

Handläggare
Hansen Gro

Datum
2013-08-28

Diarienummer
KSN-2013-0260

Kommunstyrelsen

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

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

att besvara motionen med hänvisning till föredragningen i ärendet.

Ärendet

Liza Boëthius (V) föreslår i en motion, väckt den 28 januari 2013, att kommunen ska anställa personer med funktionsnedsättning i kommunal verksamhet och ha som mål att 1,5 procent av de anställda i kommunen ska vara personer med dokumenterad funktionsnedsättning.

Motionen återges i **bilaga 1**.

Remissbehandling

Yttranden har inkommit från styrelsen för Teknik och service, utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden, styrelsen för Vård och bildning, barn- och ungdomsnämnden samt gatu- och samhällsmiljönämnden.

Styrelsen för Teknik och service menar att frågan om anställning av personer med funktionsnedsättning först kräver ett omarbetat och förtydligat arbetsmarknadspolitiskt program. I ett sådant program ska kommunen ställa samma krav på alla aktörer som erbjuder kommunalt finansierad service. Vidare menar styrelsen att kommunen ska ha en tydlig struktur för hur urvalsprocess, mottagande och introduktion ska gå till, **bilaga 2**.

Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden hänvisar till den av kommunfullmäktige antagna arbetsgivarpolicy och pekar särskilt på policyns värdeord "likabehandling" och den guide knuten till arbetsgivarpolicy som kommunledningskontoret tagit fram till chefer, Se kraften, som just behandlar kommunens förhållningssätt när det gäller funktionsnedsättning. Vidare pekar nämnden på att man tecknat avtal med styrelsen för Vård och bildning om uppdraget att ge unga vuxna med funktionsnedsättning möjligheten att komma ut i studier eller arbete.

Nämnden lyfter också i sitt remissvar fram den organisering kommunen har genom Navet, som har till uppgift att samordna utbildnings- och arbetsmarknadsinsatser och som också kan underlätta för andra nämnder genom arbetsgivaransvaret för personer med funktionsnedsättning. Nämndens slutsats, mot bakgrund av nämnda åtgärder, är att motionärens intentioner redan får anses vara uppfyllda. **Reservation** har anförts av (S), (MP) och (V), **bilaga 3**.

Styrelsen för Vård och bildning menar att strävan att Uppsala kommun ska bereda fler personer med funktionsnedsättning är lovvärd, men menar att om det ska ställas högre krav på Vård och bildning att ta emot personer med funktionsnedsättning jämfört med andra leverantörer, bör detta beaktas när förvaltningen får uppdrag och ersättning. Sammantaget uttalar styrelsen att man, som en ansvarstagande produktionsorganisation, arbetar med frågan med största intresse, **bilaga 4**.

Barn- och ungdomsnämnden menar att kommunens arbetsgivarpolicy redan uttrycker värdeordet likabehandling vid rekrytering och därmed behövs inget mål om att en viss andel anställda ska vara personer med funktionsnedsättning, det är istället den sökandes kvalifikationer och kompetens som ska avgöra om en person anställs, **bilaga 5**.

Gatu- och samhällsmiljönämnden menar att, då kommunens arbetsgivarpolicy så tydligt uttrycker likabehandling vid rekrytering, behövs inte något mål om att en viss procent av medarbetarna ska utgöras av personer med funktionsnedsättning. Nämnden föreslår att motionen avslås. **Reservation** har anförts av (MP), (S) och (V), **bilaga 6**.

Föredragning

Begreppet funktionsnedsättning beskriver fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga. De kan bero på skador eller sjukdomar som fanns vid födseln, har uppstått senare eller förväntas uppstå. Funktionsnedsättning är alltså något som en person har, inte något som en person är. Funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer och den påverkar inte alltid arbetsförmågan. Vissa typer av funktionsnedsättningar kan vara osynliga och inte alla personer med funktionsnedsättning önskar vara öppna med att berätta om sin funktionsnedsättning.

I februari 2012 antog kommunfullmäktige en arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan. Arbetsgivarpolicyen bär upp av värdeorden demokrati, likabehandling, rättssäkerhet och medskapande. Med likabehandling menas att alla ska ha samma möjligheter och förutsättningar, oavsett var i organisationen man arbetar eller vilken roll man har. Kommunen ska ha nolltolerans för diskriminering. Kommunen ska också utgå från ett normkritiskt förhållningssätt, det vill säga vara öppen för att ifrågasätta normer och strukturer som kan göra att personer uppfattas som avvikare.

För att öka kunskapen i kommunen, bryta invanda föreställningar, arbeta för ökad inkludering och attraktiva arbetsplatser, men också bistå organisationen med en ökad tydlighet om vad arbetsgivarpolicyens värdeord likabehandling kan innebära i praktiken, har kommunledningskontoret under våren tagit fram en guide för kommunens chefer, Se kraften, **bilaga 7**. Guiden rör funktionsnedsättning och ska fungera som ett stöd för chefer, dels om en medarbetare drabbas av funktionsnedsättning, men också när det gäller nyrekrytering. I guiden ges några särskilda rekommendationer när det gäller rekrytering:

- att undvika att fråga efter uppgifter om behandling, sjukdomshistoria eller annan information som inte är relevant för arbetssituationen
- att inte ta för givet att en person med psykisk funktionsnedsättning kommer att vara mer känslig för arbetsrelaterad stress
- att se till att rekryteringsprocessen är rättvis – om en person med funktionsnedsättning uppfyller alla anställningskriterier får inte funktionsnedsättningen vara något hinder

Guiden är utformad i linje med kommunens arbetsgivarpolicy och i överensstämmelse med kommunens uttalade rekryteringsmetodik, så kallad kompetensbaserad rekrytering. Kompetensbaserad rekrytering innebär kortfattat att i alla led i rekryteringsprocessen; urval, intervjuer, referenstagning etc, så är det kompetenserna i förhållande till kravprofiler som ska bedömas, inget annat. Metoden som sådan, som också varit föremål för en hel del forskning, har visat sig ha en positiv bieffekt; tillämpad fullt ut är metoden ickediskriminerande, då den inte väger in faktorer som kön, ålder, funktionsnedsättning etc utan strikt inriktar sig på den kompetens som efterfrågas i förhållande till vad arbetet kräver.

Motionens förslag om att kommunen ska ställa upp ett mål om att 1,5 procent av de anställda i kommunen ska vara personer med dokumenterad funktionsnedsättning är ett kvantitativt mått som visserligen är möjligt att mäta, men som innehåller vissa problematiska aspekter. Registrering av funktionsnedsättning faller inom kategorin känsliga personuppgifter när det gäller personuppgiftslagen (1998:204) och registrering kräver därmed samtycke. Här är det viktigt att vara medveten om att inte alla personer önskar vara öppna med sina funktionsnedsättningar. Det är angeläget att kommunen inte i några som helst avseenden diskriminerar sökanden till olika tjänster. Ett kvantitativt mått – antal anställda med funktionsnedsättning – ger emellertid inte en adekvat bild av hur kommunen lyckas med inkludering och likabehandling.

Inte någon av remissinstanserna tillstyrker motionen. Två instanser föreslår att motionen avslås. Flera av remissinstanserna hänvisar till arbete som redan pågår i kommunen, med koppling till kommunens arbetsgivarpolicy och då med specifik hänvisning till värdeordet likabehandling och kommunens förhållningssätt vid rekrytering.

Rekrytering av nya medarbetare och arbetsgivarpolitiken ska präglas av likabehandling. Kommunen ska vara en förebild genom att se och ta tillvara på mångfald av kompetenser, erfarenheter och arbetsförmågor. Därför fortsätter det målmedvetna arbetet med implementeringen av arbetsgivarpolycyn. I detta arbete ingår att föra dialoger och genomföra workshops och seminarier med verksamheterna om vad värdeorden står för och vad det innebär i praktisk tillämpning.

Mot bakgrund av ovan sagda är motionen därmed besvarad.

Ekonomiska konsekvenser

Ej aktuellt med föreliggande förslag till beslut

Kommunledningskontoret

Joachim Danielsson
stadsdirektör

Lars-Sture Persson
personaldirektör



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 förvärvar 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

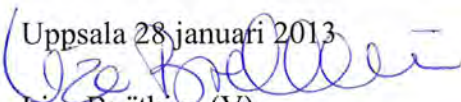
långtidsarbetslösa, kanske inte alls komma in på arbetsmarknaden och därmed komma att uppbära försörjningsstöd.

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
Hans-Olov Bylund

Datum
2013-04-24

Diarienummer
STS-2013-0138

Kommunstyrelsen

UPPSALA KOMMUNSTYRELSE	
Ink.	2013-04-30
Diarienumr.	KSN-2013-0260
	34 Arb. 5

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

Motionen behandlar situationen för personer med funktionsnedsättning som idag har svårt att få fäste på arbetsmarknaden. Motionen föreslår att kommunen *"kan föregå med gott exempel och visa andra arbetsgivare att det går att anställa personer med funktionsnedsättning."*

Sammanfattning

Styrelsen för teknik och service anser att frågan om anställning av personer med funktionshinder bör omfattas av ett omarbetat och förtydligat arbetsmarknadspolitiskt program. Programmet behöver vara konkurrensneutralt och ha en tydlig struktur. En fortsatt utredning bör ske med beaktande av i ärendet angivna punkter.

Ärendet

Styrelsen för teknik och service bedriver en kommunal produktion av tjänster inom en mängd olika områden. En viktig ambition är att ständigt utveckla våra tjänster efter kundernas behov och säkerställa en effektiv produktion. För detta krävs kompetenta och engagerade ledare och medarbetare. I förhållande till kommunens arbetsmarknadspolitiska program anstränger vi oss för att bl.a. erbjuda praktikplatser i vår verksamhet. Programmet är dock otydligt i många avseenden och bör omarbetas och förtydligas.

Styrelsen för teknik och service anser att frågan om anställning av personer med funktionshinder bör omfattas av ett omarbetat och förtydligat arbetsmarknadspolitiskt program. I samband med detta arbete behöver följande beaktas innan direktiv avseende anställning av personer med funktionsnedsättning beslutas:

- Konkurrensneutralitet – kraven ska ställas på alla aktörer som erbjuder tjänster till den kommunala organisationen.
- Struktur – det är viktigt att kommunen bygger upp en tydlig struktur för hur urvalsprocess, mottagande, introduktion m.m. går till för att agera som en god arbetsgivare.

Styrelsen för teknik och service



Lars-Gunnar Karlsson
Ordförande



Doris Danielsson
Sekreterare

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum: 2013-04-24

Plats och tid: Fjällnora friluftsgård, kl. 15.45-16.25

Ledamöter: Lars-Gunnar Karlsson (M),
ordförande
Kerstin Westman (S), vice
ordförande
Göran Markström (M)
Klas Albertsson (FP)
Ingmar Jansson (C)
Anders Klang (S)
Marie-Louise Lundberg (S)
Anders Kemi (MP)

Ersättare: Roger Elsborg (M), tjänstgörande
Magnus Törne (M)
Mats Hallor (FP)
Wahid Badki (V)

Övriga deltagare: Erica Lundgren, produktionsdir.
Therese Fällman, stabschef
Hans-Olov Bylund, HR-chef

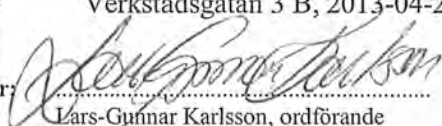
Doris Danielsson, sekreterare

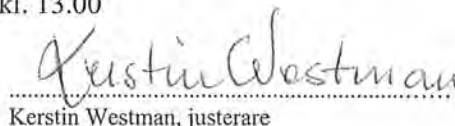
Utses att justera: Kerstin Westman (S)

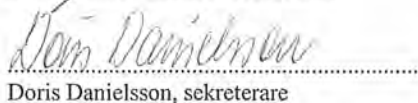
Paragrafer: 31-39

Justeringens
plats och tid: Verkstadsgatan 3 B, 2013-04-29, kl. 13.00

Underskrifter:


Lars-Gunnar Karlsson, ordförande


Kerstin Westman, justerare


Doris Danielsson, sekreterare

ANSLAG/BEVIS Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Organ: Styrelsen för teknik och service

Datum: 2013-04-24

Datum för
anslags uppsättande: 2013-05-02

Datum för anslags nedtagande: 2013-05-24

Sista dag för överklagande: 2013-05-23

Förvaringsplats
för protokollet: Teknik & service, Verkstadsgatan 3 B

Underskrift:


Doris Danielsson

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande



SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum: 2013-04-24

§ 36**Remiss: Motion av Liza Boëthius (V) om att anställa personer med funktionsnedsättning i kommunal verksamhet, dnr STS-2013-0138****Beslut****att** godkänna yttrandet att sändas till kommunstyrelsen.**Sammanfattning**

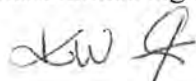
Styrelsen för teknik och service anser att frågan om anställning av personer med funktionshinder bör omfattas av ett omarbetat och förtydligat arbetsmarknadspolitiskt program. Programmet behöver vara konkurrensneutralt och ha en tydlig struktur. En fortsatt utredning bör ske med beaktande av i ärendet angivna punkter.

Ordföranden yrkar bifall till yttrandet att sändas till kommunstyrelsen.

Beslutsunderlag

Förvaltningens förslag till yttrande 2013-04-15

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande



Handläggare
Astrid Nyström

Datum
2013-05-23

Diarienummer

UAN-2013-0203-31

UPPSALA KOMMUNSTYRELSE	
Ink. 2013 -05- 31	
Diarienummer	KSN 2013-0260
	34 Arkbil. 6

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 utbildnings- och arbetsmarknadsnämndens yttrande över rubricerat ärende. 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 två personer anställda 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.

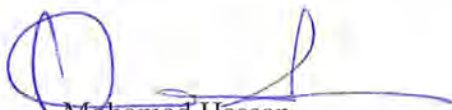
Nämnden har som ansvarig för arbetsmarknadsinsatser tecknat avtal med Styrelsen för vård och bildning (Jobbcenter) i syfte att underlätta för personer med funktionsnedsättning. Uppdraget avser att ge unga vuxna med funktionsnedsättning, ohälsa eller i övrigt stora svårigheter att komma ut i studier eller arbete möjlighet att vid behov komplettera sin grundutbildning och genom ett individanpassat stöd på sikt få arbete, fortsätta studera eller på annat sätt vara självförsörjande.

Som ett led i sitt ansvar som arbetslöshetsnämnd har nämnden inrättat Navet, som samordnar utbildnings- och arbetsmarkandsinsatser. Navet kan, oavsett arbetsplats, också vara arbetsgivare för bland annat personer med funktionsnedsättning. Härigenom kan övriga nämnder fokusera på de arbetsuppgifter, som de anställda ska utföra utan att behöva ha personalansvar.

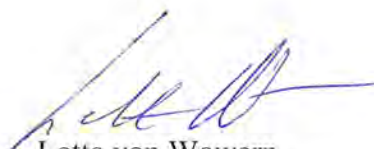
Nämnden har även arbetsgivaransvar för samt finansierar del av lön för platser inom OSA - offentligt skyddad anställning. De som har rätt till OSA är personer med funktionsnedsättning eller med socialmedicinska problem. Ofta är det specialutformade arbeten för att passa individens behov. OSA är en insats från arbetsförmedlingen för personer som har sin placering i kommunal verksamhet.

Mot bakgrund av ovan nämnda åtgärder samt kommunens arbetsgivarpolicy anser nämnden för sin del att motionärens intentioner redan är uppfyllda.

Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden



Mohamad Hassan
Ordförande



Lotta von Wowern
Sekreterare

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum: 2013-05-23

Plats och tid: Kontoret för barn, ungdom och arbetsmarknad, Stationsgatan 12, Uppsala 08:30-13:00

Ledamöter: Mohamad Hassan (FP), ordförande
 Torbjörn Aronson (KD), 1:e vice ordförande
 t.o.m. § 133
 Ulrik Wärnsberg (S), 2:e vice ordförande
 Hannes Beckman (M) t.o.m. § 129
 Gabriella Lange (M) t.o.m. § 133
 Mats Johnsson (FP)
 Kenny Jonsson (C)
 Irene Söderhäll (S)
 Jan-Åke Carlsson (S)
 Frida Johnsson (MP) t.o.m. § 129
 Clemens Lilliesköld (V) t.o.m. § 133

**Tjänstgörande
ersättare:** Tekle Embaye (S) t o m § 108,
 fr.o.m. § 130
 Madeleine Andersson (M)
 fr.o.m. § 130

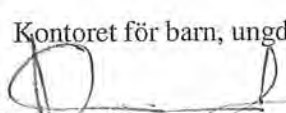
Ersättare: Anne Lennartsson (C)
 Madeleine Andersson (M) t.o.m.
 § 129
 Tekle Embaye (S) § 109 - § 129
 Inger Söderberg (M) t.o.m § 121

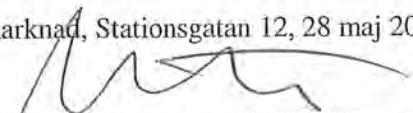
**Övriga
deltagare:** Lena Winterbom, uppdragschef, Carola Helenius-Nilsson, direktör, Lena Tóth, ekonom,
 strateger: Leif Wiklund, Björn Bylund, Nasser Ghazi, Astrid Nyström, Eva Egnell, Lena
 Hjalmarsson-Berg, Karin Carlsson, Tobias Åström-Sinisalo, Christer Öjdeby, Andreas
 Christoffersson, Jan Sund, verksamhetschef, Åsa Danielsson, myndighetschef, Tuomo Niemelä,
 controller

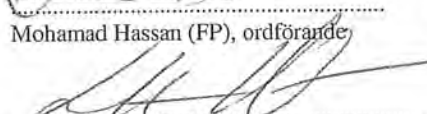
**Utses att
justera:** Ulrik Wärnsberg (S)

Paragrafer: 107 - 134

**Justeringens
plats och tid:** Kontoret för barn, ungdom och arbetsmarknad, Stationsgatan 12, 28 maj 2013, klockan 16:00

Underskrifter:

 Mohamad Hassan (FP), ordförande


 Ulrik Wärnsberg (S), justerare


 Lotta von Wowern, sekreterare

ANSLAG/BEVIS Protokollat är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Organ: Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden

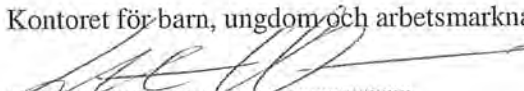
Datum: 2013-05-23

**Datum för
anslags uppsättande:** 2013-05-29

Sista dag för överklagande: 2013-06-19

Datum för anslags nedtagande: 2013-06-20

**Förvaringsplats
för protokollet:** Kontoret för barn, ungdom och arbetsmarknad, Uppsala

Underskrift: 
 Lotta von Wowern, sekreterare

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande



SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum: 2013-05-23

§ 109
Motion av Liza Boëthius (V) om att anställa personer med funktionsnedsättning i kommunal verksamhet
UAN-2013-0203
Beslut

Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden beslutar

att som svar på motion 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.

Reservationer

Ulrik Wärnsberg (S), Irene Söderhäll (S), Jan-Åke Carlsson (S), Frida Johnsson (MP) och Clemens Lilliesköld (V) reserverar sig enligt bilaga 1.

Sammanfattning

Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden har av kommunstyrelsen hemställts att yttra sig över motion väckt av Liza Boëthius (V), om att anställa personer med funktionsnedsättning i kommunal verksamhet. Motionären yrkar att kommunen har som mål att 1,5 procent av de anställda i kommunen skall vara personer med dokumenterad funktionsnedsättning.

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 mot bakgrund av den av kommunfullmäktige beslutade arbetsgivarpolicy.

Yrkanden

Ulrik Wärnsberg (S) yrkar med stöd av Frida Johnsson (MP) och Clemens Lilliesköld (V) att motionen ska bifallas.

Mohamad Hassan (FP) yrkar avslag på Ulrik Wärnsbergs (S) yrkande samt yrkar vidare med stöd av övriga nämnden tillägg i mitten av sista meningen i yttrandet "för sin del".

Beslutsgång

Ordföranden ställer Ulrik Wärnsbergs (S) yrkande mot Mohamad Hassans (FP) avslagsyrkande och finner bifall till eget yrkande.

Beslutsunderlag

Kontorets tjänsteskrivelse den 15 maj 2013.

Justerandes sign




Utdragsbestyrkande





Reservation

UAN 2013-05-23

Ärende 3.2: Motion av Liza Boëthius (V) om att anställa personer med funktionsnedsättning i kommunal verksamhet

I en motion föreslår Liza Boëthius (V) att kommunen ska ha en målsättning om att 1,5 % av kommunens anställda ska vara personer med dokumenterad funktionsnedsättning. Detta efter exempel från Gävle kommun.

Vi vill reservera oss mot den borgerliga majoritetens beslut om att föreslå att denna motion ska avslås.

Vi menar att de skulle vara en fördel om kommunen hade ett tydligt mål för detta. Därmed skulle det finnas en tydlighet även för kommunens övriga nämnder att bidra till att öka andelen anställda med funktionsnedsättning. Det räcker inte med de insatser som Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden gör, och ett tydligt gemensamt mål för kommunen skulle även innebära att alla nämnder ska bidra till att nå målet. Det skulle även nämnden vinna på. Därför menar vi att motionen bör bifallas.

Mot bakgrund av ovanstående vill vi reservera oss mot nämndens beslut.

För Socialdemokraterna

Ulrik Wärsberg (s)

För Miljöpartiet

Frida Johnsson (mp)

För Vänsterpartiet

Clemens Lilliesköld (v)

Handläggare
Karin Källman Svärd

Datum
2013-05-14

Diarienummer

2013-0672	
UPPSALA KOMMUNSTYRELSE	
Ink. 2013-06-04	
LISTEN	KSN-2013-0260
34	Aktbil. 7

Kommunstyrelsen

Yttrande över Motion av Liza Boethius (V) om att anställa personer med funktionsnedsättning inom kommunal verksamhet, KSN-2013-0260

Styrelsen för vård och bildning har ombetts lämna yttrande över rubricerade ärende.

Bakgrunden är enligt motionären att var femte arbetslös inom Uppsala kommun är en person med funktionshinder. Hemställan bygger på att Uppsala kommun skulle ha som mål att 1,5 % av arbetskraften inom kommunen har ett dokumenterat funktionshinder.

Det är en lovvärd strävan att Uppsala kommun som arbetsgivare skulle bereda fler personer med funktionshinder möjlighet till anställning. Vår grundläggande inställning till detta är positiv.

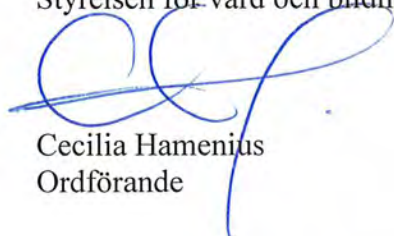
Det finns dock några förutsättningar som ska beaktas för att detta ska kunna förverkligas. Vård & bildning är en produktionsförvaltning och har inom i stort sett alla områden konkurrensutsatt verksamhet. Det betyder att förvaltningen ska vara en producent av välfärdstjänster på samma villkor som andra icke offentliga producenter. Om det ställs högre krav på Vård & bildning att ta emot funktionshindrade än på andra leverantörer bör detta också beaktas när förvaltningen erhåller uppdrag och ersättning.

Skälet till detta resonemang är att arbetsuppgifterna och arbetssituationen i regel kräver anpassning på olika sätt. Många gånger är det inte möjligt att ställa samma krav på personer med funktionshinder som på icke funktionshindrade. Anpassningen kan behöva vara mer eller mindre stor och innebär därför större kostnader.

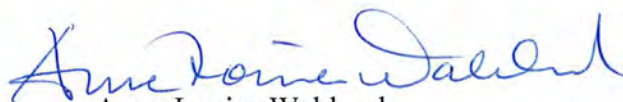
Kraven på leverans och en ekonomi i balans ställer höga krav på effektivitet och optimal användning av ekonomiska och mänskliga resurser.

Styrelsen för vård och bildning arbetar med frågan med största intresse, inom ramen för Vård & bildnings varumärke, som en ansvarstagande produktionsorganisation som på bästa sätt ska bära samhällsansvaret för utsatta grupper.

Styrelsen för vård och bildning



Cecilia Hamenius
Ordförande



Anne-Louise Wahlund
Sekreterare

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum

2013-05-30

§ 56

Yttrande över Motion av Liza Boethius (V) om att anställa personer med funktionsnedsättning inom kommunal verksamhet, KSN-2013-0260, SVB-2013-0672

Beslut

att anta och översända svar till kommunstyrelsen i enlighet med förvaltningens förslag.

Ärendet

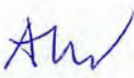
Bakgrunden till förslaget är enligt motionären att var femte arbetslös inom Uppsala kommun är en person med funktionshinder. Hemställan bygger på att Uppsala kommun skulle ha som mål att 1,5 % av arbetskraften inom kommunen har ett dokumenterat funktionshinder.

Det är en lovvärd strävan att Uppsala kommun som arbetsgivare skulle bereda fler personer med funktionshinder möjlighet till anställning. Styrelsens grundläggande inställning till detta är positiv.

Beslutsunderlag

I ärendet föreligger förvaltningens förslag till beslut 2013-05-14.

...

			Utdragsbestyrkande
---	---	---	--------------------

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum

2013-05-30

Plats och tid: Vård & bildning, Fyrisborgsgatan 1, kl. 15.15 – 16.45

Beslutande:

Cecilia Hamenius (FP)	Ordförande
Agneta Boström (S)	2:e vice ordförande
Simone Falk (M)	ledamot
Berthold Lindersten (FP)	ledamot
Ehsan Nasari (C)	ledamot
Carl-Henrik Söderlind (C)	ledamot
Maria Patel (S)	ledamot
Owe Rubenman (S)	ledamot
Terence Hongso (MP)	ledamot
Huseyin Alpergin (V)	ledamot

Övriga deltagare:

Johan Fredriksson, produktionsdirektör
Johan Färnstrand, vice produktionsdirektör
Birgitta Pettersson, vice produktionsdirektör
Laila Olsson, chefsekonom
Birgitta Najafi, controller
Ingela Meurling, registrator
Kajsa Wejryd, affärsområdeschef
Karin Källman Svärd, HR-chef
Lena Nyström-Nilsson, utvecklingsledare
Anne-Louise Wahlund, sekreterare

Tjänstgörande ersättare:

Anders Liljegren (M)

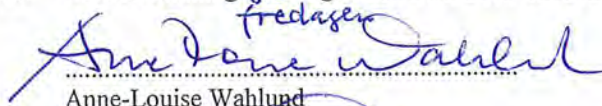
Ersättare:

Trine Wirén (KD)
Marcus Norlin (MP)
Kristin Liljeqvist (MP)

Utses att justera: Agneta Boström (S)

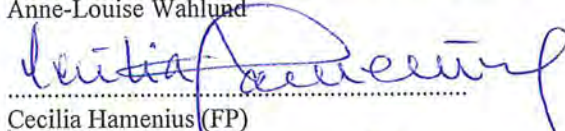
Justeringens plats och tid: Vård & bildning ~~måndagen~~ ^{fredagen} den 31/5 2013 klockan 15.30

Sekreterare:

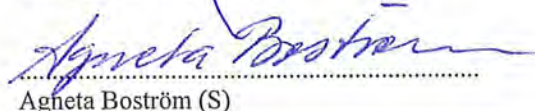

Anne-Louise Wahlund

Paragrafer 50-70

Ordförande:


Cecilia Hamenius (FP)

Justera:


Agneta Boström (S)

ANSLAG/BEVIS

Organ: Justeringen har tillkännagivits genom anslag
Styrelsen för vård och bildning

Sammanträdesdatum: 2013-05-30

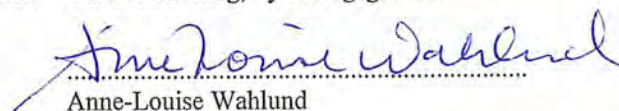
Datum för anslags uppsättande: 2013-06-03

Datum för anslags nedtagande: 2013-06-25

Sista dag för överklagande: 2013-06-24

Förvaringsplats för protokollet: Vård & bildning, Fyrisborgsgatan 1

Underskrift:


Anne-Louise Wahlund

Utdragsbestyrkande

Handläggare
Astrid Nyström

Datum
2013-05-23

Diarienummer
BUN-2013-0326.31

Kommunstyrelsen

UPPSALA KOMMUNSTYRELSE	
Ink.	2013 -06- 07
U.212121	KSN-2013-0260
34	Aktbil. 8

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

Handläggare
Hannerz Lena

Datum
2013-05-21

Diarienummer
GSN-2013-0728

Kommunstyrelsen

UPPSALA KOMMUNSTYRELSE	
Ink.	2013 -06- 13
Diarienummer:	KSN-2013-0260
	34 Arkbil. 8

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

Kommunstyrelsen har begärt av gatu-och samhällsmiljönämnden yttrande över rubricerad motion, där nämnden framför följande:

Motionen behandlar en viktig aspekt, även personer med en funktionsnedsättning är anställningsbara. En uppfattning som 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, och ska ses som en guide till chefer och framtiden på kommunledningskontoret. 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 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 har idag två medarbetare anställda där speciella åtgärder har vidtagits för att arbetstagarna ska kunna utföra sina arbetsuppgifter. Arbetsplatserna är anpassade efter gällande lagrum, säkerhetsföreskrifter och krav på tillgänglighet.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår nämnden att motionen ska avslås.

Gatu- och samhällsmiljönämnden

Stefan Hanna
Ordförande

Inger Tjäder
Sekreterare

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum: 2013-05-21

Plats och tid: Aspen, Stationsgatan 12, klockan 14:00-15:45

Ledamöter: Stefan Hanna (C) ordförande
Johan Lundqvist (MP) 2:e v.
ordförande
Christian Sonnenstein (M)
Henrik Ottosson (FP)
Mia Nordström (C) fr o m § 74
Ian Engblom (KD)
Patrik Hedlund (S)
Berit Ericsson (S)
Lennart Söderberg (V)

Ersättare: Jakob Envall (M) tjug
Sten Daxberg (M) tjug t o m § 73
Göran Svanfeldt (S) tjug
Polat Akgül (S)

Tjänstemän: Bengt André
Åsa Nilsson Bjervner
Ingemar Carlsson
Tom Karlsson
Patric Andersson
Barbro Rinander
Lena Hannerz
Jan-Olof Hasselborn
Mia Agvald Jägborn
Ann-Britt Ådegren

Karin Graham
Inger Tjäder, sekreterare

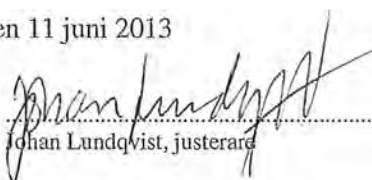
Utses att justera: Johan Lundqvist (MP)

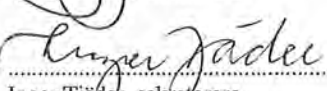
Paragrafer: 71-83 (§ 73 och 77 omedelbart justerade)

Justeringens plats och tid: Kontoret för samhällsutveckling den 11 juni 2013

Underskrifter:


Stefan Hanna, ordförande


Johan Lundqvist, justerare


Inger Tjäder, sekreterare

ANSLAG/BEVIS Protokoll är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Organ: Gatu- och samhällsmiljönämnden

Datum: 21 maj 2013

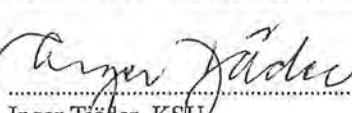
Datum för
anslags uppsättande: 11 juni 2013

Sista dag för överklagande: 3 juli 2013

Datum för anslags nedtagande: 2 juli 2013

Förvaringsplats
för protokollet: Kontoret för samhällsutveckling, Stationsgatan 12

Underskrift:


Inger Tjäder, KSU

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum: 2013-05-21

§ 74

**Yttrande över motion av Liza Boëthius (V) om att anställa personer med funktionsnedsättning i kommunal verksamhet
GSN-2013-0728**
Beslut

Gatu- och samhällsmiljönämnden beslutar

att anta upprättat förslag till yttrande och överlämna detsamma till kommunstyrelsen.

Reservation

Johan Lundqvist (MP), Patrik Hedlund, Berit Ericsson och Göran Svanfeldt (alla S) och Lennart Söderberg (V) anmäler reservation till förmån för Johan Lundqvists yrkande.

Sammanfattning

I motionen lyfts 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 ska 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.

Yrkande

Johan Lundqvist (MP): Bifall till intentionen i motionen.

Stefan Hanna (C): Bifall till upprättat förslag.

Beslutsgång

Ordföranden ställer yrkandena under proposition och finner att nämnden beslutar anta Stefan Hannas yrkande.

Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens remiss av den 28 februari 2013.

Kontorets skrivelse av den 6 maj.

Arbetsutskottet har utan eget yttrande överlämnat ärendet till nämnden.

Expedieras till

Akten

Kommunstyrelsen

Justerandes sign




Utdragsbestyrkande



SE KRAFTEN



SE KRAFTEN OCH KOMPETENSEN

Alla vi som arbetar i Uppsala kommun ska känna motivation, arbetsglädje och trygghet. Vi ska känna tillit till vår förmåga att utföra våra arbetsuppgifter. Du som chef har en viktig roll när det gäller att stödja medarbetares vilja till utveckling och engagemang. Du kan bidra till en trivsamt och inspirerande arbetsmiljö där alla på arbetsplatsen är medskapande.

Oavsett bakgrund, kön, ålder, social ställning eller funktionsnedsättning så har vi samma värde. Att aktivt arbeta för jämställdhet och mångfald är ett erkännande av att vi alla behövs och behöver varandra.

Rekrytering av nya medarbetare och arbetsgivarpolitiken i Uppsala kommun ska präglas av likabehandling. Kommunen som arbetsgivare ska vara en förebild genom att se och ta tillvara på mångfald av kompetenser, erfarenheter och arbetsförmågor.

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.

Med vänliga hälsningar

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lars-Sture Persson', written in a cursive style.

Lars-Sture Persson, personaldirektör

FUNKTIONSNEDSÄTTNING

Begreppet funktionsnedsättning beskriver fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga. De kan bero på skador eller sjukdomar som fanns vid födseln, har uppstått senare eller förväntas uppstå. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är.

Cirka en femtedel av Sveriges arbetsföra invånare uppger att de har någon typ av funktionsnedsättning. Funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer och den påverkar inte alltid arbetsförmågan. Vissa typer av funktionsnedsättningar kan vara osynliga.

NÄR EN MEDARBETARE DRABBAS AV FUNKTIONSNEDSÄTTNING

Vi ska sträva efter att uppnå ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Människor som mår bra arbetar också bra. Du som chef har ansvar 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. I andra fall har funktionsnedsättning funnits sedan tidigare, men har på grund av ändrade arbetsförhållanden eller andra omständigheter gjort det svårare för medarbetare att utföra tidigare arbetsuppgifter. Som chef ska du se till att en medarbetare så lätt och snabbt som möjligt kan återgå till sitt arbete.

Anpassningsåtgärder är praktiska insatser för att organisera arbetsplatsen med hänsyn till en medarbetare med funktionsnedsättning. Det kan till exempel vara inredning av lokaler eller anpassning av utrustning, arbetstakt, arbetsfördelning och utbildningsmöjligheter.

Nästan ingen är helt återställd när man kommer tillbaka till arbetet efter en skada eller sjukdom och det tar tid att få upp farten, styrkan och skickligheten. Efter en längre tids sjukfrånvaro är det därför klokt att du som chef ser till att medarbetaren får en mjukstart. 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 både med den som varit sjuk och med andra medarbetare som blir berörda.

”För mig är det jätteviktigt att känna mig behövd. Jag vill göra en värdefull insats där jag använder min kompetens. Det tror jag i och för sig gäller för alla.”

Karin Melin, informationsstrateg





"Min chef såg till min kompetens. Det är alldeles för många med stor kapacitet som ställs utanför arbetslivet på grund av fysisk eller psykisk funktionsnedsättning." Christina Brännström, huvudhandledare

REKRYTERA MEDARBETARE MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING

I rekrytering av nya medarbetare är det lätt att välja det kända istället för det okända. Risken är stor att arbetsplatsen går miste om kompetens och erfarenhet om den som rekryterar, medvetet eller omedvetet, väljer en medarbetare som uppfyller vissa normer. Tänk på en administratör, en jurist och en chef. Se dem framför dig. Hade administratören autism? Hade juristen en synskada? Var chefen rullstolsburen?

Våra mentala bilder av dessa yrken säger oss att personer i dessa yrkesgrupper brukar se ut på ett visst sätt. De mentala bilderna är starka och påverkas av våra egna referensramar, som utbildning, uppväxt och erfarenheter. Om vi möter en person som inte stämmer överens med den mentala bilden för en viss yrkesgrupp är det lätt att vi ifrågasätter om personen är tillräckligt kompetent för arbetet i fråga. Men finns det något som säger att en jurist med en synskada är mindre kompetent än en utan? Att en chef som använder rullstol inte är lika bra som en utan? Eller att en administratör med autism inte kan göra ett utmärkt jobb?

VID REKRYTERING AV MEDARBETARE KAN DU SOM CHEF

- undvika att fråga efter uppgifter om behandling, sjukdomshistoria eller annan information som inte är relevant för arbetssituationen
- inte ta för givet att en person med psykisk funktionsnedsättning kommer att vara mer känslig för arbetsrelaterad stress
- se till att rekryteringsprocessen är rättvis – om en person med funktionsnedsättning uppfyller alla anställningskriterier får inte funktionsnedsättningen vara något hinder
- se till att du förstår och har en strategi klar för att hantera rimliga anpassningar.



"För mig är det viktigt att min chef inte ser svårigheterna utan möjligheterna. Alla kan vi göra något."

Gabrielle Zielske-Karlsson, vårdbiträde

STÖD VID ANSTÄLLNING AV PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING

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 funktionsnedsättningen påverkar förmågan i ett specifikt arbete.

Arbetsförmedlingen erbjuder arbetshjälpmedel och/eller ekonomiska lättnader oavsett om den som har en funktionsnedsättning är arbetssökande eller inte. Detta kan vara i form av:

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.

Stöd av en person

En medarbetare kan behöva hjälp att utföra eller träna sig i arbetsuppgifterna eller annat som krävs för jobbet. Arbetsförmedlingen erbjuder individuellt stöd eller kompensation om en annan medarbetare avsätter tid för att stödja.

Ekonomiska lättnader

Som arbetsgivare kan Uppsala kommun få en del av lönekostnaden subventionerad när en person med funktionsnedsättning anställs eller få ersättning för extra kostnader om vi tar emot en person som behöver utveckla sin arbetsförmåga under en period.



"Tryggheten av att veta att chefen kommer att vara ett stöd, bidrar till att en funktionsnedsättning inte behöver innebära ett hinder i arbetet." *Zakia Khan, projektledare*

TÄNK PÅ ORD OCH UTTRYCK

Det språk du använder som chef, ditt sätt att tilltala och ditt bemötande av medarbetare, smittar av sig och påverkar i sin tur hur medarbetare möter medborgare, klienter och brukare.

Ord kan såra och förnedra även om det inte var avsikten. Alltför ofta använder vi ord utan att tänka efter. Orden är vårt viktigaste kommunikationsmedel. Därför är det viktigt att vara rädd om orden och om valörerna. Men ord förstås olika av olika människor. Hur vi än anstränger oss är det svårt att få till det så att det alltid blir rätt.

Tänk på att använda ordet funktionsnedsättning i stället för handikapp. Personer med funktionsnedsättning – såväl fysisk, psykisk som kognitiv – kan leva ett fullt fungerande liv. Funktionsnedsättningen är bara en del av personen.

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.

Ordet handikappanpassa signalerar problem, och att det är acceptabelt att göra skillnad mellan människor. Säg alltså hellre att en byggnad eller arbetsplats är tillgänglig än att den är handikappanpassad. Det är bättre att prata om människors arbetsförmåga och riva hinder – både verbala och andra – på våra arbetsplatser.

Namnet på en diagnos kan vara korrekt att använda, till och med viktig och intressant i rätt sammanhang. Men ibland har benämningen ingen betydelse för den dagliga tillvaron.

Ingen är bunden till sin stol. Rullstolsburen eller person som använder rullstol speglar verkligheten bättre än rullstolsbunden. I stället för att använda ordet förståndshandikappad kan vi säga person med utvecklingsstörning eller kognitiv funktionsnedsättning.



"Det vettiga sitter inte alltid i benen. En medarbetare som sitter i rullstol kan ofta lika bra. Många gånger har vi dubbelkompetens. Dels har vi vår yrkeskompetens, dels den erfarenhet och kompetensen vi får från att möta funktionshinder."

Maria Wik, hälso- och sjukvårdskoordinator



”För mig som chef är det viktigt att lyssna och få förtroende så att medarbetaren känner sig trygg. Detta är viktigt i alla möten oavsett om medarbetaren har funktionsnedsättning eller inte.”

Cecilia Norbart, produktionsledare



"Det är en människa med kompetens som du rekryterar eller har som medarbetare. Att personen ifråga har en funktionsnedsättning är sekundärt. Arbetsplatsen bör avspegla samhällets olika erfarenheter och bakgrunder. Det gör att organisationen blir mer flexibel och lyhörd för variationerna i samhället." *Thomas Österberg, tillgänglighetssamordnare*

STÖD DU KAN FÅ SOM CHEF I KOMMUNEN

HR-Center

Du som chef kan vända dig till HR-supporten när du behöver rådgivning i frågor som rör till exempel arbetsmiljö, rehabilitering eller rekrytering. HR-supporten kan också lotsa dig vidare till rätt instans i de fall det behövs.

Du når HR-supporten på 0771-77 30 00
eller via mejl till hr-support@ uppsala.se

Tips till dig som vill veta mera

Handisam är myndigheten för handikappolitisk samordning. Myndigheten arbetar med att samordna funktionshinderspolitiken i Sverige,
www.handisam.se

FunkA-utredningen "Sänkta trösklar – högt i tak"
SOU 2012:31, www.sou.gov.se/funka/

Handikappförbunden (HSO), www.hso.se

Arbetsförmedlingen, www.arbetsformedlingen.se

Samhall är ett statligt ägt bolag med uppgift att skapa utvecklande jobb åt personer med funktionsnedsättning, www.samhall.se



www.uppsala.se