



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2011-3050058

Projektnamn Världen i värden	Diarienummer 2011-3050058
---------------------------------	------------------------------

Slutrapport genomförande

Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

Nya uppdrag och nya kundgrupper ställer nya krav på Arbetsförmedlingens omvärldskunskap. På Arbetsförmedlingarna i Göteborg arbetar redan idag många människor med erfarenheter från olika kulturer men vi har inte lyckats att tillvarata och sprida den kunskap de bär med sig i organisationen på ett systematiskt sätt. Kraven på kunskap om olika syn- och uttrycksätt för att kunna informera om och coacha till rätt insats blir allt mer viktigt.

Rollen som arbetsförmedlare förändras i takt med att vi i allt större utsträckning upphandlar de traditionella arbetsförmedlaruppgifterna av externa aktörer. Detta leder till att rollen som arbetsförmedlare blir än mer beslutande och administrativ. Tiden för att lära känna varje individ och därefter matcha mot rätt insats eller arbete minskar vilket kan leda till onödigt långa ledtider, sämre kvalitet i bemötandet och ökad stress i yrkesutövandet. I samband med detta riskeras också att

upplevelsen av kontroll över det egna arbetet att minska. Dessa faktorer sammantagna utgör en grogrund för stress, ohälsa och konflikter på arbetsplatsen. Resultat från vår medarbetarundersökning visar att så mycket som 50 % av personalen känner negativ stress och då personalresurserna minskar under perioden 2011-2013 ser vi påtagliga risker att hälsan på vår arbetsplats försämras ytterligare. Med minskade personalresurser, bredare uppdrag och förändrade arbetstider ser vi en risk att sjuktalen bland arbetsförmedlingens medarbetare stiger. Vissa kontor i arbetsmarknadsområdet har redan ett högt sjuktal både vad gäller kort- och långtidsfrånvaro (över 60 dagar), och reella investeringar för att förhindra en negativ utveckling behövs.

För att motverka en nedåtgående spiral krävs ny kunskap och nytt förhållningssätt. I tider av förändring är det av extra stor vikt att se och känna förståelse för samhället och omvärlden. I vår verksamhet är kännedom om olika kulturella skillnader av extra stor betydelse när bedömning av insats/ matchning mot arbete skall göras. Projektet skall ge kunskap om samhälle, hälsa och omvärld, motverka ohälsa och främja förändrad attityd gentemot den egna rollen och synen på omvärld och kunder. Denna nyvunna kunskap kommer att säkra att de personer som besöker Arbetsförmedlingen snabbt får rätt stöd på vägen till arbete i så hög utsträckning som möjligt.

Tanken bakom detta projekt är att motverka all form av diskriminering i arbetslivet genom attitydpåverkande insatser. Dessa insatser består i ökad kunskap om samhälle, kulturella likheter/skillnader, hälsa och omvärld.

Projektet skall ge kunskap om samhälle, hälsa och omvärld, motverka ohälsa och främja förändrad attityd gentemot den egna rollen och synen på omvärld och kunder.

Denna nyvunna kunskap kommer att säkra att de personer som besöker Arbetsförmedlingen snabbt får rätt stöd på vägen till arbete i så hög utsträckning som möjligt. Avsikten är att skapa större medvetenhet om ovanstående öka hälsan och minska sjukskrivningstalen. Detta sker genom tillförande av ny kunskap kring arbetsliv, kostlära, fysisk aktivitet, diskriminering och smörgåsbord av olika perspektiv som inte vore möjligt i ordinarie verksamhet. Insatserna skall på olika sätt stärka personalens förutsättningar att hantera en föränderlig omvärld.

Vidare är den långsiktiga

målsättningen att ge ökad förståelse, en ökad stolthet över professionen, en säkrare matchning mot arbetsmarknaden, bättre bemötande och kortare arbetslöshetstider på



arbetsmarknaden. Därmed väntas projektet ge positiva effekter såväl personal- som samhällsekonomiskt.

Projektets huvudsakliga målsättning är att förbättra personalens bemötande av arbetssökande och förmåga att hantera den egna yrkes- och hälsosituationen genom att förmedla omvärldskunskap med fokus på kultur, hälsa och arbete. Utmärkande för Världenvärden är metoderna som används för att uppnå detta mål utöver föreläsningar fick deltagarna ta del av fysiska aktiviteter och kulturupplevelser.

Projektet har fyra delmål:

1. Etablera samarbete mellan de olika Göteborgskontorens hälsoinspiratörer. Att bygga upp en samverkan dem emellan som i framtiden kommer att utgöra den plattform från vilken arbetet med arbetsmarknadsområdesgemensamma hälso- och värderingsfrågor kan ta sitt avstamp.
2. Ökad trygghet i yrkesrollen som arbetsförmedlare uppnås genom en bred kulturkompetens.
3. Förbättrad hälsa och minskad upplevelse av stress bland arbetsförmedlare.
4. Att deltagarna fått tillfälle att normkritiskt granska och reflektera över sina egna och andras värderingar.

Utvärderingen visar att projektets huvudsakliga målsättning har uppnåtts till viss del. Världen i värden har medfört en viss grad av ökad kulturkompetens eller omvärldskunskap för flertalet medarbetare. Samtidigt uppger endast ett mindre antal medarbetare att de tack vare en ökad kulturkompetens har utvecklat ett bättre bemötande av sökande och/eller börjat reflektera mer kring de frågor som Världen i värden berör. Utvärderingen kan inte heller påvisa att en ökad kulturkompetens har påverkat medarbetarnas hälsosituation.

Delmålen har i stort sett uppnåtts. Göteborgskontorens hälsoinspiratörer har gått från att inte samarbeta alls till att ha en god samverkan och en vilja att fortsätta samarbeta kring de aktuella frågorna. Vad som har varit svårare att uppnå är välfungerande stunder för reflektion i samband med projektaktiviteter, minskad stress och en förbättrad hälso- och yrkessituation. Ett flertal medarbetare har upplevt tillfälliga och/eller potentiellt långsiktiga förbättringar vad gäller stress och hälsa, men det finns också medarbetare som upplever att projektet har gett motsatt eller ingen effekt på detta område.

Projektets resultat

- Redogör kortfattat för det problem och de behov som projektet avsåg att fokusera kring.
- Redogör för projektets ambitioner att göra skillnad, det vill säga hur lösa problemet på ett bättre sätt. Ta utgångspunkt i den eller de programkriterier (lärande miljöer, samverkan, innovativ verksamhet, strategisk påverkan) som projektet valt, men också där så är aktuellt hur aktiviteterna av transnationell och regionalfondskaraktär bidragit.
- Vilka resultat och förslag till goda lösningar har projektet lett fram till?
- Vilken påverkan och genomslag har projektet åstadkommit på individnivå, organisationsnivå och system- och strukturnivå?

Utvärderingen visar att Världen i värden har varit uppskattat av deltagarna i form av en serie friskvårdande och kompetensutvecklade insatser. Deltagarna har i viss mån fått till sig ny kunskap, ny motivation och inspiration, men upplever inte att projektet har gett dem en långsiktig upplevelse av minskad stress och inte heller en ökad trygghet i yrkesrollen. Flera deltagare menar att det krävs mer omfattande satsningar för att åstadkomma välbehövliga och permanenta förbättringar av personalens hälsa och arbetssituation, såsom en förändrad personalpolitik.

Syftet med projektet är att motarbeta och förhindra all form av diskriminering på grund av kön, etnicitet, funktionshinder, ålder, sexuell läggning och trosuppfattning inom Arbetsförmedlingens verksamhet- såväl internt inom organisationen som i kundbemötande/ annan extern verksamhet. Detta genom att ge kunskap och redskap för att möjliggöra nytt



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2011-3050058

förhållningssätt till uppdraget som arbetsförmedlare via hälsokulturella insatser. Projektet syftar till att stärka arbetsförmedlarnas förmåga att tillämpa organisationens värdegrund om alla människors lika värde i en tid av förändring, samt underlätta den omställning i yrkesrollen som skett i samband med Arbetsförmedlingens utökade uppdrag. Ökad kunskapsnivå och perspektivbredd kring olika kulturers sätt att se på arbete, kost, hälsa, träning/avslappning, tid/prioriteringar och jämställdhet. Detta ska dels rusta arbetsförmedlarna med kunskap att använda sig i av i sina professionella kontakter, dels ge dem ett urval av perspektiv och infallsvinklar för den egna hälsan och välbefinnandet. Projektet syftar till att skapa en gemensam plattform för det Göteborgsgemensamma arbetet kring hälso- och värderingsfrågor. Detta innebär en utveckling av Arbetsförmedlingen som arbetsorganisation för ökat lärande och bättre hälsa. Gemensamma upplevelser för samtliga arbetsförmedlare i Göteborg ökar samsynen och därmed rättssäkerheten. Vidare skall projektets erfarenheter och resultat spridas i organisationen nationellt. Projektet syftar till att ge ett bättre bemötande och en bättre service till Arbetsförmedlingens kunder genom att personalen får ökad förståelse för samhälle, arbetsmarknad och kulturella skillnader. Med välutvecklad kulturkompetens ökar möjligheterna att snabbare förstå våra kunders behov, se deras möjligheter och därmed matcha med rätt arbetsmarknadspolitiska insats. Detta i sin tur kommer att leda till ökad yrkesstolthet, arbetsglädje och gemenskap kollegor emellan. Projektet syftar till att ge djupare förståelse för den egna yrkesrollen genom stärkt känsla av sammanhang och insikt om hur betydelsefull den enskilda medarbetarens insats är i bemötandet samt vid arbetsmarknadspolitiska beslut. Vi vill därigenom utveckla arbetet så att mer av insatserna utgår från ett individperspektiv och vi blir bättre på att möta de varierade och ofta komplexa behov av stöd som finns. Projektet syftar också till att: Genom att interagera på individnivå och uppmuntra till individuella samtal i samband med projektets temadagar vill projektet stimulera till nätverkande mellan människor från olika kulturer i göteborgsområdet samt utveckla Arbetsförmedlingens samarbete med olika kulturföreningar i Göteborg. Skapa tillfälle för att tillvarata och utbyta på den kulturkompetens som redan finns bland Arbetsförmedlingens personal. Genom ökad kunskap om samhälle, hälsa och omvärld motverka ohälsa och på så sätt minska sjukskrivningstalen Minska ledtider på arbetsmarknaden genom snabbare och säkrare arbetsmarknadspolitiska bedömningar. Huvudmål: Ökad kulturkompetens inom Arbetsförmedlingen. Detta ska leda till bättre bemötande och matchning av insatser mot kund samt förbättrad förmåga att hantera egna yrkes- och hälsosituationen bland personalen. Delmål 1. Etablera samarbete mellan de olika Göteborgskontorens hälsoinspiratörer. Att bygga upp en samverkan dem emellan som i framtiden kommer att utgöra den plattform från vilken arbetet med arbetsmarknadsområdesgemensamma hälso- och värderingsfrågor kan ta sitt avstamp. Av utvärderingen framgår att de tio hälsoinspiratörerna blivit en sammansvetsad grupp som vill samarbeta även framöver. Gruppen har därför utarbetat en handlingsplan för ett fortsatt gemensamt arbete med arbetsmarknadsområdesgemensamma hälso- och värderingsfrågor. Hur detta samarbete ska se ut preciseras i den handlingsplan som hälsoinspiratörerna tog fram vid projektets slutskede. Delmål 2: Ökad trygghet i yrkesrollen som arbetsförmedlare genom en bred kulturkompetens. Graden av måluppfyllelse är i detta fall nära förknippad med medarbetarnas perspektiv på trygghet och vad som gör dem trygga. Vid de uppföljande gruppintervjuerna uppger en övervägande andel av de tillfrågade medarbetarna att de i någon mån har fått en ökad kulturkompetens. Ett par individer menar att denna kunskap har gjort dem något tryggare i



sitt yrke. En majoritet av de tillfrågade fler menar dock att trygghet kommer med ökad yrkeserfarenhet och inte genom föreläsningar.

Slutsats: Målet kan inte sägas vara uppnått då en majoritet av de tillfrågade deltagarna uppger att den egna kulturkompetensen har ökat i viss mån, men utan att medföra en ökad trygghet i yrkesrollen.

Delmål 3: Förbättrad hälsa och minskad upplevelse av stress.

Utvärderingen visar att projektet bidragit med användbar kunskap om sömn och sömnvanor. Flera medarbetare berättar också att de har förändrat sina sömnvanor på ett positivt sätt. I den mån kunskapen praktiseras kan projektet i praktiken ge en positiv inverkan på deltagarnas hälsa. Detta framgår dock inte av utvärderingen. Utvärderingen visar också att ett flertal medarbetare beskriver upplevelser av minskad stress, välbehövlig avkoppling och återhämtning i en stressad arbetssituation. Dessa medarbetare efterfrågar en implementering i form av fler avkopplande aktiviteter som tillför ny energi och inspiration. Ett projektresultat är således att man utvecklat en fungerande form för friskvård för personalen. Det finns också medarbetare som upplevt att projektet bidragit till en ökad stress genom att den arbetstid som ägnas åt projektaktiviteter medför en ökad arbetsbelastning då medarbetaren återgår till sina ordinarie arbetsuppgifter.

Slutsats: Måluppfyllelsen är svårbedömd då medarbetarna har mycket skilda åsikter vad gäller projektets påverkan på upplevd stress och hälsa. Målet kan sägas vara uppnått för den andel medarbetare som beskriver tillfälliga och/eller potentiellt långsiktiga förbättringar av hälsa och stress. Målet har dock inte uppnåtts för den andel medarbetare som upplever att projektet gett motsatt eller ingen effekt

Delmål 4: Att deltagarna fått tillfälle att normkritiskt granska och reflektera över sina egna och andras värderingar.

Utvärderingen visar att det har varit en utmaning för projektgruppen att organisera tillfällen för reflektion i samband med konferenserna. Enkätresultat och deltagande observationer vid två valbara aktiviteter ger intrycket att olika konferenser och aktiviteter har erbjudit gemensam reflektion av varierande grad och kvalitet. Kontorscheferna har inte följt upp projektaktiviteterna med någon form av gemensam reflektion eller diskussion på kontoren. Intervjuer med projektgruppen, medarbetare och kontorschefer ger intrycket att reflektion främst har ägt rum vid informella samtal på kontoren. Av utvärderingen framgår också att medarbetare har reflekterat på egen hand.

Slutsats: Målet är delvis uppnått. En bättre måluppfyllelse hade sannolikt kunnat åstadkommas om konferenserna hade följts upp med gemensamma möten för reflektion och diskussion på kontoren. Här hade kontorscheferna kunnat göra en större insats på sina kontor genom att avsätta tid på personalmöten för reflektion, diskussion efter varje konferens tillfälle.

Syfte och mål med projektet

- Redogör för projektets syfte/projekt mål, delmål och avsedda resultat.
- Vad har projektet uppnått i förhållande till mål och planerat upplägg? Redogör dels med kvantitativa mått, dels kvalitativt i form av till exempel erhållna kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer, beteende etc.
- Vilket lärande åstadkom ni i projektet såväl internt som externt?
- Redogör för orsaker till avvikelser i förhållande till planerad verksamhet i projektansökan och hur detta har påverkat projektbudgeten.

Projektets huvudsakliga målsättning är att förbättra personalens bemötande av arbetssökande och förmåga att hantera den egna yrkes- och hälsosituationen genom att förmedla omvärldskunskap med fokus på kultur, hälsa och arbete. Utmärkande för Världen i värden är metoderna som används för att uppnå detta mål utöver föreläsningar fick deltagarna ta del av



fysiska aktiviteter och kulturupplevelser

Projektet har fyra delmål:

1. Etablera samarbete mellan de olika Göteborgskontorens hälsoinspiratörer. Att bygga upp en samverkan dem emellan som i framtiden kommer att utgöra den plattform från vilken arbetet med arbetsmarknadsområdesgemensamma hälso- och värderingsfrågor kan ta sitt avstamp.
2. Ökad trygghet i yrkesrollen som arbetsförmedlare uppnås genom en bred kulturkompetens.
3. Förbättrad hälsa och minskad upplevelse av stress bland arbetsförmedlare.
4. Att deltagarna fått tillfälle att normkritiskt granska och reflektera över sina egna och andras värderingar.

Många av medarbetarna ger uttryck för ett perspektiv som innebär att de förväntar sig och värdesätter användbar kunskap. Det vill säga kunskap som är till konkret nytta i det dagliga arbetet. Externa föreläsare som talar om kulturella och sociala levnadsförhållanden i andra länder uppskattas mycket. Särskilt uppskattas föreläsningen om somalisk kultur, som enligt ett flertal medarbetare har ökat deras förståelse för sökanden med somalisk bakgrund. Utifrån ett annat perspektiv sägs att projektet varit givande i relation till yrkesrollen genom att öppna nya perspektiv och stimulera till reflektion kring förhållanden som vanligen tas för självklara. Själva syftet uppfattas vara att stimulera medveten reflektion kring egna förhållningssätt.

Utifrån ett tredje perspektiv värdesätter medarbetare att få till sig ny inspiration och energi samt att träffa kollegor från andra kontor och ha en trevlig stund tillsammans. Vidare uppskattas att få lite omväxling och en paus från den vardagliga rutinen. Omdömen som används om konferenser och aktiviteter är "roligt", "avstressande", "lyxigt" och "avslappnande".

När halvtidsutvärderingen gjordes och styrgrupp, projektgrupp läst och reflekterat så beslöt vi att förändra det planerade upplägget med antal tema konferenser. Anledningen till detta är att arbetsbelastningen har ökat och att den tid som varje person skulle avsätta för att delta i projektets konferenser inte riktigt fanns. Detta upplevdes av många medarbetare som ytterligare ett stressmoment i arbetet. Istället så beslöt projektgruppen att erbjuda olika aktiviteter utifrån ett varierat smörgåsbord där man själv kunde välja och ta ställning till de olika aktiviteterna. Istället för att avsätta en arbetsdag för en heldagskonferens så kunde man välja en aktivitet på någon timme. Styrgruppen valde också att inte genomföra den planerade avslutningskonferensen för all personal i Göteborg då det inverkar på förmedlingens service till våra kunder med stängda kontor och bemanning från andra arbetsmarknadsområden. Projektgruppen valde då istället att fokusera på alla hälsoinspiratörer i Göteborg och beslöt att anordna två workshopsdagar med en kunnig konsult inom beteendevetenskap. Arbetet med hälsoinspiratörerna kommer att fortsätta när projektet slutar.

Minskningen av antal konferenser har minskat kostnaden för projektets genomförande. Vi har även använt oss av egna lokaler och egen personal i större grad än planerat. Att använda lokaler ute på de lokala kontoren var också ett sätt att föra projektet närmare den dagliga verksamheten.

Arbetsätt

Vad var ert huvudsakliga arbetsätt? Beskriv kortfattat vilka metoder, utbildningar och andra aktiviteter som användes. Vad i metoderna och aktiviteterna var det som gjorde skillnad, d.v.s. som ledde fram till det önskade resultatet? Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet.

Projektgruppen har bestått av en Hälsoinspiratör från varje kontor totalt 10 personer samt en



projektledare. Projektet har huvudsak arbetat med olika temakonferenser med fokus på olika världsdelar. Projektets ide har varit att göra en fiktiv resa runt jorden för att öka kulturförståelse, omvärldskunskap och reflektera över vårt arbete med arbetssökande från många olika kulturer och miljöer. I konferenserna har vi lyft fram olika perspektiv på hälsa både i form av föreläsning men också i form av att erbjuda olika fysiska aktiviteter att prova på. Tema konferenser har tagit ett helhetsgrepp med både mat, prat, litteratur och kunniga föreläsare från olika länder. Vi har haft förberedelse möten dit all personal från Arbetsförmedlingen har varit inbjudna för att dela med sig om förslag på föreläsare, litteratur, musik och aktiviteter från de olika regionerna som vi har valt att titta närmare på. Projektet har också tagit till vara intern kompetens i form föreläsningar av medarbetare som kommer från olika länder. På Arbetsförmedlingen i Göteborg har vi anställda från många länder med en rikedom av kulturkompetens som vi har velat tillvarata och lyfta fram. Vi har visat privata bilder från olika länder, resor och aktiviteter som har passat in i projektets teman under våra pauser mellan olika aktiviteter. Medarbetare har medverkat och berättat om matkultur, synen på arbete, hälsa och fritidsaktiviteter. Att ta till vara den kompetens som finns att tillgå i vardagen på ett mer strukturerat sätt kan vara en stor möjlighet för att öka tryggheten i mötena med våra kunder. Vi har spelat in små intervjuer med anekdoter om Sverige och olika personers upplevelser av att vara att vara ny i landet. Detta har varit ett uppskattat inslag och det har även gett upphov till att reflektera över många frågor som vi annars tar för självklart.

Vi har även varit i kontakt med olika landsföreningar som erbjudits att delta som samtalspartner vid konferensernas luncher. Denna del har vi kallat Mat och Prat. Kontakterna med landsföreningar har inte varit så enkel då många föreningar drivs ideellt och medlemmarna arbetar under dagtid. En del föreningar har även sett sitt deltagande som en inkomstkälla för föreningen och har då inte varit aktuell. Arbetsförmedlingens personal har gärna använt sin lunch till att prata med kollegor. Då detta inte ges tid till i vardagen.

Deltagande aktörer i projektet

Redogör för vilka aktörer (organisationer, företag, myndigheter) som ingick i projektet, samt vad de konkret bidrog med, både vad gäller engagemang, ekonomiska resurser och påverkansarbete. Redovisa dessutom arbete i projektgrupp, styrgrupp och/eller referensgrupp samt gruppernas sammansättning. Hur har grupperna fungerat?

I projektet har endast personal från Arbetsförmedlingen deltagit. Vi har tagit hjälp av externa föreläsare och aktivitets handledare i de olika temakonferenserna, men vi har även försökt använda oss av den interna kompetens som en stor organisation som Arbetsförmedlingen har. Att använda sig av intern kompetens har varit uppskattat och en framtida arbetsätt. Att arbeta med det i mindre konstellationer kan vara ett sätt att utveckla den kunskapskällan. Det är inte alla som känner sig bekväma i att tala inför så många människor och i mindre sammanhang så kommer dialogen och reflektionen bättre fram

Projektgruppen har bestått av en hälsoinspiratör från varje Arbetsförmedlingskontor i Göteborg. Gruppens ursprungliga sammansättning har under projektiden förändrats och medlemmar har bytts ut. Detta har berott på att deltagarna har fått nya uppdrag som inte har kunnat kombineras med arbete i projektet och även att man har lämnat Arbetsförmedlingen i Göteborg. Detta har så klart påverkat gruppen och de ursprungliga deltagarna har fått ta ett större ansvar för att introducera nya medarbetare. De som har kommit nya i projektet har inte haft samma grund som de som deltog från början och svetsades samman i och med det transnationella utbytet till Bradford där mycket av grundplaneringen skedde. Då flera av projektgruppens medlemmar som slutat har varit män och det har lett till ojämn könsfördelning då majoriteten av deltagarna som kommit till har varit kvinnor. Men det sista transnationella utbytet till Valencia har verkligen sammansvetsas gruppen och motiverat den till att fortsätta arbeta med hälsofrågor tillsammans med andra hälsoinspiratörer på Arbetsförmedlingen i Göteborg. Projektgruppen har haft regelbundna möten och en



uppdelning av olika ansvarsområden inför planeringen av de temakonferenser som har genomförts.

De olika arbetsgrupperna har haft hand om områden som litteratur, föreläsare, mat, teknik och fysiska aktiviteter. Konferensprogrammen har försökt spegla en bredd och att de olika programpunkterna skulle komplettera varandra. Projektgruppens deltagare har också fungerat som ambassadörer för projektet ute på sina respektive kontor. De har informerat om kommande aktiviteter regelbundet på kontorens personalmöten. De har också fungerat som personalens kanal för tips och idéer för kommande aktiviteter. Projektgruppens medlemmar har också fungerat som en kanal till ledningen på kontoren för spridning av information och nyheter. Här kan vi se att det har fungerat olika på de olika kontoren beroende på den lokale chefens intresse och engagemang för projektet

När det gäller projektledarens roll så har det varit tre byten och det har påverkat projektgruppen negativt. Projektledningen var från början två sektionschefer med delat ansvar. Fördelen med det var att det var också de som hade skrivit projektansökan. De var bärare av projektets grundidéer och visioner. De hade en given roll i chefsgruppen. När projektledningen byttes ut så skapades det en oro i gruppen då vi precis skulle genomföra den första tema konferensen. Projektledningen byttes ut på grund av för hög arbetsbelastning på sektionscheferna och att den kombinationen inte fungerade, Vid projektledare bytet skapades en liten osäkerhet i gruppen och tid fick läggas på att få gruppen trygg igen och fortsätta sitt arbete. Oturligt nog så blev det ett tredje byte av projektledning samtidigt som flera projektgrupps deltagare byttes ut. Den tredje projektledaren kom från projektgruppen och hade varit med från början. För gruppen så kändes det tryggt att det var en redan känd person så arbetet kunde fortsätta utan större komplikationer men med en tydlig förändring av upplägget efter att en halvtidsutvärdering genomförts. Projektet har även haft en duktig ekonom som har varit till stor hjälp för kontinuiteten i administrationen och rapporteringen. Ekonomens del var till en början för lågt räknat men en budget omfördelning rättad till dethela.

Styrgruppen bestod av Cheferna för Arbetsförmedlingen i Göteborg och Halland, sektionschef, verksamhetssamordnare samt representant från personalavdelning. Styrgruppen sammansättning och engagemang i projektet har också prioriterats olika. Förändringar i Arbetsförmedlingens organisation har också påverkat sammansättningen och deltagandet. Projektet har haft regelbundna möten där projektledaren har redogjort för hur projektet fungerar, ekonomi och planerade aktiviteter. Att styrgruppens representant från personal sidan fick annat uppdrag har varit lite olyckligt för arbetet i projektet har rört personalfrågor som hälsa och arbetsvillkor. Personal representanten borde ha varit en självklar part i arbetet och även en kanal in i organisationen för en förankring av projektresultat, implementering av vissa metoder och mottagare av det arbete som har gjorts i stärkandet av en fungerande grupp av hälsoinspiratörer på de olika förmedlingskontoren.

Jämställdhetsintegrering

Redogör för hur ni arbetat med jämställdhetsintegrering i ert projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

Vid varje temakonferens så har vi försökt att få en god balans över föreläsare från bägge könen. Vi har även valt att erbjuda programpunkter som av tradition varit representerat av ett kön men som presenterats av det andra, Exempel på det är en presentation av sporten Thai boxning som presenterades och praktiserades av en kvinnlig utövare. En annan aktivitet var den skotska folkdansen som presenterades av en manlig dansare.

I många föreläsare har använt sig av jämställdhetsperspektiv eller tagit upp frågor som på olika sätt berör jämställdhet eller kvinnors situation. De områden som speciellt kommit upp är utbildning, giftermål, kvinnlig omskärelse och under vår konferens om Mellan Östern debatten om slöja och orientalisk dans som ett sätt att förminska kvinnor till objekt. Vid



rapporteringarna till SCB kan man också se att majoriteten av konferensdeltagare och deltagare på andra aktiviteter har varit flest kvinnor. På Arbetsförmedlingen så är det cirka 35 % män och 65 % män anställda. Sammantaget så har flertalet deltagare på våra konferenser och olika aktiviteter varit kvinnor.

Projektgruppen har reflekterat kring de siffrorna och funderat på om teman som hälsa, kultur, arbetsmiljö och stress engagerar och berör fler kvinnor än män?

Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

Redogör för hur projektet arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller tillgänglighet i projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

Det har varit viktigt att alla ska kunna komma på våra konferenser och kunna tillgodogöra sig programmen och aktiviteterna. Våra lokaler har varit anpassade för kollegor med rörelsehinder.

Aktiviteter som dans har kunnat tillgodogöras av att vi har haft musik som också inspirerat. Vi har även haft tillfällen för att prova på spelning av afrikanska trummor som alla har kunnat vara med på.

För våra synskadade kollegor så har föreläsarna informerats om att inte lämna läsning av bilder till var och en utan att de har berättat om varje bild. Vid litteratur borden så har det funnits alternativ i form av ljudböcker eller musik från regionen som berörts.

Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

Projektet har i första hand vänt sig till anställda på Arbetsförmedlingen i Göteborg. Vi har valt att sprida projekt idén vidare genom att vid varje konferens bjuda in hälsoinspiratörer från närliggande arbetsmarknadsområden i länet.

Spridning och påverkansarbete

Redogör för hur ni arbetat med spridning och påverkansarbete.

- Vilka personer/organisationer har ni riktat er till?
- Hur kan projektets idéer och erfarenheter omsättas i annan verksamhet?
- Vilka ytterligare insatser för påverkansarbetet skulle behövas för att nå dit ni vill? Vem/vilka bör göra det?

Projektets slutrapport och utvärdering har skickats till Arbetsförmedlingens huvudkontor. De avdelningar som främst känns viktiga att involvera är personalavdelningen där arbetet med hälsoinspiratörer samordnas. Personalavdelningen är också den avdelning som fokusera på arbetsmiljö och stress. Rapporten har också skickats till myndighetens avdelning för EU fonds frågor för vidare spridning inom organisationen.

Projektgruppens deltagare har också haft som uppgift att sprida utvärderingen av projektet på sina kontor och att trycka upp ett antal exempel som kommer att finnas tillgängliga för personalen. Ett sätt att gå tillbaka och hitta inspiration för kommande aktiviteter.

Projektet har även redovisats för ledningen i marknadsområden som är mottagare av de resultat som projektet uppnått. Hälsoinspiratörernas fortsatta arbete på kontoren är en del som måste förankras och spridas från ledningshåll. Marknadsledningen kommer att träffa alla hälsoinspektörer för att förankra hur arbetet ska kunna fortleva utanför projektperioden. Projektledarens arbete som EURES rådgivare har gjort det möjligt att sprida projekt idén till kollegor över hela landet samt till intresserade myndigheter i andra länder som Norge, Danmark, Spanien och Finland. Den internationella spridningen har skett genom det upparbetade EURES nätverk som finns inom EU/EES Myndigheter som Försäkringskassan, Migrationsverket och Skattemyndigheten som arbetar



direkt med medborgarkontakter skulle kunna använda projektets erfarenheter och idéer för att upparbeta en ökad kulturkompetens bland sina anställda och på så sätt förmedla en förbättrad service. Projektiden kan också appliceras på olika kommunala förvaltningar. En medverkan av projektgruppen på olika spridningsseminarier ordnade av ESF kan vara en kanal till ytterligare spridning och inspirationskälla för kommande projekt.

Extern utvärdering

Redogör för hur den externa utvärderaren (om det är aktuellt) konkret bidragit i projektarbetet. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet?

Under projekteringsfasen tecknades ett samarbetsavtal med Contextio som extern utvärderare. Vårt samarbete med Contextio har varit väldigt bra och till stor hjälp för att få återkoppling av genomförda aktiviteter. En skiss över projektet och dess verksamhetslogik har underlättat för projektgruppens medlemmar att hålla fokus och arbeta mot de mål som var uppsatta.

Representanter från Contextio har deltagit i projektgruppsmöten, styrgruppsmöten. Efter varje temakonferens så har utvärderaren gjort en frågeenkät som Arbetsförmedlingen sedan har skickat ut digitalt för uppföljning och utvärdering av aktiviteterna.

Utvärderaren har även genomfört olika fokusgrupper med de anställda, projektgruppens medlemmar, chefsgrupp. Detta har gjort inför halvtidsutvärderingen av projektet och inför slututvärderingen. Utvärderaren har skrivit en slutrapport för spridning och en variant som skickas till ESF.

Egenutvärdering

Redogör för hur ni själva arbetat med att utvärdera ert arbete. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet?

Vi har använt oss av digital utvärderings enkäter efter varje temakonferens. Dessa enkäter har vi gjort tillsammans med Arbetsförmedlingens huvudkontor.

Enkätssammanställningen har legat till grund inför fortsatt planering av nästa konferens men även fungerat som ett sätt för projektgruppen att reflektera över genomförda aktiviteter och konferensernas innehåll.

Inför varje konferenstillfälle har medarbetarna fått en presentation av kommande program av hälsoinspiratörerna. De synpunkter som framkommit har tagits upp i projektgruppen och justeringar av programmen har ibland gjorts. I direkt anslutning till varje konferens har vi



samlat in reflektioner, synpunkter från deltagarna på post it lappar som har kunnat lämnas anonymt. Dessa synpunkter har också vägts in i den fortsatta planeringen av projektet. Projektgruppen har försökt att ha en levande dialog med deltagarna och uppmanat deltagarna att komma med förslag, åsikter om innehåll. Det har varit ett projekt för personalen av personalen så allas engagemang har varit viktigt.

Kommentarer och tips

Vilka tips skulle Du vilja delge framtida projekt? Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför?

Kontinuitet

För att följa projektet från uppbyggnad till slutrapport så är det önskvärt med inte för många byten av aktörer inom styrgrupp, projektledning och projekt arbetsgrupp. Detta försvårar och hela processen med projektet och arbetet stannar upp.

Lyhördhet

Det underlättar om projektgruppen är lyhörd inför medarbetarnas feedback och villig att förbättra vad som inte fungerar. Projektgruppen beslutade exempelvis att byta ut en föreläsare som enligt ett flertal medarbetare inte var tillräckligt bra.

Kvalitetssäkra

Det är en god idé att kontrollera föreläsarnas kvalitet innan de anlitas, gärna genom att lyssna på föreläsningen i förhand.

Ta vara på befintlig kompetens

Projektgruppen har sammanställt fakta om medarbetarnas språkkunskaper och erfarenheter av att bo i andra länder. Denna kunskap om personalen har ett värde i sig. Genom att erbjuda medarbetare att vara med och föreläsa har kunskap om kulturella och sociala förhållanden i andra länder tagits till vara och spridits bland kollegorna.

Tydlig kommunikation

Presentera satsningen så att medarbetarna förstår vad det går ut på. Om syftet med satsningen är otydligt kan det bli svårt för deltagarna att förstå hur de ska ta till sig projektets innehåll.

Förankra och motivera

Att engagera och motivera kollegor att avsätta tid för aktiviteter kan vara svårt i en pressad arbetssituation. Därför är det mycket viktigt att satsningen är väl förankrad hos kontorschefer. Detta är även viktigt vid en eventuell implementering.

Goda förutsättningar underlättade projektgruppens arbete

Att alla kontor i AMO Göteborg var representerade i projektgruppen underlättade spridning av information till medarbetare och kontorschefer. Arbetet underlättades också av att projektgruppen fick stor frihet att arrangera konferenser och projektaktiviteter, samt att gruppen fick möjlighet att inhämta inspiration och utveckla en gemenskap under ett inledande transnationellt utbyte.

Kontaktpersoner

Vilka personer kan den som är intresserad av ytterligare information kontakta?

Lena Westling Seljee, EURES rådgivare Arbetsförmedlingen 010 4870765

lena.westling-seljee@arbetsformedlingen.se

Petter Rudhe, sektionschef AF Frölunda 010-486 90 64

Peter.rudhe@arbetsformedlingen.se