



Förlängningsansökan Inkluderingsprojektet

1. Projektnamn

Strategiska insatser för en inkluderande arbetsmarknad -
Kompetensutveckling för ökad inkludering

2. Projektägare och samverkansparter

Arbetsförmedlingen är projektägare, Lunds Fontänhus och Lunds kommun är samverkansparter.

3. Bakgrund och problembeskrivning

Ansökan avser en förlängning av Inkluderingsprojektet som ett kompetensutvecklingsprojekt under åren 2017 t o m 2019. Bakgrunden till ansökan är att personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga har en betydligt lägre sysselsättningsgrad och en högre arbetslöshet än befolkningen i övrigt¹.

Projekt Exa(k)t! är knutet till detta projekt som ett delprojekt och har utvecklats i samverkan med HR avdelningen i Lunds kommun och Lunds Fontänhus. Utöver samarbetet med arbetsgivarna som ingår i projekt Exa(k)t! kommer projektet även att erbjuda utbildning till andra arbetsgivare i Lund, både offentliga som Arbetsförmedlingen och privata, bl a via företagarnätverk. Förebild är Region Skånes ESF-projekt *Förståelse öppnar nya dörrar*, som var ett kompetensutvecklingsprojekt och dettas tvillingprojekt *Vägen in*, inriktat på att tillhandahålla praktikplatser.

Region Skånes nuvarande arbete med att öka rekryteringen av personer med funktionsnedsättning har sin utgångspunkt i dessa två projekt. Projektens framgångskoncept var praktik och utvecklingsanställning i projekt *Vägen in* samt i projekt *Förståelse öppnar nya dörrar* arbetsplatsnära kompetensutveckling och handledning på arbetsplatsen enligt IPS, Individual Placement and Support².

¹ SCB Rapport 2016:1 Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2015

² IPS (Individual Placement and Support) förordas av Socialstyrelsen och är en evidensbaserad metod för att ge personer med psykisk ohälsa stöd att få, finna och behålla ett arbete. I metoden ges ett omfattande, icke tidsbegränsat stöd till både arbetsgivare och arbetstagare.



En av slutsatserna som framkom vid utvärderingen av regionens projekt var värdet av ökad kunskap om funktionsnedsättningar och bemötande på en arbetsplats för att förbättra attityder och bryta ner fördomar.

4. Syfte

Projektet syftar till att öka kunskapen om funktionsnedsättning hos arbetsgivarna i projektet, såväl chefer som medarbetare, och göra den till en integrerad del i deras arbete och fortsatta organisationsutveckling.

5. Mål

Projektets övergripande mål är att påverka värderingar och synsätt hos arbetsgivare och anställda för att främja icke-diskriminering och likabehandling i förhållande till personer med psykisk funktionsnedsättning men också funktionsnedsättningar som helhet.

En målsättning är vidare att samverkande arbetsgivare har tagit ett ledningsbeslut om att öka rekryteringen av personer med funktionsnedsättning och också angett ett minimiantal för detta per år.

Delmål:

Projektets delmål består i att i samverkan med minst fyra arbetsgivare ha genomfört ett arbetsplatsnära kompetensutvecklingsprogram för chefer och medarbetare.

6. Beskrivning av projektet och dess organisation

För att stödja arbetsgivarna i samband med rekrytering av personer med funktionsnedsättning erbjuder projektet 11 valbara utbildningsblock med fokus på bemötande, icke-diskriminerande rekrytering och värderingsfrågor. Utvärderingen av regionens projekt visade på vikten av denna typ av kunskap i arbetsgruppen för att en rekrytering skulle bli långsiktigt framgångsrik.

1. Introduktion om bemötande och förhållningssätt till personer med psykisk funktionsnedsättning.
2. Personer med egen erfarenhet av att leva med en psykisk funktionsnedsättning berättar, t ex Attitydambassadörer från Riksförbundet Hjärnkoll.
3. Diskussioner och gruppövningar i syfte att utmana egna värderingar och attityder.



4. Introduktion inför praktik. Beskrivning av stöd som praktikanten och arbetsplatsen får av handledare.
5. Kunskap om psykisk funktionsnedsättning såsom vid bipolär sjukdom, depression, ADHD och autismspektrumtillstånd.
6. Anpassning av arbetsplatsen och arbetsuppgifterna.
7. Försäkringskassan och Arbetsförmedlingens stöd vid anställning av personer med psykisk funktionsnedsättning.
8. Ta del av goda exempel. Så här tänkte och gjorde vi när vi anställde en person med psykisk funktionsnedsättning.
9. Så skapar vi en psykiskt hållbar arbetsplats. Så förebyggs/hanteras psykisk ohälsa på arbetsplatsen.
10. För rekryterande personal: Hur får vi en kompetensbaserad, inkluderande och icke diskriminerande rekryteringsprocess?
11. ADHD i arbetslivet – möjligheter och utmaningar.

Projektet drivs delvis i samverkan med Lunds Fontänhus i projekt Exa(k)t!. Under år 1 blir det fokus på Lunds kommun, under år 2 på Lunds universitet och under år 3 på en eller ett par privata arbetsgivare, som redan börjat sitt arbete för att öka rekryteringen av personer med funktionsnedsättning. Därutöver kommer projektet att erbjuda kompetensutvecklingsprogrammet till andra arbetsgivare i Lund för att främja rekrytering av personer med funktionsnedsättning. Vi söker de arbetsgivare som redan aktivt arbetar för att öka mångfalden i sin arbetsgrupp och är positiva till att anställa personer med funktionsnedsättning.

Metod:

Attitydpåverkan genom utbildning och information i ett program för arbetsplatsnära kompetensutveckling, som planeras i samverkan med arbetsgivaren.

Målgrupp:

Arbetsgivare i samverkan med projekt Exa(k)t!, Lunds kommun, Lunds universitet och någon eller några privata arbetsgivare i Lunds kommun. Utöver dessa arbetsgivare även såväl offentliga som privata i kommunen.

Under projekttiden ligger fokus på personer med psykisk funktionsnedsättning. Målsättningen är dock att personer med funktionsnedsättning som helhet ska kunna omfattas och att utbildningen anpassas därefter.

Vetenskaplig grund för metoderna:

I Nanna Gillbergs utvärdering av Region Skånes attitydpåverkande projekt *Förståelse öppnar nya dörrar*³, framkom det att attitydambassadörer och

³ "Har man bara viljan så går det. Och då är det viljan hela vägen upp i organisationerna, ända upp till högsta ledningen."



personliga möten, där fördomar kom på skam var de mest kraftfulla verktygen för att påverka attityder.

Ett viktigt hinder för personer med funktionsnedsättningar att etablera sig på arbetsmarknaden utgörs av negativa attityder hos arbetsgivare. Detta påtalas i olika källor.

I SCB:s rapport "Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2015" intervjuas personer med funktionsnedsättning. Av olika diskrimineringstyper är det en övervägande del som anger att de mött negativa attityder hos arbetsgivare.

I rapporten "En funktionshinderpolitik för ett jämlikt och hållbart samhälle", Myndigheten för delaktighet (MFD) 2016, lämnas förslag till regeringen på en effektivare funktionshinderpolitik med långsiktighet och högre grad av tydlighet än tidigare. Under avsnittet "Arbete och försörjning" finns rubriken "Ökad tillgänglighet, kunskap och attityder hos arbetsgivare".

Man menar att ökad generell tillgänglighet är nära knutet till kunskap hos arbetsgivarna.

"Med ökad kunskap kommer attityder och vilja förändras och möjligheterna för framgångsrik matchning öka. Nyckeln finns i att arbetsplatser inte ska anpassas endast när en person med behov blir aktuell för ett arbete utan innan, eftersom många exkluderas redan innan de fått ett arbete. Detta innebär att icke-diskriminering och tillgänglighet måste genomsyra rekryterings- och anställningspolicies. Vidare handlar det om att ytterligare stärka tillgänglighetsperspektivet som en del i det ordinarie arbetsmiljöarbetet."

I kunskapsöversikten "Fler vägar in- breddad rekrytering", Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) 2016 nämns att attityder och bemötande på arbetsplatsen har stor betydelse för en hållbar anställning för personer med funktionsnedsättning. "Forskningen som är inriktad på just dynamiken på arbetsplatser betonar därför att vardagsnära stöd på arbetsplatsen har stor betydelse för om en anställning blir framgångsrik."



Organisation:

En projektledare på heltid, som har sin förankring på Arbetsförmedlingen Skåne, Lundaregionen. En delprojektledare på 20 procent, som förslagsvis har sin förankring inom HR i Lunds kommun⁴.

Samverkan byggs upp med Arbetsförmedlingens enhet Rehabilitering till arbete i Lund för specialistkompetens till några av utbildningsmodulerna. Det gäller en arbetspsykolog och en arbetsterapeut.

Projektet behöver en SIUS - konsulent och en handläggare som kontaktpersoner. Det kan finnas behov av SIUS - konsulent vid introduktion och uppföljning på arbetsplatserna och då är det en fördel om en och samma SIUS - konsulent är kopplad till projektet. De personer som är aktuella för praktik och anställning kommer att vara inskrivna som arbetssökande på Arbetsförmedlingen och omfattas av ordinarie erbjudanden och tjänster.

För att göra rekryteringen till praktik och anställningar så smidig som möjlig behöver projektet samverka med en handläggare i arbetslivsinriktad rehabilitering på Arbetsförmedlingens Lundakontor. Denna person har en viktig funktion både när det gäller att få fram lämpliga kandidater utifrån kompetensprofiler men också att vara representant för detta projekt och projekt Exa(k)t! och underlätta projektens förankring inom Arbetsförmedlingen.

7. Förväntat resultat

Projektet kommer genom ökad kompetens på området bidra till att förbättra bemötandet av personer med funktionsnedsättning. Målsättningen är att hos samverkande arbetsgivare åstadkomma ökad rekrytering av personer med funktionsnedsättning som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden men också långsiktigt fungerande anställningar.

Att minst fyra av dessa arbetsgivare har ett rekryteringsmål likt Region Skåne, som har som mål att rekrytera 25 personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga per år.

8. Förvaltning av projektets resultat

För att åstadkomma en genomgripande och långsiktig förändring krävs förankring av projektet på högsta ledningsnivå hos arbetsgivaren. Det innebär för Arbetsförmedlingens del att projektet förankras uppifrån och ner i

⁴ Förankringen är inte klar pga ny HR direktör.



ledningsorganisationen och att det finns ledningsrepresentation från marknadsområde Skåne i projektets styrgrupp. För att kunna arbeta effektivt med projektets implementering inom Arbetsförmedlingen behöver projektledarna referenspersoner med beslutsmandat på lokal, regional och central nivå.

Inom Arbetsförmedlingen pågår ett arbete med att utveckla erbjudande och tjänster som ska vara klart 2021. Av förhandsinformationen framgår att man vill skapa en handlingsfrihet för flexibla erbjudanden. Utgångspunkten blir individens och arbetsgivarens behov. Man är bred i sin ansats och samlar på sig bra och beprövade metoder. Det blir fokus på kompetens.

I förslaget finns sju tjänster till arbetsgivare. Det är till någon eller några av dessa som den arbetsplatsnära kompetensutvecklingen skulle kunna kopplas och bli ett komplement till nuvarande erbjudande till arbetsgivare:

- SIUS; Särskilt Introduktions och Uppföljningsstöd
- Arbetsanalys⁵
- Utprovning av arbetshjälpmedel och anpassning av arbetsplats/studieplats
- Psykosocialt anpassningsstöd⁶

En implementeringsplan tas fram vid projektstart i samverkan med ledningen för Arbetsförmedlingen Skåne, Lundaregionen. Denna plan bör ha två olika fokus. Dels på Arbetsförmedlingen som organisation och dels på Arbetsförmedlingen som arbetsgivare.

När det gäller det förstnämnda kan förslagsvis kompetensutvecklingsprogrammet kopplas till Arbetsförmedlingens erbjudande och tjänster för arbetsgivare.

Utifrån ett arbetsgivarperspektiv är det viktigt att fundera på hur projektledarens funktion som samordnare av kompetensutvecklingsprogrammet skulle kunna införas i Arbetsförmedlingens ordinarie verksamhet.

Arbetsgivarperspektivet är också relevant för projektets förväntade resultat att minst fyra arbetsgivare har ett kvantifierat rekryteringsmål för personer med funktionsnedsättning. Arbetsförmedlingen har möjlighet att bli en av dessa och ett gott exempel för andra. Projektets erbjudande om arbetsplatsnära kompetensutveckling i samband med praktik och anställning av personer med funktionsnedsättning gäller också Arbetsförmedlingen.

⁵ Metoden används för att bedöma individens förmåga i relation till en specifik arbetssituation/studiesituation.

⁶ Psykosocialt anpassningsstöd, ett samtalsstöd som syftar till att slussa in en praktikant eller nyanställd i den sociala gemenskapen på arbetsplatsen och hitta goda lösningar för att arbetet ska fungera bra.



En implementering blir aktuell först om projektet når framgång med sitt arbete och lyckas genomföra kompetensutvecklingsinsatser i samverkan med minst en arbetsgivare.

9. Finansiering och andra resurser

Projektledare: 100 %

År 1-3

600 000 kr per år

Delprojektledare: 20 %

År 1-3

120 000 kr per år

Finansiering av utbildningsblocken för arbetsgivare utanför projekt Exa(k)t!. Omfattningen bestäms i dialog med arbetsgivare och Finsam Lund.

- Attitydambassadörer á 3500 kr för 1-4 timmar.
- Endagsutbildning i kompetensbaserad rekrytering av Nicole Videve, Garuda AB á 24 000 kr.
- Certifierade utbildare av arbetsplatsambassadörer, Kävlinge Lärcentrum
Fyra dagar för 20-40 deltagare, 120 000 kr

10. Tidsplan

Januari - juni 2017

Projektstart den 1 januari 2017

- Utvärderare rekryterad
- Rekrytering av styrgrupp, 5-7 personer
- Rekrytering av referenspersoner
- Utbildning av styrgrupp och referenspersoner (Finsam Lund)
- Förankringsarbete i Lunds kommun genom projekt Exa(k)t!
- Projektsamverkan med Arbetsförmedlingen både som arbetsgivare och när det gäller utveckling av framtida tjänster för arbetsgivare samt strategi för implementering
- Strategi för implementering hos övriga berörda arbetsgivare

Juli - december 2017

- Planering och genomförande av utbildning i Lunds kommun
- Rekrytering av privata arbetsgivare intresserade av inkludering för överenskommelse om projektsamverkan
- Årsrapport av utvärderare

Januari - juni 2018

- Fortsatt samverkan med Lunds kommun i projekt Exa(k)t!
- Förankringsarbete inom Lunds universitet i projekt Exa(k)t!



- Fortsatt projektsamverkan med Arbetsförmedlingen
- Projektsamverkan med privata arbetsgivare enligt överenskommelse

Juli - december 2018

- Fortsatt samverkan med Lunds kommun i projekt Exa(k)t!
- Planering och genomförande av utbildning på Lunds universitet
- Utbildningssamverkan med privata arbetsgivare
- Projektsamverkan med Arbetsförmedlingen
- Årsrapport av utvärderare

Januari – juni 2019

Avslutande projektår

- Fortsatt utbildningssamverkan med Lunds kommun och Lunds universitet
- Fortsatt utbildningssamverkan med privat arbetsgivare i projekt Exa(k)t!
- Fortsatt utbildningssamverkan privata arbetsgivare utanför projekt Exa(k)t!
- Projektsamverkan med Arbetsförmedlingen

Juli – december 2019

- Struktur klar för implementering hos samverkande arbetsgivare
- Utbildningssamverkan med Lunds kommun, Lunds universitet och privata arbetsgivare i och utanför projekt Exa(k)t!
- Plan för avslut och övergång till respektive arbetsgivares ansvar
- Slutrapport av utvärderare

11. Uppföljning / Utvärdering

Beslut om utvärderingsmodell bör tas i samband med att förlängningsansökan beviljas. För utvärdering av projektets olika steg är processutvärdering att föredra och för en löpande återkoppling och stöd i projektarbetet krävs även en processtödande insats av utvärderare.