

Introduktion kring pågående arbete – DN Kultur och skola 2022

# **Intern social hållbarhet**

## **Region Halland som arbetsgivare**



# Upplägg

- Ge en bakgrund och tydliggöra syftet med punkten idag
- Mycket kort introduktion av arbetet som pågår kopplat till Region Hallands möjligheter att som arbetsgivare bidra till en inkluderande arbetsmarknad
- Kort bakgrund kring hur det arbetet kopplar till denna förvaltning
- Ta del av era inspel kring förutsättningar, avvägningar och hållbart genomförande

”

I en halländsk kontext innebär principen ”ingen ska lämnas utanför” att tillsammans med och för invånarna utjämna spelplanen så att alla vi som bor i Halland kan förverkliga våra livsmål och bidra till samhällsutvecklingen på lika villkor. Det innebär även att vi gemensamt behöver skapa ett handlingsutrymme så att hallänningarna själva kan påverka sin livssituation och uppnå det de själva definierar som livskvalitet.”

RUS 2035

”

För att säkerställa att Region Halland verkar för en god och jämlik sysselsättning, motverkar diskriminering av sårbara grupper på arbetsmarknaden och tar sitt ansvar som stor offentlig arbetsgivare i Halland behöver särskilda åtgärder vidtas för de som har nedsatt arbetsförmåga på grund av olika funktionsnedsättningar.

RS210955

# Målgrupperna kompletteras för ett mer proaktivt arbetssätt



För samtliga målgrupper bör fokus ligga på att proaktivt arbeta med att ingen ska lämnas utanför arbetsmarknaden på grund av strukturer, processer och organisationskultur inom Region Halland.

# Arbetet delas in i tre steg, med inledande fokus på att motverka diskriminering

- Tre "trappsteg" i ett långsiktigt utvecklingsarbete
- Stegen är beroende av varandra
- Kontinuerlig utveckling snarare än kortsiktiga projektformer
- Några kommer att ta sig an stegen snabbare än andra

Steg 3: Verka för en god och jämlik sysselsättning

Steg 2: Ta ansvar som stor offentlig arbetsgivare

Steg 1: Nästa nivå av likabehandlingsarbete (motverka diskriminering)

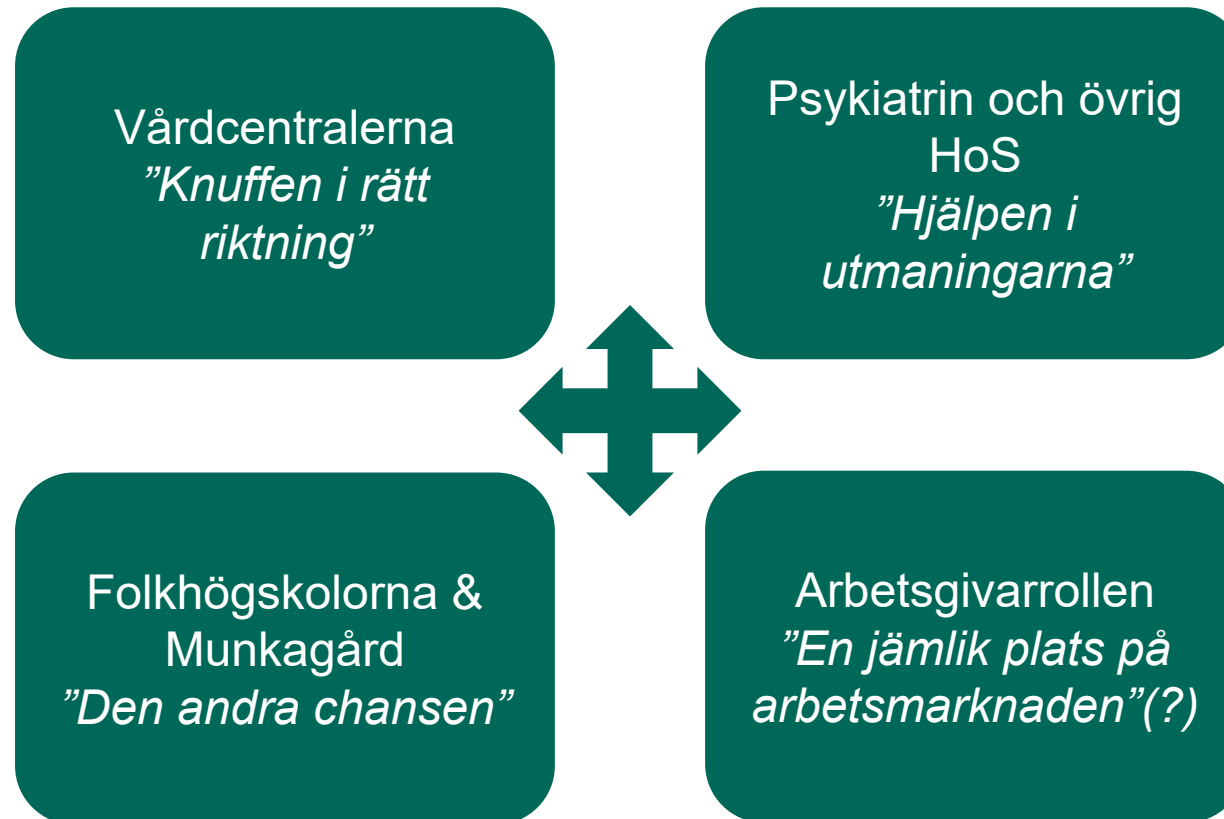
# Exempel på pågående strukturer och initiativ

Invånare med funktionsnedsättning	Långtidsarbetslösa invånare	Utrikesfödda invånare	Unga invånare
<ul style="list-style-type: none"><li>-Individuella insatser för befintliga medarbetare med funktionsnedsättning (ökande)</li><li>-26 personer med lönebidrag (sept/okt 2021)</li><li>-Peer Support, psykiatri (kommande)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Arbete med att ta fram praktikplatser (primärt - ej leda till arbete)</li><li>-Nystartsjobb för personer med utländsk hälso- och sjukvårdsutbildning</li><li>-Samarbete med AF, SIUS, Individsamverkansteam mm</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Insatser för personer med utländsk hälso- och sjukvårdsutbildning för att erhålla svensk legitimation</li><li>-Uppmuntran till AF om tillsättning av praktikplatser med utrikesfödda kvinnor som ligger högst i arbetslöshet i länet</li><li>-”Svenska på jobbet” med språkombud</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Framtidskraft under sommaren</li><li>-Samarbete med aktörer utanför RH om feriearbeten</li><li>-Feriearbeten på andra tider än på sommaren</li></ul>

## Grundläggande strukturer

- Folkhögskolorna och Munkagårdsgymnasiet (flera utbildningar för de olika målgrupperna)
- Kompetensbaserad rekrytering för att undvika diskriminering
- Riktlinjer för likabehandling och arbetsmiljö, rutiner för arbetsmiljöromd, arbetsanpassning & rehabilitering, samt vid kränkande särbehandling, trakasserier eller repressalier. Även i riskanalyser finns delar kring arbetsmiljö och likabehandling.
- Arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud, Likabehandlingsutbildning, samt utbildningen Din anställning och arbetsmiljö för alla medarbetare

# Kultur och skola har en viktig roll för målgrupperna redan idag





# Frågor till er

- Vilka inspel vill ni skicka med?
- Vilka förutsättningar behöver nämnd och förvaltning för att kunna bidra till ett hållbart genomförande?