

**Svar på interpellation 2017:25 av Tara Twana (S) om att fler ska kunna arbeta efter sin förmåga**

Tara Twana (S) har ställt följande frågor till mig om att fler ska kunna arbeta efter sin förmåga

1. Hur kan landstinget börja rekrytera med mångfald som grund, och göra funktionsnedsättning till en del av denna mångfald?
2. Hur kan landstinget komma vidare i sitt arbete med praktikplatser, och redan från början ha det uttalade målet att praktiken ska övergå i en anställning?
3. Hur kan landstinget börja arbeta utifrån metoden Supported Employment?
4. Hur mycket resurser är SLL berett att satsa för att minska arbetslösheten bland personer med funktionsnedsättning?

Som svar vill jag anföra följande:

Stockholms läns landsting är en av Sveriges största arbetsgivare. I den av landstingsfullmäktige beslutade kompetensförsörjningsstrategin (LS 2015-0098) framgår tydligt att rekrytering alltid ska baseras på kompetens. Landstingets arbetsplatser ska således kännetecknas av mångfald, jämlikhet och jämställdhet samt vara inkluderande och toleranta miljöer utan diskriminering och kränkande särbehandling.

I landstinget tillämpas ett gemensamt rekryteringsverktyg som gör det möjligt att hantera samtliga kandidater på ett likvärdigt och rättssäkert sätt. Landstinget arbetar dessutom för närvarande med att ta fram en webbutbildning som ska stötta chefer och andra personer som rekryterar att arbeta kompetensbaserat och icke-diskriminerande.

Rekrytering ska ske enligt en kompetensbaserad metodik, vilket innebär att kompetensen helt enkelt ska vara i fokus. Det handlar om att tydligt definiera vilken kompetens som efterfrågas, och därefter ha definitionen i centrum under hela rekryteringsprocessen. Redan vid upprättandet av kravprofilen rangordnas de kompetenser som är aktuella. Rangordningen styr sedan utformandet av intervju mall.

Vidare har landstinget tagit fram en webbutbildning om funktionshinder. Syftet med utbildningen är att utveckla ett normkritiskt tänkande samt att undanröja hinder för

personer med funktionsnedsättning. Utbildningen handlar bland annat om olika typer av funktionsförmågor, normer och hur vi bemöter varandra för att öka medarbetares medvetenhet om allas rätt att fullt ut kunna delta i samhällets olika funktioner och landstingets ansvar att säkerställa denna rättighet. Utbildningen tar cirka 20 minuter att genomföra och vänder sig till samtliga landstingsanställda eller arbetsgivare som har avtal med landstinget.

I Alliansens budget för 2018 finns dessutom ett tydligt uppdrag om att landstinget behöver bli bättre på att anställa fler personer med funktionsnedsättning inom ordinarie verksamhet (LS 2017-0452).

Landstingets årliga satsning på praktikplatser för ungdomar under sommaren har de senaste åren haft ett särskilt fokus på unga med funktionsnedsättning, vilket även kommer att fortsätta kommande år.

Det är dock inte möjligt att redan vid projekt- eller praktikanställning garantera fortsatt vidareanställning. Tillsvidaretjänster ska utlysas och sökas baserat på kompetens. Alternativa anställningsformer för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden kan i en del fall finansieras av Arbetsförmedlingen.

Därmed anser jag interpellationen besvarad.

Stockholm den 12 oktober 2017

Peter Carpelan