

104 | Guide bog. Vejledning til inspiration og forbedring af diversitet og inkludering i social økonomi





Project number: 2017-1-FR01-KA202-037486



PARTNERE

APROXIMAR – Cooperativa de Solidariedade Social, CRL

Associação IBIS – Iniciativa Beira Inovação Social

Center for Promoting Lifelong Learning

Det Lærende Fængsel - DLF

European Association for Social Innovation

Fondation Agir Contre L'exclusion

Fondazione Giacomo Brodolini

BIDRAG

Alle Konsortium-partnere leverede deres input og feedback i udviklingen af denne produktion.

ANERKENDELSE

SENSENETs Konsortium anerkender og værdsætter bidrag fra alle deltagere, der tog pilotkurserne og gav deres feedback.

PUBLIKATIO DATO

2020, Juni



The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

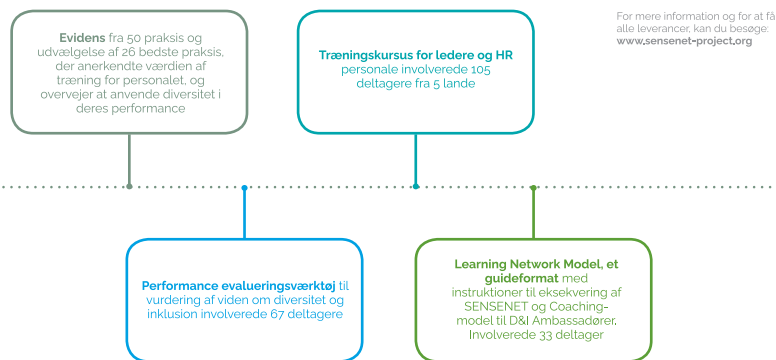
Om SENSENET

SENSENET-projektet sigter mod at øge kompetencer hos ledere og HR-personale fra socialøkonomiske virksomheder og organisationer (SEO) inden for diversitet og performance management. Resultaterne af SENSENET er et øget fokus på:

- Bevidsthed om diversitet og dens fordele;
- Kapacitet til at vurdere SEO'ers ledere og HR-læringsbehov;
- Kapacitet til at levere læringskurser, der fremmer diversitet i rekrutterings- og styringsprocedurer for SEO'er;
- Bæredygtighed og præstation fokuseret på at forbedre forhold for andre medarbejdere.

Resultaterne af Sensesnet er drevet af ovennævnte 4 intellektuelle output, der var opsat som fokus mål for udviklingen og implementeringen gennem projektets levetid:

Figure 1. RESULTS OF SENSENET (2017-2020)



Hvorfor denne guide bog?

SENSENET-projektet udviklede en pakke med output, der er målrettet socialøkonomiske organisationer (SEO'er) og fremgangsmåderne til diversitet og integration (D&I) i deres styringsprocesser. Hver enkelt output fungerer som en enkeltstående ressource til at forbedre diversitet og inkludering. Ikke desto mindre er den information og viden, der er til rådighed for en effektiv værdiprocess, utilstrækkelig. I denne forstand er der et behov for at udvikle et trin-for-trin-tilgang og en metode til at tage det komplette SENSENET-værktøj op for at skabe en accept fra de menneskelige ressourcer det involverer og et inkluderende miljø. Mobilisering af initiativer og praksis inden for D & I kræver tilegnelse af ny viden og læring af andre perspektiver og måder at handle på. En læringsproces er et vigtigt trin.

Denne guide bog tager sigte på at give klare indsigter, tip og en struktur til støtte for SEO's implementering af lærings veje fokuseret på politikker og praksis for diversitet og inklusivitet. Den har til hensigt at støtte slutbrugerens fremtidige valg af SENSENET-model og -værktøjer.

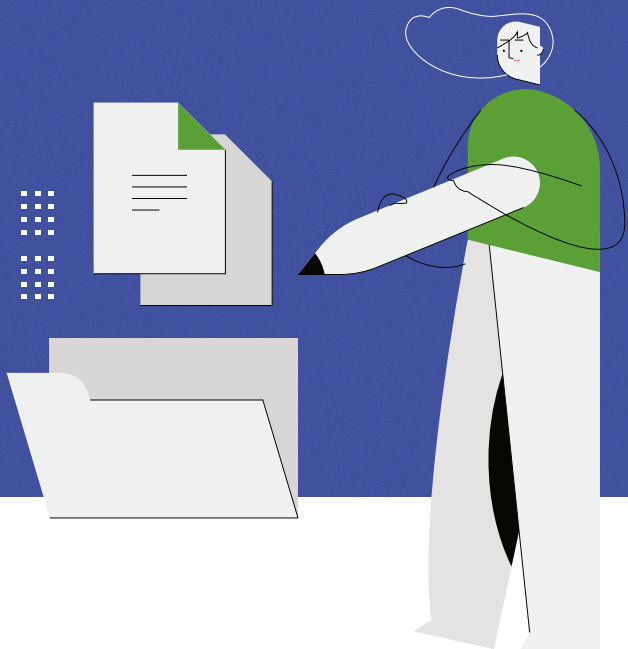
Til hvem er denne vejledning adresseret?

SENSENET-vejledningen er rettet mod enhver leder og HR-personale eller ansvarlig for Socialøkonomiske Organisationer (SEOs) eksekvering af diversitet og inklusion på arbejdspladsen. Det med fokus på deres interne interessenter.

Hvordan er Guid bogen struktureret?

SENSENETs guide bog er organiseret efter de intellektuelle output, der blev oprettet i SENSENET-projektet. Det formidler en slags køreplan, der definerer de trin, som SEO-ledere og HR-medarbejdere bør tage for at blive mere fortrolige med D&I-koncepter og -praksis. Denne SENSENET-guide bog leverer en rejse ind i diversitet og inkludering!



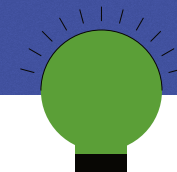


Performance vurderingsværktøj for D&I i *i social økonomi*

6

Dette værktøj fungerer som et **wake-up call** for brugere! Det hjælper ledere og HR personaler med at integrere diversitet i deres processer, hvilket gør dem i stand til at diagnosticere deres viden og læringsbehov og give dem et sæt anbefalinger med hensyn til rekruttering og styring. Det er sammensat af et online spørgeskema, der kan anvendes når som helst og hvor som helst organisationerne er. Det tilbyder ekstra ressourcer, inklusivt en ordliste.

Strukturen af Performance vurderingsværktøjet er organiseret i to dele med i alt 34 spørgsmål



Del I. Hvilket niveau er din organisation for mangfoldighed og inklusion?

Generelt overblik over din organisations formelle holdning til diversitet, inkludering og bæredygtighed.

Del II. Gennemførelse og eksekvering

Organisationens konkrete adfærd over for diversitet, inkludering og bæredygtighed i praksis med fokus på menneskelige ressourcer.

7



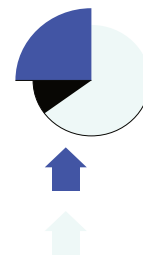
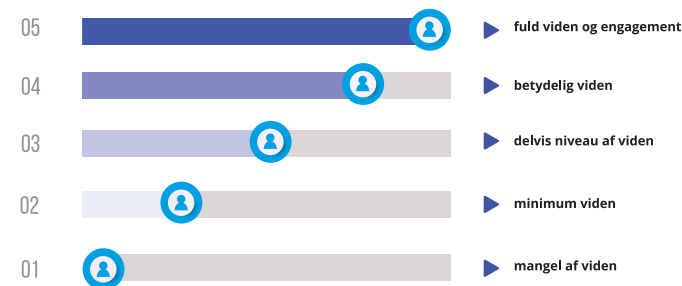
Det gennemsnitlige antal ansatte fra deltagende organisationer var 67.

Der blev samlet 67 svar under SENSENET-projektet med et delvist vidensniveau (gennemsnitskarakter på 22,2 i forudgående fase).

57 deltagere var klar over, at stereotyper kan påvirke ledernes beslutninger, men kun 31 implementerede strategier for at hjælpe folk med at føle sig inkluderet på arbejdspladsen.

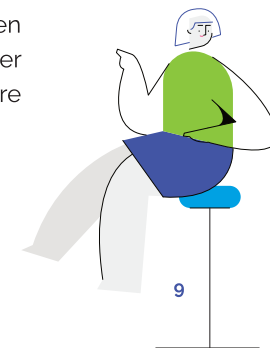


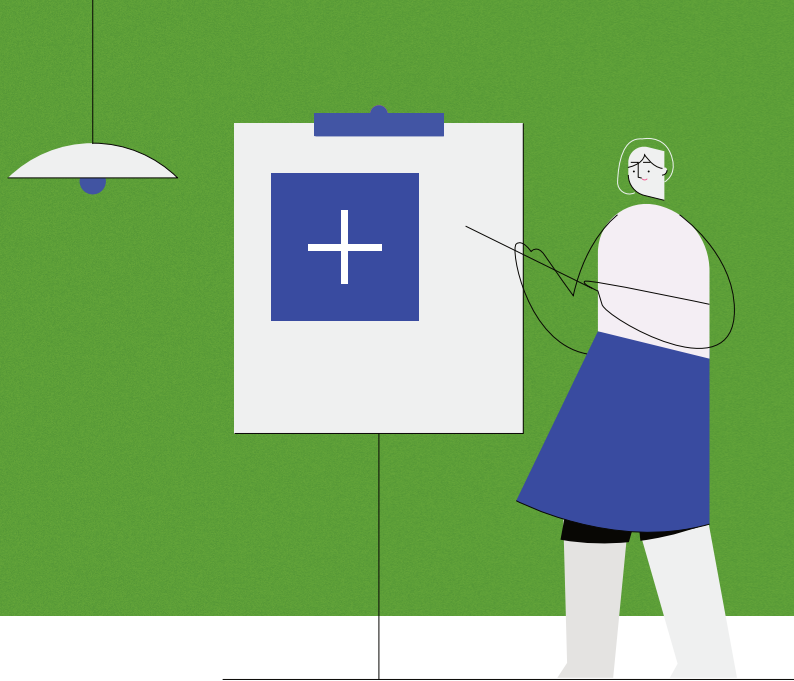
Da det er beregnet til at identificere læring, er performance vurderingsværktøjet designet til individuel brug. Imidlertid kan brugen af dette værktøj, i et team, understøtte bevidstgørelsen inden for forskellige områder af en organisation (f.eks. Afdelinger). Det endelige resultat placerer brugeren i en skala på 5 niveauer



Brugen af dette vurderingsværktøj bør være en del af en kontinuerlig forbedringsproces af en organisation, der gør en indsats for at forbedre HR-praksis og introducere D&I for en **"fuld viden og engagement"**.

[Få mere viden](#)





Lærings program for D & I

i Social Økonomi

Dette er et virkningsfuldt blendet learning træningsprogram, der fokuserer på at styre og lede diversitet for HR, baseret på en tilgang til, i en logik med højeste fællesnævner, der sikrer, at det inkluderer alle typer forskelle. Det er udtænkt i 6 læringsenheder, der dækker forskellige D&I-emner med et mål om at hjælpe organisationer inden for social økonomi med at introducere D&I i dets ledelses- og performance strategier og -politikker, herunder fire nøgletrin i personaleadministration.



Læringsenhed I:	Diversitet og inkludering - Forretnings case: Betydning og indstilling af positiv stemningen
Læringsenhed II:	D&I-politikker - Plans and preparing the road
Læringsenhed III:	Tiltræk mennesker - Rekruttering og onboarding
Læringsenhed IV:	Udvikle mennesker - Karriereveje og balance mellem arbejde og liv
Læringsenhed V:	Fastholdelse af ansatte - Politik og metoder
Læringsenhed VI:	Team ledelse - Kommunikation og inkluderende ledelse

Lærings forløbets varighed er forskelligt i forhold til forskellige læringsbehov. Det kan variere fra 6 til 24 timer med face to face sessioner og dækkede en, to eller alle læringsheder.

Alle deltagere fra SENSENET-pilotering udtrykte, at de ville anbefale lærings kurserne til andre.

EKSEMPLER AF AKTIVITETER I LÆRINGSPROGRAMMET:

Aktivitet #1: D&I Plan

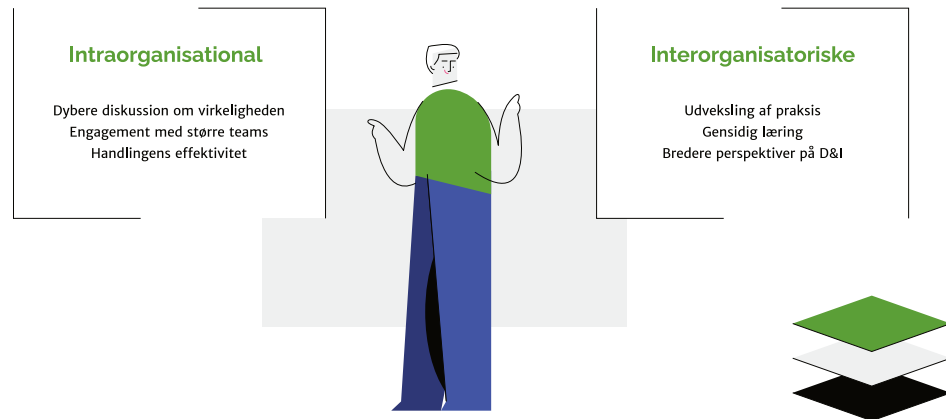
Fokus: Identificer styrker og svagheder ved den fiktive beskrivelse af organisationer og beskriv prioriteterne.

Aktivitet #2: Emne tiltræk mennesker

Fokus: Rollespil et interview med to forskellige fiktive scenarier.

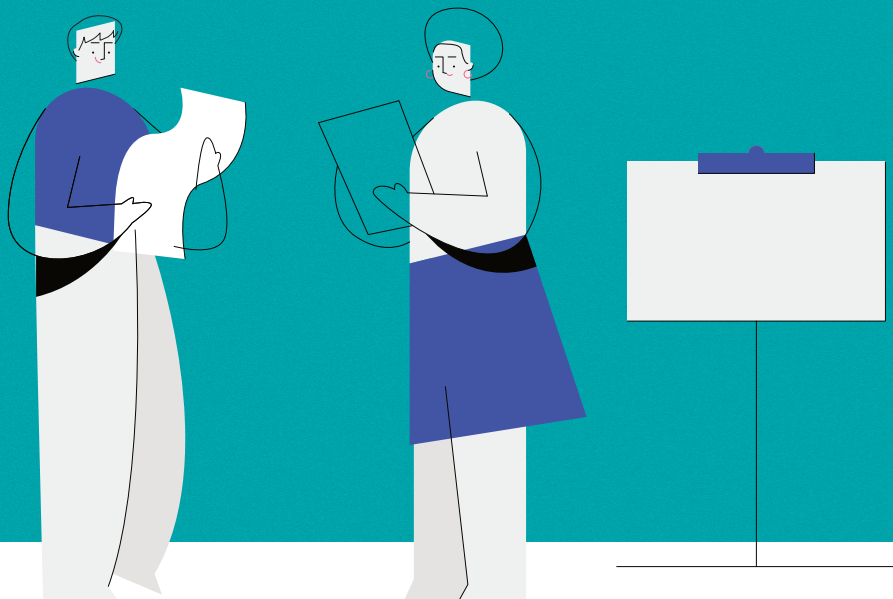


Læringshederne består af en række materialer til fremme af læring i et team. Det kan organiseres i intra- eller interorganisations format:



Den bedste måde at få mest muligt ud af læringsprogrammet er at kombinere det med resultaterne fra vurderingsværktøjet og eksekvere via face to face sessioner. Det kan eksekveres som generiske diskussioner eller individuelt i forbindelse med at forbedre situationen for organisationer, der deltager i kurset.

[Få mere viden](#)



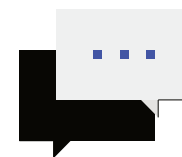
Coaching Model for D & I *i Social Økonomi*

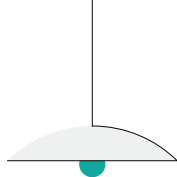
En effektiv deltagelse i SENSENET Performance evalueringsværktøj og Learning Programme er det, der driver læringsresultaterne i organisationen ved at skabe en handlings og en lærings vej via alle ansatte. Coaching-modellen sikrer en kaskadeeffekt og maksimerer peer learning-netværket fra den ene til den anden.

Coaching modellen inkluderer:

Metode ➡ Mål ➡ Train-the-trainers koncept

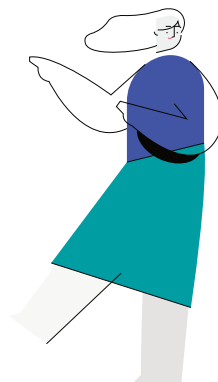
Coaches er de ledere, der deltog i kurset, der vil bruge tip og henstillinger til at inddrage D&I i deres teams. De vil gøre dette ved hjælp af **Protrepis-modellen** for en coaching-samtale.





Udtalelser om staff træningen – APROXIMAR

Aproximar er en portugisisk nonprofitorganisation, hvis formål er at styrke organisationers sociale og menneskelige kapital som en strategi til at opbygge deres kapacitet. Det i forholdt til at drage fordele af udfordringer og muligheder, der konstant opstår i eksterne forhold. Aproximar mobiliserede 5 medarbejdere til at deltage i den staff træning, der var organiseret til IO4 Coaching Model, inklusive 1 bestyrelsesmedlem. Staff træningen gjorde det muligt for Aproximar at indsamle input fra de 4 deltagende medarbejder om deres opfattelse af Aproximars egen praktik af D&I - den gennemsnitlige score var 22, hvor organisationen blev sat på et "Medium niveau for viden" (hentet fra IO2 - Performance Assessment Tool). Efter Train the Trainer forløbet af Coaching Model for D&I besluttede Aproximars deltagende medlemmer at opprioritere området fordi alle ønskede en forbedring. Udviklingen af dette arbejde blev udført af 3 medarbejdere, der er indskrevet i pilotkursus i SENSENET, baseret på koncepterne og metodikken i Coaching Model (IO4).



[Få mere viden](#)



Kontakt

www.sensenet-project.org



<https://www.facebook.com/SenseNet2017/>





SENSENET