

Medaktörsmöte 15 mars 2023

Ålands gymnasium / Ålands Hotell- och restaurangskola / Strandgatan 1,
22100 Mariehamn / kl. 14:00-16:00 / Digital medverkan möjlig

Medverkande / anmälda till mötet

Observera att anmälda i vissa fall fick förhinder att medverka och att i vissa fall oanmälda medverkade. Ingen registrering på plats.

Alexandra Walk-Liljeroos, Alfons Röblom, Alva Danielsson, Anna Lind Bengtsson, Barbro Sundback, Carolina Sandell, Charlotta Wallén Eriksson, Elise Åkerblom, Harriet Strandvik, Henrika Österlund, Jane Carlsson, Jessica Sundberg, Jessy Eckerman, Johanna Fogelström-Duns, John Boman, Josefine Egenfelt, Julia Lindfors, Karin Rosenberg-Brunila, Karl Wahlman, Katarina Fellman, Katja Söderbäck, Kim Larsen, Kimberly Terry, Kristin Mattsson , Lotta Angergård, Mari Puska, Marina Ekqvist, Martha Hannus, Mica Nordberg, Minna Hellström, Nina Fellman, Per Lycke, Pernilla Söderlund, Petra Heinonen , Sandra Jourdan, Sanna Roos, Sara Mattsson, Simon Påvals, Solveig Törnroos, Stellan Egeland, Thomas Mattsson, Tomas Urvas, Viktoria Olsson

Program

1. Hållbarhetslots Elise Åkerblom hälsar alla välkomna
2. Martha Hannus, viceordförande i utvecklings- och hållbarhetsrådet, presenterar dagens medaktörsmöte samt kort om lanseringstillfället/seminariet av tillitsstudien tidigare i år
3. Sanna Roos från Ålands statistik och utredningsbyrå presenterar övergripande resultatet av Tillitsstudie för Åland 2022 Om förtroende, delaktighet och upplevelsen av att blomstra - med fokus på politik, samhället och demokrati - kapitel 4 i tillitsstudien. (kl. 14:10-14:40, 30 min)

PAUS

4. Workshop med Johanna Fogelström-Duns, chef Ålands ombudsmannamyndighet samt målsansvarig mål 2 (tillit och delaktighet)
5. Avslutning med Alva Danielsson, ReGeneration2030

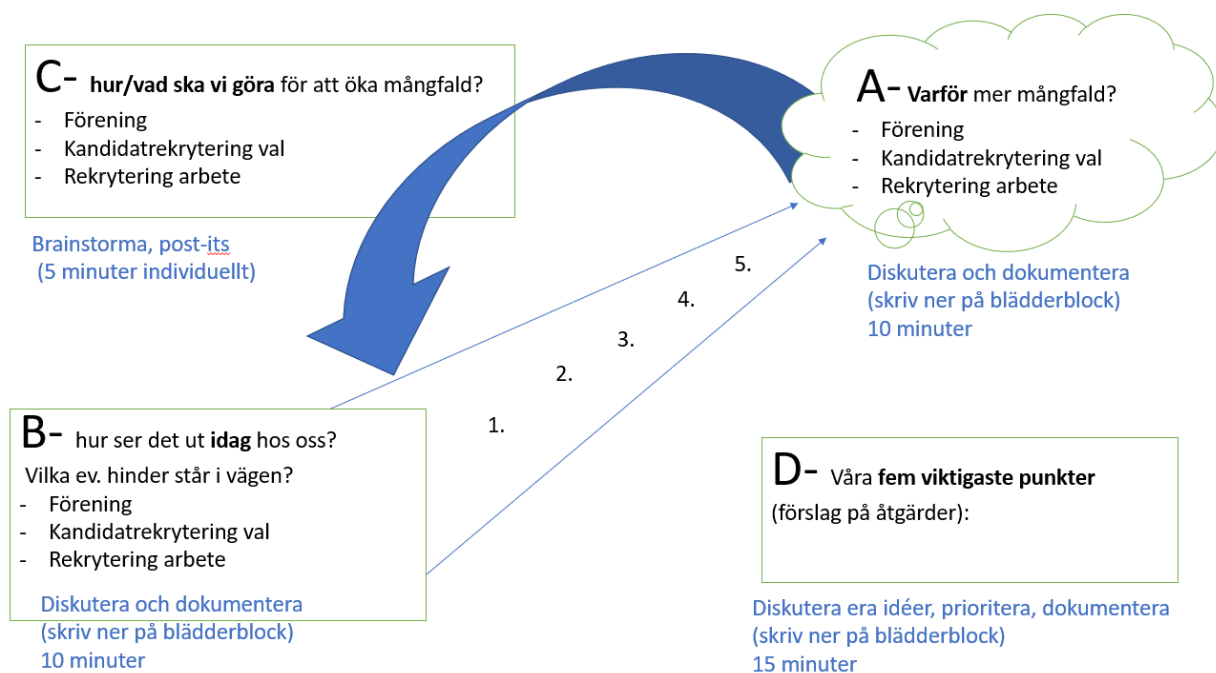
Workshop

Frågeställning: Hur kan vi tillsammans agera för att uttrycket ”*vems barn/granne/kompis är du då*” inte är det viktiga? **Hur kan vi rekrytera med mångfald inom följande områden:**

Tillsättande av föreningsstyrelser

Partiernas rekrytering av kandidater till val

Vid anställning



Resultatet av workshopen sammanställdes till en checklista. Se nedan.

Checklista för mångfald vid rekrytering

Denna checklista kan användas som inspiration för utveckling inom mångfald vid rekrytering i anställningssammanhang eller för att bredda representationen i föreningen eller det politiska partiet.

Checklistan är framtagen av hållbarhetslotsarna inom nätverket bärkraft och baseras genomgående på medaktörernas förslag för mångfald och inkludering under en workshop på temat våren 2023.

Förberedelser och uppföljning

- Anonymisera rekryteringsprocessen.
- Öka urval. Ta fram riktlinjer för rekrytering, till exempel minsta antalet arbetsintervjuer innan tillsättande av tjänst. Intervjua även udda arbetssökande där potential kan skymtas.
- Tänk på mångfalden i texterna som skapas vid rekrytering. Formulera annonser så de har potentialen att tilltala fler. Utforma bredare annonser och undvik att skraddarsy arbetsannonser som endast passar en liten grupp människor (i de fall där det är möjligt).
- Annonsera och rekrytera på nya platser och plattformar. Prova er fram för att se vad som fungerar i vilka sammanhang.
- Sätt rimliga språkrav. Vad krävs verkligen för att ändamålsenligt sköta uppdraget? Tänk flexibilitet redan i samband med att profil för tjänsten skapas.
- Rekrytering av nya medlemmar. Våga prova en rekryteringsmetod som ni ännu inte har prövat och som kanske är något utanför er bekvämlighetszon.
- Tillämpa flexibilitet som ökar olika personers möjlighet att intressera sig av ett uppdrag, som möjlighet till distansarbete och flextid.
- Bestäm er för att mångfald är viktigt för er! Skriv ner detta i styrdokument eller i stadgar etc., så att det alltid tas i beaktande och färdas vidare till andra policydokument och handlingsplaner.
- Prata med de som slutar eller de som inte längre vill vara med - Varför? Hur kan organisationen förbättras och vilka lärdomar kan göras från det?
- Är ni en homogen grupp, trots viljan att representera mångfald? Kvotera.



Utbildning, hjälpmedel och rutiner

- Utbilda aktivt i frågor som rör rekrytering med mångfald. Medvetandegör personer inom organisationen om gemensamma mål.
- Medvetandegör personer inom organisationen kring gemensamma mål. Syna befintliga rutiner och arbetssätt kopplat till rekrytering samt integrering baserat på detta.
- Medvetandegör mångfaldsarbetet inom organisationen. På vilka alla sätt är mångfalden gynnsam för oss?
- Vidga vyerna internt för att locka nya till organisationen. Inventera och utvärdera! Hur ser det ut just nu? Vilken mångfald saknas? Vad är målbilden? Använd siffror och statistik för att synliggöra glappet mellan nuläge och önskat läge.
- Var inte rädd för att skapa nya strukturer. Lägg samtidigt de gamla strukturerna åt sidan. Gör en plan för organisationens utveckling kopplat till områden som rör mångfald.
- En väntutor i verksamheten förkortar startsträckan för de nya i organisationen, oavsett om organisationen är en arbetsplats eller en förening.
- Se över föreningens stadgar så att det inte är möjligt att sitta på samma position under väldigt många år.
- Våga röra er i nya sammanhang, synas på otippade platser och bjud aktivt in. Medverka i en ny mässa, kommunicera på en ny kanal eller sök obeprövade samarbeten.
- Var en förening som det är lätt att ta kontakt med. Säkerställ att kontaktuppgifter är synliga på alla platser som ni kommunicerar. Ha kontaktpersoner som finns tillgängliga för att välkomna. Lägg en hög ambitionsnivå vad gäller kommunikation på olika språk och för olika målgrupper.
- Skapa evenemang och forum där alla är välkomna. Bjud in och var öppen.



Organisationskultur och engagemang

- Var självkritiska och rannsaka egna begränsande fördomar. Prata gemensamt om vilka fördomar som finns i organisationen och vad som kan göras för att undanröja dessa.
- Skapa en välkomnande atmosfär där alla hälsar på varandra. Peppa och stötta varandra i såväl svåra som vardagliga situationer.
- Öppna upp för arbetsträning och praktik i olika former genom att aktivt göra er tillgängliga. Se möjligheter i stället för svårigheter.
- Öppenhet för olikheter. Alla berikar organisationen på olika sätt genom att bara finnas där och dela med sig av erfarenheter.
- Ta vara på de inflyttades kompetens. Social delaktighet i föreningsliv är en god integrationsmöjlighet och bidrar samtidigt till en blomstrande verksamhet.
- Våga delegera makt och beslutsfattande till nya personer inom organisationen, eller andra som inte tidigare har fått chansen.

