



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2011-3010020

Projektnamn Kultur för alla	Diarienummer 2011-3010020
--------------------------------	------------------------------

Slutrapport genomförande

Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

Syfte och ambition med projektet Kultur och fritid för alla! var att våra verksamheter i Stockholms kulturförvaltning och Botkyrka kultur- och fritidsförvaltning ska bli angelägna för fler och att vi ska utveckla oss att bli lärande organisationer.

Tre huvudspår av kompetensutveckling har genomförts

- Bemötande och kommunikation
- Analys och metod att nå nya målgrupper
- Ledarskap och rekrytering

Sammanfattningsvis har processerna i högsta grad bidragit till att tydliggöra förvaltningarnas prioriteringar i frågan om mångfald. Kunskapen har höjts och frågan har blivit ett allt mer integrerat perspektiv i ordinarie planer och processer. Projektet har bidragit till konkreta förändringar som framtagande av handlingsplaner, utvecklade av verksamhetsplaner och uppföljningar av dessa, genomförande av medarbetarsamtal med mera. Deltagarna har fått ta del av en rad konkreta verktyg som kan användas för att analysera och vidareutveckla sin verksamhet utifrån ett målgruppsperspektiv och utifrån ledarperspektiv. Undersökningen med observatörer, s.k. Mystery Visitors har varit viktig och resulterat i ökat engagemang kring bemötande och mångfald.

Projektet har gett en rad lärdomar kring förändringsprocesser, ledarskap och hur vi följer upp kompetensutvecklingsinsatser.

I ansökan satte vi mål för antal deltagare i projektet, 1188 personer fördelat 750 kvinnor och 438 män. Antalet baserade sig på antalet anställda i våra bägge förvaltningar. Vid projektets avslut kan vi konstatera att vi nådde upp till deltagarmålet, antal deltagare blev 1342 fördelade över 884 kvinnor och 458 män.

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?

Bakgrunden till att projektet initierades kom av några utmärkande utmaningar som Stockholms kulturförvaltning identifierade i ett strategiarbete. De handlade om:

- Omvärldsfaktorer som att Stockholm är en snabbt växande stad, stora demografiska förändringar är på gång, en ökad kulturell mångfald finns och kulturens uppdrag när det gäller att motarbeta ökade kunskaps- och digitala klyftor.
- Dessutom avslutades en tidigare tillgänglighetssatsning på fysiska hinder – som nu behövde kompletteras med hur man avlägsnar andra typer av hinder (kunskapshinder, attitydhinder etc.)



- Kulturförvaltningen har en mycket homogen medarbetarskara, utifrån ålder och bakgrund. Det fanns också en känsla av att man arbetat med mångfaldsfrågor inom förvaltningen under många år, men att man inte riktigt lyckats gå från ord till handling.
- I årliga budgetar finns inte utrymme för en långsiktig satsning på kompetensutveckling i ett brett och komplicerat område. Därför ansökte förvaltningen medel från ESF-rådet och ansökan beviljades 2011.

Ansökan gjordes tillsammans med Botkyrka kultur- och fritidsförvaltning. Förfrågan ställdes till Botkyrka för att det är en kranskommun som ur flera perspektiv är intressant för Stockholm att samverka och ha ett erfarenhetsutbyte med. Det är en mångkulturell kommun som arbetar medvetet och strategiskt med ett inkluderande förhållningssätt, den har förutsättningar och erfarenheter som samspelar med Stockholms ytterstadsdelar – lika men ändå olika. Dessutom har den en geografisk närhet som borgar för samverkan på lång sikt och en förvaltningsorganisation som i sin struktur erbjuder goda förutsättningar för samverkan.

Syfte och ambition med satsningen var att våra verksamheter ska bli angelägna för fler och att vi ska utveckla oss att bli en lärande organisation.

Det problem och de behov som projektet Kultur och fritid för alla! avsåg att fokusera på var de stora utmaningar som förvaltningarnas respektive verksamheter möter, dels i och med att regionen har en kraftig tillväxt, dels för det faktum att en stor del av människor som flyttar till Stockholmsregionen kommer från ett annat land. Mångfald är inte något vi vill nå – mångfald är ett faktum som vi ska möta på bästa sätt. Det gäller inte endast etnisk bakgrund utan samtliga diskrimineringsgrunder. Det är inte heller något vi vill ha endast för att spegla samhället i vår omvärld, utan för att det utvecklar våra verksamheter. Mångfald står därför här för mångfald bland våra anställda, mångfald bland våra målgrupper och mångfald i vårt utbud.

En inriktning som varit styrande var att bemötande och arbete med målgruppsdialog samt ledarskap tydligt kopplades till ett respektfullt och inkluderande synsätt. Det vill säga, projektet har inte lärt ut ett sätt för hur man möter t.ex. hbtq-personer, äldre, barn eller personer med funktionsnedsättning. En utvecklad strategi var i stället att synliggöra och resonera kring hur vi hanterar samhällsnormer och deras konsekvenser för alla människor, oavsett vilken kategori vi kunnat stoppa in dem i. Som alla vet kan en människa ingå i flera kategorier – så risken för att vi kategoriserar fel, är stor.

Det är dock en konst att balansera detta, då vi instinktivt vill kategorisera – utan att för den skull vara diskriminerande. Ett sätt är att ha fokus på vårt uppdrag och vilka vi är till för – att sätta sig in i olika typer av behov, och att bli duktiga på att fråga vad behoven består av. Att arbeta med att vara angelägen, att vara viktig, relevant och betydelsefull för målgruppen, kräver nyfikenhet och engagemang för människorna vi finns till för. I mötet finns oändligt mycket att upptäcka. Ett gott bemötande som präglas av – vid sidan av ren service – en nyfikenhet, en vilja att bidra och en öppenhet för delaktighet. Detta sker i många av alla de miljontals möten verksamheterna har varje år, såväl digitala som fysiska.

Med projektet vill vi ta fasta på det, lyfta fram goda exempel och undersöka hur vi lär av varandra och hittar nya lösningar som ger ett ännu bättre resultat. Projektet ska hjälpa förvaltningarna att göra långsiktiga strategiska beslut när det gäller organisation, ledarskap, planering och uppföljning.

Under projektet har en stor mängd frågeställningar kommit upp till ytan och som nu ska tas om hand. I en organisation finns alltid synliga och osynliga hinder och projektet har synliggjort flera frågor som behöver klaras ut och finnas med som frågeställningar i fortsatt planering och analys.

Syfte och mål med projektet

- Redogör för projektets syfte/projektmål, 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.

Syfte och ambition med projektet Kultur och fritid för alla! var att våra verksamheter i Stockholms kulturförvaltning och Botkyrka kultur- och fritidsförvaltning ska bli angelägna för fler och att vi ska utveckla oss att bli lärande organisationer.

Tre huvudspår av kompetensutveckling har genomförts

- Bemötande och kommunikation
- Analys och metod att nå nya målgrupper
- Ledarskap och rekrytering

Sammanfattningsvis har processerna i högsta grad bidragit till att tydliggöra förvaltningarnas prioriteringar i frågan om mångfald. Kunskapen har höjts och frågan har blivit ett allt mer integrerat perspektiv i ordinarie planer och processer. Projektet har bidragit till konkreta förändringar som framtagande av handlingsplaner, utvecklade av verksamhetsplaner och uppföljningar av dessa, genomförande av medarbetarsamtal med mera. Deltagarna har fått ta del av en rad konkreta verktyg som kan användas för att analysera och vidareutveckla sin verksamhet utifrån ett målgruppsperspektiv och utifrån ledarperspektiv. Undersökningen med observatörer, s.k. Mystery Visitors har varit viktig och resulterat i ökat engagemang kring bemötande och mångfald.

Projektet har gett en rad lärdomar kring förändringsprocesser, ledarskap och hur vi följer upp kompetensutvecklingsinsatser.

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.

Strukturen för projektet formulerades i tre processer för att skapa möjlighet för samtliga medarbetare och chefer att delta. 6 aktörer fungerade som medlemmar i en Advisory Board till projektet och har bidragit med ett utifrånperspektiv. En styrgrupp har träffats ca 1 ggr/månad och projektkansliet 2,5 medarbetare samt kommunikationsstaben har drivit projektet. Befintliga ramavtal användes i så stor utsträckning som möjligt, men en rad upphandlingar har ändå behövt genomföras (33 avrop, direktupphandlingar och upphandlingar). Projektet hade 19 processledare och 33 föreläsare (hälften kvinnor och hälften män!) En webbplats www.stockholmbotkyrka.se byggdes upp med kalendarium, materialbank och plattformen för den digitala utbildningen. Riktade kommunikationsinsatser har genomförts – chefsmail, nyhetsbrev och intervjuer med de högsta cheferna. Därutöver har befintliga kommunikationskanaler använts, så som intranät, chefspost, APT-möten etc. Upplägget för processerna bottnade bland annat i resultat som framkom i förstudien, de viktigaste var:

- Viljan att gå från ord till handling. För att skapa förändring behöver man titta på beteendet – hur gör vi? Det fanns redan styrdokument, riktlinjer, mångfalldsgupper etc. Projektet behövde bidra med konkreta lösningar.
- Vikten av att koppla utbildningarna till den verklighet man möter i vardagen. Utbildningarna utgick mycket från vilka erfarenheter deltagarna hade. Som pedagogiskt upplägg fanns detta perspektiv med i samtliga utbildningar.
- Att mellan tillfällena dela ut hemuppgifter kopplade till det arbete som utförs i vardagen.
- Att få fokusera och utvecklas enhetsvis, men också i grupper med medarbetare från



olika verksamheter och förvaltningar. Båda grupperingarna har varit viktiga.

- Att arbeta processorienterat – dvs. tillåta förändringar under resans gång.
- Att som inspiration erbjuda föreläsare med viktiga kunskaper och personliga berättelser.

Bemötande och kommunikation:

Ca 800 medarbetare i Stockholm och Botkyrka har deltagit i denna process. Några viktiga utgångspunkter har varit:

- Alla ska mötas med likvärdig respekt – inte likadant.
- Vi lär inte ut hur olika grupper ska bemötas – utan hur ett bra bemötande går till för alla!
- Vi lyckas inte genom att säga hur medarbetare ska göra och vad de ska säga. Utan vi vill få alla att förstå vikten av det personliga mötet genom tid för gemensam och egen reflektion, faktiska kunskaper och att få testa olika tekniker och modeller.
- Mystery Visitor-mätningar har använts som utbildningsmaterial i processen. Två större grupperingar har genomförts – publika verksamheter och Kulturskolan. De flesta passen har genomförts på den egna enheten för att koppla till den vardagliga verksamheten så mycket som möjligt. Gruppen har t.ex. fått lista:
 - Vid vilka situationer hos oss, är bemötandet mest avgörande?
 - Hur ser vårt fysiska rum ut?
 - Vilka är våra viktigaste intressenter?

I processen har också en digital utbildning i diskrimineringsgrunderna ingått. Samtliga medarbetare har erbjudits utbildningen, som genomförts under åtta veckor med korta teoriavsnitt och diskussion, både digitalt på internet och i arbetsgruppen.

I processen framkom önskemål om fokus på det personliga ledarskapet och verktyg i svåra samtal, som blev en del av bemötandeprocessen. En halvdag med speciellt fokus på normkritiskt förhållningssätt genomfördes. För Kulturskolan har även en dag kring marknads- och kommunikationsfrågor ingått.

Dessutom har ett flertal mindre specialgrupper fått del av bemötandeprocessen

- Administrativa funktioner
- Behovsanställda
- Fritidsledare i Botkyrka
- Kulturstrategiska handläggare

Hur blir vi begripliga för alla medborgare – Skrivarworkshop (Centrum för lättläst) har genomförts kontinuerligt. Ca 400 har deltagit.

Analys och metod att nå nya målgrupper

Ca 125 personer har deltagit och syftet med processen har varit att få nya perspektiv på den interna kommunikationen kring mål och resultat, att få testa metoder och verktyg, både för befintliga målgrupper och för att nå nya målgrupper. Processen har tagit upp:

- Att vara effektmålsdriven och insiktsledd
- Övergripande om utvärdering av verksamheten
- Kartläggningar av förbättrings- och utvecklingsområden
- Metod för hur vi strävar mot social jämlikhet
- Metod för hur vi bearbetar uteslutningsmekanismer

Verksamhetsvis fick deltagarna möjlighet att arbeta med ett "case" från det vardagliga arbetet och erbjöds coachning av processledare mellan gångerna. Fokusgrupper har genomförts med målgrupper och resultaten har analyserats i grupp.

Analys och metod omgång 1

- Effektmålsdriven verksamhetsplanering - vikten av passion
- Insiktsledd – vikten av nyfikenhet
- Kreativa dialogmetoder



- Från kunskap till insikt
 - Från insikt till utveckling
- Analys och metod omgång 2 (fortsättning för 22 deltagare)
- Fördjupning den angelägna kulturinstitutionen
 - Förändring på riktigt: Vad kan vi? Vad vill vi?

Ledarskapsprocessen: Ca 85 chefer deltog i nio heldagar. Ett gemensamt internat utgjorde starten i januari 2012. Upplägget har varit att genom växelverkan mellan kunskapsförmedling, inspiration, reflektion och praktiska övningar. Mellan nivåerna individ, grupp och storgrupp ge möjlighet till lärande, personlig insikt och utveckling. Mångfaldsfrågan tas upp ur ett ledarskapsperspektiv, utifrån

- Min egen roll – vilka värderingar leder mig i mitt ledarskap?
- Att skapa en kreativ arbetsgrupp och ta tillvara olika förmågor
- Att skapa en verksamhet som står för mångfald

På olika sätt hanterades det faktum att det gick relativt lång tid mellan gångerna. En "backspiegel" – vad sa vi förra gången och hur har det fungerat i vardagen? En idé med lär-par där man mellan gångerna uppmanades att ha kontakt – bland annat kring den aktuella hemuppgiften. Under det andra året förstärktes ledarskapsprocessen med uppföljande frukostmöten där ett par av cheferna berättade hur man jobbar med frågan. Inte som ett lysande gott exempel utan som ett case ur vardagen – så här gör vi och så här tycker jag att det fungerar.

1. Utmaningar och omvärld
2. Idébaserat ledarskap – vilka drivkrafter har jag och mina medarbetare?
3. Att skapa och leda förändring för kreativitet och mångfald
4. Grupper och gruppers utveckling
5. Hur kan vi få människor att växa och ta eget ansvar?
6. Det goda mötet - min roll som ledare
7. Den angelägna institutionen
8. Rekrytering för nya perspektiv
9. Mod och tillit

Faktiska resultat

- Bemötandeguide som varje enhet ska följa och följa upp
- Mystery Visitor – kontinuerlig mätning via observatörer som besöker eller ringer våra verksamheter
- Skriften – Tips och råd om bemötande
- Skriften – En angelägen verksamhet – att vara effektmålsdriven och insiktsledd
- Skriften – Att leda mångfald
- Stockholms och Botkyrkas gemensamma nätverk för "Den angelägna kultur-fritid-institutionen (analys och metod) med ansvaret hos Stadsmuseet.
- Fortsatt arbete med mångfaldsplan (Stockholm) och interkulturell plan (Botkyrka)
- Framtidsdag med omvärldsbevakning (Stockholm)
- Diskrimineringsgrunderna – en digital utbildning
- Målgruppsfokus – Fortsatt arbete och genomförande av en analys av kultursegment i Stockholm och i Sverige

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 Kultur och fritid för alla! är det främst projektets Advisory Board som varit deltagande aktörer. I övrigt anlätades processledare, föreläsare och konsulter, som inte redovisas här.



Diarienummer
2011-3010020

Advisory Boards medlemmar:

- Bitte Wallin, kommunikationsstrateg, Forum för levande historia
- Nina Edström, Fil. mag. socialantropologi, Mångkulturellt Centrum
- Maria Borgström, docent Institutionen för Interkulturell pedagogik vid Södertörns högskola
- Helen Siljebrand, HR-chef Ikea Kungens Kurva
- Ulf Larsson, VD, Junibacken
- Manne Dihdevar, HR-chef, VVS företagen

Syftet med Advisory Board var att ge projektet olika insikter och lärdomar med ett utifrån perspektiv från olika branscher och lärosäten. Advisory Board har på en rad olika sätt uppfyllt detta syfte. Vid varje tillfälle har en särskild fråga varit i fokus. Följande tillfällen har genomförts:

Advisory Board startade den 30 november 2011. Inbjudan löd "Vi börjar med Helvete!" som syftade den aktuella utställningen Helvete! på Liljevalchs som konsthallchefen Mårten Castenfors visade. På så sätt fick Advisory Board en inblick i en typisk verksamhet inom förvaltningarna.

Nästa gång var den 23 februari 2012 då vi träffades på Medeltidsmuseet. Ulf Larsson, VD Junibacken, delade med sig av sin syn och sin filosofi kring bemötandefrågor.

På ledarprocessen den 28 maj 2012 föreläste Helene Siljebrandt, Ikea, med rubriken "Länge leve mångfalden" för de 85 cheferna som fick höra om en rad olika arbetssätt och metoder som Ikea använder sig av.

Den 17 april 2012 sågs Advisory Board på Forum för levande historia – rubriken var Tolerans på arbetsplatsen. Eskil Franck, chef sammanfattade kärnfullt varför Forumet behövs och hur det värnar och förklarar den demokratiska plattformen.

Den 19 april 2012 höll Nina Edström, Mångkulturellt Centrum. En föreläsning om sin forskning "Kulturliv ur ett mångfaldsperspektiv".

Den 12 september 2012 träffades vi på Ikea i Kungens Kurva. Ämnet var mångfald och arbetsplatskultur och projektet fick ta del av Ikeas långsiktiga och målmedvetna arbete med mångfaldsfrågorna.

På projektets inspirationsdagar den 31 oktober – 2 november 2012 fanns Forum för levande historia på plats med spelet "Tolerans" och tillhörande pedagoger.

Den 21–25 januari 2013 fick processen Analys och metod tillgång till utställningen "Varning för ras" på Mångkulturellt centrum. De var tillfälle nr 3 i utbildningen och deltagarna arbetade praktiskt med olika metoder för dialog med målgruppen, t.ex. fokusgrupp med lera, mind-maps m.m. I utställningen gjordes en övning kring hur man kan utvärdera en utställning – metoden bestod av att sätta post-it-lappar enligt tre frågor:

Vilka delar av utställningen upplever du uppmuntrar till att reflektera kring din egen identitet? Varför? Markera med rosa lappar

Vilka delar upplever du väcker (starka) känslor hos dig? Varför? Vilka? Markera med gröna lappar

Vilka delar upplever du uppmuntrar till interaktivitet? Markera med gula lappar

Den 7 mars 2013 var vi på Kulturhuset och ämnet var ledarskapet. Processledare Sara Blücher från

Gullers Grupp berättar om upplägget av processen. Advisory Board hade i detta ämne en mängd

goda tips, idéer och tankeväckande resonemang.

Den 17 april 2013 bjöds vi in till Södertörns högskola. Docent Maria Borgström presenterade viktiga slutsatser i sin forskning kring Interkulturell pedagogik. Advisory Boards nya medlem Manne Dihdevar, VVS-företagen, var med för första gången och handläggare från ESF-rådet deltog.

Den 18 september 2013 möttes vi på Stadsmuseet. Temat var Rekrytering med mångfaldsperspektiv. Manne Dihdevar, VVS-företagen föredrog för oss om både sin egen syn på frågan, men också en rad viktig statistik och fakta.



Den 7 november 2013 föreläste Manne Dihdevar på samma tema på ledarskapsdagen för alla cheferna.

Den 14 november 2013 – under MR-dagarna fick Advisory Board träffa processledare Caroline Murray från den digitala utbildningen om diskrimineringsgrunderna.

Jämställdhetsintegrering

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

Projektets ambition har varit att jämställdhet ska genomsyra alla utbildningsinsatser. Kvinnor och män ska oavsett social och etnisk bakgrund på lika villkor och på ett likvärdigt sätt ha möjlighet att ta del av projektets aktiviteter och ges möjlighet till inflytande och delaktig i utformningen av dessa.

Genom projektets utbildningsinsatser av olika slag för samtliga medarbetare inom Kulturförvaltningen i Stockholm och Kultur och fritidsförvaltningen i Botkyrka har alla medarbetare inspirerats till ny kunskap och nya perspektiv. Syftet med insatserna har varit att fördjupa kunskap och ge redskap för ett medvetet agerande i frågor som rör jämställdhet, mångfald och ledarskap.

Projektet har strävat efter en jämn fördelning av kvinnor och män och haft ett medvetet mångfaldsperspektiv när det gäller utbildare, föreläsare och processledare i alla utbildningsinsatser. Även de olika exempel som används i utbildningen ska jämställdhetsperspektivet beaktas.

I kulturförvaltningen i Stockholm arbetar 32 % män och 68 % kvinnor. I chefsleden 17 män och 39 kvinnor. I Botkyrka kultur- och fritidsförvaltning arbetar 48 % män och 52 % kvinnor. Bland chefer är 41 % män och 59 % kvinnor.

Projektet har medvetet arbetat med jämställdhet ur olika perspektiv. Projektkansliet har varit placerat på Stockholms kulturförvaltnings kommunikationsstab bestående av 4 kvinnor och 2 män.

Styrgruppen har haft färre män än kvinnor då gruppen är rekryterad ur avdelningschefsskaran som består av något fler kvinnor.

Ordförande: kvinna. Medlemmar: 3 kvinnor och 2 män.

Advisory Board – är även den rekryterad ur genusperspektiv, men med någon mer majoritet av kvinnor: Ordförande: kvinna. Medlemmar: 4 kvinnor och 2 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.

Utbildningarna i projektet Kultur och fritid för alla! har till stor del hållits i befintliga lokaler i förvaltningarna. De är tillgänglighetsanpassade i olika grad. Projektet har då t.ex. använt en mobil hörslinga när det inte funnits i lokalen.

När projektet hyrt lokal har krav på tillgänglighet alltid funnits med i förfrågningsunderlaget. Projektet har även fört en kontinuerlig dialog med rådet för funktionshinderfrågor på Stockholms kulturförvaltning där olika perspektiv kunnat lyftas fram och tillföra projektet kunskap.

Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

Gäller inte detta projekt.

Spridning och påverkansarbete



Diarienummer
2011-3010020

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?

Ett stort intresse har visats för projektet Kultur och fritid för alla! bland kollegor i respektive kommun, andra kommuner, myndigheter, företag, fackliga organisationer och branschorganisationer.

Projektets idé är inte svår att omsätta i annan verksamhet. Särskilt tydligt är det när det gäller bemötandefrågan. Alla organisationer har relationer på ett eller annat sätt och då är bemötandet en viktig del.

2013

20 augusti Nämndresa

Stockholms kulturnämnd gör en studieresa varje år där viktiga frågor ur verksamheterna lyfts fram. 2013 fick projektet Kultur och fritid för alla! stort utrymme på resan. En presentation och fördjupning av projektet och av ett case ur processen för Analys och metod gjordes.

18 september Kommunikationschefer i Stockholms stad

Cirka 60 kommunikationschefer från stadsdelsförvaltningar, fackförvaltningar och bolag inom Stockholms stad fick en föreläsning om hela projektet, råd och tips kring fallgropar och lyckade exempel.

26 september Mässa för goda exempel

På Kulturhuset i Stockholm samlades drygt 2000 medarbetare inom staden för att byta erfarenheter, få nya kunskaper och inspiration från olika goda exempel. Projektet Kultur och fritid för alla! var ett sådant exempel med särskild fokus på mätningen av Mystery Visitor

11 oktober FSKF – Föreningen Storstockholms kultur- och fritidschefer

FSKF är en regional samverkansgrupp för kommunala förvaltningschefer inom kultur, idrott och fritid i Stockholms län samt Region Gotland. Vid mötet i oktober höll projektet en föreläsning om satsningen, upplägget och de resultat som redan kunde utläsas.

21 oktober Digitalt lärande i organisationer

I Lund hölls ett möte med representanter från bland annat Skövde högskola, Raoul Wallenberg Institutet, Malmö högskola, Nordic Business Institute, Lustra Utbildning och Ulmestad Enterprise där projektet medverkade och presenterade hur den digitala utbildningen i diskrimineringsgrunderna genomförts samt vilka erfarenheter och tips och råd projektkansliet kunde dela med sig av.

14-16 november MR-dagar

Mänskliga Rättighetsdagarna, MR-dagarna är en folkrörelsernas forum för mänskliga rättigheter. Kultur och fritid för alla! arrangerade ett seminarium med Jonas Gardell och hade en utställning om projektet. Utställningen var välbesökt och många svarade på en Quiz om diskrimineringsgrunderna som erbjöds i vår monter. MR-dagarna hade ca 6300 besök.

4 december Frukostmöte Gullers Grupp

Ett seminarium specifikt om projektet Kultur och fritid för alla! arrangerades av konsultbyrån Gullers Grupp. Inbjudna var en blandning av kommuner, myndigheter och företag. Stort intresse visades och projektet fick en rad nya förfrågningar om att berätta om satsningen.

21 november Kommunen, kommunikationen och varumärket, Sveriges Kommunikatörer

En tvådagars kurs om offentliga varumärken arrangerades av branschorganisationen Sveriges Kommunikatörer. Kursen innehöll fyra "case" där Kultur och fritid för alla! var ett av casen. Framförandet av Kultur och fritid för alla! fick högst betyg med 5,7 av 6 möjliga poäng!

2014

6 februari Nätverk för bemötande

Nätverksträffen anordnades av Kulturförvaltningen i Stockholm och genomfördes på



Liljevalchs konsthall. Medlemmarna i nätverket kommer bland annat från Skatteverket, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Systembolaget samt flera förvaltningar i Stockholm stad. Samtliga arbetar metodiskt med bemötande och projektet kunde förmedla erfarenheter som fördjupade diskussionen.

14 februari - SMOK länsträff

Sveriges Musik och Kulturskoleråd är en nationell organisation som vid Stockholms länsträff fick höra om Kultur och fritid för alla! Ett stort intresse fanns och igenkänning i de utmaningar som projektet stått inför.

13 maj Mässa för goda exempel Seminarium

Stockholms stads årliga mässa för goda exempel bjuder på ett antal seminarier och detta år fick Kultur och fritid för alla! hålla ett eget seminarium med fokus på bemötandeprocessen. Efteråt fick projektet en rad förfrågningar från både bolag och förvaltningar om mer information.

Stockholms stad har påbörjat en bemötandesatsning där en rad olika verksamheter berörs. Allt från socialtjänst, äldreomsorg, skola, förskola – till trafikkontor, fastighetskontor etc. Bemötandefrågan är central och så även frågan om antidiskriminering och kulturförvaltningen får många förfrågningar om såväl att hålla föreläsningar som erfarenhetsutbyte och stadsledningens strategiska planering av satsningen. Påverkan blir i slutändan mycket omfattande då kommunens verksamheter når så många invånare och besökare i Stockholm. Ytterligare insatser genomförs i respektive kommun med fortsatt aktivt mångfaldsarbete. Botkyrka kommun tar ett helhetsgrepp och följer upp sin interkulturella plan. Stockholm tar fram en ny mångfaldsplan för kulturförvaltningen och hela stadens visionsarbete revideras – där mångfald är en genomgående fråga.

Inom förvaltningarna är ansvaret tydligt fördelat till varje enhetschef. Men även medlemmarna i nätverket för Analys och metod driver och utvecklar frågan och inte minst är frågan återkommande i respektive ledningsgrupp.

När det gäller vår möjlighet att påverka andra, finns en rad olika öppningar genom förfrågan om att hålla föredrag, intervjuer i olika facktidningar och via olika nätverk. Kulturdirektörens omfattande nätverk med andra kultur- och fritidschefer i regionen, landet och i Skandinavien. Kulturförvaltningen deltar i ett nätverk för bemötande där en rad olika aktörer – såväl kommunala, statliga som från näringslivet ingår.

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?

Ramböll Management har upphandlats för att vara projektets följeforskare.

Ramböll har deltagit i olika sammanhang, bland annat i de processledarmöten som hållits för samtliga processledare för att dela kunskaper och blicka framåt.

Ramböll höll i ett arbete med att göra en s.k. förändringsteori för projektet. Förändringsteori är ett verktyg för att fånga vad projektet vill uppnå dels på kort sikt och dels på lång sikt.

Därefter, i mars 2012, genomfördes nedslag 1 i form av ett antal intervjuer med medarbetare ur de olika processerna för att fånga upp reaktioner och signaler på projektet i ett tidigt skede för att kunna belysa projektets förutsättningar att uppnå sina kort- och långsiktiga mål.

Nedslag 2 genomfördes i mars 2013 och gjordes i form av fokusgrupper. Vissa delar av projektet var ifrågasatt av framför allt chefer i förvaltningarna. Projektkansliet genomförde en rad justeringar.

En viktig lärdom var att fokusgrupper inte alltid är ett bra alternativ då gruppen anpassas till starka individers åsikter och individuella uppfattningar och reflektioner förloras.

Ramböll behövde också fokusera frågorna på huruvida insatserna varit relevanta eller inte eller om de lett till ökad insikt eller vidare samtal på den egna arbetsplatsen. Här fann vi att



en övervägande majoritet av svaren tydde på att utbildningen varit relevant för arbetet. Slututvärderingen bestod av ett antal djupintervjuer.

Egenutvärdering

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

Från första utbildningstillfället har vi arbetat med en enkel utvärderingsmall i fyrfält. Formen ger varje person en möjlighet till kort egenreflektion, både vad gäller innehållet i utbildningsinsatsen, men också till att se kopplingar till den egna arbetsplatsen och det egna arbetssättet.

Frågorna i utvärderingen har varit,

1. Detta tyckte jag var relevant för mitt/vårt arbete:
2. Detta tyckte jag var mindre relevant för mitt/vårt arbete:
3. Det här kommer jag att göra när jag är tillbaka på jobbet:
4. Min hälsning till processledarna:

Genom att klustra de olika svaren i utvärderingarna har vi fått ett gediget och intressant material som vi kunnat arbeta vidare med. Vi kan se hur medarbetare lyfter fram att bemötande är viktigt i våra uppdrag. Att personligt ledarskap är en förutsättning för att få arbetet att fungera.

Nedan citat är några exempel hämtade från våra egenutvärderingar.

"Bra att påminna varandra om eventuella sammanhang där man riskerar att bli diskriminerande. Med rätt attityd och med bearbetning av sådana frågor kan mycket förebyggas."

"Jag ska tänka på att alla är olika, men har rätt att bli bemötta med samma respekt"

"Hur man reagerar i konfliktsituationer, förstå försvarsmekanismer, tänka på sin egen roll när det gäller att skapa konflikter."

"Att prata om bemötande är viktigt för att utveckla relationer och lösa konflikter, bra med grupprocesser, ju mer vi jobbar och pratar desto bekvämare känns det. Det leder framåt.",

"Att medvetengöra detta ämne och prata om det för att nå utveckling. Hjälpa varandra. Kunna dela med sig av historier, tips och idéer."

"Jag tror att när detta jätteprojekt är till ända har vi ""förflyttat oss"" kanske utan att ha märkt det. Att den mång/ interkulturella frågan kommit lite högre på vår top-of-mind."

Kommentarer och tips

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

Lätt att säga – men svårt att göra.

Chefer är viktiga – men inte allt. Att få involvera alla i satsningen har varit avgörande.

Bemötande och antidiskriminering berör integriteten och det kan vara känsligt. Det är viktigt hur man uttrycker sig.

Bemötande har två dimensioner – det ytterst individuellt personliga och det praktiska och fysiska.

Det drar igång stora andra frågor.

Vikten av det interna bemötandet – vi är varandras arbetsmiljö.

Kontaktpersoner

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

Anna Klynning, kommunikationschef Kulturförvaltningen i Stockholms stad. anna.klynning@stockholm.se



Diarienummer
2011-3010020

Lotta Gusterman, projektledare Kulturförvaltningen Stockholm stad. lotta.
gusterman@stockholm.se
Simon Eidenskog, delprojektledare Kulturförvaltningen Stockholm stad. simon.
eidenskog@stockholm.se