

Slutrapport, Inclusive Diversity

Inledning

Projektet Inclusive Diversity(ID) har haft som målsättning att ändra de rådande attityderna hos arbetsgivare för att ge handikappade en bättre chans att hitta och bevara ett jobb på den öppna arbetsmarknaden. Denna ambitiösa målsättning har satt en hög förväntningsnivå på projektet och efter ett gediget arbete kan projektparterna instämma att åtminstone ett par vitala steg tagits i rätt riktning.

Projektet har strävat efter att skapa konkreta produkter för att underlätta attitydförändringar och påverka arbetsgivarnas attityder gällande anställning av funktionshindrade. ID har utvecklat en modell för att teoretiskt identifiera tredjesektor organisationernas roll i arbetsmarknadspolitiska frågor. Denna modell är inte endast till för organisationer som har att göra med funktionshindrade, utan den ska och bör passa in i ett större sammanhang där alla tredje sektorns organisationer som har att göra med arbetsmarknadspolitik och mångfald passar in. För att konkret mäta arbetsgivarnas attityder har ett ID verktyg utarbetats. Verktøyet har en stor potential och kommer att bidra till anställningsstrategierna hos arbetsgivare.

En central del av projektet har varit dess internationella eller transnationella del HopSkipJump(HSJ) som hänger samman med utvecklingen av en mer Europeisk dimension av sysselsättningspolitiken.

För att stöda projektets målsättningar har seminarium, möten, utvecklingsdagar och ett större flaggskeppsevenemang ägt rum. Projektet har även aktivt deltagit i Equal nätverken i Finland och samarbete har eftersträvat med den privata sektorn. ID har varit ett samarbetsprojekt mellan ett antal Finlandssvenska organisationer av olika slag och har bidragit till att skapa en gemensam front för att råda bot på den mänskliga och nationalekonomiska brist i samhället som inte ger människor kapabla att arbeta en möjlighet till arbete.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att ID varit ett mycket lyckat projekt. I vissa fall kan det legitimt diskuteras om de konkreta, kortsiktiga resultaten motsvarat förväntningarna. Det kan medges, att det är svårt att påstå att ett stort antal funktionshindrade hittat arbete på den öppna arbetsmarknaden direkt tack vare projektet. Samtidigt är det viktigt att se projekt som dessa i termer av väckarklocka och tankeväckare. Stora framsteg har gjorts i identifierandet av problem och i skapandet av verktyg som på längre sikt kommer att få funktionshindrade ut på den öppna arbetsmarknaden. Inclusive Diversity Verktøyet har en väldigt stor potential och är ett steg före sin tid i ett

Finland som fortfarande är tämligen konservativt gällande synen på sysselsättning. Inclusive Diversity Modellen bidrar till vad som kallas mainstreaming av mångfaldstänkande bland arbetsmarknadsaktörerna. Hop Skip Jump har givit en Europeisk dimension åt projektet, en ytterst viktig del eftersom åtgärderna gällande arbetsmarknadssituationen i Europa, främst inom ramen för Lissabonstrategin, betyder att EU som helhet måste ta ansvar för skapandet av modeller som påverkar arbetssituationen även för funktionshindrade personer.

Samhället är fortfarande endast i startgroparna och måste gå vidare. Inclusive Diversity har varit en del av ett bredare initiativ som måste utvecklas och fås på agendan. För ett antal år sedan var miljöfrågor knappast högt uppe på någon arbetsgivares föredragningslista - nu är miljön en oundviklig del av företagets vardag. Vi tror att även sysselsättning av funktionshindrade om ett antal år kommer att vara en integrerad del av varje myndighets och företags anställningsstrategier.

INNEHÅLL

1. INLEDNING
2. ALLMÄNT
3. ORGANISATION+EKONOMI
4. DEN NATIONELLA DELEN AV PROJEKTET
5. PRODUKTERNA
INCLUSIVE DIVERSITY MODELLEN
INCLUSIVE DIVERSITY VERKTYGET
TRYCKT MATERIAL
6. HOP SKIP JUMP - projektets transnationella del
7. LÄNKEN MELLAN DET NATIONELLA OCH INTERNATIONELLA
8. SAMMANFATTNING

Allmänt

Projektet Inclusive Diversity är ett samarbetsprojekt som bygger på tidigare erfarenheter i nationella och internationella projekt (ex. SPRING-projektet, Regional Navigator, Equal Response). Genom projektet har man strävat efter att finna innovativa sätt att förbättra sysselsättningsmöjligheterna för funktionshindrade personer på den öppna arbetsmarknaden. Projektet har riktas till såväl privata, kommunala som statliga arbetsgivare, arbetsmyndigheter och fackförbund. Projektet strävar efter att öka möjligheterna för personer med funktionshinder att få och bevara ett arbete på den öppna arbetsmarknaden. Denna målsättning förverkligas dels genom aktiva insatser som påverkar de rådande attityderna dels genom att en modell för tillvaratagande av mångfald hos arbetsgivaren skapas.

De rådande attityderna i samhället och bland arbetsgivare är utslagsgivande för hur sysselsättningssituationen är för funktionshindrade personer och följaktligen spelar informationsspridningen en betydelsefull roll i arbetet. Genom en målinriktad informationsverksamhet vill man med projektet åstadkomma en gynnsammare sysselsättningskultur. Det gäller även att förstärka samarbetet mellan olika aktörer. Projektet strävar efter ett aktivt sätt att sprida information om frågor kring handikapp, sysselsättning och mångfald i arbetslivet. Genom den förhöjda kunskapsnivån och medvetenheten är det möjligt att få till stånd en ändring i förhållningssätten till funktionshindrade personers möjligheter att arbeta inom den öppna arbetsmarknaden.

Förutom informationsspridning har projektet utvecklat konkreta verktyg för tredje sektor organisationer och arbetsgivare. Utarbetandet av en Inclusive Diversity modell som analyserar tredjesektororganisationers roll i arbetsmarknadsfrågor har projektet velat bygga en plattform på vilken konkret samarbete organisationer emellan kan byggas.

En annan viktig produkt som utvecklats är Inclusive Diversity verktyget som är ett konkret redskap åt arbetsgivare att testa sina attityder och ändra sin anställningskultur.

Både modellen och verktyget har utvecklats kontinuerligt och slutresultatet är produkter som naturligtvis ännu kan utvecklas, men som har en stor potential att åstadkomma riktig förändring.

Utvecklingspartnerskapsavtal

Projektet Inclusive Diversity är ett samarbetsprojekt. Samarbetet och de nätverk som skapas mellan de medverkande aktörerna utgör basen för projektarbetet. Samarbetet grundar sig på ett avtal mellan huvudarrangören och de medverkande parterna. Finlands Svenska Handikappförbund rf (FSH) som är huvudansvarig för projektet har slutit ett partnerskapsavtal med följande organisationer:

- Förbundet De Utvecklingsstördas Väl rf (FDUV)
- Finlands Svenska Psykosociala Centralförbund rf (FSPC)
- Förbundet Finlands Svenska Synskadade rf (FSS)
- Invalidförbundet rf
- Svenska Hörsselförbundet
- Svenska Studiecentralen (SSC)
- Svenska Yrkesinstitutet (SYI)

Genom utvecklingspartnerskapen ämnar projektet lyfta fram den innovativa aspekten av projektet. Det nära samarbetet olika handikapporganisationer emellan skall fungera som en vägvisare i framtiden. Det gäller att överskida gränser och att smida när järnet är hett. Att sprida kunskap om mångfald samt öka kännedomen om olika funktionshinder är väsentligt. Genom samarbetet och har en Inclusive Diversity- modell vuxit fram som kan användas som stöd för arbetsgivare vid anställning av en funktionshindrad person. Partnerorganisationerna har i enlighet med partnerskapsavtalen bidragit med olika arbetsinsatser till projektet. Genom upprättandet av referensgrupper och genom arbetet i dem har insatserna ökat hos partnerorganisationerna. Köptjänster har även nyttjats vid behov.

Jämställdhet i projektet

Projektet strävar efter att genomgående såväl vertikalt som horisontalt ta i beaktande jämställdhetsaspekten. Det har varit en viktig målsättning att ta uppmärksamma kvinnors och mäns lika möjligheter i samhället. Projektet Inclusive Diversity har i valet av styrgrupp och ledningsgrupp beaktat en jämn könsfördelning. Likaså har man gjort detta i valet av personer i olika arbetsgrupper.

Ledning och administration

Styrgruppen

Respektive partnerorganisation har en representant i styrgruppen. I valet av representanter har man beaktat könsfördelningen, med vilken man eftersträvar jämställdhet mellan könen. Följande personer är medlemmar i styrgruppen:

Tor Essén (Invalidförbundet)
Ulf Gustafsson (FSH)
Lisbeth Hemgård (FDUV)
Sonja Londen (FFSH)
Mikael Rönkvist (SYI) Barbro Dahlberg-Berghäll (FSS)
Björn Wallén (SSC)
Maria Rajalin (FSPC)

Leena Ahti (länsstyrelsen) och
Anne Hujala (Social- och hälsovårdsministeriet)

Maarit Aalto, projektsekreterare
Nina af Hällström, projektledare

Från och med början av år 2007 ersattes Mikael Lindholm med FDUV:s nya verksamhetsledare Lisbeth Hemgård i styrgruppen. Hon valdes även till ordförande för styrgruppen. I styrgruppen finns såväl kunnande och expertis om olika handikapp som kännedom om den finlandssvenska yrkesutbildningen. Den breda basen ger goda förutsättningar för projektverksamheten inom ramen för Inclusive Diversity. Projektledaren Nina af Hällström slutade arbeta för projektet i augusti 2008, varefter projektet letts av Johan Ekman.

Ledningsgruppen

Projektets ledningsgrupp består av följande personer:

Ulf Gustafsson (FSH)
Lisbeth Hemgård (FDUV)
Sonja Londen (FFSH)
Mikael Rönkvist (SYI)
Björn Wallén(SSC)
Maarit Aalto, projektsekreterare
Nina af Hällström, projektledare

Eftersom Mikael Lindholm övergick till andra uppgifter avsade han sitt engagemang i projektets ledningsgrupp. Lisbeth Hemgård utsågs från FDUV till medlem i ledningsgruppen. Ledningsgruppen fungerar som en operativ ledare för projektet. Ledningsgruppen tar ansvar även för följande delar i projektet:

uppföljning, övervakning och planering av projektet. Detta gäller såväl ekonomi som innehåll

kontakter till myndigheter

evaluering och dokumentation

Ansvar för att det innovativa innehållet och strävan efter jämlikhet mellan

könen förverkligas genomgående under hela projektets gång och i samarbete med samarbetsparterna

TCA-arbetsgruppen

Denna arbetsgrupp har bestått av följande personer: Maarit Aalto, Sonja Londen och Nina af Hällström. Gruppen har tagit ställning till olika frågor i anslutning till arbetsgrupperna i HopSkipJump. Speciellt slutrapporten som gavs ut på fem språk (engelska, tyska, flamländska, ungerska och svenska) krävde extra insatser av arbetsgruppen. Främst handlade det om översättning och språkgranskning. I detta arbete deltog även Maria Rajalin. Efter att den internationella delen av projektet avslutats har TCA-arbetsgruppen inte sammankommit.

Anställda

Projektet Inclusive Diversity har haft två anställda: Maarit Aalto var anställd på 50% som projektsekreterare och Nina af Hällström som var heltidsanställd projektledare. De anställda verkade till en början i lokaler utyrda av Förbundet De Utvecklingsstördas Väl på Tölögatan 27 A 15. Från och med den första maj flyttade projektledaren till Handikappförbundets utrymme på Apollogatan 15 A 7.

Maarit Aalto upphörde vara anställd som projektsekreterare i juli 2007 och Nina af Hällström slutade i augusti 2007. Johan Ekman anställdes som projektledare på 80% anställning från och med sista veckan i augusti 2007.

Såväl de anställda som ledningsgruppsmedlemmarna har i mån av möjlighet deltagit i olika tillställningar som har tangerat sysselsättningsfrågor och handikappfrågor. Genom det här arbetet har man lyckats skapa nya och utvidga de existerande nätverken. Att sträva efter hållbara nätverk är viktig med tanke på dissemineringen av projektets resultat och goda modeller.

Nationellt temaarbete inom ramen för Equal-strukturen

Projektledaren har aktivt verkat i det nationella temaarbetet. Temagruppen heter Tasavertainen työllistyminen. I den här gruppen ingår följande Equal-projekt: Taru II, Mundo, Manu, Petmo och så Inclusive Diversity. Taru II-projektet har koordinerings-ansvaret finns två anställda projektkoordinatorer som organiserar arbetet. En styrgrupp för temaarbetet har valts i vilken bl.a. minister Astrid Thors är medlem i. Temaarbetet fokuserar på frågor kring mångfald. Ur Inclusive Diversity projektets synvinkel ger det här arbetet och samarbetet ypperliga möjligheter för vidareutvecklandet av nätverk samt för disseminering av goda modeller. Under rapporteringsperioden har man i detta arbete fokuserat på insamlandet av goda modeller och utvecklandet av en sk. kulturtolk (kulttuuritulkki). Från Inclusive Diversity har lyfts fram arbetet i referensgrupper, ID-modellen och ID-verktyget för attityd

bearbetning.

Ekonomi

Social- och hälsovårdsministeriet är ministeriet som ansvarar för utdelning av understöd. Projektet redovisar projektkostnaderna direkt till ministeriet. Projektets ekonomiska angelägenheter sköts av projektledaren samt av generalsekreteraren av Finlands Svenska Handikappförbund. Bokföringstjänsterna köps av He-tilit Oy. Anhållan om utbetalningen av understöd har gjorts två gånger under rapporteringsperioden. De godkändes som sådana av social- och hälsovårdsministeriet.

Att slutföra Inclusive Diversity projektet inom utsatt tid verkade svårt svårt eftersom det fanns ytterligare uppgifter i anslutning till testning och utveckling av Inclusive Diversity modellen och verktyget samt dissemineringen som inte kan slutföras fram till slutet av 2007. Därför gick man inom projektet in för att anhålla om att få tilläggstid för projektet.

Ekonomigruppen som består av Sonja Londen, Lisbeth Hemgård, Ulf Gustafsson och Nina af Hällström har sammankommit en gång.

3. PROJEKTETS NATIONELLA DEL

SEMINARIER, UTBILDNINGAR OCH FLAGGSKEPPSEVENEMANG

För att utveckla produkterna, utbilda organisationerna och sprida information har en rad evenemang ägt rum.

Mångfald ger möjligheter den 16.6.2005

Den 16 juni ordnades Inclusive Diversity projektets inledande seminarium på Marina Congress Center. Inclusive diversity – Mångfald ger möjligheter lockade till sig ett trettiotal deltagare, främst representanter för olika finlandssvenska organisationer. På talarlistan fanns namn som EK:s dåvarande ordförande Christoffer Taxell.

Av deltagarna anmälde 7 organisationer direkt sitt intresse av att vara med i Inclusive Diversity nätverket. Trots att företagen lyste med sin frånvaro vid seminariet ansågs det ändå vara en god start för projektet. I framtiden är det väsentligt att inom företagen få tag i de rätta kontakterna för att locka med dem i projektet. I informationsspridningen är det nätverk som gäller.

Mångfald som resurs inom arbetslivet, 7.11.2006

Seminariet arrangerades i samarbete med Svenska yrkesinstitutet i Vasa. Eftersom projektets första seminarium i Helsingfors fokuserade på den allmänna samhällsförändringen och dess effekter på sysselsättningsfrågor för funktionshindrade personer, beslöt man att i Vasa gå inför ett mera praktiskt

orienterat närmandesätt. Seminariet bestod av praktisk information till arbetsgivare samt en presentation av goda modeller. Bl.a. informerades om olika ekonomiska stödformer (för arbetsgivare), om arbete med stöd (supported employment). Minister Ulla-Maj Wideroos presenterade satsmaktens möjligheter att påverka. I seminariet deltog 25 personer (20 kvinnor, 5 män) En stor del av deltagarna representerade olika kommuner och samkommuner.

Utvecklingsdag, 16.1.2006

Den 16 januari ordnades en utvecklingsdag för styrgruppsmedlemmarna på Haiko Gård i Borgå. Det konstaterades att projektet kommit väl igång, men det fanns ett behov av konkret utvärdering av projektplanen. Samtidigt skulle man med seminariet höja engagemanget. Med tanke på projektets framtid och disseminering av projektets resultat är det ytterst viktigt att parterna är engagerade i projektets målsättningar och de metoder som används för att nå dessa mål. Konsult Carola Lindholm fungerade som ledare under seminariet. Hon utgick främst ifrån Kottlers syn på strategiskt tänkande samt Logical Framework Approach för projektplanering, uppföljning och utvärdering. De flesta uppgifterna gjordes i par. En kartläggning och analys över samstämmigheten i nyckelbegreppen, som är plockade ur projektansökan gjordes. Följande begrepp togs upp till behandling: innovativt grepp, att höja sysselsättningsgraden, baskontakter, former av kontakt, samarbete och ömsesidig förståelse samt företagskulturen.

Utvecklingsseminariet på Hanaholmen 13.9.2006

För att klargöra projektets riktlinjer och för att definiera djupare begreppet mångfald och vad det betyder ordnades en utvecklingsdag för medlemmarna i styrgruppen på Hanaholmens kulturcentrum den 13 september.

Under dagen använde SWOT-analysen som verktyg i planeringen. SWOT är ett enkelt verktyg som kan användas i den strategiska planeringen och i evalueringen. Denna metod kan även användas vid en riskanalys. SWOT-analysen består av orden **S**trengths (styrkor), **W**eaknesses (svagheter), **O**pportunities (möjligheter) och **T**hreats (hot). Med en SWOT-analys analyserar man projektet och dess verksamhetsomgivning genom de fyra dimensionerna.

Till en början gavs begreppet mångfald en djupare dimension. Nedan en karta över de associationer som förknippas med mångfald.

Grupperna var överens om att dessa sju aspekter är de viktigaste som i projektet förknippas med mångfald. Genom att man har tagit till sig mångfald i en arbetsgemenskap ökar flexibiliteten, toleransen och jämlikheten. Man kan också säga att de här tre aspekterna behövs för att man skall kunna se fördelarna med mångfald. Då mångfald i en organisation är ledd på rätt sätt blir mångfalden en styrka och den skapar nya möjligheter som genererar i idériedom.

Styrka i mångfald i – på arbetsplatsen. 17.5.2006

I maj ordnades ett Inclusive Diversity seminarium i Helsingfors. Seminariet Styrka i mångfald – på arbetsplatsen lockade 32 åhörare till Marina Congress Center. Riksdagsman Martin Saarikangas var huvudföreläsaren och berättade om arbetsgivarens möjligheter att bidra till att motivera och uppmuntra arbetsgivare på en arbetsplats där det finns mångfald.

”Olika människor behövs på en arbetsplats, sade riksdagsledamot Martin Saarikangas på seminariet styrka i mångfald på arbetsplatsen i Helsingfors ”Det gäller för ledaren att få fram det bästa av arbetstagarna. En motiverad arbetstagare kan åstadkomma vad som helst.” konstaterade Saarikangas. Generalsekreterare Ulf Gustafsson stod för välkomsthälsningen i vilken han ägnade några tankar åt Europeiska kommissionens sociala allians som också befrämjar rekrytering av mindre gynnsamma grupper. Till sist konstaterade han att man måste ändra på tänkesättet: i stället för ansvar skall man inse nyttan. Personaldirektör Jenni Kosonen från McDonald’s berättade om de erfarenheter som hamburgerkedjan har av anställning av funktionshindrade personer. Redan under många år har McDonald’s sysselsatt 30-40 utvecklingsstörda. Erfarenheterna är positiva ”Anställningarna är normal rekryteringspolitik hos oss”, sade Jenni Kosonen. Specialmedarbetare för Lagtingets talman Eva Ringwall redogjorde för olika problem som uppstår i att när man som sjukpensionerad vill arbeta. Det nuvarande systemet är inte flexibelt och gynnar inte dem som vill jobba mycket.

Monimuotoisuus työelämän resurssina seminarin, 6.11, 2006– ett samarbete mellan Business & Disability-nätverket och Inclusive Diversity

En av årets höjdpunkter var seminariet den 6 november. Seminariet var en samproduktion mellan Inclusive Diversity och Business&Disability nätverket.

Idén till ett gemensamt seminarium lanserades av Bruce Roch som är med i referensgruppen i HopSkipJump i Tilburg i mars. Roch är ansvarig för utvecklandet av CSR inom Adecco och Man ansåg att det vore bättre att slå ihop krafterna än att man ordnar var för sig liknande seminarier. Det handlar om att få kontakt med arbetsgivare. Business&Disability är ett nätverk vars medlemmar är IBM, Adecco, Manpower, HP, Schindler och Microsoft.

Samarbetet med Business&Disability var mycket fruktbart. Nya arbetsgivare, såväl privata som tredje sektorns arbetsgivare kom med i nätverket. Planeringsgruppen bestående av personer från respektive företag (medlemmar i B&D) vill fortsätta med samarbetet i någon form. Projektledaren utreder eventuella möjligheter till samarbete i samband med slutseminariet på hösten 2007.

Seminariet Må bra av mångfald-på arbetsplatsen, 19.10.2007

Inclusive Diversity seminariet Styrka av mångfald på arbetsplatsen arrangerades 29.10 på Finlandiahuset. Omfattande planering ägde rum inför

seminariet och alla projektparter var aktivt med i processen.

Seminariet var planerat som en avslutning för projektet och programmet var konstruerat därefter. Talarlistan var bred och ämnade ge en olika perspektiv på mångfald. Dragplåstren på seminariet var VD Fredrik Karlsson från Manpower och psykologen och författaren Tony Dunderfelt. Minister Tarja Cronberg kunde inte närvara och ersattes av direktör Matti Pukkio från arvetsministeriet. Björn Wallén presenterade Inclusive Diversity verktyget på seminariet. Deltagarantalet, 67 deltagare, var bra i och med att målsättningen var 70 deltagare. Kostnaderna för seminariet var relativt höga eftersom seminariet skulle vara så tillgängligt som möjligt - tolkar och utrymmen som passar alla är speciellt dyra. Deltagarnas feedback var positiv och seminariet ansågs uppfylla förväntningarna.

Utbildningstillfälle, 11-12.2.2008, Helsingfors

Målet med utbildningstillfället var att ge en bild av hur projektets produkter, Inclusive Diversity Modellen samt Inclusive Diversity Verktyget ska användas och anpassas till tredje sektor organisationers verksamhet. På mötet hörde vi presentationer av Sonja Londén(Inclusive Diversity Modellen), Björn Wallén(Verktyget) och Bengt Enroth som berättade om hur unga med specialbehov kan underlättas inträde på den öppna arbetsmarknade. På utbildningstillfället identifierades sätt med vilket verktyget kunde utvecklas ytterligare och hur modellen kunde ligga som bas för konkreta rekommendationer åt tredjesektor organisationer.

Utbildning, arbete och fritid för ungdomar med ADHD, 12-13 2008, Vasa

Inclusive Diversity arrangerade på Svenska Yrkesinstitutet ett seminarium om hur unga med ADHD via sin utbildningsinstans kan hitta ett arbete.

Evan Cangård, specialpedagog, och Anita Larsby, naturbrukslärare, berättade om Karolinaskolan i Sverige. Karolinaskolan är ett unikt gymnasium avsett för elever med svåra fall av ADHD. Själva modellen med specialskolor för funktionshindrade väckte mycket diskussion på seminariet. Även de innovativa undervisningsmetoderna diskuterades. Seminariet var uppdelat på två dagar och samlade ett stort antal deltagare.

PRODUKTERNA

Inclusive Diversity Modellen

Inclusive diversity modellen är resultatet av en process. Den är en konkretiserad idé som ämnar ge ett teoretiskt sammanhang åt tredjesektor organisationernas roll i främjandet av mångfaldstänkande på arbetsmarknaden.

Målsättningen var att skapa en samarbetsmodell för tredje sektorn, arbetsgivarna och funktionshindrade personer, som bidrar till att personer med funktionshinder får det lättare att komma in på den öppna arbetsmarknaden. Lika viktigt var att fokusera på hur en person som får ett funktionshinder i

arbetet kan behålla sin arbetsplats.

Bakgrund till modellen

Hur kan handikapporganisationer och tredje sektorns organisationer stöda arbetsgivare så att de skall anställa funktionshindrade personer?

Det finns olika modeller på hur funktionshindrade personer kan finna sin plats i arbetslivet. En del av dessa modeller baserar sig på tanken om rehabilitering. Metoden arbete med stöd har använts då man placerar personer med funktionshinder på den öppna arbetsmarknaden. Metoden har visat sig vara omtyckt och effektiv.

Man kan dock konstatera att det råder brist på modeller, där man påverkar arbetsgivaren. Att få till stånd ett positivt klimat, där man uppfattar olikheter som en verklig resurs är nödvändigt. Avsaknaden av positiva åtgärder och stöd gör det svårare för funktionshindrade personer att placera sig på den öppna arbetsmarknaden. En synkronisering av kommunikationssätten mellan organisationer och företag behövs. Tredje sektorn borde anpassa sitt sätt att kommunicera (jfr. marknadsföringstaktik)

Hur kan Inclusive Diversity bidra till en förbättrad situation. För att få klarhet och tydlighet hur man skall gå vidare är det viktigt att definiera målsättningar och hur man skall nå dem, varefter en teoretisk modell kan skapas.

Målsättning

Hur skall vi nå det

Mångfald	informera, inspirera, engagera, väcka, institutionalisera
Modell	utveckla
Ansvar	påvisa
Förändra värderingar	tro, belysa, berätta
Förbättrade möjligheter problem	kommunicera, inbjuda, fråga, kontakta, lösa
Samarbete	koordinera, starta
Förbättrad sysselsättning	samordna, fokusera

Målsättningarna måste hållas enkla och att göra valen på basen av det som känns genomförbart. Att börja med att belysa och berätta om mångfald; att gå

vidare med att bjuda in fokusgrupper att kommunicera och sedan att utveckla en modell ansågs vara en realistisk målsättning för projektet. Modellen riktar sig till följande grupper:

1. målgrupp

- arbetsgivarorganisationer, sysselsättningspolitiken, fackföreningar, arbetsgivare

2. förmånstagare

Arbetsgivare

3. genomförare

organisationerna

- *Det offentliga har ett ansvar* i att garantera grundförutsättningar inför arbetslivet för varje individ.
- *Utbildning och praktik* spelar en central roll vad gäller anställningsmöjligheterna för en funktionshindrad person. Funktionshindrade bör ha samma möjligheter som andra i samhället även i finandet av en passande utbildning och praktikplatser.
- *Skräddarsydd individuell lönesättning* bidrar till att underlätta sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden.
- *Tredje sektor organisationerna* är innovativa. Det offentliga behöver tredje sektorns insats i utvecklandet av sin politik.
- *Informationsspridning är en viktig uppgift* för organisationer som strävar hjälpa möjligheten för funktionshindrade att hitta ett arbete på den öppna arbetsmarknaden. Organisationerna kan bidra med sitt kunnande för att utveckla Arbetskraftsbyråernas informationstjänster.
- *Skapandet av ett positivt arbetsklimat*, där man ser olikheter som en resurs, är av central betydelse.
- *En kontinuerlig utbildning* av personer som arbetar med sysselsättningsfrågor är nödvändig.
- *Arbetsgivare behöver stöd*. En förenklad byråkrati är nödvändig
- *Om en människa blir funktionshindrad* i arbetslivet är det väsentligt att personen i fråga har möjlighet till en tillräcklig rehabiliteringsfas
- Individen bör ha möjlighet att påverka sin egen situation och arbetsgivaren måste vara flexibel.
- *Arbetsgivaren stöder arbetstagaren* genom personalpolitiken och erbjuda

omskolning för personer som blir funktionshindrade.

- *Arbetsplatsens attitydklimat* är en avgörande faktor då det gäller för en funktionshindrad person att bli inkluderad i arbetsgemenskapen.

Inclusive Diversity verktyget

Projektet har framställt ett verktyg för bearbetning av attityder hos arbetsgivare. Med Inclusive Diversity verktyget synliggörs attityder hos arbetsgivaren. Verktyget riktar sig till ledningsgrupper och anställningsansvariga eftersom attitydförändringen måste ske hos den högsta ledningen innan den kan bli verklighet på arbetsplatsen som helhet. Verktyget kan vara till fördel för verklig mångfald i arbetslivet och det kan användas såväl internt som externt i en organisation. Själva verktyget är lätt att använda och fungerar om svararna är ärliga och beredda att föra dialog.

För att ID-verktyget för attitydbearbetning skall vara effektivt förutsätts en förankring i ledningen samt en utsedd personalansvarig person som aktivt deltar i processen. Verktyget kan behändigt användas i mindre grupper t.ex. inom en avdelning eller en ledningsgrupp.

Verktyget grundar sig på en enkät. Frågorna och påståendena besvaras på en skala 1-5, men skriftliga kommentarer ges också, vilket betyder att svaren kan analyseras såväl kvalitativt som kvantitativt. Svaren placeras i en karta genom vilken man sedan kan ta fram de rådande attityderna hos testgruppen.

Resultaten diskuteras ingående och bör eftersträva att förankra dem hos ledningen. På basen av analysen av attitydkartan kan man göra upp en åtgärdsplan som ligger som grund för en mångfaldspolicy. Verktyget kan ge grunden till en organisationsutveckling som gagnar såväl arbetsgivare som arbetstagare. Genom detta verktyg kan man indirekt bidra till att det blir lättare för funktionshindrade personer att få ett arbete på den öppna arbetsmarknaden.

Verktyget har fått positiv respons där det testats, bland annat Manpower Finlands ledningsgrupp har gjort testet och givit rekommendationer om hur verktyget ytterligare kunde utvecklas. Verktyget har även marknadsförts på Europeisk nivå, och responsen har varit att produkten har en verklig potential.

Verktyget är också centralt för projektets fortlevnad. Projektorganisationerna har genomgått en utbildning 11-12.2.2008 för att kunna genomföra testningar hos arbetsgivare, och förhoppningsvis kunde verktyget spridas hos så många organisationer som möjligt som har ett intresse i arbetsmarknads- och mångfaldsfrågor.

Tryckt material

Under projektets gång har en mängd material tryckts. Den grafiska profilen har utformats av marknadsföringsbyrån ActiveArk medan innehållet har

utformats av projektet. De främsta tryckta produkterna har varit medlemsorganisationernas broschyrer riktade åt arbetsgivare. Alla medlemsorganisationer har utarbetat innehåll till en egen broschyr och bidrar därmed på ett lättförståeligt och lättillgängligt sätt till att ge konkreta tips och förslag åt arbetsgivare som anställer en funktionshindrad person. Broschyerna är också utarbetade så att arbetsgivaren inser att anställandet av funktionshindrade personer visserligen kräver specialåtgärder, men att frågan inte är så omfattande som de fördomsdrivna uppfattningarna ofta ger sken av. Materialet är av mycket god kvalitet, och kan användas i en lång tid framöver. Både arbetsgivare, andra organisationer och projektet har varit nöjda med det utformade materialet.

Sammanfattning och evaluering

Inclusive Diversity har varit ett stort projekt för alla projektparter. Själva evalueringen – både den interna och externa- av projektet finns tillgänglig som separata rapporter. Det kan konstateras att ett antal goda produkter har utvecklats och organisationerna som varit med har lyckats genom ett gott samarbete att sätta anställningssituationen för funktionshindrade åtminstone på de finlandssvenska tredjesektororganisationernas dagordning. Projektet ligger som en god grund för vidare samarbete de inblandade organisationerna emellan.