



Alnatips 1

Mangfoldsarbeid i en travel hverdag

Her er erfaringer fra prosjekt Mangfold er hverdagen.

Mangfoldsarbeid er ikke mystisk

Bygg videre på god kommunal praksis. Det gjøres mye bra arbeid allerede når det gjelder tjenestevikling og personalpolitikk.

Hvordan komme i gang

Positivt og engasjert ledelse er helt avgjørende. Trekk tillitsvalgte med. Gode styringssystemer gir gode knagger å henge mangfoldsperspektivet på. Bruk budsjett, årsplaner, lederkrav etc. til å forankre arbeidet.

Knytt utviklingsarbeid opp mot oppgaver man skal gjøre uansett. Begynn med tjenester og ledere som er interessert. Løft fram godt arbeid. Finn ildsjelene.

En prosjektleder kan holde i trådene. Prosjektleder kan brukes som tilleggssressurs når utviklingsarbeid skjer i linjen.

Ting modnes over tid. Å jobbe med mangfoldsperspektiv er å jobbe med kulturendring og holdninger.

Holdning til mangfold

Mangfold er det normale; mangfold er hverdagen. Vi er først og fremst enkeltmennesker. La folk få representere seg selv og ikke en hel gruppe.

Bygg kontakt og gode relasjoner rundt det som folk

har felles. Det gjelder i personalgruppa og overfor brukere. Men ikke underslå at vi er forskjellige heller.

Regn med at diskriminerende holdninger er likelig fordelt uavhengig av bakgrunn. Ha nulltoleranse for diskriminerende atferd. Diskrimineringsloven setter samme krav til alle om ikkediskriminerende atferd.

Arbeidsgiver

Tydelige verdier, tydelig ledelse og tydelig kommunikasjon er alltid viktig. Tydelighet er enda viktigere når folk har ulike forutsetninger for å forstå det som er selvfølgelig for andre.

Verdidiskusjoner kan knyttes opp mot kjente emner som profesjonalitet, etikk, helse, miljø og sikkerhet og alminnelig folkeskikk.

Ledere må kunne begrunne saklig hvorfor de leder som de gjør og sette ord på verdigrunnlaget.

Likeverdige tjenester og brukerkontakt

Det er ingen fast svar på hva likeverdig tjeneste er. Poenget er at tjenesten skal holde likeverdig kvalitet og være tilgjengelig for alle som den er ment for.

Bli kjent med hvordan brukerne tenker, gjennom formelle samtaler, fokusgrupper, formelle brukerråd, brukerundersøkelser etc.

Lytt til ansatte som kjenner brukerne fra andre sammenhenger. Gjør mer av det som virker.

Alnatips 1

Mangfoldsarbeid i en travel hverdag



Synliggjør de smarte detaljene.

Bruk tid til å reflektere sammen med kolleger eller brukere. Er det flere måter å forstå en situasjon på? Noen løsninger er til fordel for alle.

Still kontrollspørsmål for å avdekke indirekte diskriminering. Finn ut om tjenesten er til fordel for noen, mens andre grupper kommer systematisk dårligere ut. Det *kan* være indirekte diskriminering hvis forskjeller skyldes forskjell i kjønn, etnisitet, religion etc.

Ingen tjenester kan tilpasses alle behov. Ofte kan små grep gjøre stor forskjell for dem det gjelder. Se etter mulige tilpasninger i tilbud og utførelse. Bruk saklige argumenter for og imot.

Opplæring og kompetanseheving

Spør medarbeiderne om hva som gjør dem faglig usikre og slitne. Begynn opplæringen der.

Kulturkunnskap bør knyttes til konkrete og avgren-

sete tema. Det man først tror skyldes kultur- forskjeller eller språk, kan ha helt andre forklaringer. Sjekk ut.

Kommunikasjon og formidling

Prinsipper for god tverrkulturell kommunikasjon er stort sett de samme som for all god kommunikasjon:

- ikke ta ting for gitt
- sett deg inn i den andres sted
- forstå hva den andre ikke forstår
- bruk et enkelt og konkret språk - alle liker det og det er spesielt nyttig for dem som ikke har norsk som morsmål
- bruk flere bilder og færre ord
- kroppsspråk er et ekstra virkemiddel.
- bruk tolk eller oversettelse der det er nødvendig.

Administrativt

Mange tiltak koster relativt lite. Det mest kostbare er tid til opplæring og refleksjon, og lønn til prosjektleder.

Prosjekt Mangfold er hverdagen

Erfaringene i Alnatipset er fra prosjekt Mangfold er hverdagen i Bydel Alna, Oslo kommune. Prosjektet startet i mai 2009. Det omfatter bydelen som arbeidsgiver, tjenesteyter og tilrettelegger for aktive lokalsamfunn og frivillighet.

Prosjektet er støttet av Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi).

Kontaktinformasjon: Bydel Alna, telefon 23 47 99 17

www.bal.oslo.kommune.no

desember 2010