

ANALYSSEMINARIER
PROJEKT VÄRDEGRUND VÄST

December 2010



GlaGlaZo AB
Personal & Affärer Väst

INNEHÅLL

SID

1. Projektet Värdegrund Väst	3
1.1 Inledning	3
1.2 Syfte och mål	3
1.3 Projektmedverkande	3
1.4 Projektperiod	3
1.5 Målgrupp	4
1.6 Projektorganisation	4
1.7 Innehåll	4
2. Uppdraget – analysseminarier	4
2.1 Inledning	4
2.2 Syfte	5
2.3 Metod	5
2.4 Deltagare	6
3. Resultat analysseminarier – deltagarnas perspektiv	6
3.1 Måluppfyllnad	6
3.2 Projektets påverkan – person/yrkesroll	7
3.3 Styrkor	8
3.4 Förbättringsområden	8
3.5 Framtid	9
4. Avslutande kommentarer	10

1.PROJEKT VÄRDEGRUND VÄST

1.1 Inledning

Under perioden september 2009 till februari 2011 driver Skådebanan Västra Götaland projektet Värdegrund Väst. Skådebanan Västra Götaland har ett regionalt uppdrag att utveckla möten mellan kultursektorn och arbetsplatser. Värdegrund Väst är ett projekt som med kulturen som verktyg ska motverka diskriminering och utanförskap bland de anställda i fem kommuner i Västra Götaland. Teman som tas upp är kön, ålder, etnicitet och funktionshinder. Projektet finansieras av Europeiska socialfonden.

1.2 Syfte och mål

Syftet med Värdegrund Väst är att aktivera och utveckla arbetet med diskrimineringsfrågor bland deltagande kommuners anställda. Projektet ska påverka attityder, höja kompetensen och skapa en gemensam värdegrund kring hur medarbetare förhåller sig till varandra på arbetet.

Bland de övergripande projektmålen finns minskad diskriminering, minskat utanförskap och ökad mångfald. Några av delmålen är att stärka nyckelpersoner i kommunen, identifiera och åtgärda orsaker till diskriminering och utföra gemensamma utbildningsaktiviteter.

De mätbara målen för projektet är:

- Antalet deltagare i utbildningsaktiviteter minst 275 personer
- Antalet kulturkickar 20 st
- Antal nätverksträffar 40 st
- Antalet handledningstillfällen 50 st
- Medarbetarindex avseende diskrimineringsgrunderna förbättras
- Långtidssjukskrivningarna minskar

1.3 Projektmedverkande

Projektet drivs av Skådebanan Västra Götaland tillsammans med kommunerna Hjo, Skövde, Trollhättan, Vara och Vänersborg.

1.4 Projektperiod

Projektet pågår under perioden 2009.09.01 – 2011.02.28

1.5 Målgrupper

Målgrupp för projektet är kulturombud, kommunledning, mellanchefer och andra nyckelpersoner i kommunerna. Totalt beräknas minst 275 personer medverka i projektet.

1.6 Projektorganisation

Processtödjare i projektet är Nina Kjällquist. Johan Lundbladh är projektledare. Tillsammans utgör de projektgrupp. Representanter från varje kommun utgör tillsammans med projektledningen styrgrupp. Projektkonom är Birgitta Lindh.

1.7 Innehåll

Värdegrund Väst utgår från Skådebanan Västra Götalands beprövade metoder för att utveckla arbetsplatser med hjälp av kultur. Projektet inleddes med att nätverksgrupper bildades i respektive kommun. Under projektiden planeras för varje kommun, åtta nätverksträffar och fyra Kreativa Kickar med medverkan av konstnärer. Utifrån de frågeställningar som kommunerna valt att prioritera förmedlar konstnärerna upplevelsebaserad kunskap kring värderingar och attityder. Nätverksträffarna och de Kreativa Kickarna har för avsikt att höja kompetensen och sprida kunskap för att stärka nyckelpersonernas roll, motivation och möjlighet att motverka diskriminering. Dialog, interaktivitet och ökad samhörighet är centrala begrepp. Skådebanan Västra Götaland står för projektledning och processhandledning för att föra arbetet framåt.

2. Uppdraget - analysseminarier

2.1 Inledning

GlaGlaZo AB (konsult Åsa Helg), tillsammans med underkonsult Personal & Affärer i Väst (konsult Staffan Grönlund), fick år 2009 i uppdrag att genomföra ett antal analysseminarier under hösten 2010. Analysseminarierna utgjorde en del av utvärderingen av projektet Värdegrund Väst. I övrigt har uppdraget för GlaGlaZo AB/Personal & Affärer i Väst bestått av att utarbeta ett förslag på utvärderingsmodell utifrån befintlig projektbudget. Utvärderingsmodell som antagits är en modell där ansvar och genomförande fördelas mellan intern och extern utvärderingsinsats.

Utvärderingsmodell enligt nedan;

- Enkätundersökning genomförs med målgruppen samtliga projektdeltagare (för- och eftermätning). GlaGlaZo/Personal & Affärer i Väst har utarbetat frågeställningar medan Skådebanan Västra Götaland ansvarar för genomförande och sammanställning av resultat av enkätundersökning.
- Uppföljning av varje enskild projektaktivitet. Skådebanan Västra Götaland ansvarar för genomförande samt sammanställning av resultat.

- Lärande loggböcker förs av deltagarna i projektet. I dessa samlas lärande och erfarenheter kring positiva samt negativa exempel och lärdomar från arbetsplatserna samt reflektion kring vad deltagarna lärt sig. Skådebanan Västra Götaland ansvarar för sammanställning av resultat.
- Nyckelfrågor tas upp vid varje styrgruppsmöte (Hur har projektarbetet gått sen sist? Har vi uppnått det vi planerat? Behöver vi ändra något i arbetsprocessen och i så fall vad? Viktigaste lärdomarna sen sist? Hur går vi vidare?). Skådebanan Västra Götaland ansvarar för genomförande och sammanställning av resultat.
- Lärande loggbok som förs av processtödjaren. I denna samlas lärande och erfarenheter kring positiva och negativa exempel och lärdomar från projektet samt reflektion kring det egna lärandet. Skådebanan Västra Götaland ansvarar för genomförande och sammanställning av resultat.
- Genomförande av ett analysseminarium per deltagande kommun (totalt fem analysseminarier). GlaGlaZo AB/Personal & Affärer i Väst ansvarar för genomförande av analysseminarier samt sammanställning av resultat från dessa seminarier.

2.2 Syfte

- Syftet med analysseminarierna har varit att ta del av deltagarnas upplevelser av projektet. Syftet med analysseminarierna har också varit att ge tid och utrymme för deltagarna att reflektera över projektet och hur projekterfarenheter och lärdomar kan förvaltas och leva vidare efter avslutat projekt.

2.3 Metod

- Analysseminarierna har skett hos respektive kommun och har tagit mellan 1 ½ timme – 2 timmar per tillfälle. Seminarierna har skett genom enskild reflektion, gruppövningar samt dialog i storgrupp. Seminarierna har fokuserat på de tre områdena; måluppfyllnad (värdegrund, diskriminering/ökad mångfald, arbetsklimat), projektets påverkan på person/yrkesroll samt framtid.

2.4 Deltagare

Totalt har 87 antal deltagare medverkat på analysseminarierna.

Trollhättan	10 deltagare
Vänersborg	32 deltagare
Vara	18 deltagare
Hjo	10 deltagare
Skövde	17 deltagare

3. RESULTAT ANALYSSEMINARIER – DELTAGARNAS PERSPEKTIV

Analysseminarierna har visat på en bred samsyn kring de olika områden som diskuterats och därför har vi valt att redovisa en samlad bild av respektive område istället för uppdelat per kommun.

3.1 Måluppfyllnad

En dialog fördes om hur projektet bidragit:

- till utveckling av kommunernas värdegrundsarbete
- till ökad mångfald
- till minskad diskriminering/trakasserier
- till ett bättre arbetsklimat

Arbetet i projektet har huvudsakligen fokuserat på mångfalds-/diskrimineringsfrågor men deltagarna upplever också att projektet bidragit till att levandegöra kommunernas värdegrund. Några av deltagarna anser emellertid att kopplingen mellan pågående värdegrundsarbete och projektet saknats. En del av deltagarna upplever också att projektet har utvecklat synsättet kring vad som bör ingå i ett värdegrundsarbete och betydelsen av att aktivt arbeta med värdegrundsfrågorna på arbetsplatserna.

När det gäller målet ökad mångfald upplever deltagarna att det är omöjligt att efter så kort tid se konkreta resultat. Målet ökad mångfald är också avhängigt rekryteringssituation, LAS regler o.s.v. Deltagarna betonade att projektets påverkan måste ses som en del i det långsiktiga arbetet för ökad mångfald. Deltagarna har fått en insikt i att rekryteringsbasen utökas när vi kan se alla som en tillgång med olika bakgrunder, kunskaper och erfarenheter.

När det gäller målet minskad diskriminering/trakasserier upplever deltagarna att de genom projektet idag vågar ifrågasätta andra medarbetares beteenden när de upplever att beteendet strider mot värdegrund eller är diskriminerande. Genom nya kunskaper och insikter som man fått genom projektet upplever flera deltagare att de är förberedda att ta upp dialog kring ämnet.

Projektet har synliggjort frågor och områden som man tidigare inte tänkt på eller beaktat. Några av deltagarna uppger också att de börjat sprida kunskap från projektet till sina kollegor genom att de exempelvis genomfört övningar på arbetsplatsträffar och liknande.

Deltagarna anser inte att man ännu kunnat mäta projektets påverkan på arbetsmiljön. Deltagarna uppper emellertid att genom att de har fått en större förståelse för varandra och varandras yrkesroller har detta bidragit till en positiv inverkan på arbetsmiljön. Insikten om att alla medarbetare behövs inom kommunen har förstärkts.

I en av kommunerna där fokus för projektet varit förbättring av kvinnors hälsa kan man ännu inte se några konkreta resultat på grund av den korta tiden som förflutit.

Majoriteten deltagare är överens om att använda kulturen som metod är ett bra sätt för att arbeta med frågor som mångfald, värdegrund, arbetsmiljö osv.

3.2 Projektets påverkan – person/yrkesroll

En dialog fördes om hur projektet påverkat deltagarna som personer och i deras yrkesroller. Deltagarna upplever att projektet har bidragit till nya idéer, kunskap och tankesätt. De upplever också att de har blivit mer uppmärksamma på frågor som rör diskriminering. De har också blivit mer eftertänksamma och fördragsamma när det gäller olikheter. Flera uppper att de har blivit modigare och vågar möta utmanande situationer.

Några deltagare uppper att det har varit svårt att föra över nya kunskaper till sina respektive arbetsplatser. Några har försökt och då framförallt genom rollspel i samband med arbetsplatsträffar och utbildningsdagar. Detta har upplevts som positivt även om det emellanåt har varit svårt. I en kommun har personalavdelningen deltagit som stödresurs vilket har uppskattats.

Andra uppper att de har tagit tag i frågor när det uppstått problem på arbetsplatsen t.ex. diskrimineringsärenden. De har känt sig modigare och säkrare än före projektet. Även i privatlivet har deltagare haft användning av sina nya kunskaper och färdigheter.

Deltagarna känner en styrka i att de nu är fler medarbetare som har samma kunskaper och erfarenheter och på så sätt kan ta stöd av varandra när situationer uppstår.

”Kunskap förpliktar och jag ser ett ansvar i att föra ut mina kunskaper i verksamheten.”

”Efter att vi jobbat med betydelsen av att ge beröm kom jag på mig själv med att ge mina arbetskamrater mer beröm än tidigare.”

”Jag har blivit mer uppmärksam även privat när till exempel ungdomarna hemma slängt ur sig en kommentar om invandrare eller homosexuella.”

3.3 Styrkor

En dialog fördes om styrkor och framgångsfaktorer i projektet.

Deltagarna uppger sig vara mycket nöjda med den pedagogik med rollspel, kulturkickar samt dialoger som använts under projektet. Projektet har upplevts som roligt och energigivande och övningarna har varit genomtänkta och fångat upp viktiga frågeställningar.

Processtödjaren har upplevts som kunnig, entusiastisk och engagerad.

Flera uppger också att det har varit positivt att projektet pågått under en längre tid och att utbildningstillfällena varit halvdagar och inte kortare pass.

En positiv faktor har också varit att deltagare kommit från olika arbetsplatser i kommunerna. Det har upplevts positivt att chefer, arbetsledare och medarbetare har deltagit i samma grupp (i de fall gruppen har bestått av denna blandning). Detta har gett ett mervärde då man kommit varandra närmare över förvaltnings- och funktionsgränserna. Detta har också bidragit till spännande och intressanta dialoger.

Fler med samma kunskapsbas inom kommunen som kan stötta varandra upplevs som en styrka för den framtida processen i att få ut kunskap och metoder i organisationen. Flera anser att det har varit bra att man i projektet har fokuserat på individens ansvar och roll i arbetet och att alla har ett ansvar oavsett yrkesroll.

Deltagare upplever också att man har fått en ökad förståelse för varandras arbetsplatser och en känsla av att man nu arbetar mot samma mål och med samma värdegrund som bas.

”Vi har nu rekryterat en man på vår kvinnodominerade arbetsplats, vilket kanske inte skett innan projektet.”

”Vi har sen projektet startade börjat arbeta för att få fler heltidsanställda på vår arbetsplats.”

3.4 Förbättringsområden

En dialog fördes om projektets förbättringsområden.

Några av deltagarna uppger att de har saknat en koppling mellan pågående värdegrundsarbete och projektet. Likaså har man i vissa grupper saknat noteringar från möten inklusive skrifter och hemsidaadresser till aktuell diskrimineringslagstiftning. I något fall har man saknat utbildningspass om aktuell diskrimineringslagstiftning.

Vissa upplever att projektet ännu inte fått någon större genomslagskraft på arbetsplatserna. En bidragande orsak till detta är att deltagarna tycker det är svårt att själva hålla i exempelvis rollspelsövningar. Deltagarna efterfrågar hjälp med dokumentation och handledning för att klara detta.

I vissa kommuner har det också funnits problem med att få deltagare till projektet. Det finns också önskemål från något håll om att det skulle varit bra om även ”icke frälsta” deltagit i projektet.

I en kommun där målet varit att arbeta med kvinnors hälsa uppger man att detta borde ha prioriterats i genomförandet.

Vissa upplever också att det hade varit önskvärt att hela arbetsgrupper fått möjlighet att delta samtidigt i utbildningarna. I en kommun tyckte man att politiker borde varit med på utbildningarna.

Vissa upplever att projektmålen varit oklara liksom vilka förväntningar som finns på deltagarna under och efter avslutat projekt.

Några anser att det hade varit bra om man fått övningar att genomföra mellan utbildningstillfällena, med återkoppling vid nästföljande träff.

3.5 Framtid

En dialog fördes om vad deltagarna upplever som viktigt för att nyvunna kunskaper och erfarenheter skall leva vidare efter projektets slut. Gemensamt är att samtliga deltagande kommuner har intresse och vilja av att fortsätta arbetet efter avslutat projekt. Nedan ges förslag från respektive kommun på fortsatt arbete.

Trollhättan

- Införa mångfaldsombud i Trollhättans kommun.
- Skapa ett nätverk med alla deltagare som varit med i projektet.
- Skapa ett fortsättningsprojekt

Skövde

- För att kunskapen ska spridas och arbetet utvecklas bör ett nytt projekt skapas med nya deltagare.
- Politiker bör engageras i vidareutvecklingen av arbetet.
- Viktigt arbeta med arbetsgrupper där det finns särskilda behov för insatser i dessa frågor.
- Sprida projektet och frågorna i interntidningen "Internerna".

Vänersborg

- Föra in dessa frågor som en naturlig del i verksamhetsplaneringen.
- Bilda en arbetsgrupp som funderar vidare på hur man ska arbeta vidare med dessa frågor.
- Viktigt att man arbetar med frågorna på olika nivåer och i skilda sammanhang.
- Säkerställa att man fortsättningsvis tar in externa inspiratörer för att hålla engagemanget uppe.
- Skapa nätverk mellan arbetsplatserna för att bidra till lärande och erfarenhetsutbyte.

Hjo

- Ta upp värdegrundsarbetet som en stående punkt på arbetsplatsträffar.
- Viktigt att cheferna stöttar hälsoinspiratörerna om arbetet ska kunna leva vidare efter projektavslut.

- Tillsammans sätta sig ner och fundera över hur projektet ska leva vidare samt komma med konkreta förslag.
- Ordna större aktiviteter för kommunens samtliga medarbetare och chefer för att inspirera till fortsatt arbete samt för att sprida erfarenheterna från projektet. Använda övningar, kulturkickar o.s.v.

Vara

- Ordna återträffar.
- Fortsätta arbetet med etikambassadörerna.
- Behövs ett mer aktivt arbete för att få ut på arbetsplatserna.
- Ta fram en verktygslåda för att använda i vardagen.
- Sprida projekterfarenheterna/göra övningar på andra avdelningar.
- Viktigt att säkerställa att tid ges för att fortsätta arbeta med frågorna.
- Ordna inspirationsträffar för all personal så att alla får möjlighet att ta del av övningarna och bli inspirerade till fortsatt arbete.
- Fortsätta vara kulturbärare och sprida kunskaperna till andra.

4. AVSLUTANDE KOMMENTARER

Sammanfattningsvis kan konstateras att deltagarna är mycket nöjda med projektgenomförandet. Det verkar finnas en samstämmighet kring att kulturen är en bra metod för att arbeta med attityder, värdegrund, diskriminering och liknande områden. Deltagarna är mycket nöjda med processtödjarens insatser och engagemang. Man är positiv till de övningar och kreativa kickar som hållits inom ramen för projektet. Det har varit energigivande och roligt att vara med. Deltagarna vittnar om att projektet gett nya kunskaper, insikter och mod som kan stödja dem i arbetet för att motverka diskriminering och med att främja en inkluderande arbetsmiljö.

Projektet har också skapat en gemenskap och förståelse för att alla medarbetare behövs för att nå verksamhetens gemensamma mål. Deltagarna vittnar också om styrkan av att vara fler kulturbärare i dessa frågor, med en gemensam kunskapsbas och möjlighet att byta erfarenheter och problem med varandra.

Några förbättringsförslag som framkom under seminarierna var bland annat en efterfrågan på dokumentation. Man efterfrågade exempelvis dokumentation över aktuell diskrimineringslagstiftning samt över de övningar som genomförts i projektet. Flera deltagare upplever att de skulle behöva mer stöd innan de prövar övningarna med sina kollegor och man upplever att tydliga instruktioner till övningarna skulle underlätta detta. Ytterligare exempel på förbättringsförslag som framkom under seminarierna var att tydligare koppla projektinnehållet till strategidokument och pågående värdegrundsarbete i kommunerna. Flera har upplevt en personlig utveckling men många känner sig osäkra på hur man ska föra kunskaperna vidare på sina arbetsplatser och vilket uppdrag man egentligen har.

Samtliga kommuner uppvisar engagemang och vilja när det gäller att driva arbetet vidare efter projektets slut. Det finns dock en osäkerhet kring hur arbetet ska drivas vidare. Vi rekommenderar därför projektledning att under de avslutande projektmanaderna säkerställa att

tid och forum ges för att planera för hur fortsatt arbete ska drivas vidare efter projektavslut samt hur deltagarna i projektet kan ges stöd för att kunna sprida erfarenheter, kunskaper och metoder. Vi rekommenderar också att tid och forum ges under de sista projektmånaderna med syfte att fördjupa samarbetet mellan de deltagande kommunerna i Värdegrund Väst. På detta sätt kan ett större nätverk skapas med en gemensam kunskapsbas och med möjligheter till gemensamt utvecklingsarbete och erfarenhetsutbyte.

Vi vill med detta önska fortsatt lycka till med projektet!!

Åsa Helg & Staffan Grönlund
GlaGlaZo Personal & Affärer i Väst

