

Modellerna

Beskrivning av våra partners modeller för hur och varför rekrytering och anställning av personer med funktionsnedsättning genomförs.

Det som är gemensamt för parterna är att de alla utgår från sin egen värdegrund. Mångfaldsfrågan och nyttan av mångfalden är genomgående. Ytterligare en likhet är behovet av att i framtiden rekrytera fler personer i företaget. Arbetskraftsbrist kommer vara ett allt större problem i framtiden som man idag försöker åtgärda genom att rekrytera grupper av personer som idag står långt från arbetsmarknaden.

Parternas olika ägarbild spelar stor roll för CSR-arbetet vilket skapar olika förutsättningar för förändringar i organisationen. ICA AB är en koncern men ICA är uppbyggd av autonoma ICA-handlare med egen bestämmanderätt över sin verksamhet. Max Hamburgerrestauranger är ett familjeägt företag. Telenor är ett aktiebolag och slutligen Swedavia är ett statligt bolag med ägardirektiv från regeringen.

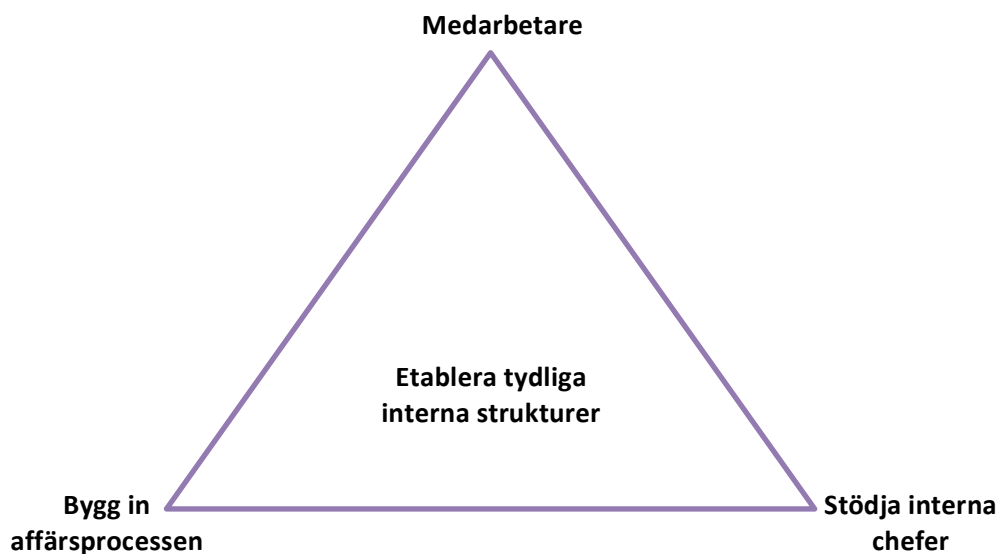
Parterna befinner sig i olika stadier. ICA AB och Max Hamburgerrestauranger samt Telenor har under de senaste 15 till 20 åren arbetat med att möjliggöra för personer med funktionsnedsättning att komma i arbete. Främst har man anlitat Samhall och Arbetsförmedlingen för att rekrytera och för att senare kunna anställa direkt. ICA AB, Max och Telenor har idag egna modeller och metoder som kan tjäna som förebilder och inspiration till andra företag.

Swedavia är ett bolag, som genom sitt ägardirektiv påbörjat sitt mångfaldsarbete. De har också rekryterat via Samhall till ett pilotprojekt som ska ge Swedavia kunskaper och erfarenhet till att gå vidare. Swedavia har fått råd och inspiration från Max.

Misa, slutligen, har som sin affärsidé att stödja personer med funktionsnedsättningar till arbete. Misa skiljer sig därför från de andra företagen genom att de erbjuder sina tjänster till företag och offentlig verksamhet. Misa bidrar också med sina kunskaper och erfarenheter. Deras arbete med Supported Employment ger företag möjlighet att lättare rekrytera personer med funktionsnedsättningar.

Modell Ica

Långsiktigt mångfaldsarbete bygger på värdebaserat ledarskap.



ICA-modellen kännetecknas av att den bygger på lokala erfarenheter och att integrera mångfaldsfrågorna i kärnverksamheten. Långsiktighet är ett nyckelord tillsammans med värdebaserat ledarskap.

Beskrivning: Under många år har flera av ICA-handlarna anställt personer med funktionsnedsättning på olika håll i Sverige. Under hösten 2009 gjorde ICA centralt en satsning "Vi kan mer" som syftar till att öka intresset för och möjligheterna till ytterligare sysselsättning för personer med funktionsnedsättning i ICAs butiker.

Kampanjen var ett led i det strategiskt långsiktigt arbete som visar att ICA är en god samhällsaktör. Viktigt var att få all personal att inse värdet av satsningen. Det gjordes bland annat via den s.k. "ICA-såpan" i TV4, när praktikanten Jerry introducerades.

Syfte: Grunden var att koppla satsningen/kampanjen med kärnverksamheten.

Modellen: "ICAs arbete med mångfaldsfrågor är långsiktigt och utgår från ett värdebaserat ledarskap, att ta tillvara olikheter och eldsjälar samt att låta arbetet ta tid och ha uthållighet", ur ICAs dokument av deras arbete med satsningen "Vi kan mer"

Ambitionen var att långsiktigt skapa tydliga interna strukturer inom företaget genom att bygga in mångfaldsarbetet i affärsprocesserna och skapa möjlighet för medarbetare att delta i mångfaldsarbetet.

Modellen bygger på lokalkännedom dvs. att ICA-handlarna i många fall känner ortsbefolkningen (kunderna) och har kännedom om de som söker arbete. En viktig byggsten har varit att stötta de interna cheferna i arbetet. Kontinuerliga informationskampanjer och diskussioner har varit avgörande för att uppnå resultat.

Användbarhet: ICAs modell bygger på långsiktighet, dvs. att man tar sig tid till implementera det som från början var en kampanj till att få det till att bli en helt naturlig del av ICAs verksamhet. Det är en fråga om uthållighet. Absolut att föredra men det bygger på att man är redo att vänta på vinsterna. Det värdebaserade ledarskapet är också en nyckel till framgång. Cheferna måste veta att detta är en del av ICAs värdegrund. Medias positiva uppmärksammande av enskilda butikers arbete har troligen också inspirerat andra butiker och fungerat som en katalysator.

Sammanfattning:

Hur arbetar ICA med att rekrytera och anställa personer med funktionsnedsättning?

Hur gör ICA för att dessa personer går vidare till anställning och stannar i företaget?

- Lokal kännedom, förankring
- Aktivt värderingsarbete
- Utbildning (Icaskolan)
- Chefsutbildning
- Kontinuerlig handledning
- Kampanjer

Uppföljning: Så här ser det ut i dag: Ca 700 ICA-butiker har idag medarbetare med funktionsnedsättning, merparten av dessa har 1-2 medarbetare med funktionsnedsättning.

Ungefär hälften av medarbetarna har lönebidrag från arbetsförmedlingen. Lönebidrag beräknas efter individuella förutsättningar och kan högst vara 80% av medarbetarens totala lön. Alltså står butiken för en betydligt mindre del av den totala lönen. Under året har medarbetare med funktionsnedsättning i ett 20-tal butiker övergått till anställning i butiken från Samhall eller Dagligverksamhet.

Modell Max Hamburgerrestauranger

Modellen karakteriseras av ett starkt fokus på Max värdegrund.

Värdegrunden baseras på ett aktivt hållbarhetsarbete i form av mångfald, miljö-/klimatfrågor, hälsa och ledarskap. Modellen har implementerats på alla restauranger och arbetet säkerställs genom regelbundna utbildningar för samtliga chefer, i synnerhet linjecheferna.

Modellen bygger på att undanröja fördomar och förutfattade attityder hos chefer, medarbetare och kunder och att kunna se värdet i att erbjuda arbete till personer med funktionsnedsättning och att få det att fungera genom att se vad det innebär för lönsamhet, trivsel och arbetsgemenskap.

Detta görs genom att:

1. Utbilda alla chefer i olika metoder för "gott chefskap", men också i hur man som chef bekämpar fördomar och rädslor genom att använda företagets värdegrund.
2. Matcha rätt person med rätt typ av arbetsuppgifter
3. Ställa likvärdiga krav på en person med funktionsnedsättning som på övrig personal (vilket minskar "tycka synd om"-mentalitet och minskar särbehandling).

Modellen leder till långsiktig inkludering av samtliga anställda och en stolthet över att kunna bidra till ett samhälle där alla individer är välkomna.



(Modellen är tagen från Max hemsida)

Beskrivning: Max är ett familjeägt bolag med visionen att bli ett hållbart företag i ett hållbart samhälle.

I början på 2000-talet började Max att medvetet rekrytera personer med funktionsnedsättning. Bakgrunden var att Max grundare själv har en funktionsnedsättning, men framförallt att företaget såg behovet av att kunna anställa flera. Detta bland annat på grund av en förväntad brist på

arbetskraft. Rekryteringen gjordes med hjälp av Samhall. Idag rekryterar Max HR-avdelning själva medarbetare med funktionsnedsättning.

Användbarhet: Ett genomtänkt värdegrundsarbete som framförallt lever och exemplifieras av Max alla chefer. Modellen kräver ett "moget" företag och stark närvaro av chefer. Modellen kan användas som inspiration och marknadsförs av Max som ett sätt att ta socialt ansvar.

Sammanfattning: Hur arbetar Max med att rekrytera och anställa personer med funktionsnedsättning? Hur gör MAX för att dessa personer går vidare till anställning och stannar i företaget?

- Aktivt värderingsarbete
- Chefsutbildning
- Matchning
- Kontinuerlig handledning

Uppföljning: Max har genom många kanaler, främst via sin hållbarhetschef, synliggjort Max arbete. Detta har skapat en goodwill för företaget men också inspirerat många andra företag att våga och satsa på att bekämpa fördomar och skapa ett inkluderande samhälle.

Modell: Telenor Open Mind

Telenor har en modell som syftar till att få personer med ett långvarigt utanförskap anställningsbara.



(Modellen är tagen från Telenors hemsida)

Nyckelordet i modellen är arbetsträning. Genom arbetsträningen har personer med funktionsnedsättningar möjlighet att undersöka vad de kan och hur de hanterar sin arbetslivssituation. Därefter tas ett beslut om anställning i företaget. Telenor ser modellen/ programmet som en s.k. "Vinn-vinn-situation" för alla.

Deltagaren får relevant arbetsträning, Telenor får motiverade och engagerade medarbetare och staten får i slutändan färre bidragstagare och fler skattebetalare.

Beskrivning: Telenor Open Mind är ett arbetsträningsprogram för funktionsnedsatta som startade i Telenor Norge 1996. I Sverige startades Open Mind 2007 och sköts av HR-avdelningen. Programmet erbjuder arbetsträning för människor med fysisk eller psykisk funktionsnedsättning inom olika delar av Telenors verksamhet. För att få delta i programmet krävs att man beviljas ersättning från Försäkringskassan och att man är inskriven på Arbetsförmedlingen. Programmet pågår under maximalt ett år.

Syftet: Telenor vill minska gapet till arbetsmarknaden för en grupp som befinner sig i utanförskap. Telenor vill bidra till ökad kunskap och motverka fördomar. Programmet syftar också till att ledare/chefer får möjlighet till att utvecklas.

Användbarhet: Telenor är unika med att driva denna typ av program i egen regi och kan fungera som en förebild för andra företag som vill ta liknande initiativ. Modellen kräver ett företag som har arbetat igenom sin värdegrund och har en utarbetad hållbarhetsstrategi (Ekonomisk hållbarhet, Social hållbarhet, Miljömässig hållbarhet). I Telenors fall så ligger det ett direktiv från ägaren att uppfylla krav på mångfald och hållbarhetsstrategi.

Sammanfattning: Hur arbetar Telenor med att rekrytera och anställa personer med funktionsnedsättning? Hur gör Telenor för att dessa personer ska gå vidare till anställning och stanna i företaget?

- Aktivt värderingsarbete
- Arbetsträning
- Kontinuerlig handledning

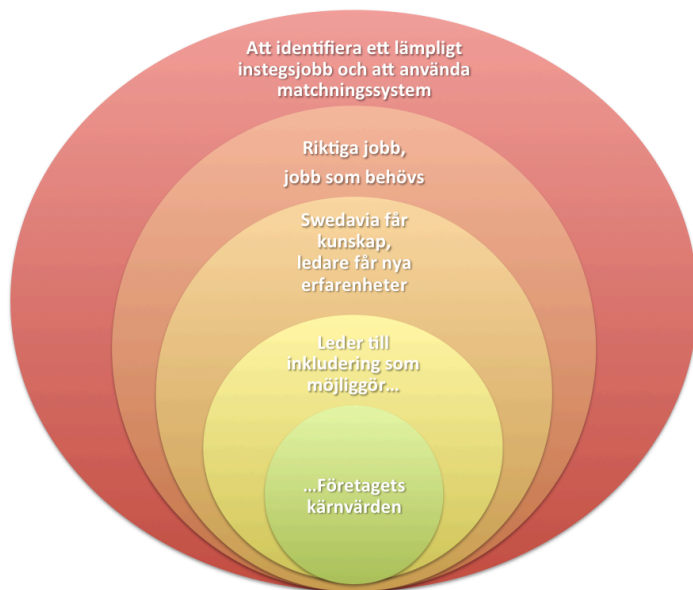
Swedavias implementeringsmodell för att anställa människor med funktionsnedsättning.

Kärnan i Swedavias modell är att lära sig arbeta "utifrån och in".

Swedavias implementeringsmodell har prövats i ett pilotprojekt tillsammans med Samhall för att undersöka möjligheter till egen rekrytering. Modellen innebär att Swedavia lär sig arbeta "utifrån och in", dvs. projektet ska leda till att personalen förbereder sig för att ta emot den förändrade bilden av var framtida medarbetare kommer ifrån och vilken kompetens de besitter. Motsatsen kan ses som inifrån och ut, där Swedavia "bestämmer" hur de önskar den framtida medarbetaren bör se ut, för att upptäcka att dessa kanske inte finns i verkligheten.

Modellen innefattar:

1. Att identifiera ett lämpligt instegsjobb och tillsammans med Samhalls matchningssystem hitta kandidater som under en tid får chans att pröva dessa jobb.
2. Att projektdeltagarna får prova på olika arbeten som behövs i organisationen.
3. Att Swedavia får kunskap, ledare får nya erfarenheter och öka sin kompetens.
4. Utveckling som leder till inkludering som möjliggör...
5. ...företagets kärnvärden.



Beskrivning: Swedavia är ett statligt ägt företag. Det åligger Swedavia att arbeta strategiskt med social utveckling. Som statligt ägt bolag ska Swedavia vara ett föredöme inom hållbar utveckling. Det innebär att Swedavia grundar sitt arbete i FN's Mänskliga rättigheter och arbetar aktivt för ökad mångfald, jämställdhet och för människors lika rätt och värde. För att leva upp till sitt åtagande startade Swedavia ett pilotprojekt. Efter projekttiden ska de ha byggt kunskap och skaffat de verktyg de behöver för att på bästa sätt för båda partners erbjuda hållbara, relevanta och riktiga jobb där kompetensen och förmågan att utföra det aktuella jobbet är vad som räknas.

Målgrupp: Unga som är på väg in i arbetslivet som har en eller flera funktionsnedsättningar

Syfte: Erbjuder personer med funktionsnedsättning arbete. Detta som en självklar del i rekryteringsprocessen, där Swedavia rekryterar efter kompetens.

Utvärderingen: Swedavia har låtit göra en utvärdering som inte är färdigställd.

Användbarhet: Modellen kräver ett företag som har arbetat igenom sin värdegrund och har en utarbetad hållbarhetsstrategi (Ekonomisk hållbarhet, Social hållbarhet, Miljömässig hållbarhet). Pilotprojektets resultat kan användas av företag som har för avsikt att påbörja sitt mångfaldsarbete med att inkludera personer med funktionsnedsättning.

Sammanfattning: Hur arbetar Swedavia med att rekrytera och anställa personer med funktionsnedsatta? Hur gör Swedavia för att dessa personer går vidare till anställning och stannar i företaget?

- Aktivt värderingsarbete
- Pilotprojekt
- Kontinuerlig information