Kick off
INKLUDERING & REKRYTERING

EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

SLUTRAPPORT

av ESF-projektet KICK OFF

Ett kompetensutvecklingsprojekt om inkludering & fördomsfri rekrytering i Skaraborg mellan april 2019 – maj 2021

SAMORDNINGS-
FÖRBUNDET
Skaraborg

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Sammanfattning 3

Projektidé och förväntade resultat 4

Syfte 4

Projektidé 4

Förväntade resultat 5

Förändringar 5

Genomförande 6

Deltagare 6

Metod 8

Aktiviteter 9

Metodmaterial 13

Ledning och styrning 14

Måluppfyllelse & Resultat 15

Måluppfyllelse 15

Resultat 16

Effekter på lång sikt 20

Horisontella principer 21

Användande av resultat 21

Kommunikation, spridning och påverkansarbete 22

Kommunikation 22

Spridning och påverkansarbete 23

Uppföljning och utvärdering 24

Uppföljning 24

Utvärdering 25

Kommentarer och tips 25

För ökad måluppfyllelse 25

Tips 27

www.samordningsforbundetskaraborg.se

SAMMANFATTNING

Kick Off är ett kompetensutvecklingsprojekt som pågått mellan april 2019 – maj 2021. Projektägare är Samordningsförbundet Skaraborg (Samordningsförbundet Västra Skaraborg vid projektstart men ett samgående har skett under projektperioden). Europeiska socialfonden har medfinansierat projektet som haft en total budget på över 8 miljoner kronor.

Syftet med projektet Kick Off var att med innovativa metoder främja en fördomsfri rekrytering samt ett gott och inkluderande arbetsklimat för privata och offentliga arbetsgivare i Skaraborg. Projektet har innehållsmässigt tagit sin grund i diskrimineringslagens 7 diskrimineringsgrunder; kön, sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck, etnicitet, religion, ålder och funktionsnedsättning. Projektets metod består av tre delar; inspirationsföreläsningar, workshops och rekryteringsutbildningar. Inspirationsföreläsningarna gick ut på att kicka igång varje termins ämne och inspirera deltagarna, detta gjordes genom föreläsningar med kända och professionella talare från Sveriges föreläsar-elit. Medarbetarna i projektet har gått en workshopserie om 5-6 workshops totalt medan chefer och HR har gått en 3-dagars rekryteringsutbildning. Både workshops och rekryteringsutbildningens tillfällen var utspridda under projektperioden.

Bakgrunden till projektet var att Samordningsförbundet, genom sitt arbete med människor som behöver stöd för att enklare återgå i arbete eller få eget arbete för första gången, identifierat att det ibland var svårt för dem att bli insläppta i arbetslivet. Kick Off växte fram som projektidé för att bidra till att arbetsplatser i Skaraborg skulle bli ännu mer inkluderade och se människors olikheter som en styrka.

Kick Off hade som målsättning att ha 350 deltagare varav 50 chefer. Intresset för projektet blev stort och projektet har haft 500 deltagare varav 200 chefer och HR. Projektet har påverkats mycket av Covid-19 pandemin och minst hälften av projektets aktiviteter har fått anpassas, det har dessutom lagts till flera digitala bonusaktiviteter. Den genomsnittliga närvaron har varit relativt låg och landar på 56%, pandemin bedöms vara förklaringen till ett lägre deltagande än väntat.

Kick Off har nått både privata företag och kommuner. Initialt var 8 företag med och 5 kommuner. I slutet av projektet är 4 företag med och 7 kommuner. Minskningen av företag beror för några på företagsspecifika anledningar och för några pandemirelaterade anledningar. Ökningen av kommuner beror på att projektet öppnade upp för fler kommuner att gå in i ett snabbspår av projektet.

Projektets resultat är över lag goda och måluppfyllelsen för de målsättningar som rör ökad kunskap är god. Målsättningarna som handlar om förändrade attityder och förändrat beteende uppfylls inte i lika hög utsträckning som kunskapsmålen men projektet ser ändå ut att ha haft en påverkan både på deltagares attityder och beteende men resultaten är svårare att mäta och säkert härleda till projektet.

Resultaten visar att inspirationsföreläsningar och workshops har lett till ökad kunskap om inkluderings och mångfaldsfrågor bland deltagarna. För en förändring på organisationsnivå krävs dock fortsatt arbete med fokus på konkreta åtgärder samt en plan för hur frågorna ska hållas levande och hur nyanställda blir en naturlig del i arbetet. Det finns gott om exempel på deltagare som lyfter att projektet gjort att de tänker på ett annat sätt och bemöter andra på ett förändrat sätt tack vara de frågor som aktualiserats i projektet. Projektet har tagit fram ett metodmaterial som sprids till alla deltagare samt kommer fortsätta användas av projektägaren.

Resultaten visar också att rekryteringsutbildningen har lett till teoretisk och praktisk kunskap i fördomsfri rekrytering. I viss utsträckning har utbildningen gjort att deltagarna rekryterar annorlunda men för att fullt ut få genomslag i en fördomsfri rekrytering behövs utrymme i den egna organisationen samt mandat att förbättra rekryteringsprocessen. Troligtvis krävs också att arbetsgivaren har någon ansvarig som följer upp och underhåller att kompetensen bibehålls.

Helhetsbetyget i projektet är mycket gott och deltagarna är nöjda och positiva till projektet. Den genomgående höga kvaliteten på aktiviteter tros vara en bidragande orsak till detta.

PROJEKTIDÉ OCH FÖRVÄNTADE RESULTAT

SYFTE

”Att med innovativa metoder främja en fördomsfri rekrytering samt ett gott och inkluderande arbetsklimat för privata och offentliga arbetsgivare i Skaraborg”.

PROJEKTIDÉ

Projektidén till Kick Off hade växt fram i Samordningsförbundet Västra Skaraborg under lång tid (Numera Samordningsförbundet Skaraborg då ett samgående har skett under projektets genomförande). Två år innan projektet startade började chefer i förbundets beredningsgrupp att fundera över om förbundet kunde göra något för mottagarledet av de individer Samordningsförbundet har som primär målgrupp. Målgruppen består av människor som av olika anledningar hamnat utanför arbetslivet och är i behov av stöd från flera parter för att enklare nå arbetsförmåga och egen försörjning. Idén till Kick Off föddes

ur behovet av arbetsplatser som är öppna för olikheter, är inkluderande och har förmågan att se kompetens i all dess form.

FÖRVÄNTADE RESULTAT

Kick Off har satt upp ett antal målsättningar uppdelade på nivåerna resultat och kortsiktiga effekter.

Resultat

- Projektdeltagarna har ökad kunskap om och förståelse för diskriminering, jämställdhet, normkritiskt förhållningssätt och kommunikation.
- Projektdeltagarna har en ökad insikt i mångfalds- och diskrimineringsfrågornas komplexitet.
- Strukturer som kan diskriminera i arbetslivet är synliggjorda och utmanade.
- Deltagande arbetsgivare har förbättrade policys och styrdokument som beaktar diskrimineringsgrunder och jämställdhet vid rekrytering.
- Deltagande chefer och HR har teoretisk kunskap och praktiska verktyg i hur man rekryterar fördomsfritt.

Kortsiktiga effekter

- Deltagande arbetsplatser är i större utsträckning positiva till inkludering och mångfald.
- Rekryteringsprocesser och rekryteringar som sker är i större utsträckning fördomsfria.
- Deltagande arbetsplatser arbetar aktivt för att främja breddad rekrytering och för inkludering på arbetsplatsen.

FÖRÄNDRINGAR

Syfte och mål har inte förändrats under projektets gång, målen sågs över och konkretiserades under planeringsfasen vilket var en del av projektets planerade tillvägagångssätt. Målgruppen har konsekvent varit medarbetare (utan ledaruppgifter) samt chefer och HR från både offentliga och privata arbetsgivare i Skaraborg. Fördelningen mellan privat och offentligt justerades initialt till att gå från 60% deltagare från offentlig sektor till 75% från offentlig sektor samtidigt som projektet också ökade antalet deltagare så att det numerärt inte blev färre från privat sektor gentemot den första beräkningen. Anledningen till utökningen var en stor efterfrågan att delta bland kommunerna. Utförandet av aktiviteter har förändrats många gånger under projektets gång, framförallt på grund av pandemin Covid-19 som bröt ut i mars 2020 när projektet var halvvägs igenom sin genomförandefas, återstoden av projektet har därmed påverkats starkt av pandemin vilket berörs närmre i flera av avsnitten nedan.

GENOMFÖRANDE

DELTAGARE

Projektet planerade initialt att ha 350 deltagare varav 175 kvinnor och 175 män men redan vid ingången till genomförandefasen ändrades könsfördelningen till 60% kvinnor och 40% män utifrån könsfördelningen i de branscher projektet nått. Utfallet är att projektet haft över 500 deltagare genom hela projektet, när projektet avslutas finns 525 personer registrerade varav 304 kvinnor och 208 män. Det bör dock noteras att projektet tyvärr upptäckt bristande rutiner i att på ett mätbart sätt registrera vilka och hur många som tillkommit och lämnat under projektperioden, i ungefärliga siffror handlar det om 100 personer som ”bytts ut” under projektets gång.

Initialt hade projektet 8 företag med och 5 kommuner. I slutet av projektet är 4 företag med och 7 kommuner. Räknar man andelen företag som var med i början av projektet är de 21% av det totala deltagarantalet, räknar man enbart dem som slutfört hela projektet landar det på 12%, målsättningen låg på 25% deltagare från privat sektor och med tanke på förutsättningarna är projektet ändå nöjda med utfallet.

I tabellen på nästa sida redogörs för deltagande arbetsplatser samt deras deltagarantal vid utträde ur projektet och antalet workshopgrupper, likaså redogörs för vilka som slutfört projektet samt hur närvaron sett ut från respektive arbetsgivare. Pandemin har haft en stor påverkan på närvaron, att finna lösningar för privata företag har också försvårats av att medarbetare i många fall inte har digital utrustning som möjliggör digitala aktiviteter. Även motivationsfaktorn påverkas när projektet arbetar för rekrytering och inkludering vilket var högaktuellt innan pandemin medan det för några företag handlat om nedskärningar på grund av pandemin. Sammantaget går att utläsa att närvaron genomgående innan pandemin bröt ut legat på 70-80% medan den efter pandemins utbrott genomgående legat på 20-30% närvaro. En genomsnittlig deltagare i projektet har deltagit på 56% av projektets aktiviteter.

Deltagande arbetsplatser	Antal	Status	Närvaro
Lidköpings kommun	126 deltagare 3 workshopgrupper	Slutfört	Inspirationsföreläsningar: 1-2 (70%), 3 (30%) Workshops: 1-4 (70-80%) 5* (10%) Rekryteringsutbildningar: 1-2 (70%), 3 (30%) *Räddningstjänsten avbröt deltagande helt
Götene kommun	114 deltagare 4 workshopgrupper	Slutfört	Inspirationsföreläsningar: 1 (60%), 2 (80%), 3 (20%) Workshops: 1-3 (70%), 4-5 (30%) Rekryteringsutbildningar: 1-2 (50%), 3 (30%)
Skara kommun	72 deltagare 3 workshopgrupper	Slutfört	Inspirationsföreläsningar: 1-2 (80%), 3 (45%) Workshops: 1-3 (75%), 4 (50%), 5 (30%) Rekryteringsutbildningar: 1-2 (80%), 3 (50%)
Vara kommun	64 deltagare 1 workshopgrupp	Slutfört	Inspirationsföreläsningar: 1 (80%), 2 (70%), 3 (50%) Workshops: 1-5 (80%) Rekryteringsutbildning: 1 (70%), 2 (60%), 3 (20%)
Essunga kommun	54 deltagare 2 workshopgrupper	Slutfört	Inspirationsföreläsningar: 1-2 (80%), 3 (40%) Workshops: 1-4 (70%), 5 (Inställd, deltagare uteblev) Rekryteringsutbildningar: 1-2 (65%), 3 (22%)
Hüllert maskin	24 deltagare 1 workshopgrupp	Avbruten	Inspirationsföreläsningar: 1 (25%), 2 (30%), 3 (5%) Workshops: 1 (75%), 2 (60%) Rekryteringsutbildningar: * Låg närvaro, avhopp pga pandemi
TI Automotive	22 deltagare 1 workshopgrupp	Slutförd	Inspirationsföreläsningar: 1-2 (80%), 3* (10%) Workshops: 1-4 (80%), 5 (50%) Rekryteringsutbildningar: 1-2 (70%), 3 (14%) *Enbart chefsmedverkan
Fazer kvarn	21 deltagare 1 workshopgrupp	Slutfört	Inspirationsföreläsningar: 1-2 (80%), 3 (30%) Workshops: 1-2 (90%) (därefter avhopp pga pandemi) Rekryteringsutbildning: 1 (90%), 2 (45%), 3 (20%)
Eurofins	20 deltagare 1 workshopgrupp	Slutfört	Inspirationsföreläsningar: 1-2 (90%), 3 (50%) Workshops: 1-3 (60%), 3-6 (80%) Rekryteringsutbildningar: 1-2 (70%), 3 (30%)
Skaraverken	12 deltagare 1 workshopgrupp	Avbruten	Företagsrelaterade anledningar till avhopp, deltog i första halvan av projektet.
Skara Stadshotell	12 deltagare 1 workshopgrupp	Avbruten	Konkurs av bolag, deltog enbart i projektets första aktiviteter.
Tibro kommun	4 deltagare	Slutfört snabbspår	Inspirationsföreläsningar: 3 (100%) Rekryteringsutbildningar: 2 (50%), 3 (50%)
Länsförsäkringar Skaraborg	2 deltagare	Slutfört	Inspirationsföreläsningar: 50% Rekryteringsutbildningar: 100%
Gullspång kommun	1 deltagare	Slutfört snabbspår	Enbart deltagande på en rekryteringsutbildning.
Novarto	1 deltagare	Avbruten	Inspirationsföreläsningar: 50% Rekryteringsutbildningar: 50%
SUMMA:	=549		

Fokusgrupp

En fokusgrupp har deltagit i hela projektet. Gruppen är från en av kommunerna och består av personer som arbetar i anpassade anställningar eller har en arbetsträning. Tre deltagare och två arbetsledare har intervjuats av projektledare. Det framkommer att det har fungerat väl att delta i projektet, alla har upplevt det positivt och arbetsledarna är imponerade av att fler än vad de trott har klarat att vara med på aktiviteterna och vågat öppna upp sig i diskussionerna i workshopsen. Resultaten som framkommer överensstämmer väl med projektets resultat som helhet. Det finns en ökad kunskap och aktualisering av frågorna men hur det mer konkret har påverkat arbetsplatsen har de svårare att ge exempel på. Dock kan flera se att sättet de pratar och skämtar på har förändrats och Kick Off skulle kunna vara en bidragande faktor till det, gruppens sammansättning har dock förändrats till att vara mer blandad med kvinnor och män vilket de också reflekterar kring kan ha bidragit till detta. Att sitta och diskutera med varandra i grupp är det specifika moment som flera av dem lyfter som mest lärorikt medan föreläsningarna lyfts som roligast. Projektledare uppmuntrar i samtalet med arbetsledarna till att skapa en struktur för att säkerställa att arbetet lever vidare genom att till exempel avsätta 15 minuter varje arbetsplatsträff och välja en övning ur metodmaterialet projektet tagit fram, på så vis skulle även de nya på arbetsplatsen bli en naturlig del i inkluderingsarbetet och det hålls levande över tid. Arbetsledarna är positiva till att göra detta även om de inte ser möjlighet så länge pandemin begränsar deras möjlighet att träffas. Slutsatserna kring att ha med en fokusgrupp som hör till Samordningsförbundets primära målgrupp är att kompetensutvecklingen varit till precis lika stor nytta för den målgruppen.

METOD

Projektets metod består av inspirationsföreläsningar för alla deltagare på ämnen som totalt sett i projektet ska ha berört alla diskrimineringsgrunder från diskrimineringslagen i Sverige. Chefer och HR deltog utöver inspirationsföreläsningar i en rekryterings-utbildning i fördomsfri rekrytering medan medarbetare deltog i workshops på den egna arbetsplatsen som även de utgick från diskrimineringsgrunderna.

Diskrimineringslagens diskrimineringsgrunder har varit en innehållsmässig grund för projektet och fördelades ut som teman för projektets terminer.

Termin 1	Kön, Sexuell läggning, Könsidentitet och könsuttryck
Termin 2	Etnicitet, Religion
Termin 3	Ålder, Funktionsnedsättning

AKTIVITETER

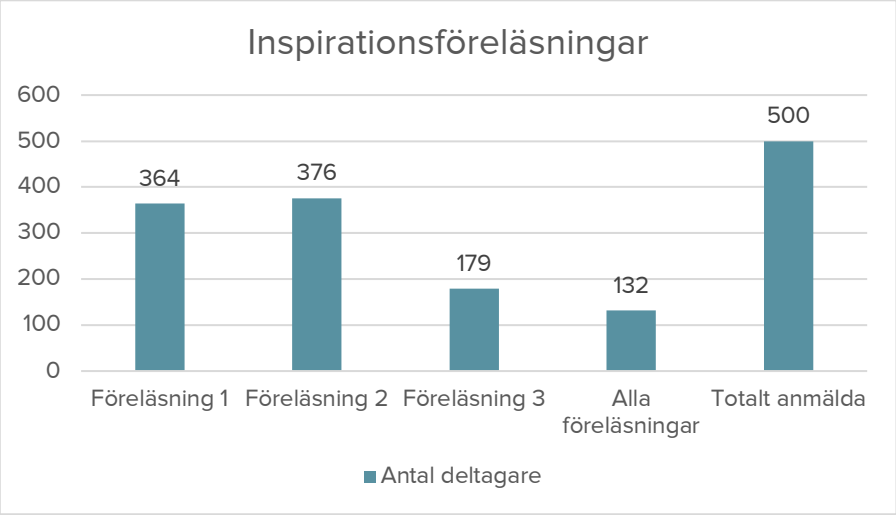
Inspirationsföreläsningar

I projektet planerades en inledande inspirationsföreläsning i uppstarten av varje termin, varje föreläsning planerades erbjudas vid två tillfällen för att skapa tillgänglighet. Föreläsningarna skulle temasättas för att täcka in diskrimineringsgrunderna. I september 2019 hölls inspirationsföreläsning med Tobias Karlsson på temat ”Livet - inte alltid en dans på rosor”, föreläsningen erbjöds den 18 och 24 september 2019. Föreläsningen berörde diskrimineringsgrunderna; kön, sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck.

I januari 2020 hölls inspirationsföreläsning med Marika Carlsson på temat ”Fördomsmedveten”, föreläsningen erbjöds den 23 och 29 januari 2020. Föreläsningen berörde diskrimineringsgrunderna religion och etnicitet.

I september 2020 skulle den sista inspirationsföreläsningen hållas men sköts fram till januari 2021 på grund av Covid-19 pandemin. I januari 2021 hölls inspirationsföreläsning med två föreläsare, Pelle Sandstrak på temat ”Vem är normal och måste vi må så bra?” samt Elaine Eksvärd på temat ”Knäck generationskoderna – så formade din tid din karaktär”. Att det blev två föreläsare var för att täcka in alla teman. Föreläsningen erbjöds helt digitalt den 13 och 19 januari 2021. Pelles föreläsning berörde diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning och Elaines föreläsning berörde diskrimineringsgrunden ålder.

Det två första föreläsningarna har 89% och 81% deltagande medan det är ett märkbart minskat antal till den sista föreläsningen som hölls helt digitalt och landar på ett 36% deltagande, observera att i andel har vi tagit hänsyn till det dåvarande totala antalet anmälda deltagare. Undersöker vi hur stor andel av deltagarna som varit på alla tre inspirationsföreläsningar landar vi på 26%. Vi har 44 chefer/HR och 28 medarbetare registrerade som inte varit på någon inspirationsföreläsning utan enbart någon av de andra aktiviteterna.



Bildtext: Stapeldiagram över antalet deltagare per föreläsning.

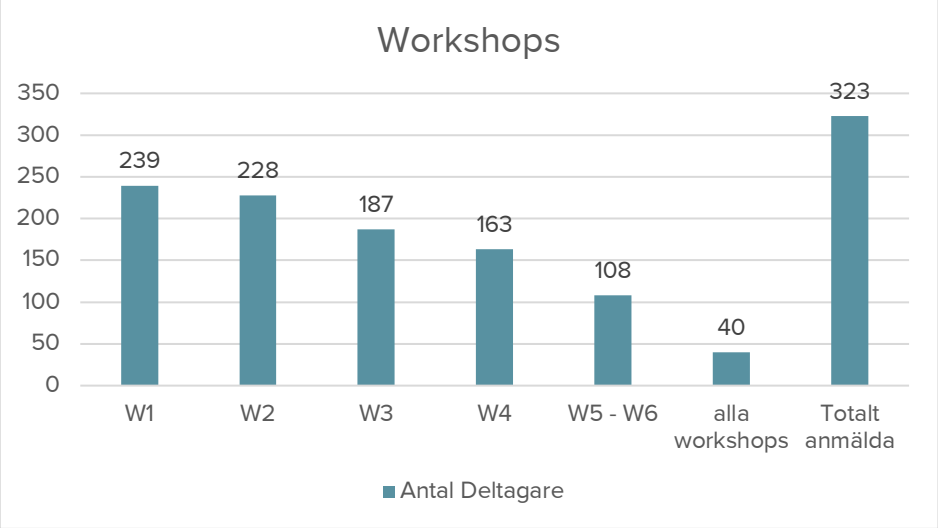
Workshops

I Kick Off planerades en workshopsserie om sex workshops. Två workshops per termin planerades på följande teman inom inkludering: normer och värderingar, jämställdhet, diskriminering, kultur och kommunikation, olika som styrka och mångfald. Projektets utbildningsledare åkte ut och ledde workshops med grupperna på de olika arbetsplatserna. I början av projektet stärktes personalen upp med ytterligare en utbildningsledare på grund av de stora grupperna. De privata företagen var snabbast med att skjuta fram workshops när pandemin bröt ut, även grupper inom kommunerna som var stora och bestod av blandade arbetsgrupper sköts fram medan projektet med en del grupper inom offentlig sektor kunde fortsätta ända tills restriktionen om max 8 personer inträdde. Detta innebar att grupperna befann sig på olika innehållsmässiga delar i projektet. När restriktionen om max 8 personer inträdde tog projektledningen ett aktivt beslut i att köra digitalt och försöka få med så många grupper som möjligt på det och inte längre acceptera att tillfällena sköts fram. Detta ställningstagande var också nödvändigt av att projektet började gå mot sitt avslut.

Projektet hade inledningsvis 19 workshopgrupper med ca 300 personer totalt. 8 grupper har under resans gång avbrutit sitt deltagande vilket innebär att totalt 11 grupper, 95 personer, har slutfört sin workshopserie. De 11 grupperna har genomfört en eller två av sina workshops digitalt.

Workshopserien har på grund av pandemins påverkan kortats ner till 5 workshops för alla grupper förutom två som har genomfört alla sex workshops. Den femte workshopen gjordes om till att ha komprimerat innehåll från både workshop 5 och workshop 6 i de fall den blev den sista workshopen.

I workshopserien ser vi ett deltagande på mellan 74% - 33% för workshops 1-6. Eftersom det i de flesta grupper genomfördes en kombination av workshops 5 och 6 vid samma tillfälle redovisas dessa samlat. Ser vi till hur många deltagare som har deltagit i alla workshops så har vi ett 12% deltagande.



Bildtext: Stapeldiagram över antalet deltagare per workshop.

Rekryteringsutbildning

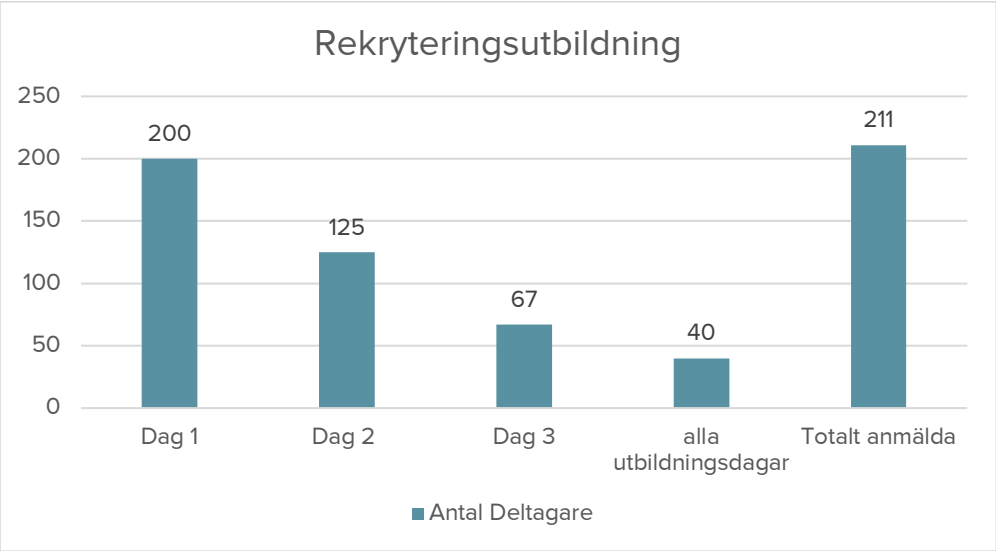
I projektet planerades inledningsvis att en 3-dagars utbildning i fördomsfri rekrytering skulle genomföras för projektets HR och chefer, de tre dagarna skulle förläggas en dag per termin. Dag ett och dag tre har utförts som heldagar medan dag två komprimerades och gjordes som en digital föreläsning utan grupparbeten. Dag ett innehöll mycket gruppdiskussioner med erfarenhetsutbyte mellan arbetsplatser då bordsplacering skapade blandade grupper. Under dag 3 som genomfördes helt digitalt så hade projektet med utbildaren skapat en fiktiv rekryteringsprocess som möjliggjorde att deltagarna övade på alla moment de tidigare lärt sig och använde sig av verktyg och material projektet presenterat. Med hjälp av anlitade skådespelare som arbetssökande fick de även träna på intervjuteknik.

"Rollspelen har varit mycket lärorika!"

/Deltagare

Rekryteringsutbildningen hade ett deltagande på mellan 84-32%, andelen tar hänsyn till totalen vid tillfället. Här vet vi om att dag 3 påverkades kraftigt av att den inföll dagen efter att nya pandemirestriktioner släpptes vilket gjorde att enbart 40% av de som avsett delta

kunde närvara. Chefer och HR-deltagare som har tagit del av alla tre utbildningstillfällen landar på 19%. Det kan reflekteras extra kring dag 2 som spelades in i en kortvariant på ca en timme för att fler chefer skulle kunna ta del av denna, trots ansträngningar från projektets sida i att marknadsföra det alternativet lyckades man inte nå fler än de totalt 125 personer redovisade nedan.



Bildtext: Antalet deltagare per rekryteringsutbildning.

Helhetsbetyg

Efter/i slutet av varje aktivitet i projektet har deltagarna gjort en utvärdering där de bland annat svarat på frågan: Vilket betyg ger du aktiviteten som helhet? Betygen för aktiviteterna redovisas nedan och bedöms vara mycket goda resultat och visa på att aktiviteterna hållit en hög kvalitet.

Bildtext: Helhetsbetyget på föreläsningarna är 4,6/5. Helhetsbetyget på workshops är 4,2/5. Helhetsbetyget på rekryteringsutbildningen är 3,8/5.

Bonusaktiviteter

Utöver de aktiviteter som från början var planerade har projektet utifrån resultat under resans gång lagt till flera fördjupande insatser, inte minst i halvtidsrapporten från utvärderarna gavs indikationer på vart projektet kunde förstärkas. Bonusaktiviteterna har varit frivilliga för de deltagare som haft möjlighet och har haft temat inkludering, detta i syfte att ytterligare skapa förutsättningar för attitydpåverkan och beteendeförändring.

Digitala seminarier

Två digitala seminarier har genomförts. Ett med Edna Eriksson som pratade om mänskliga rättigheter på en övergripande nivå och ett med Charlotte Axelsson som pratade om inkludering på en mer arbetsplatsnära nivå. 175 deltagare har tagit del av Ednas seminarium och 80 deltagare har tagit del av Charlottes seminarium, båda tillfällena fick fina omdömen.

Bildtext: Digitalt seminarium med Edna Eriksson helhetsbetyg 3,7/5, Digitalt seminarium med Charlotte Axelsson helhetsbetyg 3,6/5.

Digital teater

En digital teater på temat funktionsvariationer erbjöds till ca 10 nyckelpersoner som bedömdes kunna arrangera en visning av teatern på egen hand utan projektpersonal. Det fanns till en början intresse i 4-5 grupper men ytterligare pandemirestriktioner försvårade sedan genomförande. Två grupper med totalt 21 deltagare tog del av teatern ”Churchill var inte heller klok”, teatern fick helhetsbetyget 3,3/5 av deltagarna.

Snabbspår

Ett snabbspår skapades i projektet under hösten 2020, framförallt för chefer och HR, detta möjliggjordes tack vara att projektet hade både digitala seminarier och del 2 av rekryteringsutbildningen inspelade. 25 deltagare anslöt till projektet via snabbspåret.

METODMATERIAL

Ett metodmaterial från workshopserien har tagits fram av projektet. Metodmaterialet är tänkt att vara ett hjälpmedel för att fler ska våga och vilja gå in och leda workshops. Materialet visar både förslag på hela workshopsupplägg så som projektet har genomfört dem men det är också tänkt att fungera som en övningsbank så att det går att välja ut

enskilda övningar och använda sig av, exempelvis för att göra någon inkluderingsövning på befintliga möten.

LEDNING OCH STYRNING

Styrgrupp

Projektägare formade i projektets inledning en styrgrupp som har haft möten 2 gånger per termin. Styrgruppen har haft en jämn könsfördelning, 6 kvinnor och 5 män, och en bred representation. Styrgruppsrepresentanterna har dock inte haft en direkt överordnad ställning till projektets deltagare och det går att reflektera över ifall en sammansättning av personer med mandat att besluta över deltagare från den egna organisationen hade kunnat bidra positivt till förankring och implementering. Styrgruppen har haft ett stort engagemang och varit aktiva och delaktiga i projektet. Det har dock funnits en utmaning i att hitta en bra balans mellan representanter från privat och offentlig sektor. Initialt identifierades ett behov av fler representanter från privat sektor vilket adderades in. När sedan pandemins påverkan gjorde att de privata deltagarna i perioder inte såg någon möjlighet att genomföra aktiviteter men var representerade i styrgruppen blev rollen inte lika tydlig. Projektet uppfattade också att privat sektor inte har samma vana att representera varandra utan såg sig främst som representant från det enskilda företagets perspektiv. Projektet har upptäckt bristande rutiner i att notera närvaron på mötena och kan därför inte ge en heltäckande analys av styrgruppens deltagande. En lärdom som dras är att det vore av värde för framtida grupper att alltid använda sig av ”doodles” eller liknande verktyg för att kunna säkerställa att det inte blir samma personer som får förhinder att delta flera gånger i rad utan att tiden anpassas för att få ett högt deltagande och en variation i vilka personer som eventuellt är frånvarande.

Styrgruppens sammansättning

Personalchef, Götene
HR-chef, Lidköping
Näringslivschef, Vara
Näringslivsstrateg, Götene
Chef Arbetsförmedlingen, representant från förbundets styrelse
Förvaltningschef, Skara
Personalchef, Dafgårds
Tillväxt, Lidköpings näringslivsbolag
Enhetschef Vara, representant från förbundets beredningsgrupp
HR generalist, Eurofins
Operativ chef, Hüllert Maskin
Projektadministratör
Projektledare
Projektägare, förbundschef – styrgruppens ordförande

Referensgrupp

Projektledare formade i början av projektet en referensgrupp som var tänkt att vara en stödjande grupp. Gruppen träffades vid två tillfällen under början av projektet. Den gav input men upplevdes dock av projektledare svår att få tillräckligt levande, de operativa frågor som projektet behövde bolla var oftast av sådan karaktär att det behövde lösas snabbt. Dessutom behövdes olika kompetens och erfarenhet i de olika frågorna vilket bättre tillgodosågs genom flera olika kontakter i olika frågor. När pandemin bröt ut prioriterades referensgruppen bort helt utifrån att den varken hanns med eller ansågs ge tillräcklig effekt. Separata kontakter med relevanta personer för varje enskild fråga togs oftare i stället. Exempelvis samlades kommunernas HR-chefer vid ett tillfälle för input om vilka möjligheter som fanns utifrån varje arbetsgivares pandemirestriktioner.

Projektpersonal

Projektpersonalen som bestått av projektledare, projektadministratör och utbildningsledare har haft ett nära samarbete genom hela projektet. Projektmöten har ägt rum löpande under projektet men ett nära bollande som möjliggjorts av en gemensam arbetsplats har troligtvis varit det som främst bidragit till en enhet. Projektekonom har anlitats och kontinuerliga avstämningar har skett under projektet. Projektet har fått byta projektekonom under perioden vilket med stöd av projektledare och ESF-ekonom fungerat väl. Initialt i planeringsfasen anställdes ny person till utvecklingsledartjänsten. Utöver dessa byten har projektpersonalen på 4 personer varit intakt under projektperioden.

MÅLUPPFYLLELSE & RESULTAT

MÅLUPPFYLLELSE

Nedan presenteras utvärderande företag, Swecos, bedömning av måluppfyllelse samt reflektion. Bedömningen har gjorts både med hjälp av intervjuer och enkäter samt projektets löpande utvärderingar, Swecos fullständiga projektutvärdering läses med fördel för en god analys av måluppfyllelse.

Mål	Måluppfyllelse	Swecos reflektion
Deltagande chefer och HR har teoretisk kunskap och praktiska verktyg i hur man rekryterar fördomsfritt?	Hög	Kick Off har genom rekryteringsutbildningen försett deltagande chefer med ökad kunskap. Från HR-medarbetare efterfrågas en högre kunskapsnivå. Båda grupperna har fått praktiska verktyg med sig.

Deltagande arbetsplatser är i större utsträckning positiva till inkludering och mångfald?	Medel	Utvärderingens samlade empiri tyder på att deltagande arbetsplatser i större utsträckning är positiva till inkludering och mångfald. Fler deltagare från samma arbetsplats och/eller en aktiv dialogyta på arbetsplatserna hade bidragit till en högre måluppfyllelse.
Rekryteringsprocesser och rekryteringar som sker är i större utsträckning fördomsfria?	Medel	Utvärderingens samlade empiri tyder på att viljan och kunskapen för att genomföra fördomsfria rekryteringar finns men att utrymme måste skapas i verksamheterna efter pandemin för att realisera det i praktiken fullt ut.
Deltagande arbetsplatser arbetar aktivt för att främja breddad rekrytering och för inkludering på arbetsplatsen?	Medel	Hos flera av de deltagande arbetsplatserna är detta processer som ligger utanför projektet. Det finns ett aktivt arbete men det har påbörjats oberoende av projektets aktiviteter. Projektet har dock bidragit till att flera individer har fått ökad medvetenhet och agerar annorlunda i rekryteringssituationer. Deltagare anser att projektet främjat ett aktivt inkluderingsarbete på arbetsplatserna.
Projektdeltagarna har ökad kunskap om och förståelse för diskriminering, jämställdhet, normkritiskt förhållningssätt och kommunikation?	Hög	Majoriteten av deltagarna uppger att de har fått en ökad kunskap om projektets frågor som följd av sitt deltagande.
Projektdeltagarna har en ökad insikt i mångfalds- och diskrimineringsfrågornas komplexitet?	Hög	Majoriteten av deltagarna har som följd av projektet fått insikten att mångfald och diskriminering inte är så svart/vitt som en tidigare utgått från.
Strukturer som kan diskriminera i arbetslivet är synliggjorda och utmanade?	Hög	Kick Off har bidragit till att synliggöra och utmana diskriminerande strukturer under projektets aktiviteter. Resultatet förvaltas i den projektägande organisationen.
Deltagande arbetsgivare har förbättrade policys och styrdokument som beaktar diskrimineringsgrunder och jämställdhet vid rekrytering?	Medel	Andelen arbetsplatser som har policys och styrdokument som beaktar diskriminering vid rekrytering har ökat något under projekttiden men totalen utgör efter projektet endast cirka hälften av arbetsplatserna. Deltagare berättar att detta är processer som tar tid, men det finns förhoppning att utvecklingsarbete kommer fortsätta efter projektet.

RESULTAT

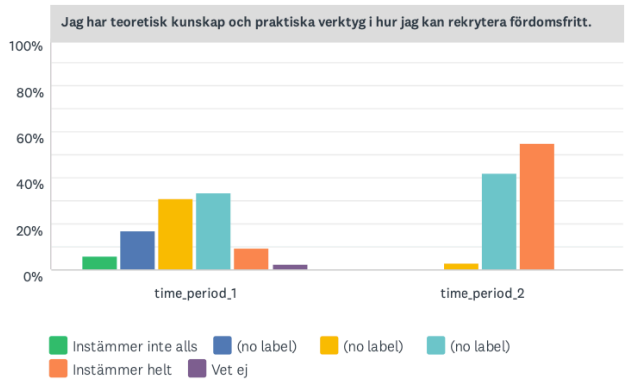
Projektet instämmer i Swecos bedömning av att projektet har en hög måluppfyllelse vad det gäller de mål som avser kunskap. Målen för attityd– och beteendeförändringar instämmer projektledningen också i att projektet har närmat sig men inte i lika hög utsträckning som kunskapsmålen. Nedan följer beskrivningar av hur respektive del i metoden deltagit till måluppfyllelse.

Inspirationsföreläsningar

Inspirationsföreläsningarna som fått oerhört gott betyg av deltagarna har fungerat som den dörröppnare för ämnen som projektet avsåg. Att föreläsarna berört på djupet har särskilt lyfts av många deltagare och då framförallt Tobias Karlsson. Projektet drar en slutsats i att de föreläsare som hade förmåga att beröra, vara berättande och vågade vara allvarliga gick hem mer än de som kanske framförallt använde sig av humor. I projektets utvärderingar som gjorts efter varje aktivitet har deltagarna fått svara på öppna frågor om aktiviteterna, i alla aktiviteter finns mycket kommentarer som indikerar ökad kunskap så som ”Intressant” och ”gav nya tankar”. Inspirationsföreläsningarna är också den del i projektet som fått mycket kommentarer som framförallt handlar om känsla så som ”fantastiskt” och ”tiden gick jättefort” vilket projektet ser som ett lyckat resultat.

Rekryteringsutbildningar

Rekryteringsutbildningarna där två av tre tillfällen blev digitala har pågått samtidigt som ledningsgrupper haft en pandemi att hantera. Vi frågar oss därför i hur stor utsträckning rekryteringsutbildningarna har gett kunskap och verktyg som bidragit till en fördomsfri rekrytering? 84% av chefer/HR svarar ja i projektets slutenkät just på frågan om projektet gett verktyg och kunskap för fördomsfri rekrytering.

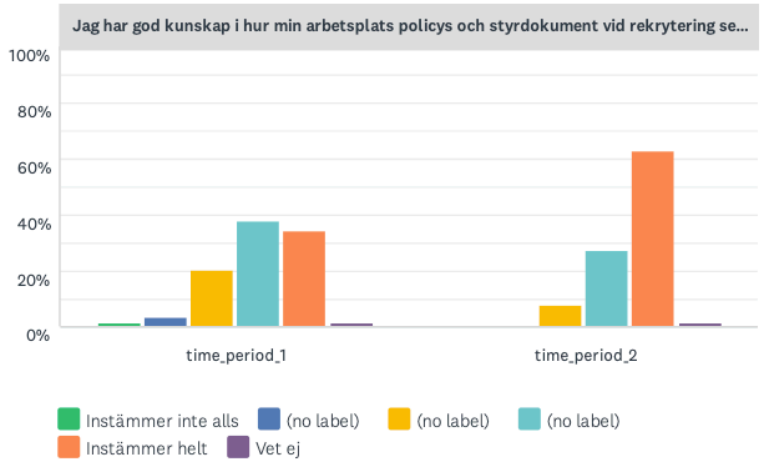


Bildtext: På påståendet ”Jag har teoretisk kunskap och praktiska verktyg i hur jag kan rekrytera fördomsfritt svarar 9% instämmer helt innan projektet. Efter projektet svarar 55% instämmer helt, det bör dock noteras att antalet svarande minskat betydande från 290 till 169.

Utbildningen har också varit utmanande och ifrågasatt klassiska rekryteringsförfaranden. I rekryteringsutbildningens första del blev det till exempel starka reaktioner när deltagarna fick lära sig att inte ställa privata frågor på anställningsintervjuer i syfte att ta bort sådan information som vi riskerar att diskriminera utifrån. Många deltagare skriver att de rekryterar med större fokus på kompetens som en effekt av att ha deltagit i rekryteringsutbildningen.

"Vid rekryteringar har jag tagit mig tid att träffa fler personer än de självklara, frågat mer för att lära mig om personers kompetens och engagemang." /Deltagare

På påståendet ”Min arbetsplats har policys och styrdokument vid rekrytering som beaktar diskrimineringsgrunder och jämställdhet.” väljer 37% instämmer helt innan projektets början, efter projektets slut svarar 53% att de instämmer helt. Inkluderar vi alternativet under, alltså alternativ 4 och 5 i en femgradig skala så går det från att 67% instämmer innan projektet till att 85% instämmer efter projektet. Tillsammans med deltagares fritextsvar framkommer att flera kommuner haft uppdaterade rekryteringspolicys redan inför projektet och HR har i flera fall uttryckt en förhoppning om att genom Kick Off lyfta arbetet och aktualisera det. Några har också skrivit att de ännu inte uppdaterat sin policy men planerar att göra det.



På påståendet ”Jag har god kunskap i hur min arbetsplatspolicys och styrdokument vid rekrytering ser ut.” går det från att 34% instämmer helt innan projektet till att 63% instämmer helt efter projektet. Därmed kan det konstateras att deltagande arbetsgivare i viss mån har förbättrade policys och att kännedomen om dessa i stor utsträckning förbättrats. Deltagarna har fått exemplifiera hur de använt sig av kunskapen de fått och i många av svaren handlar det om förhållningssätt men även konkreta förändringar i rekryteringsprocessen lyfts.

"Jag går in i intervjuer med ett helt annat frågebatteri." /Deltagare

"Workshopen där vi fick använda olika verktyg med bland annat förarbetet inför rekrytering och intervju. Viktningen var en aha-upplevelse och ett uppvaknings ögonblick." /Deltagare

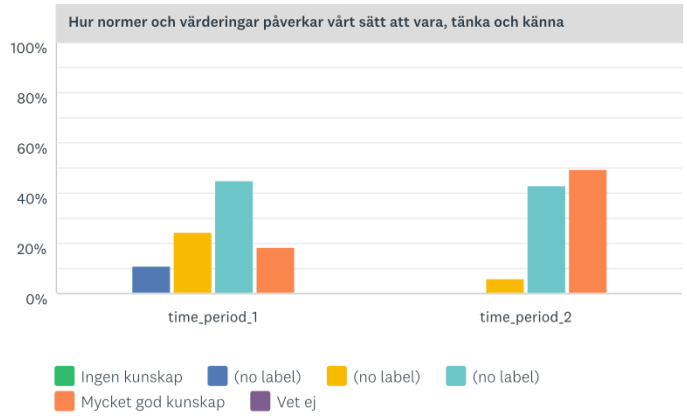
"En ökad medvetenhet om de fördomsfällor vi riskerar att gå i utan att tänka på det har bidragit till en mer fördomsfri rekrytering." /Deltagare

"Metoden för poängsättning vid rekrytering." /Deltagare

Projektet bedöms sammantaget ha haft en god inverkan på att rekryteringar bland deltagande arbetsplatser i större utsträckning är fördomsfria. Arbetsplatser där alla rekryterande chefer deltagit i projektet kan antas ha fått en större effekt för hela arbetsplatsen, samtidigt så vet vi att en del av cheferna från de större organisationerna där alla chefer inte deltagit i projektet är de chefer som genomför överlägset flest rekryteringar per år så sett till antalet arbetstillfällen i Skaraborg som erbjuds på ett fördomsfritt sätt har det ändå stor betydelse att projektet nått dessa. Något som återkommer i enkätens fritextsvar är att just den konkreta metoden för poängsättning och viktning vid rekrytering är något många tagit till sig.

Workshops

Workshopserien som varit den del som allra mest byggde på det fysiska mötet med kreativa övningar har också varit den del som varit svårast att ställa om till digitala alternativ. Deltagare var initialt mycket tveksamma till att köra digitalt men efteråt uttryckte flera att det gått bättre än de trott. Trots allt gick många delar förlorade i allt från variation, ögonkontakt till grupprocess när de genomfördes digitalt, likaså innebar pandemin att workshopen inte skedde med de intervall som planerats. Utmaningarna har varit stora och den största frågan blir ifall workshopen trots dessa utmaningar lyckats ge kunskap i mångfaldsfrågor? 92% svarar i slutenkäten att de har goda eller mycket goda kunskaper (alternativ 4 och 5 i en femgradig skala) i hur normer och värderingar påverkar vårt sätt att vara, tänka och känna.



En övning som väckte en hel del känslor gick ut på att deltagarna fick gissa personers sexuella läggning utifrån bilder på personer i syfte att just få upp ögonen för sina egna fördomar. Deltagarna fick också svara på i vilken grad de hade kunskap inom olika områden av inkludering och mångfald. I genomsnitt ökade andelen som uppgav att de hade "mycket god kunskap" **från 15% till 46%** av respondenterna, det bör dock noteras att antalet svarande minskade kraftigt från 290 vid första tillfället till 169 vid det senare tillfället.

Kunskapsnivån i de olika workshopsgrupperna både i början och i slutet av projektet har varit väldigt varierande men alla grupper har gjort en progression utifrån sitt eget utgångsläge. Grupperna har i slutet av workshopserien haft en helt annan insikt och förmåga till reflektion och att ifrågasätta sig själva. Workshopsserien bedöms ha lett till ökad kunskap och insikt i mångfaldsfrågor samt ha utmanat rådande strukturer men den bedöms också ha gett deltagarna förståelse i att frågorna är komplexa.

"Projektet har varit en ögonöppnare för mig och har fått ett annat sätt att tänka angående vad som kan vara kränkande och inte." /Deltagare

EFFEKTER PÅ LÅNG SIKT

I enkäten som gjorts vid projektets slut har 96 personer beskrivit förändringar de gjort, många av dem handlar om en ökad lyhördhet, förändrat sätt att tänka och ökad medvetenhet. Har projektet då fyllt sitt syfte? Med kreativa övningar, filmklipp, övnings-intervjuer med skådespelare, professionella föreläsare och kvalitativa utbildare har projektet i alla fall verkligen strävat efter att använda innovativa metoder. Resultaten och slutsatser från utvärderare stärker att projektet har lyckats att främja en fördomsfri rekrytering samt ett gott och inkluderande arbetsklimat. Förändringar på

organisationsnivå kan dock inte påvisas i någon större utsträckning, projektet tror att arbetsplatserna skulle ha kommit längre om det inte varit för pandemin. Nu återstår för deltagarna att inte låta kunskaperna bli oanvända för att det ska få effekt på lång sikt, goda exempel har redan lyfts på enskilda rekryteringar som skett fördomsfritt. De långsiktiga effekterna vore mycket intressanta att följa upp efter ett par år och kanske finns förutsättningar för Samordningsförbundet som stabil plattform att faktiskt genomföra en sådan uppföljning?

HORISONTELLA PRINCIPER

Projektets resultat och aktiviteter har granskats utifrån perspektiven inom horisontella principer av utvärderande företag, Sweco. I resultaten är det svårt att dra några starka slutsatser kring om resultaten skiljer sig mellan kvinnor och män då det är en stor majoritet kvinnor som svarat på slutenkäten. Projektpersonal, styrgrupp och samordningsförbundets ledning i form av styrelse och beredningsgrupp fick alla i början av projektet en jämställdhetsutbildning av projektets upphandlade jämställdhetskonsult. Projektet har också tagit stöd av jämställdhetskonsult i formandet av projektets workshopsmaterial kring jämställdhet. Både ledning och personal uppskattade utbildningen och stödet, projektet gick därför vidare med att låta jämställdhetskonsult Charlotte Axelsson hålla ett digitalt seminarium även för deltagarna.

De horisontella principerna har i ett projekt med projektidé att kompetensutveckla i fördomsfrihet och inkludering varit en naturlig del att arbeta med även internt, styrgruppens sammansättning har varit kvantitativt jämställd. Jämställdhetsperspektivet har funnits med i planeringen av projektets aktiviteter och projektet har anlitat 2 manliga inspirationsföreläsare och 2 kvinnliga. Av alla involverade ”utbildare” som ansvarat för aktivitet så är dock 6 kvinnor och 3 män, det går att argumentera för att detta överensstämmer väl med hur fördelningen mellan könen bland deltagarna sett ut. Tillgänglighet digitalt är eventuellt det område där det finns mest kvar att utveckla då den otroligt snabba omställning som har varit nödvändig vid flera tillfällen inte gett förutsättning för någon djupare analys av tillgänglighetsperspektiv i en digital verklighet.

ANVÄNDANDE AV RESULTAT

Deltagande arbetsgivare har fått med sig kunskap och tycks ha en vilja till att arbeta vidare men det kommer krävas att tiden för ett fortsatt arbete finns. Även om det finns deltagare som uppgett att de inte tror att något alls lever kvar om ett år så har majoriteten återkommande lyft att projektet gett ny kunskap och gett aha-upplevelser som påverkar ens sätt att agera och tänka. Förutsättningarna för att enskilda individer gjort förändringar som kommer leva kvar och användas antas ändå vara god och projektet hör utöver slutenkäten berättelser från deltagare som indikerar användande av resultat. Sett på det

positivt så kan ju följande deltagare ha rätt i alla fall för en del av deltagarna ”tror att detta har påverkat oss så pass mycket att det för alltid kommer att finnas kvar”.

Projektet vet om exempel på deltagande företag där de som gått workshops i projektet fört det vidare och i sin tur lett workshops för fler grupper på arbetsplatsen där också en tydlig plan för hur kunskapen ska spridas till hela företaget finns. Exempel finns också på att rekryteringar sker på ett mer fördomsfritt sätt och att kompetens för den specifika tjänsten lyfts på ett nytt sätt. Projektet har genom metodmaterialet som skapats och genom att erbjuda och försöka få till samtal med alla deltagande arbetsplatser strävat efter att hjälpa deltagarna att hitta hur de kan använda resultaten framåt. Pandemins påverkan har dock gjort att detta inte hunnit så långt bland deltagarna som det troligtvis gjort annars. Kick Off har funnits med och gett förutsättning för implementeringsplaner i de fall det funnits utrymme, bland annat har några workshopgrupper påbörjat en handlingsplan för hur de vill arbeta framöver för att vara en inkluderande arbetsplats. Projektet ger konkret förslag på att organisationer kan boka in föreläsningar i fördomsfri rekrytering för alla chefer där enbart en del deltagit i projektet. Exempel på hur de också kan använda sig av metodmaterialet på befintliga möten eller utvecklingsdagar ges. Projektet förespråkar till de arbetsplatser de når för ett implementeringssamtal att de hittar sätt att föra in ämnena i en struktur eller övergripande årshjul för att hålla ämnena aktualiserade.

Samordningsförbundet som projektägare har förändrat sitt eget sätt att rekrytera till att vara mer kompetensbaserat och fördomsfritt. Inköp av regnbågsmaterial har köpts till lokaler för att på ett enkelt sätt visa på att inkludering är en viktig fråga i organisationen. En personalhandbok som även har med förhållningssätt och värdegrund har också skapats. En tvådagars utbildning som utgår från Kick Off:s metodmaterial kommer ges till personalen i förbundets nya ESF-projekt inom programområde 2, Cresco Creare. Utbildningen kommer utformas med ett tydligare fokus på att deltagarna i sin tur ska kunna använda materialet framöver med sina deltagare.

KOMMUNIKATION, SPRIDNING OCH PÅVERKANSARBETE

KOMMUNIKATION

Kommunikationen har identifierats som en av de största utmaningarna i projektet redan från start. Att nå in på arbetsplatser med höga flöden av information har varit en utmaning. Projektet har försökt att ge information i flera olika kanaler, framförallt via mail och muntligt i aktiviteter men också via telefon och sociala medier. En deltagarportal med information och material har också skapats men projektet har inte upplevt att kanalen fungerat som en väg för deltagare att leta fram information utan mest som en plats där de kunnat hämta hem material. Det är via mail all information har gått ut till deltagare med tillägg av att

överenskommelse har träffats med några arbetsplatser där någon ansvarig chef har fått information av oss, ofta både per telefon och mail, och sedan i sin tur informerat sina medarbetare. Projektet har arbetat för att ha kontaktpersoner i alla workshopgrupper och har sett en stor skillnad i att det i grupper där detta fungerat väl har funnits en bättre kommunikation och deltagarna har haft bättre kännedom om aktiviteterna. Projektpersonalen har också identifierat att när mailsvar av chefer uteblivit har det hjälpt att ställa personliga mail till dem i stället för att skicka mail formulerat till en grupp deltagare. Initialt var projektet ute mycket och besökte ledningsgrupper och gav information om projektet. Att detta tillvägagångssätt inte har varit möjligt att fortsätta på grund av pandemin kan ha bidragit till att deltagare och deltagande organisationer tappar kännedom om projektet. Vi har också sett att kommunikationen har varit svårare där medarbetare varit med men inte deras närmsta chef. Att området kommunikation identifierats som ett utmanande område redan i början av projektperioden har dock lett till att projektet aktivt har sökt lösningar vilket ändå tros ha gett en effekt.

"Jag är imponerad över hur ni med stort engagemang jobbat för att kunna fortsätta genomförandet av dessa utbildningar som löper under ganska lång tid. Ni har fått göra anpassningar och hela tiden kommunicera med oss deltagare hur nästa steg blir. Riktigt bra jobbat!!" /Deltagare

SPRIDNING OCH PÅVERKANSARBETE

Inledningsvis spreds information muntligt genom besök i stor utsträckning. Kommunledningarna i de fem kommuner som var med initialt fick presentationer av projektet och hur deras kommun gått in med deltagare. Företagsledningar fick även de presentationer av projektet på lämpligt sätt utifrån företagsstruktur. Näringslivsträffar i de olika kommunerna samt kommunala plattformar användes för spridning av projektet.

Pandemin har fått en stor påverkan på spridnings och påverkansarbetet i projektet. Projektet var inbjudet att tala på Almedalsveckan 2020 av Samordningsförbundens nationella organ men hela Almedalsveckan ställdes in det året. Uppdateringar skickades ut till deltagande arbetsplatser om projektets progression i början av 2020 för att sprida resultat inom deltagande arbetsplatser, projektledare besökte och talade med flera HR avdelningar i slutet av 2019 och början av 2020 för att i god tid börja tänka på implementering och vad deltagande arbetsplatser själva önskade arbeta vidare med efter projektets slut. Sedan pandemins utbrott har det dock varit svårt att prioritera spridnings-

och påverkansarbete. Både HR-avdelningar och ledningsgrupper har varit arbetstyngda och haft sitt fokus på krishantering. Projektet har här försökt att hitta en balans i att fortsätta projektet men samtidigt vara ödmjuka inför att kompetensutveckling och framtidsfokus inte alltid kan vara deltagarnas fokus mitt i en kris. Näringslivsforum i Skaraborg har inte heller de varit igång för olika nätverksträffar vilket ytterligare varit en arena som projektet annars hade tänkt sprida resultat till.

En digital slutkonferens som projektet satsat på genom att anlita projektets mest omtyckte föreläsare samt utbildaren från projektets rekryteringsutbildning för att de ska få ge smakprov av vad deltagarna fått uppleva blir förhoppningsvis en spridningsfaktor. De anmälda till konferensen har stor geografisk spridning.

Eftersom ett samgående skett mellan de tre samordningsförbunden i Skaraborg skapas goda förutsättningar för att sprida metodmaterial och kunskap till Samordningsförbundet Skaraborgs alla kommuner. Samordningsförbundet som projektägare har fått nya kontaktarenor som öppnar upp för fortsatt arbete för att Skaraborgs arbetsliv ska vara inkluderande och anställa människor från minoritetsgrupper. I projektets avslut har ett nytt privat företag sökt kontakt för att de vill dra igång något för att bli bättre på inkludering – frågan är om Samordningsförbundet är klara med insatser på området eller kommer erbjuda någon form av kompetensutveckling inom inkludering även i framtiden?

UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING

UPPFÖLJNING

Projektet har genomgående arbetat med digitala enkäter efter varje aktivitet för att skapa en god uppföljning. Tillvägagångsättet har varit att avsätta några minuter i slutet av varje aktivitet så att deltagarna gör utvärderingen på plats med hjälp av sina telefoner. Det har varit effektivt och gett en hög svarsfrekvens. Frågorna har varit de samma i så stor utsträckning som möjligt och varje utvärdering har byggt på en ”stjärnmärkning” av aktiviteten som helhet på mellan 1-5 vilket följts av ett par öppna frågor. Uppföljningarna på detta vis har gett förutsättningar att snabbt kunna anpassa efter deltagarnas synpunkter. En möjlighet som projektet aktivt har använt sig av inte minst i workshopsserien där utbildningsledaren utifrån en grupps synpunkter kunnat ta vara på och förfina innehållet inför nästa grupp men också använda sig av en specifiks grupps önskemål och synpunkter i nästkommande workshops med just dem. Att använda sig av digitala utvärderingar är något som Samordningsförbundet tar med sig och fortsätter använda sig av.

UTVÄRDERING

Kick Off upphandlade tidigt utvärdering av projektet och företaget Sweco innehar uppdraget som innefattat både fallstudier, enkätanalys och processtöd. Samarbetet har byggts upp och fungerat väl under hela projektperioden och varit till stort stöd för projektet. Utvärderarna har genom en tidig nulägesanalys gett förutsättning till lärande för projektet. Flera anpassningar och tillägg i projektet gjordes på grund av nulägesanalysen, exempelvis tillägg av bonusaktiviteter som en fördjupning samt fler styrgruppsrepresentanter från privat sektor. Projektledningen har haft ett processtöd och stöd i att utforma enkätfrågor samt analys av dessa. En halvtidsrapport där Sweco tog del av och analyserade de löpande utvärderingar Kick Off gjort av alla aktiviteter kopplade samman uppföljning och utvärdering på ett framgångsrikt sätt. En reflektion inför framtida projekt är att stödet av utvärderare skulle vara värdefullt redan i framtagandet av en projektidé innan en ansökan skickas till ESF, med de forskningsbaserade perspektiv och kunskap om hur förändring sker skulle fler idéer kunna formas till framgångsrika projekt genom att tidigt identifiera en stark projektlogik/förändringsteori.

KOMMENTARER OCH TIPS

FÖR ÖKAD MÅLUPPFYLLELSE

Förankring och ansvar

Vägen in i kommunerna var för Samordningsförbundet många gånger arbetsmarknads-enheterna. Även om dialog och träffar sedan har skett med ledningsgrupper och HR-avdelningar hade en ökad tydlighet i inledningen av projektet kring vem som är ansvarig inom respektive organisation troligtvis varit till stor nytta. I de fall HR-avdelningar bär ansvaret internt för kompetensutveckling inom rekrytering och arbetsplatskultur hade det troligtvis varit framgångsrikt att HR fått en mer framträdande roll. I de dialoger som hållits med HR har i flera fall framkommit osäkerhet kring vilken roll de har för projektets implementering. Projektet hade här kunnat underlätta genom att ge ett mer tydligt uttalat uppdrag för vad den ansvarige internt skulle bidra med i form av förankring och spridning men också strategi för implementering.

Koppling mellan olika aktiviteter

Kopplingen i projektet mellan rekryteringsutbildningen och workshopen, mellan medarbetare och chef, kunde ha varit betydligt starkare men hade krävt mer tid av deltagarna. Redan i projektidén övergavs tankarna på att försöka sammanväva dem båda och ha större koppling just av tidsskäl för deltagare särskilt med hänsyn till de privata företagens möjligheter. Det är en balansgång att finna kompetensutveckling som gör skillnad men är tillräckligt tidseffektiv för att arbetsplatser ska prioritera att delta och våga åtagandet över tid. Det går att fundera över om det hade funnits vägar för att ändå skapa

en större koppling. Projektet försökte genom kortfilmer från alla aktiviteter och genom att i utbildningar nämna vad det andra spåret arbetade med skapa en medvetenhet. Kommunikationen har dock varit en stor utmaning i att nå fram till så många människor och skapa en tillhörighetskänsla där deltagarna vet vad de är med i för projekt, särskilt när siffrorna från deltagandet visar att även om projektet numerärt haft många deltagare på de flesta aktiviteter så har dock den enskilde missat relativt många tillfällen vilket ytterligare försvårar en delaktighetskänsla. Som projektledare har jag aktivt försökt att skapa sammanhangsmarkeringar på inspirationsföreläsningar och i rekryterings-utbildningar för att deltagarna kontinuerligt skulle bli påminda om att aktiviteten de varit en del i hör hemma i en helhet, detta har bemötts positivt av både medverkande och deltagare. Utmaningen där troligtvis någon förstärkning hade varit till hjälp handlar om hur en når de som missat aktiviteter när mail inte är tillräckligt, även här tror projektledningen att fler tydligt uttalat ansvariga på respektive arbetsplats skulle ha varit till hjälp. Projektet kan också se tydligt att på de arbetsplatser där ett helt arbetslag samt närmsta chef har varit med i projektet tillsammans har förankringen fungerat mycket väl medan det i grupper med enskilda representanter från olika arbetsgrupper inte fungerat lika väl. Projektet hade planer på att koppla ihop ansvariga chefer med berörd workshopgrupp i slutet av workshopserien men på grund av pandemin blev den planen aldrig av.

Det planerade intervallet mellan aktiviteter hölls inte på grund av pandemin, därav är det svårt att dra slutsatser kring om spridningen av aktiviteter över tid varit en styrka eller ej. Deltagarna glömde mycket mellan aktiviteterna men samtidigt har en process pågått över tid. Vad som hänt om aktiviteterna genomförts i mycket tätare följd är svårt att veta men något projektledningen tycker är en intressant tanke för framtida kompetensutveckling arrangerat av förbundet. Att köra mer intensiva 1-2 dagars utbildningar i inkludering utifrån diskrimineringsgrunderna med tydligare fokus på att deltagarna har uppgifter i att sprida det vidare på hemmaplan på olika sätt därefter med hjälp av metodmaterial är en idé. Eller att köra rekryteringsutbildning på 2 efterföljande dagar där den andra dagen är övningsbaserad så som sista delen varit inom projektet med ett tydligt uppdrag att deltagarna ska använda verktygen nästkommande halvår för att sedan ha en uppföljande workshop för att utbyta erfarenheter är ytterligare en idé.

Koppling mellan privat näringsliv och offentlig sektor

Eftersom en stor majoritet av deltagarna har varit från offentlig sektor har en utmaning funnits i att säkra att projektet varit relevant även för privat sektor. Erfarenhetsutbytet som framförallt skedde i början av projektet (innan pandemin) samt under den sista delen i rekryteringsutbildningen var dock uppskattad bland deltagarna. Projektledningen reflekterar över om det hade kunnat vara bra att även workshopgrupperna blandats vid

något tillfälle för erfarenhetsutbyte med andra, det hade också kunnat hjälpa grupperna att identifiera sin egen gruppkultur genom att möta medarbetare från andra arbetsplatser.

TIPS

Att satsa på aktiviteter och aktörer av riktigt hög kvalitet är något projektet erfarit varit en nyckel för motivation och engagemang bland deltagarna. Många deltagare har uttryckt det förmånliga i att erbjudas dessa aktiviteter utan kursavgifter och att de inte hade kunnat genomföra dem utan projektet.

Att arbeta kreativt och praktiskt är en andra nyckel som i projektet identifierat som framgångsrikt. Att sista delen av rekryteringsutbildningen blev så praktisk att deltagarna i grupp fick öva på en hel rekryteringsprocess gjorde att kunskapen landade på ett sätt som lyssnande och diskussion inte i sig själva kunnat åstadkomma. Hela workshopserien har byggt på variation; övningar som görs med kroppen, filmklipp som förmedlar känslor, teori och diskussioner har gjort att deltagarna fått en större insikt i inkludering. Utbildningsledaren identifierar också att personliga exempel och att konkretisera utifrån varje grupps förkunskap och arbetsverklighet har varit viktigt.

Projektets tekniska lärdomar är många. Att aktivt arbeta för att skapa delaktighet även i digitala forum samt att uttala hur vi vill ha våra digitala träffar är något projektet kan rekommendera. Både inför och i början av digitala aktiviteter har projektet strävat efter att tydliggöra förväntan på deltagaren, exempelvis har vi i de digitala workshopsen efterfrågat att varje deltagare sitter vid egen dator och har kameran igång. Vi har också alltid haft någon ansvarig för teknisk support. Att använda sig av digitala grupprum, chatten och emojis är några exempel på sätt som projektet använt för att skapa delaktighet.