, görs den första uppföljningen.

– Man kan ta hur många inriktningsbeslut som helst på den politiska nivån, men vi måste få dem att sippra ner i organisationen. Vi vet att vi behöver arbeta mycket för att förankra hos chefer och HR-avdelningar, de är viktiga för att driva på och visa att det går. Och vi måste lära oss att följa upp och titta på rätt faktorer. Som politiker får man inte sluta att ställa frågan: – Vad händer, säger Lena Lundberg, och avslutar:

– I många verksamheter i dag finns till exempel en miljöenhet eller miljöansvarig, men man har nästan aldrig en tillgänglighetsansvarig. Vi skulle kanske behöva en verksamhetscontroller med specifikt ansvar för att följa upp den här typen av beslut.

### FAKTA

Inriktningsbeslut på sju aktiviteter för att förbättra möjligheterna för personer med funktionsnedsättning att etablera sig på arbetsmarknaden. Förslag till aktiviteter togs fram av HR-avdelningen och beslutades av funktionsstyrelsen.

**Antal anställda:** Landstinget i Uppsala län har ca 11 500 anställda.

#### **De sju aktivitetspunkterna är:**

- › Projekt för att rekrytera personer med funktionsnedsättning med en samarbetspart.
- › Erbjuda praktikplatser.
- › Erbjuda sommar- och feriejobb.
- › Skapa goda kontakter med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.
- › Se över rekryteringsprocesser
- › Se över tillgänglighet i lokaler
- › Ställningstagande skrivs in i avtal i samband med upphandling.

#### **Kontakt**

charlotta.halling@lul.se, HR-direktör i landstinget i Uppsala län  
lena.lundberg@folkpartiet.se, ledamot i landstingsstyrelsen



## Med uppgift få individer att växa

– Vi såg att situationen för de unga med funktionshinder var allvarlig, de är särskilt utsatta på arbetsmarknaden. För att hindra att de hamnar i långvarigt utanförskap satsar vi på att ta fram bra och långsiktiga arbeten med mål att ungdomarna ska komma ut i egen försörjning. Det berättar Siv Brännström, arbetsmarknadssamordnare i Skellefteå kommun.



Margareta Larsson, biträdande projektledare och Siv Brännström, arbetsmarknadssamordnare, Skellefteå kommun.

Skellefteå kommun erbjuder tjugo ungdomar i åldern 20–30 år med funktionsnedsättning och behov av särskilt stöd upp till ett års anställning i kommunen. Lämpliga platser tas fram och de anpassas noga för varje ungdom. I dagsläget är nio platser tillsatta.

– Vi tar avstamp i den enskilda individen, vi anstränger oss för att verkligen se förmågan hos var och en så att vi kan skraddarsy en plats för varje ungdom. Vi vill ju att det

ska bli så bra som möjligt för alla och vi ser som vår uppgift att ge individerna en möjlighet att få växa, säger Siv Brännström.

### Modellkommun

Skellefteå blev i februari 2012 utsedd av Handikappförbunden till en av fem modellkommuner i Sverige när det gäller arbetet med att stödja människor med funktionsnedsättning att få ett jobb på en öppna arbetsmarknaden.

– Det är väldigt roligt för oss med den uppmärksamheten, den ger oss ett kvitto på att vi tänker rätt, men viktigast är att vi får del i ett nätverk med de andra kommunerna. På det sättet kan vi pröva nya idéer och hitta former för att hjälpa individer. Och kanske öka förståelsen för att denna målgrupp behöver både tid och resurser. Korta insatser är inte lösningen, menar Margareta Larsson, biträdande projektledare.

## Kreativ av hög arbetslöshet

Arbetslösheten i kommunen är hög. Det i sig har gjort att man under många år arbetat medvetet och systematiskt med arbetsmarknadsfrågorna. Och på den politiska nivån råder total enighet kring att arbetsmarknadsfrågorna ska prioriteras. Kommunen har till exempel genomfört riktade satsningar med trainee-anställningar för ungdomar. Avsikten är att skapa fler jobb för ungdomar och att öka deras intresse för kommunsektorn. Satsningen har varit lyckosam och kommer sannolikt att fortsätta.

– Den höga arbetslösheten har gjort oss mer observanta. Vi får verkligen använda vår kreativitet för att hela tiden hitta nya infallsvinklar. Vi letar ständigt efter nya sätt och metoder att arbeta och vi lär oss av andra, vi tittar på goda exempel för att se om de kan vara något för oss, menar Siv Brännström.

*”Vi jobbar mycket med samverkan och myndighetsövergripande. På det sättet får vi större förståelse för varandras lagstiftning och regelverk.”*

Margareta Larsson

## Snabb politisk process

Kommunledningskontoret, enheten arbetsmarknad, tog fram en tjänsteskrivelse till politikerna i april 2011, där man föreslog en satsning på att tjugo ungdomar i åldern 20–30 år med funktionsnedsättning och behov av särskilt stöd skulle erbjudas upp till ett års anställning i kommunen. Processen gick snabbt, kommunstyrelsen tog beslut i maj och den första personen var ute i en utvecklingsanställning i augusti.

## Samlande torg som bas

Projektet Arbetsmarknadstorget är ett myndighetsövergripande samarbete mellan kommunen, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och landstinget som funnits i drygt ett år. Torget fungerar som bas för arbetet med de unga med funktionsnedsättning. Där utreds ungdomarnas individuella behov och där verkställs utvecklingsanställningarna.

– Vi jobbar mycket med samverkan och myndighetsövergripande. På det sättet får vi större förståelse för varandras lagstiftning och regelverk, och också för varandras lik- och olikheter, säger Margareta Larsson.

## Stöd till arbetsgivaren

Några av de nio hittills tillsatta platserna är som undersköterska i äldreomsorgen, administratör på bibliotek, handledare på gruppboende och tjänster inom förskola, café och sågverk. Både ungdomarna och arbetsgivaren får det stöd de behöver genom Arbetsmarknadstorget.

– Vi finns med och behövs framförallt i det tidiga skedet. Man behöver kanske hjälp med att anpassa arbetsplatsen eller så vill arbetsgivaren att vi ska komma ut och informera, finnas till hands och vara ett stöd om det uppstår en situation som måste lösas, säger Margareta Larsson.

*”Mycket handlar om att visa på goda exempel.  
Vi har höjt medvetandet kring funktionshinder  
och arbete.*

Siv Brännström

## Se personen – inte hindret

Målet är att få fram tjugo platser för utvecklingsanställningar i kommunen. Utmaningen i det är att få arbetsgivare att förstå vad de kan få ut.

– Vi anordnar frukostmöten och är ute på arbetsplatser och informerar. På vissa ställen har man dålig kunskap, och kanske är man rädd för det man inte förstår och för att inte räckta till. Bäst funkar det när vi kommer ut till en arbetsplats och de får träffa ungdomen, då ser de en person – inte ett funktionshinder, säger Margareta Larsson.

## Alltid individen i fokus

– Framgången tror jag beror på flera saker. Vi har en tradition och vana att arbeta myndighetsöverskridande och vi har många väldigt kompetenta personer. Individen är i fokus i allt vi gör och vi har ju som sagt en politisk enighet kring att arbetsmarknadsfrågorna är viktiga. Sedan har vi så klart vårt personliga engagemang, menar Siv Brännström.

– Men vi måste hela tiden nöta och nöta och visa på möjligheterna. Mycket handlar om att visa på goda exempel. Vi har höjt medvetandet kring funktionshinder och arbete, men vi har mycket att jobba vidare med och mycket mer att lära.

– Vår uppgift är som sagt att ge en bra grund för att få individerna att växa. Varje gång vi lyckas bidra till att en individ får utvecklas är så glädjande, avslutar Siv Brännström.

### **FAKTA**

Projektets målsättning är utvecklingsanställningar i kommunen för tjugo ungdomar.

**Avsatta medel:** 400 000 kr, (nettokostnad för ett år).

**Antal anställda:** Skellefteå kommun har ca 7 500 anställda.

### **Kontakt**

margareta.larsson@skelleftea.se, biträdande projektledare

siv.brannstrom@skelleftea.se, arbetsmarknadssamordnare

### **MODELLKOMMUNER**

Handikappförbunden har utsett fem modellkommuner 2012.

Hudiksvall, Kristinehamn, Partille, Skellefteå och Tyresö. I dessa kommuner finns, enligt motiveringen, ett ambitiöst arbete för att fler personer med funktionsnedsättning ska få arbete.

**För mer information:** [www.hso.se](http://www.hso.se)

## Kunskap öppnar dörrar

– Jag har varit runt på varenda förvaltning i hela Region Skåne och frågat: Vad är problemet egentligen? Svaren var ungefär som jag hade förväntat mig, de gav uttryck för okunskap och fördomar kring funktionsnedsättning och psykisk sjukdom, och jag såg också mycket rädslor. Det berättar Christine Fernström, projektledare för region Skånes två projekt för att öka andelen anställda med funktionsnedsättning i regionen.



Christine Fernström, projektledare, Region Skåne. Foto: Jenny Sjöö.

Regionstyrelsen i Skåne gav i juni 2010 den personalstrategiska avdelningen i uppgift att ta fram förslag på hur man skulle kunna öka rekryteringen av personer med psykisk funktionsnedsättning. I slutet av året blev Christine Fernström, då personalchef med bakgrund inom habilitering och utbildning, projektledare.

– Jag började arbetet med besök hos personalchefer och HR-avdelningar, och jag fick bekräftat att många varken vet hur man ska hantera frågan eller förhålla sig. Det handlar väldigt mycket om värderings-, kunskaps- och attitydfrågor. Och det måste vi verkligen jobba med för att överhuvudtaget ha en chans att lyckas med uppdraget, berättar Christine Fernström.

Projekten ska förbättra möjligheterna för personer med psykisk funktionsnedsättning att komma in på arbetsmarknaden. ”Vägen in” ska ge ett 25-tal personer möjlighet till praktikplats, målet är att det ska leda till en anställning. ”Förståelse öppnar nya dörrar” handlar om kompetensutvecklingsinsatser för att påverka värderingar och attityder till psykisk sjukdom.

### Hårt arbete med ESF gav resultat

Region Skåne sökte finansiering för båda projekten hos Europeiska Socialfonden (ESF).

– Det visade sig att det som stod i ESF:s regionala plan för Sydsverige stämde väl överens med vårt uppdrag. Vi sökte medel ur likabehandlingsperspektivet. Arbetet med ansökningarna var fruktansvärt hårt och krävande, vi var

två personer som jobbade dag och natt under en period. Vi kunde få visst stöd av ESF:s handläggare, de har också mycket processtöd man kan använda sig av, och det måste man, inte minst för att förstå både byråkratin och vad ESF tycker är viktigt, säger Christine Fernström.

Ansökningarna lämnades in i slutet av mars 2011. Region Skåne menade att de var "tvillingansökningar", det vill säga att de skulle behandlas som en enhet. Men ESF tyckte annorlunda.

– Vi fick pengar för "Vägen in" före sommaren, men inte till det andra projektet. De tyckte att ansökan var bra, men ville att vi skulle arbeta om den och återkomma före sista augusti. Vi omarbetade den och fick glädjande nog veta precis före jul att vi fått medel även till det, säger Christine Fernström.

### **Ideella organisationer en resurs**

Projektorganisationen är liten och i "Vägen in" samarbetar Region Skåne med en ideell organisation, Furuboda. Christine Fernström poängterar att ideella organisationer verkligen kan vara en resurs, man ska inte glömma dem i den här typen av projekt.

– Man kan säga att de är våra handläggare. Vi har ett samarbetsavtal med dem och de har i sin tur ramavtal med Arbetsförmedling och Försäkringskassa. De jobbar annorlunda, de har ett annat perspektiv och sätt att tänka och arbetar verkligen för att stärka individen. De hittar lämpliga personer enligt våra kriterier, de kartlägger vad personen kan och vill. Jag träffar sedan personen och börjar jobba med mina kontakter inåt i organisationen hos förvaltningarna. Från början fick jag frågan om att börja i andra änden, att plocka ut ett antal arbeten lämpliga till praktikplatser, men då sa jag nej, så jobbar vi inte med det här. Vi måste tänka långsiktigt, säger Christine Fernström.

Några menar, bland annat de socialdemokratiska politikerna, att målsättningen med "Vägen in", att erbjuda praktikplatser till cirka 25 personer är för låg.

– Jag kan förstå det, om man ser till att vi är en organisation med 32 000 anställda. Men jag tror att det är riktigt att börja i liten skala, och sedan arbeta på sikt. Projektet kommer inte enbart att beröra 25 personer, det är väldigt många fler inblandade, en del har vi till exempel ordnat utvecklingsanställningar till. Och när vi längre innan projekttidens utgång, i juni 2014, så är det ju bara glädjande, säger Christine Fernström.

### **Kunskap öppnar dörrar**

Förra hösten anordnades en seminarierie om likabehandling för regionens chefer. "Förståelse öppnar nya dörrar" är en fortsättning. Projektet ska pågå i tre år, det är en kompetensutvecklingsinsats som handlar om att påverka värderingar och attityder till psykisk sjukdom. Målgruppen är chefer och HR-

chefer på förvaltningar, myndigheter och företag inom regionen, medarbetare och politiker. I vissa delar riktar det sig även till allmänheten.

– Vi ska inte ha stora gruppföreläsningar, vi kommer bland annat att göra ett antal korta utbildningsfilmer med olika karaktär. Vi bygger insatserna på den enskilda arbetsplatsens behov, vi kommer att arbeta nära dem som tar emot praktikanter, säger Christine Fernström.

*”De är organisationens dörröppnare och förändringsagenter. Jag tycker att när man väl kommit in genom dörrarna så har vi en organisation med förståelse.”*

Christine Fernström

## **Kalendern ett problem**

Det är viktigt att tala om utmaningarna, menar Christine Fernström.

– När jag är ute och berättar om projektet brukar jag prata om svårigheterna. Och det är egentligen inte klokt, men en stor utmaning är faktiskt våra kalendrar, det är ibland hopplöst svårt att få tid med chefer och andra. Vi lever i en verklighet av omorganisationer och rationaliseringar, alla har många andra frågor på sina bord som ska prioriteras.

Kunskapsbristen är en annan utmaning. Christine Fernström har riktat in sig på att jobba mycket via HR-avdelningarna.

– De är organisationens dörröppnare och förändringsagenter. Jag tycker att när man väl kommit in genom dörrarna så har vi en organisation med förståelse. Och vi poängterar att detta inte är någon sorts hjälpgrej. Här har vi individer som verkligen har något att komma med och som ger så mycket tillbaka, det är jätteviktigt att betona. Vi måste vända på perspektivet se att det finns mycket för oss att hämta här, vi kan lära oss någonting av personer med funktionshinder. Jag tror det kan tillföra oerhört mycket, avslutar Christine Fernström.

**FAKTA**

**Antal anställda:** Region Skåne har ca 32 000 anställda.

Vägen in – öka möjligheten för personer med psykisk funktionsnedsättning att komma ut på arbetsmarknaden.

**Mål:** 25 personer.

**Projektid:** Tre och ett halvt år.

Förståelse öppnar nya dörrar – kompetensutveckling och attitydförändring.

**Projektid:** Tre år.

**Finansiering:** Bidrag från ESF, medfinansiering i form av kostnaden för projektledare.

**Kontakt**

christine.fernstrom@skane.se, projektledare



## Framgång med ny organisation

– Vi satsar inte på de här frågorna för att få någon snällhetsstämpel, det handlar om att vi inte har råd att undvara kompetensen som finns i de här grupperna. Och vi har, som Sveriges näst största arbetsgivare, ett stort ansvar. Det säger Stig Lindholm, ordförande i styrgruppen för Västra Götalandsregionens fyra arbetsmarknadsnoder.



Stig Lindholm, ordf. i styrgruppen, Västra Götalandsregionens fyra arbetsmarknadsnoder.

Västra Götalandsregionen har hög ambition när det gäller att bli en bra arbetsgivare för personer med funktionsnedsättning. År 2008 fick regionkansliet ett utredningsuppdrag av politikerna som tyckte det fanns för få personer med funktionsnedsättning anställda i regionen. Många privata, mindre arbetsgivare hade kommit betydligt längre, målet var att bli en aktiv aktör och bättre än företagen. Politikerna sköt till ett antal miljoner kronor och tanken på att skapa så kallade arbetsmarknadsnoder tog form.

– Vi förenade lite olika tankar och verksamheter i arbetsmarknadsnoderna. Det ena kraftfulla spåret var att bli en bättre arbetsgivare för personer med funktionsnedsättning. Det andra handlade om att vi behövde hitta sätt att bättre ta hand om våra långtidssjukskrivna, då år 2008 när socialförsäkringslagstiftningen ändrades och rehabiliteringskedjan blev annorlunda, berättar Stig Lindholm.

Regionen beslutade att frågorna om omställning vid övertalighet och andra arbetsmarknadspolitiska satsningar också skulle tillhöra verksamheten.

### Ny indelning av regionen

Regionen delade in arbetet på ett nytt, annorlunda vis för att stimulera samarbetet geografiskt på bästa sätt. Regionalutvecklingsenheten hade statistik över arbetsmarknadsströmmarna i regionen, den visade tydligt att det fanns fyra ”nav”, runt Borås, Göteborg, Skövde och Trollhättan/Vänersborg. Naven blev fyra arbetsmarknadsnoder; Sjuhärad, Göteborgsregionen, Skaraborg och Fyrbodal.

– Vi startade med diskussioner med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan om hur vi kunde arbeta bättre tillsammans och vi skrev ett samarbetsavtal med avsikten att hjälpas åt, säger Stig Lindholm.

### **Erfarna handläggare för framgång**

Fyra riktigt erfarna handläggare rekryterades, en för varje nod. Deras uppgift blev att arbeta väldigt konkret och handfast för att matcha individer med lämpliga praktikplatser.

– Handläggarna har varit vårt framgångskoncept. De arbetar väldigt hands-on och nära individerna, de har kontinuerliga kontakter med Arbetsförmedlingen, arbetsplatserna och cheferna och de följer hela tiden upp hur det går. Och vi är väldigt nöjda med resultatet hittills. Av de drygt 170 personerna (december 2011) som påbörjat en praktik har tre fjärdedelar fullföljt den och i nästan 90 procent av de fallen har praktiken blivit en anställning med lönebidrag, säger Stig Lindholm.

*”Har man en funktionsnedsättning tror jag att man ser saker som vi andra inte gör.”*

Stig Lindholm

### **Morot och utbildning till arbetsgivarna**

Praktikplatserna är på sex månader och avsedda för personer mellan 24 och 65 år. Arbetsgivaren står för kostnaden för handledare under praktiken, regionen har genom avsatta medel ersatt arbetsgivarna för mellanskillnaden mellan det lönebidrag som Arbetsförmedlingen betalar och den faktiska lönen.

– Det har varit ett viktigt smörjmedel, säger Stig Lindholm.

Man har också arbetat mycket med utbildning och information till cheferna.

– Tyvärr finns fortfarande mycket okunskap och många förutfattade meningar om funktionsnedsättningar. Vi har tagit fram ett enkelt informationsmaterial som cheferna kan använda på sina arbetsplatser och vi har anordnat seminarier. Chefer, medarbetare och fackliga representanter har liksom Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan har slutit upp.

Det finns ett stort intresse och nyfikenhet, berättar Stig Lindholm och fortsätter:

– Lyckas man med att informera och sprida kunskap har man vunnit en halv seger.

## Facken viktiga i processen

De fackliga organisationerna bjöds in från start och diskussionerna har varit många.

– Vi har jobbat hårt och medvetet för att ha med oss dem tidigt i processen, och det har varit oerhört viktigt för framgången. Facken har ofta varit ganska kritiska till det här, det är inte svårt att förstå med tanke på att de i kärva ekonomiska tider har som huvuduppgift att måna sina egna medlemmar. Man har till exempel menat att långtidssjukskrivna medlemmar borde få samma möjlighet till anställning med lönebidrag, men där sätter ju regelverket stopp. Samtidigt har de varit eniga om att det är viktigt att vi som stor arbetsgivare tar ett samhällsansvar och jobbar med frågan på ett bra sätt, säger Stig Lindholm.

– Har man en funktionsnedsättning tror jag att man ser saker som vi andra inte gör, och man har med sig en speciell kompetens som vi har nytta av i alla organisationer – och de flesta föds inte med en funktionsnedsättning, utan får den senare under livet – avslutar Stig Lindholm.

Arbetsmarknadsnoderna var från början var ett tidsbegränsat projekt mellan 2009 och 2011. I juni 2010 beslutade politikerna med stor enighet om en förlängning med ytterligare ett år, till och med december 2012 och nu finns tankar om att permanenta verksamheten.

### FAKTA

Arbetsmarknadsnoder. Till verksamheten med arbetsmarknadsnoder avsätter regionen ca 11 miljoner kronor/år.

**Antal anställda:** Västra Götalandsregionen har ca 45 000 anställda.

**Exempel på praktikplatser:** Support, ekonomibiträde, sjuksköterska, undersköterska, administratör, kanslist, skogsröjare, massör, och tandvårdsbiträde.

### **Kontakt**

stig.lindholm@vgregion.se, ordf. i styrgruppen, Västra Götalandsregionens fyra arbetsmarknadsnoder.

## STOCKHOLMS STAD - OPENEYES, KARRIÄRVÄGAR FÖR UNGA

---

### Praktikplatser i samarbete med företag

– Jag märker ett stort engagemang hos många företag i dag. Man börjar kanske inse att det finns en grupp som har en kronisk lågkonjunktur, ett svårt utanförskap, som är i behov av att komma ut och som kan bidra väldigt mycket. Det säger Lars Ahlenius, ansvarig för verksamheten OpenEyes på arbetsmarknadsavdelningen i Stockholms stad.



Lars Ahlenius, OpenEyes kontaktcentrum. Foto: OpenEyes.

OpenEyes startade som ett projekt 2006/2007, med medel från ESF under 18 månader. År 2010 fattades beslut om att permanenta verksamheten, i år utökas resurserna. Idén var från början att skapa anställningar för unga personer med funktionsnedsättning inom it- och telekommunikationsbranscherna.

#### **Bidrar till företagens resultat**

– Unga med funktionsnedsättning är stora användare av it- och telecomtjänster. Nils Nordbrand från SEKO, som kläckte idén till OpenEyes, menade att deras kunskaper borde vara viktiga för företagen. De borde i högsta grad kunna bidra till utvecklingen av nya varor, tjänster och produkter och på det viset bidra till företagets resultat, säger Lars Ahlenius.

När Stockholms stad år 2007 slöt ett avtal med Tieto, med Telia Sonera som underleverantör, om upphandling av it- och telecomtjänster, skrev man samtidigt ett separat samarbetsavtal som handlade om att erbjuda praktikplatser till personer med funktionsnedsättning. Sedan dess har drygt 80 personer fått praktikplatser.

#### **Jobbtorg gemensam ingång**

Jobbtorg Stockholm, som startade år 2008, fungerar som gemensam ingång till olika resurser inom arbetsmarknadsområdet. Det övergripande målet är att fler ska gå från bidrag till arbete. På fem lokala jobbtorg samarbetar stadens förvaltningar (utbildning, sfi och arbetsmarknad) med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Genom jobbtorgens så kallade resursgrupp

slussas i stort sett alla stadens arbetssökande med funktionsnedsättning. Från att årligen haft resurser till att ta emot 400 personer i denna grupp, sätts i år på att öka resurserna så att man kan ta emot 1 000 personer.

OpenEyes är en del i verksamheten. Den riktar sig till personer mellan 20 och 40 år som har en funktionsnedsättning. Varje år får cirka 20 personer möjlighet till praktikplats på privata företag genom OpenEyes. Den övervägande delen leder till anställningar.

## **Samarbetsavtal med företagen**

OpenEyes skriver samarbetsavtal med företagen där de åtar sig att erbjuda praktikplatser, vanligen två per år, och handledning under sex till tolv månader. Praktikanten har med sitt ekonomiska bistånd under perioden.

– Det är klart att man önskar att man kan erbjuda anställningar direkt, säger Lars Ahlenius, men det är svårt med målgruppen. Därför har vi praktikplatser för att man ska få in en fot. Vi har som målsättning att man ska få en anställning, men man garanteras inte det. Vi kan bidra till en möjlighet för praktikanten att få visa vad hon eller han kan, men, till syvende och sist handlar det om att själv bidra och prestera. Det är viktigt att de som kommer in på arbetsplatserna är ambitiösa, och vi kräver att man ska vara öppen med sin funktionsnedsättning. Deltagarna blir ju ambassadörer för verksamheten, de banar väg för fler.

*”Kanske är detta den ’nya miljöfrågan’,  
den som vi numera tar som självklar i alla  
sammanhang.”*

Lars Ahlenius

## **Inga konstruerade arbeten**

Praktikplatserna ska inte konstrueras utan vara konkreta och ordinarie arbeten. Arbetena kan finnas på till exempel marknads- och personalavdelningar, kundtjänst och support. Till varje praktikplats tar Lars Ahlenius ut flera kandidater.

– Vi har lärt oss att det först och främst måste finnas ett riktigt arbete i boten. Det går inte att gå den andra vägen att leta arbetsuppgifter som passar en person med funktionsnedsättning, då är det inte säkert ett det leder till ett faktiskt jobb. Och vi skickar två, tre personer per plats för att företaget själva ska ha gjort valet.

Lars Ahlenius letar hela tiden efter nya företag att samarbeta med. Det gäller att hitta företag och personer som tycker att det här är viktiga frågor. I dag samarbetar man med företag även i andra branscher.

– Jag tycker det känns som vi har medvind. Det är stort fokus på frågan nu, inte minst från regeringshåll, och jag tror att den ligger rätt i tiden. Kanske är detta den ”nya miljöfrågan”, den som vi numera tar som självklar i alla sammanhang, avslutar Lars Ahlenius.

#### **FAKTA**

OpenEyes – karriärvägar för unga med funktionsnedsättning inom privat verksamhet.

**Start:** 2007.

**Antal praktikplatser:** Ca 80 personer har fått praktikplats hittills.

**Samarbetspartners:** Aviolinks, Com Hem AB, Ikea, Praktikertjänst, SVT, TDC, Telia, Tieto, Tunstall och Vattenfall.

#### **Kontakt**

[lars.ahlenius@stockholm.se](mailto:lars.ahlenius@stockholm.se), ansvarig för verksamheten OpenEyes.

# SKL:s enkät

SKL:s enkätundersökning under hösten 2011 som skickades till personalchefer eller motsvarande i kommuner och landsting.

1. Har det tagits några centrala beslut för att öka möjligheterna för personer med funktionsnedsättning att bli anställda i kommuner eller landsting?
2. Hur är tillgängligheten för anställda med funktionshinder?
3. Ofta krävs resurser för att göra en anpassning av arbetsplatsen, var ligger ansvaret och de ekonomiska resurserna?
4. 1. En väsentlig fråga är i vilken omfattning kommuner och landsting har anställda med funktionsnedsättning.  
– Anställda med OSA, lönebidrag, utvecklings- och trygghetsanställningar eller liknande, avser september 2011.  
2. En väsentlig fråga är i vilken omfattning kommuner och landsting har anställda med funktionsnedsättning.  
– Övriga anställda med funktionsnedsättning, avser september 2011.
5. Många gånger finns hos kommuner och landsting personer som praktiserar i sin utbildning eller genomför arbetsplatsrehabilitering. Gör en uppskattning av det totala antalet.
6. I dag finns en samstämmighet om att funktionsnedsatta i högre grad måste få en förankring på arbetsmarknaden. Vilka åtgärder anser du behövs för att nå en sådan målsättning?
7. För att ta nästa steg är det viktigt att identifiera de kommuner eller landsting som är framgångsrika. Beskriv kort det goda exemplet.
8. SKL avser att mer intensivt arbeta med dessa frågor. Ange gärna e-postadressen till en person som vi kan ha kontakt med.
9. Har du några övriga kommentarer eller synpunkter på enkäten, skriv dem här.

# Källor, lagar och bestämmelser

Arbetsförmedlingen – stöd till arbetsgivare

([www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Stod-och-service/Insatser-och-program.html](http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Stod-och-service/Insatser-och-program.html))

Arbetslivsinriktad rehabilitering. Arbetsgivarens ansvar för rehabilitering och arbetsanpassning i kommuner, landsting och företag. SKL, 2009.

Arbetsmiljölagen, SFS 1977:1160.

BEA – Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser. ([www.skl.se](http://www.skl.se))

Diskrimineringslagen, SFS 2008:567.

En strategi för genomförande av funktionshinderspolitiken 2011–2016, Regeringskansliet/Socialdepartementet (S2012.028).

Europeiska kommissionens funktionshinderstrategi 2010–2020. ([http://ec.europa.eu/news/justice/101115\\_sv.htm](http://ec.europa.eu/news/justice/101115_sv.htm))

Europeiskt ramavtal om en arbetsmarknad för alla (Framework Agreement on Inclusive Labour Markets). (<http://www.etuc.org/a/7076>)

FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionshinder, Socialdepartementet (Ds 2008:23).

FunkA-utredningen, Kommittédirektiv 2011:59.

Förordning om särskilda insatser för personer med nedsatt arbetsförmåga, SFS2000:630.

Försäkringskassan – rehabilitering

([www.forsakringskassan.se/arbetsgivare/tillbaka\\_till\\_arbete\\_-\\_rehabilitering](http://www.forsakringskassan.se/arbetsgivare/tillbaka_till_arbete_-_rehabilitering))

Lag om vissa kommunala befogenheter SFS 2009:47.

Program för delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2011–2016, Stockholms stad.

Prop. 1992/93:159. Om stöd och service till vissa funktionshindrade.

Prop. 1999/2000:79. Från patient till medborgare – en nationell handlingsplan för handikappolitiken.

Se kraften!

([www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Stod-och-service/Erbjudanden/Se-kraften.html](http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Stod-och-service/Erbjudanden/Se-kraften.html))



Socialförsäkringsbalken SFS 2010:110.

SOU 2009:89. Gränslandet mellan sjukdom och arbete – arbetsförmåga/  
medicinska förutsättningar för arbete/försörjningsförmåga.

Vad gör myndigheter för att anställa personer med funktionsnedsättning?  
(2011/0089)

## **För mer information**

### **Arbetsförmedlingen**

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

### **Arbetsmiljöverket**

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

### **Försäkringskassan**

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

### **Handisam**

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

### **Hjärnkoll**

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

### **Samhall**

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

### **Sveriges Kommuner och Landsting, SKL**

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





# Funktionsnedsättning och arbete

---

## Vad gör kommuner och landsting?

Alla människor har en arbetsförmåga utifrån sina förutsättningar och det är viktigt att arbetslivet är tillgängligt för alla. Som stora arbetsgivare har kommuner, landsting och regioner ett särskilt ansvar att göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att finna en plats i arbetslivet.

Denna skrift ger en bild av hur kommuner, landsting och regioner arbetar med att erbjuda möjligheter för personer med funktionsnedsättning att etablera sig på arbetsmarknaden. Den tar sitt avstamp i de internationella och nationella strategier som finns rörande denna fråga och belyser olika aktörers ansvar. Skriften sammanfattar också den enkätundersökning som SKL genomförde hösten 2011 bland kommuner, landsting och regioner på detta tema. Sex kommuner, landsting och regioner har bidragit med sina erfarenheter i denna skrift.

Förhoppningen är att skriften ska inspirera till ett fortsatt kreativt arbete hos kommuner, landsting och regioner med denna viktiga fråga – att skapa ett arbetsliv för alla, med eller utan funktionsnedsättning.

