



**Alvesta
kommun**

Handlingsplan för mångfald

Nämnden för individ- och familjeomsorg

2014 – 2016

Antagen av nämnden för individ- och familjeomsorg 2014-02-18 § 2

Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Varför mångfald?	3
Definition av begreppet mångfald.....	4
Syfte	4
Målgrupp	4
Undersökningen.....	4
Resultat och analys	4
Prioriterade områden	5
Mångfaldspolicy	5
Rekrytering.....	5
Samverkan	5
Praktikplatser.....	5
Medvetandegöra arbetet med mångfald i hela kommunen.....	5
Handlingsplanens giltighet	6
Uppföljning	6

Inledning

En arbetsplats präglad av mångfald innebär ett flertal vinster. Graden av nytänkande är högre när människor med olika bakgrunder och erfarenheter möts och det skapar en förståelse för olika gruppers livssituation.

Handlingsplanen för mångfald har tagits fram med avsikt att belysa områden där förvaltningen för individ- och familjeomsorg (IFO) behöver utvecklas sett ur ett mångfaldsperspektiv. Planen har arbetats fram tillsammans med integrationsutvecklare, projektsamordnare, utredare och förvaltningschef. All personal har fått möjlighet att komma till tals och påpeka vilka områden de ser ett behov av att prioritera.

Varför mångfald?

Vi lever i en globaliserad värld där de nationella gränsernas betydelse inte är lika viktiga längre. Vi samarbetar över nationsgränserna med gemensamma mål och intressen som utgångspunkt. Rörligheten har ökat, människan är nyfiken och flyttar till andra delar av världen. Många flyr sina hemländer på grund av krig och andra orättvisor. Demografin förändras avsevärt på grund av detta. Förvaltningen måste spegla detta för att kunna möta de behov och den efterfrågan som finns.

Om människor med olika ålder, nationalitet, kön och erfarenheter möts så medför deras olika perspektiv och attityd till frågor en ökad kreativitet och innovationsförmåga. En arbetsplats präglad av mångfald öppnar upp för idériedom och nytänkande. Den tolerans för olika synsätt som en arbetsplats präglad av mångfald besitter bidrar till en ökad öppenhet gentemot de personer som medarbetarna möter i sin profession. Det skapar också en acceptans och öppenhet för nya idéer inom förvaltningen.

Ju mer kunskaper och erfarenheter en organisation besitter desto fler möjligheter finns det. Mångfald skapar trivsel, ökad effektivitet och lönsamhet.

Arbetet med mångfald är en rättvisefråga. Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter för **alla** i kommunen. Om man behandlar människor utifrån de premisserna så öppnar vi upp för en bejakande kultur där alla blir likvärdigt bemötta. Det ökar vår trovärdighet vilket genererar vinster på många plan.

Sett till SCB's mätningar är Alvesta kommun en genomsnittskommun i Sverige, som representerar riket väl. 15 % i kommunen är utrikesfödda (2012) vilket är samma siffra som gäller för hela Sverige. När det gäller åldersfördelningen av befolkningen i Alvesta så har kommunen snäppet fler äldre och snäppet färre yngre än rikets genomsnitt. Alvesta speglar Sverige och IFO ska spegla Alvesta.

Det finns också ett rättsligt perspektiv på varför vi ska arbeta med mångfald. Alla ska enligt lag behandlas lika oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Utifrån lagtexten har vi valt att definiera begreppet mångfald.

Definition av begreppet mångfald

Med mångfald avses en blandning av människor med olika kunskaper, färdigheter, erfarenheter, bakgrunder och personligheter. Arbetet med mångfald handlar om att ta tillvara den kreativitet och det mervärde som ryms i samspelet mellan olikheter.

Begreppet mångfald inkluderar majoriteten, det inbegriper samtliga diskrimineringsgrunder:

- kön,
- könsidentitet eller könsuttryck,
- etnisk tillhörighet,
- religion eller annan trosuppfattning,
- funktionsnedsättning,
- sexuell läggning,
- ålder

Syfte

Att verka för en öppen och bejakande kultur där **alla** blir likvärdigt bemötta.

Handlingsplanen syftar till att belysa vissa prioriterade områden under den antagna tidsperioden.

Målgrupp

Anställda inom IFO samt enskilda som kommer i kontakt med IFO.

Undersökningen

En enkät skickades ut till alla anställda som har en e-postadress på IFO. Enkäten var tillgänglig mellan 2013-12-17 och 2014-01-13, en påminnelse skickades ut under denna tid. 57 % av de tillfrågade har svarat på enkäten.

Enkäten bestod av 16 frågor varav två frågor var fritextfrågor. 11 frågor bestod av alternativen ja, nej och vet ej. Enkäten syftade till att få en fingervisning kring hur medarbetarna upplever arbetsplatsen och om de ansåg att mångfald och jämställdhet är något som det behöver arbetas mer med. I bilaga 1 finns resultatet för hela enkäten.

Resultat och analys

I enkätsvaren kommer det fram att 84 % anser att jämställdhet och mångfald kan göra vårt arbete mer framgångsrikt. Det resultatet i relation till att 63 % anser att arbetsplatsen bör arbeta mer aktivt för att få en jämnare fördelning av kvinnor och män samt att 56 % av respondenterna anser att arbetsplatsen bör arbeta mer aktivt för ökad mångfald bör tolkas som att medarbetarna är positivt inställda till att arbeta mer med jämställdhet och mångfald.

49 % av respondenterna vet inte om cheferna tar ansvar för ökad jämställdhet och mångfald. Resultatet tolkas som att det är av stor vikt att belysa och lyfta fram arbetet för ökad jämställdhet och mångfald.

18 % tycker inte att den psykiska arbetsmiljön avseende språk, jargong och kultur är anpassad till alla medarbetare. Det är en hög siffra som pekar på att det finns struktur på arbetsplatsen som behöver förändras. 7 % tycker inte att den fysiska arbetsmiljön är anpassad till alla medarbetare, det är inte en

lika hög procent men ändå viktig att ta med i arbetet. Arbetsplatsen ska vara till för alla oavsett vem man är eller vilken bakgrund man har.

Vid frågan om vilket område som medarbetaren tycker är det viktigaste området för arbetsplatsen att arbeta mer med har 28 % svarat etnisk tillhörighet och 21 % har svarat kön. Ingen ansåg att sexuell läggning är det område som ska prioriteras.

Resultatet av enkäten används för att ta fram prioriterade områden och mål för handlingsplanen.

Prioriterade områden

Mångfaldspolicy

En mångfaldspolicy för IFO ska tas fram. Med hjälp av policyn ska chefer och medarbetare få en större medvetenhet kring hur förvaltningen ska arbeta med jämställdhet och mångfald. Arbetet med att medvetandegöra fördelarna med mångfald hos chefer och medarbetare kan ske genom workshops och seminarium. Mångfald ska genomsyra vårt arbets- och tankesätt. Förhoppningen är att alla medarbetare ska känna till begreppet mångfald och vilja verka för ökad jämställdhet och mångfald. Policyn ska också leda till att arbetet med mångfald hålls levande ute på arbetsplatserna.

Rekrytering

Rekryteringsprocessen är något som ska ses över. Det finns flera olika delar i den processen som man kan arbeta med, alltifrån utformningen av annonser till hur man väljer ut sökanden för intervjuer.

Samverkan

Öppna upp för kreativa lösningar där samverkan kan ske i större utsträckning mellan exempelvis kommunen, nyföretagarcentrum och olika ideella organisationer. Förslagsvis skapa plattformar för olika grupper att mötas.

Praktikplatser

Förvaltningen för individ- och familjeomsorg ska skapa möjligheter för praktikplatser. Tanken med interna praktikplatserna är inte att de enbart ska ge en vinst till den enskilde, utan praktikplatsen ska bidra till att arbetsplatsen får möta fler människor med olika erfarenheter och bakgrunder på ett jämlikt plan, där alla har möjlighet att bidra på lika villkor. Vi måste se de potentiella resurser som finns i alla människor samt ha en medvetenhet om varandras olikheter. Olikheter som borde kunna användas som värdefulla verktyg i vårt arbete. Inom vår förvaltning ska vi föregå med gott exempel men vi strävar efter att praktikplatser ska finnas jämnt fördelat i hela kommunen.

Medvetandegöra arbetet med mångfald i hela kommunen

Förvaltningens arbete ska spridas vidare till andra förvaltningar. Förvaltningschef har ett ansvar att driva frågan vidare uppåt i den kommunala ledningen. Ordföranden i nämnden har ett ansvar att sprida arbetet ut i den politiska organisationen. Förhoppningen är att resten av kommunen kommer att se fördelarna med att aktivt arbeta med mångfald.

Sprida information kring arbetet med mångfald via förvaltningens hemsida och eventuellt via lokal press ut till medborgarna.

Handlingsplanens giltighet

2014-2016

Uppföljning

Det är viktigt att följa upp arbetet med de prioriterade områdena. Nämnden för individ- och familjeomsorg ska få en årlig återkoppling med statistik och analys. Inför revideringen av handlingsplanen år 2016 ska en utvärdering göras av genomförda åtgärder och insatser.