

FOA

**Gode eksempler på
Integration på
arbejdspladserne, som
fungerer.**



**KNS Konference
d. 9. & 10. marts 2022**

Jeg vil komme omkring:



1. Mangfoldighed og Integration på dagsorden

2. OK-aftalte projekter med arbejdsgiverne

3. Et bredt syn på mangfoldighed

4. Arbejdspladskultur

5. Projekter f.eks. Stafetten og andre



Mangfoldighed og Integration på dagsorden.

- Hvordan får vi det bedste ud af, at vores medarbejdere er forskellige med hensyn til køn, etnisk baggrund, alder, uddannelse, kompetence, arbejdsevne, livssituation og meget andet?
- I 2005 kom spørgsmål om mangfoldighed og integration for alvor på dagsorden. Hvor vi fik aftalt det første overenskomstprojekt og sidenhen er der blevet arbejdet med denne dagsorden.
- Specielt nu, hvor kommuner og regioner står overfor at skulle rekruttere 40.000 nye medarbejdere, så er arbejdsgiverne ikke blot tvunget til at kunne rekruttere bredere end hidtil, men også til at kunne rumme og fastholde en mindre homogen medarbejdergruppe.
- Det understøtter vi i FOA aktivt



OK-aftalte projekter med arbejdsgiverne

- Der er udvalgt otte kommunale arbejdspladser, der har gode erfaringer med mangfoldighed i praksis.
- Arbejdspladserne er udvalgt, så de samlet set repræsenterer:
 1. et bredt spektrum af mangfoldighedsfaktorer
 2. de fem største kommunale sektorområder
 3. store og små kommuner (fra alle fem regioner).
- Arbejdspladserne er lige fra skoler, jobcentre, miljøafdeling, plejecentre, daginstitutioner og handicapcenter



Et bredt syn på mangfoldighed

- I FOA ser vi bredere på mangfoldighed, medarbejdere er ofte forskellige på mange flere måder.
 - De har forskellige livsanskuelser og -situationer.
 - De kommer med forskellige uddannelser og erfaringer fra tidligere job.
 - De har forskellige religiøse eller seksuelle præferencer.
 - Deres sociale eller kulturelle bagage er forskellig.
 - Men først og fremmest er de individer – med hver deres personlighed, værdier, egenskaber og kompetencer.

Alle disse forskelligheder giver dem potentielt hver sit særlige perspektiv på den samme arbejdsopgave. Det er denne udvidede forståelse af mangfoldighed som er vores udgangspunkt.



Arbejdspladskultur

- Arbejdspladskulturen, vil kort sagt sige det sæt af **hverdagens praksis, normer og fællesskaber**, der kendetegner arbejdspladsen.
- **Praksis** - Måden man går til opgaverne på, de faste procedurer og indarbejdede metoder, men også fx måden at holde møder på og tale sammen på i hverdagen.
- **Normer** - Faglig kvalitet, personlig udvikling, kollegial solidaritet og menneskelig omsorg er eksempler på normer, der kan definere en arbejdspladskultur
- **Fællesskaber** - er de sociale og faglige kompetencer på arbejdspladsen, der har noget at samles eller være fælles om det være sig løsning af kerneopgaver, aktiviteter, holdninger, erfaringer, mål, vilkår eller interesser.



Flere aktuelle projekter

- **Aktuelt har vi mange flere projekter igang** på tværs af kommuner, regioner, staten og private arbejdsgivere.
- I dag er FOAs arbejde med mangfoldighed og Integration, blevet en naturlig del af de forskelligefagpolitiske indsatser
- Helt aktuelt drøftes den særlige Integrationsgrunduddannelse (trepartsaftale fra 2016).
- I løbet af foråret den særlige 37 timers aktivering for flygtninge og familiesammenførte.
- En større statslig Reformkommission arbejde hele fremtidens aktivering bl.a. disse målgrupper, forventes offentliggjort i første halvår af 2023.
- FOA er aktiv i de forskellige projekter.

FOA

SAMMEN
GØR VI
FORSKELLEN