

Handicappolitik

Fire konkrete initiativer skal være med til at gøre Sikkerhedsstyrelsen til en attraktiv arbejdsplads - også for mennesker med et handicap.

Sikkerhedsstyrelsens handicappolitik

Formålet med politikken

Handicappolitikken skal sikre et godt arbejdsmiljø for SIK-medarbejdere med fysiske eller psykiske funktionsnedsættelse og gøre styrelsen til en attraktiv arbejdsplads for en mangfoldig medarbejdergruppe. SIK skal tilpasse sig og afspejle det samfund, som vi er sat i verden for at hjælpe. For at opnå dette som styrelse og offentlig arbejdsplads, er diversitet blandt medarbejdergruppen derfor et erklæret mål i sig selv.



06-10-2023

Esbjerg Brygge 30
6700 Esbjerg
Tlf.: 33 73 20 00

sik@sik.dk
www.sik.dk
CVR nr. 27 40 31 23

Ambitionen med SIKs handicappolitik er at opbygge den nødvendige erfaring, viden og kompetencer i hele organisationen til at håndtere en bred og mangfoldig medarbejdergruppe, der bl.a. har forskellige handicaps. SIK skal som arbejdsplads formå at udvise de tilstrækkelige individuelle hensyn over for den enkelte medarbejder. Handicappolitikken er dermed tæt forbundet med det strategiske fokusområde for 2023-2024, "Sammen om SIK", hvor den attraktive arbejdsplads rummer et inkluderende arbejdsfællesskab.

En udfordring ved at realisere retten og ambitionerne i FN's handicapkonvention er, at virksomheder ofte kan have betænkeligheder ved at ansætte medarbejdere med et handicap, grundet forventninger om f.eks. merudgifter, øget fravær, tab af effektivitet, manglende opsigelsesmuligheder samt lav grad af fleksibilitet og omstillingsparathed. I SIK har vores erfaring dog påvist, at disse betænkeligheder ikke nødvendigvis behøver at være velbegrundede. Vi vil være med til at fremhæve, hvor uproblematisk og gavnligt det kan være at have en bred og mangfoldig medarbejdergruppe, med forskellige faglige og sociale baggrunde, perspektiver og talenter – herunder også medarbejdere med et handicap.

Skal vi bidrage til at hjælpe denne udvikling på vej, må SIK som offentlig arbejdsplads værne om den lige adgang til og behandling på arbejdsmarkedet for personer med et handicap. Vi skal derfor være opmærksomme på den individuelle og kollektive bevidsthed om roller, strukturer, bias og menneskesyn på arbejdspladsen. Vi skal være åbne, tolerante og fordomsfrie over for medarbejdere med særlige behov og tage hensyn til disse.

En yderligere uddybning kan læses her: "Baggrund for Sikkerhedsstyrelsens handicappolitik".



Konkrete tiltag i politikken

Handicappolitikken implementeres i form af konkrete initiativer, som kort præsenteres her nedenfor:

- **Eftersyn af de fysiske rammer på Esbjerg Brygge 30**

Der er foretaget et eftersyn af de fysiske rammer på Esbjerg Brygge 30. Styrelsen ønsker at imødekomme fysiske barrierer på arbejdspladsen, som medarbejdere med en fysisk, psykisk, kognitiv eller sensorisk funktionsnedsættelse kan opleve. Mulige barrierer, som vil kunne omgås ved hjælp af lette tilpasninger eller foranstaltninger, vil blive håndteret af Arbejds miljøudvalget.

Bl.a. er evakueringsplanen blevet opdateret med medarbejdere og gæster med handicap for øje. Endvidere er blevet installeret et hvilerum og der ses på nødvendigheden af at tilpasse handicaptolletter, handicapparkeringspladser og døråbninger, så det bliver mere tilgængeligt for kørestolsbrugere og gangbesværede.

- **SIK-informationskampagne for at øge kendskabet til de fire handicapkompenserende ordninger**

Kendskabet til de fire handicapkompenserende ordninger er blevet øget blandt medarbejdere, ledere og HR. For fremtiden udarbejdes der oplysningsmateriale, som kan benyttes på interne afdelingsmøder.

Ved de handicapkompenserende ordninger forstås fire ordninger, som er beskrevet i henholdsvis lov om kompensation til handicappede i erhverv og i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats:

1) Hjælpe midler

- *Hvad:* Bl.a. arbejdsredskaber og indretning af arbejdspladsen.
- *Hvordan:* Hovedansvaret for bevilling af hjælpemidler efter lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v. ligger hos jobcenteret i bopælskommunen, og hjælpemidler kan bevilges som udlån eller tilskud.



2) Personlig assistance

- *Hvad:* Bl.a. praktisk bistand, tegnsprogstolk, hjælp til at skabe struktur mv.
- *Hvordan:* Jobcenteret kan yde tilskud til en personlig assistent i op til 20 timer pr. uge for personer, der er beskæftiget 37 timer om ugen.

3) Isbryderordning

- a. *Hvad:* Løntilskud i op til 1 år for nyuddannede i de første to år efter endt uddannelse.
- b. *Hvordan:* Man kan komme i isbryderordningen via jobcentret uanset forudgående forsørgelsesgrundlag. Der er således ikke krav om ledighed forud for ansættelse i isbryderordningen. Man kan komme i isbryderordningen direkte fra uddannelse eller job.

4) Fortrinsadgang

- a. *Hvad:* Giver mulighed for at komme til jobsamtale ved opslåede stillinger i det offentlige.
- b. *Hvordan:* Borgere med handicap kan søge med fortrinsadgang via jobcentret eller uden om jobcentret. Fortrinsadgang sikres ved borgerens ret til en ansættelsessamtale og en efterfølgende forhandlingspligt, hvis: 1) borgeren har et handicap, 2) borgeren opfylder de formelle uddannelseskrav, og 3) der er tale om en opslået stilling i det offentlige eller udstedelse af studepladser m.v.

Yderligere information om de handicapkompenserende ordninger kan findes gennem Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings (STAR) informationside: <https://star.dk/indsatser-og-ordninger/handicapomraadet/handicapkompenserende-ordninger/>

• Samtaleværktøj til italesættelse af handicap ved ansættelsesforløb

SIK forpligter sig til at være bedre klædt på til at italesætte et handicap under et ansættelsesforløb. Vi vil gerne være forstående og have respekt for forskellige behov hos jobkandidater og kommende medarbejdere i SIK. Samtaleværktøjet indeholder forslag til relevante og åbne spørgsmål omkring ansøgeren med et handicap. Det skal være med til at danne fundament for den gode ansættelsessamtale, hvor der sikres en succesoplevelse for virksomheden, den ansættende leder, det øvrige ansættelsesudvalg og ikke mindst for jobkandidaten med et



handicap. Spørgsmålene fra samtaleværktøjet vil blive implementeret i de eksisterende samtalekabeloner i samarbejde med Erhvervsministeriets HR Koncern, således, at materialet bliver en integreret del af forberedelsesmaterialet ifm. rekrutteringsprocessen, hvis ansøgeren selv har angivet et handicap ifm. jobansøgningen.

- **Styrket fokus på bedre inklusion af ansøgere med handicap i rekrutteringsprocessen**

1) Inddragelse af handicapbegrebet i styrelsens stillingsopslag

SIK har haft et ønske om at gøre det synligt i styrelsens stillingsopslag, at man ikke anser et handicap som en begrænsning for at være ansat i SIK. Det ligger i tråd med Erhvervsministeriets egen politik for ligestilling og diversitet, der kan findes her: <https://em.dk/media/14588/erhvervsministeriets-politik-for-ligestilling-og-diversitet.pdf>

Slutordene i stillingsopslagene på tværs af Erhvervsministeriet organisation er derfor ændret til:

*"I Erhvervsministeriet tror vi på, at et inkluderende, mangfoldigt arbejdsmiljø styrker opgaveløsningen. Vi ønsker en medarbejdersammensætning, der afspejler det omgivende samfund og lige muligheder for alle vores jobansøgere. Vi opfordrer alle til at søge stillingen uanset alder, køn, **handicap**, seksualitet, religion eller etnisk tilhørsforhold."*

2) Større synlighed omkring styrelsens åbenhed om muligt handicap – på sik.dk, under ansøgningsprocessen og i forberedelsesmaterialet til ansættelsessamtalerne

Vi vil gerne synliggøre, at vi ikke har berøringsangst over for at italesætte et muligt handicap i ansættelsesprocessen hos SIK, såfremt ansøgeren selv ønsker den åbenhed omkring det personlige emne. Det skal derfor anskueliggøres på sik.dk, at vi har en handicappolitik, og at man som ansøger, der under ansøgningsprocessen selv markerer, at man har et handicap, kan forvente en åben og fordomsfri dialog om handicappets betydning for det pågældende job i styrelsen som forberedelse til ansættelsessamtalerne.