

Att kvalitetssäkra

Att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen är ett viktigt steg i arbetet mot diskriminering, men för att få ett helhetsperspektiv måste flera aspekter vägas in. Det räcker inte med att enbart se vägen till arbetsplatsen, utan man måste även se vad som händer i den befintliga organisationen. Det är utgångspunkten för Järfällas delprojekt att studera mångfald utifrån ett organisationsperspektiv. Genom att lyfta mångfaldsfrågorna till organisationsnivå vill man undersöka hur organisationen påverkar kultur och maktfördelning. Ofta diskuteras mångfaldsfrågor ovanifrån, på ett övergripande plan. Det här projektet syftar i stället till att ta ned frågorna och diskutera dem utifrån den egna organisationen och se vad det finns för faktorer som möjliggör, eller hindrar, mångfald.

Det är aktiviteter, inte människor, som utgör en organisation. Struktur och kultur hjälper till att förstå processerna, d v s hur individerna agerar, och därför har projektet valt att rikta in

sig på dessa delar. Den övergripande frågan är: Hur skapar man en öppen organisation som inkluderar?

Tre perspektiv på mångfald

Mångfald är inte ett endimensionellt begrepp, utan något som går att studera utifrån olika infallsvinklar. Projektet har utgått från tre teman, nämligen individuell och kategorisk mångfald, intersektionalitet och organisationskultur.

Kategorisk mångfald innefattar kön, etnicitet, funktionshinder, sexuell läggning, religion och trosuppfattning och ålder. Den här typen av mångfald sätts av den politiska agendan och en arbetsplats är enligt lag skyldig att motverka diskriminering på grund av dessa kategorier. Men mångfald är även individuell och kan beskrivas som det en människa bär med sig i bagaget. Det kan vara åsikter, utseende, klass, förmågor/färdigheter, kompetens och kan sammanfattas med ordet *personlighet*.

Genom att arbeta med kategorisk

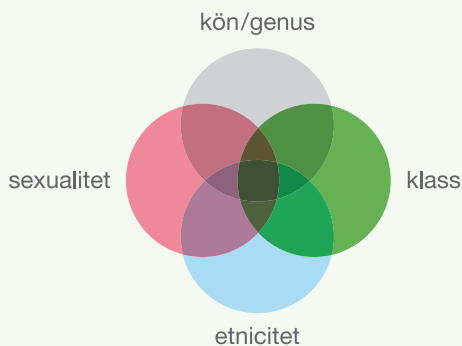
mångfald motverkar man exkludering inom organisationen, medan den individuella mångfalden vill främja inkludering. I projektet har vi valt att definiera mångfald som *Blandning av olika slags olikheter och likheter*.

Intersektionalitet studerar hur kategorier såsom kön, etnicitet, klass och sexualitet samverkar. En människa är inte enbart kvinna eller man utan har även en etnicitet, en sexualitet, en klasstillhörighet med mera. För att förstå en persons plats i organisationen, går det inte att enbart se till en kategori, utan man måste se hur olika kategorier samverkar och påverkar varandra.

Det är inget fel att kategorisera, utan något som skapar struktur i människors liv. Men man måste vara medveten om att kategorisering är något godtyckligt och föränderligt över tid. Intersektionalitet är ett sätt att bli medveten om vilka kategorier som används och hur de fungerar. På så sätt kan vi även få insikt i hur organisationen går att förändra.

Att förhålla sig till kulturen

Det finns olika komponenter i en organisation, alltifrån lokaler till arbetsgrupper, medarbetarsamtal och ledarutvecklingsprogram, som var och en speglar organisationskulturen. Kulturen består av struktur, grupp och individ. Det finns två olika sätt att förhålla sig till kulturen. En person kan vara bärare av kulturen på arbetsplatsen och reproducera den befintliga kulturen eller vara förändrare och producera en ny kultur. De flesta blir bärare och reproducera kulturen eftersom det är väldigt svårt att som individ förändra den. Hur snabbt en ny medarbetare börjar reproducera kulturen beror på hur regelstyrd en organisation är.



Figur: En bild av intersektionalitet

Om man vill förändra organisationskulturen går det inte att enbart formulera mjuka mål. För att få en förändring till stånd måste man även intressera sig för att mäta resultat och effekter.

Om det är frivilligt att genomföra förändring är det inte viktigt för verksamheten!

De verktyg som har tagits fram i projektet riktar sig till personalgrupper, ledningsgrupp, tvärgrupper och andra arbetsgrupper inom organisationen, men kan även användas i mer tillfälliga grupper samt vid organisationsammanslagning och organisationsdelning. Grupperna bör vara relativt små för att möjliggöra en ärlig och öppen diskussion. Vissa verktyg är enkla att ta till, medan andra kan kräva lite mera arbete. Man får prova sig fram till vilka som passar bäst i den egna organisationen!

Text: Linnea Lundin, Järfälla kommun

Två röster från Järfällas projekt

Vilka tankar har projektet väckt?

**Johanna Karlsson, enhetschef
Vård och omsorg:**

- Jag har fått en ny medvetenhet kring mångfaldsfrågor och börjar reflektera mer. Det har varit spännande att få vara med och jag vill veta mer. Jag tyckte att jag var medveten innan, men ju mer man fördjupar sig i de här frågorna, desto mer upptäcker man att man inte vet.

**Gunilla Carlsson, rektor
NT gymnasiet:**

- Framför allt att mångfald finns överallt och att vi måste lyfta fram de olikheter som redan finns i gruppen. I andra projekt som jag deltagit i har vi varit stora grupper. Här var det kul att arbeta i en mindre grupp och se till vilka likheter och olikheter som finns inom gruppen.

Vad har det bidragit till att se mångfaldsfrågor utifrån ett organisationsperspektiv?

Johanna Karlsson:

- Det är viktigt att se både det stora och det lilla perspektivet och det har projektet bidragit till. Jag tror att vissa delar av organisationen arbetar mer med mångfaldsfrågor än andra delar. Men samtidigt som vi måste se frågorna från ett övergripande plan måste var och en ta eget ansvar. Därför är det viktigt att skapa strukturer för det. Någon måste peka med hela handen för att frågorna ska prioriteras.

Gunilla Carlsson:

- För att kunna genomföra förändringar måste man titta på organisationen och man måste också känna organisationen. Misslyckade omorganisationer beror ofta på att man inte kan sin organisation. Genom att

förändra organisationen lyfts individen, då den är en del av organisationen. Organisationsperspektivet är viktigt framför allt för de enskilda verksamheterna, eftersom vi har självständiga enheter som vi ska arbeta med.

Hur ser ni på de verktyg som har tagits fram?

Johanna Karlsson:

- Jag tycker att de hjälpmedel som har tagits fram är jättebra. De är enkla att använda vilket gör att de är lätta att ta till i arbetet. Utmaningen är att få alla nivåer i organisationen att arbeta med verktygen, både ute i enheterna och på chefsnivå. Det är viktigt att alla delar av organisationen arbetar med frågorna för att visa att de är viktiga och prioriteras.

Gunilla Carlsson:

- Att få ta fram konkreta verktyg har varit det roligaste med att delta i projektet. Vi har just fått en ny organisation och då ska vi använda verktygen för att se vad det kan bidra till.

TIPS

Ta vara på olikheter under möten!

Ett forum för att locka fram olikheter är arbetsplatsträffar och andra möten. Då kan följande tekniker användas:

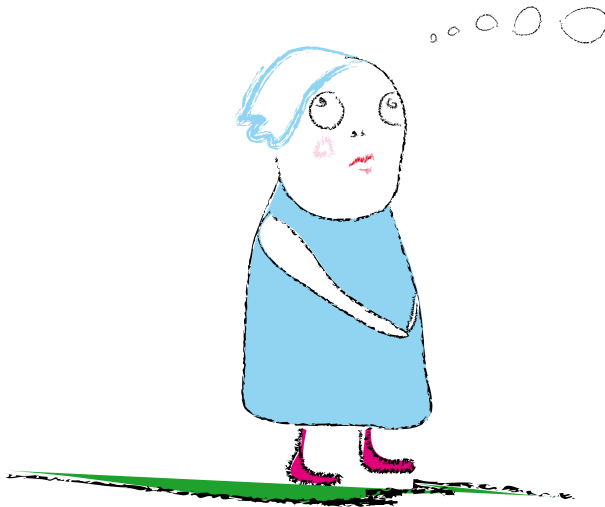
- Ta fram riktlinjer för hur mötena ska gå till som alla måste förhålla sig till.
- Be om fem olika perspektiv på ett problem som ska lösas för att på så sätt få fram flera alternativa lösningar.
- Bekräfta häftiga diskussioner. Du som chef måste bekräfta för medarbetarna att du uppskattar häftiga diskussioner och att det inte är fel att vara oense i en fråga.
- Utvärdera öppenheten efter varje möte. Hur upplevde jag det, kände jag att jag fick komma till tals?
- Genomför deltagarobservationer, besök varandras verksamheter och studera möten. Förslag på frågor som sedan kan diskuteras är: Vad präglar de olika miljöerna? Vilka kategorier finns det? Vad kännetecknar gruppen?



Att ladda ner:

Verktyg för en öppnare organisation

För att kunna arbeta med mångfald i organisationen är ett första steg att koncentrera sig till dagsläget, vad gör vi med den mångfald vi redan har? Ser vi de olikheter som redan finns i gruppen? Följande verktyg är en hjälp att synliggöra mönster i den befintliga organisationen och att utifrån det diskutera hur vi ska gå vidare.



*Jag är både
skåning, 50+
och mamma.*