



ÖPPET MÖTE MED ÖSTERSUNDS KOMMUNS TILLGÄNGLIGHETSÅD DEN 6 MAJ 2015

Tid: 18:00 – ca 20:15

Plats: Mötessplats, Prästgatan 58

Sammanfattning av mötet

Ca 25 personer dök upp för att diskutera kvällen tema: Arbetsmarknad och sysselsättning

Förutom medborgare, Marcus Olofsson och Anna-Lena Löf från Arbetslivscenter samt Monica Jonsson och Anders Lithander från SRF (särskilt inbjudna) och ledamöter från Tillgänglighetsrådet med dess ordförande Florian Stamm, deltog Monica Tjäder, samhällsbyggnad, Karin Riddar och Sonny Hoffman, kommunledningsförvaltningen område tillväxt.

Marcus Olofsson och Anna-Lena Löf från Arbetslivscenter (ALC), Vård- & omsorgsförvaltningen

ALC bedrivs i nära samverkan mellan Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Region Jämtland/Härjedalen samt Östersunds kommun. Uppdraget är att bidra till förbättrade samverkansformer mellan myndigheter.

ALC ger stöd till personer som av olika anledningar befinner sig långt utanför den reguljära arbetsmarknaden. Genom fördjupad kartläggning, arbetsprovning och bedömningar av arbetsförmåga kan vi lotsa rätt person till rätt insats.

Presentationen utgår från kommunens olika åtaganden för personer med förmågenedsättningar.

1. Utredningar och undersökningar (Arbetsförmedlingen)

- Arbetspsykologisk utredning (APU)
- Arbetsocial utredning (ASU)
- Aktivitetsbaserad utredning (ABU)

2. Stöd inför anställning och arbete

- Aktivitetsgaranti
- Aktivitetsstöd
- Anställningsstöd
- Arbetslivsinriktad rehabilitering

- Arbetsträning
- Hjälpmedel och anpassning på arbetsplats (arbetsgivaren kan få stöd att skaffa dessa hjälpmedel)
- Personligt biträde (arbetsgivaren kan få pengar för att en kollega kan hjälpa den som kommer till arbetsplatsen, viss del av sin arbetstid)
- Arbetspraktik

3. Särskilda anställningar eller särskild sysselsättning/insats (Arbetsförmedlingen)

- Lönebidrag (upp till 16 700,-/mån, resten betalar arbetsgivaren helt själv)
- Samhall
- Trygghetsanställning (en variant på lönebidrag)
- Utvecklingsanställning (subventionerad anställning där den anställde kan studera under tiden, vanlig löneanställning)
- OSA – Offentligt skyddat arbete (mindre krav där arbetsgivaren tecknat ett avtal med arbetsförmedlingen)
- Särskild introduktions- och uppföljningsstöd (SIUS). En SIUS-konsulent från arbetsförmedlingen hjälper och stöttar personen under 6 månader

Kommunens stödinsatser

- Daglig verksamhet 9:10 § LSS
- Daglig sysselsättning 4:1 § SoL
- Arbetslivscenter (ALC) har funnits sedan årsskiftet 2014-2015 (de fanns i projektform under fyra år tidigare)
- Kommunalt aktivitetsansvar – Navigatorcentrum (16-25 år)

Statliga arbetsmarknadspgm hos kommunen

- Lönebidrag
- OSA
- Ungdomsanställningar
- Fas 3
- Arbetspraktik
- Kommunala aktivitetsansvar
- Instegsjobb
- Ungdomsanställning
- Etableringspraktik
- Nystartsjobb

Arbetslivscenter – nära samarbete mellan arbetsförmedling, region Jämtland/Härjedalen, Försäkringskassan och Östersunds kommun (Vård- & omsorgsförvaltningen och Socialförvaltningen)

Focus hos ALC ligger på arbetslinjen, dvs stöd till arbete, studier eller sysselsättning.

Sonny ställer frågan om de uppvaktar arbetsgivare för att få dem att anställa personer med förmågenedsättning. De har flera träffar och informationer inplanerade för att komma ut bland arbetsgivare.

Det är enklare att få privata arbetsgivare att inleda ett samarbete för att anställa personer med förmågenedsättningar än vad det är med statliga och offentliga.

Monica Jonsson och Anders Lithander från SRF. Monica är anställd som ombudsman på SRF, hon har nationella uppdrag och jobbar inom regionen.

Anders är med i en arbetsmarknadsgrupp som startade upp i maj 2014. De är fyra personer som är med i gruppen och syftet med den är att öka förståelse för att de som synskadade ska kunna komma ut i arbetslivet.

De har hittills bland annat granskat hur länets kommuner besvarat enkäten Kolla Läget, som Myndigheten för Delaktighet skickat ut. Det är bara fyra av länets kommuner som besvarat enkäten. De har även haft ett bra möte med arbetsförmedlingen för att få dem att förstå att personer med synnedsättning kan jobba och till hösten ska de få ett möte med arbetsförmedlingen och SIUS (särskild introduktions- och uppföljningsstöd).

Nästa punkt att jobba med är att skicka ut ett brev till kommuner och regionen för att se om de följer de centrala riktlinjer för personer med funktionsnedsättningar för att de ska komma ut på arbetsmarknaden.

Monica berättar att personer med synnedsättningar har svårare att komma in på arbetsmarknaden enligt utredningar som gjorts.

Gruppen har ett bra samarbete med SIUS. Det är mycket fördomar kring jobb för personer med synnedsättningar, viktigt att arbetsförmedlingen tänker lite annorlunda när det kommer in jobb.

Inför valet gjorde gruppen en valstugeturné där de träffade alla politiker på torget. De ställde en fråga till alla politiker på torget - Hur tänker ni underlätta för personer med synnedsättningar att komma ut på arbetsmarknaden? Svaren var väldigt varierande. Det här var nyttigt för gruppen och politikerna, det blev en AHA-upplevelse för politikerna när gruppen berättade hur de blivit behandlade av bland annat kommunerna.

Mona frågar hur man försörjer sig om man inte har arbete? Anders har aktivitetsstöd och när det försvinner efter tre år är det socialt stöd som gäller. Av de som har synnedsättningar är 60% arbetslösa och 45% av dem har socialt stöd enligt Sonny. Över lag är de offentliga arbetsgivarna sämre att anställa än de privata. När ekonomin blir sämre sover man sämre och hälsan över lag blir sämre.

Sonny berättar att han lyssnat på en Nationalekonom som föreläste om företags syn på vilka de anställer. Till en början var det väldigt dystert att lyssna på. Utredningar visar att de som ligger sämst till är kvinnor och främst 50+, personer med etniskt annorlunda ursprung och personer med funktionsnedsättning. Själv skulle han däremot gärna anställa en kvinna (de tänker bredare än män), gärna 50+ med livserfarenhet, etniskt annorlunda ursprung ger ännu mer erfarenhet och funktionsnedsatta är vana att lösa problem hela tiden.

Efter informationen från de inbjudna diskuterar deltagarna några frågeställningar i grupper och de synpunkter som kom fram antecknas.

Ordförande Florian Stamm tackar för det engagemang som visades under kvällen och för alla synpunkter som kom fram.

SYNPUNKTER FRÅN MÖTESDELTAGARNA

Vad kännetecknar en tillgänglig arbetsplats?

- Om man är villig att anpassa arbetsplatsen för den som ska arbeta
- Det ska vara en välkomnande arbetsplats, man ska ha en samsyn och vara sanktionerat hos alla
- Viktigt med personalpolitiken
- Bemötande - även om man har allt ordnat så spelar det ingen roll om man inte har ett bra bemötande och bryr sig om varandra
- Attityder är viktigt, det handlar inte bara om att ta bort trösklar

Karin berättar om vad kommunen gör. De håller på att skapa en tvåtimmarsutbildning för alla politiker där de ska få lära sig hur vi ska ha ett inkluderande samhälle för alla. Utbildningen kommer också att erbjudas alla anställda i kommunen.

Vilka är de största hindren i vägen för ett arbete?

- Att vara kvinna är ett otroligt stort hinder. Män med sämre utbildning får ofta arbetet före en kvinna med bättre utbildning
- Fördomar
- Personer med synnedsättning är ofta mer ensamma, viktigt att de verkligen får komma ut på arbetsplatser medan andra kanske hellre kan sitta hemma och jobba. Det är viktigt med valmöjligheter om hur man vill jobba
- Länk mellan medicinsk rehabilitering och arbetslivet borde finnas så att man inte blir sittande hemma och riskera må dåligt

Goda erfarenheter från Sonny. Han började jobba som lärarassistent på Torvallaskolan 2002. Allt eftersom tiden gick fick de in tänket och löste saker trots att det var lite skakigt från början. Det har varit likadant på Infobyran och nu på Utvecklingsenheten men det har fungerat jättebra. Nu är han som en av de andra inte ”den där”.

På vilket sätt kan funktionshinderrörelsen bidra till att fler kommer i sysselsättning eller i arbete?

- Som funktionsnedsatt får man inte lönebidrag för sig själv om man vill starta eget. I uppstarten har man rätt till en ersättning men inte sedan.
- Arbetslivet har mycket att lära av utbildningssektorn, man kan som funktionsnedsatt studera på många olika sätt; i hemmet, på arbetsplatser mm enl Marcus
- Ska kommuner kunna ta sitt ansvar i upphandlingar för att företagen ska ta sitt sociala ansvar? Frågan skickades till Fredric Kilander, upphandlingschef på Östersunds

kommun och han ger följande svar: Upphandlingskontoret och Östersunds kommun är mitt uppe i ett arbete för att kunna arbeta mer med ”hållbar upphandling”. I detta arbete ingår bl.a. sociala krav gentemot våra leverantörer. Detta arbete pågår under hela detta år och kommer i höst bl.a. att mynna ut i en konferens av något slag.

Det är också så att Upphandlingskontoret har frågat efter utökade resurser från 2016 för att bl.a. kunna möta denna typ av frågeställningar från både verksamhet och politik m.m.

Frågorna kring hållbar upphandling, med allt vad det begreppet innefattar, är rätt komplicerad. Klart är att vi håller på att förbereda oss för att bli bättre. Klart är att vi har en ny lagstiftning från april 2016 som i viss mån tillåter mer av denna typ av kravställande. Klart är också att vi kan göra mer än idag om våra beställare så önskar. Vi har också satt samman en ”grupp för hållbar upphandling” vilken består av ett antal förvaltningsrepresentanter.

Finns det några goda exempel på arbetsplatser som lyckats riva hindren?

- Jamtli – de har över 30 personer med funktionsnedsättningar
- ICA tar emot väldigt många personer med funktionsnedsättningar och de kommunicerar detta väldigt bra, tex med ICA-Jerry
- Det är viktigt att sprida information och goda exempel. ICA och Coop i Brunflo har anställt en person var med funktionsnedsättningar. De är otroligt serviceinriktade och hjälpsamma enligt kunderna