

UNGT INFLYTANDE – SLUTRAPPORT

MÅNGFALD

PÅ ARBETSMARKNADEN – VILJA
OCH ANSVARSFULL TILLVÄXT



INNEHÅLL

| | |
|--|----|
| OM UNGT INFLYTANDE..... | 3 |
| MÅNGFALD PÅ ARBETSMARKNADEN..... | 4 |
| Kort om bakgrunden | 4 |
| Uppdraget..... | 5 |
| Så här vill uppdragsgivarna använda resultaten | 5 |
| ARTIKEL 23 – BARNKONVENTIONEN | 6 |
| VISION | 6 |
| PROBLEMBILD..... | 7 |
| VÅRA LÖSNINGSFÖRSLAG..... | 8 |
| CDR – gemensamt ansvar för mångfald..... | 8 |
| NackaMatch | 9 |
| Inkludera mera | 10 |
| Nackhall – den nya vägen till arbete. | 10 |
| En dag i mina skor | 11 |
| Together we learn | 11 |
| Mångfald i upphandling och inköp..... | 12 |
| EFTERORD | 13 |
| VAD HÄNDER NU? | 13 |
| INFLYTANDEPILOTER | 14 |
| REFLEKTIONER | 15 |
| KONTAKTPERSONER..... | 15 |

FÖRORD

Det är svårt att titta tillbaka på de tre senaste veckorna utan att säga "Har vi verkligen gjort allt detta på bara tre veckor?" Vi har fått vara med om så mycket under sommarjobbet. Vi har fått ny kunskap, träffat nya människor och vi har vuxit som människor.

Att som ung få vara med att påverka är inte alltid en självklarhet. Men Ungt inflytande låter oss påverka, på riktigt. Det är otroligt kul och givande att varje dag få bege sig till Nacka stadshus och tillsammans med andra få vara med och skapa en förändring. Nacka kommun ser verkligen potentialen och fördelarna i att anställa ungdomar. Nacka kommun förstår att unga kan se problem ur nya perspektiv och att våra förmågor och åsikter är något man ska ta vara på. Alla har något att bidra med, allt som behövs är chansen.

Philip Gustafsson
Inflytandepilot

OM UNGT INFLYTANDE

- Startade 2008 med uppdraget: 10 goda råd för hur Nacka ska bli ännu bättre på FN:s barnkonvention.
Råd 1: Genomför Ungt inflytandeprogrammet varje år med nya uppdrag.
- Nätverket inflytandepiloterna startade 2010 som ett sätt att fortsätta driva ungas perspektiv och samla alla inflytandepiloter.
- 2013 genomfördes tre uppdrag: ”Mångfald på arbetsmarknaden – vilja och ansvarsfull tillväxt”, ”Fritid och kultur – en plats för framtiden” och ”Morgondagens digitala kommunikation”.



Ovan från vänster: Love Gröön, Edvard Samils, Karl Ragnar G Kling, Philip Gustafsson.
Nedan från vänster: Olivia Mariani, Molly Hildebeck, Sabina Fernandez.

MÅNGFALD PÅ ARBETSMARKNADEN

Följande text är en beskrivning av uppdraget som vi har blivit tilldelade av Nacka kommun.

Nacka vill vi skapa förutsättningar för individer att ställa om, lära sig, starta företag, låta företag växa och expandera. Bidra till en ansvarsfull tillväxt, en hållbar utveckling.

Vi är övertygade om att individer växer av egen kraft, men också i kraft av att ingå i rätt nätverk och sammanhang där det finns resurser.

Projektägare: Malin Westerback, arbetsmarknadsdirektör

Kontaktperson: Helena Lindenius, gruppchef socialtjänsten

Kort om bakgrunden

I Sverige har cirka 26 000 ungdomar med funktionsnedsättning i åldern 20–30 år aktivitetsersättning istället för jobb. Det betyder att de får ersättning från Försäkringskassan och att de står helt utanför arbetsmarknaden.

Denna grupp har växt kraftigt trots att arbetsmarknaden i övrigt har förbättrats för andra arbetslösa grupper. Många av ungdomarna har bristfällig utbildning och kommer att behöva mycket stöd och anpassningar för att klara av ett arbete. Men det finns också en grupp som har bra utbildning men ändå sorteras bort av arbetsgivarna

Varje år lämnar också ett par tusen ungdomar gymnasieskolan med små chanser att få arbete. Endast 5–10 procent får vanliga jobb. Men det beror inte på att de inte kan arbeta.

Arbetsförmågan hos ungdomar med funktionsnedsättning är ofta underskattad. Ungdomar som har gått

gymnasieskolan är ofta lojala och engagerade och vill gärna jobba länge hos en arbetsgivare. Rutinmässiga uppgifter kan de ibland klara bättre än andra. Men de får nästan aldrig en chans att träffa arbetsgivare och många arbetsgivare tänker inte på att de finns. Dessutom finns en rädsla för hur det är att arbetsleda dessa ungdomar och en okunskap om vilka stöd som finns. En annan stor grupp utanför arbetsmarknaden är unga med psykisk ohälsa. Detta är ungdomar som ofta hamnar utanför arbetsmarknaden när de slutat skolan och blivit lite äldre. De har ofta svårt att komma tillbaka och få ett arbete om deras sjukskrivning och frånvaro pågått under lång tid.

Det är inte hållbart att unga människor inte får chansen att försörja sig själva och bidra i samhället. Det är oerhört viktigt att ge personer som annars fått lita på stöd från samhället en möjlighet till självständighet och egen försörjning samtidigt som arbetsgivare får bra och lojala medarbetare.

Ett steg i att förändra är att arbetsgivare blir bättre på att anställa unga personer med funktionsnedsättning. Det gäller även myndigheter och övriga i offentlig sektor. De har ibland anklagats för att vara sämre än privata arbetsgivare när det gäller att anställa personer med funktionsnedsättning istället för att föregå med gott exempel.

Hur blir Nacka kommun möjliggörare för unga talanger med funktionsnedsättning?

Vilka stöd finns? Vilket behov har arbetsgivare för att vilja och våga anställa?

Syfte

Syftet med uppdraget är att försöka förstå vad för slags stimulans och kunskap arbetsgivare behöver för att vilja och våga anställa unga Nackabor med funktionsnedsättning. Uppdraget ska innehålla en förstudie där ungdomars synpunkter och erfarenheter speglas samt förslag på aktiviteter över vad som kan påverka en positiv utveckling.

Vi vill att ni under detta arbete för dialog med unga med funktionsnedsättningar, nackamedborgare, stora arbetsgivare samt våra samverkanspartners:

- Försäkringskassan
- Arbetsförmedlingen
- Nacka särgymnasium
- LSS handläggare.

Uppdraget

- Ge oss fem goda råd på hur kommunen kan underlätta för unga med funktionsnedsättning att få en anställning inom Nacka kommuns olika verksamheter.
- Ge oss fem goda råd på hur kommunen kan underlätta för unga med funktionsnedsättning att skapa sysselsättning hos privata arbetsgivare verksamma inom kommunen.

Så här vill uppdragsgivarna använda resultaten

Resultatet från Ungt inflytande vill vi använda i vårt utvecklingsarbete för att tillvarata Nacka kommuns talanger när vi anställer och behöver anställa ny arbetskraft. Det är vårt och näringslivets ansvar att ta till vara på dem på bästa sätt. Vi kommer att använda underlaget för att utveckla vårt samarbete med Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen samt i vårt samarbete med arbetsgivare och dagliga verksamheter. Inom arbetsmarknadsområdet kommer vi att använda oss av det för att förstärka och utveckla våra välfärdstjänster för att få fler i egen försörjning.



ARTIKEL 23 – BARNKONVENTIONEN

"Ett barn med funktionshinder har rätt till ett fullvärdigt liv och anständigt liv som möjliggör ett aktivt deltagande i samhället." Vår tolkning av "... ett fullvärdigt och anständigt liv som möjliggör ett aktivt deltagande i samhället" är rätten till ett liv, ett arbete och en familj oavsett om du har en funktionsnedsättning eller inte. Alla är lika mycket värda.

VISION

"Strength lies in differences, not in similarities"

– Stephen R. Covey

Vi vill skapa ett samhälle där man som medborgare ser potential i alla människor. Ett samhälle där alla är med och bidrar och ett samhälle där alla får chansen att bidra.

Vår vision är att det på alla arbetsplatser i Nackas ska vara normalt med kollegor av olika etniciteter, kön och typer av funktionsnedsättningar. Alla ska se potentialen och värdet i alla människor.

Vi vill förändra synen på funktionsnedsatta. Vi vill att folk ska gå från att se funktionsnedsatta som en börda, till att se dem som en tillgång. Vår vision är att du i vardagen, vad du än gör, är omgiven av mångfald.

Vi vill att företag ska bli effektivare, och vi tror att det enbart är möjligt med en arbetsplats fylld av mångfald. Vår vision är att Nacka kommun ska vara en förebild vad gäller mångfald. Vi har under dessa tre veckor sett vikten av mångfald och hur mycket kunskap och perspektiv alla kan bidra med. Vi vet att det inte spelar någon roll om personen har en funktionsnedsättning eller inte, det är människan som räknas

PROBLEMBILD

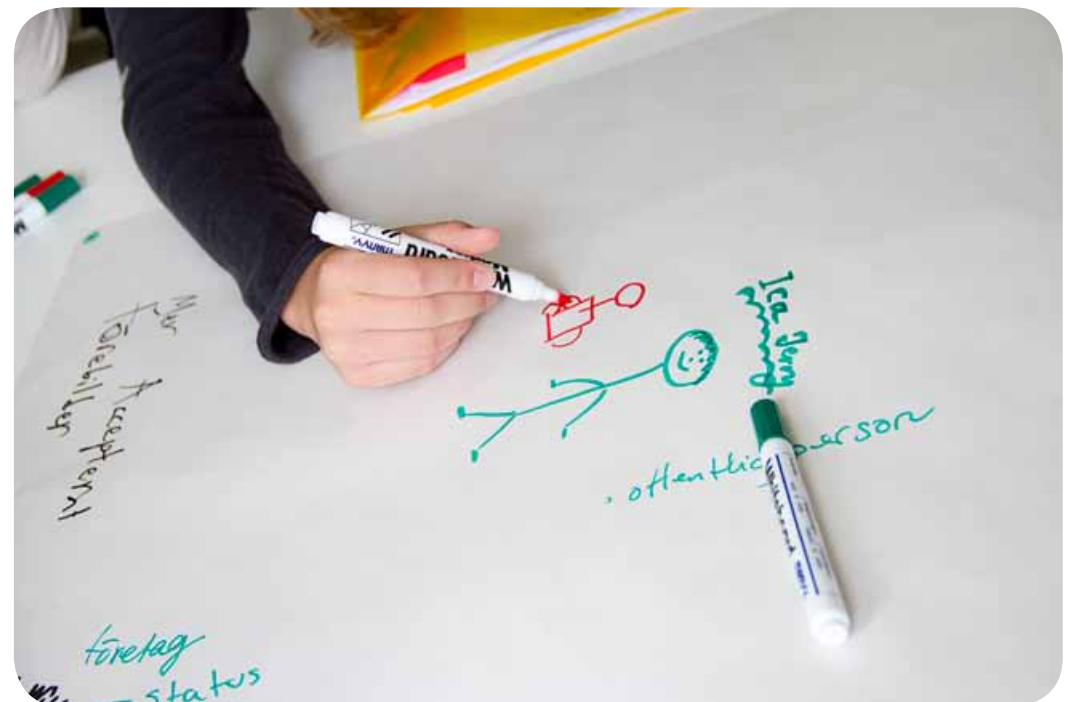
Varför funktionsnedsatta inte kommer in på arbetsmarknaden var gåtan vi introducerades för den första arbetsveckan. Ett problem vars omfattande storlek vi inte hade haft en aning om. Snart kunde vi konstatera att det just var där problemet låg, att vi inte hade någon aning.

Okunskap kring funktionsnedsatta är en av anledningarna till varför funktionsnedsatta inte kommer ut på arbetsmarknaden. Det finns en osäkerhet och rädsla hos arbetsgivare som har bilden av att det skulle vara ansträngande att anställa en person med ett funktionshinder. Många vågar inte heller anställa en funktionsnedsatt person då de tror att det skulle bära med sig ett ansvar. Arbetsgivare är dessutom ofta omedvetna om det stöd som finns att få från Arbetsförmedlingen.

Vi har sett att det system och de alternativ som Nacka kommun erbjuder funktionsnedsatta inte uppmuntrar till arbete tillräckligt mycket. Problemet med vårt uppdrag är att det är otroligt stort och att det finns många orsaker till att problemet existerar. Det går alltså inte att peka ut en ansvarig.

Det krävs mycket för att lösa problemet. Arbetsgivare behöver få mer information och ett nytt system behövs som uppmuntrar funktionsnedsatta till arbete. Men viktigast av allt, normen måste förändras. Allt för länge har människor sett ner på funktionsnedsatta och inte sett funktionsnedsattas potential. Vi behöver förändra synen på funktionsnedsatta. En syn som börjar redan i skolan.

Två saker bör du ha i åtanke när du läser denna rapport. Det är att vi inte vill tvinga på en förändring genom att använda oss av exempelvis vite. Vi vill istället att förändringen ska komma inifrån, att personer ska vilja att en förändring ska ske. Den andra saken du bör tänka på är att vi och Nacka kommun inte har makten att ändra lagar eller genomföra systemreformer. Ni kommer se att våra förslag inte handlar om att skapa nya lagar, utan om att komma med bättre system som konkurrerar med de nuvarande och förslag som ska göra att människor ska börja se funktionsnedsatta som en tillgång istället för en börda.



VÅRA LÖSNINGSFÖRSLAG

1. CDR – gemensamt ansvar för mångfald. En märkning för en bättre arbetsplats.
2. NackaMatch – den som vill arbeta kan alltid få något att göra.
3. Inkludera mera – inkludering leder till större chans för anställning.
4. NackaHall – nya vägen till jobb.
5. En dag i mina skor – hur blir vår arbetsplats den bästa?
6. Together we learn – lärdomen finns i varje individ.
7. Mångfald i upphandling och inköp – policyn för en bättre kommun.



CDR – gemensamt ansvar för mångfald. En märkning för en bättre arbetsplats

I urminnes tider har människor med dysfunktionaliteter och annorlunda tankesätt blivit utstötta av samhället. Att alla människor besitter kunskaper och resurser, även om de är olika, har inte uppmärksammats. Detta var och är ett enormt slöseri på kunskap och talang. Vi tror på alla människors förmåga, och då kan man omöjligen acceptera detta slöseri med resurser.

CSR står för corporate social responsibility och innebär att företag tar ansvar för samhälliga frågor som till exempel ekonomiska, sociala och miljömässiga. Vi har uppfunnit begreppet CDR som står för Corporate diversity responsibility och är en vidareutveckling av CSR. Både företag och offentlig sektor tar tillsammans ansvar för arbetsplatser gällande mångfald, till exempel människor med funktionsnedsättningar, olika etnicitet och kön.

Kommuner och landsting är i princip lika dåliga eller sämre än privat sektor på mångfald i arbetslivet. Här har Nacka kommun möjligheten att bli en föregångare. CDR innebär att företag och offentlig sektor tillsammans tar ansvar för mångfald på arbetsplatser. Detta i sin tur skapar mer välfungerande och produktiva arbetsmiljöer och företag. Dessutom är det samhällets ansvar att ge alla människor samma rättigheter och skyldigheter på arbetsmarknaden. Nacka kommun och dess medborgare är redo att använda CDR som standard när de köper eller upphandlar en tjänst eller vara. För att CDR-märka sin verksamhet måste arbetsplatsen uppfylla ett antal kriterier. Först när dessa kriterier är uppfyllda kan de använda sin CDR-märkning. Exempel på sådana kriterier

kan vara hur många procent som har en funktionsnedsättning, att man eftersträvar en jämn könsfördelning och anställer människor med olika etnicitet. Alla kriterier handlar om hur man som företag stödjer mångfald.

CDR är en konkret lösning som hjälper Nacka kommun, inte bara i teorin, utan även i praktiken att uppnå sin vision – öppenhet och mångfald. Det är dags för Nacka kommun att leda vägen till en bättre arbetsplats.

CDR, den självklara lösningen för att bli Sveriges bästa kommun. Logotypen finns i tre utföranden:



corporate
diversity
responsibility



NackaMatch

Gapet mellan arbetsgivare och arbetstagare är stort. Speciellt funktionsnedsatta har otroligt svårt att få en direktkontakt med arbetsgivare, vilket försvårar deras chanser till arbete. Även arbetsgivare som aktivt jobbar för mångfald på arbetsmarknaden, hindras av komplexiteten av att få direkt kontakt med funktionsnedsatta. En tjänst med målet att minska gapet mellan arbetsgivare och arbetstagare är något som gynnar hela samhället. Det ökar chanserna för alla arbetstagare att få en anställning samt bidrar till en mångfald på arbetsmarknaden.

Det finns många fördelar med att ha ett stort kontaktnät, exempelvis ökar det arbetssökandes chanser till anställning. Unga som just kommit ut på arbetsmarknaden har oftast inte ett kontaktnät vilket gör det svårare för dem att få jobb. Trots att många företag efterfrågar ungas egenskaper, är det långt ifrån alla som får en anställning.

Vi vill förenkla arbetstagares väg till anställning, och byggandet av ett kontaktnät.

Därför föreslår vi NackaMatch, en digital mötesplats för alla på arbetsmarknaden. NackaMatch är tänkt att underlätta sättet arbetsgivare och arbetstagare tar kontakt med varandra, samt underlätta sökandet av jobb. Likt en dejtingsajt får arbetsgivare fylla i vilka egenskaper de efterfrågar och arbetstagare fylla i vilka egenskaper de besitter. Detta system gör så att arbetsgivare lättare hittar den person som är bäst lämpad för jobbet, samtidigt som det hjälper arbetstagare att hitta rätt arbete för just dem. Även arbetsgivare som speciellt efterfrågar funktionsnedsatta kan lättare hitta rätt per-

son att anställa med hjälp av tjänsten. Alla människor, funktionsnedsatta eller inte, har många gånger spetskompetens inom olika ämnen. Vi tror att NackaMatch kan hjälpa arbetsgivare att lättare hitta dessa personer och på så sätt göra just funktionsnedsatta till en bättre konkurrerande grupp på arbetsmarknaden.

Genom att minska gapet mellan arbetsgivare och arbetstagare kommer tjänsten att ha en positiv inverkan på samhället. Vi tror att fler arbetsgivare kommer vara nöjda med dem de anställer då de genom NackaMatch blivit "ihopmatchade" med den bäst kvalificerade för jobbet. Men framförallt så tror vi att NackaMatch skulle bidra till Nackas vision - öppenhet och mångfald.

Inkludera mera

Varje år finns det flera mässor runt om i Nacka för arbetssökande och företag. Dock är det få mässor som även riktar in sig på funktionsnedsatta arbetssökande. Genom att inkludera funktionsnedsatta arbetssökande på mässor ökar vi funktionsnedsattas chanser till anställning.

Vi tror att jobbmässor som inkluderar funktionsnedsatta kommer leda till att funktionsnedsatta bli en mer uppmärksam arbetsgrupp. Det saknas plattformar och forum där funktionsnedsatta och arbetsgivare kan få kontakt och skapa en bättre dialog. Mer inkluderande arbetsmässor täcker detta glapp. Inte bara mellan funktionsnedsatta och arbetsgivare, utan också för dem som inte är funktionsnedsatta. Det ökar kunskapen och förståelsen för vad en funktionsnedsättning verkligen innebär.

Vårt förslag är även att Arbetsförmedlingen och representanter från Nacka kommun ska finnas på plats för att svara på frågor och ge ut information om det stöd som finns till företags förfogande vid anställning av funktionsnedsatta.

Nackhall – den nya vägen till arbete

Dagens system bygger på många olika instanser och dagliga verksamheter och uppmuntrar inte till arbete. Det är ett stort problem då det finns människor med funktionshinder som med eller utan stöd skulle fungera på dagens arbetsmarknad. Att människor som både vill och kan arbeta inte har ett jobb att gå till är en av vår tids stora utmaningar i samhället. Att arbeta är inte bara en rättighet, utan en skyldighet.

Nackhall är en kommunal version av det statliga företaget Samhall. Idén går ut på att som vinstdrivande företag anställa människor med funktionshinder som arbetar inom till exempel lager eller produktion. Skillnaden mot ett vanligt företag är målsättningen att minst 6 % av de anställda varje år ska slussas ut till andra företag. På så sätt blir Nackhall ett kommunalt bolag vars främsta mål är att slussa ut människor med funktionshinder till det ”vanliga” arbetslivet.

Nackhall är alltså ett kommunalt bolag som erbjuder jobb till människor som har svårt att accepteras på arbetsmarknaden. När de slussas vidare har de erfarenhet av ett arbete och dessutom bättre självförtroende. Att bryta utanförskap är en samhällsvinst på flera sätt, både ekonomiskt och socialt gynnar det samhället. Men främst gynnar det individen. Människor slipper bli bidragsberoende, de får den gemenskap en arbetsplats innebär, och viktigast av allt: en chans till utveckling. Att inte erbjuda människor som historiskt har blivit utstötta av samhället en chans till utveckling och jobb, rimmar illa både med vårt samhälles grundläggande värderingar men också ansvaret för våra skattebetalare.

En dag i mina skor

Okunskapen som finns kring funktionsnedsatthet är en av anledningarna till varför funktionsnedsatta har svårare att komma ut i arbetslivet. Arbetsgivare liksom lärare och klasskompisar känner sig ofta obekväma med ansvaret över en funktionsnedsatt på arbetsplatsen eller i klassrummet. Detta skapar ett "vi och dem" – tänk, som sedan är svårt att komma ifrån. Hur ska man då göra för att ta kål på denna okunskap? Hur ska Nacka kommun göra för att kunna föregå med gott exempel för andra arbetsgivare i Nacka? Och hur ska vi göra så att visionen "öppenhet och mångfald" är något som även inkluderar funktionsnedsatta i Nacka kommun?

En dag i mina skor är en endagsutbildning som ska erbjudas av Nacka kommun till chefer inom kommunen. Tanken är att cheferna efter utbildningen ska inspirera sina anställda. Utbildningen ska ge en insikt i hur det är att vara funktionsnedsatt på en arbetsplats och i allmänhet. Det finns många former av funktionsnedsättningar och denna utbildning ska ge insikt i både fysiska och psykiska funktionshinder. Tanken är att i utförandet av utbildningen ska man varva föreläsningar med aktiviteter där deltagarna får utsättas för praktiska utmaningar som personer med funktionshinder möter dagligen.

Learning by doing – genom att deltagarna får utföra saker, inte bara sitta och lyssna, skapas både kunskap och förståelse och nya insikter som gör det enklare att anställa funktionsnedsatta inom kommunen.

Together we learn

Problemet med okunskapen ligger inte bara på arbetsplatsen, utan också i samhället som helhet. För att ta kål på fördomarna i samhället måste man jobba från botten där problemet börjar – i skolan.

Idag är undervisningen i skolan om funktionsnedsättningar nästan obefintlig och många ungdomar är okunniga i ämnet. Together we learn är en obligatorisk utbildningsdag om funktionsnedsättningar för kommunala skolor i Nacka. Där får eleverna träffa, prata och lyssna till personerna med funktionsnedsättningar. Eleverna får också träffa unga i samma ålder med funktionsnedsättningar för att dela med sig av varandras erfarenheter. Utbildningarna i skolan blir en mötesplats där människor kan lära av varandra.

De unga är Nackas framtid. Med utbildningen förebygger man okunskapen bland unga och man skapar en större förståelse och bereder en väg för att uppfylla Nacka kommuns vision. Utbildningen ska också vara till för att unga med funktionshinder ska få träffa unga i deras egen ålder för att knyta nya band.



Mångfald i upphandling och inköp

Varje år upphandlar Nacka kommun varor, tjänster och entreprenader för cirka 1,7 – 2,0 miljarder kronor vilket motsvarande mer än halva kommunens driftbudget. I kommunen finns en policy för upphandling och inköp. Där ställs krav på miljövänlighet och god etik, men policyn innehåller inga krav eller villkor kring mångfald.

Vårt råd till Nacka kommun är att ställa högre krav på mångfald hos företagen i policyn för upphandling och inköp.

”Varor och tjänster uppfyller kraven för etik eller miljö genom märkning enligt Svanen, EU-blomman, KRAV eller motsvarande som har sin grund i vetenskapliga rön.”

Kommunen ska inte bara ställa krav på etik och miljö, utan också ställa krav på mångfald på arbetsplatsen. Så här bör kravet se ut: ”Varor och tjänster uppfyller kraven för etik, miljö och mångfald på arbetsplatsen genom märkning enligt Svanen, EU-blomman, KRAV, CDR eller motsvarande.”

Vi tror på att förändringen måste komma av egen vilja och om kommunen har som krav att företaget ska vara CDR - märkt för att kunna bli upphandlat så kommer företagen själva ta initiativ till mångfald.

EFTERORD

Det kommer ta tid att förändra och inte bara Nacka kommun måste ta ansvar utan hela samhället och varje individ måste ta sitt ansvar. Förändringar måste ske, men det måste finnas en vilja att förändra för att det ska bli bra.

Vi tror på Nacka kommun. Vi tror på visionen om en arbetsplats för alla och att alla företag i Nacka kommer att vara CDR-märkta i framtiden. Vi tror att gapet mellan arbetsgivare och arbetstagare med funktionsnedsättningar minskar och att ungdomar i Nacka accepterar varandra för hur de är. Vi tror att Nacka kommun har viljan, resurserna och nu kunskapen för att skapa en acceptans och jämlikhet för alla i Nacka.

VAD HÄNDER NU?

1. Uppdragsgivarna samlar enligt uppdragsbeskrivningen oss inflytandepiloter till ett möte under hösten och ett under våren där vi får feedback och återkoppling på våra förslag.
2. Vi inflytandepiloter jobbar vidare genom nätverket inflytandepiloterna.

INFLYTANDEPILOT



Molly Hildebeck



Edvard Samils



Karl Ragnar G Kling



Love Grön



Olivia Mariani



Philip Gustavsson



Sabina Fernandez



Pia Mcaleenan, processledare

REFLEKTIONER

”Det har varit inspirerande och givande.
Jag har insett hur bra grupparbeten kan
fungera om det är rätt sammanhållning.”

”Man får vara med och påverka på riktigt
och det känns härligt.”

”Det har varit otroligt lärorikt med
en ny roll i en ny grupp.”

”Det här är verkligen världens bästa
sommarjobb.”

”Väldigt roligt och väldigt utmanande.”

”Tack Nacka kommun för att ni har gett mig
chansen att växa som människa.”

”Jag kommer aldrig att glömma det
här sommarjobbet.”

”Jag önskar att fler ungdomar kunde
få den här chansen.”

”Inkludera mera.”

”Självkänsla ger jobb, jobb ger självkänsla.”

KONTAKTPERSON

Edvard Samils

E-post: edvard.samils@eos95.se

tfn: 070-748 83 38

Molly Hildebeck

E-post: molly.hildebeck@gmail.com

tfn: 076-016 80 00

För mer information om inflytandepiloterna, eller för att
läsa Ungt inflytandes rapporter, gå in på Ungt inflytandes
blogg:

<http://blogg.nacka.se/ungtinflytande>

eller besök Nacka kommuns hemsida:

<http://www.nacka.se>

Öppenhet och mångfald

Vi har förtroende och respekt för människors kunskap och egna förmåga – samt för deras vilja att ta ansvar.

