



Se kraften och kompetensen

hos personer med funktionsnedsättning
EN VÄGLEDNING FÖR CHEFER I LINKÖPINGS KOMMUN





Se kraften och kompetensen

Det handlar om hur du och jag tänker. Ser du en it-specialist eller en kille med asperger? Ser du ett chefsämne eller en kvinna med ledarhund? Ser du en lärare, vaktmästare och administratör - eller en musarm, koncentrationsstörning och svag rygg? Helt enkelt: ser du möjligheten eller hindret?

Dagens och morgondagens samhälle ställer stora krav på ett mångfaldstänkande. Vi står inför stora pensionsavgångar och inom många branscher kommer det att uppstå brist på arbetskraft. Alla människors kompetens och vilja att arbeta, utifrån sina förutsättningar och sin förmåga, måste tas tillvara.

Ett viktigt mål för Linköpings kommun, är att ligga i framkant inom jämställdhet och mångfald. För att uppnå målet är det viktigt att skapa inkluderande arbetsplatser, där olika kompetenser och förmågor i samhället tas tillvara. Ett led i detta är att göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att få praktik och anställning i kommunen.

I rekrytering av nya medarbetare är det lätt att välja det kända istället för det okända. Funktionsnedsättning är en av de diskrimineringsgrunder i diskrimineringslagen som vi har att ta hänsyn till och det är viktigt att du som chef har en förståelse för och en beredskap för att också kunna hantera rimliga anpassningar. I denna folder ger vi dig som chef information om vilket stöd som finns att få när du väljer att anställa en person med funktionsnedsättning.

Med hjälp av de åtgärder som beskrivs i denna folder vill vi visa att vi är en arbetsgivare som ser möjligheten istället för hindret. Vi ser till kompetensen!

Maria Kreese
Personaldirektör



Funktionsnedsättning

Funktionsnedsättning definieras som en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. En funktionsnedsättning uppstår till följd av en medfödd eller förvärvad skada. Sådana skador, tillstånd eller sjukdomar kan vara av bestående eller övergående natur.

Funktionshinder är den begränsning som en funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen.

Källa: Socialstyrelsen

Modell för jobb till fler personer med funktionsnedsättning

Den 24 maj 2013 tog Personalutskottet beslut om en modell för att fler personer med funktionsnedsättning ska ha arbete i Linköpings kommun.

Modellen innefattar bland annat följande delar:

- Riktad marknadsföring av lediga tjänster i handikappforum samt möjlighet till uppläsning av kommunens lediga tjänster.
- Linköpings kommun ska marknadsföra kommunen som arbetsgivare i grupper där personer med funktionsnedsättning samlas.
- Personer med funktionsnedsättning ska ses som särskilt prioriterad i 100-satsningen. 100-satsningen innebär att hundra arbetslösa ungdomar (18 – 30 år) ska få ettåriga anställningar i kommunen och de kommunala bolagen.
- Linköpings kommun ska starta en arbetsgrupp tillsammans med Handikappföreningarnas samordningsorgan för att hitta metoder och verktyg för att locka personer ur gruppen personer med funktionsnedsättning att söka arbete i kommunen.
- Linköpings kommun ska starta ett pilotprojekt tillsammans med Samhall. Samhall stöttar med matchning, introduktion och uppföljning.

Samarbetet med Samhall – arbetsgång:

- Kommunen rapporterar in möjliga platser/arbetsuppgifter.
- Tjänstebeskrivning och kravprofil lämnas till Samhall.
- Möte med kontaktperson på Samhall för diskussion kring kravprofilen.
- Matchning görs av Samhall genom deras modell.
- Chef kan tillsammans med kontaktperson från Samhall träffa flera olika kandidater för intervju.
- Personen börjar med en månads praktik (kan vara längre vid behov). Under praktiken har personen kvar sin anställning och sin lön hos Samhall.
- Om båda parter är nöjda med praktikperioden anställs personen på visstidsanställning under ett år. Personens närmaste chef från Samhall följer upp. Under detta år har personen återanställningsrätt på Samhall.
- Inom ett år tas ett beslut om anställningen skall fortsätta eller avslutas. Om båda parter är nöjda har personen en anställning hos Linköpings kommun.
- Linköpings kommun har personal och arbetsmiljöansvar under anställningstiden. Vi står för lönekostnaden för den del personen har arbetsförmåga.
- Under hela praktik- och anställningsperioden finns Samhall tillgänglig för stöd.



Vad kan du som chef göra

Vi ska sträva efter att uppnå ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Du som chef ansvarar för att leda, planera och följa upp de fysiska, psykiska och psykosociala arbetsmiljöfrågorna på arbetsplatsen. I vissa fall kan medarbetare drabbas av funktionsnedsättning efter en skada eller sjukdom. Som chef ska du då se till att medarbetare så lätt och snabbt som möjligt kan återgå till sitt arbete. För att underlätta för medarbetaren att komma tillbaka till arbetet kan det vara aktuellt att se över arbetstider, arbetsinnehåll och arbetsorganisation. Här är det viktigt att föra en dialog med den som har varit sjuk och med andra medarbetare som blir berörda. Andra anpassningsåtgärder som kan vara aktuella kan till exempel vara inredning av lokaler eller anpassning av utrustning.

Även inför en rekrytering är det viktigt att du som chef har en beredskap för att kunna hantera rimliga anpassningar. Funktionsnedsättning är en av diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen och som chef behöver du se till att rekryteringsprocessen är rättvis. I Linköpings kommun arbetar vi utifrån Kompetensbaserad rekrytering vilket har som mål att rekryteringsprocessen ska vara kvalitetssäker, effektiv och rättvis. Om en person med funktionsnedsättning uppfyller alla kvalifikationer för tjänsten får inte funktionsnedsättningen vara något hinder.

Personer med funktionsnedsättning - såväl fysisk, psykisk som kognitiv - kan leva ett fullt fungerande liv. Ett funktionshinder uppstår i mötet mellan individen och samhället. Det kan handla om svårtillgänglig information, trappor och trösklar, och inte minst attityder som stänger ute människor. Du kan göra din arbetsplats mer tillgänglig och inkluderande på flera olika sätt. Ett sätt är att arbeta med värderingar kring dessa frågor. På Linweb finns det en verktygslåda för Jämställdhet och mångfald med olika värderingsövningar.

Centrala Jämställdhet- och Mångfaldsgruppen på Personalavdelningen kommer gärna ut till arbetsplatser för att hjälpa till med detta arbete. På Handisams hemsida finns det filmer som kan användas som en bra utgångspunkt för diskussion.

>> Hjälpsamma länkar

<http://linweb.linkoping.se/var-kommun/personal/jamstallldhet-och-mangfald/verktygslada-for-jamstallldhet-och-mangfald/>

<http://www.handisam.se/Publikationer-och-press/Informationsmaterial/Oka-tillgangligheten-nu1/Tillganglighetsfilmer/>



Stöd från arbetsförmedlingen vid anställning av personer med funktionsnedsättning

Hur går det till när man anställer en person med funktionsnedsättning? Vilka stöd finns? Om det visar sig att en person har en nedsatt arbetsförmåga i förhållande till ett visst arbete kan Arbetsförmedlingen bevilja en rad olika stödinsatser.

Arbetsförmedlingens insatser kan delas in i tre områden; arbetshjälpmedel, stöd av en person och ekonomiska lättnader.

Arbetshjälpmedel

Hjälpmedel på arbetsplatsen kan vara ett utmärkt sätt och inte sällan det enda som behövs vid en nyanställning. Det kan bestå av en anpassning av arbetsmiljön eller av en produkt och stödet kan ges både till arbetsgivaren och till arbetstagaren.

Stöd av en person

Personer med funktionsnedsättning som behöver träna sig i arbetsuppgifter eller annat som krävs för jobbet, kan få personlig introduktionshjälp av en specialutbildad arbetsförmedlare. Ett annat alternativ är att arbetsgivaren avsätter egen personal för en anställd som behöver extra hjälp. För det finns ekonomisk kompensation.

Ekonomiska lättnader

Det vanligaste ekonomiska stödet är lönebidrag. Stödets storlek påverkas av två faktorer, dels lönekostnaden för den anställda och dels den anställdes arbetsförmåga.

Centralt stöd

När du som chef väljer att anställa en person med funktionsnedsättning ska du få hjälp och stöd från oss på Personalavdelningen. Det kan handla om att hjälpa till med kontakter när det gäller hjälpmedel eller om att vara ett stöd för att förbereda arbetsgruppen inför att ta emot en person med funktionsnedsättning. Vi är också behjälpliga i kontakten med arbetsförmedlingen eller Samhall.

Tveka inte att ta kontakt!

Charlotte Flyckt, 013-20 69 59 | Charlotte.Flyckt@linkoping.se
Personalavdelningen





Kontaktperson:
Charlotte Flyckt,
013-20 69 59
Charlotte.Flyckt@linkoping.se

