



PM 2007:164 RI (Dnr 219-2617/2006)

Anställ fler personer med funktionshinder
Skrivelse från Christopher Ödmann (mp) och Ylva Wahlström (mp)

Borgarrådsberedningen föreslår kommunstyrelsen besluta följande
Skrivelsen anses besvarad med vad som anförs i denna promemoria

Föredragande borgarrådet Kristina Axén Olin anför följande.

Ärendet

Christopher Ödmann (mp) och Ylva Wahlström (mp) föreslår i en skrivelse den 14 juni 2006 att staden ska anställa fler personer med funktionshinder.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

Stadsledningskontoret framhåller att det pågår ett aktivt arbete i staden för att Stockholms stad ska vara en stad där lika villkor och förutsättningar gäller för alla invånare och anställda samt att ett antal olika styrdokument redan arbetats fram.

Mina synpunkter

Stockholms stad är landets största arbetsgivare. Hur väl staden lyckas uppfylla verksamhetens mål och ge stockholmarna en god service är i hög grad beroende av kompetens och engagemang hos medarbetare och chefer. Det är därför angeläget att staden är, och fortsätter att vara, en attraktiv arbetsgivare.

Stadens personalpolitik präglas av en människosyn som grundas på människors lika värde och som ser att varje människa är unik, med unika förutsättningar och intressen. Stadens målsättning är att alltid rekrytera med precision och att varje individ ska behandlas med respekt och värderas rättvist utifrån sin kompetens. Jag är medveten om att det finns grupper som generellt sett har svårare att få anställning. En sådan grupp är personer med funktionshinder. I sammanhanget är det viktigt att betona att graden av funktionshinder aldrig är statisk, utan snarare en funktion av samhällets, eller en arbetsgivares, förmåga att möta människor med funktionshinder. Staden ska föregå med gott exempel.

Jag föreslår att borgarrådsberedningen föreslår kommunstyrelsen besluta följande
Skrivelsen anses besvarad med vad som anförs i denna promemoria

Stockholm den 4 oktober 2007

KRISTINA AXÉN OLIN

Bilagor

Skrivelse av Christopher Ödmann (mp) och Ylva Wahlström (mp)

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Reservation anfördes av borgarråden *Yvonne Ruwaida* (mp) och *Ann-Margarethe Livh* (v) enligt följande.

Vi föreslår borgarrådsberedningen föreslå kommunstyrelsen besluta att

1. Bifalla skrivelsen.
2. Ge stadsledningskontoret i uppdrag att ta fram rutiner för att tillgänglighetsanpassa personalpolitiken.
3. Återuppta det coaching-projekt som initierades av kommunstyrelsen handikappråd 2006.
4. Därutöver framföra följande.

Om föredragande borgarrådet menar allvar med att staden ska föregå med gott exempel när det gäller att anställa människor med funktionsnedsättningar räcker det inte med ord utan det krävs handling både inom personal- och arbetsmarknadspolitiken.

Enligt Funktionshindersmannens årsrapport saknar staden nämligen fastställda rutiner för att beakta funktionsnedsättningar vid rekrytering, personalutbildning och arbetsmiljöarbete. Detta är ett allvarligt hinder som måste åtgärdas snarast för att ta tillvara allas kompetens. För att alla ska behandlas lika i rekryteringsarbetet måste stadens rutiner beakta att annonsering, lokaler och intervjuer är tillgängliga.

Det coaching-projekt som initierats i samverkan med kommunstyrelsens handikappråd och som beslutades av en enhällig kommunstyrelse under förra mandatperioden måste återupptas. Ett viktigt förarbete hann genomföras innan den nya majoriteten lade led projektet på grund av att man inte ansåg sig ha resurser att driva det vidare när EU-medlen uteblev. En sådan ursäkt borde vara generande för finansborgarrådet som annars berömmar stadens starka ekonomi.

Slutligen upphör vi inte att förvånas över att majoriteten inte ser till att kommunstyrelsens handikappråd (KHR) får yttra sig över ärenden som rör deras ansvarsområden. Det har gått mer än ett år sedan stadsledningskontoret yttrade sig över skrivelsen så tid har funnits att remittera frågan till rådet.

Kommunstyrelsen

Reservation anfördes av *Stefan Nilsson* (mp) och *Ann-Margarethe Livh* (v) med hänvisning till reservationen av (mp) och (v) i borgarrådsberedningen.

ÄRENDET

Christopher Ödmann (mp) och Ylva Wahlström (mp) föreslår i en skrivelse att staden ska anställa fler personer med funktionshinder. I skrivelsen föreslås att:

- personalstrategiska avdelningen skall aktivt verka för att fler personer med funktionshinder rekryteras på alla nivåer.
- en strategi för detta ska tas fram.
- utred hur vi kan bli bättre på att följa lagen om antidiskriminering i arbetslivet.
- utbilda chefer och andra nyckelpersoner i kunskap om mångfaldens möjligheter, denna gång med inriktning på människor med funktionshinder.
- öka coachningen, gärna via människor med funktionshinder eller andra lämpliga personer som ”känner kulturen”.
- möjlighet till delat ledarskap ska alltid beaktas vid chefstillsättningar.

BEREDNING

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 7 september 2006 är i huvudsak av följande lydelse

I *Arbetsmarknadspolitiska riktlinjer för Stockholms stad*, som antogs av kommunfullmäktige 2004-12-06, står bl.a. att en av utgångspunkterna för stadens arbetsmarknadspolitik är att tillvarata människor kompetens och arbetsförmåga utan att diskriminera. Stadens verksamheter skall aktivt medverka till att de övergripande målen nås genom att bidra till att antalet anställningar med anställningsstöd/lönestöd (motsvarande) ökar i Stockholms stad med syfte att underlätta inträde på arbetsmarknaden. Nedsatt arbetsförmåga till följd av t.ex. sjukdom eller funktionshinder skall inte innebära utestängning från arbetslivet: Nedsättningar i arbetsförmåga kan överbryggas på många sätt t.ex. genom att erbjuda andra arbetsuppgifter, förändrade arbets-/anställningsvillkor eller hjälpmedel.

Som en följd av de arbetsmarknadspolitiska riktlinjerna har ett projekt inrättats med stöd från Kompetensfonden. Projektet, *Handledarutbildning – praktikanter*, innehåller utbildning för handledare som ska ta emot praktikanter. Varje nämnd eller bolag ska ständigt ha lika många praktikplatser som det finns arbetsenheter inom verksamheten.

I *Handikappolitiskt program för Stockholms stad* som antogs av kommunfullmäktige i december 2004 sägs att Stockholms stad ska verka för att ”stadens förvaltningar och det privata näringslivet ska anställa personer med funktionsnedsättning.”

Dokumentet *”Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter”* lägger fast att som arbetsgivare ska samtliga verksamheter i staden bl.a. ”verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, sexuell läggning, funktionshinder ges möjlighet att söka lediga anställningar”

Av *Kompetensförsörjningsstrategin* som antogs av kommunfullmäktige i januari 2006 framgår att ”I anslutning till att staden ska rekrytera utan att diskriminera ska särskilt framhållas vikten av att personer med olika former av funktionshinder ges möjlighet att arbeta i staden. Ett sätt att bredda rekryteringsbasen är att staden erbjuder funktionshindrade arbetsträning i stadens olika verksamheter.”

Ytterligare ett projekt som riktar sig till funktionshindrade är *Arbetsmarknadsprojekt som riktar sig till personer med funktionsnedsättningar* (Dnr 331-2834/2006) där projektmedel ska sökas hos ESF-rådet.

Stadens målsättning är att alltid rekrytera med precision och att varje individ ska behandlas med respekt och värderas rättvist utifrån sin kompetens och aldrig utifrån t.ex. ett funktionshinder.

En rekryteringsmodell som stöder detta planeras just nu och innehåller kompetensdefinition som innebär en tydlig skiljelinje mellan vad som är relevant kompetens och vad som är irrelevant i sammanhanget.

Kort sammanfattat kan relevant kompetens hos en individ i förhållande till Stockholms stad beskrivas som vad individen gjort/kan göra (erfarenhet, kunskap, personliga egenskaper och motivation). Därmed blir allt annat irrelevant, t.ex. funktionshinder, när en individs kompetens ska kartläggas.

I modellen finns en stark värdegrundsbaserad argumentation till varför detta är rätt väg att gå. Därmed är modellen hållbar. Under 2007 planerar staden att påbörja utbildning av rekryterande chefer i denna rekryteringsmetodik. Med utbildning ökas chefernas kunskap om vad som är relevant kompetens och hur de ska handskas med sina egna föreställningar för att behålla professionaliteten i sitt rekryteringsarbete.