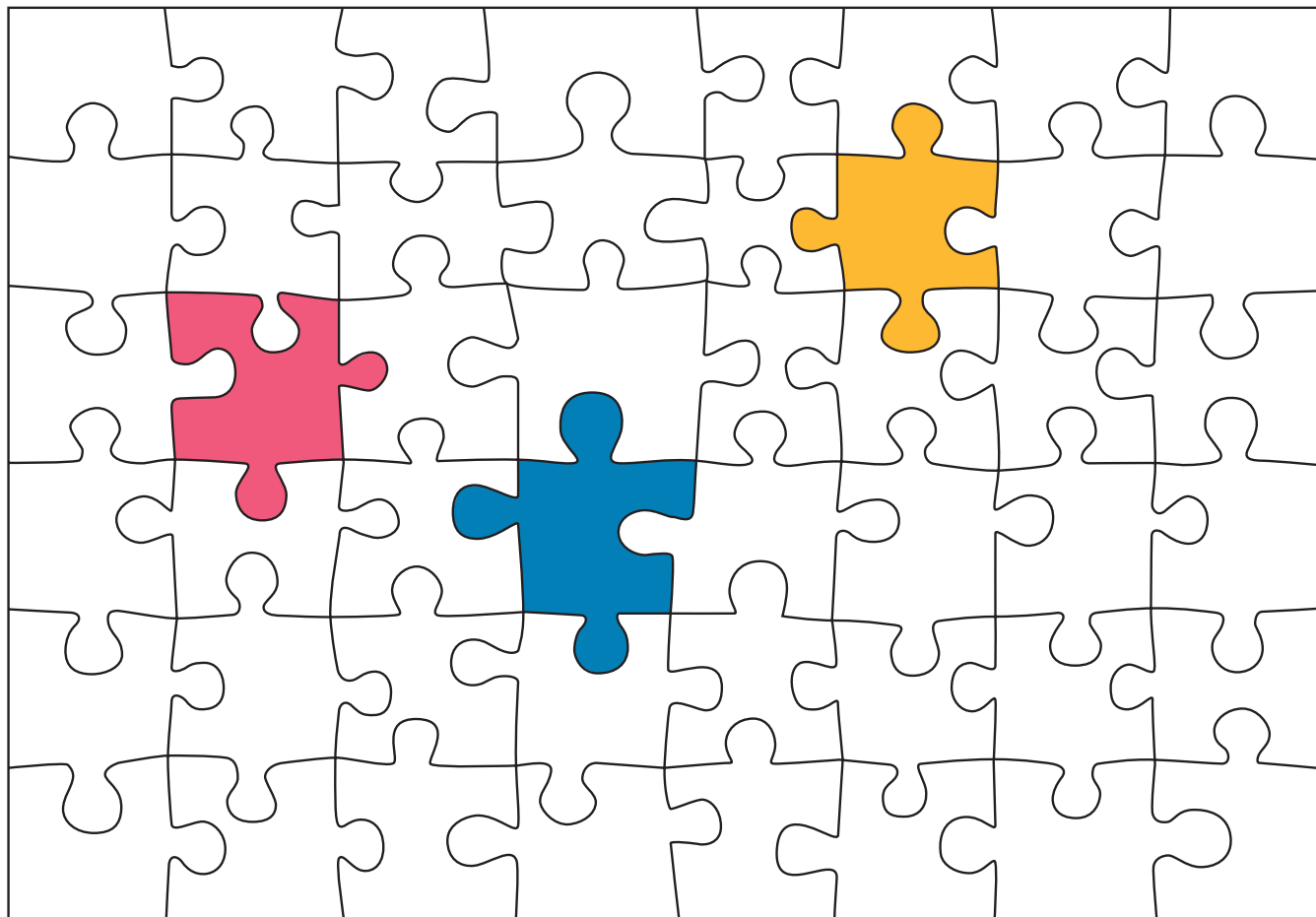
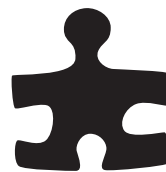


För dig som är chef

RIV HINDREN



Introduktion till Riktlinjer för tillgänglighet
2010

HANDISAM
Myndigheten för
handikappolitisk samordning

Du kan bidra till att skapa ett samhälle för alla

Varje dag utestängs människor från att vara delaktiga, bland annat beroende på att samhälle och arbetsmarknad inte är tillgängliga. Personer med funktionsnedsättning – som till exempel rörelsehinder, synskada, hörselskada, allergi samt läs- och skrivsvårigheter – är en outnyttjad resurs. Men det går att ändra på. Förbättringar för människor med funktionsnedsättning är dessutom bra för de flesta i samhället.

Sveriges myndigheter har ett ansvar att genomföra handikapppolitiken. Det har regeringen slagit fast i en särskild förordning 2001:526. Det är du som chef som avgör hur snabbt just din myndighet och din verksamhet blir tillgänglig för alla. Till din hjälp finns ”Riv hindren – Riktlinjer för tillgänglighet” som beskriver hur en myndighet ska vara för att alla ska kunna besöka den – och även arbeta där.

Att integrera ett funktionshinderperspektiv i verksamheten går ut på att undanröja hindren för delaktighet och bekämpa diskriminering. Men det gäller att hitta generella lösningar som fungerar för så många som möjligt. Individuella anpassningsåtgärder ska ses som ett komplement.

På regeringens uppdrag har Handisam tagit fram riktlinjer för tillgänglighetsarbete. I boken "Riv hindren" finns krav, råd och tips för hur verksamhet, information och lokaler blir tillgängliga. Riktlinjerna är främst skrivna för statliga myndigheter, men de kan även användas inom kommuner, lands- ting, organisationer eller privata företag.



EN BROSCHYR FÖR DIG SOM ÄR CHEF

Den här broschyren är en introduktion till riktlinjerna för tillgänglighet. Du kan använda den som en hjälp att komma igång, en checklista i det löpande tillgänglighetsarbetet eller helt enkelt som en källa till inspiration.

Broschyren vänder sig särskilt till dig som är chef och/eller sitter i ledningsgruppen. Du har en avgörande roll för att riva hindren och bygga ett samhälle där alla är delaktiga, oavsett funktionsförmåga.

Alla ska kunna delta!

I ditt arbetsgivaransvar ingår att alla, oavsett funktionsförmåga, ska kunna ta del av och delta i din verksamhet. Det gäller både arbetstagare och allmänhet. Det ska vara möjligt att ha kontakt med verksamheten och ta del av informationen. Den fysiska miljön ska vara utformad så att personer med funktionsnedsättning kan ta sig in i byggnaden och använda lokalerna.

Besök och kontakter

Allmänheten behöver möta myndigheter och organisationer på olika sätt när ett ärende handläggs eller en blankett ska fyllas i – till exempel via telefon, e-post, brev eller genom ett personligt besök. Det är viktigt att människor med funktionsnedsättning kan kommunicera på lika villkor som andra. Personer med hörselskada ska kunna ta kontakt via texttelefon, personer med synskada ska kunna få sitt brevsvaret i punktskrift.

Information

Det finns olika sätt att informera på – till exempel via trycksaker, webbplatser och konferenser. Men människor tar till sig information på olika sätt. Om informationen ska nå alla måste den därför tas fram i olika versioner – så kallade alternativa format.

Personer med läs- och skrivsvårigheter kan till exempel föredra att få texten inläst på kassett. Om texten är översatt till lättläst svenska kan personer med utvecklingsstörning ta till sig den. Blinda kan vilja ha informationen i punktskrift.

Lokaler

Personer med funktionsnedsättning behöver, som alla andra människor, då och då besöka myndigheter och organisationer runt om i Sverige. Det innebär till exempel att människor som använder rullstol ska kunna ta sig fram, att människor med nedsatt syn ska kunna orientera sig och att människor med nedsatt hörsel ska kunna delta i verksamheten.

För att detta ska vara möjligt måste byggnaden, rummen samt inredning och utrustning vara tillgängliga. Att rätta till något i efterhand kostar pengar. Det är bättre att se till att miljön blir tillgänglig från början, eller att passa på att göra den tillgänglig i samband med andra åtgärder.

Inköp och upphandling

Krav på tillgänglighet ska alltid ställas vid upphandlingar och inköp. Annars finns det risk att nya hinder skapas när otillgängliga varor och tjänster köps in. Handisams riktlinjer kan användas som utgångspunkt för kravspecifikation.

Personal

Anställda med funktionsnedsättning ska kunna arbeta på lika villkor. Rekrytering, befordran och internutbildning måste ske så att ingen diskrimineras. Funktionshinderperspektivet ska därför finnas med i viktiga policydokument, som till exempel personal- och mångfaldspolicyn. Dessutom kan anställda ibland behöva individuella anpassningsåtgärder. Det kan till exempel vara förstoringsprogram till datorn eller texttelefon.



Tillgänglighet för mig

”Se oss inte som tillfälliga besökare – se oss istället som potentiella arbetskamrater”



Ibland tycker jag det är uppenbart att det finns förutfattade meningar om folk med funktionsnedsättning. Språkbruket är ganska avslöjande. I uttrycket ”sätta in åtgärder” kan ett över- och underperspektiv anas. Istället för att fråga vad vi tycker eller vill, får vi veta vad som redan är bestämt.

Synen på oss med funktionsnedsättning behöver med andra ord förändras. Men det handlar inte bara om att vara trevlig när vi kommer på besök. Se oss inte

som tillfälliga gäster – se oss istället som potentiella arbetskamrater! Men för att ändra perspektiv från besökare till kollega spelar chef och ledning en avgörande roll – de formar kulturen inom organisationen.

Det är också viktigt var ansvaret för tillgänglighetsarbetet är placerat i organisationen. Tillgänglighet bör vara en naturlig del av den strategiska planeringen – precis som kvalitet, miljö och jämställdhet. Jag ser dessutom ökad tillgänglighet som ett sätt att utveckla myndigheternas service. Sveriges myndigheter ska ju vara i **alla** medborgares tjänst, eller hur?

Ann Jönsson, utredare. Synskadad.

Tillgänglighet för mig



Det viktigaste att göra för att få till stånd en förändring är att börja anställa folk med funktionsnedsättning. Det är först då det här med tillgänglighet blir verkligt för organisationen och medarbetarna – när man med egna ögon kan se att tröskeln in till fikarummet är ett hinder.

Eftersom många människor kopplar ihop funktionsnedsättning med en slags allmän oförmåga gäller det att visa på motsatsen – och ställa folks förväntningar på

skam. Inställningen beror på osäkerhet och okunskap. Det är hindret i sig man kan vara osäker inför, inte personen.

Därför tror jag starkt på det personliga mötet. Att dagligen träffas och arbeta ihop är den bästa fortbildningen – och grunden för en attitydförändring. Låt personer med funktionsnedsättning jobba i den ordinarie verksamheten. De kommer då att bli ”vanliga” medarbetare – och hindren kommer att uppfattas som mindre oöverstigliga.

Men för att detta ska hända måste ansvaret ligga högt upp, till exempel hos GD eller personaldirektören. Eldsjälar räcker inte i längden. Det är också viktigt med tydliga direktiv som visar på ledningens ambition och inställning.

Peter Brusén, enhetschef. Rörelsehindrad.

”Det dagliga mötet på jobbet är grunden för en attitydförändring”



Så här kommer du igång

Att ledningen är målinriktad, engagerad och tydlig är avgörande för hur väl arbetet att skapa en tillgänglig verksamhet lyckas. Det är viktigt att bekämpa okunskap, negativa attityder och fördomar. I värsta fall kan dessa leda till att nödvändiga förbättringar av tillgängligheten inte kan genomföras, eller att människor blir illa bemötta. Därför är olika insatser för att öka kompetensen viktiga.

Tänk på att avsätta tillräckligt med resurser för tillgänglighetsarbetet. Utse även nyckelpersoner med ansvar för att planera och bevaka tillgängligheten när det gäller information, lokaler och personal. Tillsätt även någon som är ansvarig för att samordna tillgänglighetsarbetet.

- Steg ett är att varje verksamhet analyserar sin organisation. Utifrån analysen tar de ansvariga sedan ställning till vad tillgänglighetskraven innebär. Detta sammanställs i en policy.
- Därefter ska en handlingsplan upprättas. Den innehåller bland annat nulägesanalys, inventering, åtgärdsplan och uppföljning. Det är viktigt att arbetet inte stannar vid ett planarbete utan att det snabbt övergår från ord till handling – med målet att förbättra tillgängligheten.
- När arbetet ska prioriteras bör vissa grundprinciper följas. Oavsett funktionsförmåga ska alla kunna ta del av verksamhetens grundläggande information, kommunicera med verksamheten, ta sig in i lokalerna där verksamheten bedrivs, ta sig till de mest besökta delarna, delta i möten och undervisning samt använda toaletten.

Så här blir verksamheten tillgänglig för alla

I en tillgänglig organisation kan människor med funktionsnedsättning använda lokalerna, ta del av informationen och verksamheten samt arbeta på lika villkor.

Det går givetvis att lägga upp tillgänglighetsarbetet på många olika sätt. Här är ett förslag på hur du kan gå till väga.

1. Ta reda på vad en tillgänglig verksamhet innebär

I boken "Riv hindren – Riktlinjer för tillgänglighet" beskrivs vilka krav som ställs för att information, lokaler och övrig verksamhet ska vara tillgänglig för personer med funktionsnedsättning.

2. Framhåll betydelsen av tillgänglighetsarbetet

Ledningens attityd är avgörande för hur tillgänglighetsarbetet lyckas. För dig i ledningsposition är det viktigt att vara målinriktad, engagerad och tydlig. Se också till att frågan är prioriterad i hela organisationen.

3. Utse ansvariga

Utse nyckelpersoner som har ansvar för att planera och bevaka tillgängligheten för information, lokaler och personal. Tillsätt även någon som är ansvarig för att samordna tillgänglighetsarbetet.

4. Anta en policy och handlingsplan

Genom att analysera verksamheten tar ni ställning till vad kraven betyder för er. Detta beskriver ni sedan i en policy. Policyn kan ingå i handlingsplanen eller vara ett separat dokument. Handlingsplanen bör innehålla nulägesanalys, inventeringar (av information, lokaler samt övrig verksamhet), prioriteringar, åtgärdsplaner och uppföljning. Använd gärna Handisams checklista.

5. Genomför de beslutade förbättringsåtgärderna

Det är viktigt att snabbt komma igång med att förbättra den faktiska tillgängligheten. Se därför till att de prioriterade åtgärderna för information, lokaler och övrig verksamhet genomförs.

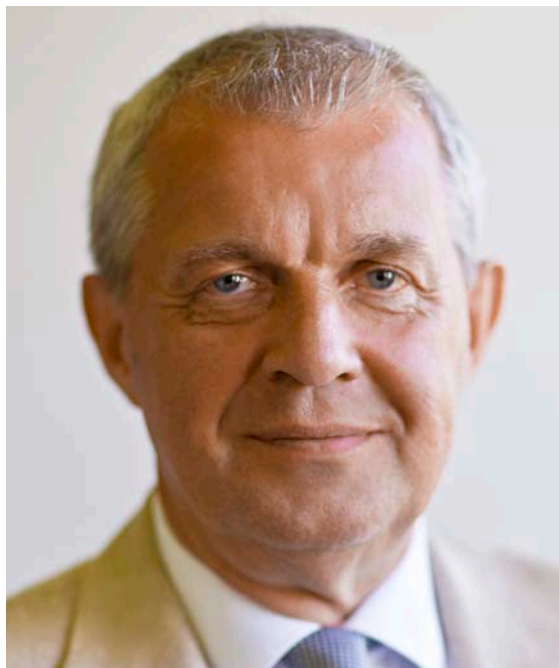
6. Följ upp arbetet och sätt nya mål

Det går alltid att förbättra tillgängligheten. Handlingsplanen är därför inte definitiv utan ändras ständigt. Se till att planen innehåller tidpunkter för uppföljning, utvärdering och revidering.



Så här gör vi på Kulturrådet

”Alla ska ha rätt att ta del av kulturlivet”



Här till vänster finns en bild på mig. Men det borde vara en bild på Kulturrådets styrelse, chefer och medarbetare eftersom hela organisationen är involverad i arbetet med att göra kulturen tillgänglig för alla. Ett tillgängligt kulturliv är inte bara en demokratisk grundfråga – det är också en mänsklig rättighet.

Kulturrådet har fått i uppdrag att samordna, stödja och driva på tillgänghetsarbetet inom kultur-

sektorn. Det handlar först och främst om att förändra invanda tänkesätt och attityder. Genom de dialoger vi har med kulturpolitiker, tjänstemän och chefer för kulturinstitutioner runt om i landet kan vi stimulera dem att driva tillgänglighetsfrågorna längre och lite hårdare.

Bristande tillgänglighet ska inte åtgärdas med särlösningar eller som sidoordnade projekt. Redan när verksamheten planeras ska olika gruppers behov täckas in. Alla ska ha rätt och möjligheter att ta del av kulturlivet och känna sig välkomna oavsett kön, ålder, sexuell läggning, bakgrund, nationalitet – eller funktionsnedsättning.

Kennet Johansson, generaldirektör.

Så här gör vi på Boverket



Boverket arbetar på flera olika sätt med tillgänglighet. Vi samarbetar med Sveriges Kommuner och Landsting och Handisam för att tillsammans med privata fastighetsbolag få bort alla enkelt avhjälpna hinder i samhället. Drygt 800 deltagare har besökt våra seminarier på sexton platser i landet.

Tillgänglighet till allmänna platser och publika lokaler är inte enbart en fråga för människor med funktionsnedsättning.

Färre hinder underlättar även för äldre, liksom för den stora barnfamiljen med många shoppingkassar.

Internt på Boverket jobbar vi med att göra vårt informationsmaterial tillgängligt och att bygga om våra lokaler så att de passar bättre. Vi har en ny webbplats med tillgänglig teknik och vi försöker på alla sätt att underlätta för mottagarna.

Men vi är inte i mål än. Det finns mycket kvar att göra och vi försöker att bocka av insatser varje år i vår åtgärdsplan. Vi diskuterar ofta med Handisam och det samrådsorgan som vi har med handikappförbunden för att få mer kunskap och bra arbetsmetoder. Tillgänglighetsarbetet måste vara levande och finnas med som en naturlig del i Boverkets vardag.

Janna Valik, generaldirektör.

“Tillgänglighetsarbetet måste vara levande”



Nyttiga erfarenheter

- En handlingsplan för tillgänglighet är mycket mer än en åtgärdslista. Den ger uttryck för en attityd – och förhoppningsvis en insikt om att det vi gör betyder något.
- Genom att ta med tillgänglighetskrav som en naturlig del i upphandlingar av varor och tjänster kan du påverka leverantörer och samarbetspartners att ”tänka tillgängligt”.
- Passa-på-åtgärder är en kostnadseffektiv metod för att, i samband med andra förändringar, göra verksamheten tillgänglig.
- Informera regelbundet om tillgänglighetsfrågor – till exempel om bemötande, handikappkunskap och tekniska hjälpmedel.

Bra råd och webbtips

- Arrangera en temadag där plan och vision presenteras för medarbetarna. Bjud in externa föreläsare, ordna workshops.
- Att utbilda redaktörer och andra i lättläst svenska ger bättre texter för alla. Centrum för lättläst (www.lattlast.se) vet mer.
- Låt någon från handikapporganisationerna göra husesyn i dina lokaler. Låt någon med funktionsnedsättning prova ramper, toaletter, hissar och liknande.
- Boverkets (www.boverket.se) bok ”Enklare utan hinder” ger inspiration och bra idéer.
- Hjälpmedelsinstitutet (www.hi.se) är ett nationellt kunskapscentrum som erbjuder kurser, information och publikationer om bland annat arbetstekniska hjälpmedel.





Handisam påskyndar utvecklingen mot ett samhälle där alla kan delta jämlikt oavsett funktionsförmåga. Till hjälp finns bland annat fyra målgruppsanpassade broschyrer som är riktade till chefer, kommunikatörer samt till dem som arbetar med personal- respektive lokalfrågor.

Du kan beställa material direkt från oss, även i alternativa format, eller ladda ned från www.handisam.se.

Handisam, Arenavägen 63, 121 77 Johanneshov.

E-post: info@handisam.se. Telefon: 08-600 84 00. Fax: 08-600 84 99.