



Alnatips 2

Mangfold og personalpolitikk

Her er erfaringer og oversikt over hva vi har gjort i prosjekt Mangfold er hverdagen.

Våre erfaringer

Tydlig og god personalpolitikk

God personalpolitikk og godt helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid er god grunnmur å bygge mangfoldsarbeid på.

Tydelige verdier, tydelig ledelse og tydelig kommunikasjon er alltid viktig. Tydelighet er enda viktigere når folk har ulike forutsetninger for å knekke kodene av seg selv.

Holdning til mangfold

Mangfold er det normale – mangfold er hverdagen. Ulike meninger skaper dynamikk og utvikling. Gevinsten av mangfold kommer ikke av seg selv, men må etterspørres og verdsettes.

La medarbeidere representere seg selv og ikke en hel gruppe. Bygg arbeidsmiljøet på alt som folk har felles. Ikke overdriv forskjeller, 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.

Verdier og standarder

Gi konkrete eksempler på hva som menes med godt arbeid og en god medarbeider. Folk kan ikke oppfylle forventninger de ikke kjenner til.

Sett ord på hva som er verdigrunnlaget. Ha åpne og inkluderende diskusjoner om hva verdiene betyr på arbeidsplassen deres.

Knytt gjerne diskusjoner opp mot kjente tema som profesjonalitet, etikk, helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid og alminnelig folkeskikk.

Kommunikasjon og språk

God kommunikasjon er mer enn godt norsk. Ha et tydelig budskap og vis vilje til å forstå.

Ikke still høyere krav til norskferdigheter enn stillingen krever. Det skal være saklige grunner for det valgte nivået.

En viss del av befolkningen vil til enhver tid snakke norsk med aksent. Det er en naturlig følge av globaliseringen.

Bruk et enkelt og konkret språk. Det liker alle, men er særlig bra for dem som ikke har norsk som morsmål.

Alnatips 2

Mangfold og personalpolitikk



Det er lov å hjelpe hverandre til å bli enda bedre på ordforråd og uttale.

Ikke ta ting for gitt. Sett ord på selvfølgeligheter så alle får innsikt i den samme kunnskapen. Å ikke gjøre det, er å gi fordel til dem som allerede er ”innenfor”.

Bruk mer bilder i stedet for tekst.

Opplæring og kompetanseheving

Spør medarbeiderne om hva som gjør dem faglig usikre eller skaper slitasje. Begynn opplæringen der.

Bygg opplæring inn i ordinære planer. Vurder om noen tema bør være faste tilbud.

Kulturkunnskap bør knyttes til konkrete tema og situasjoner. Det man først tror skyldes kulturforskjeller, kan ha helt andre forklaringer. Sjekk ut!

Diskrimineringskunnskap og saklighetsvurderinger bør inn i opplæringen. Opplæring bør knyttes til alle grunnlagene i Diskrimineringsloven, som blant annet kjønn, etnisitet og religion.

Tilby opplæring i tolkebruk og tolkebestilling.

Positiv særbehandling

Vær oppmerksom på at positiv særbehandling kan oppleves både som positivt og negativt av målgruppen og omgivelsene. Gi saklige argumenter for og imot.

Dette har vi gjort

Prosjektet omfatter mange metoder, aktiviteter og delprosjekt. Tiltakene kommer i tillegg til ordinære personalpolitiske virkemidler.

Medarbeiderperspektiv

Visjonsarbeid om et inkluderende arbeidsmiljø etter utviklingsverkstedmodellen; nå - situasjon, ønske - situasjon, tiltak. Deltakerne var ansatte med og uten norsk etnisk bakgrunn fordelt på ulikt kjønn, alder og utdanningsbakgrunn.

Konsultasjonsmøte kun for ansatte med minoritetsbakgrunn. Det var plenum og gruppearbeid. Ti ansatte med minoritetsbakgrunn ble bedt om å invitere to kolleger hver for å sikre god spredning på deltakerne. Bydelens toppledelse deltok for å gi møtet status og for å lytte og lære.

Kartlegging av ansatte

Elektronisk spørreundersøkelse til alle ansatte, vikarer og timelønte. Det ble spurt etter egen og foreldres nasjonale opprinnelse, også norsk, stillingsnivå, egenvurdering av utdanning versus oppgaver, alder over/under 55 år, samt hvilke språk som snakkes/skrives/leses. Vi var ute etter ansattes språkkompetanse, ikke morsmål.

Svarprosent er et kritisk punkt. Den bør være nær 100 prosent for at materialet kan brukes som startpunkt for å måle utvikling i personalet senere. Vi oppnådde ikke denne svarprosenten. Svarene kan likevel brukes til å belyse andre problemstillinger.

Alnatips 2

Mangfold og personalpolitikk



Ledelse

Ordinær årlig lederdag ble brukt på ”mangfoldsledelse”.

Mangfold som tema ble bakt inn i ordinært lederutviklingsprogram 2010 -2011. To dager ble avsatt. Mangfoldsledelse er i tillegg ett av flere emner på introduksjonssamlingen.

- Målet er å øke ledertrygghet gjennom bedre kjennskap til lovverk om diskriminering, og hva som er saklige/usaklige begrunnelser.
- Gjennom MOD - kurs settes fokus på egne holdninger og fordommer. Opplegget er i regi av Norsk Folkehjelp, men tilpasset ledere og erfaringer fra Bydel Alna.

Inkluderende arbeidsmiljø

Alternative gevinster i vinlotteri blant ansatte: Lotteriets gevinster er supplert med blomstergavekort siden ikke alle drikker vin.

Høytidskalender: Bydelen har sammen med Samarbeidsrådet for tros- og livssyn (STL) laget en praktisk innrettet høytidskalender. Den gir informasjon som kan brukes for å planlegge ferieavvikling og vakter, og til å stimulere den positive interessen for hverandres bakgrunn. Kalenderen oppdateres av STL på deres hjemmesider.

Alnaakademiet: Foredragsrekke med enkel servering rett etter arbeidstid. Åpen for ansatte fra alle tjenester. Tema knyttet til prosjekt Mangfold er hverdagen.

Tolk

Det ble gitt opplæring i bruk og bestilling av tolk. Kurs innarbeides i ordinær opplæringsplan.

Prosedyrer om tolkebruk ble utarbeidet. Legges inn i kvalitetssikringssystemet KvalitetsLosen.

Diskriminering

Prosedyrer for klage og klagehåndtering av påstander om rasisme og diskriminering i helse, miljø og sikkerhets og i personalarbeid ble utarbeidet. Legges inn i kvalitetssikringssystemet KvalitetsLosen.

Alnatips 2

Mangfold og personalpolitikk



Punkter fra Bydel Alnas ordinære opplærings- og personalplaner pr. 2010

Bydelen følger retningslinjer i Handlingsplan for likebehandling og økt rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn til stillinger i Oslo kommune (2001). Personer med minoritetsbakgrunn oppfordres til å søke. Minst en kvalifisert søker med minoritetsbakgrunn innkalles til intervju. Det redegjøres for punktet i innstillingsdokumentet.

Bydelens personalpolitiske plan fastslår likebehandling av personer med minoritetsbakgrunn ved rekruttering og karriereutvikling. Bydelen vil øke andelen ledere med minoritetsbakgrunn. Bydelen er med i et program for at ansatte kan utdanne seg til førskolelærere i tilknytning til jobben. Lignende mulighet finnes til sykepleier og vernepleier. Bydelen gir mange permisjoner for å ta etterutdanning.

Språk og kommunikasjon omtales som en utfordring. Bydelen har prøvd flere varianter av norskopplæring i arbeidstiden. Størst tilfredshet med "Arbeidnorsk", et opplegg der både ansatt og leder involveres. Kommunikasjon skal foregå på norsk når ansatte fra to eller flere språkgrupper er samlet.

Et Inkluderingsutvalg er opprettet med to organisasjonsrepresentanter og to arbeidsgiverrepresentanter.

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