

Välfungerande mångfald

Det bästa sättet att bygga upp och leda en arbetsgemenskap med mångfald är att

- använda mångsidiga rekryteringskanaler för att nå många slags grupper av arbetssökande.
- vid rekryteringen utvärdera arbetssökanden utifrån hans eller hennes kunskaper och färdigheter. Personens kön, ålder, eventuella funktionsnedsättning, sexuella läggning, religion eller etniska bakgrund begränsar inte arbetsförmågan, tvärtom är mångfalden en tillgång.
- i förväg förbereda arbetsgemenskapen på att ta emot den nya arbetstagaren – inskolning är en process i två riktningar.
- planera organiseringen av uppgifterna tillsammans med arbetstagaren utifrån hans eller hennes kompetens och funktionsförmåga.
- granska företaget ur ett tillgänglighetsperspektiv både när det gäller kunder och anställda. Ofta går det att med små ändringar få en tillgänglig arbetsmiljö och tillgängliga tjänster.
- behandla de anställda jämlikt – diskriminering är att slösa med resurserna och förbjuden i lag. Likabehandling motiverar var och en till att göra sitt bästa.

Ytterligare information om stödmöjligheter

Arbetskraftsutbildning, lönesubvention, arbetsprövning, arbetspraktik, arbetslivsträning, stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen:

Offentlig arbetskraftsservice www.mol.fi

Hjälpmedel, arbetsprövning, arbetsträning:

Folkpensionsanstalten www.fpa.fi **Arbetspensionsanstalterna** www.arbetspension.fi

Stödd sysselsättning:

VATES-stiftelsen www.vates.fi

Färdtjänst och assistentservice:

Kommunerna / Tjänster för funktionshindrade

Denna broschyr har tagits fram som ett led i projektet YES – Likabehandling på Första Plats, som har fått finansiering från PROGRESS – Europeiska gemenskapens program för sysselsättning och social solidaritet (2007–2013). De åsikter som uttrycks i denna broschyr är författarnas egna, och Europeiska kommissionen kan inte ta ansvar för hur materialet kan komma att användas. Innehållet i denna broschyr återspeglar inte nödvändigtvis ståndpunkter eller ställningstaganden av Europeiska kommissionen.



Mångfald

– individens, företagets
och samhällets fördel

"63 procent av de europeiska företag som har en mångfaldsstrategi bedömer att strategin har ökat innovativiteten och kreativiteten. 59 procent uppskattar att strategin gagnat affärsverksamheten."

European Business Test Panel

Mångfald hos personalen lönar sig

Med mångfald i arbetslivet avses att olikheterna upplevs som en tillgång och som något positivt.

Det finländska samhället består av olika människor, och detsamma gäller för arbetsgemenskaperna. Mångfalden är en betydelsefull resurs som är till nytta när företaget strävar efter att uppnå mål och resultat. Konkurrensen om arbetskraft hårdnar, och alla resurser är värdefulla. Hur beaktas mångfalden hos kundkretsen och arbetstagarna i ditt företag?

Personalens mångfald gagnar ditt företag:

- Använd mångfalden som konkurrensfördel! Företaget får mångsidigare kunskaper och färdigheter när de anställda har olika bakgrund. Detta hjälper också att förstå olika kundgruppers behov.
- Du kan få nya kunder att bli intresserade av ditt företag och finna nya kontakter, tillvägagångssätt och perspektiv. Utvidga företagets marknad med hjälp av mångfald.
- En arbetsgemenskap med mångfald medför ofta ökad trivsel för personalen. När personalen mår bra, ökar kreativiteten och innovationerna. Välbefinnande i arbetet syns i de resultat som företaget åstadkommer.
- Arbetsgivarbild och företagets image förbättras. Det bär långt om företaget har rykte om sig att vara en bra och ansvarsfull arbetsgivare med mångsidig kompetens.

Ytterligare information om likabehandling, mångfald och ansvarsfullt företagande

Likabehandlingsportalen www.yhdenvertaisuus.fi
Finnish Business and Society ry (FiBS) www.fibsry.fi
Europeiska kommissionens webbplats mot diskriminering
www.stop-discrimination.info

Stöd för mångfald

Det finns ännu mycket outnyttjad kompetens utanför arbetslivet. Unga och äldre, funktionshindrade samt invandrare och andra etniska minoriteter har förutom kunskaper och färdigheter ofta bra arbetsförmåga och hög arbetsmotivation, men det är svårt för dem att få tillträde till arbetslivet.

När du anställer en person som har det svårare än andra att få sysselsättning, kan ditt företag få

- lönesubvention
- utbildningsersättning och lönesubvention för läroavtal
- stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen för ändringar som främjar tillgängligheten, för arbetsredskap eller som ersättning för hjälp som en annan arbetstagare ger
- en praktikant, en person som deltar i arbetslivsträning eller arbetsprövning som bekantar sig med olika arbetsuppgifter och arbetslivet
- samanskaffningsutbildning som genomförs tillsammans med arbets- och näringsförvaltningen

En person med funktionsnedsättning som du anställer kan få

- hjälpmedel som underlättar utförandet av arbetet
- färdtjänst för arbetsresor
- assistentservice.

TE-byråerna, många EU-projekt och organisationer erbjuder också skräddarsydd arbetsträning.

Vem som helst kan behöva stöd för att kunna fortsätta i arbetslivet, när de blivit sjuka eller fått en funktionsnedsättning. Folkpensionsanstalten samt arbetspensions- och försäkringsanstalterna stödjer att arbetstagare stannar kvar och klarar sig i arbetet, bland annat med hjälp av utbildning, arbetsprövning, arbetsträning och olika hjälpmedel.

”Olika människor har en positiv effekt på arbetsgemenskapen och innovativiteten ökar ofta i och med de nya synsätten. Resultatet av 2+2 är ofta mer än 4.”

Kim Sjöholm,
personaldirektör vid IBM