

SLUTRAPPORT

ÖKAD KUNSKAP OCH FÖRSTÅELSE FÖR BEHOVET AV EN MER INKLUDERANDE ARBETSMARKNAD OCH BREDDAD REKRYTERING

SAMMANFATTNING

Innanförskapsakademien har under 2021 och 2022 drivit aktiviteter i syfte att öka kunskap och handlingskraft kring en mer inkluderande arbetsmarknad, så att fler anställer människor som är underrepresenterade på arbetsmarknaden. Aktiviteterna bestod av workshops med följande tema:

- *Inkluderande arbetsmarknad*, introduktion till inkluderande arbetsmarknad. Om bemötande och förhållningssätt, att vända på perspektiven, inspirerande exempel och nyttan med förändrat arbetssätt: vad tjänar en organisation på att jobba med dessa frågor?
- *Leda inkluderande*, kompetensutveckling till chefer om vad som krävs för att leda effektivt och inkluderande och vad tjänar vi i resurser och medel.
- *Breddad rekrytering*, om hur vi skapar en kompetensbaserad, inkluderande och icke-diskriminerande rekryteringsprocess.

I denna rapport beskrivs vilka aktiviteter som genomförts samt utvärdering från deltagarna. Det läggs större vikt på utvecklingspotential och lärdomar än till att beskriva i längre text varför och hur coronapandemin påverkat deltagarantalet och svårigheterna med att hålla workshop digitalt. Bifogat är ett detaljerat anmälningsskema, där framgår information om deltagarna inklusive titel och yrkesroll samt organisation. Bifogat finns det frågeformulär som använts för utvärdering samt reklam för workshops med beskrivning om innehåll. Sammanfattningsvis ser vi att det varit ett aktivt och övervägande entusiastiskt deltagande under workshops och feedback har varit positiv. Det finns mycket att utveckla vad gäller vem som deltar och förankring inom den egna organisationen, detta fördjupas i slutet av denna rapport. Ivar Nilsson anställdes efter årsskiftet och tog då över föreläsningar, rapporten är därför uppdelad i höst/efter årsskiftet med olika författare tillika utförare av aktiviteter.



AKTIVITETER

Höst

Under hösten 2021 genomfördes 2 stycken workshops. 30 september: Nyttan med en inkluderande arbetsmarknad och 14e oktober: Att leda inkluderande.

Båda workshoppen hölls digitalt med tanke på restriktionerna avseende coronapandemin. Det var 6 deltagare den 30e september och 4 den 14e oktober. Deltagarna representerade uteslutande offentlig sektor såsom kommuner, regionen och arbetsförmedling.

Efter årsskiftet

I januari anställdes Ivar Nilsson som tog över workshops och som därmed hållit de fyra sista utbildningarna (*Breddad rekrytering x 2, nyttan med en inkluderande arbetsmarknad och att leda inkluderande*). Ivar har tidigare arbetat med mångfald- och inkluderingsfrågor i Malmö med att just föreläsa och arbeta med företag och organisationer som vill utveckla sitt mångfaldsarbete.

Upplägget för samtliga workshops är att synliggöra och medvetandegöra det vi ofta inte lägger märke till. För att kunna arbeta med mångfaldsfrågor får deltagarna först börja med att upptäcka och reflektera om sig själva. Workshop går sedan vidare med en fakta- och forskningsbaserad del där mångfald och inkludering kopplas till affärs- och organisationsutveckling samt hur andra företag och organisationer arbetar på ett framgångsrikt sätt med dessa frågor. Avslutande del varierar något mellan de tre ämnena men innehåller en större del uppgifter och arbete i smågrupper samt diskussioner i helgrupp för att problematisera de olika gruppernas svar och tankar.

En aktivitet som varit en stor utmaning är rekryteringsarbetet och informationsspridningen för att få rätt deltagare till workshops. Innanförskapsakademien har annonserat på samtliga kanaler, Facebook, LinkedIn, Instagram och hemsida. Det har även gjorts personliga utskick till potentiella deltagare samt telefonsamtal med information om workshops. I kommunikationsarbetet upplevs att budskapet inte alltid nått hela vägen fram till de kontaktade organisationerna. Rekryteringsarbetet har till viss del saknat en förankring hos tilltänkta deltagare. Vad gäller kommunikation finns lärdomar vilket beskrivs vidare under *utvecklingspotential*. Det var även vid flera tillfällen som personer som anmält sig till workshop ställde in i sista sekund, en nackdel med helt kostnadsfria workshops.



DELTAGARE

Deltagarantalet har varierat från workshop till workshop, efter årsskiftet har i regel har ett tiotal närvarat vid varje tillfälle. I bifogat dokument framgår mer information om deltagarna, yrkeskategori, kommungeografiskt område och kön. Följande organisationer har deltagit på workshops, de flesta på flera:

Innanförskapsakademin
Östersund Kommun
Diös
Region Jämtland Härjedalen
Berg Kommun
Krokom Kommun
Ragunda Kommun
Berners
Hermods
Arbetsförmedlingen
Bräcke Kommun
Strömsund Kommun

Som det framgår är det huvudsakligen kommunanställda som deltagit. Det kan även konstateras att de flesta deltagare har en chefsroll eller arbetar med rekrytering. Under workshop har deltagandet varit mycket aktivt och från många organisationer har ett stort intresse för att arbeta vidare med mångfald- och inkluderingsfrågor påvisats.

DELTAGARNAS UTVÄRDERING

Höst

Efter workshoptillfällena skickades en utvärderingsenkät ut till deltagarna. 2 av 6 svarade på utvärderingen från den 30e september och 2 av 4 svarade på utvärderingen från 14e oktober. Båda workshoptillfällena har skattats med 4or i snitt (på en skala från 1-5) på både vad man tyckte om innehållet, formatet och ledarna på kursen. Ungefär 75% tyckte att man fick med sig ny kunskap och alla tyckte att man fick med sig användbara verktyg att använda på sin arbetsplats. I fritextkommentarerna

kan bland annat utläsas att man tyckte det var bra variation mellan föreläsning, reflektion, övningar och gruppsamtal samt att man tycker man fick med sig bra verktyg. Vidare har det beskrivits att man upplevde workshoppen som tydliga och med bra tempo. Någon har skrivit att hur mycket kunskap man får med sig beror på hur mycket förkunskap man har och att anledningen att man inte skattat med högsta betyg på frågan hur mycket kunskap man fått med sig beror på att man redan är väl insatt i området. Någon har skrivit att de skulle önska mer deltagare för bättre diskussioner. 75% har skrivit att de skulle rekommendera workshoppen till andra och 25% att de inte vet.

Efter årsskiftet

Ett antal längre intervjuer har genomförts med deltagare som aktivt deltagit på flera workshops. Bifogat finns frågeformulär som användes vid intervjutillfälle. Sammanfattningsvis har deltagarna återkopplat:

- Bra innehåll både vad gäller kunskap, övningar och diskussioner
- Företagare har efterfrågat fler företagare, kommunanställda har också efterfrågat fler företagare i diskussionerna.
- Svårigheter med digital utbildning, man vill gärna träffas fysiskt. Dock goda erfarenheter om upplägget i digitala workshops med så kallade Break-out rooms i Zoom där deltagarna fått lösa uppgifter och diskutera i mindre grupper.
- Deltagare har beskrivit att de fått nya insikter och nya perspektiv på mångfald- och inkluderingsarbete samt goda exempel på hur de kan gå till väga för att sätta igång. En konkret idé att ta till sin egen organisation som lyftes fram var ett inspirerande exempel från ett företag i Malmö som skapat ett öppet forum för anställda. I korthet går det ut på att under en fredag varje månad ha ett frukostmöte för alla anställda där vem som helst får "scentid" för att lyfta något de vill berätta om för sina kollegor. Det kan vara allt från att man behöver volontärer till dotterns fotbollscup i helgen till att berätta om sin flykt från Syrien till Sverige (verkliga exempel). Deltagande chefer såg detta som ett gott exempel på hur man på ett enkelt sätt kan skapa en mer inkluderande arbetsplats.



UTVECKLINGSPOTENTIAL

Kommunikation och anmälning: för att organisationers deltagande ska säkerställas bör det ses som ett åtagande från deltagande kommuner och organisationer. Anmälan bör förankras hos ledning och internt så att anställda får inbjudan och att det samordnas internt vem och varför individen deltar. Reklam på sociala medier och mailutskick försvinner ofta i bruset. Det bör också finnas ett större incitament att delta – svårare att ställa in i sista sekund.

Att knyta an till organisationen: för att undvika att utbildningsinsatsen blir en enskild händelse som sedan inte följs upp eller skapar en process bör de deltagande organisationerna skriva upp sig på flera utbildningar och erbjudas en mer individuell uppföljning hur just deras organisation kan fortsätta med sitt mångfalds- och inkluderingsarbete.

Behovsanpassning: Tydligare kartläggning vilka behov de deltagande organisationerna har för att på ett mer effektivt sätt skraddarsy och anpassa utbildning och övningar till deltagarna. Ett inledande möte där deltagande organisation får gå igenom vart de står idag och vad de vill utveckla kopplat till mångfald- och inkluderingsarbete skulle vara att föredra.