



Projekt - Strategiska insatser för en inkluderande arbetsmarknad

Förlängningsansökan för 2015 och 2016

Bakgrund

Projektets påverkansfas under 2014 föregicks av en tremånaders förstudie. Resultatet presenterades för projektets styrgrupp den 20 december 2013.

Det visar bl a att arbetsgivare som har god erfarenhet av medarbetare med funktionsnedsättning är mera benägna att anställa fler.

Strategin för projektets påverkansfas utformades utifrån resultatet av förstudien.

- Information till arbetsgivare om funktionsnedsättningar och statliga stöd genom olika former av riktade kampanjer, gärna i samverkan med andra aktörer.
- Attitydpåverkan genom kunskapsöverföring och goda exempel

samt att inhämta mera kunskap om modellen Kompetensbaserad rekrytering för att därefter ta ställning till om projektet ska erbjuda ett urval av arbetsgivare utbildning om rekryteringsmodellen i t ex seminarieform.

Påverkansfasen 2014

Påverkansfasen startade i januari med brainstorming om projektaktiviteter tillsammans med referensgruppen.

Den 21 mars arrangerades ett frukostmöte i samverkan med Arbetsmarknadsdelegationen i Lunds kommun. Föreläsare var Pär Larshans, hållbarhetschef på Max Hamburgerrestauranger, Louise Dolck Strömberg HR chef Axis och Johnny Kragh ceo samt Susanne Seidelin HR chef Specialisterne. Frukostmötet var fullbokat med 100 anmälda. Drygt hälften representerade olika arbetsgivare i Lund. I övrigt deltog parterna i Finsam och brukarorganisationer.

Planeringen av en konferens på Elite Hotel Ideon i Lund den 4 november är en huvuduppgift för året. Konferensen blir ett långt större evenemang än frukostmötet men med samma tema - Se kompetensen och vinsterna med mångfald. Målgruppen är vd:ar, rekryterande chefer, HR chefer och HR konsulter i offentlig och privat verksamhet. Syftet är att förmedla kunskap om funktionsnedsättningar och statliga stöd samt att påverka arbetsgivares attityder till att anställa personer med funktionsnedsättning. Konferensen arrangeras tillsammans med Samverkansprojekt - Vården och Finsam Eslöv/Höör/Hörby, Finsam Kävlinge/Lomma och Finsam Burlöv/Staffanstorp.



Projektet och konferensen utvärderas genom att besökare besvarar en webbenkät i samband med anmälan och en uppföljande enkät efter konferensen.

Ansökan avser

Fortsättning av projektet under åren 2015 och 2016.

Bakgrund till förlängningsansökan:

I utredningen *Sänkta trösklar, högt i tak. Arbete, utveckling, trygghet*, (2012) konstaterades att "Alla människors vilja och förmåga att arbeta ska tas tillvara på arbetsmarknaden. Varje person som inte ges förutsättningar att bidra i arbetslivet med sin kompetens och sin förmåga innebär en förlust för individ och samhälle"

SCB undersökte arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2013 i åldersgruppen 16-64 år. För personer med begränsad arbetsförmåga var 55 % sysselsatta och motsvarande andel för övriga var 76 %. Visserligen en ökning med 5 % sedan 2008 men fortfarande skiljer det 21 %.

Trenden var nedåtgående 1998-2004 för att sedan ligga kvar på ca 50 % fram till 2008.

Projektarbetet hittills har visat att det finns behov av fortsatt påverkansarbete för att göra arbetsmarknaden mera tillgänglig för målgruppen. Om fler personer med begränsad arbetsförmåga ska få arbete behöver vi utveckla arbetsgivarnas kunskap om olika funktionsnedsättningar och hur de påverkar arbetssituationen samt vilket stöd man som arbetsgivare kan få från myndigheter och organisationer och inte minst lyfta fram och betona kompetensen.

Det arbetas i olika verksamheter med att förbättra situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning men det behövs möteplatser för samverkan. Med gemensamma ansträngningar kan vi skynda på utvecklingen mot ökad sysselsättning.

Det är ett långsiktigt arbete att förändra förutsättningarna på arbetsmarknaden för personer med begränsad arbetsförmåga. Vi bör tänka i tidsperspektivet tio år framåt. Påverkansarbete och attitydförändring är en satsning som kräver gediget arbete under lång tid. Det gäller att envist och uthålligt fortsätta att bygga nätverk och sprida goda exempel.

Projektupplägg

Fortsatt påverkansarbete med utgångspunkt från förstudien med fokus på attitydpåverkan, kompetensutveckling, överenskommelser om samverkan och upphandling samt nätverkande.

Vi vill lyfta fram arbetsgivare som förebilder på olika sätt, genom t ex workshops där man utbyter erfarenheter. Vi vill också uppmärksamma dessa arbetsgivare med god



erfarenhet till att vilja ta ytterligare ansvar och erbjuda prövningsplatser eller anställning även framöver. Dessutom vill vi ge fler arbetsgivare kunskap om funktionsnedsättningar och om förutsättningarna för olika arbetsuppgifter.

Följande är exempel på aktiviteter under 2015 och 2016.

- Workshop CSR med fokus på arbetsinkludering
 - Rekryteringsträffar
 - Seminarier om t ex Kompetensbaserad rekrytering
 - Frukostmöten om t ex Innanförskapet - Utanförskapet, Hans Abrahamsson freds- och utvecklingsforskare Göteborgsuniversitet och gästprofessor Malmö Högskola
 - Lunchmöten
t ex Left is Right vinnare av årets Giraffpris, Social Ventures Network Sweden
<http://www.svnsweden.se/nyheter/vinnaren-av-arets-giraffpris-korad>
 - Utbildningsinsatser för ökad kunskap kring bemötande av personer med begränsad arbetsförmåga samt information om statliga stöd
 - Ökad samverkan mellan de strategiska myndigheterna i Lund för att fler i målgruppen ska få anställning. Konkret kan det handla om att boka möte med personalansvariga på respektive myndighet och att bjuda in till samverkansmöten.
- Arbetsförmedlingen
Domstolsverket
Försäkringskassan
Rikspolisstyrelsen
- Samverkan med andra projekt för målgruppen
t ex DOA, De Offentliga Arbetsgivarnas Ansvar

Projektets vision och syfte

Vision

Lönsam och affärsmässig investering och hållbart företagande

Långsiktigt mål

Att arbetsgivarna har utvecklat sin kunskap och attityd samt skapat strukturer för anställning av personer med begränsad arbetsförmåga utifrån kompetens.



Delmål

- Att de fyra parterna i Finsam Lund, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Region Skåne och Lunds kommun har en skriven policy för anställning av personer med funktionsnedsättning

- Att erbjuda kompetensutveckling till chefer med ansvar för rekrytering samt HR chefer och HR konsulter i bemötande av personer funktionsnedsättning och att informera om de statliga stöd som finns för målgruppen.

Media

Hur skapar vi publicitet, bildar opinion och påverkar beslutsfattare och rekryteringsansvariga? Hur arbetar vi långsiktigt och systematiskt med medierelationer och lobbying?

En av uppgifterna i det fortsatta projektet bör vara att arbeta fram en pr-strategi.

Aktiviteter i förlängningen av projektet

Fungerande samverkansforum för arbetsgivare. Kunskapsbank. Nätverk CSR - arbetsinkludering.

Personalinsatser

Projektet kommer att ledas av en projektledare på heltid

Till projektet kopplas även en styrgrupp som fungerar både som styrande men även som bollplank till projektledaren. Även en referensgrupp kopplas till projektet som ett forum för informationspridning och idéutbyte.

Projekttid

2015-01-01--2016-12-31

Budget

En heltidstjänst under 2015 och 2016. Utgifter för seminarier, workshops och föreläsare.

Organisation

Projektägare kommer att vara Arbetsförmedlingen.