

Forslag 4.4

Forslag til budgetinitiativ i budget 2026-2029

INITIATIV 4.4: Politik om ansættelser af mennesker med handicap
Fremsat af: Enhedslisten
Formål og indhold: Region Hovedstaden skal være en inkluderende arbejdsplads med plads til forskellighed og vores ambition om at være en god arbejdsplads for alle ansatte kræver også, at vi understøtter medarbejdere med særlige forudsætninger, funktionsnedsættelser eller handicap. I dag er mennesker med handicap uforholdsmæssigt meget uden for arbejdsmarkedet, og Region Hovedstaden har som offentlig arbejdsgiver et særligt ansvar for at sikre en inkluderende arbejdsplads. Vi skal tage det skridtet videre end blot at værne om de medarbejdere, vi har nu, men også de kommende. Derfor ønsker vi, at Region Hovedstaden udarbejder en politik for at ansætte personer med fysisk eller psykisk handicap herunder en strategi for implementering. Det kan fx indeholde: - Bedre mulighed for at mindske bias i ansættelsesprocessen ved fx bedre anonymisering - Oprettelse af særlige forløb for personer med psykisk/fysisk handicap som ansættes - Mentorordninger målrettet ansatte med psykiske lidelser - Erfaring med ordninger som allerede er implementeret og hvordan vi arbejder videre med det. Administrationens bemærkninger: I 2024 fik regionen en ny personalepolitik, der betoner, at vi ønsker en mangfoldig og rummelig arbejdsplads, hvor vi tager hensyn til hinanden og de forskellige behov, vi har. Det gælder også de behov, som medarbejdere med særlige forudsætninger, funktionsnedsættelser eller handicap måtte have. Regionens nye personalepolitik er værdibaseret, og det er ambitionen, at den med fem principper for god adfærd skal sætte en tydelig retning for, hvordan vi omgås hinanden på arbejdspladserne. Samtidig er der et ønske om, at personalepolitikken skal favne så bredt, at vi kan reducere antallet af selvstændige personalepolitiske dokumenter, så det bliver lettere for medarbejderne at orientere sig i, hvad vi står for som arbejdsplads og fællesskab. I forbindelse med et politisk ønske om at styrke indsatsen med rekruttering og tilknytning af medarbejdere med handicap, blev der i 2023 igangsat et arbejde i koncerncentrene ift. at afprøve og skabe erfaring med konkrete initiativer. Administrationen har i den forbindelse haft dialog med interessenter på området, fx Dansk Handicap Forbund, Solsikken og Jobcenter Gentofte. På den baggrund er der i 2025 indgået et samarbejde mellem Jobcenter Gentofte og koncerncentrene ift. at ansætte flere med handicap. Det skal bemærkes, at der ikke i stillingsopslag kan søges direkte efter personer med handicap, da offentlige arbejdsgivere er forpligtet til at ansætte den bedst kvalificerede, og ikke må diskvalificere og diskriminere kandidater uden handicap. Administrationen anbefaler, at man afventer erfaringer fra samarbejdet med Gentofte Jobcenter, før et lignende samarbejde eventuelt skaleres til hele regionen. Administrationen foreslår endvidere på baggrund af erfaringer og initiativer i koncerncentrene, at der kan udarbejdes en artikelserie og små film med de gode historier og erfaringer fra klinikken, samt at Solsikkeprogrammet med et medarbejderfokus udrulles til hele regionen. <u>Gode historier fra klinikken</u>

Ved at belyse de gode historier og erfaringer med at ansætte personer med handicap i klinikken skabes en synlighed på værdien og potentialet ved at have medarbejdere med handicap. Samtidig bidrager det til en kultur, hvor vi ser forskellighed som en styrke og et positivt bidrag til vores fælles opgaveløsning. De gode historier formidles ved artikelserie samt små videoer på intranettet.

Solsikkeprogrammet

Medarbejdere med usynlige handicaps eller diagnoser får mulighed for at få et solsikkeprodukt, som de kan bære, hvis de vil signalere til kolleger, at de har et usynligt handicap og i visse situationer kan have brug for ekstra tålmodighed, hjælp, tid eller støtte.

Solsikkeprogrammet understøtter en arbejdsplads, hvor der er forståelse og respekt for medarbejdere med usynlige handicaps eller diagnoser. Udrulning af Solsikken vil skabe viden blandt kolleger om, hvad det vil sige at have et usynligt handicap, og hvad vi skal være opmærksomme på, hvis vi har en kollega med usynligt handicap eller diagnose.

Finansiering og skalering

Der vil være udgifter forbundet med at udarbejde artikelserie samt små videofilm. Der vil ligeledes være udgifter forbundet med udrulning af Solsikkeprogrammet i regionen herunder administration af programmet og indkøb af solsikkeprodukter (solsikkesnore/pins).

Solsikkeprogrammet kan skaleres til at omfatte alle arbejdspladser i den nye Region Østdanmark.

Konsekvenser:

Ved finansiering af initiativet vil det være muligt at udbrede initiativer fra koncerncentrene ift. at tiltrække og tilknytte flere medarbejdere med handicap, så det omfatter alle regionens arbejdspladser.

Økonomi (mio. kr.)	2026	2027	2028	2029
Etableringsudgifter				
Løn (til evt. nye årsværk)				
Øvrig drift	0,1			
Udgifter i alt	0,1			

Personale (antal)	2026	2027	2028	2029
Årsværk				

Finansiering:

Sundhedskassen	x
Den regionale udviklingskasse	
Det sociale område	

Første tekstudkast til budgetaftalen:

Region Hovedstaden skal være en inkluderende arbejdsplads, hvor alle medarbejdere behandles ligeværdigt, bliver værdsat og bliver respekteret. Vi ser medarbejdernes forskellighed som en værdi for arbejdspladsen, da det bidrager med nye perspektiver og kompetencer i opgaveløsningen. Vores ambition om at være en god arbejdsplads for alle betyder, at vi som arbejdsplads også skal understøtte de nuværende og kommende medarbejdere, som har særlige behov, funktionsnedsættelser eller handicap. Udrulning af Solsikkeprogrammet til hele regionen samt deling af de gode historier og erfaringer med medarbejdere med handicap kan bidrage til en inkluderende kultur, hvor vi som kolleger i højere grad får en forståelse for og dermed kan møde hinandens behov.