



Intranät

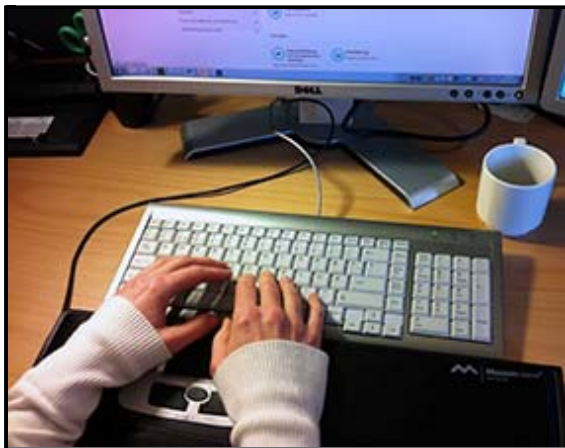
[Service & stöd](#) > [Information och kommunikation](#) > [Nyheter och kalendrar](#) > [Nyheter](#) >

När alla räknas in på arbetet

Regionservice vill arbeta för mångfald och tar hjälp av Stiftelsen Activa och Örebro kommun för att inkludera alla människor på arbetet. Hur ser samarbetet ut och vad blir resultatet?

Regionservice vill vara en modern och attraktiv arbetsplats för alla. Många arbetsplatser har medarbetare med någon form av funktionsnedsättning och för att få till en bra och utvecklande situation för både arbetsgivare och arbetstagare tar man hjälp av Stiftelsen Activa och Örebro kommun. Activa stöttar personer till sysselsättning som kanske har svårt att få till det på egen hand. Region Örebro län har i dagsläget cirka 100 medarbetare med arbetsmarknadspolitisk åtgärd varav 18 stycken finns hos Regionservice. Det är framförallt individer med särskilda behov av utveckling men som också kan utveckla den arbetsplats de kommer till.

Anna - ett exempel på en funktionsunik person i arbete



Vi kan kalla henne Anna. Hon heter egentligen något annat men är inte redo att skylta med sin person än. Däremot tycker hon att det är viktigt att dela med sig av den kunskap och erfarenhet som inte många har på en arbetsplats; hur det är att vara funktionsunik och accepterad på ett arbete.

För det är Anna. Sedan hon började på Regionservice för några år sedan har hon gradvis ökat sin anställningsgrad från 25 till 75 procent. Behovet av hennes kompetens finns – och hon gör ett bra jobb.

För Anna innebär arbetet en stor skillnad i hur hon ser på sig själv.

– Jag har nog lite svårt att erkänna det, men nu känner jag att också jag kan saker! säger Anna och ler.

Innan hon fick chansen på Regionservice satt hon mest hemma. Hennes

funktionsvariation bidrog till en inaktiv vardag. En av hennes vårdkontakter tipsade om Activa – och på den vägen är det.

Anna är en plikttrogen och noggrann person som är duktig på IT. Hon behöver särskilt stöd i det sociala och att ha en lagom mängd arbetsuppgifter. En gång i veckan träffar hon sin handledare som hjälper henne att anpassa arbetet. Känns det övermäktigt finns det flexibilitet att balansera upp tider och uppgifter. Det kan också handla om att välja en mer utmanande nivå på sysslor. Anna betonar värdet av att hon möts av förväntningar från sin arbetsgivare:

– Jag vill ju vara som vem som helst! säger Anna.

Activa ser till individens bästa

– Hos oss är individens behov och framtid i fokus, säger Lena Johansson, arbeidskonsulent vid Activa.

Lena och hennes kollegor hjälper människor med konstaterad eller misstänkt funktionsnedsättning att bryta sin isolering och hitta vägen till anställning eller studier. Det är en resa som kräver empati och tid för att mejsla ut vad personen själv kan tänka sig att göra.

– Vi börjar med att lyssna av med personen det gäller för att se vad som kan vara lämpligt. Sedan försöker vi matcha personen mot en passande arbetsgivare, säger Lena Johansson.

När Activa startar upp ett nytt samarbete med en arbetsgivare inleds processen med ett studiebesök där Activa träffar arbetsplatsens ansvariga enskilt. Därefter sker mötet där personen presenteras och där parterna diskuterar anpassningar och praktiska detaljer. Om det känns ok från båda håll kan personen börja. Lena och hennes kollegor har regelbundna avstämningar med arbetsgivare och arbetstagare under processen. Arbetsgivaren utser också en intern handledare som kan finnas nära personen i vardagen för att stötta upp.

Viktigt att tänka på i arbetet med en inkluderande arbetsplats

En lyhörd och tydlig kommunikation är A och O under individens resa, att våga lyfta individens styrkor och ev begränsningar som kan kräva viss anpassning på arbetsplatsen.

Lena Johansson betonar vikten av att chefer och arbetskamrater vågar



fråga om hur personen vill ha det, även om det handlar om små saker som outtalade kan skapa obekväma situationer för hen. Känslan av att höra till, att duga, handlar om att bli inräknad. Att man har ett eget rum eller plats, en namnskylt och att arbetskamraterna frågar om man vill hänga med på fika eller andra aktiviteter. Och att ha arbetsuppgifter efter ork och förmåga.

– För en del kan det vara viktigt att få lära sig en sak i taget och få tillräckligt med tid på sig för att känna sig trygga. Ofta ser vi en väldigt positiv utveckling med fina relationer mellan de berörda, säger Lena Johansson. Om det inte fungerar så kan processen avbrytas när som helst, och det är en trygghet för alla parter.

Resultatet av arbetet med mångfald på arbetsplatsen



Lena Johansson har arbetat med frågor om inkludering i arbetslivet sedan 2009 och hon upplever att det finns många arbetsgivare som är positiva och vill underlätta och göra skillnad.

– Arbetsplatser som välkomnar mångfald brukar få se ett mervärde för hela arbetsgruppen, det öppnar upp för

ett mjukare och mer tolerant klimat som gynnar alla. Vi är alla funktionsunika med särskilda behov och resurser, säger Lena Johansson.

Fler arbetsplatser sökes

– Vi vill skapa fler anställningar med stöd hos oss, säger Kerstin Hargreaves, HR-chef på Regionservice och betonar att arbetet med inkludering är berikande för alla parter.

För 2017 finns 700 000 kr avsatta för arbetet för Region Örebro län. Nu hoppas Kerstin på att fler arbetsplatser vill öppna upp för modellen.

– Ni som har ett rekryteringsbehov, som vill töja på normalitetsbegreppet och bjuda in någon i arbetets gemenskap, hör av er! säger Kerstin Hargreaves.

Text: Annika Gelin

Läs mer på www.s-activa.se

Sidan granskad

2017-03-31

Innehållsansvarig

Cecilia Frödén Olofsson

Publicerad av

Cecilia Frödén Olofsson

Avsedd för

Regionservice



Kommentarer

1

Peter Kind

31 mar 2017 17:10

Varför bara Örebro Kommun? Är de andra kommunerna inte intresserade?

 Gilla