

Svar på motion från Vänsterpartiet/Sonny Hoffman Dnr RS/188/2019

Sonny Hoffman (V) har inkommit med en motion om att Region Jämtland Härjedalen bör anta centrala och heltäckande riktlinjer för att förbättra möjligheterna på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning.

Sonny Hoffman yrkar att ovanstående riktlinjer innehåller:

- Att en **handlingsplan** upprättas för att göra samtliga **lokaler** och arbetsplatser vid anställning i Region Jämtland Härjedalens regi fullt tillgängliga för personer med funktionsnedsättning.
- Att regionen säkerställer att alla **datorsystem** och programvara som används och utvecklas är fullt tillgängliga och fungerar tillsammans med datorbaserade hjälpmedel som till exempel skärmläsningsprogram.
- Att regionen tar fram riktlinjer för **rekryteringsprocesser** som säkerställer en kompetensbaserad rekrytering, där attityder och fördomar inte kan styra och där funktionsnedsättning kan ses som en tillgång.
- Att regionen har en tydlig plan för hur **samverkan ska ske med externa parter**, som till exempel näringslivet, sociala företag, Samhall, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen.
- Att regionen åtar sig att specifikt erbjuda **praktikplatser och traineeprogram** för personer med olika typer av funktionsnedsättningar.
- Att regionen säkerställer att den kunskap och de **stödinsatser** som Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan kan ge för personer med nedsatt arbetsförmåga utnyttjas.

SKL antog 2017 ett positionspapper som innehåller ställningstaganden för ett samlat nationellt, regionalt och lokalt ansvar för alla människors delaktighet och lika möjligheter. Här framgår bland annat att Sveriges landsting ska arbeta för större mångfald och bredd i sina rekryteringar, att arbetsplatser ska vara tillgängliga för alla och att en funktionsnedsättning inte ska stå i vägen för en rättvis bedömning av en sökandes kvalifikationer i en rekryteringsprocess. Region Jämtland Härjedalen strävar efter att arbeta enligt dessa ställningstaganden.

Region Jämtland Härjedalen har **riktlinjer för sin rekryteringsprocess**. I riktlinjerna framgår att regionen tillämpar kompetensbaserad rekrytering, vilket innebär att urval ska göras på sakliga grunder mot gällande kompetenskrav i respektive befattning. Den sökande som bäst motsvarar arbetets kompetenskrav erbjuds ledigt arbete oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. I regionens handlingsplan **Attraktiv arbetsgivare** är en revidering av riktlinjen planerad under 2019 för att ytterligare säkerställa att regionen har en rättvis och icke-diskriminerande rekryteringsprocess.

Platser för **feriepraktik** är öppna för alla att söka och urvalet baseras på ålder och eget intresse. Region Jämtland Härjedalen har även arbetat med att ta emot så kallade **extratjänster** där personer som stått långt ifrån arbetsmarknaden har fått chansen att arbeta inom regionen. Tyvärr tillsattes inte några nya medel 2019 från regeringen för fortsatt arbete med extratjänster.

Plan för samverkan med externa parter för regionen som arbetsgivare med t.ex. arbetsförmedling och Försäkringskassa **finns** redan idag, exempelvis styrgruppen för sjukskrivningar. Mellan Försäkringskassan och Region Jämtland Härjedalen finns även ett närmare samarbete med kontaktpersoner och informationsutbyte med **samverkansansvarig** inom myndigheten. Hur dessa myndigheters samverkar styrs beror till stor del på de uppdrag de har, deras resurser och lagstiftningen till exempel Socialförsäkringsbalken. Vad gäller förändrade uppdrag och minskade resurser så märks det tydligt i samverkan från Arbetsförmedlingen då man sällan går in med stödinsatser för personer med behov och som redan har en anställning.

Regionen har stor kunskap kring Arbetsförmedlingens och Försäkringskassans olika regelverk och möjligheter till stödinsatser, framförallt inom personalavdelningen och de medarbetare som jobbar med stöd till chefer i just arbetsanpassning och rehabilitering.

Inom Region Jämtland Härjedalen pågår ett aktivt arbete att **utgå från arbetsförmåga** och kompetens snarare än funktionsnedsättning, sjukdom eller andra begränsningar, detta är en del i arbetet att fokusera på **proaktiva** insatser, att arbeta med rörlighet och att ta till vara den kompetens som finns inom organisationen. Detta sker utifrån rimliga och möjliga anpassningar inom ramen för regionens arbetsgivaransvar. Vid möjlighet till finansiering via Arbetsförmedlingen ingås avtal årsvis. Så väl som vid rekrytering eller ohälsa är utgångspunkten i våra processer att se till kompetens och arbetsförmåga. Region Jämtland Härjedalen har idag många medarbetare anställda med olika funktionsnedsättningar.

Då begreppet funktionsnedsättning är omfattande och innefattar både varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar är det svårt att anpassa samtliga lokaler och datorsystem till alla former av individuella behov. Individuella anpassningar görs istället gällande lokaler och datorsystem utifrån varje enskild individs förutsättningar. Ekonomiska medel avsätts årligen för detta ändamål och för att anpassningar ska kunna genomföras på ett flexibelt och behovsanpassat sätt.

Ett riktat arbete för en ökad rörlighet och för att se alternativ till sjukskrivningar, att lyfta arbetsförmåga istället för oförmåga är en del av det strategiska satsningar som gjorts för att öka frisktalken och ta tillvara kompetensen de senaste åren inom Region Jämtland Härjedalen.

Tillgänglighetsarbetet är viktigt ur både ett samhälls- och arbetsgivarperspektiv såsom beskrivs i motionen. Region Jämtland Härjedalen har enligt beskrivningen ovan riktlinjer för att möta behoven av utveckling och anpassning inom verksamhetens samtliga delar ur ett tillgänglighetsperspektiv. Mot bakgrund av detta är regionens bedömning att ett helhetsansvar för utvecklingen av tillgänglighetsfrågorna och funktionshindrade personers bidrag till välfärden finns inom befintliga styrande dokument och processer. Tillgänglighetsfrågorna ska ingå som en integrerad del av verksamhetsdriften i stort.

Därigenom ingår tillgänglighetsfrågorna i ordinarie verksamhetsdrift och kommer kontinuerligt utvecklas för att både på kort och lång sikt möta verksamhetens och medborgarnas behov.

Motionen bör, med motiveringen ovan, anses besvarad.