



FALKENBERG

Utdrag ur protokoll fört vid sammanträde med
kommunstyrelsens arbetsgivarutskott
i Falkenberg

2016-06-09

§ 35

Program för inkludering av människor med funktionsnedsättning. KS2016-185

Beslut

Arbetsgivarutskottet föreslår kommunstyrelsen besluta

- 1 Anta programmet för hur Falkenbergs kommun som arbetsgivare ska inkludera människor med livslång fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning.
- 2 Tillskjuta medel om sammanlagt 3 965 tkr till kommunstyrelseförvaltningens budget fördelad enligt följande: 2017: 205 tkr, 2018: 1 205 tkr, 2019: 2 555 tkr.

Beslutsunderlag

Beslutsförslag 2016-05-20.

Tjänsteskrivelse KS 2016-185 2016-05-20.

Program för hur Falkenbergs kommun ska inkludera människor... 2016-05-20.

Sammanfattning av ärendet

Sedan 2014 finns medel avsatta till projektet *Steget vidare* med syfte att minska antalet deltagare som går från gymnasiesärskolan in i daglig verksamhet. Eftersom elevunderlaget varit litet under projektets gång överfördes dessa medel till projektet; *Hur kan Falkenbergs kommun som arbetsgivare inkludera fler människor med funktionsnedsättning?* Detta projekt i sin tur utgår från ett av Falkenbergs kommuns utvecklingsmål; Falkenberg ska bli mer inkluderande.

Programmet har varit på remiss hos Falkenbergs kommunala handikappråd samt diskuterats med en rad externa aktörer så som Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Synpunkterna på programmet var positiva och att det länge funnits behov av åtgärder. Programmet har även presenterats vid stora chefsmötet. Synpunkterna där var positiva med en viss oro för den ökade arbetsbelastningen vid införandet av serviceassistenter. Slutsatsen blev dock att arbetsbelastningen ökar just i inledningsskedet, därefter blir belastningen mindre för varje dag som går.

Ekonomi

Åtgärderna kräver tillskott av medel om sammanlagt 3 965 tkr (2017: 205 tkr, 2018: 1 205 tkr, 2019: 2 555 tkr) till kommunstyrelseförvaltningens budget.

Beräkningarna bygger på att det sker en omprövning om förlängning av budgeterade medel för *Steget vidare* (1 000 tkr).



FALKENBERG

Utdrag ur protokoll fört vid sammanträde med
kommunstyrelsens arbetsgivarutskott
i Falkenberg

2016-06-09

Övervägande

Människor med psykisk, fysisk och/eller intellektuell funktionsnedsättning har på grund av arbetsmarknadens åtstramningar fått allt svårare att nå, få och behålla en plats på arbetsmarknaden. Dessa människors unika egenskaper och styrkor riskerar därför att gå förlorade. För att Falkenbergs kommun som arbetsgivare inte ska gå miste om dessa människors kompetenser och vara en arbetsplats med lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet samt främja individuella olikheter och mångfald föreslås de åtgärder som beskrivs i programmet.

På arbetsgivarutskottets agenda finns alltid önskemål om insatser för att stötta de människor som står längst från arbetsmarknaden. En av de grupper som är mest utsatt är människor med funktionsnedsättningar. Arbetsgivarutskottet menar att programmets insatser har den karaktär som möjliggör för målgruppen att nå, få och behålla en plats på arbetsmarknaden.

Vid protokollet

Eva Otterdahl

Protokollet justerat 2016-06-13 och anslaget 2016-06-13

Utdragsbestyrkande

Eva Otterdahl

Beslutet expedieras till:

KS



FALKENBERG

Kommunstyrelseförvaltningen
Arbetsmarknadsavdelningen
Mårten Andersson

Tjänsteskrivelse

2016-05-20

Hur Falkenbergs kommun som arbetsgivare ska inkludera människor med livslång fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning. KS 2016-185

Bakgrund

Ett av Falkenbergs kommuns övergripande utvecklingsmål är att Falkenberg ska bli mer inkluderande. Med utgångspunkt från det skapades projektet *Hur kan Falkenbergs kommun som arbetsgivare inkludera fler människor med funktionsnedsättning?* Under projektets gång har det blivit tydligt att kommunen har ett omfattande arbete framför sig för att leva upp till förväntningarna runt det kommunövergripande målet.

Att besvara projektets frågeställning har även det varit en stor utmaning, inte minst med tanke på de sista årens åtstramningar på arbetsmarknaden. Dessa åtstramningar försvårar för projektets målgrupp att nå, få och behålla en plats på arbetsmarknaden. Dessa människors unika egenskaper och styrkor riskerar därför att gå förlorade. För att Falkenbergs kommun som arbetsgivare inte ska gå miste om dessa människors kompetenser, vara en arbetsplats med lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet samt främja individuella olikheter och mångfald föreslås de åtgärder som beskrivs i programmet.

Programmet har varit på remiss hos Falkenbergs kommunala handikappråd samt diskuterats med en rad externa aktörer så som Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Programmet har även presenterats vid stora chefsmötet 1/4 2016.

Programmet:

Programmet *Hur kan Falkenbergs kommun som arbetsgivare ska inkludera människor med livslång fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning?* är uppdelat i två delar. Den ena delen beskriver det förhållningssätt kommunen skall ha i frågor gällande inkludering av människor med funktionsnedsättning. Den andra delen beskriver föreslagna åtgärder som kan vidtas för att uppnå önskvärd utveckling (se nedan). Programmet är direkt sammankopplat med plandokumentet, vilken på detaljnivå beskriver hur åtgärderna ska genomföras samt hur ansvar, tidsplan och ekonomi är fördelat.

Den första åtgärden handlar om att tillsätta en central samordnare för frågor om inkludering av funktionsnedsatta. Samordnaren har en konsultativ och rådgivande roll. Arbetsuppgifterna består i att utveckla och förstärka samverkan mellan kommunens externa samarbetspartners men också inom kommunen internt. Det innefattar även att

sprida kunskap, driva projekt relaterat till området samt att kvalitetssäkra kommunens styrdokument vad avser inkludering av människor med funktionsnedsättning. Under förutsättning att det sker en omprövning om förlängning av budgeterade medel för *Steget vidare* kräver åtgärden ett tillskott till kommunstyrelseförvaltningens budgeterade medel på sammanlagt 965 tkr (2017: 205 tkr, 2018: 205 tkr, 2019: 555 tkr).

| Beräkning personalkostnad för SIF | |
|--|----------------|
| Månadslön (brutto) | 30 000 |
| Semesterersättning (12%) | +3 600 |
| Arbetsgivaravgifter (37,5%) | +12 600 |
| Personalkostnad per månad | 46 200 |
| Personalkostnad per år (12 mån) | 544 400 |

| År | SIF | Sprida kunskap | Budgeterat från ”Steget vidare” | Kostnad per år |
|------|----------|----------------|---------------------------------|-----------------------|
| 2017 | +555 000 | +150 000 | -500 000 | 205 000 |
| 2018 | +555 000 | +150 000 | -500 000 | 205 000 |
| 2019 | +555 000 | | | 555 000 |
| 2020 | ? | | | |

Den andra åtgärden handlar om att starta upp en serviceassistentutbildning vid Kompetenscentrum i Falkenberg. En serviceassistent är en kollega som erbjuder extra service på arbetsplatsen. Utbildningen föreslås följa en liknande struktur och innehåll som den lärlingsutbildning som sedan 2012 ges vid LärVux i Falkenberg. Serviceassistenterna ges teoretisk utbildning vid Kompetenscentrum en dag per vecka för att sedan vara ute på den kommunala arbetsplatsen fyra dagar. Dessa arbetsplatser har i förtur kartlagts i samråd mellan den centrala samordnaren och cheferna. Den ettåriga serviceassistentutbildningen belastar Kompetenscentrums budget inom befintlig ram dock kräver den centrala potten ett tillskott till kommunstyrelseförvaltningens budgeterade medel på sammanlagt 3 mkr (2017: 0 kr, 2018: 1 mkr, 2019: 2 mkr). Dessa medel kommer enligt beräkningen möjliggöra anställning av 20 serviceassistenter hos arbetsgivaren Falkenbergs kommun.

| Beräkning personalkostnad för en (1) serviceassistent | |
|--|---------------|
| Månadslön (brutto) | 18 500 |
| Lönebidrag (80%) | -13 360 |
| Semesterersättning (12%) | +617 |
| Arbetsgivaravgifter (37,5%) | +2 159 |
| Personalkostnad per månad | 7 916 |
| Personalkostnad per år (12 mån) | 94 992 |

| År | Central pott | Antal serviceassistenter i utbildning | Antal anställda serviceassistenter |
|------|------------------|---------------------------------------|------------------------------------|
| 2017 | 0 | 10 | |
| 2018 | 1 000 000 | 20 | 10 |
| 2019 | 2 000 000 | | 20 |

Diskussionen om social hänsyn vid upphandling av kommunala tjänster har länge varit på agendan inom Falkenbergs kommun. Projektledare och styrgrupp inom detta projekt anser att införandet av detta skulle ge mycket positiva resultat i arbetet med att inkludera människor med fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning.



FALKENBERG

Kommunstyrelseförvaltningen

Program

Datum

2016-05-20

Program för hur Falkenbergs kommun som arbetsgivare ska inkludera människor med livslång fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning. KS 2016-185

| | |
|--------------------------------|---|
| Fastställt av | Kommunstyrelsen |
| Datum | 2016- - |
| Dokumenttyp | Program |
| Dokumentet gäller för | Alla nämnder, bolag och kommunalförbund |
| Giltighetstid | Tom 2019-12-31 |
| Revideringsansvarig | Kommunstyrelsen |
| Dokumentansvarig | Arbetsmarknadsavdelningens chef |
| Revideringsintervall | Vartannat år |
| Revideringsdatum | |
| Uppföljningsansvar och tidplan | Kommunstyrelseförvaltningen |
| Dnr | KS2016-185 |

1. Bakgrund

I personalpolicyn ”Ett hållbart arbetsliv” beskrivs den vilja som finns inom Falkenbergs kommun att som arbetsgivare aktivt verka för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. I personalpolicyn beskrivs även att kommunen ska främja individuella olikheter och mångfald hos medarbetarna. Kommunens insatser för att riva hindren för att personer med funktionsnedsättning ska nå, få och behålla ett arbete har haft hög prioritet men kan utvecklas ytterligare.

Med detta som utgångspunkt har detta program skapats för att undanröja de individuella och strukturella hinder mot en fullständig inkludering, av människor med livslång fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning, som finns hos arbetsgivaren Falkenbergs kommun.

2. Syfte

Syftet med detta program är att övergripande uttrycka utveckling och prioriteringar för hur Falkenbergs kommun som arbetsgivare ska inkludera människor med livslång fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning. Arbetet har sitt ursprung i ett av kommunens fyra utvecklingsmål; Falkenberg ska bli mer inkluderande.

3. Koppling till lagstiftning och andra styrdokument

- Programmet har för avsikt att följa FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (ICRPD), dock med särskilt fokus mot artikel 27 som behandlar arbete och sysselsättning.
- Programmet är förenligt med Myndigheten för delaktighets Riktlinjer för tillgänglighet – Riv hindren (Serie A 2015:5)
- Programmet är förenligt med kommunens personalpolicy, Ett hållbart arbetsliv.
- Serviceassistentutbildningen ges enligt förordning om statsbidrag för lärlingsutbildning för vuxna (SFS 2010:2016).

4. Program

Falkenbergs kommun som arbetsgivare ska inkludera människor med livslång fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning. För detta krävs ett förhållningssätt att luta sig mot vilket, i tre nivåer, beskrivs nedan. I efterföljande avsnitt beskrivs övergripande de två åtgärder som föreslås för att uppnå önskvärd utveckling. För en mer detaljrik beskrivning av respektive åtgärd hänvisas till *plandokumentet*.

- På en kommunövergripande nivå ska funktionshinderperspektivet finnas med som en utgångspunkt i allt arbete. Praktiskt handlar det om att (1) Aktivt verka för att implementera artikel 27 i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. (2) Aktivt verka för att det ligger i hela organisationens uppdrag att inkludera personer med livslång psykisk, fysisk eller intellektuell funktionsnedsättning (3) Aktivt verka för att det finns en tydlig kravbild mellan de olika förvaltningarna inom Falkenbergs kommun. (4) Skapa förutsättningar för att kunna utbilda samtliga medarbetare i funktionshinderperspektivet.
- På chefsnivå ska funktionshinderperspektivet finnas med i hela personal- och arbetsmiljöarbetet. Praktiskt handlar det om att personer med livslång psykisk, fysisk eller

intellektuell funktionsnedsättning (1) rekryteras, (2) befordras, (3) får delta i internutbildningar, (4) får sin arbetsmiljö tillgodosedd på lika villkor som andra och (5) får sin rehabilitering tillgodosedd på lika villkor som andra.

- På medarbetarnivå handlar funktionshinderperspektivet om att (1) har ett funktionshinderperspektiv i det dagliga arbetet och (2) har ett öppet och positivt förhållningssätt till inkludering av människor med livslång psykisk, fysisk eller intellektuell funktionsnedsättning.

Åtgärd 1 – Tillsättande av central samordnare för frågor om inkludering av funktionsnedsatta

Som åtgärd nummer ett i programmet skall det anställas en central samordnare för frågor om inkludering av funktionsnedsatta (SIF). SIFs tjänstebeskrivning är konsultativ och rådgivande i alla frågor som berör hur människor med funktionsnedsättning ska inkluderas hos arbetsgivaren Falkenbergs kommun men avgränsningar måste göras i samråd med närmsta chef. SIF skall ha ett mobilt arbetssätt med hela kommunen som arbetsfält. Arbetsuppgifterna består i att utveckla och förstärka samverkan mellan kommunens externa samarbetspartners men också inom kommunen internt. Det innefattar även att sprida kunskap, driva projekt relaterat till området samt att kvalitetssäkra kommunens styrdokument vad avser inkludering av människor med funktionsnedsättning.

Åtgärd 2 – Uppstart av serviceassistentutbildning vid Kompetenscentrum i Falkenberg

SIF ska arbeta tillsammans med Kompetenscentrum i processen med att starta en serviceassistentutbildning. En serviceassistent är en kollega som erbjuder extra service på arbetsplatsen. Serviceassistentutbildningen anpassas och inriktas mot en specifik arbetsplats hos arbetsgivaren Falkenbergs kommun eller hos de kommunala bolagen.

Utbildningen föreslås följa en liknande struktur och innehåll som den lärlingsutbildning som sedan 2012 ges vid LärVux i Falkenberg enligt förordning SFS 2010:2016. Serviceassistenterna ges teoretisk utbildning vid Kompetenscentrum en dag per vecka för att sedan vara ute på arbetsplatsen fyra dagar. Utbildningen är på 100% (heltid) utifrån serviceassistentens egen förmåga, d.v.s. de antal timmar som en serviceassistent är ute på arbetsplatsen under sin utbildning kan variera från person till person, dock är de moment som genomförs i skolan obligatoriska.

5. Definitioner och avgränsningar

Definitioner:

Funktionsnedsättning: Innebär nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga.

Funktionshinder: Innebär den begränsning som en person med funktionsnedsättning kan möta i relation till omgivningen.

Inkludering: Det som avses med inkludering i detta program är att ur ett arbetsgivarperspektiv ge möjlighet för personer med livslång fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning att nå, få och behålla en anställning.

Avgränsningar:

Programmets åtgärder är avgränsade till människor inom Falkenbergs kommun som har en livslång fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning.

6. Ansvar och uppföljning

Kommunstyrelsen fastställer kommunens program för hur Falkenbergs kommun som arbetsgivare ska inkludera människor med livslång fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning.

Kommunens förvaltningar, bolag och förbund ansvarar för att programmet införlivas som ett verktyg för att utveckla den egna verksamheten.



FALKENBERG

Kommunstyrelseförvaltningen

Plan

Datum
2016-05-20

Plan för hur Falkenbergs kommun som arbetsgivare ska inkludera människor med livslång fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning.

| | |
|--------------------------------|--|
| Fastställt av | |
| Datum | |
| Dokumenttyp | Plan |
| Dokumentet gäller för | Alla nämnder, bolag och kommunalförbund. |
| Giltighetstid | Tom 2019-12-31 |
| Revideringsansvarig | Kommunstyrelseförvaltningen |
| Dokumentansvarig | Arbetsmarknadsavdelningens chef |
| Revideringsintervall | Vartannat år |
| Revideringsdatum | |
| Uppföljningsansvar och tidplan | Kommunstyrelseförvaltningen |
| Dnr | KS2016-185 |

1. Bakgrund

Denna plan är direkt sammankopplad med programmet för hur Falkenbergs kommun som arbetsgivare ska inkludera människor med livslång fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning (Dnr KS2016-185).

Ett av Falkenbergs kommuns övergripande mål är att *Falkenberg ska bli mer inkluderande*. Med utgångspunkt i detta skapades detta projekt; *Hur kan Falkenbergs kommun som arbetsgivare inkludera fler människor med funktionsnedsättning?* Under projektets gång har det blivit tydligt att kommunen har ett omfattande arbete framför sig för att leva upp till förväntningarna runt det kommunövergripande målet. Att besvara projektets frågeställning har även det varit en stor utmaning, inte minst med tanke på de sista årens åtstramningar på arbetsmarknaden. Dessa åtstramningar försvårar för projektets målgrupp att nå, få och behålla en plats på arbetsmarknaden. Dessa människors unika egenskaper och styrkor riskerar därför att gå förlorade.

För att Falkenbergs kommun som arbetsgivare inte ska gå miste om dessa människors kompetenser, fortsatt erbjuda en arbetsplats med lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet samt främja individuella olikheter och mångfald föreslås de åtgärder som beskrivs under punkt 3.

2. Förhållningssätt

Falkenbergs kommun som arbetsgivare ska inkludera människor med livslång fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning. För detta krävs ett förhållningssätt att luta sig mot vilket, i tre nivåer, beskrivs nedan.

- På en kommunövergripande nivå ska funktionshinderperspektivet finnas med som en utgångspunkt i allt arbete. Praktiskt handlar det om att (1) Aktivt verka för att implementera artikel 27 i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. (2) Aktivt verka för att det ligger i hela organisationens uppdrag att inkludera personer med livslång psykisk, fysisk eller intellektuell funktionsnedsättning (3) Aktivt verka för att det finns en tydlig kravbild mellan de olika förvaltningarna inom Falkenbergs kommun. (4) Skapa förutsättningar för att kunna utbilda samtliga medarbetare i funktionshinderperspektivet.
- På chefsnivå ska funktionshinderperspektivet finnas med i hela personal- och arbetsmiljöarbetet. Praktiskt handlar det om att personer med livslång psykisk, fysisk eller intellektuell funktionsnedsättning (1) rekryteras, (2) befordras, (3) får delta i internutbildningar, (4) får sin arbetsmiljö tillgodosedd på lika villkor som andra och (5) får sin rehabilitering tillgodosedd på lika villkor som andra.
- På medarbetarnivå handlar funktionshinderperspektivet om att (1) har ett funktionshinderperspektiv i det dagliga arbetet och (2) har ett öppet och positivt förhållningssätt till inkludering av människor med livslång psykisk, fysisk eller intellektuell funktionsnedsättning.

3. Åtgärder

Åtgärd 1 – Tillsättande av central samordnare för frågor om inkludering av funktionsnedsatta (SIF)

Som åtgärd nummer ett i programmet skall det anställas en central samordnare för frågor om inkludering av funktionsnedsatta (SIF). SIFs tjänstebeskrivning är konsultativ och rådgivande i alla frågor som berör hur människor med funktionsnedsättning ska inkluderas hos arbetsgivaren Falkenbergs kommun men avgränsningar måste göras i samråd med närmsta chef. SIF skall ha ett mobilt arbetssätt med hela kommunen som arbetsfält. SIF skall ha ett mobilt arbetssätt med hela kommunen som arbetsfält. Den fysiska arbetsplatsen är, mao, flytande. Under en arbetsmånad är SIF lokaliserad på flera olika ställen. I kommunhuset, på Fami, på Kompetensecentrum, ute hos förvaltningarna, hos arbetsförmedlingen mm. Detta är av avgörande betydelse för att SIF ska bli den ambassadör och reklampelare för ökad tillgänglighet och inkludering som tjänsten kräver. Den flytande lokaliseringen är också av stor kommunikativ fördel. SIFs tjänstebeskrivning är konsultativ och rådgivande i alla frågor som berör hur människor med funktionsnedsättning ska inkluderas hos arbetsgivaren Falkenbergs kommun men avgränsningar måste göras i samråd med närmsta chef.

SIF har följande arbetsuppgifter:

Utveckla och förstärka samverkan mellan kommunens externa samarbetspartners men också inom kommunen internt.

Samverkan och förståelse för olika organisationers förutsättningar är en nödvändighet för att nya former av samarbeten som skapar jobb åt människor med funktionsnedsättning ska komma till stånd. Exempel på dessa externa samarbetspartners är arbetsförmedlingen, försäkringskassan, intresseorganisationer och myndigheter. Att det finns en förståelse och samverkan mellan kommunens interna förvaltningar är också av högsta vikt för ett framgångsrikt arbete. Viktiga interna enheter där samverkan bör ske är exempelvis arbetsmarknadsavdelningen, samhällsbyggnadsavdelningen och utvecklingsavdelningen.

Sprida kunskap

SIF har huvudansvaret för att en förbättrad kunskap och förståelse för människor med funktionsnedsättning sprids hos kommunens alla medarbetare. Centrala utvecklingsområden är bemötande, attityder, förhållningssätt men också förståelse för ett hjälpmedels avgörande betydelse. Exempelvis innebär det att komplettera kommunens centrala chefsutbildning, bjuda in adekvata föreläsare men framförallt att implementera det funktionshinderperspektiv som kommunen beslutat att förhålla sig till i policyn *Ett hållbart arbetsliv, för alla!*

Projektledning

För att befästa och stärka kommunens arbete med att inkludera människor med funktionsnedsättning kan det krävas projekt som belyser ett specifikt utvecklingsområde. I samverkan med inblandade myndigheter, organisationer eller förvaltningar ansvarar SIF för att driva sådana projekt.

Kvalitetssäkring

SIF har i uppdrag att kvalitetssäkra kommunens styrdokument vad avser inkludering av människor med funktionsnedsättning.

Tidsplan

Personalavdelningen i samråd med arbetsmarknadsavdelningen ges i uppdrag att, utifrån den behovsanalys som nu är gjord, ta fram en kravspecifikation, stämma av den med berörda intressenter och därefter inleda rekryteringsprocessen. Uppstart, hösten 2016.

Ekonomi

| Beräkning personalkostnad för SIF | |
|-----------------------------------|---------|
| Månadslön (brutto) | 30 000 |
| Semesterersättning (12%) | +3 600 |
| Arbetsgivaravgifter (37,5%) | +12 600 |
| Personalkostnad per månad | 46 200 |
| Personalkostnad per år (12 mån) | 544 400 |

| År | SIF | Sprida kunskap | Budgeterat från ”Steget vidare” | Kostnad per år |
|------|----------|----------------|---------------------------------|----------------|
| 2017 | +555 000 | +150 000 | -500 000 | 205 000 |
| 2018 | +555 000 | +150 000 | -500 000 | 205 000 |
| 2019 | +555 000 | | | 555 000 |
| 2020 | ? | | | |

Beräkningen ovan bygger på en omprövning om förlängning av budgeterade medel för ”Steget vidare” som enligt dagens bestämmelser upphör 2016-12-31.

Ansvarsfördelning

Personalavdelningens chef ansvarar för rekryteringen.

Arbetsmarknadsavdelningens chef och personalavdelningens chef ansvarar gemensamt för tjänstebeskrivning, lönesättning och placering.

Åtgärd 2 – Uppstart av serviceassistentutbildning vid Kompetenscentrum i Falkenberg

SIF ska arbeta tillsammans med Kompetenscentrum i processen med att starta en serviceassistentutbildning. Serviceassistentutbildningen är SIFs främsta verktyg för att skapa kommunala arbetsplatser åt människor med funktionsnedsättning. SIF och serviceassistentutbildningen är starkt sammanfogade och ömsesidigt beroende av varandra. Initialt genererar SIF inga jobb utan det krävs ett redskap för att lyckas med det komplexa uppdraget att inkludera fler människor med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden. Redskapet är serviceassistentutbildningen. På samma vis är serviceassistentutbildningen beroende av att SIF krattar manegen genom sina fyra tidigare nämnda arbetsuppgifter.

För att personer med funktionsnedsättning, som idag står långt från arbetsmarknaden, ska ges möjlighet till en hållbar anställning (att nå, få och behålla ett jobb) krävs det en tydlig struktur vad gäller utbildning-handledning-arbete. Individerna behöver ha kunskap om de skyldigheter och rättigheter som denna har på en arbetsplats samt insikt i de sociala koder som råder. Personalen på

arbetsplatsen behöver ha kunskap om individens styrkor och förmågor samt vilka anpassningar som behöver göras på arbetsplatsen beroende på individens funktionsnedsättning. Som ett verktyg i detta arbete ges Kompetenscentrum uppdraget att utforma och genomföra en ettårig yrkesinriktad serviceassistentutbildning för personer med funktionsnedsättning. Liknande utbildning har tidigare genomförts med lyckat resultat i Norrköping, Lidköping och Eskilstuna.

En serviceassistent är en kollega som erbjuder extra service på din arbetsplats. Serviceassistentutbildningen anpassas och inriktas mot en specifik arbetsplats.

Tänkbara inriktningar kan vara:

- Serviceassistent inriktning socialtjänst
- Serviceassistent inriktning skola
- Serviceassistent inriktning park och miljö
- Serviceassistent inriktning kontor

Rekrytering

Kompetenscentrum och SIF har ansvaret för att identifiera och rekrytera presumtiva deltagare till serviceassistentutbildningen utifrån den målgrupp som beskrivs i den policy som denna handlingsplan utgår ifrån. Rekryteringen föreslås ske genom uppsökande verksamhet, marknadsföring samt i samverkan med de myndigheter och aktörer där personer i målgruppen kan tänkas finnas. En viktig aktör och samarbetspartner är exempelvis Fami-rehab, en verksamhet inom kommunen som riktar sig till personer med psykisk ohälsa.

När en individ söker serviceassistentutbildningen genomförs en kartläggning av individens tankar och mål med utbildningen. Den sökande får genomgå en djupintervju för att säkerställa att hen kan anses ha förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen. Därefter fattas beslut om den sökande antas till utbildningen eller inte. Visar det sig under djupintervjun att den sökande har förutsättningar att tillgodogöra sig utbildning på högre nivå än serviceassistentutbildningen ska detta rekommenderas den sökande.

Utbildningens struktur och innehåll

Serviceassistentutbildningen är ett år och bygger på att merparten av utbildningen sker på en arbetsplats, där serviceassistenten på plats ges möjlighet att, tillsammans med en handledare, lära sig de arbetsmoment och sociala koder som råder på arbetsplatsen.

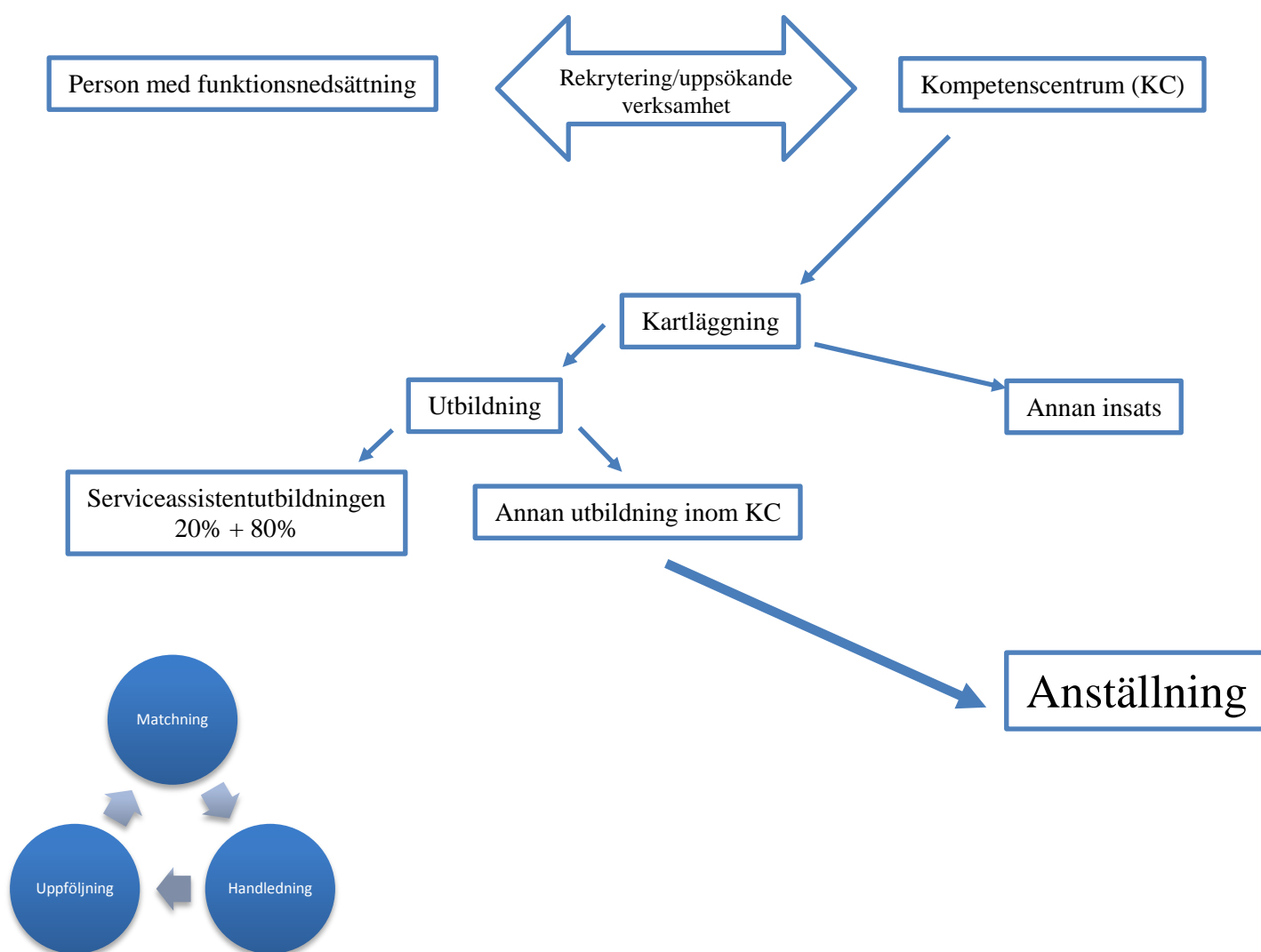
Serviceassistentutbildningen föreslås följa i stort samma struktur och innehåll som den lärlingsutbildning som sedan 2012 ges vid LärVux i Falkenberg enligt förordning SFS 2010:2016. Serviceassistenterna ges teoretisk utbildning vid Kompetenscentrum en dag per vecka för att sedan vara ute på arbetsplatsen fyra dagar. Utbildningen är på 100% (heltid) utifrån serviceassistentens egen förmåga, d.v.s. de antal timmar som en serviceassistent är ute på arbetsplatsen under sin utbildning kan variera från person till person. Dock är de moment som genomförs i skolan obligatoriska.

De moment som föreslås ingå i serviceassistentutbildningen är:

- Utbildning i arbetslivets villkor samt samspel och kommunikation.
- Yrkesinriktad utbildning i form av arbetsplatsförlagda yrkeskurser och/eller orienteringskurser.

- Handledarutbildning till handledare på arbetsplatsen. Här kan förslagsvis Skolverkets webbaserade handledarutbildning användas (aplhandledare.skolverket.se). Utbildningens omfattning beror på serviceassistentens behov och planeras utefter ett individuellt upplägg som passar handledaren på arbetsplatsen. Eventuell ersättning för förlorad arbetstid skall utbetalas och detta sker i samverkan mellan berörd förvaltning och kommunstyrelseförvaltningen.
- Veckovis avstämning mellan skola-elev-arbetsplats.

Vilka kurser som ska ingå i serviceassistentens studieplan bestäms vid uppstarten av utbildningen.



Praktiska ser genomförandet ut enligt följande:

A. SIF, tillsammans med berörda chefer, inventerar arbetsplatserna. Dessa i sin tur tar hjälp av sina enhets- och platschefer. I inventeringen eftersöks arbetsuppgifter som en serviceassistent kan utföra. Det eftersöks även tillfällen när det uppstår arbetstoppar och där en serviceassistent skulle vara behjälplig. Följande frågeställning kan användas i kartläggningen:

- Finns det saker på er arbetsplats som inte ingår i era arbetsuppgifter, men som ni tvingas göra ändå?
- Finns det saker på er arbetsplats som behöver göras, men som inte görs alls?
- Finns det saker på er arbetsplats som ni önskar skulle göras, men som ingen gör idag?
- Finns det tillfällen under arbetsdagen då era medarbetare är överblastade?

I kartläggningen ingår även att se över arbetsvillkoren för de personer med funktionsnedsättning som redan finns inom den egna förvaltningen.

B. SIF följer kartläggning på nära håll och hjälper till att identifiera behovet av serviceassistenter. När inventeringen är klar vänder sig SIF till Kompetenscentrum. Utefter de behov som uppmärksammas rekryterar Kompetenscentrum serviceassistenter. Rekryteringen sker löpande under året genom uppsökande verksamhet och marknadsföring. Serviceassistenterna utbildas sedan enligt den struktur som beskrevs ovan. Utbildningen har inget fast startdatum utan kan startas upp flera gånger under året för att snabbt fylla behovet.

C. Under den ettårsperiod som utbildningen pågår kvarstår personens tidigare ersättning t.ex. aktivitetsersättning, sjukersättning, försörjningsstöd eller bidrag från SPSM. På detta vis har det fungerat vid andra utbildningsinsatser för en del av målgruppen men det kräver ett nära samarbete med berörd myndighet. Oavsett kan ersättning under studietiden inte belasta kommunens budget. Har inkluderingen lyckats och behovet av serviceassistenten kvarstår efter utbildning erbjuds serviceassistenten anställning på lämpligt anställningsavtal. Gapet som uppstår mellan serviceassistentens lönebidrag och full lön täcks av en central pott av medel. För fördelningen av dessa medel ansvarar SIF. Anställningen föregås av samverkan och förhandling med berörda fackförbund. Utformningen av det lokala kollektivavtalet kan ske enligt den beprövade ”Norrköpingsmodellen”. I denna modell har serviceassistenterna en egen yrkeskod och konkurrerar således inte med andra arbetstagare på arbetsplatsen. Kombinationstjänster är här fullt görbart. Två serviceassistenter kan, mao, dela på en tjänst á 50/50 eller 70/30. Om det uppstår tidsglapp mellan avslutad utbildning och startdatum för anställning så kan serviceassistentutbildningen förlängas, dock med max ett år. Uppfyllanden av den ekonomiska lucka som uppstår mellan arbetsförmedlingens kompensation och full ersättning ska hämtas från den centrala pott som SIF ansvarar för. Denna pott belastar kommunstyrelseförvaltningens budget.

Tidsplan

Under förutsättning att den centrala samordnaren för frågor om inkludering av funktionsnedsatta anställs under hösten 2016 kan serviceassistentutbildningen ha sin uppstart under våren 2017.

Ekonomi

Serviceassistentutbildning:

Den ettåriga serviceassistentutbildningen belastar Kompetenscentrums budget inom befintlig ram.

Central pott

Gapet som uppstår mellan serviceassistentens lönebidrag och full lön täcks av en central pott. Beräkningen nedan täcker anställning av 20 serviceassistenter under en period av tre år.

| År | Central pott | Antal serviceassistenter i utbildning | Antal anställda serviceassistenter |
|------|--------------|---------------------------------------|------------------------------------|
| 2017 | 0 | 10 | |
| 2018 | 1 000 000 | 20 | 10 |
| 2019 | 2 000 000 | | 20 |

Den centrala potten bygger på att serviceassistenterna har en ingångslön på 18 500:-. Personalkostnaderna är beräknade enligt nedan.

| Beräkning personalkostnad för en (1) serviceassistent | |
|--|---------|
| Månadslön (brutto) | 18 500 |
| Lönebidrag (80%) | -13 360 |
| Semesterersättning (12%) | +617 |
| Arbetsgivaravgifter (37,5%) | +2 159 |
| Personalkostnad per månad | 7 916 |
| Personalkostnad per år (12 mån) | 94 992 |

Ansvarsfördelning

Rektorn vid Kompetenscentrum ansvarar för uppstart och drift av serviceassistentutbildningen. Den centrala samordnaren för frågor gällande inkludering av funktionsnedsatta ansvarar för kartläggning av arbetsplatser, samverkan med de kommunala arbetsplatserna och fördelningen av den centrala pottens medel.