



Öka värdet med värderingar



Sebastian George har hittat *sitt jobb* genom Navigatorporten i Karlshamn. Han tar sig också tid att odla sitt specialintresse – musik.

Likabehandling tar sikte på våra värderingar och attityder

Ett viktigt område inom Europeiska socialfonden, ESF, tar sikte på alla människors lika värde och individers möjligheter i arbetslivet.

Det handlar om vårt förhållningssätt till varandra och till vår omvärld.

Att jobba för att inkludera individer i organisationerna så att alla kan känna trygghet ökar värdet både för individen, för företagen och för samhället.

Svenska ESF-rådet i Sydsverige bjöd under en eftermiddag in projektmedarbetare och deltagare för att berätta och inspirera till nya insatser inom området Likabehandling.

Inom kort öppnas ansökningsomgångar där stora satsningar görs med utgångspunkt i likabehandling.

Likabehandling för alla

Fyra projekt hade under eftermiddagen den 9 mars inbjudits att inspirera och berätta om sina erfarenheter i sitt arbete med värderingar och attityder på arbetsplatser runt om i Sydsverige.

Projektet (o)likabehandling, Trelleborgs kommun

En kompetensutvecklingsinsats för samtliga anställda ska lyfta frågan om likabehandling och initiera en varaktig dialog om likabehandling ute på arbetsplatserna. Ingen medborgare eller anställd i kommunen ska känna sig kränkt eller särbehandlad.

Kontaktperson: Vendela Muhren, personalstrateg, Trelleborgs kommun.

vendela.muhren@trelleborg.se



Projektet Jobb i Hyllie, Malmö stad tillsammans med företag samverkar om CSR, socialt ansvarstagande.

CSR, socialt ansvarstagande är att ett frivilligt åtagande där företag och organisationer utöver det lagstadgade ansvaret tänker i ett långsiktigt perspektiv och inte enbart i ekonomiska vinster. Jobb i Hyllie har tagit fram modeller för samverkan, paketslösningar som kan erbjuda företagen stöd med rekrytering och arbetsmarknadsintroduktion, mångfaldsplaner mm. Jobb i Hyllie vill stötta företagen att bidra på ett lokalt plan – att vara goda grannar.

Kontaktperson: Graziela Zibner, biträdande projektledare, Malmö stad, graziela.zibner@malmö.se

Projekt Navigatorporten, AME, Karlshamns kommun

Navigatorporten i Karlshamn jobbar för att skapa nya möjligheter för unga med olika typer av kognitiva och kommunikativa begränsningar. I Karlshamn vill man arbeta med en mer långsiktig och hållbar utveckling. För att åstadkomma detta samverkar man myndigheter emellan och involverar aktörer kring deltagarna för att stötta dem i hela kedjan av rehabilitering, arbetsträning, praktik och anställning.

Kontaktperson: Chiquita Persson, projektsamordnare, Karlshamns kommun.

chiquita.persson@karlshamn.se

Projekt Utmanarna, Koop. Comintegra ek förening, Malmö

Projekt Utmanarna är till för människor i utanförskap. Att hitta en väg ut ur bidragsberoende genom motivation, information och utbildning till egen försörjning. Comintegra har mångårig erfarenhet av arbete med människor i utanförskap och driver bl.a. bostadslösa tidning Aluma.

Kontaktpersoner: Toivo Persson, Kamratföreningen Comigen. toivo.persson@comigen.nu

Ola Bolinder, Kamratföreningen Comigen. ola.bolinder@comigen.nu

Temagrupp Likabehandling

Söker du fler exempel och samlad kunskap kring likabehandling finns mycket material att hitta på temagruppens hemsidor. Temagrupp Likabehandling i arbetslivet har som syfte att jobba för ett arbetsliv där alla ska ha samma rättigheter och möjligheter – oavsett kön, etnisk tillhörighet, trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller ålder. Uppdraget är att samla erfarenheter och kunskap från projekt, främst inom ESF, se till att sprida och göra dem användbara för andra.

<http://www.temalikabehandling.se/>

Temagrupp Likabehandling finns i Arbetsmiljöforums lokaler i Stockholm.

Kontaktperson: Eniko Koch, informatör och pressansvarig. eniko.koch@arbetsmiljoforum.se



Under en spännande eftermiddag i mars fick deltagarna vid ESF-konferensen, Öka värdet med värderingar, tillfälle att lyssna till och inspireras av projektmedarbetare och deltagare från Sydsverige som berättade om sina erfarenheter i projekten.

Likabehandling är grundläggande i ett demokratiskt samhälle

Utanförskap behöver inte enbart handla om att vara arbetslös. Det kan också handla om att inte få delta i arbetsgemenskap eller andra samhällsaktiviteter på lika villkor. Lika behandling är grundläggande i ett demokratiskt samhälle. Så inledde Ingrid Ekström, ESF-rådet i Sydsverige eftermiddagens konferens vid Hyllie infocenter i Malmö.

Alla socialfondsprojekt ska vara riggade för jämställdhet och tillgänglighet. Genom att stimulera till kunskap som främjar likabehandling vill ESF verka för att alla ska kunna delta utifrån sina egna förutsättningar. Den här eftermiddagen behandlade värderingar och om hur man kan arbeta för att påverka värderingar och attityder.

Fyra projekt fick under eftermiddagen tillfälle att presentera sina erfarenheter från sitt arbete. Nedan följer en kort information som är avsedd att spegla projektens arbete med att arbeta utifrån perspektivet att allas lika värde.

Projekt (o)likabehandling

Vendela Muhren, personalstrateg vid Trelleborgs kommun berättar att utgångspunkten i projektet (o)likabehandling togs från den förprojektering som Arbete och Försörjning, Trelleborgs kommun, genomförde under 2008 där det framkom ett behov av kompetensutveckling i ämnet likabehandling.



Även kommunens medarbetarundersökning visade att det fanns ett utvecklingsbehov inom jämställdhet- och mångfaldsområdet. Flera anställda upplevde att dessa frågor inte värdesattes på arbetsplatsen.

Målet är att alla anställda, ca 3 700 personer, ska ha kännedom om mångfald och likabehandling. Alla ska vara medvetna om sin egen roll och vi vill åstadkomma en varaktig dialog. Ingen medarbetare ska känna sig kränkt eller diskriminerad.

Vi jobbar med en trestegsmodell

1. Vi börjar med en **heldagsutbildning**. Heldagsutbildningen inleds med en storföreläsning om Kulturkompetens med bl a Gillis Herlitz. Eftermiddagen består av två block med seminarier där varje deltagare får delta i två seminarier på teman, funktionshinder, genus, Islam, vad är det?, rekrytering, kulturkrock och "Tänk om ingen vill förstå vad du säger".
2. Efter heldagsutbildningen ges tid för självreflektion på arbetsplatsen innan det följs upp med **reflektionsseminarier** där vi diskuterar attityder och värderingar. Vi arbetar med praktiska fall från verksamheten. Reflektionsseminarierna hålls av två processledare. Vi jobbar över gränserna både hierarkiskt och förvaltningsöverskridande med ca 20 deltagare vid varje seminarium. Vi börjar med en presentation. Sen jobbar vi med värderings- och attitydövningar.
3. I det sista steget jobbar vi med ett **inspirationsmaterial** som utformas av medarbetare själva och som lägger grunden till hur vi ska jobba i framtiden.

Styrkan i projektet är att alla deltar

Vår erfarenhet från att arbeta med värderingar är vikten av att alla deltar. Likabehandling är ingen fråga endast för eldsjälur eller för chefer. Likabehandling är en fråga för alla. Det är styrkan i projektet.

Vi vill också tydliggöra att vårt projekt inte är någon punktinsats. Vi kommer att arbeta vidare med inspirationsmaterialet. På så vis håller vi diskussionen och frågorna ständigt levande.

Vi vill nå det inre hos medarbetarna

Det är viktigt med en trygg och tillåtande miljö. Vi vill nå det inre hos medarbetarna. Alla får lov att formulera sig. Inte bara det som är politiskt korrekt. Då kan vi också se och upptäcka problemområden.

Genom att vi blandar olika förvaltningar och avdelningar och människor, möter deltagare andra deltagare med andra värderingar. Det krävs att vi möter människor som tänker annorlunda än vi själva. Genom den kunskapshöjande insatsen och de praktiska övningarna så skapar vi en ökad medvetenhet om hur man agerar i det dagliga arbetet och det är där själva förändringsarbetet ligger.

Vi får också ta del av spännande erfarenheter och berättelser som deltagare delar med sig av på reflektionsseminarierna. Det är viktigt att vi som personalavdelning kan ta del av detta så att vi kan ta itu med diskriminering på arbetsplatserna.

Det inspirationsmaterial vi tar fram under projektet ska t ex kunna användas av nyanställda. Vi diskuterar en utformning av materialet, kanske blir det ett spel som man kan använda vid arbetsplatsträffar. Vi kommer att koppla ihop det med vårt arbete i ett ledarskapsprogram. Cheferna blir nyckelaktörerna i det fortsatta arbetet.



Först när projektet är slut kan och vill vi skriva en likabehandlingsplan som ska användas, inte sättas in i en pärm i en hylla. Vårt arbete är långsiktigt, avslutar Vendela.

Joakim Tranquist, Tranquist utvärdering, är extern utvärderare i projektet. Joakim ställer frågan om hur man kan utvärdera ett projekt som (o)likabehandling och liknande insatser. Ett projekt som handlar om ett förändrat beteende, dvs. ett bättre bemötande. Vad ska det här projektet bidra med och hur man når målet på ett bra sätt? Vad innebär ett kompetensutvecklingsprojekt idag? Det handlar om att lära sig något. Hur kan man testa av om man når effekt hos individen? Har man lärt sig något nytt? Det innebär ju inte att vi tillämpar det i vardagen. Först genom att tillämpa den nya kunskapen eller erfarenheten kan vi nå målen.

Viktigt med en övergripande strategi

Helheten är viktigt i den här typen av insatser, fortsätter Joakim. Det är viktigt att det syns att det är en del av en helhet. Att det passar in i en övergripande strategi och hur det byggs det in i framtida satsningar i Trelleborgs kommun.

Projektet (o)likabehandling avslutas den 31 augusti 2011.

Projekt Jobb i Hyllie

Karin Månsson, Malmö Arena och Graziela Zibner, biträdande projektledare berättar om projektet Jobb i Hyllie som tog form samtidigt som den nya stadsdelen Hyllie växer fram. Jobb i Hyllie är Malmö stads största projekt med tolv anställda och 160 deltagare. Målgruppen, unga personer som står utanför arbetsmarknaden får stöd med arbetsgivarkontakter av rekryteringsteamet. Ett annat team jobbstart-teamet arbetar mot nyanlända.

Hyllievång är en stadsdel med en stor tillväxtpotential. Man räknar med 6-7000 arbetstillfällen om några år. Vi började så frön redan när företagen började etablera sig här berättar Graziela. Vi jobbade mycket med företagen i området till att börja med. Idag arbetar vi mot alla företag i hela Malmö med omnejd.

En "win-win" situation

Vi hade flera arbetsgivare som var intresserade av att samarbeta, men vi fick ofta inte något avslut i våra kontakter och företagen anställde inte. Vi vill genom projektet utveckla metoderna och arbeta för att kunna gå vidare i det som vi på svenska kallar socialt ansvarstagande.

För oss handlar det om hur företagen kan bidra på ett lokalt plan. Det är inte bara individerna som vinner, det är hela familjer. Vi söker samarbete med företag, som liksom IKEA som vi redan samarbetar med, vill vara "en god granne".

Vi kan väcka företagets engagemang genom att visa på vinster i arbetet. Genom t ex mångfald som speglar kunderna och ger insikt i kundernas behov. Att behålla kompetens och kunskap i företaget. Att bli ett attraktivt företag.

Paketlösningar som passar små och stora företag

Vi har arbetat med att ta fram modeller för samverkan som gör att även de små företagen kan arbeta med CSR perspektiv. Vi har tagit fram paketlösningar som företagen kan ta ställning till. Det kan gälla



Rekrytering – vi kan hjälpa till med en mångfaldsplan.

Arbetsmarknadsintroduktion – vi kan stötta företagen med att introducera medarbetare.

Vi vill arbeta mot lärande arbetsplatser – vi har arbetsplatser som kan hjälpa individerna att växa.

Vi vill ha ambassadörer på arbetsplatserna.

Studiebesök och arbetsgivarebesök – deltagare kan besöka arbetsplatser och arbetsgivare får komma och presentera sin verksamhet.

Yrkesintroduktion – vi har jobbat med restaurangbranschen och satt ihop en praktiskt och teoretisk utbildning.

Curling av deltagare

Vi curlar varje deltagare i detalj. Minst hälften av dem kommer att gå ut i anställning. Det hade aldrig varit möjligt utan de engagerade företagen.

Karin Månsson från Parkfast Arena AB som med sina fyra affärsområden; evenemang, mat och dryck, loger och kommersiella rättigheter samt kontorsuthyrning är ett av samarbetsföretagen i Jobb i Hyllie. Våra kärnvärden, berättar Karin är Flexibilitet, Tillgänglighet, Frestelser, Samverkan, Samhällsansvar, Affärsmässighet, Fair play och med visionen att bli "Best in Europe".

Tillgänglighet för alla

Tillgänglighet är inte bara infrastrukturen, tåg, buss, flyg utan vi vill vara tillgängliga för våra medarbetare, elever och för våra framtida medarbetare. Vi ska inte rekrytera enbart på betyg utan vi ville rekrytera med visionen om att våra medarbetare och elever också ska ha en vision. Vi fick idén med att arbeta med problemområden och försöka få individerna att uppleva stolthet. Vi vill bli ett socialt ansvarstagande företag.

Det krävs engagerade medarbetare i ett sådant här arbete – ett samhällsansvar. Tänk brett, tänk vitt och tänk utanför ramarna. Vi blir lite trendsättare här ute i Hyllie. När området är klart ska det jobba mycket folk här. Och de behövs för att Hyllie ska bli bra. Ett gott samarbete mellan det privata och offentliga.

Navigatorporten i Karlshamn

Projektsamordnare Chiquita Persson tillsammans med Urban Wrångemyr är några av dem som i projektet Navigatorporten arbetar för att skapa bättre möjligheter för unga som har svårt att komma in på arbetsmarknaden på grund av funktionsnedsättning som olika typer av kognitiva och kommunikativa begränsningar.

Genom att engagera aktörer runt deltagaren som familjen, nätverk, intresseorganisationer och arbetsgivare vill man synliggöra det sociala rehabiliteringsansvaret. Projektet ger stöd till ungdomarna i hela kedjan av rehabilitering, arbetsträning, praktik och anställning. En höjd rehabiliteringskompetens i kommunen är ett av målen med Navigatorporten.

Idag finns ett glapp mellan teori och praktik när det gäller att alla ska kunna delta. I Karlshamn har vi försökt minska glappet och arbeta mer långsiktigt och med en hållbar utveckling. Vi vill bygga rälsen som ska hålla ihop projektet, säger Chiquita.



Ett långsiktigt stöd

Vi bygger vidare på ett tidigare projekt "Arbetsporten", fortsätter Chiquita, där vi utbildade personalen bl. a. i kommunikation, värderingar, attityder och jämställdhet. Vi går nu vidare med det vi lärt. Vi vill skapa anställningsmöjligheter och vara ett långsiktigt stöd för individen. Vi har haft förmånen att jobba med stöd för unga i ett Navigatorcentrum där alla deltagande kommuner har valt att jobba vidare efter det att projektet är avslutat.

Anpassning utifrån individen

Projektledarna är praktiskt ute och träffar personer i verksamheten och gör kartläggningar. Det handlar om att se personens förutsättningar. Genom noggranna arbetsplatsanalyser förbereds praktiken. Den första praktiken är ofta den som leder till jobb.

Urban berättar om hur Sebastian George, deltagare i projektet fick stöd i att hitta sitt jobb. På Arbetsförmedlingen tyckte man att Sebastian som har diagnosen Aspergers syndrom skulle läsa vidare. Sebastian berättar själv – jag ville inte plugga vidare, det var för svårt för mig. Jag fick istället hjälp med en praktikplats som vaktmästare på en skola. Men det funkade inte med barnen.

Urban som följt Sebastian under en lång period hjälpte Sebastian till det jobb som han har idag vaktmästare på en golfklubb.

Idag, liksom vid flera andra tillfällen, är Sebastian och Urban ute och föreläser om vad projektet betytt för Sebastian och andra ungdomar i liknande situation och om sjukdomen Aspergers syndrom.

Ett av Sebastians intressen är musik och han har konstruerat och byggt ett instrument, saxofonklarinetten. Sebastian avslutar Navigatorportens input med att spela Bee Gees "How deep is your love" på sin saxofonklarinet.

Projektet Utmanarna

På Comintegra arbetar Toivo Persson som arbetar med människor med bakgrund i missbruk eller hemlöshet. Comintegra är ett kooperativ under kamratföreningen Comigen, en ideell förening med ungefär 600 medlemmar. Comintegra äger och driver gatutidningen Aluma och har flera andra projekt och aktiviteter igång för sina medlemmar.

En påfart för människor att komma tillbaka

Vi vill erbjuda en påfart för människor tillbaka i samhället – bostad och/eller arbete. Bostaden är en väldigt central del. Det är människornas egna mål som utgör drivkraften. Vi ska finnas med och mobilisera och uppmuntra, säger Toivo.

Utmanarprojektet är ett stort projekt som vi jobbat med sedan 2008. Det är en stor utmaning även för dem som jobbar i projektet. En person från en parkbänk som ska in i arbetslivet. Tänk er utmaningen för arbetsplatsen, eller för omgivningen som nu ska relatera till den här personen.

Det blir en utmaning från flera håll. Det handlar om att bryta en livsstil och göra något annat i stället. Det är lätt för oss att tänka mål, men för dem som inte har ens tankemodellerna är det betydligt svårare.

Vi jobbar med olika modeller. Vi behöver socialt och arbetsintegrerande företag som ger människor utrymme att ta det här steget. Vi vill få företag att vara med genom att kunna erbjuda våra medlemmar praktik.

Värderingar i projektet

Det är inne med värderingar just nu. Vem har bäst värderingar?



Deltagarnas egna erfarenheter har fått styra. Det har stor betydelse hur vi blir bemötta. Det handlar om att ta tillvara livskunskap utifrån olika utgångspunkter. Det leder till personliga ställningstaganden.

Det finns värdemässiga utmaningar. Vad får det kosta?
Hur mycket får det kosta att en person som inte har den fulla kapaciteten jobbar här?

Vad får det för personliga konsekvenser?
Var står jag själv i processen?
Hur utforskar jag mina egna värderingar?

Värderingar handlar i högsta grad om tillit.
Att det ställningstagande som jag har möts med respekt.
Efter det kan man ta steg efter steg. Det viktiga är att steget verkligen tas.

Det har varit en process vi jobbat fram i Comintegra. I vår avsikt att vara den här påfarten så har det också format oss och dem som jobbat i projektet. Det har blivit en resa för alla som varit med. Värderingsarbete kan vara lite trixigt. Det kanske inte alltid blir som man tänkt sig. Det är bra att ha en plan, det är bra att få en insikt. Det är bra att göra en korrigerig.

Projektet Comintegra startade i april 2009 och slutar i april 2012. Totalt finns 220 deltagare. Av dessa har 64 personer arbetstränat. 17 har fått en yrkesutbildning. 32 har fått jobb/egen försörjning.



Spridningskonferensen Öka värdet med värderingar som genomfördes vid Malmö Arena och det nya området Hyllievång samlade ett 80-tal deltagare som fick tillfälle att lyssna till och inspireras av projektledare och deltagare från projekt i Skåne.

Konferensen "Öka värdet med värderingar" arrangerades av Svenska ESF-rådet i Sydsverige. Inom kort öppnas ansökningsomgångar där stora satsningar görs med utgångspunkt på likabehandling. Om du vill hålla dig informerad gå in på Svenska ESF-rådets hemsida <http://www.esf.se/sv/>

Malmö mars 2011