

Utlåtande 2012: RII (Dnr 331-637/2011)

Projekt med syfte att Stockholms stad tar fram nya metoder för att anställa fler personer med funktionsnedsättningar

Motion (2011:26) av Tara Twana och Kaj Nordquist (båda S)

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

Motion (2011:26) av Tara Twana och Kaj Nordquist (båda S) om ”Projekt med syfte att Stockholms stad tar fram nya metoder för att anställa personer med funktionsnedsättningar” anses besvarad med vad som sägs i detta utlåtande.

Föredragande borgarrådet Ulla Hamilton anför följande.

Ärendet

Tara Twana och Kaj Nordquist (båda S) begär i motion (2011:26) att Stockholms stad ansöker om delfinansiering via medel från ESF-rådet för att arbeta fram metoder för att kunna anställa fler personer med funktionshinder, att projektet inleds med en sex månaders mobiliseringsfas, att ambitionen ska vara att gå vidare och implementera resultaten från mobiliseringsfasen i en implementeringsfas samt att Stockholms stad implementerar sitt eget program för delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2011-2015 och alldeles speciellt punkt fem.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, kommunstyrelsens handikappråd, arbetsmarknadsnämnden, socialnämnden, Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd, Skärholmens stadsdelsnämnd och Älvsjö stadsdelsnämnd.

Stadsledningskontoret anser att kommunen som arbetsgivare har behov av många kompetenser, kompetenser som många med funktionsnedsättning har.

Kommunstyrelsens handikappråd anser att kommunen som arbetsgivare har behov av många olika kompetenser som många med funktionsnedsättning har och förutsätter att alla ska behandlas på lika villkor när de söker en tjänst utifrån den kompetens de har och staden behöver.

Arbetsmarknadsnämnden anser att för många projekt riktade mot samma målgrupp inte alltid är det bästa arbetssättet.

Socialnämnden anser att både valfriheten med LOV-upphandlingar av daglig verksamhet enligt LSS och sysselsättning enligt SoL, projektet Alfa:s förmedlande arbete samt Open Eyes i hög grad bidrar till att underlätta för personer med funktionsnedsättning att hitta vägar till praktikplatser, lönebidragsanställningar och lönearbete.

Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd anser att de problem som motionen aktualiserar rör arbetsmarknaden i sin helhet – näringslivet, staten, kommunerna, landstingen och organisationsväsendet.

Skärholmens stadsdelsnämnd anser att Stockholms stad ska vara ett föredöme och arbeta för att bereda fler arbetsplatser till personer med funktionsnedsättning.

Älvsjö stadsdelsnämnd anser att det resonemang som förs i motionen ligger i linje med såväl stadens personalpolicy som handikappolitiska program.

Mina synpunkter

Alliansens arbetsmarknadspolitik med arbetslinjen syftar till att alla människor som vill och kan ska få möjlighet att arbeta efter egen förmåga. Därför är det viktigt att människor med funktionsnedsättning får en rättvis möjlighet till arbete då det ger både ekonomisk och social trygghet. Precis som stadsledningskontoret framhåller är det viktigt att i rekryteringsarbetet ha metoder för att bortse från allt som inte är relevant för de arbetsuppgifter som rekryteringen gäller. Min utgångspunkt är att vi ska fokusera på vad människor kan, inte vad de inte kan – och det gäller för alla.

Enligt stadens program för personer med funktionsnedsättning som gäller 2011 – 2016 har många av stadens anställda olika former av funktionsnedsättningar. Jag anser däremot inte att vi på någon nivå ska registrera människor utifrån sådana grunder.

Inom arbetsmarknadsnämnden arbetar vi både med möjlighet till praktikplatser och till ungdomsanställningar för personer med funktionsnedsättning. Verksamheten Open Eyes syftar till att skapa karriärvägar för personer med funktionsnedsättning samt att motverka fördomar och påverka attityder. En annan verksamhet som är värd att framhålla är Alfa-projektet, där personer med psykisk funktionsnedsättning får information om vägar till studier, arbete, praktik och olika sysselsättningsverksamheter. Staden utvecklar även ett traineeprogram för akademiker, där ett antal platser ska erbjudas personer med funktionsnedsättning.

Inom socialnämnden har valfrihet införts inom ett antal LSS-verksamheter, bland annat daglig verksamhet. Detta har gjort att utbudet av daglig verksamhet har ökat och ett stort antal av de aktörer staden har tecknat avtal med riktar in sig på att den enskilde ska förberedas för arbete på den öppna arbetsmarknaden. Målsättningen är att fler personer ska kunna gå från daglig verksamhet till ett arbete.

Staden har också antagit ett särskilt program – Stockholm en stad för alla – för delaktighet för personer med funktionsnedsättning. Programmet avser perioden 2011 – 2016 och innehåller sju mål, däribland att allas arbetsförmåga ska tas tillvara. Samtliga nämnder har i uppdrag att ange aktiviteter för att nå målen. En aktivitet som flera stadsdelsnämnder har valt att ange är att erbjuda feriearbete till ungdomar med funktionsnedsättning.

Bilagor

1. Reservationer m.m.
2. Motion (2011:26) av Tara Twana och Kaj Nordquist (båda S) om projekt med syfte att Stockholms stad tar fram nya metoder för att anställa personer med funktionsnedsättningar

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Reservation anfördes av borgarrådet *Karin Wanngård* (S) enligt följande.

Jag föreslår att kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar

1. Att bifalla motionen.
2. Att därutöver anföras

I Stockholm stads eget program "Stockholm – en stad för alla" för delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2011-2015 står det under punkt 5 att allas arbetsförmåga ska tas tillvara. En av indikatorerna under punkten berör just antalet anställda i Stockholm stad med funktionsnedsättning.

Stockholm stad är en av landets största arbetsgivare. Enligt kommunens personalpolicy ska Stockholm stad vara en förebild och föregå med ett gott exempel vad gäller att ta vara på och värdesätta invånarnas mångfald. Att anställa fler personer med funktionsnedsättning handlar inte enbart om bristande resurser, det krävs även en stärkt kompetens hos rekryterare.

Det är minst lika viktigt att staden också arbetar aktivt på olika sätt för att se till att redan anställda med funktionsnedsättning finns kvar.

Reservation anfördes av borgarrådet *Daniel Helldén* (MP) enligt följande.

Jag föreslår kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige besluta att

1. delvis bifalla motionen
2. inrätta en central funktion för lika rättigheter
3. också säga följande

I Sverige, och i Stockholm, finns ett stort antal människor vars arbetsförmåga på något sätt är nedsatt. För många av dessa kan det vara svårt att ta sig in på arbetsmarknaden, och så många som hälften saknar jobb. Detta är en grupp där arbetslösheten ökat i Stockholm det senaste året. Detta är ett stort slöseri med viktiga resurser för staden och en brist på värdefulla perspektiv i stadens verksamheter.

Personer med funktionsnedsättning har rätt till anställning och befordran på lika villkor som övriga befolkningen. Det bedrivs bra arbete i staden, bland annat genom Open Eyesprojektet. Det är också positivt att stadens program för delaktighet för personer med funktionsnedsättning ska implementeras genomgående i alla verksamheter.

Samtidigt är det viktigt att, som motionen föreslår, ta ett samlat grepp både kring projekt som syftar till att öka antalet anställda med funktionshinder i staden, och att skapa förutsättningar även på andra delar av arbetsmarknaden.

För att garantera lika rättigheter för alla borde staden inrätta en central funktion med uppdrag att granska stadens verksamheters arbete med lika rättigheter. Funktionen skulle också bedriva ett aktivt främjandearbete genom exempelvis utbildning av politiker och anställda.

Stockholms stad ska vara föregångare som arbetsgivare och anställa personer med funktionsnedsättning på alla nivåer, inklusive ledningsnivå. Det sistnämnda – vikten av att få in människor med egna funktionsnedsättningar på ledande poster i staden – är värt att understryka. Det skulle skapa större möjligheter att inte bara få bort de fysiska hindren utan även få till stånd en aktiv attitydförändring, något som är mycket angeläget.

Staden måste bättre ta tillvara den kompetens som finns bland stockholmarna.

Kommunstyrelsen delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

Motion (2011:26) av Tara Twana och Kaj Nordquist (båda S) om ”Projekt med syfte att Stockholms stad tar fram nya metoder för att anställa personer med funktionsnedsättningar” anses besvarad med vad som sägs i detta utlåtande.

Stockholm den

På kommunstyrelsens vägnar:

STEN NORDIN

Ulla Hamilton

Ylva Tengblad

ÄRENDET

Tara Twana och Kaj Nordquist (båda S) ger en redovisning av läget på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning, gruppens omfattning och beräknad sysselsättningsgrad. Dessutom ges en beskrivning av stadens mål, ställningstaganden och personalpolicy. Motionärerna anger att en trolig, viktig faktor för svårigheten för personer med funktionsnedsättning att ta sig in på arbetsmarknaden är bristen på kunskap och attityden till funktionsnedsatta arbetsförmåga.

Mot bakgrund av de olika redovisningarna och att Stockholms stad är en av landets största arbetsgivare begär motionärerna att;

- Stockholms stad ansöker om delfinansiering via medel från ESF-rådet för att arbeta fram metoder för att kunna anställa fler personer med funktionshinder.
- Projektet inleds med en sex månaders mobiliseringsfas, under vilken undersöks chefer och personalrekryterares behov av kunskaper och stöd för att anställa fler personer med funktionsnedsättning inom verksamheter finansierade av Stockholms stad.
- Ambitionen är att staden ska gå vidare och implementera resultaten från mobiliseringsfasen i en implementeringsfas.
- Stockholms stad implementerar sitt eget program för delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2011-2015 och alldeles speciellt punkt fem.

BEREDNING

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, kommunstyrelsens handikappråd, arbetsmarknadsnämnden, socialnämnden, Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd, Skärholmens stadsdelsnämnd och Älvsjö stadsdelsnämnd.

Stadsledningskontoret

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 15 augusti 2011 har i huvudsak följande lydelse.

Stadsledningskontoret delar motionärernas tankar om vikten av att funktionshindrade ges rättvisa möjligheter till arbete för att få såväl ekonomisk som social trygghet. Stadsledningskontoret anser dock att det är viktigt att hålla isär det ansvar som staden

har som arbetsgivare och det ansvar som är en del av stadens verksamhetsuppdrag.

Inom sitt verksamhetsuppdrag har staden under åren drivit och driver alltjämt flera olika projekt för öka möjligheten och/eller söka speciallösningar för funktionshindrade att få arbete i stadens verksamheter. Ett aktuellt exempel är de insatser som görs inom ramen för projektet Open Eyes. Open Eyes är ett samarbetsprojekt för unga med funktionshinder som Stockholms stad driver i samarbete med Telia, Tieto, TDC, Praktiker-tjänst, Tunstall, Folkia, SVT, Vattenfall, Com Hem och Aviolinks. Syftet med projektet är att skapa karriärvägar för unga med funktionshinder.

Eftersom det projekt som föreslås i motionen tar sikte på staden som arbetsgivare begränsas stadsledningskontorets svar till stadens rekryteringsarbete och stadens arbetsgivarroll.

Arbetsgivarens roll är att rekrytera och anställa medarbetare med rätt kompetens för de uppgifter som den aktuella verksamheten har att utföra. Rekryteringen ska vara kvalitetssäkrad så att inga grupper sökande diskrimineras.

Arbetsgivaren ska också ge alla medarbetare den hjälp som lagen kräver för att utföra sitt arbete. Detta kan gälla exempelvis anpassning av den fysiska arbetsmiljön, anpassning av arbetsuppgifter och/eller olika rehabiliteringsinsatser.

Att staden har kunniga och professionella chefer är en viktig förutsättning för att arbetsgivarrollen blir korrekt samt att ingen diskriminering förekommer. Utvecklingsarbete, utbildning och olika former av stöd är stadens verktyg för att rusta sina chefer.

Kvalitetssäkrade rekryteringsprocesser är ett av dessa verktyg som staden satsar särskilt på under innevarande år utöver de ordinarie chefs- och ledarinsatserna.

Utgångspunkten för rekryteringsarbetet är att söka rätt kompetens. Det viktiga är att ha metoder för att bortse från allt som inte är relevant för de arbetsuppgifter som rekryteringen gäller. Staden arbetar med en kvalitetssäkrad rekryteringsprocess som ska garantera att det är kompetensen som är avgörande och att diskriminering inte förekommer.

Stadsledningskontoret delar motionärernas synpunkt att kunskap är en av de viktigaste förutsättningarna såväl för en korrekt utövad chefsroll som för att nå en ickediskriminerande rekrytering. Det är också en av grunderna för att staden driver ett ambitiöst och genomtänkt chefsutvecklingsarbete. Om information och kunskapsutveckling krävs för att öka chefernas trygghet i att anställa medarbetare med funktionsnedsättning så är det stadsledningskontorets uppfattning att dessa insatser ska ske inom ramen för de ordinarie utvecklingssatsningarna. Angelägna kunskaps- och utvecklingsområden bör alltid integreras i stadens kontinuerliga satsningar.

Det projekt inom landstinget som motionärerna hänvisar till är delvis en konsekvens av att organisationen inte har samma typ av löpande chefssatsningar som finns i staden. Staden finns också med i en referensgrupp till landstingets arbete och har på så sätt möjlighet att direkt ta del av de erfarenheter som görs i projektet. Stadsledningskontoret ser därför inte nyttan med att starta ett eget motsvarande arbete för att få erfarenheter.

Utifrån de definitioner som finns angivna i det före sommaren beslutade "*Programmet för delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2011-2015*" har

många av stadens anställda olika typer av funktionsnedsättning. Staden har dock ingen möjlighet, önskan eller avsikt att på någon nivå registrera eller räkna medarbetare utifrån sådana grunder. Som också framgår i programmets text är en sådan typ av registrering inte tillåten.

Stadens medarbetarenkät innehåller frågor om medarbetare anser sig utsättas för diskriminering eller kränkande särbehandling. Svaren visar alltid genomgående på att det endast är en liten andel medarbetare har upplevt någon form av diskriminering och att det finns en hög grad av medvetenhet om vart man ska vända sig om man som medarbetare upplever sådana problem. Inte heller de fåtal arbetsrättstvister som förekommer inom området visar på detta som ett generellt problem bland stadens anställda.

Arbetet med att ge medarbetare det stöd och den utveckling de behöver för att utföra sitt arbete är en del av varje chefs arbetsmiljöansvar och ska hanteras inom ramen för dessa processer.

Stadsledningskontoret föreslår att motion (2011:26) om ”Projekt med syfte att Stockholms stad tar fram metoder för att anställa fler personer med funktionsnedsättningar” av Tara Twana och Kaj Nordquist (S) anses besvaras med hänvisning till vad som anförts ovan.

Kommunstyrelsens handikappråd

Kommunstyrelsens handikappråds yttrande daterat den 7 juni 2011 har i huvudsak följande lydelse.

Motionärerna önskar att staden i ett projekt skall arbeta fram metoder för att kunna anställa fler personer med funktionsnedsättning inom staden.

Vi stödjer absolut motionen och anser det viktigt att gå vidare och skapa en modell för kompetensutveckling bland rekryterare. Det gäller att se individens fördelar istället för nackdelar.

Kommunen som arbetsgivare har behov av många olika kompetenser, kompetenser som många med funktionsnedsättning har. Vi förutsätter att alla ska behandlas på lika villkor när man söker en tjänst utifrån den kompetens man har och staden behöver. Med större kunskaper hos rekryterarna om personer med funktionsnedsättning, minimeras riskerna med attitydproblem och missförstånd. Vi vill även uppmärksamma på riskerna med att tala om personer med funktionsnedsättning som en mer eller mindre enhetlig grupp.

Vi vill i detta sammanhang peka på de stöd som den funktionshindrade har rätt till, t.ex. tekniska lösningar, hjälpmedel och anpassningar. Även lönebidrag och trygghetsanställningar är viktiga här. Lösningar av dessa slag skall inte tillgripas i undantagsfall. De utgör ju viktiga möjligheter för många att överhuvudtaget kunna klara ett förvärsarbete.

Några exempel:

1. Lönebidrag där människor som inte kan uppnå full potential, exempelvis en döv som jobbar i receptionen kan då den döve inte svara i telefon så kan lönebidrag täcka arbetsgivaren genom att ge en annan anställd nya arbets-uppgifter medan den döve kan göra annat bl. a. bokningar via datorsystemet. Arbetsgivaren betalar mellanskillnad i överenskommelse med AF.

2. Trygghetsanställning är en form av anställning där arbetsgivaren endast betalar en mindre del av lönen och AF den större delen. Anställningen anpassas efter hur många timmar personen orkar arbeta.

3. Arbetsbiträde för att täcka behov individen har t.ex. en rullstolsbunden person som behöver hjälp med saker andra klarar av. I sådana fall kan arbetsgivaren få arbetsbiträdesbidrag för att täcka kostnaden till en anställd som hjälper personen som är rullstolsbunden.

4. Hjälpmedel som underlättar för personer med kognitiva svårigheter, läs- och skrivsvårigheter mm vilka nu utvecklas i rask takt bland annat inom IT-tekniken. Dessa hjälpmedel ger personer med funktionsnedsättningar möjligheter att läsa, skriva, kommunicera och få tillgång till information.

Finansiering kan ske på olika sätt. Dessa är de vanligaste idag.

Till sist vill vi uppmärksamma på verksamheter som arbetsträning för funktionshindrade, en insats som ingår i daglig verksamhet enligt LSS. Vi anser att kommunen i projektet även bör ha kontakt med dem. Dessa verksamheter, såväl kommunala som privat drivna, arbetar nära funktionsnedsatta som vill ut i arbetslivet. De har även rikliga kontakter med arbetsgivare och har därigenom skaffat sig stora kunskaper om såväl arbetsgivare som typer av arbeten som personer med funktionsnedsättning passar för. De som deltar i dessa typer av arbetsträning behöver även praktik eller pröva-på möjligheter vilket staden förhoppningsvis kan ställa upp med och även lära sig mycket av.

Arbetsmarknadsnämnden

Arbetsmarknadsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 23 augusti 2011 att förvaltningens tjänsteutlåtande utgör svar på remissen.

Reservation anfördes av Emma Lindqvist m.fl. (S) och Karin Rågsjö (V), *bilaga 1*.

Reservation anfördes av Sara Pettigrew m.fl. (MP), *bilaga 1*.

Arbetsmarknadsförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 22 juni 2011 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen bedömer ambitionen i förslaget som god och vill inledningsvis peka på att arbetsmarknadsförvaltningen för sin del redan idag arbetar på olika sätt för att personer med funktionsnedsättning ska ges en möjlighet att ta sig in på arbetsmarknaden. En del i det arbetet är att påverka attityder och fördomar genom att lyfta fram de positiva effekter man får av ett mer inkluderande arbetsliv. Detta sker bland annat genom verksamheten OpenEyes. Open Eyes startade just som ett projekt som senare permanentats till ordinarie verksamhet.

Även i övrigt arbetar förvaltningen på ett projektinriktat sätt med utvecklingsarbete som även innefattar gruppen med funktionshinder.

Stadens praktikplatser är en möjlig väg även för personer med funktionsnedsättning att få en arbetslivsinriktad praktik och samtidigt få en chans att få visa vad man kan. Stadens ungdomsanställningar där 200 ungdomar ges möjlighet till visstidsanställning inom staden är ytterligare en ingång just för unga funktionshindrade. Genom ungdomsanställningarna kan personer med funktionsnedsättning upp t.o.m. 28 år få en sex månaders anställning inom stadens verksamheter. Jobbtorg Resurs är den verksamhet inom staden som tar emot flest personer med funktionsnedsättning och där målet är att hjälpa dem ut i arbetslivet.

I detta arbete ingår att matchare arbetar med att bearbeta arbetsgivare både inom och utanför staden, påverka attityder och fördomar för att individerna i fråga ska kunna få en möjlighet att prova ett arbete. Under hösten 2011 ska ett samarbetsavtal upprättas mellan arbetsförmedlingen och staden för att öka insatserna just för målgruppen inom Jobbtorg Resurs. Förvaltningen genomför också regelbundet handledarutbildningar ute på stadens arbetsplatser där frågan om att ta emot personer med funktionsnedsättning, nyanlända eller andra med särskilda svårigheter att ta sig in på arbetsmarknaden återkommande diskuteras.

Förvaltningen kan dock bekräfta att så länge som svårigheterna för funktionshindrade att få ett arbete är omfattande så är det nödvändigt med ett fortsatt långsiktigt utvecklingsarbete för att successivt bland annat bidra till att förändra attityder och värderingar. Förvaltningen bedömer dock för egen del att det i första hand bör ske genom att ytterligare intensifiera redan pågående utvecklingsprojekt och att ytterligare uppmärksamma gruppen funktionshindrade i detta arbete. Erfarenheten är att för många projekt riktade mot samma målgrupp inte alltid är det bästa arbetssättet. När det gäller ESF-projekt upphör dessutom nuvarande programperiod redan 2013 vilket skulle innebära att ett nytt projekt skulle få mycket kort tid på sig eftersom beredningstiden är relativt lång.

Staden kan dock ändå göra ytterligare insatser för att påverka chefer m fl så att fler personer med funktionsnedsättning ska kunna erbjudas anställning. När det gäller chefer inom staden anser förvaltningen att ett sådant utvecklingsarbete främst bör bedrivas inom ramen för stadens personalpolitiska arbete. Arbetsmarknadsförvalt-

ningen kan bidra inom ramen för de verksamheter som redovisas ovan, och detta skulle kunna förstärkas genom ett intensifierat samarbete mellan arbetsmarknadsförvaltningen och personalstrategiska avdelningen. Förvaltningen bedömer att detta för förvaltningens del ryms i det budgetuppdrag förvaltningen har när det gäller att vidareutveckla de arbetssätt som prövats inom ramen för Open Eyes. En annan viktig samarbetspart i ett sådant utvecklingsarbete är arbetsförmedlingen.

Arbetsmarknadsförvaltningen föreslår att Arbetsmarknadsnämnden för sin egen del godkänner tjänsteutlåtandet som svar på remissen och överlämnar det till kommunstyrelsen.

Socialnämnden

Socialnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 30 augusti 2011 att förvaltningens tjänsteutlåtande utgör svar på remissen.

Reservation anfördes av Roger Mogert m.fl. (S) och Inger Stark (V), *bilaga 1*.

Reservation anfördes av Stefan Nilsson (MP), *bilaga 1*.

Särskilt uttalande gjordes av Anna König Jerlmyr m.fl. (M), Ann-Katrin Åslund (FP), Stina Bengtsson (C) och Ewa Samuelsson (KD), *bilaga 1*.

Socialförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 17 juni 2011 har i huvudsak följande lydelse.

I motionen framhålls särskilt vikten av att staden efterlever programmet för delaktighet och arbetar aktivt utifrån de två indikatorer som beslutats av Kommunfullmäktige, nämligen:

- Andelen anställda personer med funktionsnedsättning i Stockholms stad
- Andelen personer med funktionsnedsättning som övergår till lönearbete efter deltagande i dagliga verksamheter enligt LSS eller dagverksamheter enligt SoL

Genom Stockholms stads ”Program för delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2011 – 2015”, beslutat av Kommunfullmäktige 2011-06-13 har staden slagit fast att personer med funktionsnedsättning ska kunna arbeta i Stockholms stad, möjligheten till anställning, praktikplatser och sommarjobb ska främjas men staden ska i första hand verka för att personer som har en funktionsnedsättning får tillgång till arbetsförmedlingens insatser. Stadens jobbtorg är också en resurs för gruppen. När det gäller daglig verksamhet enligt LSS och dagverksamhet enligt SoL är det övergripande målet att utveckla den enskildes möjlighet till arbete.

Regeringen presenterade 2011-06-16 ”En strategi för funktionshinderspolitiken

2011 – 2016”. Syftet med strategin är att presentera politikens inriktning, med konkreta mål för samhällets insatser och hur resultaten ska följas upp inom nio prioriterade områden, bl a arbetsmarknadspolitiken, utbildningspolitiken och socialpolitiken. När det gäller arbetsmarknadspolitiken anger regeringen följande mål:

- Sysselsättningsgraden för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga ska öka
- Matchningen mellan arbetssökande personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och lediga arbeten ska effektiviseras
- Flera unga måste få jobb eller utbildning
- Information till arbetsgivare om de stödinsatser som erbjuds
- Öka kunskapen om och förändra attityder till personer med psykisk sjukdom och psykisk funktionsnedsättning
- Arbetsmiljö – personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga har ofta särskilda behov av en god arbetsmiljö
- Sänk trösklarna in på arbetsmarknaden genom t ex nystartsjobb, lönebidrag, försäkringslösningar vid lönebidrag

Strategin utgår från de nationella mål som gäller i den nationella handlingsplanen ”Från patient till medborgare” (prop.1999/2000:79). En annan viktig utgångspunkt är FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och konventionen om barnets rättigheter. Myndigheten för handikappolitisk samordning, Handisam, kommer att få i uppdrag att ansvara för uppföljningen av strategins mål och insatser, samt för att utveckla ett sammanhållet system för att beskriva och analysera utvecklingen.

Stockholms stads program för delaktighet och regeringens strategi för funktionshinderspolitiken utgör två hörnstenar för det fortsatta arbetet med att öka andelen personer som får anställning i Stockholms stad och öka andelen personer med funktionsnedsättning som övergår till lönearbete efter deltagande i dagliga verksamheter enligt LSS eller dagverksamhet enligt SoL.

2009 infördes valfrihet inom ett antal LSS-verksamheter, bl a daglig verksamhet. Upphandlingen sker kontinuerligt och genomförs enligt LOV, Lagen om valfrihetssystem. Utbudet av daglig verksamhet har genom upphandlingarna ökat och av de utförare som staden har tecknat avtal med, erbjuder ett stort antal verksamhet som inriktar sig på att den enskilde ska förberedas för arbete på den öppna arbetsmarknaden. Efter den senaste avtalsteckningen den 1 juli 2011 finns det 30 enskilda utförare som tillsammans erbjuder daglig verksamhet vid 59 enheter. Därtill kommer daglig verksamhet på entreprenad och i egen regi.

För närvarande genomförs den första LOV-upphandlingen av sysselsättning enligt SoL för personer med psykiska funktionsnedsättningar. Avtalen kommer att gälla från den 1 oktober 2011 och upphandlingarna kommer även i detta fall att genomföras kontinuerligt under året.

Projektet Alfa – En väg till sysselsättning, studier, praktik och arbete för personer med psykiskt funktionshinder – har som huvudmål att öka sysselsättningsgraden (arbete, praktik, studier och sysselsättning) bland personer med psykisk funktionsnedsättning. Projektet delfinansieras av Europeiska socialfonden, ESF. Samtliga stadsdelsförvaltningar ingår i projektet. Tre förmedlare arbetar operativt med att ta emot enskilda som behöver stöd kring arbete, praktik, sysselsättning och studier. Från september 2009 till december 2010 har ca 330 personer fått stöd via Alfa:s förmedlare. Projektet pågår fram till den 31 mars 2012 men en ansökan om förlängning har skickats in till ESF.

Utvecklingsprojektet OpenEyes är ett utvecklingsprojekt, som drivs av Stockholms stad, med syfte att skapa karriärvägar för unga funktionshindrade. I samarbete med företag erbjuder OpenEyes praktikplatser inom IT- och telecombranschen för ungdomar med funktionsnedsättning. Praktiken varar mellan 6 och 12 månader och är inledningsvis oftast på deltid. Många gånger leder praktiken till en anställning.

Förvaltningens uppfattning är att både valfriheten med LOV-upphandling av dagliga verksamheter enligt LSS och sysselsättning enligt SoL, projektet Alfa:s förmedlande arbete samt utvecklingsprojektet OpenEyes, i hög grad bidrar till att underlätta för personer med funktionsnedsättning att hitta vägar till praktikplatser, lönebidragsanställningar och lönearbete.

De uppdrag som ges i regeringens ”En strategi för funktionshinderspolitiken 2011 – 2016”, särskilt när det gäller inriktningsmålen för arbetsmarknadspolitiken, är mycket viktiga för det framtida arbetet med att underlätta för personer med funktionsnedsättning att komma ut i arbetslivet. Strategin är nyligen presenterad varför en mer detaljerad information om hur målen och uppdragen ska implementeras ännu inte kan ges.

Förvaltningen vill framhålla att motionärernas förslag om ett projekt som syftar till att ta fram nya metoder för att anställa fler personer med funktionsnedsättningar är mycket lovvärt men förvaltningen vill, med hänvisning till vad som ovan sagts, avvakta utvärdering och resultat av projektet Alfa och utvecklingsprojektet OpenEyes, innan ansökan om ytterligare ett projekt via Europeiska socialfonden lämnas in. Det är också viktigt att följa utvecklingen inom daglig verksamhet, särskilt de arbetsinriktade verksamheterna.

I det fortsatta arbetet med att finna vägar ut i olika former av arbete och praktik kommer förvaltningen att beakta vad som framförs och föreslås i motionen med särskild tonvikt på de av kommunfullmäktige beslutade indikatorerna som återfinns i ”Program för delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2011-2015.”

Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd

Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 16 juni 2011 att förvaltningens tjänsteutlåtande utgör svar på remissen.

Reservation anfördes av Mia Päärne m.fl. (S), Jakob Dencker m.fl. (MP) och Gunilla Bhur (V), *bilaga 1*.

Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 1 juni 2011 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen kan i allt väsentligt instämma i den problembeskrivning som motionärerna ger. Förvaltningen delar bedömningen att en alltför stor andel av den stora grupp personer, som har någon form av funktionsnedsättning, möter antingen hinder att överhuvudtaget etablera sig på arbetsmarknaden eller svårigheter att få anpassade arbetsuppgifter med lämplig sysselsättningsgrad. Så torde vara fallet inom såväl Stockholm som riket i övrigt. Enligt Arbetsförmedlingen (AF) har närmare var femte inskriven vid AF funktionshinder och nedsatt arbetsförmåga i någon form. Fördelningen är ungefär densamma som i befolkningen totalt. Men arbetslösheten är hög bland personer med funktionsnedsättning, endast varannan person med nedsatt arbetsförmåga är sysselsatt. De särskilda insatser som under en längre tid funnits för personer med funktionsnedsättning är lönebidrag och offentligt skyddat arbete (OSA).

Inom staden finns fjorton stadsdelsförvaltningar och något fler fackförvaltningar samt ett dussintal rörelsedrivande bolag med sammanlagt cirka 40 000 anställda. Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning har för närvarande cirka 1 300 personer anställda inom sju olika verksamhetsområden. Inom förvaltningen finns cirka 10 anställda med lönebidrag samt cirka 20 OSA-anställda. Härutöver har 1 à 2 procent av de anställda någon form av funktionsnedsättning, som gör att arbetsuppgifter eller arbetstid anpassats för den enskilde. Vanligen har funktionsnedsättningen i dessa fall inträffat under den tid anställningen varat.

De problem som motionen aktualiserar rör arbetsmarknaden i sin helhet – näringslivet, staten, kommunerna, landstingen och organisationsväsendet. Målet bör vara en tillåtande arbetsmarknad med plats för människor som inte alltid presterar på 100 procent. I enlighet med strävandena i såväl motionen som stadens egen personalpolicy och handikappolitiska program bör det, enligt förvaltningen, vara möjligt för staden att i de egna verksamheterna försöka att ännu mer ta sin del av ansvaret genom att anställa fler personer med funktionsnedsättningar. I detta ansvar ingår viss arbetsplatsanpassning. Förvaltningen har noterat att en av handikapporganisationerna – Intresseföreningen för assistansberättigade – bedriver ett projekt ”Yrkesliv med stöd av personlig assistans”, som redovisar intressanta resultat. Vidare torde handikapporganisationerna i övrigt samt AF- Unga funktionshindrade kunna bidra med exempel på arbetsmetoder och verksamheter, som kan vara av värde för staden att studera.

Det i motionen föreslagna kompetensutvecklingsprojektet har ett vällovligt syfte samt en seriös uppläggnig. Förvaltningen saknar närmare kunskap om det kompetensutvecklingsprojekt med liknande syfte och upplägg som bedrivs inom Stockholms läns landsting. Om detta projekt efter en utvärdering kan utgöra en förebild för ett liknande projekt inom Stockholms stad eller om nya metoder för att anställa fler per-

soner med funktionsnedsättning bättre kan nås på annat sätt bör därför bli en uppgift för andra att avgöra. Framförallt bör här KHR, arbetsmarknadsnämnden/-förvaltningen samt stadsledningskontorets personalstrategiska avdelning kunna bidra med synpunkter och erfarenheter.

Skärholmens stadsdelsnämnd

Skärholmens stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 25 augusti 2011 att:

4. godkänna remissvaret
5. förorda att Stockholms stads personalstrategiska avdelning startar en arbetsgrupp för att planera kompetensutvecklingsinsatser i syfte att öka antalet anställningar för personer med funktionsnedsättning.

Skärholmens stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 13 juni 2011 har i huvudsak följande lydelse.

Stadsdelsförvaltningen anser att Stockholms stad ska vara ett föredöme och arbeta för att bereda fler arbetsplatser till personer med funktionsnedsättning. Det är dock viktigt att Stockholms stad i första hand anställer alla på samma villkor. De arbetssökande ska behandlas på samma sätt oavsett om de har funktionsnedsättning eller inte. Det är sedan upp till arbetsgivaren och medarbetaren att diskutera hur arbetet ska läggas upp och hur arbetsplatsen ska anpassas så bäst förutsättningar ges.

Det kan i vissa fall vara aktuellt med speciella anställningar som lönebidrag, trygghetsanställning, arbetsbiträde eller sysselsättning i form av daglig verksamhet. Dessa insatser ska alltid ha som mål att utvecklas till riktiga avlönade arbeten. För att klara dessa speciella anställningar behövs inte enbart kunskap utan också medel som budgeterats för ändamålet.

Stadsdelsförvaltningen föreslår att Stockholms stads personalstrategiska avdelning leder en arbetsgrupp för att ta fram ett material och kompetensutvecklingsinsatser för HR-specialister, chefer och nyckelpersoner i syfte att öka antalet anställda personer med funktionsnedsättning. Kunskap och erfarenhet från Stockholms läns landstings projekt "Mer än bara trösklar" bör tas. Kompetensutvecklingsinsatserna bör innehålla bland annat kunskap om hur arbetsplatser kan anpassas med enkla tekniska lösningar, självvalda deltidsanställningar samt exempel på olika arbeten och arbetsplatser för personer med funktionsnedsättning samt diskussioner om mångfald, möjligheter och hinder.

För att Stockholm ska kunna vara en stad för alla så ska alla nya lokaler byggas tillgängliga och vid ombyggnationer ska förändringarna i lokalerna göras så lokalen är tillgänglig.

Älvsjö stadsdelsnämnd

Älvsjö stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 25 augusti 2011 att förvaltningens tjänsteutlåtande utgör svar på remissen.

Reservation anfördes av Sebastian Wiklund (V), *bilaga 1*.

Älvsjö stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 8 juli 2011 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen kan i allt väsentligt instämma i motionärernas beskrivning av de problem och hinder som personer med funktionsnedsättningar möter på arbetsmarknaden i sin helhet. I detta sammanhang är det också relevant att konstatera att Stockholms stad är en av landets största arbetsgivare med ca.40 000 anställda.

De anställningsfrämjande insatser som står personer med funktionsnedsättningar till buds är lönebidragsanställning och anställning i offentligt skyddat arbete (OAS). Älvsjö stadsdelsförvaltning har för närvarande ca.670 personer anställda varav 5 är anställda med lönebidrag och 5 är OSA-anställda.

De resonemang som förs i motionen ligger i linje med såväl stadens personalpolicy som handikappolitiska program. Det borde också med beaktande av att Stockholms stad är en stor arbetsgivare vara möjligt för staden att i de egna verksamheterna försöka ta sin del av arbetsmarknadens ansvar för att anställa fler personer med funktionsnedsättning. En sådan satsning inbegriper dock viss arbetsplatsanpassning och kräver en stadsövergripande organisation.

Förvaltningen ställer sig bakom syftet med det i motionen föreslagna kompetensutvecklingsprojektet. Det finns som motionärerna själva föreslår anledning att söka samarbete med övriga aktörer på arbetsmarknaden dels för att därmed nå större genomslag, dels för att lära från andra liknande projekt t.ex. från pågående projekt hos SLL. Inom stadens egen organisation torde arbetsmarknadsnämnden liksom stadsledningskontorets personalpolitiska avdelning kunna bidra med sakkunskap inom området. Således föreslår förvaltning att stadsdelsnämnden beslutar att som remissvar överlämnar föreliggande tjänsteutlåtande till kommun-styrelsen.

RESERVATIONER M.M.

Arbetsmarknadsnämnden

Reservation anfördes av Emma Lindqvist m.fl. (S) och Karin Rågsjö (V) enligt följande.

- att delvis bifalla förvaltningens utlåtande
- att arbetsmarknadsnämnden förordar att motionen bifalls.
- att arbetsmarknadsnämnden därutöver anför följande

Det är utmärkt att förvaltningen har tagit initiativ till redovisade projekt. Det kvarstår dock ytterligare frågor, såsom hur många funktionshindrade som deltar, hur många av dessa som fått anställning inom Stockholms stad efter sitt deltagande, och vilka förvaltningar som deltar i projekten. Om dessa projekt bedöms vara framgångsrika kommer det vara rimligt att ändra projekten till ordinarie verksamhet.

Vi menar att två procent av alla medarbetare som är anställda ska tillhöra de som normalt beskrivs som funktionsnedsatta och att förvaltningen återkommer med en plan för hur detta ska uppnås, även om vi har full förståelse för mätsvårigheterna. Det går också att se på det arbete som bedrivs inom länspolismyndigheten i Stockholm och inom försäkringskassan.

Reservation anfördes av Sara Pettigrew m.fl. (MP) enligt följande.

- Att delvis bifalla motionen
- Att därutöver anföra

Arbetet med att skapa bättre förutsättningar för funktionshindrade att ta sig in på arbetsmarknaden är oerhört viktigt. Redan idag bedrivs mycket bra arbete i staden, bl.a. genom Open Eyesprojektet men problemen är så pass stora att vi behöver höja ambitionsnivån betydligt. Att som motionen föreslår ta ett samlat grepp både kring projekt som syftar till att öka antalet anställda med funktionshinder i staden, och att skapa förutsättningar även på andra delar av arbetsmarknaden är en bra väg att gå. Ett ökat samarbete med personalstrategiska avdelningen är i detta arbete en förutsättning, och arbetsmarknadsnämnden bör därför inleda ett sådant utökat samarbete.

Socialnämnden

Reservation anfördes av Roger Mogert m.fl. (S) och Inger Stark (V) enligt följande.

1. Socialnämnden bifaller motionen.

2. Därutöver anføres följande.

Stockholm stad är en av landets största arbetsgivare med ca 45 000 anställda. Enligt kommunens personalpolicy ska Stockholm stad vara en förebild och föregå med ett gott exempel vad gäller att ta vara på och värdesätta invånarnas mångfald. Att anställa fler personer med funktionsnedsättning handlar inte om bristande resurser, men det krävs en starkt kompetens hos rekryterare och är en fråga om politisk inställning och ambition.

Det är minst lika viktigt att staden också bör bli bättre på att behålla redan anställda med funktionsnedsättning. Det finns anställda med många år i stadens tjänst som nu blir uppsagda "till följd av arbetsbrist" på grund av att de inte längre har full arbetsförmåga.

Stockholm stad bör implementera sitt eget program för delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2011-2015 och särskilt punkt 5.

Reservation anfördes av Stefan Nilsson m.fl. (MP) enligt följande.

1. Socialnämnden beslutar att delvis bifalla förvaltningens utlåtande

2. För övrigt anføres följande.

Både förvaltningen och socialnämndens handikappråd vill avvakta de aktuella projekten inom staden för arbetsåtgärder för medmänniskor med funktionsnedsättningar av olika omfattning och karaktär.

Motionen tar också upp en annan mycket viktig fråga: det ekonomiska skyddsnätet för människor med funktionsnedsättningar och allmänt sjuka personer. Detta får vi återkomma till.

Handikapprådet skriver:

"Rådet har tagit del av remissvaret. Vi delar uppfattningen att motionens innehåll är viktigt men anser att ett eventuellt projekt med fokus på kompetens bör komma till stånd vid ett senare tillfälle. Först bör staden avvakta Handisams uppföljning vad gäller arbetsmarknadspolitiken. Likaså bör stadens ESF-projekt Alfa avslutas liksom erfarenheter dras av stadens utvecklingsprojekt OpenEyes. Då en av hörnstenarna i stadens program för delaktighet är att öka andelen personer med funktionsnedsättning som får anställning i staden, liksom möjligheter att få lönearbete för de som deltar i daglig verksamhet **önskar rådet aktivt få deltaga i utvärderingsarbetet av ovannämnda två projekt.**"

Det är viktigt att ta vara på dessa synpunkter och att ge aktiv möjlighet till inflytande. Staden bör snarast bjuda in råden att delta i ett utvärderingsarbete av de två projekt som handikapprådet nämner i sitt yttrande.

Det är också viktigt att understryka behovet att få in människor med egna funktionshinder på ledande poster i staden. Det skulle skapa mycket större möjligheter att lösa inte bara de fysiska hindren utan även få en aktiv attitydförändring, något som är mycket angeläget.

Särskilt uttalande gjordes av Anna König Jerlmyr m.fl. (M), Ann-Katrin Åslund (FP), Stina Bengtsson (C) och Ewa Samuelsson (KD) enligt följande.

Det är viktigt att alla stockholmare har en god chans att ta sig in på arbetsmarknaden och skapa möjligheter till en egen försörjning. Förvaltningen lyfter också fram de projekt som nu pågår och som ännu inte är slutförda och kunnat utvärderas.

Vi vill poängtera vilken resurs mångfalden av människor med olika bakgrund och förutsättningar skapar för både företag och offentlig verksamhet.

Före sommaren fattade fullmäktige beslut om ett nytt viktigt styrdokument, Stockholms stads program för delaktighet för personer med funktionsnedsättning. Programmet innehåller tydliga direktiv för nämnder och styrelser att arbeta med tillgänglighetsfrågor. Programmet är ett av stadens övergripande styrdokument som ingår i det integrerade ledningssystemet, ILS. Detta innebär bland annat att alla nämnder och styrelser är skyldiga att ha både aktiviteter och indikatorer på tillgänglighetsarbetet.

Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av Mia Pärni m.fl. (S), Jakob Dencker m.fl. (MP) och Gunilla Bhur (V) enligt följande.

- Att bifalla motionen
- Att därutöver anför följande

Att få arbeta är en grundläggande rättighet. Oavsett eventuellt funktionshinder behöver alla få känna sig behövda och bekräftade och kunna försörja sig själva. Det är självklart att vi stödjer och uppmuntrar att alla människor som är arbetsföra och vill arbeta får möjlighet till det.

Personer med olika funktionshinder har alltid funnits, det är inte något nytt eller annorlunda. Att få en möjlighet till att delta i arbetsmarknaden på olika sätt är något som Stockholms stad ska bidra till. Det räcker inte att hänvisa till andra verksamheter bara för att det inte finns tillräckligt med kunskap.

Älvsjö stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av Sebastian Wiklund (V) enligt följande.

1. Stadsdelsnämnden godkänner delvis förvaltningens förslag
2. Därutöver vill vi framföra följande.

Det är positivt att förvaltningen i princip ställer sig bakom motionärens förslag. Vi är däremot oroliga för att initiativet försvinner längs vägen. Därför ger vi stadsdelsförvaltningen i uppdrag att följa upp händelseutvecklingen på frågan och om inget arbete

för detta inleds så återkommer förvaltningen med ett förslag över hur man själva kan initiera ett sådant projekt.



KOMMUNFULLMÄKTIGE

Motioner

2011:26

2011:26

Motion av Tara Twana och Kaj Nordquist (båda S) om ett projekt med syfte att Stockholms stad tar fram nya metoder för att anställa fler personer med funktionsnedsättningar

Dnr 331-637/2011

Under de senaste fyra åren har antalet unga förtidspensionerade ökat med omkring 50 procent. Det är 26 597 unga människor som inte kan jobba och de riskerar att hamna i fattigdom. Socialförsäkringsminister Ulf Kristersson erkänner i en intervju i SvD att detta är en politisk katastrof.

Aktivitetsersättning är något som Försäkringskassan beviljar ungdomar mellan 19 och 29 år vilka har en nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom eller funktionshinder. Efter att man fyllt 30 år blir det mycket svårare att få någon form av ersättning. Många inom gruppen kan därför tvingas att leva stora delar av eller hela livet på ekonomiskt bistånd. Försäkringskassans överdirektör Stig Orustfjord varnar för att dessa ungdomar riskerar att bli morgondagens fattigpensionärer.

Betydande grupper får sin funktionsnedsättning under en senare del av livet. Den som över 50 inte enkelt omskolas till samma arbetsuppgifter som tidigare riskerar en mycket bekymmersam avslutning på sina yrkesverksamma år.

Å andra sidan, så vet vi utifrån framtidsanalyser att fler personer behöver komma i arbete i vår stad. Dels behöver fler flytta hit från olika håll, dels behöver de som redan bor i staden anställas i högre grad.

Ett eget arbete och möjlighet till självförsörjning är en förutsättning för individens delaktighet i samhällsgemenskapen.

Ofta sägs att människor med funktionsnedsättningar utgör ca 10 procent av befolkningen. Den faktiska siffran beror på en rad faktorer, som åldersfördelning, nivån på aktuell sjukvård och levnadsstandard. Antalet människor i yr-

kesverksam ålder med funktionsnedsättningar i Stockholm med omnejd kan på goda grunder antas vara något i närheten av 100000. Eftersom gruppen för hela landet är ca 525000, enligt Handisam och HSO.

Människor med funktionsnedsättningar är inte någon homogen grupp. Här finns både de traditionella nedsättningarna som rörelsehinder, psykiska eller utvecklingsstörningar. Men också andra grupper med kognitiva nedsättningar som synnedsättningar, hörselproblem eller intellektuella funktionsnedsättningar.

Handikapprörelsen brukar säga att gruppen lever i ständig lågkonjunktur. Det blir inte många fler jobb i högkonjunktur, men definitivt färre i svårare tider.

Enligt Statistiska centralbyrån, 2008, ser antalet sysselsatta inom gruppen ut som följer:

Hörselskadade 73

Döva 57

Rörelsehinder 48

Psykiska 35

Hjärt- och kärl 47

Synskadade 62

Enligt samma undersökning har människor med funktionsnedsättningar förvärvsarbete i genomsnitt till 50 procent.

Stockholm har en heterogen befolkning vilken är sammansatt av människor med olika etnisk bakgrund, i alla åldrar, med olika sexuell läggning och religion, både med och utan funktionsnedsättning.

Stockholms stad ska i sin roll som Sveriges största arbetsgivare bedriva ett aktivt mångfaldsarbete och erbjuda människor med funktionsnedsättning ett meningsfullt arbete med en anställning som är trygg och en lön som det går att leva på.

Stockholms stad är en av landets största arbetsgivare med ca 45 000 anställda. Det finns både egendrivna verksamheter och upphandlad sådan inom stadens hantverk och städer. Enligt kommunens personalpolicy ska Stockholms stad vara en förebild. En förebild i att ta vara på och värdesätta invånarnas mångfald. En förebild i att förebygga och motverka diskriminering på arbetsplatserna.

Det finns dock positiva förebilder, såsom matvarukedjan ICA och hamburgerrestaurangkedjan Max som har påbörjat ett aktivt arbete med att anställa folk med funktionsnedsättning. Likaså finns ett pågående projekt inom Stockholms läns landsting för att få anställda i ledande befattningar att se möjligheter i att anställa människor med funktionsnedsättningar. Det är något som även

Stockholms stad ska klara av. Hälften av alla arbetstillfällen finns ju i den offentliga sektorn i vår stad. Det handlar inte om bristande resurser, men det krävs en starkt kompetens hos rekryterare och är en fråga om politisk inställning och ambition.

(Den vetenskapliga världsstjärnan Stephen Hawking är professor i fysik, svårt handikappad, förlamad och stum och kan endast kommunicera via en dator. Idag har vi tack vare IT och andra former av stöd alla möjligheter att ge människor med funktionsnedsättning samma förutsättningar som alla andra att kunna utföra sitt arbete.)

I utkast till nytt handikappprogram 2011 för Stockholms stad sägs det följande:

1. Allas arbetsförmåga ska tas tillvara

Staden ska främja möjligheten till anställning, praktikplatser och sommarjobb. Rekryteringsförfarandet inom stadens nämnder och styrelser ska inte missgynna eller diskriminera personer med funktionsnedsättning. Personer med funktionsnedsättning ska kunna arbeta i Stockholms stad.

Staden ska i första hand verka för att personer som har en funktionsnedsättning får tillgång till arbetsförmedlingens insatser. Stadens jobbtorg kan även ses som en resurs för gruppen.

Ett övergripande mål med dagliga verksamheter enligt LSS och dagverksamheter enligt SoL är att utveckla den enskildes möjlighet till arbete.

(Artiklar i FN-konventionen: 19, 27, 28).

Indikatorer:

- Andelen anställda personer med funktionsnedsättning i Stockholms stad.
- Andelen personer med funktionsnedsättning som övergår till lönearbete efter deltagande i dagliga verksamheter enligt LSS eller dagverksamheter enligt SoL.

Stockholms stad bör ta detta på allvar och åtgärda problemen. Det är inte bara självklart utifrån politiska principer, rättvisa och rimlighet. Det är också rationellt att alla som kan arbeta och bidra till sin egen försörjning ska göra det. Ett sätt att uppnå detta är att inleda ett projekt i syfte att personer med funktionsnedsättningar ska kunna komma ifråga i större utsträckning för reguljära anställningar inom verksamheter finansierade av kommunen. Som regel bör anställningarna vara på samma villkor som för andra. I undantagsfall kan andra anställningsformer krävas såsom lönebidrag eller andra arbetsmarknadsåtgärder.

Stockholms stad bör arbeta fram en idé till ett kompetensutvecklingsprojekt med syfte att till nyckelpersoner (chefer, personalhandläggare m.fl.) förmedla kunskap om de möjligheter det innebär att anställa personer med funktionsnedsättning.

Projektet bör inledas med en mobiliseringsfas i syfte att staka ut tänkbara handlingsalternativ. Ett första steg i ett sådant projekt kan vara att ge Stockholms stads chefer m ökad kompetens och förståelse för personer med funktionsnedsättning. Det handlar om kompetensutveckling inom områden såsom ledarskap, personalansvar, information, bemötande, tillgänglighet etc.

Om ett sådant projekt kan generera en bra kompetensutvecklingsmodell, så kan denna också spridas vidare till andra större arbetsgivare. Förhoppningsvis påvisas vilken typ av kompetens som personer med funktionsnedsättning behöver för att matcha kommunen som arbetsgivare. Detta kan i så fall även bli en viktig information till Arbetsförmedlingen.

Problemet

Personer med funktionsnedsättning är en grupp som även i högkonjunktur har svårt att komma in på arbetsmarknaden. Enligt rapporten "Strategi för fler personer med funktionsnedsättning i arbete" (februari 2008) är sysselsättningsgraden generellt sett betydligt lägre bland personer med funktionsnedsättning än i den övriga befolkningen.

Det finns säkerligen flera orsaker till detta. En viktig faktor är dock bristen på kunskap om och attityden till funktionsnedsattas arbetsförmåga. I den ovan nämnda rapporten diskuteras arbetsgivares attityder till att anställa personer med funktionsnedsättning. Genom att synliggöra mångfaldens fördelar kan arbetsgivares attityder påverkas och förändras.

Samarbetsparter

En grupp med representanter från kommunen och Handikapporganisationerna behöver bildats för att samverka i ett sådant här projekt.

En viktig samverkanspart är Arbetsförmedlingen med sin kunskap om personer med funktionsnedsättning och om den arbetsmarknad som kan vara tillgänglig för denna grupp.

En annan samarbetspart är Stockholms läns landsting som för närvarande arbetar med ett liknande projekt "Min kompetens, din möjlighet", med stöd från ESF. I det har förstudien genomförts och projektet har gått över i sin genomförandefas med insatser riktade mot nyckelpersoner inom Stockholms läns landsting.

Utöver att anslå egna medel kan staden, i likhet med SLL, ansöka om delfinansiering från ESF, Europeiska socialfonden.

Inledande arbete

Projektet bör inledas genom en mobiliseringsfas som bland annat ska ge svar på följande frågeställningar:

- Vilka personer avses? Analys och definition av funktionsnedsättningsbegreppet inom ramen för detta projekt.
- Vilka typer av anställningar kan bli aktuella för personer med funktionsnedsättning?
- Hur kan kommunen ta ett ansvar för att öka antalet anställda med funktionsnedsättning, som står till arbetsmarknadens förfogande?
- Vilken typ av kompetensutveckling behövs inom kommunen för att öka kunskapen om funktionsnedsättning och om vilka problem som personer med funktionsnedsättning möter på arbetsmarknaden?
- Vilka grupper av anställda ska utbildas? Hur stor omfattning ska kompetensutvecklingen ha och vad ska den innehålla?
- Vem ska utföra kompetensutvecklingen och i vilken form?
- Hur ska kompetensutvecklingsinsatserna spridas inom kommunen?
- Hur tydliggöra att projektet inte är ett rehabiliteringsprojekt utan ett kompetensutvecklingsprojekt?

Hemställan.

Med anledning av vad som redovisats ovan hemställer vi om att

1. Stockholms stad ansöker om delfinansiering via medel från ESF-rådet för att arbeta fram metoder för att kunna anställa fler personer med funktionsnedsättningar.
2. projektet inleds med en sex månaders mobiliseringsfas, under vilken undersöks chefer och personalrekryterares behov av kunskaper och stöd för att anställa fler personer med funktionsnedsättning inom verksamheter finansierade av Stockholms stad.
3. ambitionen är att staden ska gå vidare och implementera resultaten från mobiliseringsfasen i en implementeringsfas.

4. Stockholms stad implementerar sitt eget program för delaktighet för personer med funktionsnedsättningar 2011 – 2015 och alldeles speciellt punkt 5.

Stockholm den 14 mars 2011

Tara Twana

Kaj Nordquist