

2020-06-10

RS/321/2020

Svar på interpellation från Sonny Hoffman (V) om möjligheterna på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning

Sonny Hoffman (V) har inkommit med en interpellation om möjligheterna på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning. Interpellationen ska besvaras av Regionstyrelsens ordförande, Eva Hellstrand (C).

Sonny Hoffman frågar:

1. Hur ser planeringen och ambitionen ut för den påbörjade mandatperioden?
2. Vilken kontinuerlig utveckling och uppföljning har gjorts i regionens verksamheter?
3. Vad menar Region Jämtland Härjedalen med att ”strävan är att arbetsplatsen ska vara tillgänglig för alla” i svaret på motionen?

Svar på fråga 1-2

Tack för din frågor.

Ambitionen är fortsatt hög inom det här området. Region Jämtland Härjedalen ska vara en öppen region med mångfald och en positiv hållbar utveckling. Det gäller för ett fungerande näringslivsklimat och kulturliv. Det gäller också för en social, miljömässig och ekonomiskt hållbar utveckling. Vi jobbar hårt för att nå en hög tillgänglighet, både till vården och för personer med funktionsnedsättning.

I Region Jämtland Härjedalen råder nolltolerans mot kränkande särbehandling och trakasserier. Verksamheterna ska genomsyras av jämställdhet och jämlikhet. Alla medarbetare ska behandlas likvärdigt. Diskriminering får inte förekomma. Det gäller för rekrytering och arbetsförhållanden. Det gäller även för löner, övriga anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter. Vi tillämpar Diskrimineringslagen.

Som vi skrev i svaret på motionen sker planering och arbete i ordinarie processer. Arbetet sker utifrån redan antagna riktlinjer för rekryteringsprocessen. Dessutom

har vi en plan för samverkan med externa parter för regionen som arbetsgivare. De styrdokument som regionen arbetar efter ger resultat. Som exempel kan nämnas medarbetare med personliga tjänster. Vi har även många medarbetare med lönebidragsanställningar, där anpassningar har gjorts.

Till följd av Coronapandemin har regionen också anställt flera personer för enklare arbetsuppgifter. Förklädestillverkning och vård i Primärvården är exempel på sådana uppgifter. Regionen har även anställt en särskild utvecklingsstrateg. Den personen ska arbeta med extra tjänster tillsammans med Arbetsförmedlingen.

Uppföljning av arbetet med mångfald och likabehandling sker kontinuerligt. Det görs bland annat i bokslut, medarbetarsamtal och arbetsmiljöenkäten.

Svar på fråga 3

Du frågar också vad vi menar med ”strävan efter att arbetsplatsen ska vara tillgänglig för alla”. Regionens viljeinriktning är att lösa varje individuellt ärende. Detta så att vi kan anpassa utifrån individens funktionsnedsättning. Arbetet sker nära verksamheten, i samarbete mellan medarbetare och chef. Bedömningar görs gemensamt och på ett sakligt sätt. Det handlar om såväl arbetsuppgifter, som lokaler och datorsystem.

Utgångspunkten i våra processer är att se till kompetens och arbetsförmåga. Det gäller oavsett om det handlar om rekrytering eller ohälsa. Funktionsnedsättning ska inte ses som ett hinder. Det är en möjlighet att behålla och anställa medarbetare med rätt kompetens. Våra medarbetare med funktionsnedsättningar utför ett viktigt arbete utifrån sin kompetens. HR-avdelningen utbildar cheferna i rekryteringsprocessen, hälsofrämjande ledarskap och systematiskt arbetsmiljöarbete. Stöd ges även i tidiga insatser utifrån funktionsnedsättning.

Det sker en positiv utveckling inom det här området.

/Eva Hellstrand (C)