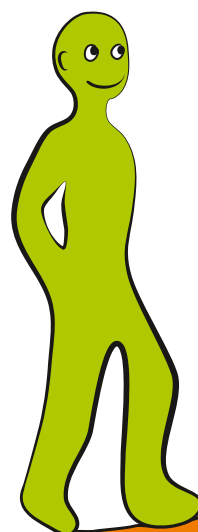


**HANDIKAPP  
FÖRBUNDEN**

**Våga visa vägen!**



## **Våga visa vägen!**

**Copyright** 2014 Handikappförbunden

**Projektledare:** Fredrik Lindgren

**Manus:** Fredrik Lindgren

**Foto:** Emil Erdtman, Istock

**Illustrationer:** Sofia Wrangsjö

**Formgivning:** Komodo design

**Tryck:** Allduplo

**ISBN:** 978-91-86151-30-0

# Varför anställa personer med funktionsnedsättning?

Att anställa personer med funktionsnedsättning handlar inte enbart om att ta ett socialt ansvar, utan främst om att se andra fördelar. För att inte fastna i en fördomsfull schablonbild är det viktigt att ställa sig rätt frågor innan rekryteringen drar i gång.

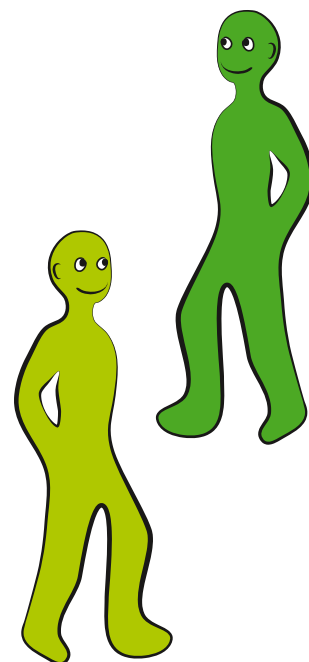
En grundläggande fråga handlar om vilken kompetens som egentligen behövs för tjänsten. Vad är viktigt och vad är inte så värst viktigt, när allt kommer omkring? Många av de annonser vi ser i dag efterlyser någon slags supermänniska som inte finns, eftersom alla människor har både styrkor och svagheter.

Varje rekrytering kostar företag stora summor. Därför kan det vara värt att fundera över vilka fördelar som finns med att rekrytera personer med funktionsnedsättningar.

För den som vill anställa en person som är effektiv, fokuserad och högpresterande kan en person med Asperger/autism vara den optimala lösningen, om arbetsuppgiften inte kräver 100 procent social kompetens. En arbetsgivare som behöver hjälp med monotona arbetsuppgifter, kan gynnas av att ta in en person med en kognitiv funktionsnedsättning. Väl installerad stannar han eller hon troget under många år och blir antagligen mindre sjukskriven än andra. Personalomsättningen sjunker och företaget sparar pengar på att inte behöva rekrytera ny personal lika ofta.

Erfarenhet visar att de flesta arbetsgivare som anställer personer med funktionsnedsättning, får ett bättre arbetsklimat och en arbetsmiljö som främjar mångfald och tolerans. Alla människor växer på arbetsplatsen och får ett större engagemang för sina arbetsuppgifter, vilket är lönsamt för arbetsgivaren. Du kanske måste organisera arbetet på ett annat sätt än tidigare, med det är det värt, då alla arbetstagare kanske kommer trivas ännu bättre på sitt jobb.

Våga visa vägen som arbetsgivare och glöm inte att ta hjälp av de kompetenta kommunala arbeidskonsulenter som finns och/eller Arbetsförmedlingens SIUS-konsulenter. Deras jobb är att kostnadsfritt hjälpa dig till en lyckad rekrytering.





# Denna hjälp kan du få av kommunen och av Arbetsförmedlingen

De flesta kommuner har en arbetsmarknadsenhet eller motsvarande. Där finns det arbeidskonsulenter, som hjälper människor som står långt ifrån arbetsmarknaden att stegvis komma tillbaka till ett arbete. Ofta innebär detta en mer personlig kontakt, eftersom arbeidskonsulenterna har färre individer att ansvara för än vad Arbetsförmedlingen har.

Kommunens arbeidskonsulenter kan hjälpa dig att finna en person, som är lämplig för just din arbetsplats. Arbetskonsulenterna hjälper till med urval, inskolning av praktikplats och med dina kontakter med Arbetsförmedlingen.

Fredrik Nilsson är arbetsledare på den kommunala verksamheten Östervik Stadsbondgård, som är placerad strax utanför Kristinehamn. Verksamheten erbjuder arbetsträning och rehabilitering till personer som är på väg in i arbetslivet.

På Östervik finns många arbetsuppgifter, men framför allt träning på att vara en del i ett arbetslag. Personal och deltagare sköter tillsammans om djuren, tar hand om besökande skolklasser och tillagar dagens måltider.

När deltagarna lämnar Östervik för att börja en praktik har självförtroendet ökat. Fredrik letar sedan upp arbetsgivare, som är beredda att ge människor med funktionsnedsättning en chans.

Ofta handlar det om att finnas som ett stöd, både för arbetstagaren och arbetsgivaren.

- Det handlar om ett långsiktigt engagemang. Vi lämnar ingen i sticket, utan finns kvar som bollplank i stora och små frågor, säger Fredrik.

Om en person är inskriven på Arbetsförmedlingen och har en nedsatt arbetsförmåga, kan denne och arbetsgivaren få stöd av en SIUS-konsulent (Särskilt introduktions- och uppföljningsstöd). SIUS-konsulenterna finns då tillhands inledningsvis på arbetsplatsen, för att hjälpa arbetstagaren och arbetsgivaren med att skapa fungerande rutiner.



Fredrik Nilsson

## Tydliga scheman underlättar arbetsdagen

**P**å Willys i Partille har man i flera år samarbetat med kommunens arbetskonsulenter, genom att erbjuda personer långt ifrån arbetsmarknaden praktik, med möjlighet till en fast anställning om allt fungerar bra på arbetsplatsen. Mahmut Hasani är ansvarig chef på Willys i Partille. Han säger att samarbetet har fungerat riktigt bra, eftersom det erbjuds ett kvalificerat och återkommande stöd i de fall det behövs.

En person som de anställt efter en praktikperiod är Johan Zachrisson. Att Johan skulle ta mer tid i anspråk än någon annan anställd dementerar Mahmut bestämt:

- Vi fick hjälp av kommunens arbetskonsulent vid inskolningen och efter inskolningstiden lägger jag inte ner mer tid på Johan än på någon annan anställd. Han kan inte utföra alla arbetsuppgifter som finns på vår arbetsplats, men det är inget problem, då det finns gott om arbetsuppgifter som ändå måste utföras varje dag. Vi har alla olika styrkor och svagheter. I Johans fall har vi skapat tydliga scheman över vad som behöver göras olika dagar, säger Mahmut.

Mahmut betonar att det är viktigt med rätt kompetens och Johan har många färdigheter som passar in i en matvarubutik.

- Först och främst är Johan en kille som tar sina arbetsuppgifter på fullaste allvar och är mycket noggrann i sitt utförande, vilket inte är allt för vanligt bland dagens unga.



Johan är också ett föredöme i hur vi ska bemöta våra kunder, något jag ofta påpekar för mina anställda. Han tar sig alltid tid att visa kunderna var t.ex. pasta eller ketchup är placerade, vilket vi får mycket positiv respons på från våra kunder. Johan är också lojal, ställer alltid upp och kommer exakt på de tider som gäller. Detta är egenskaper som jag som arbetsgivare verkligen uppskattar, poängterar Mahmut.

Upplägget med en inledande praktik tycker Mahmut är väldigt bra, eftersom man då hinner lära känna varandra och se vilka arbetsuppgifter som kan fungera. Rekrytering kostar både tid och pengar och det blir inte alltid rätt rekrytering ändå. Därför är Willys i Partille extra nöjda över att ha en person som Johan, som stannar kvar och får hela personalen att trivas.

- Det lönebidrag vi får kompenserar oss för en del anpassningar, som speciella arbetstider och arbetsuppgifter, men det utfall vi får är värt mycket mer. Därför rekommenderar jag andra arbetsgivare att våga ta steget, säger Mahmut. Det är inte i första hand ett socialt åtagande, utan med rätt kompetens på rätt plats är det lönsamt även för företagets vinst och i arbetsmiljö.

**”Johan är ett föredöme i hur vi ska bemöta våra kunder”**

## Vi är alla vinnare!

**O**la Stralström arbetar som chef på äldreboendet Brogården i Skellefteå. Han tycker att det är viktigt att kommunala verksamheter tar ett ansvar för att ge ungdomar med olika funktionsnedsättningar en chans att få mer arbetslivserfarenhet, genom praktik och olika anställningsformer. Samtidigt är Ola noga med att påpeka att de inte bedriver någon volontärverksamhet här. Som arbetsgivare ställer han samma krav på alla. Om man till exempel försover sig får man jobba igen det, men framförallt är arbetsgivaren tydlig med att det inte är okej att utebli från jobbet, utan att höra av sig.

– Oskar Lundqvist är en kille som haft en kortare praktikperiod hos oss och som nu har en utvecklingsanställning. För att vi ska gå vidare från praktik till anställning är jag noga med att den anställde ska visa upp ett eget driv, en egen målbild om var man är och vart man vill, säger Ola.

Oskar jobbar bland annat med tvätthanteringen, men tar sig också tid att prata med äldreboendets dementa. Ola poängterar att det är en oerhört viktig arbetsuppgift, som Oskar och andra hjälper till med på arbetsplatsen.

– Vinsten för arbetsplatsen är att det skapar en marginal, det frigör tid för alla anställda. Vinsten för Oskar är att han får vara en del av ett arbetslag, ett socialt sammanhang. Han är viktig och betydelsefull och det han gör, gör skillnad! Upplägget med Oskar skapar en win-win-situation säger Ola.

## ”Upplägget med Oskar skapar en win-win-situation”

Ola påpekar också att Oskar inte tar någon mer tid i anspråk än någon annan anställd efter inskolning.

Oskar fyller i att det finns kognitiva hjälpmedel till Iphone, som hjälper honom att få struktur i arbetet. Oskar som lidit av psykisk ohälsa tidigare, säger att han lärt sig att man måste erkänna för sig själv och våga ta emot hjälp och ta ett personligt ansvar för sitt liv. Allt detta är inte självklart för alla, men det är något han lärt sig, genom att arbetsgivaren varit tydlig med vilka regler som gäller på arbetsplatsen och varför. Oskar är ibland ute på skolor och föreläser om sin livshistoria. Han drömmer om att i framtiden föreläsa mera, för att inspirera andra att det går att finna ett arbete och att alla arbeten är värdefulla.







# Som arbetsgivare kan du få anställningsstöd

Här följer en översikt av olika stödformer, som du som arbetsgivare kan ta del av.

## **Lönebidrag**

Som arbetsgivare kan du få ekonomiskt stöd i form av lönebidrag, när du anställer en person med funktionsnedsättning som har nedsatt arbetsförmåga. Stödet kan ges upp till fyra år och storleken styrs av lönekostnad och arbetsförmåga.

## **Trygghetsanställning**

Om du som arbetsgivare anställer en person som har stora begränsningar i arbetsförmågan, kan en trygghetsanställning vara aktuellt. Här finns ingen tidsbegränsning för anställningsstödet.

## **Utvecklingsanställning**

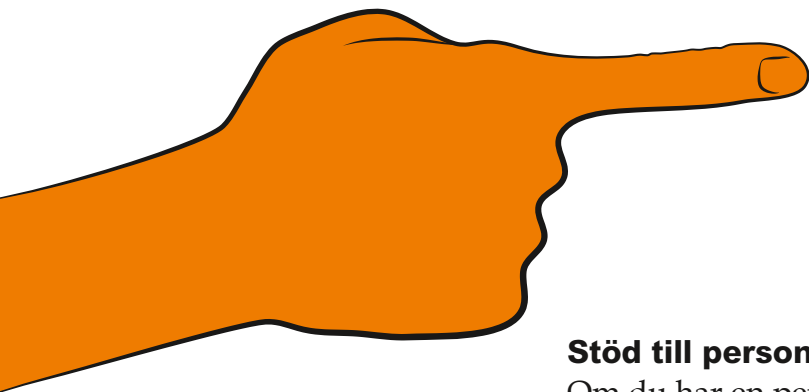
En utvecklingsanställning syftar till att den anställde ska kunna utveckla sin arbetsförmåga. Stödet ges i tolv månader och inslag av rehabilitering, hjälpmedelsanpassning, arbetsprovning och vägledning ska ingå.

## **Offentligt skyddat arbete (OSA)**

OSA anordnas av offentliga arbetsgivare, men får inte avse konkurrensutsatt verksamhet. Målgruppen är personer med socialmedicinska funktionsnedsättningar.

## **Samhall och andra rekryteringsföretag**

Som arbetsgivare kan du rekrytera personal via Samhall och andra rekryteringsföretag, som tillhandahåller arbetskraft med olika funktionsnedsättningar. Det kan vara en bra väg att gå, om du känner dig osäker på hur du ska handleda. Dessa aktörer ger ett handledningsstöd och tar arbetsgivaransvar för den anställde.



### **Stöd till personligt biträde**

Om du har en person med funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga på din arbetsplats kan du som arbetsgivare få ekonomiskt stöd för ett personligt biträde. Beslut om stöd till personligt biträde fattas av Arbetsförmedlingen. Stödet kan ges så länge det finns behov av det.

### **SIUS-konsulent**

Arbetsförmedlingen erbjuder stödpersoner, så kallade SIUS-konsulenter, som kostnadsfritt hjälper till med extra stöd och träning vid början av en anställning eller praktik.

### **Kommunala arbetskonsulenter**

De flesta kommuner har arbetskonsulenter som kan erbjuda ett likadant stöd vid inskolning som en SIUS-konsulent, till de människor som kommunen har ett särskilt ansvar för.

### **Arbetshjälpmedel**

Om personen som är på väg till din arbetsplats behöver arbetsplatsanpassningar, så kan Arbetsförmedlingen bevilja sådant ekonomiskt stöd under den anställdes första 12 månader. Efter den tiden kan Försäkringskassan ge stöd vid underhåll eller förändrade behov av arbetshjälpmedel.

### **Praktisk arbetslivsorientering**

Om du som arbetsgivare tar emot ungdomar med funktionsnedsättning, kan du få ekonomiskt stöd för detta.

### **Stöd för tolkkostnader vid utbildning**

Du som arbetsgivare kan få stöd för tolkkostnader, så som teckenspråkstolk, skrivtolk eller motsvarande, i samband med kompetensutvecklingsinsatser på arbetsplatsen.

# Fördjupningsmaterial och länkar

Det finns många inspirerande material och källor till mer information. Här anges några av dem som rekommenderas.

## **Handisam – Myndigheten för handikappolitisk samordning**

Handisam har tagit fram ett flertal inspirerande böcker. På [www.handisam.se](http://www.handisam.se) och [www.hjarnkoll.se](http://www.hjarnkoll.se) kan du bland annat finna följande böcker:

- Se kompetensen.
- Så gör du som chef.
- Så gör du som kollega.

## **Arbetsförmedlingen**

På [www.arbetsformedlingen.se/sekraften](http://www.arbetsformedlingen.se/sekraften) har Arbetsförmedlingen samlat all information om vilket stöd de kan ge till arbetsgivare. Här finns också inspirerande material om varför du bör anställa personer med funktionsnedsättning.

## **Företag som rekryterar personer med funktionsnedsättning**

Det finns företag som kan hjälpa dig att rekrytera personer med funktionsnedsättning genom att fungera som bemanningsföretag. De är specialiserade på att enbart anställa personer med funktionsnedsättning. Några av dessa kan du läsa mer om här:

[www.ingeus.se](http://www.ingeus.se)

[www.misa.se/arbetsgivare](http://www.misa.se/arbetsgivare)

[www.peritos.se](http://www.peritos.se)

[www.samhall.se/om-samhall/rekrytering](http://www.samhall.se/om-samhall/rekrytering)

[www.s-activa.se](http://www.s-activa.se)

Denna skrift är framtagen av arvsfondprojektet Rätt stöd till arbete. Syftet är att inspirera fler företagare att våga anställa personer med funktionsnedsättning.

Det finns många fördomar och myter om personer med funktionsnedsättning, till exempel att de är mer sjukskrivna eller att produktiviteten är lägre.

Faktum är att det i de flesta fall är mycket förmånligt att anställa personer med funktionsnedsättning, eftersom stöd som lönebidrag är utformade för att kompensera eventuell nedsatt arbetsförmåga. Viljan att vara på jobbet och utföra ett gott arbete är ofta högre i denna grupp. När du ska rekrytera bör du därför tänka igenom vad som är "rätt kompetens på rätt plats".

Skriften ger inspirerande exempel på lyckade rekryteringar, fakta och information om det stöd du kan få som arbetsgivare samt tips om vart du kan vända dig för mer fördjupande information.

Läs den och våga sedan ta första steget till att anställa en person med funktionsnedsättning!



[www.rattstodtillarbete.se](http://www.rattstodtillarbete.se)

**HANDIKAPP  
FÖRBUNDEN**

Handikappförbunden, Box 1386, 172 27 Sundbyberg  
Tel +46 8 546 404 00, texttel +46 8 546 404 50, fax +46 8 546 404 44  
[www.handikappforbunden.se](http://www.handikappforbunden.se)