



Diarienummer
2011-3040102

Projektnamn Summak	Diarienummer 2011-3040102
-----------------------	------------------------------

Slutrapport genomförande

Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

Sumak är ett kompetensutvecklingsprojekt som under perioden 1 maj 2012 till 30 juni 2013 drivits av Drömmarnas Hus i samarbete med Xenofilia och Kryddor från Rosengård.

I projektet har vi utvecklat en lärprocess som syftar till att öka deltagarnas förståelse hur de själva, genom sitt agerande och arbetssätt, kan bidra till en mer inkluderande arbetsplatskultur. Sumak har totalt engagerat 365 medarbetare och chefer i ledningsfunktion från tre olika organisationer: byggföretaget NCC, revisionsfirman PwC och Malmö stads stadsdelsförvaltning Västra innerstaden.

Lärprocessen har omfattat tre processdagar där medarbetare och chefer har varit med och synliggjort och ifrågasatt rådande normer och värderingar i organisationen. Under processdagarna har deltagarna också formulerat ett individuellt uppdragsavtal och tagit fram idéer för hur den egna organisationen kan fortsätta arbeta med strategiskt mångfaldsarbete, internt och externt. I lärprocessen har vi använt kultur och mat som pedagogiska verktyg.

Parallellt med processdagarna har organisationernas ledningsgrupper träffats för att jobba med förändringsprocessen från ett ledningsperspektiv. Det dubbla angreppssättet, både att jobba med ledningsgrupp och medarbetare, har varit en viktig del i projektet.

Förändringsprocessen har lett till en kompetenshöjning hos både medarbetare och ledning:

Den externa utvärderingen av projektet visar att Sumak åstadkommit störst genomslag på individnivå. Projektet har lett till en kompetenshöjning hos både medarbetare och ledning, och även i projektorganisationen:
 ökad kunskap om mångfald och vad som skapar ojämlikhet i arbetslivet.
 insikt om att mångfald handlar mer om etnicitet - vi har arbetat med samtliga sju diskrimineringsgrunder
 organisationernas värdegrunder ha förankrats bland personalen
 ökad medvetenheten om vad som kännetecknar en inkluderande arbetsplatskultur
 ökad förståelse för hur olikheter kan bemötas och hanteras

Genomförandeprojektet har pågått under tio månader. Utvärderingen visar att projektresultatet inte kan kopplas till förändrade arbetssätt eller förändringar på organisationsnivå. Däremot har lärprocessen lett till nya insikter och perspektiv på individnivå, både bland chefer och medarbetare, och varit mycket uppskattad av projektets deltagare.

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.



Diarienummer
2011-3040102

- 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?

Vi har i projektet arbetat med två företag och en offentlig verksamhet, alla tre verksamma i Malmö. Gemensamt för dessa organisationer är att de står inför stora utmaningar och ser flera viktiga drivkrafter för att arbeta med mångfald. Mångfaldsarbete ses som en strategi för att:

Klara av nuvarande och framtida kompetensförsörjning.

Bli bättre på att läsa av kundernas/brukarnas behov och efterfrågan av produkter och/eller tjänster.

Förbättra arbetsklimat och bättre ta tillvara personalens kompetens och resurser.

Öka kreativiteten.

Stärka varumärket och ta ett större samhällsansvar. Bidra till integration.

I grunden handlar det om att värna om alla människors lika värde och leva upp till de svenska diskrimineringslagarna.

I Malmö är 30% av invånarna födda i ett annat land samtidigt som arbetslösheten är stor. Svårast att komma in på arbetsmarknaden har just de som inte födda i Sverige eller har invandrade föräldrar. På en samhällelig nivå är detta oroväckande, det kommer leda till att stora delar av befolkningen kommer växa upp i ett utanförskap utan arbete. Vi tror att det både för individer såsom för samhället i stort finns stora vinster med att skapa en mer inkluderad arbetsmarknad där alla kan få arbete, och behålla sitt arbete, oberoende bakgrund, kön, religion m.m.

Organisationerna har välformulerade mångfaldspolicys, men ledningarna anser att dessa styrdokument inte är tillräckliga. Genom sin medverkan i Sumak har de startat ett förändringsarbete som inkluderar hela organisationen - både medarbetare och chefer.

I mobiliseringsprojektet gjorde vi intervjuer med medarbetare. Utifrån denna kartläggning föreföll det som att det finns normer och värderingar i organisationerna som inte är tillåtna för personer som inte "passar in i mallen".

Vi har fördjupat vår förståelse för vad som faktiskt åstadkommer förändring i samband med kompetenshöjande insatser på likabehandlingsområdet. Den läroprocess vi utvecklat bygger på kunskap som vi fått genom TEMA Likabehandlings skrifter "Medverkan" och "Att lära för lika rättigheter och möjligheter".

En utgångspunkt för projektet är att existerande ojämlikhet och ojämställdhet till stor del handlar om omedvetenhet och okunskap - vi tenderar att inte se ojämlika mönster och strukturer.

I begreppet mångfald inkluderar vi samtliga sju diskrimineringsgrunder, men också aspekter som exempelvis klass, anställningsform och livsstil.

I Sumak har vi kopplat mångfaldsarbetet till bemötande och till den egna arbetsplatskulturen. Deltagarna har blivit medvetna om hur de, genom sitt agerande och arbetssätt, kan bidra till en mer inkluderande kultur.

Projektet har därmed stärkt möjligheterna för organisationerna att utveckla ett inkluderande synsätt bland medarbetare och chefer. Sumak leder också förhoppningsvis till att organisationerna blir bättre på att se och ta tillvara människors kompetenser och resurser.

Programkriterier



I Sumak har kultur, mat och kommunikation använts som pedagogiska verktyg i en lärande miljö. Vi har skapat en interaktiv och upplevelsebaserad utbildning som berör olika sinnen hos deltagarna. I utvärderingsrapporten framgår att många deltagare tycker att verktygen haft viktiga roller i läroprocessen.

Projektet har visat att man på ett nyskapande sätt kan jobba med matlagning för att skapa möten och överbrygga hierarkier. Kulturen har varit ett kraftfullt verktyg som använts för att skapa förståelse för relevanta begrepp och teorier och spegla deltagarnas beskrivningar av den egna arbetsplatskulturen. Genom kulturen har vi kunnat ge deltagarna nya insikter och perspektiv.

I Sumak har vi inte fokuserat på att "lära om andra" - det har däremot varit viktigt att skapa positiva och personliga möten mellan deltagarna och våra pedagoger. En aktivitet som också bidragit till en lärande miljö har varit vår guidade tur i Rosengård som förändrat deltagarnas bild av stadsdelen.

Medarbetare och chefer anser att projektet bidragit till ökad samverkan internt. De har fått möjlighet att träffa kollegor från olika avdelningar/verksamheter och samtala om organisationens värdegrund, mångfaldspolicy och arbetsplatskultur. Detta lyfts av många fram som ett stort mervärde av projektet.

Deltagarna har uppskattat att läroprocessen fokuserat på lärande genom samtal och reflektioner enskilt och i grupp. Många deltagare har varit öppna och generöst delat med sig av tankar och erfarenheter. Deras engagemang har varit outhärligt i projektet och för vårt arbete.

Förslag på goda lösningar:

Förankra projektet väl i ledningarna.

Arbeta med kultur, mat och kommunikation som pedagogiska verktyg för att skapa engagemang och delaktighet. Läroprocessen blir mer effektiv om deltagaren själv får göra och inte bara höra.

Ge stort utrymme för deltagarna att lära känna varandra och för processledaren att skapa en god gruppdynamik och trygghet.

Låt deltagarna reflektera över ny kunskap och uppmana dem att fundera på vilket sätt kunskapen är relevant för dem.

Engagera deltagande organisationer i spridnings- och påverkansarbetet.

Projektet har åstadkommit störst genomslag på individnivå och bidragit till attityd- och beteendeförändringar hos såväl deltagare som hos de som arbetat med projektet. Av utvärderingsrapporten framgår att:

"...Det finns en klar uppfattning att Sumak genomförts på ett positivt sätt och att modellen för förändringsarbetet i förhållande till mångfaldsarbete varit uppskattad av deltagarna. Det är vidare en tydlig bild som tecknats av att deltagarna anser att man har påverkats av Sumak i termer av ökad medvetenhet, förståelse och insikt, en attitydpåverkan som motsvarar de ursprungliga ambitionerna med projektet. Ett uttryck som ofta använts är att Sumak bidragit till att synliggöra olika aspekter kopplade till mångfald och likabehandling. Vi har sett att Sumak bidragit till att påverka deltagarnas attityder och många menar att de fått nya kunskaper."

På organisationsnivå har projektet fått genomslag genom att också ledningen har deltagit i ett normkritiskt arbete. De har varit med och synliggjort rådande normer och värderingar inom organisationen, som ibland innebär att människor exkluderas. Vi hoppas att denna



medvetenhet kan bidra till förändring av synen på ledarskap, liksom förändring av arbetskultur, jargong och gruppsammansättning. I en barsch med tydliga föreställningar om vem som kan arbeta där, kan normkritiken användas för att ifrågasätta och ändra dessa stereotyperna uppfattningar.

Deltagarna har gett förslag på hur organisationen kan fortsätta arbeta med mångfald, internt (ändrade processer och arbetssätt) och externt rekrytering, utbyte med intressenter). Ledningarna har konkretiserat några av förslagen, men har ännu inte förverkligat så många av dessa idéer. Organisationer har dock varit tydliga med att de kommer att fortsätta arbeta strategiskt med mångfald och ta tillvara de erfarenheter och kunskaper som projektet gett. Vi kan alltså förvänta oss att Sumak också kommer leda till fler förändringar på organisationsnivå.

"...Vi har sett att många deltagare haft svårt att relatera lärandet till utförandet av sitt arbete, och framförallt att det finns oklarheter i överföringen av lärandet till organisationens rutiner och arbetssätt. Detta handlar ytterst om (o)tydligheten kring varför man (individ såväl som organisation) deltagit i Sumak och vilken struktur som funnits för att ta tillvara lärande som uppstått i respektive organisation. Inom ramen för projektet har ledningsgruppträffar hållits där denna fråga behandlats, men ansvaret för denna utveckling ligger inte i projektet utan hos de medverkande parterna."

Projektet har vad vi vet inte haft genomslag på systemnivå.

Sumak har fått stor uppmärksamhet i radio, tv och press under hela projektperioden. Vi har fått positiv respons på projektidén av externa intressenter och många tycker det är bra att vi utvecklat ett nytt sätt att utbilda i frågor om mångfald och inkludering.

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.

I avstämningsrapporten efter genomförs mobiliseringsfas konkretiserades följande målsättningar för Sumak. Målen rör sig dels på organisationsnivå, dels på individnivå.

Övergripande mål:

Stärka möjligheterna för organisationerna att utveckla ett inkluderande/erkännande synsätt som motverkar diskriminering och främjar likabehandling i arbetslivet.

Bidra till att företag och offentlig verksamhet står rustade för ett alltmer integrerat samhälle där likabehandling är en självklarhet och förutsättning för att vara en attraktiv arbetsgivare och för tillväxt och lönsamhet.

Ett inkluderande förhållningssätt och ledningens stöd för mångfaldsarbetet stärker organisationernas vilja och förmåga att ta tillvara medarbetarnas idéer och kompetens på ett bättre sätt. Så bidrar Sumak på lång sikt till att organisationernas fortsatta strategiska mångfaldsarbete också leder till långsiktiga vinster.

Sumak bidrar till att värdefulla kontakter skapas mellan Rosengård och deltagarna.

Fler organisationer/företag ska inspireras och vilja arbeta med den förändringsprocess som utvecklas under projektperioden och välja att arbeta med kultur, mat och kommunikation som pedagogiska verktyg i olika lärprocesser.



Diarienummer
2011-3040102

Utvärderingsrapporten visar att kompetensutvecklingen bidragit till att skapa ett mer erkännande och inkluderande synsätt bland deltagarna. Tack vare god spridning av projektet vet vi också att vi lyckats inspirera företag, skolor och andra kommuner att arbeta med kultur och mat som pedagogiska verktyg i ett förändringsarbete. För att visa att Sumak också når övriga mål skulle krävas en uppföljning om uppskattningsvis 1-3 år.

Projektmål:

1. Fler deltagare ska ha läst mångfaldsplanen.
2. Fler deltagare ska anse att mångfaldsplanen är relevant för deras arbete.
3. Fler deltagare ska anse att mångfald är en framgångsfaktor för organisationen/företaget.
4. Fler deltagare ska anse att mångfald är en framgångsfaktor för organisationen/företaget.
5. Deltagarna ska förstå hur de, genom sitt sätt att agera och strukturera arbetet, kan bidra till en mer inkluderande och erkännande organisationskultur.
6. Medverkande organisationer ska få ökad förståelse för hur förändringsprocesser på likabehandlingsområdet kan planeras och ledas.

Av utvärderingsrapporten framgår att vi lyckats nå projektmålen:

"...När vi summerar genomförandet av Sumak kan vi under alla omständigheter se att de flesta av målen som sattes upp efter mobiliseringsfasen infriats."

Utvärderingen visar inga stora skillnader i resultat mellan de tre organisationerna.

Delmål:

1. 3 medverkande organisationer.
2. 365 deltagare (150 Västra Innerstaden, 77 NCC, 138 PwC).
3. 15 ledningsgruppträffar (5 st /aktör).
4. 4 styrgruppträffar.
5. 54 processdagar för medarbetare och chefer (3 etapper. 3 dagar/deltagare).
6. Alla deltagare skriver ett uppdragsavtal.
7. Åtgärdsskrift med deltagarnas konkreta idéer på förändring av företagen/organisationerna.
8. Dokumentation av den individuella förändringen och upplevelsen av förändringsprocessen. Deltagarna ska få formulera sin egen utveckling i personliga reflektioner under projektets gång.

Utfallet har varit 367 deltagare i projektet. Fördelningen mellan organisationerna och kön såg ut så här:

NCC 70 deltagare (10 kvinnor, 60 män)

PwC 138 deltagare (80 kvinnor, 58 män)

Västra Innerstaden 150 deltagare (135 kvinnor, 15 män)

Vårt eget lärande såväl internt som externt:

Tydliggör tidigt de olika rollerna i projektet. När det gäller planeringen av liknande utvecklingsprojekt är det viktigt att en person har det övergripande ansvaret för att utveckla läroprocessen.

Organisationernas drivkrafter för mångfaldsarbetet ser olika ut. Kartlägg förutsättningarna för arbetet redan i mobiliseringsfasen (mål, förväntningar, organisatorisk stabilitet, erfarenhet från liknande projekt, intern kompetens inom mångfalds- och likabehandlingsområdet, kommunikationskanaler etc).

För att varaktig förändring ska ske behöver kompetensutvecklingen handla om den arbetsplatskulturen som ger fördelar åt viss, och hindrar andra.

Koppla förändringsarbetet måste inkludera hela organisationen. Ledningen måste i ord och



handling visa att arbetet är viktigt. För att lyckas med förändring är det också viktigt att ledningen har insikt om sin egen roll som kulturbärare och om sin makt att faktiskt kunna påverka ojämlikheten genom ändrade rutiner, policys, processer mm.

Kompetensutvecklingen bör vara obligatorisk för deltagarna - och inte bara bygga på personligt intresse och lust att delta.

Inkludera medverkande organisationer i kartläggningen under mobiliseringsfasen

Säkra att de som ska arbeta i projektet och med processutvecklingen får tid för kunskapsinhämtning i god tid före processutvecklingsarbetet börjar. Avsätt tid och resurser för detta, helst redan mobiliseringsfasen.

Låt reflektion bli en viktig del i lärprocessen. Det är viktigt att både chefer och medarbetare reflekterar över hur arbetssätt, bemötande och arbetets organisering hänger samman med olika sätt att använda makt. Övningar kring statusroller och härskartekniker kan skapa insikter och bli utgångspunkt för reflektion, individuellt eller i grupp.

Ledningarna kan behöva hjälp att förankra projektet i organisationen. Fundera tillsammans hur ni kan hjälpas åt för att skapa ett intresse för projektet. Var tydliga med mål förväntningar. Koppla, om möjligt, medarbetarnas insats till deras individuella kompetensutvecklingsplan.

Arbetsplatskulturen och rådande normer kan vara enklare att synliggöra om deltagarna kommer från samma avdelning/verksamhet.

Orsaker till avvikelser i förhållande till planerad verksamhet i projektansökan och hur det har påverkat projektbudgeten:

I projektet har vi haft något färre deltagare än förväntat. Alla deltagare har heller inte kunna vara med på alla processdagar. Anledningarna till detta har i de flesta fall varit sjukdom och hög arbetsbelastning. Pågående omorganisering i Västra Innerstaden har också fått konsekvenser, både ledning och medarbetare har uppgett att de varit tvungna att prioritera annat än Sumak. För att öka deltagarantalet i Sumak har vi ordnat extra uppsamlingsdagar.

Arbetssätt

Vad var ert huvudsakliga arbetssätt? 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.

Sumaks lärprocess har handlat om att hjälpa deltagarna att synliggöra, förstå och förändra det som skapar ojämlikhet i organisationen. För deltagarna har själva synliggörandet och förståelsen inneburit att de gått från att tro att man gör allt jämlikt, till att se att den egna organisationen faktiskt skapar ojämlikhet. Det har gett motivation till förändring. I projektet har många deltagare uttryckt att insikten om att man själv är med och reproducerar normer i organisationen har varit förändrande.

I Sumak har vi arbetat med samtliga sju diskrimineringsgrunder, vi har även inkluderat aspekter som anställningsform, klass och livsstil

Att synliggöra

Lärprocessen har omfattat tre processdagar. Medarbetare och chefer har arbetat tillsammans med att synliggöra och ifrågasätta arbetsplatsens normer och värderingar utifrån deras upplevelser i organisationen. Våra kultur- och matpedagoger har använt sina respektive verktyg för att hjälpa deltagarna att få syn på, och ifrågasätta, de normer som påverkar uppfattningar om vad som är "normalt" och därmed oreflekterat uppfattas som önskvärt. Deltagarna har reflekterat kring vilka privilegier som följer av att tillhöra normen på



arbetsplatsen. De har också samtalat om vilka konsekvenser som kan bli för de som avviker från normen. I Sumak har vi också använt kommunikation som verktyg för att synliggöra normer och värderingar i organisationen. Vi har producerat "bordspratare" och affischer som ställts ut på de olika arbetsplatserna. Dessa har fungerat som verktyg för att hålla dialogen levande om hur arbetsplatskulturen ser ut och fungerar.

Att förstå

Deltagarna har nått förståelse för problemen genom att vi kopplat det som blivit synliggjort till forskning, begrepp och teorier. Kulturen har använts som verktyg för att gestalta situationer och vi har utgått från deltagarnas egna dilemman. Deltagarna har genom olika övningar också arbetat interaktivt för att få ökade förståelse och medvetenhet om makt och ojämlikhet (status, härskartekniker) i verksamheten.

Att förändra

Som en del i Sumaks lärprocess har deltagarna formulerat individuella uppdragsavtal. Avtalen manifesterar att individerna har vilja att bidra till förändring och blivit medvetna om hur de kan bidra till en mer inkluderande arbetsplatskultur.

Deltagarna har läst mångfaldspolicyn för organisationen och utifrån den, tillsammans med sina nya kunskaper kring mångfald, tagit fram idéer för ett fortsatt mångfaldsarbete.

Deltagarna fick tid att befrukta varandras idéer med ytterligare perspektiv. Samtliga idéer har samlats i en idéskrift för varje organisation.

Idéerna i skriften handlar om hur organisationen kan kartlägga och ta tillvara kompetenser internt. Andra förslag handlar om hur organisationen kan visa omvärlden (potentiella arbetssökande, kunder, leverantörer, medborgare m.fl.) att organisationen satsar på mångfald och vill ta ett större samhällsansvar och bidra till integration. Bland idéerna finns också förslag på vad som krävs för att organisationerna ska kunna ta tillvara den kompetens och de erfarenheter som Sumak gett (ex v att mångfald och inkludering diskuteras på APT-möten och på introduktionsdagar).

Ledningarna har konkretiserat några av idéerna och resonerat kring hur de kan implementera förslagen i organisationen. På så sätt binder Sumak samman medarbetarnas nya kunskap, med deras egna förslag och ledningens möjlighet att förverkliga en förändring. Ledningarnas konkreta idéer har bl a handlat om att låta medarbetare vara med och skriva nya policys, hur rekryteringsprocessen kan utvecklas, ledarskapskurs i mångfaldsfrågor, kontinuerligt arbete med mångfaldsfrågor på APT-möten.

Utvärderingsrapporten visar att många deltagare gärna bidrar med idéer, och förväntan är stor att förändringsarbetet fortsätter efter projektets slut. Vår förhoppning är att idéskriften ska fungera som beslutsunderlag i fortsatt strategiskt mångfaldsarbete.

Ledningens roll

Ledningsgrupperna har haft en viktig roll i projektet och deltagit på både processdagar och ledningsträffar. Strategiskt mångfaldsarbete behöver vara förankrat hos ledningen och kopplat till verksamhetsmålen för att bli framgångsrikt. Vi har arbetat för att skapa angelägenhetskänsla i ledningsgruppen, bland annat genom att våra kulturpedagoger iscensatt ett framtidsscenario som bygger på den omvärldsanalys som gjorts i mobiliseringsprojektet. Initialt fick alla deltagare i ledningsfunktion reflektera kring och formulera på vilket sätt ett strategiskt mångfaldsarbete (projektet) är relevant för dem i deras yrkesroll.

Sumak - en upplevelsebaserad lärprocess

Sumak har varit en upplevelsebaserad och interaktiv lärprocess. Deltagarna har utgått från



egna erfarenheter och upplevelser. Det har varit mycket samtal i olika gruppkonstellationer och tid för reflektion. Deltagarnas eget engagemang har varit outhärligt.

Mat som verktyg

Matpedagogerna i Sumak gör i sin egenutvärdering en reflektion kring hur maten fungerar som pedagogiskt verktyg:

"...När deltagarna fick laga mat i köket hände flera intressanta fenomen. När man fysiskt tar av sig kavajen och tar på sig ett förkläde bryter man arbetsgruppens inneboende hierarki. Det blev tydligt hur gruppen interagerade med varandra – hur man pratar med varandra och vilken jargong som finns inom arbetsplatsen. Under matlagningen samtalade deltagarna om normer och värderingar. Informella ledare kunde lätt identifieras och arbetsplatskulturen förflyttades in till köket. Matlagningen har också en lagbyggande effekt. Man arbetar med händerna och skapar något som man sedan äter tillsammans. Det är en stark symbolik för gemenskap och hur man kan jobba tillsammans."

Kultur som verktyg

Sumaks kulturpedagoger gör följande reflektion kring verktygets roll i lärprocessen:

"...Kulturens värde som läromedel ligger i att kunna fysikaliserar något som i grunden är ett teoretiskt förhållningssätt. Kulturen som verktyg är också demokratiskt då alla kan se och/eller höra och med sina egna kroppar och värderingar få uppleva ett begrepp eller en teori. Därigenom kan man i bästa fall få en insikt i hur, och varför, man bör iaktta och kanske förändra sitt förhållningssätt till sina medmänniskor - eftersom man själv har fått uppleva vad det innebär att vara i liknande situationer och vad de mekanismerna kan göra med en självkänsla."

Kommunikation som verktyg

I Sumak har vi arbetat med kommunikation för att sprida projektet internt inom organisationerna. Arbetet har följt en kommunikationsplan som förankrats med kommunikationsansvariga inom respektive organisation. Vi har producerat två filmer och informationsmaterial som organisationerna spridit i olika interna kanaler. I slutet av projektet producerades en idéskrift för varje organisation.

Några kommentarer från deltagare:

"Alltid bra när lärande går hand i hand med kultur och kommunikation. Att dessutom få med mat är suveränt och förenande."

"Var ett helt annat upplägg än vad man förväntade sig. Trodde mer det skulle vara diskussioner om mångfald, men som upplägget var blev det mer givande".

"De olika arbetssätten och gruppdiskussionerna tydliggjorde på ett bra sätt hur vi (ofta omedvetet) agerar på ett exkluderande sätt."

Sumaks projektgrupp tror att följande faktorer är förklaringar till det positiva resultatet: Att processledare och pedagoger lyckats skapa en tillåtande och trygg lärandemiljö. Starkt engagemang i projektgruppen - alla har bidragit med olika kunskaper och kompetenser.

Stark sammanhållningen i gruppen - vi har medvetet arbetat för att det ska vara högt i tak och ett klimat där alla får komma till tals.

Vi har arbetat lösningsfokuserat.



Lärprocessen har fokuserat på samtal och gett tid för reflektion, enskilt och i grupp. Drömmarnas Hus tidigare erfarenhet av att driva Socialfondsprojekt har varit viktig.

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 Sumak har vi arbetat med kompetensutveckling för 365 deltagare i tre organisationer - revisionsbyrå PwC, NCC (Constructions och Roads) och stadsdelen Västra Innerstaden. Deltagarna har varit medarbetare och chefer i ledningsfunktion.

I Sumak har vi bjudit in samtliga deltagare till tre processdagar. Under projektperioden har vi också haft fem ledningsträffar med varje organisation.

Ledningsgruppen för NCC har varit en för projektet tillfällig sammanslutning med två personer från koncernens två bolag NCC Construction och NCC Roads. När projektet pågått några månader utökades gruppen med ytterligare en representant. Västra Innerstaden och PwC valde att låta ordinarie ledningsgrupper också vara projektets ledningsgrupper. Varje ledningsgrupp har utsett en kontaktperson och ansvarig för projektet, som vår projektledare haft löpande dialog med mellan träffarna.

Uppslutningen på ledningsträffarna har varierat, det har inte alltid gått att samla hela ledningsgruppen. Förklaringen till detta, har från organisationernas sida, varit att projektet genomförts under en tid av omorganisering och stor arbetsbelastning.

Projektet har haft en styrgrupp med representanter för de olika organisationerna och två personer från Sumaks projektledning. Styrgruppen har träffats för att prata om hur projektet fortskrider och dela erfarenheter av förändringsarbetet. Medlemmarna i styrgruppen har agerat värdar för träffarna och på det sättet bidragit till samverkan mellan organisationerna.

Vi har upplevt att ledningen för såväl PwC, NCC som Västra Innerstaden har haft stort förtroende för Drömmarnas Hus och Xenofilia, alltsedan projektet startade. De har visat engagemang för att vara med och bidra till ett lyckat projekt. Vår externa utvärderare skriver i sin rapport:

"...Även i detta projekt har man genomfört en uppskattad och framgångsrik insats, som sannolikt inte varit möjlig om inte ett grundläggande förtroende hade funnits från de tre deltagarorganisationerna."

Alla tre organisationer har kommunicerat och spridit projektet, såväl externt som internt - även till medarbetare och chefer som inte deltagit. Kommunikationsarbetet har till stor del följt den kommunikationsplan som projektet tagit fram. Artiklar om projektet och vårt arbetssätt har spridits internt i organisationerna via bland annat personaltidningar, intranät och projektet har också kommunicerats på arbetsplatsträffar. Externt har organisationerna kommunicerat sin medverkan i Sumak via medborgar -/ och kundtidningar, på mässor och hemsidor.

Sumak har inte haft någon referensgrupp kopplad till projektet. Under förprojektet träffade hela projektgruppen Tobias Schölin, forskare från Ekonomihögskolan i Lund och diskuterade tillsammans med honom vår projektidé och arbetssätt.

Under projektet har vi träffat representanter från andra ESF-finansierade projekt som arbetar



med mångfald och med en normkritisk ansats. Dessa möten har varit mycket värdefulla och gett inspiration till planeringen av vår läroprocess. Vi har också fått tips om relevant litteratur som vi använt i vårt eget arbete.

I Sumaks projektledning har representanter för Drömmarnas Hus och Xenofilia ingått. Projektledningen har arbetat med övergripande projektutveckling, strategisk spridning, projektekonomi, dokumentation. Projektledaren har ansvarat för metodutvecklingen och varit arbetsledare för projektgruppen.

Följande aktörer har vi upphandlat tjänster av under projektperioden: (Tobias Schölin) och Anna Hall (Lemonway), under mobiliseringsfasen bidrog de med stort engagemang och med en bredd av kompetenser och erfarenheter av mångfaldsarbete och förändringsledning.

Processtöd Ulrika Melander, Region Skåne, gav projektledaren stöd när ansökan skrevs. Helena Berggren, Länsstyrelsen, höll en basutbildning i jämställdhetsintegrering för projektgruppen. Gert Månsson, Handisam, var processtöd i tillgänglighet och utbildade projektgruppen. Både Helena och Gert bidrog med stort engagemang och idéer hur Sumak kan utvecklas utifrån ett jämställdhets- och tillgänglighetsperspektiv. ESF har bidragit med finansiering av projektet.

Jämställdhetsintegrering

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

I Sumak har jämställdhetsarbetet varit viktigt och självklart. Vi har i arbetat aktivt och medvetet med jämställdhetsperspektivet genom hela projektet.

Projektledningen hade i förprojektet samtal med ESFs processtöd och fick många konkreta tips och råd inför genomförandeprojektet. Följande mål formulerades för jämställdhetsintegreringen i Sumak:

sträva efter representativ könsfördelning bland deltagarna
sträva efter jämn könsfördelning i styrgrupp
föra upp jämställdhetsperspektivet på agendan i mötet med deltagarna
ökad kunskap om jämställdhet för projektorganisationerna
ökad förmåga att använda jämställdhetsperspektivet i den egna verksamheten

Vår vision för jämställdhetsarbetet har varit att deltagarna ska se att jämställdhet är en självklarhet. I Sumak har vi utvecklat och testat en systematisk förändringsprocess för att öka deltagarnas medvetenhet om hur de själva aktivt kan bidra till en mer inkluderande arbetsplats. I processen har vi på olika sätt, genom att använda kultur och mat som pedagogiska verktyg, synliggjort rådande normer (bland annat heteronorm och könsnorm) i PwC, NCC och Västra Innerstaden. Vår ambition har varit att deltagarna ska få ökad förståelse för vad som skapar ojämlikhet och hur nya normer kan se ut.

Könsfördelningen bland deltagarna har inte varit representativ för organisationerna. En större andel kvinnor har gått utbildningen, det gäller både för PwC där utbildningen var frivillig och för Västra Innerstaden där den var obligatorisk för de flesta deltagarna.

Utfallet har varit 358 deltagare i projektet. Fördelningen mellan organisationerna och kön såg ut så här:

NCC 70 deltagare (10 kvinnor, 60 män)
PwC 138 deltagare (80 kvinnor, 58 män)



Västra Innerstaden 150 deltagare (135 kvinnor, 15 män)

Jämställdhetsperspektivet har haft betydelse både för utbildningens innehåll och vårt genomförande. För deltagarna har det inneburit:
att alla kan komma till tals. Processledarna har också varit bra på att se till att deltagarna fått lika utrymme.
att alla har fått kunskap om jämställdhet.
processdagarna har letts av både män och kvinnor.
vi varit noga med att låta deltagarna komma till tals genom att "gå rundor" och fördela ordet.
att deltagarna har blivit sedda och bemötta som individer och inte som en del av ett kollektiv.
jämställdhet har varit ett sätt att se allas olika behov.
att normer, attityder och värderingar diskuterats under utbildningarna. Deltagarna har fått göra övningar där de reflekterat kring sina egna föreställningar om skillnader mellan kvinnor och män. De har sedan funderat över, enskilt eller i grupp, hur dessa värderingar och normer är kopplade till status och makt. Och också vilka privilegier som följer av att tillhöra normen och vilka konsekvenser som kan bli för dem som avviker från normerna. På detta sätt har jämställdhetsperspektivet lett till ökad förståelse för individens villkor och rättigheter i arbetslivet. Deltagarna har synliggjort och problematiserat olika normer på den egna arbetsplatsen, exempelvis könsnormer och föreställningar om manligt och kvinnligt. Vi har också samtalat om andra risker för diskriminering, t.ex. om medarbetarnas möjligheter att kombinera barn och arbete och villkor för befordran. Även begrepp som status, makt, härskartekniker har diskuterats under processdagarna.
i utbildningsinnehållet har ett av våra fokus varit att belysa frågor kring jämställdhet. Det har vi gjort i olika övningar, teaterscener, fördomsrum och i samtalen med deltagarna.
att förståelsen för individens olika behov och perspektiv har belyst genom att låta deltagarna arbeta i olika gruppkonstellationer.

Vi kan idag konstatera att Sumak bidragit till att stärka medvetenheten om jämställdhet internt i Drömmarnas Hus och Xenofilia genom:
basutbildning i jämställdhetsintegrering för hela projektgruppen.
att använda ESFs checklista för "Jämställdhetssäkrad utbildning".
att se och bemötta projektmedlemmarna som individer och inte som en del av ett kollektiv.

Könsfördelningen bland deltagarna har varit representativ. Det förefaller som om kvinnor och män har fått samma möjligheter att delta i kompetensutvecklingen. I utvärderingen fått svara på frågan om de upplevt att något hindrat dem att delta i den omfattning som var planerat. Av svaren framgår att en förhållandevis stor andel, nästan en fjärdedel angett att så varit fallet. Bland svaren märks ingen skillnad i fördelningen när det avser organisation eller kön.

I styrgruppen har det varit uteslutande män som representerat medverkande organisationer. Könsfördelningen i ledningsgrupperna har varit två män och 1 kvinna (NCC) 3 män och 4 kvinnor (Västra Innerstaden) och 4 män och 6 kvinnor i PwC.

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.

Projektledningen hade i förprojektet samtal med en tillgänglighetskonsult från Handisam som också är ESFs processtöd och fick många konkreta tips och råd inför genomförandeprojektet. Följande mål formulerades för tillgänglighetsintegreringen i Sumak:

Alla deltagare, oavsett funktionsförmåga, ska kunna delta i våra aktiviteter på lika villkor. Föra upp tillgänglighetsperspektivet på agendan i mötet med deltagarna. Ökad kunskap om tillgänglighet i projektorganisationen.



Ökad förmåga att använda tillgänglighetsperspektivet i den egna verksamheten.

Utvärderingsrapporten visar att en fjärdedel av deltagarna upplevt hinder att delta i den omfattning som planerats. I kommentarerna på frågan är det även likartade synpunkter som framträder kring hindrens karaktär. Det handlar i viss utsträckning om privata skäl och sjukdom, men i första hand om att kompetensutvecklingen krockat med det vardagliga arbetet.

I början av genomförandeprojektet fick hela projektgruppen möjlighet att träffa ESFs processtöd för att lära mer om tillgänglighet och för att gemensamt kunna arbeta fram riktlinjer för genomförandeprojektet.

I Sumak har mångfald kopplats till samtliga sju diskrimineringsgrunder. Vi har genom hela projektet arbetat med ett tillgänglighetsperspektiv för att såväl projektmedlemmar som deltagare med olika behov ska känna sig inkluderade och för att bidra till större öppenhet kring tillgänglighetsfrågor.

För deltagarna i projektet har tillgänglighetsperspektivet inneburit att:
vi har tagit hänsyn till deltagarnas behov när vi planerat den fysiska miljön för utbildningen och maten som serverats. Vi har också frågat deltagarna om de har andra behov för att kunna tillgodogöra sig utbildningen på bästa sätt.
vi har i inbjudningarna till processdagarna bett deltagarna att komma parfym- och rökfria och tänka på eventuella allergiker.
normer, attityder och värderingar kring funktionshinder har belysts under processdagarna.
vi har haft deltagare med synliga och osynliga funktionsnedsättningar. Förståelsen för människor med olika behov har belysts genom att låta deltagarna arbeta i olika gruppkonstellationer.

Vi kan idag konstatera att Sumak bidragit till att stärka medvetenheten om tillgängligheten i båda organisationerna genom:
basutbildning i tillgänglighetsintegrering för hela projektgruppen. Utbildningen handlade om fysisk, informativ och kommunikativ tillgänglighet.
att vi under projektet sett och bemött projektmedlemmarna som individer med olika behov. projektledningen har tagit hänsyn till projektmedlemmarnas behov av tolkning och skriftlig information har formulerats på enkel svenska.

Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

Vi har inte arbetat med regionala prioriteringar.

Spridning och påverkansarbete

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?

I Sumak har vi arbetat med spridning och påverkansarbetet under hela genomförandeprojektet. För oss har detta arbete varit en process som inkluderat Drömmarnas Hus och Xenofilias eget lärande av projektet och informations- och påverkansarbete till externa målgrupper.

Inom ramen för vårt spridnings- och påverkansarbete har vi producerat två filmer, och



Diarienummer
2011-3040102

kommunicerat projektet och vårt arbetssätt via Drömmarnas Hus och Xenofilias nyhetsbrev, personliga möten, mässor och på en avslutande spridningskonferens.

I projektet har vi aktivt jobbat med media och fått mycket uppmärksamhet i lokal press. Vid projektstarten bjöd vi in till presskonferens som resulterade att projektet uppmärksammades i Sydsvenskan, Skånska Dagbladet, City, Metro, TV4, Sydnytt och Vårt Malmö. Vi har också spridit projektet genom slag Radio Malmöhus, Sveriges Radio och i Fria Tidningar. Under projektets gång har vi också arbetat aktivt med organisationernas interna tidningar. Till spridningskonferensen hade vi bjudit in media och Sydsvenskan och tidningen City var några som skrev om projektet och våra erfarenheter.

Kommunikationsaktiviteterna har riktats till:

personer som på olika sätt arbetar med utvecklings- och förbättringsarbete på likabehandlingsområdet i företag och offentlig verksamhet
ESF-projekt och ideella föreningar som arbetar för ökad mångfald och mot diskriminering
rektorer och pedagoger grund- och gymnasieskolor
Pedagogiskt Centrum, Malmö Stad
Malmö Högskola
politiker och tjänstemän i Malmö Stad och inom Region Skåne
kulturinstitutioner
tv, press, radio

Vi har också presenterat projektet på Nordbygg, en av byggbranschens största mässor, där vi presenterat Sumak. Xenofilia och Kryddor från Rosengård har en publik verksamhet där matambassadörer möter allmänhet på bokdagar, matmässor och events. Under alla dessa evenemang har vi presenterat Sumak. Drömmarnas hus har många studiebesök från när och fjärran och på samtliga har vi presenterat Sumak. Både Xenofilia och Drömmarnas hus har kommunicerat arbetet genom sina hemsidor, facebook och twitter.

Hur kan projektets idéer och erfarenheter omsättas i annan verksamhet?
Både Drömmarnas Hus och Xenofilia kommer att ta tillvara resultatet av projektet och fortsätta sprida kunskap och erfarenheter av arbetet.

Xenofilia kommer att erbjuda Sumak som en utbildning för näringslivet. Den metod som utvecklats i projektet är unik och ger ett dokumenterat resultat, vilket är viktigt. Det finns i nuläget flera intresserade företag och organisationer. Flera av företagen kommer från byggbranschen, vilket är spännande eftersom den branschen har en dokumenterad kärv inställning till mångfald.

Drömmarnas Hus kommer också ta tillvara erfarenheterna, i första hand genom att sprida kunskap och söka samarbete med pedagoger och elever i grund- och gymnasieskolor. Drömmarnas Hus har mer än 20 års erfarenhet av att arbeta med natur och kultur i socialt förändringsarbete. Med de erfarenheter som projektet gett kommer Drömmarnas Hus att kunna blir ett viktigt stöd för lärare och pedagoger i skolornas likabehandlingsarbete.

Vi har inom ramen för projektet dokumenterat vår lärprocess och tagit fram informationsmaterial om Sumak som spridits till flera verksamheter. Vi skulle vilja sprida materialet till ännu fler företag, skolor, nätverk för pedagoger och andra kommuner. Vi tror att de flesta verksamheter som vill arbeta aktivt med mångfaldsfrågor och likabehandling skulle finna vår lärprocess intressant och som ett innovativt sätt att engagera hela organisationen i ett förändringsarbete som syftar till att främja mångfald och motverka diskriminering.



Vi hoppas självklart också att organisationerna som deltagit i projektet tar tillvara på deltagarnas kompetens och fortsätter arbeta mer systematiskt och kontinuerligt med mångfaldsfrågor. Vi hoppas också att åtgärdsförslagen som tagit fram under processdagarna implementeras i arbetsplatsen. Förhoppningsvis kommer fler medarbetare från organisationerna få möjlighet till samma kompetensutveckling.

Projektet har många goda ambassadörer och både Drömmarnas Hus och Xenofilia kommer på olika sätt fortsätta arbeta med samhällsutveckling och inkludering, gärna i samarbete med de organisationer som medverkat i Sumak.

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?

Tranquist Utvärdering har haft i uppdrag att löpande utvärdera Sumak. I sin roll som följeforskare har han oberoende granskat projektet.

Vår utvärderare har gjort flera konkreta insatser med syfte att kunna ge underlag för god styrning mot projektets mål medan projektet pågått:

En inledande enkät i mobiliseringsprojektet bland berörda verksamhetsföreträdare för NCC, PwC och Västra Innerstaden i syfte att analysera förankringen av projektet. Parallellt ställdes en motsvarande enkät till personer som var tänka att delta i projektet.

I anslutning till projektslut genomfördes en enkätundersökning bland samtliga deltagare. Fokus för denna enkät vara att analysera vilken effekt projektet haft på attityder och kunskaper om mångfald och vad det är för mekanismer i projektet som kan ha bidragit till denna effekt.

Kontinuerliga möten med projektledaren.

Enkät till Sumaks projektledning och projektgrupp.

Genomläsning av de utvärderingar som deltagarna gjort efter processdagarna.

Möten med deltagare under processdagar och ledningsträffar.

Utvärderingsseminarier med projektgruppen.

Tranqvists utvärdering har genomförts enligt principerna för en lärande utvärdering. Det innebär att utvärderare haft till uppgift att dokumentera erfarenheter som uppkommer i projektet och att kontinuerligt värdera hur väl Sumak nått sina mål för att möjliggöra förändringar under projektiden.

Sumaks projektledare har sedan mobiliseringsprojektet haft en löpande dialog med utvärderaren. Våra samtal kring utvecklingen i projektet har varit mycket värdefulla för vårt eget lärande och stimulerat utvecklingen av projektet.

Projektledningen och projektgruppen har också fått återkoppling kring projektets utveckling under särskilda utvärderingsseminarier. Vid dessa seminarier, som fungerat som lägesavstämningar, har vi kunnat göra en gemensam tolkning och analys av det presenterade materialet. Diskussionerna har sedan kunnat inriktas på att identifiera behov av ytterligare justeringar i projektet.

I utvärderingsrapporten (bifogas som bilaga) beskrivs resultatet av den utvärdering som genomförts av Sumak. I denna rapport sammanställs all framtagen dokumentation till en övergripande och summerande analys av projektets genomförande. Rapporten ser vi som en kvalitetssäkring av projektets utveckling och resultat.



Egenutvärdering

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

I Sumak har vi valt att arbeta med lärande utvärdering. Genom att arbeta med kontinuerlig uppföljning och egenutvärdering har vi kunnat ta tillvara erfarenheter och lärdomar för att förbättra genomförandet under projektets gång. På så sätt har vi kunnat bedöma och värdera om projektet varit på rätt väg, dvs om vi uppnått de resultat som krävts för att uppfylla projektets syfte:

Vi har låtit deltagarna utvärdera processdagarna och ledningsträffarna. Frågorna har tagits fram i dialog med vår externa utvärderare.

Projektledare har tillsammans med processledare och pedagoger utvärderat varje processdag. Vad gick bra – och varför? Vad gick inte så bra – och varför? Vi har då också gått igenom deltagarnas skriftliga utvärderingar.

Mat- och kulturpedagoger har skriftligen dokumenterat sitt arbete. Hur har våra pedagogiska verktyg fungerat i mötet med deltagarna?

Projektledningen och projektgruppen har också gjort individuella utvärderingar av projektet, en av dessa gjordes av projektägare Drömmarnas Hus och den andra av vår externa utvärderare.

Alla utvärderingsresultat har presenterats på projektledningsmöten.

Projektgruppen har träffat vår externa utvärderare på utvärderingsseminarie. Vi har då tillsammans gjort gemensamma reflektioner kring projektet, vår arbetssituation och arbetsprocess. Vad är det som gör skillnad? Utifrån våra erfarenheter har vi förändrat och förbättrat läroprocessen och vårt eget arbete.

Drömmarnas Hus har i sin roll som arbetsgivare gjort utvärderingar med mat- och kulturpedagoger, både individuella och i grupp. Dessa samtal har bland annat handlat om hur pedagogerna upplever att deras kompetens tas tillvara i projektet och deras tankar kring kommunikationen, delaktigheten och förutsättningarna för arbetet.

Projektledningen har gjort riskanalyser under projektets gång.

Ett vanligt sätt att arbeta med utvärdering är att i slutet av projektet bedöma om man följt projektplanen och vad de planerade aktiviteterna har resulterat i. Men lika viktig är att ta vara på erfarenheter och lärdomar under projektets gång för att på så sätt kunna förbättra genomförandet.

I Sumak har vi arbetat med både uppföljning av projektet och egenutvärdering. Dessa båda delar har haft kopplingar till Sumaks mål, men de båda funktionerna har svarat på olika frågor och kompletterat varandra.

Uppföljningen av projektet har handlat om att vi samlat in information om indikatorer kopplade i första hand till projektets aktivitetsmål (hur många som deltagit, hur många aktiviteter). Uppföljningen har med andra ord svarat på hur det går, medan utvärderingen svarat på varför det går som det går.

I våra egna utvärderingar i projektgruppen har vi reflekterat kring vad det är som har lett till resultaten. Vad gick bra - varför? Vad gick mindre bra - varför? Att bara få svar på dessa viktiga frågor när projektet är slut är inte till så stor nytta. Våra egna utvärderingar har syftat till att kritiskt granska och värdera det som hänt i projektet, ofta i relation till vår problembeskrivning och våra projektmål.

I vår egen utvärdering har vi följt hela processen i Sumak och reflekterat kring hur den



utvecklats. Vår egenutvärdering har alltså syftat till att analysera vår egen process, men också projektets resultat och måluppfyllelse. Leder t.ex. projektets aktiviteter till resultat som gör att individer blir mer medvetna om hur de kan bidra till en mer inkluderande arbetsplatskultur? Leder projektinsatserna till att nya rutiner inarbetas och ger effekter i organisationerna?

Vägen till projektmålen är sällan rak i den här typen av komplexa och nyskapande projekt och därmed svår att staka ut på förhand. Vi har ställts inför nya val och viktiga beslut som vi varit tvungna att fatta under projektiden. Därför har det varit viktigt för oss att arbeta med följa hela processen och dra lärdomar av vårt eget arbetet under projektets gång.

Kommentarer och tips

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

Att driva kompetenshöjande insatser på mångfalds- och likabehandlingsområdet kräver dels kunskap om förändringsarbete i organisationer, men också specifik kunskap om förändringsarbetet på området. Till de som vill arbeta med liknande förändringsarbeten inom likabehandlingsområdet vill vi ge följande tips:

Säkra att alla involverade har en samsyn på projektets syfte och mål och gemensamma definitioner.

Involvera ledningen för medverkande organisationer tidigt i processen och i kartläggningsarbetet. Ta reda på hur projektet blir intressant och relevant för målgruppen. Skapa en angelägenhetskänsla för projektet. I Sumak har vi kopplat projektet till vår omvärldsanalys som gjordes i mobiliseringsfasen.

Undersök om det finns personer i medverkande organisationer som vill och kan engagera extra i projektet - de kan fungera som viktiga ambassadörer.

Förankra projektet väl i olika kommunikationskanaler. Var tydlig med förväntningar på deltagarna men också vad ni tror att kompetensutvecklingen kan ge deltagarna.

Låt reflektion vara en viktig del i lärprocessen. Avsätt tid för deltagarna att reflektera över på vilket sätt ny kunskap (t.ex. om status och hälskartekniker) är relevant för hen.

Låt deltagarna formulera individuella uppdragsavtal under lärprocessen där de manifesterar sin vilja att bidra till förändring och till att utvecklas. Det kan vara ett sätt för deltagarna att formulera sitt lärande och bi uppmuntrade att överföra det till det dagliga arbetet.

Låt mångfaldsarbetet bli en del av organisationens verksamhetsutveckling. Ta vara på deltagarnas kompetens och inkludera dem i detta arbete.

Arbeta med olika pedagogiska verktyg för att variera formerna för lärande och stimulera med olika sinnen. Låt deltagarna arbeta enskilt och i olika gruppkonstellationer.

Arbeta kontinuerligt med egenutvärdering av projektet - gör reflektioner efter varje utbildningstillfälle och ledningsträff.

Kontaktpersoner

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

Lone Lindström, Drömmarnas Hus. Telefonnummer: 040-31 15 82. Mejladress: lone@drommarnashus.se