

# MOTION 16

## Chefsstöd vid rekrytering

Inlämnad av: **Cristina Forssander**

**Förening:** Ledarna inom vård och omsorg

### **Bakgrund:**

Det är viktigt att chefer ser möjligheten i att anställa personer med funktionsnedsättning. Ett skäl att så inte sker, kan vara okunskap och fördomar om målgruppen.

### **Jag/vi tycker därför att ledarna ska:**

Ledarna ska ge chefer förutsättningar att lära sig mer om funktionsnedsättningar.

### **Jag/vi yrkar att kongressen beslutar:**

att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att ta fram lämpliga aktiviteter för att öka kunskapen om denna målgrupp.

# MOTION 16

## Förbundsstyrelsens yttrande

Motionären pekar på vikten av att öka kunskapen om personer med funktionsnedsättning. Detta för att chefer ska se möjligheter med att anställa personer med funktionsnedsättning.

Ledarna delar uppfattningen att okunskap och fördomar kring funktionsnedsättningar kan vara ett problem för chefer vid rekrytering av medarbetare. Det är en mänsklig rättighet att inte bli diskriminerad och Ledarna är medvetna om att villkoren för människor i arbetslivet ser olika ut beroende på faktorer som kön, etnisk tillhörighet, funktionsförmåga, ålder etc. Ledarna arbetar därför både med att påverka rådande strukturer och stärka individer

Idag vet vi att rekrytering är en högrisksituation utifrån ett diskrimineringsperspektiv. Under våren kommer vi därför arbeta med en ny kurs för chefer i rekrytering, där mångfald kommer integreras som ett perspektiv. Vi kommer även att ta fram tjänster som rör framtidens ledarskap – vad det är du som chef behöver i morgondagens ledarskap - där värderingar kommer finnas med som en grund att bygga på. Med andra ord arbetar vi med både rekrytering och hur chefen ska leda jämlikt när man väl har fått in mångfald i organisationen.

Inom ramen för mångfaldsarbetet arbetar vi under våren med att hitta samarbeten med andra aktörer för att kunna erbjuda våra medlemmar fördjupad kunskap vad gäller mångfaldsfrågor. När det gäller specifikt funktionsförmåga som diskrimineringsgrund kommer vi särskilt titta på hur arbetsgivare kan arbeta med tillgänglighet.

Många chefer arbetar i komplexa uppdrag med höga krav på leverans. Risker är överhängande att frågor som rör diskriminering och likabehandling prioriteras bort på grund av tidsbrist. Ledarnas roll är dels att påtala vikten av att det finns utrymme och resurser för chefen att arbeta med frågan, dels att stödja våra medlemmar med kunskapsbyggande aktiviteter.

### **Förbundsstyrelsen föreslår att kongressen beslutar**

att bifalla motionen.