

# OLIKHET SOM TILLGÅNG

## individen i fokus



Utvecklingsrådet har startat "Olikhet som tillgång" - ett utvecklingsområde med fokus på individ, kompetens och samarbete.

Insatsen riktar sig till myndigheter som vill starta ett projekt inom området eller vill pröva metoder som en del av ett påbörjat utvecklingsarbete. Utvecklingsrådet erbjuder myndigheterna processtöd och metodkunskap.

Utgångspunkten för "Olikhet som tillgång" är att en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsplats förenar människor och deras olikheter genom öppenhet och ömsesidig respekt. På detta sätt kan man ta tillvara en kompetens som inte enbart omfattar formella kunskaper utan även den "tysta kunskapen" det vill säga tankar och idéer utifrån egna erfarenheter. Den tysta kunskapen riskerar att kvävas i en organisation som bygger på likheter. Först när man tar tillvara olikheterna i organisationen uppnår man den kompetenta organisationen.

Människor har en inbyggd motvilja att söka olikheter genom egna medvetna val. Vi kanske accepterar mångfalden, men väljer oftast den lättaste vägen, det vill säga det som vi känner till, är bekanta med, en slags förenkling av tillvaron. Det tar sig uttryck i svårigheter att hantera olikheter som är naturliga i tillvaron och som ofta skapar dynamik i grupper. Motståndet bottnar ofta i värderingar, som kan förändras genom att man blir uppmärksam på dem. Förändring av attityder måste därför ske interaktivt i kommunikation med andra människor och genom medvetna val.

Det är inte olikheterna i sig utan samspelet

mellan människor som gör mångfalden till en framgångsfaktor. Först när vi kan hantera vår egen naturliga mångfald, det vill säga olikheter i form av personlighet, utbildningsbakgrund, ålder, kön etcetera så är vi också beredda att hantera en mångfald som vi upplever som mer komplicerad.

Syftet med "Olikhet som tillgång" är att visa det framgångsrika i att arbeta på djupet med attitydfrågor i stället för genom snabba åtgärder. Det önskade resultatet är att samtliga nedanstående beskrivna metoder blir framgångsrika, snarare än att de jämförs sinsemellan.

## Mål

Målet är att kompetens ska tas tillvara genom att skapa ett förhållningssätt som respekterar olikheter och ökar medvetenheten om det unika hos varje individ. Förmågan att ta tillvara olikhet och variation ska ses som en viktig tillgång för verksamhetens effektivitet. Nedbrutet i delmål bör följande faktorer konstateras efter genomförda åtgärder:

- Större respekt för olikheter
- Ökad insikt om eget förhållningssätt till olikheter
- Olikheter i bakgrund tas tillvara och ses som tillgång på grupp och organisationsnivå
- Arbetsklimatet beskrivs som öppnare
- Kvalitativt bättre arbetsresultat genom att anställdas kompetens tas tillvara och utvecklas.

Som en följd av förändrade attityder, synsätt och beteenden kan det också förväntas att:

- Sättet att rekrytera förändras så att olikheter aktivt efterfrågas
- Trakasserier förebyggs och undviks ge-

nom att öppenheten och respekten för olikheter ökat

- Beslutsunderlag blir bättre genom att samlad kompetens nyttjas
- Arbetsgivarpolitiska och personalpolitiska processer och beslut blir öppnare
- Kunder/medborgare blir bättre och mer respektfullt bemötta.

## Metoder/konsulter

Det ställs stora krav på chefer att leda olikheter – både att se varje individ men också att kunna nyttja den synergi som kan uppstå när mångas kunskaper och erfarenheter tas tillvara. Utvecklingsrådet ska undersöka om det finns metoder och arbetssätt som kan underlätta för chefer och medarbetare att identifiera och synliggöra eventuella hinder/normer som finns i organisationen, för att på bästa sätt kunna se och ta tillvara medarbetarnas kompetens och olikheter av skilda slag, olikheter i ett brett perspektiv.

Tre olika metoder, som alla är inriktade på attitydförändring, har upphandlats. I upphandlingsunderlaget ställdes kravet att metoderna ska ge upplevelsebaserad inläring, vara processinriktade samt främst inriktas på individ- och gruppnivå. Metoderna ska användas på befintliga arbetsgrupper men även involvera ledningen.

Samtliga metoder går ut på att öka deltagarnas medvetenhet och förståelse för vikten av att se och ta tillvara olikheter i gruppen. De avses också påvisa gruppdynamikens betydelse för vilka värderingar, attityder och beteenden som främjar respektive hindrar möjligheten att ta tillvara olikheter, samt hur chefer och medarbetare ska kunna hantera dessa frågor.

## Följande metoder valdes:

- *Psykosyntes och Coronaprocessen*, 4U, Angelika Dilschmann och Fredrik Lund kommer att arbeta med dessa metoder. Psykosyntesen handlar om individens fria vilja samt möjligheter till utveckling och att utvecklas tillsammans med andra. Coronaprocessen är en metod för gruppdialog inom ramen för psykosyntes som belyser olikheter så att var och en får acceptans för att vara den unika individ hon/han är.

- *Öppna fönster, IGLOO Utveckling, Olof Rehn*. Metoden syftar till att utveckla respekt, kreativitet, öppenhet och energi. En del av metoden består av det så kallade Fönsterspelet. Det går i stort ut på att en arbetsgrupp där deltagarna känner varandra sedan tidigare tar ställning till ett antal frågeställningar. Varje person får välja ett svarsalternativ och de andra får gissa vad han/hon valt. Gruppdiskussionerna ska skapa en insikt om våra olika sätt att tolka och hantera omvärlden och att det finns sätt att möta olikheter istället för att motarbeta dem.

- *TEAM, FOVERA*, Susanne Thulin. Metoden har som utgångspunkt att om en arbetsplats ska utvecklas på ett positivt och demokratiskt sätt måste man låta varje individ komma till tals. Metoden har fyra pedagogiska utgångspunkter: individuell förberedelse, allas delaktighet, strukturerade dialoger och förändringsarbete.

## Utvärdering

”*Olikhet som tillgång*” kommer att utvärderas med inledning redan när arbetet börjar på myndigheterna. Konsulten Gabriella Nilsson Fägerlind, ImplementDiversity, har detta uppdrag.

Utvärderingen kommer att utföras genom intervjuer och enkäter.

Från hösten 2006 kommer erfarenheter från utvecklingsprojektet att spridas genom seminarier och skrifter.



## Vill du veta mer?

Prata med styrgrupp och projektledare:

Vanja Bredin, projektledare, 08-402-28 34, [vanja.bredin@utvecklingsradet.se](mailto:vanja.bredin@utvecklingsradet.se)

Karin Albrektson, Arbetsgivarverket, ordförande i styrgruppen, 08-700 14 52

Josi Lundin, Arbetsgivarverket, 08-700 14 24

Agneta Leijonhufvud, Arbetsgivarverket, 08-700 13 42

Anette Bister, OFR, 08-790 52 46

Marie-Thérèse Gyllhede, SACO-S, 08-783 27 64

Helene Thornberg, SEKO, 08-791 47 32

Du kan också läsa mer på: [www.utvecklingsradet.se](http://www.utvecklingsradet.se) under rubriken *Olikhet som tillgång*.

Utvecklingsrådet för den statliga sektorn är arbetsgivar- och arbetstagarparternas organ för stöd till förnyelse av statliga arbetsplatser. Fokus ligger på det lokala initiativet – den enskilda arbetsplatsens vilja till utveckling. Det handlar om nya sätt att arbeta, nya former för samverkan och nya kunskaper. Rådet ger ekonomiskt stöd och bedriver eget utvecklingsarbete som syftar till att stödja lokala initiativ. Bakom organisationen står Arbetsgivarverket, OFR, SACO-S och SEKO. Läs mer på: [www.utvecklingsradet.se](http://www.utvecklingsradet.se).

Du kan också prenumerera på vår tidskrift, *utveckla.nu*, som finns i en webbversion på: [www.utveckla.nu](http://www.utveckla.nu).

**Utvecklings  
rådet**  
för den statliga sektorn