

## Brist på arbetskraft i många sektorer ändå är arbetslösheten hög bland personer med funktionsnedsättning

Europa genomgår för närvarande demografiska förändringar såsom krympande arbetskraft, en ökning av befolkningen i icke-arbetsför ålder samt sjunkande födelsetal. Denna utveckling leder till brist på arbetskraft i allt fler yrken i flera EU-länder. Som en konsekvens av detta kommer många organisationer inom den offentliga och den privata sektorn att tvingas att överväga att anställa individer som hittills har varit underrepresenterade på arbetsmarknaden.

Så medan Europa står inför en ökad brist på arbetskraft inom vissa sektorer, så står personer med funktionsnedsättning, som utgör en stor del av EU:s befolkning, i större utsträckning utanför arbetsmarknaden. 40 procent av de funktionsnedsatta kan man hitta i någon form av anställning medan siffran för den totala befolkningen är 64 procent.

En lösning för att minska bristen på arbetskraft och den strukturella arbetslösheten skulle kunna vara att öka exponeringen av alla ungdomar, även funktionsnedsatta, till förberedande arbetserfarenhet. Detta skulle kunna uppnås genom att vidga möjligheterna till att erbjuda arbetspraktik trainee- och praktikplatser. Idag varierar synsättet på trainee- och praktikplatser kraftigt i omfattning i de olika europeiska länderna.

Myndigheter, offentliga verksamheter och statligt ägda företag är bäst lämpade att agera ledare i denna utveckling och vara exempel på god praxis som andra offentliga och privata organisationer kan efterfölja.

I många länder, finns ofta expertis och statliga bidrag att tillgå. Genom att inkludera ungdomar med funktionshinder bland praktikanter eller trainees i din organisation kan vara lättare än du tror. Denna broschyr ger en dig en enkel översikt över de åtgärder som bör vidtas.

## Traineeprogram och praktikplatser som rekryteringsverktyg

Traineeprogram/praktikplatser ger ett antal fördelar för en organisation. De utgör en utmärkt rekryteringskälla för både tillfälliga och permanenta medarbetare, genom att organisationen har möjlighet att utvärdera framtida anställda utan att behöva göra en dyr och långsiktig investering.

En praktikplats är också en möjlighet för arbetsgivaren att marknadsföra sin organisation som framtida arbetsgivare för högutbildade arbetssökande. Praktikanter/trainees får en god inblick i organisationens arbetssätt i en fortfarande formande period i deras yrkesmässiga utveckling. Många praktikanter/trainees kommer med nya idéer och perspektiv som kan visa sig vara av stort värde för organisationen.

Genom att erbjuda praktikplatser kan arbetsgivare få tillgång till en ny "arbetskraftspool", lösa bristen på arbetskraft samt hitta rätt person med rätt kompetens.

Erfarenheten av en praktikplats ger ungdomar fördelar på många sätt. Att kunna identifiera lämpliga traineeprogram/praktikplatser och att genomgå en ansökningsprocess är ett utmärkt sätt att få erfarenhet och en förberedelse för framtida arbetssökande. Traineeprogram/praktikplatser bygger den enskildes självförtroende och hjälper honom/henne att fokusera på sin framtida karriär. Praktikanter/trainees får tillämpa sina

"klassrums kunskap" på verkliga situationer, de får insikter i sina styrkor och på de områden som behöver förbättras, de har möjlighet att utveckla sin sociala och professionella kompetens samt att bygga upp sina nätverk av professionella och personliga kontakter.

## Hur bra är din organisations funktionshinderpolicy?

Din organisation behöver förbereda sig innan den kan erbjuda trainee- eller praktikmöjligheter till kvalificerade personer med funktionsnedsättning för att till fullo kunna utnyttja den dolda arbetskraftspotential som personer med funktionsnedsättning utgör.

Mest troligt är att din organisation redan har en mångfaldsplan. Men inkluderar mångfaldsplanen uttryckligen personer med funktionsnedsättning, dels som anställda och dels som dina kunder? Här är några punkter att beakta i processen från policy till handling.

### **Har ditt funktionshinderpolicy uttryckligen inkluderar personer med funktionshinder som en del av myndighetens klientel?**

Statliga myndigheter och andra offentliga organ skall vara öppen för alla medborgare för organisationens tjänster, samråd eller andra möten. Europeiska unionens lagstiftning snart kan förväntas att förbjuda de-facto uteslutande av medborgare från tjänster, möte och besöker områden och faciliteterna genom att inte avlägsna hinder för personer med funktionshinder. Vägledning till din organisation i arbetet med att öppna upp byråns verksamhet till alla medborgare en sammanhängande politik är nödvändig.

### **Inkluderar er funktionshinderpolicy uttryckligen personer med funktionsnedsättning som en del av organisationens anställda inklusive eventuella traineeprogram/praktikplatser?**

I ett antal dokument som börjar med Amsterdamfördraget från 1997, har EU uttalat ett mål om icke-diskriminering och social integration. Utöver de juridiska aspekterna finns det andra starka argument, vanligen kallat "The business case", för att beskriva de fördelar som privata och offentliga organisationer kan få med en inkluderande och icke-diskriminerande rekryteringspolicy. Exempel på detta är bl a att ett större antal kunder kommer att kunna attraheras av en organisation med en mer blandad arbetsstyrka och

Organisationen kan komma att få ett bättre rykte med en rättvis och inkluderande rekryteringspolicy.

Av dessa skäl bör statliga organisationer utforma, anta, finansiera, genomföra, kontrollera och regelbundet utvärdera och revidera de strategier och policies som anger myndighetens ansvar och de åtgärder som finns för att garantera att personer med funktionsnedsättning på lika villkor kan bli anställda och även erbjuds samma möjligheter till vidareutbildning.

### **Riktlinjer för att formulera en funktionshinderpolicy**

Din mångfaldsplan bör innehålla tydliga hänvisningar till "personer med funktionsnedsättning" dels som anställd, dels som kund och den bör vidare ta upp följande:

- en kort redogörelse för organisationens mål och grunder för en funktionshinderpolicy med hänvisningar till relevant lagstiftning, om det finns
- namnet på den enhet och organisatorisk nivå i organisationen som ansvarar för policyns genomförande, inklusive namn och kontaktuppgifter för den/de person/er som har det samordnande ansvaret
- en tydlig beskrivning av hur man löser en uppkommen konflikt på området
- exempel på anpassningar av arbetsmiljön som redan genomförts
- svar på vanliga frågor, till exempel om nivån på organisationens ambitioner att inkludera personer med funktionsnedsättning, organisationens erfarenhet av att anställa personer med olika funktionsnedsättningar samt var det går att hitta ytterligare information om dessa frågor

## Riktlinjer för presentation av er organisations funktionshinderpolicy på er webbplats

Visa er organisations funktionshinderpolicy på er webbplats på ett sätt som speglar organisationens inställning när det gäller inkludering av personer med funktionsnedsättning som kund, som anställd eller som sökande till ett traineeprogram/praktikplats. Detta innebär bl a att underlätta navigering, att ha ett tydligt och lättbegripligt språk. Enkel åtkomst och användande av organisationens webbplats bör inte begränsas till funktionshinderpolicyn i sig eller andra specifika uppgifter av intresse för besökare med funktionsnedsättning utan bör gälla generellt för organisationens hela webbplats. För information om webbtillgänglighet se exempelvis [www.w3.org/WAI](http://www.w3.org/WAI)

När ni publicerar er organisations funktionshinderpolicy på er webbplats bör ni tänka på följande:

- att ha högst tre musklick mellan organisationens startsida och sidan där funktionshinderpolicyn finns
- att hålla de sidor med funktionshinderpolicyn uppdaterad (minst en gång per år)

## Generell tillgänglighet på arbetsplatsen

Som en följd av EU:s engagemang för icke-diskriminering och social integration förväntas Universal Design eller Design för Alla bli en vägledande princip i medlemsstaternas lagstiftning om hela den byggda fysiska miljön inklusive arbetsplatser. Universal Design innebär att arbetsmiljöer kan nås och användas på ett komfortabelt och säkert sätt och på lika villkor, av alla personer, inklusive personer med allergier, fysiska, sensoriska, kognitiva och psykiska funktionshinder.

Universal Design bygger på att behoven hos dessa grupper automatiskt integreras som en principfråga i planerandet, byggandet och underhållet i en verksamhets **fysiska lokaler**, i beslutsfattande och i arbetsrelaterade processer inklusive rekrytering och i vidareutbildning på arbetsplatsen.

Det finns många sätt att utveckla och utforma din organisations tillgänglighetsarbete. Följande är ett exempel på hur man gör det.

### 1. Vad menar er organisation med tillgänglighet?

Definiera omfattningen av och graden av tillgänglighet som er organisation har åtagit sig. Vad är ditt ansvar som arbetsgivare? Vilken lagstiftning är du som arbetsgivare tvingad följa?

## *2. Gör någon ansvarig!*

Gör en person eller en arbetsgrupp, högt upp i organisationens hierarki, ansvarig för uppgiften att göra er organisationen och er verksamhet tillgänglig.

## *3. Fastställ din organisation tillgänglighetsbehov*

Genomför en granskning/utvärdering av organisationens lokaler och verksamhet inklusive upphandlingsprocesser, rekrytering, vidareutbildningar och befodringsmöjligheter utifrån de hinder som kan finnas för personer med funktionsnedsättning och de åtgärder som krävs för att undanröja hindren. En sammanfattning av granskningen/utvärderingen bör presenteras för organisationens ledning.

## *4. Beräkna kostnaderna för de nödvändiga åtgärderna*

Beräkna de kostnader för de enskilda åtgärder som anses nödvändiga för att uppfylla kraven på tillgänglighet.

## *5. Gör en budget*

Säkra en årlig budget för tillgänglighetsåtgärder som speglar organisations engagemang för mångfald och tillgänglighet.

## *6. Ange prioriteringar och anta en handlingsplan*

Prioritera och besluta vilka åtgärder som måste genomföras omedelbart, inom den närmsta tiden och på lång sikt. Utforma en handlingsplan för de närmaste åren.

## *7. Granska och utvärdera ert arbete*

Handlingsplanen är inte ett slutgiltigt dokument - den bör vara föremål för regelbunden utvärdering och revidering. Se till att handlingsplanen innehåller en tidplan som klart anger när granskningar, utvärderingar och revisioner skall äga rum.

## **Anpassning av arbetsplatsen för en enskild anställd**

Nivån på den allmänna tillgängligheten är ofta inte tillräcklig för att tillgodose behoven hos alla personer med funktionsnedsättning. Individuell Anpassning av lokaler, arbetsplatser och arbetsprocesser är ibland nödvändigt för att komplettera arbetsplatsen allmän tillgänglighet och användbarhet för den enskilda anställda.

### **Anpassning av arbetsplatsen för en enskild anställd/praktikant**

Beroende på individens förmåga och behov kan ytterligare Anpassningar komma att bli aktuella. Den kan handla om automatiska dörröppnare för personer med begränsad armstyrka, extra breda toalettbås, annorlunda placerade eller specialiserade kontorsmöbler för personer som använder rullstol, hörselslingor för hörselskadade personer eller nivåskillnader på golv för synskadade personer för bättre orientering.

### **Tekniska hjälpmedel på arbetsplatsen för en enskild anställd/praktikant**

I många fall kan hjälpmedel eliminera behovet av enskilda arbetsplatsanpassningar eller vidare komplettera dem. Exempel kan vara, för personer med

- fysiska funktionsnedsättningar: headset för handsfree-uppringningssystem, extra litet tangentbord, eller
- sensoriska funktionsnedsättning: extra ljusstark belysning, Brailledator och OCR-

skanner, TTY (telekommunikation för personer som är döva), eller

- kognitiva funktionsnedsättningar: telefoner med bilder av människor i stället för siffror

## **Personlig Assistans**

Personer med omfattande funktionsnedsättningar är beroende av stöd från andra i sina dagliga aktiviteter såsom personlig hygien, matsituationer, påklädning, etc. Stöd i arbetet kan innebära hjälp med pendling, med måltider, besök på toaletten, läsa dokument i händelse av synnedsättning, lyfta tunga böcker och mappar, kopiering eller vid sådan verksamhet som assistansanvändaren antingen är oförmögen att utföra eller som skulle kräva oändlig tid eller energi.

För bästa resultat är det assistansanvändaren som bestämmer vem som skall arbeta som hans/hennes personliga assistent och den personliga assistenten är assistansanvändarens ansvar inte assistansanvändarens chef eller överordnade. En person som redan är anställd av organisation som personlig assistent är sällan en bra och effektiv lösning.

## **Anpassning av arbetssituationen för en enskild anställd/praktikant**

I arbetet med att anpassa arbetsplatsen för en enskild anställds eller praktikants behov är arbetsprocessen minst lika viktig som den fysiska arbetsmiljön. Här är några aspekter som bör uppmärksammas:

### *Arbetsbeskrivning*

Förändringar i arbetets olika delar kan göra en enorm skillnad för en persons förmåga att utföra sitt arbete. Byte av vissa uppgifter med en kollega kan betyda mycket i fråga om en minskning av fysisk eller psykisk stress, arbetstillfredsställelse och prestation.

### *Deltid*

Är det möjligt att arbetet som skall utföras kan göras på deltid?

### *Flexibel arbetstid*

Hur ser organisationen på flexibel arbetstid? Kanske kan en medarbetare börja sin arbetsdag senare och avsluta den senare.

### *Jobb hemifrån*

Vad finns det för policy gällande att arbeta hemifrån? Är det en eller flera av arbetsveckans dagar som kan tillbringas på hemmakontoret, med tanke på dagens IT-lösningar?

### *Dela en tjänst med en kollega*

Ett annat exempel på en anpassning skulle kunna vara att dela en tjänst och arbetsuppgifter med en kollega.

### *Arbeta i team med gemensamma uppgifter*

Arbeta i team med gemensamma arbetsuppgifter är en annan lösning som kan vara till hjälp för den enskilde och samtidigt bibehålla organisationens effektivitet.

I vissa länder finns det offentliga myndigheter eller privata organisationer som personalavdelningar och blivande praktikanter/trainees kan vända sig till för att få råd och stöd, bidrag eller assistans rörande tekniska hjälpmedel/utrustning och/eller enskild arbetsplatsanpassning.

## Föreslagen policy för inkluderande praktikplatser/traineeprogram i avsaknad av allmän tillgänglighet

Vi vill inte ge intrycket av er organisation måste vara helt fritt från hinder innan ni ens kan fundera på att rekrytera kvalificerade personer med funktionsnedsättningar för praktikplatser, traineeprogram eller anställning. Inte alla personer med funktionsnedsättning har samma behov. En miljö som är otillgänglig för en person är helt tillgängligt för en annan. Ett kontor på andra våningen utan hiss kan utgöra ett oöverstigligt hinder för en rullstolsanvändare men inte för en person med en synskada. Vad som dock är nödvändigt är en vilja från er sida att diskutera den enskildes sökandes behov.

## Om projektet "Praktik som väg till arbete" (Training as Vehicle to Employment)

Praktik som väg till arbete var ett två-års projekt som startade i januari 2006 och avslutades i december 2007. Projektet var delfinansierat av EU.

Projektgruppen bestod av organisationer från lika många länder: Finland, Grekland, Irland, Lettland, Polen, Spanien, Sverige och Tyskland samt en associerad partnerorganisation från Bulgarien.

Projektet fokuserade på nationella myndigheters traineeprogram och praktikplatser för att utveckla, testa och främja en rad åtgärder som vi hoppades skulle göra dem tillgängliga för personer med funktionsnedsättning. 1500 statliga organ kontaktades runt om i Europa och det ställdes frågor om deras praktikmöjligheter, funktionshinderpolicies och tillgänglighetsarbete. Undersökningens resultat finns här: <http://www.independentliving.org/training/accessibility-govt-training-en.html>.

Resultatet av denna kartläggning har främst lett till en ökad medvetenhet kring tillgänglighetsfrågor och traineeprogram och praktikplatser som rekryteringsverktyg hos de kontaktade statliga organisationerna.

Kartläggningen visar hur många av de statliga organisationerna i respektive land som var öppna för och som erbjöd trainee- och praktikplatser för kvalificerade personer med funktionsnedsättning. Resultaten publicerades på projektets hemsida och på varje projektmedlems hemsida på respektive språk.

Sex nyhetsbrev med ämnen som best practice och tillgänglighet skickades ut till projektgruppen interna och externa nätverk.

En informationsfolder (Make It Work) för statliga arbetsgivare om hur man använder traineeprogram och praktikplatser som ett rekryteringsverktyg producerades under projektiden. Informationsfoldern är tillgänglig på ett flertal språk och kan laddas ner från vår hemsida: <http://www.independentliving.org/training/>