

Handläggare
Astrid NyströmDatum
2013-04-11Diarienummer
BUN-2013-0326.31BUN 2013-05-23
Ärende 1.4

Barn- och ungdomsnämnden

Remiss: Motion av Liza Boëthius (V) om att anställa personer med funktionsnedsättning i kommunal verksamhet

Förslag till beslut

Barn- och ungdomsnämnden föreslås besluta

att som svar på remiss av Liza Boëthius (V) om att anställa personer med funktionsnedsättning i kommunal verksamhet till kommunstyrelsen avge upprättat förslag till yttrande innebärande att motionen föreslås avslås.

Sammanfattning

Motionären föreslår att Uppsala kommun, som den största arbetsgivaren i kommunen, kan föregå med gott exempel och anställa personer med funktionsnedsättning. Ett mål yrkas om att 1,5 procent av de anställda i kommunen skall vara personer med dokumenterad funktionsnedsättning. Nämnden anser att eftersom kommunens arbetsgivarpolicy tydligt uttrycker "likabehandling" vid rekrytering behövs inget mål om att en viss procentsats anställda ska vara personer med funktionsnedsättning. Det är den sökandes kvalifikationer och kompetens som ska avgöra om en person anställs. Nämnden föreslår att motionen ska avslås.

Bakgrund

Barn- och ungdomsnämnden har av kommunstyrelsen hemställts att yttra sig över motion väckt av Liza Boëthius (V), om att anställa personer med funktionsnedsättning i kommunal verksamhet. (**bilaga 1**). Motionären yrkar **att** kommunen har som mål att 1,5 procent av de anställda i kommunen skall vara personer med dokumenterad funktionsnedsättning. Förslag till yttrande har upprättats (**bilaga 2**).

Ärendet

Motionären nämner att av de arbetslösa i Uppsala är 20 procent en person med funktionsnedsättning. Det är den högsta siffran på 10 år. Siffran kan vara högre på grund av dold arbetslöshet. Arbetsförmedlingen bedrev förra året en kampanj i syfte att få fler arbetsgivare att anställa personer med funktionsnedsättning. Kampanjen gav inget resultat.

Motionären föreslår att Uppsala kommun, som den största arbetsgivaren i kommunen, kan föregå med gott exempel och anställa personer med funktionsnedsättning. Motionären nämner att Gävle kommun har målet om 1,5 procent. Målet håller, enligt motionären, på att uppnås i Gävle.

Synpunkter och påpekanden

Begreppet funktionsnedsättning beskriver fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas förmåga. Definitionen på en funktionsnedsättning är en partiell eller total nedsättning av en fysisk, kognitiv, psykisk, sensorisk (syn, hörsel, balans, lukt, smak samt känsel från hud, rörelseapparat och inälvor), emotionell eller utvecklingsbetingad förmåga, eller en kombination av dessa. Funktionsnedsättningen kan finnas från födseln eller uppstå senare i livet.

I kommunens arbetsgivarpolicy, antagen av kommunfullmäktige i februari 2012, lyfts de fyra värdeorden demokrati, likabehandling, rättsäkerhet och medskapande fram.

Broschyren ”Se kraften” är framtagen på kommunledningskontoret, som en konkretisering av arbetsgivarpolicy och då framför allt av ”likabehandling” ska ses som en guide till chefer. I broschyren uttrycks att ”rekrytering av nya medarbetare och arbetsgivarpolitiken i Uppsala kommun ska präglas av likabehandling. Kommunen ska som arbetsgivare vara en förebild genom att se och ta tillvara på mångfald av kompetenser, erfarenheter och förmågor. Som chef kan du påverka mångfalden i kommunen. Ditt val avgör om underrepresenterade grupper får och kan utvecklas i sitt arbete. Ditt val avgör om medarbetare som har eller får en funktionsnedsättning ändå får uppleva att de arbetar på toppen av sin kompetens och att de är delaktiga på sin arbetsplats på lika villkor som alla medarbetare.”

Skriften redovisar till exempel hur chefer ska förhålla sig vid intervjuer, att en funktionsnedsättning inte får vara ett hinder för att bli anställd, att en arbetsplats kan anpassas för att passa medarbetaren.

Nämnden är arbetsgivare för cirka 85 personer inklusive barnomsorgsadministrationen och myndighet. En och en halv procent personal med funktionshinder skulle för nämndens del innebära drygt 1 person.

För en anställd, som har BUN som arbetagivare, har arbetsplatsen anpassats för att fungera för den arbetstagaren.

Nämnden föreslås i sitt yttrande föreslå att motionen ska avslås mot bakgrund av den av kommunfullmäktige beslutade arbetsgivarpolicy.

Kontoret för barn, ungdom och arbetsmarknad

Carola Helénus-Nilsson
Direktör

Handläggare
Hansen Gro

Datum
2013-02-28

Diarienummer
KSN-2013-0260

UPPSALA KOMMUN	
Barn- och ungdomsnämnden	
2013-03-04	
Dnr: BUN	2013-0326 Dpl 31

Styrelsen för Vård och Bildning
Styrelsen för Teknik och Service
Barn- och ungdomsnämnden
Gatu- och samhällsmiljönämnden

Remiss: Motion av Liza Boëthius (V) om att anställa personer med funktionsnedsättning i kommunal verksamhet

Kommunstyrelsen hemställer om yttrande i rubricerade ärende.

Upplysningar kan fås av ovan angiven handläggare.

Yttrandet ska ha inkommit till **registrator, kommunledningskontoret, senast: 3 juni 2013**

Nämnderna har att beakta kommunalekonomiska konsekvenser

Kommunstyrelsens diarienummer ska **alltid** anges när yttrandet lämnas.

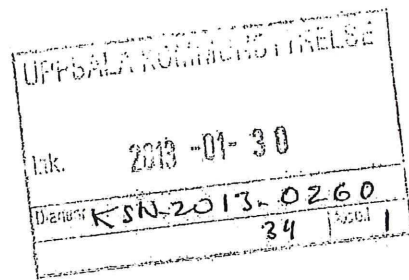
Med vänlig hälsning



Per Davidsson
kanslichef
kommunledningskontoret



Vänsterpartiet



Motion om att anställa personer med funktionsnedsättning i kommunal verksamhet

Var femte arbetslös (20 %) i Uppsala är en person med funktionsnedsättning. 1 304 personer av totalt 6 053 per 31/12-12. Det är den högsta siffran på 10 år. Arbetsförmedlingen har under 2012 bedrivit en kampanj "Se Kraften" i syfte att få fler arbetsgivare att anställa personer med funktionsnedsättning. Det har inte gett något resultat. Uppsala har en låg arbetslöshet i förhållande till resten av Sverige. Det borde också avspeglas i arbetslöshetssiffrorna för personer med funktionsnedsättning. Men verkligheten visar att det inte gör det.

Alla personer med funktionsnedsättning som kan utföra ett arbete finns inte i arbetslöshetens statistik. Det finns också en dold arbetslöshet för personer med funktionsnedsättning. Så totala antalet arbetslösa personer med funktionsnedsättning är större än den ovan nämnda siffran.

Sverige ratificerade år 2008 FNs konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.

I artikel 27:1 "Arbete och sysselsättning" står:

"Konventionsstaterna erkänner rätten till arbete för personer med funktionsnedsättning på lika villkor som för andra".

Vidare under samma punkt står:

"Konventionsstaterna ska skydda och främja förverkligande av rätten till arbete, däribland för personer som förvärvat funktionsnedsättning under anställning, genom att vidta ändamålsenliga åtgärder, däribland lagstiftning, för att bland annat göra följande:

g) anställa personer med funktionsnedsättning i den offentliga sektorn,"

I Uppsala är kommunen den största arbetsgivaren med ungefär 12 000 anställda medarbetare inom mer än 200 olika yrken. Kommunen kan föregå med gott exempel och visa andra arbetsgivare att det går att anställa personer med funktionsnedsättning. Detta för att bryta fördomar och invanda föreställningar.

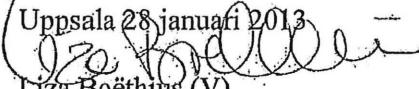
Att anställa personer med funktionsnedsättning kommer, förutom att det är bra för individen också att gagna kommunen genom att de kommer att betala skatt istället för att kanske vara

långtidsarbetslösa, kanske inte alls komma in på arbetsmarknaden och därmed komma att uppbära försörjningsstöd.

Gävle kommun satte för något år sedan upp målet att 1,5% av kommunens anställda ska vara personer med funktionsnedsättning. De håller nu på att uppnå detta mål.

Mot bakgrund av ovanstående yrkar undertecknad

Att kommunen har som mål att 1,5% av de anställda i kommunen skall vara personer med dokumenterad funktionsnedsättning.

Uppsala 28 januari 2013

Liza Boëthius (V)

Handläggare
Astrid Nyström

Datum
2013-04-11

Diarienummer
BUN-2013-0326.31

FÖRSLAG

Kommunstyrelsen

Yttrande över motion, väckt av Liza Boëthius (V), om att anställa personer med funktionsnedsättning i kommunal verksamhet, dnr KSN-2013-0260

Kommunstyrelsen har hemställt om barn- och ungdomsnämndens yttrande över rubricerad motion. Med anledning härav vill nämnden framföra följande:

Motionen behandlar en viktig aspekt, nämligen att även personer med en funktionsnedsättning är anställningsbara. Motionärens uppfattning stämmer överens med Uppsala kommuns arbetsgivarpolicy antagen av kommunfullmäktige i februari 2012. Där betonas ”demokrati, likabehandling och rättssäkerhet”. Begreppet ”likabehandling” är konkretiserat i broschyren *Se kraften, framtagen på kommunledningskontoret och ska ses som en guide till chefer. Av broschyren framgår bland annat att ”rekrytering av nya medarbetare och arbetsgivarpolitiken i Uppsala kommun ska präglas av likabehandling”*.

Skriften redovisar till exempel hur chefer ska förhålla sig vid intervjuer, att en funktionsnedsättning inte får vara ett hinder för att bli anställd, att en arbetsplats kan anpassas för att passa medarbetaren.

Nämnden har idag en person anställd där speciella åtgärder har vidtagits för att arbetstagaren ska kunna utföra sina arbetsuppgifter.

Nämnden anser att eftersom kommunens arbetsgivarpolicy tydligt uttrycker ”likabehandling” vid rekrytering behövs inget mål om att en viss procentsats anställda ska vara personer med funktionsnedsättning. Det är den sökandes kvalifikationer och kompetens som ska avgöra om en person anställs.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår nämnden att motionen ska avslås.

Barn- och ungdomsnämnden

Cecilia Forss
Ordförande

Kerstin Sundqvist
Sekreterare