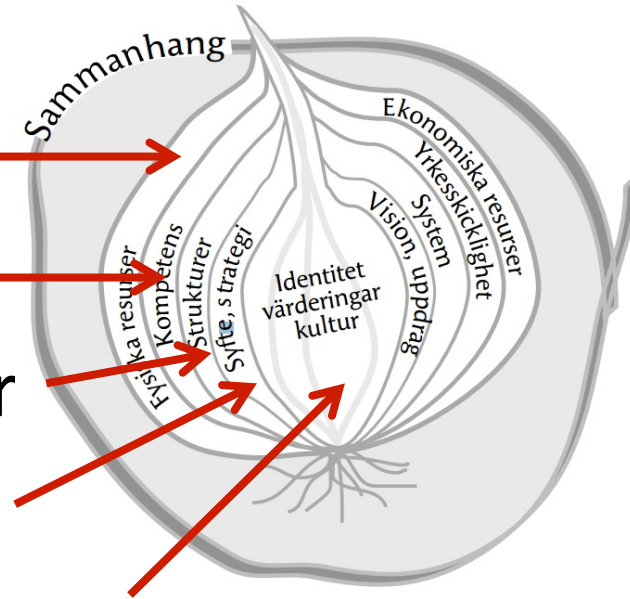


Generaliserbart CSR-arbete i organisationens lager

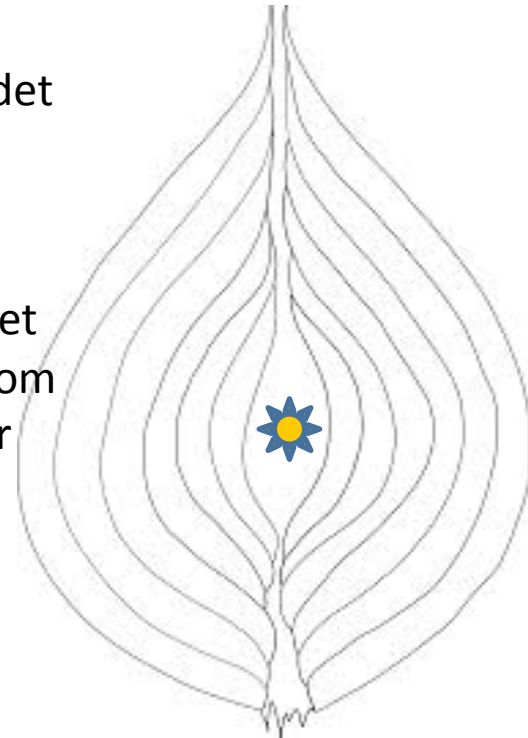
1. Stöd och anpassning
2. Vidgad kompetens
3. Organisationsstruktur
4. Strategi och uppdrag
5. Värdegrund. Varför gör man det man gör?




Arbete i olika lager

Värdegrund, hur man vill uppfattas och Varför gör man det man gör?

Max – Viktigt att man berömmar och lyfter fram det som är bra och som fungerar. De som följer värderingarna "belönas". Sätta värdegrunden har gjorts genom att lyfta fram alla delar. Genom en bred diskussion om hur samhället ser ut och i vilket sammanhang vi finns. Vi skall ha en värdegrund som stämmer med det vi vill i samhället. Exempelvis är rekryteringsbehovet i framtiden viktigt för att se behovet av en vidgad rekryteringsbas. Det är en djupare förståelse än att bara vilja göra gott. Leva värdegrunden där det är ett kontinuerligt arbete. Relationsskapande är viktigt. Det handlar **inte om** att maximera sin egen vinning kortsiktigt. Restaurangchefens arbete är viktig för att introducera alla i värdegrunden.



Arbete i olika lager

 Värdegrund, hur man vill uppfattas och Varför gör man det man gör?

Misa – Vill förändra förutsättningar och få människor att delta i samhällslivet. Detta görs exempelvis genom arbete. Det är därför Misa finns.

Telenor – Alla ska kunna delta efter förmåga och kapacitet. Ägardirektiv finns för att jobba med detta. Open mind startade innan CSR- och hållbarhetsarbetet som det är en del av idag. Open Mind skapade erfarenheter för företaget och bidrog till lyckade rekryteringar.

AF – Arbetar efter sin värdegrund. Alla människors lika värde och förutsättningar på arbetsmarknaden.



Arbete i olika lager

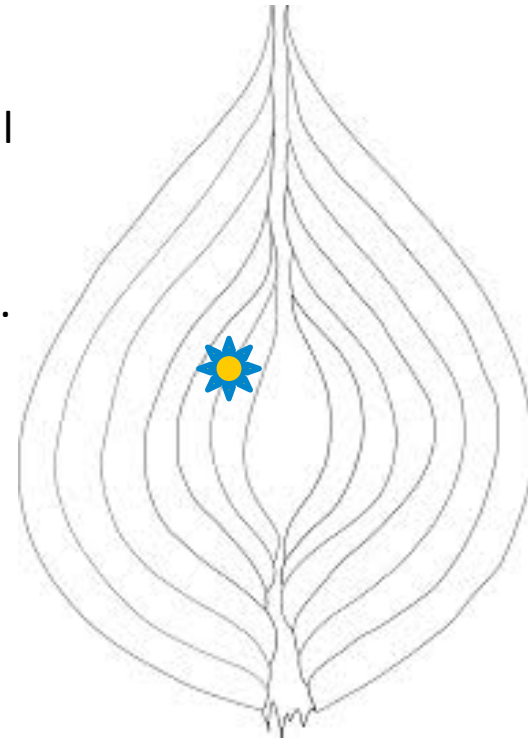
Strategi och uppdrag

Max – Började utifrån en strategi som byggde på att se framtida rekryteringsbehov.

”Frågan som man skall ställa sig är varför man skall göra det och det leder till svar på frågan hur man skall göra det. Det bygger på att man har chefer som vill och att man har tid att genomföra arbetet. Det blir mycket arbete med attitydpåverkan, självkännet och ledarutveckling. Arbetsmiljöfrågor blir centrala.”

Telenor – Open Mind är Telenors strategi för att uppfylla värdegrunden.

AF – Avsaknad av ett HUR internt i arbetet. Arbetar med praktikantprogrammet som även gäller andra statliga myndigheter som ett sätt att uppfylla strategin.

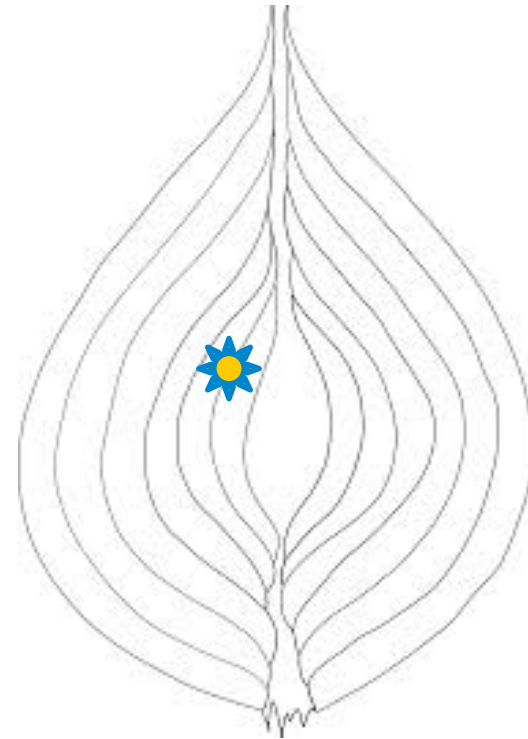


Arbete i olika lager

Strategi och uppdrag

Misa – När Misa rekryterar någon med funktionsnedsättning har det diskuterats ifall de enbart ska rekrytera personer med samma funktionsnedsättningar som inom de områden de är verksamma. Svaret är Nej eftersom det är ett behov som ska fyllas.

Rekryteringen ska alltid utgå från behov. Att rekrytera ”på riktigt” till ett reellt behov. Sedan använda de metoder till stöd som vi ger våra kunder.

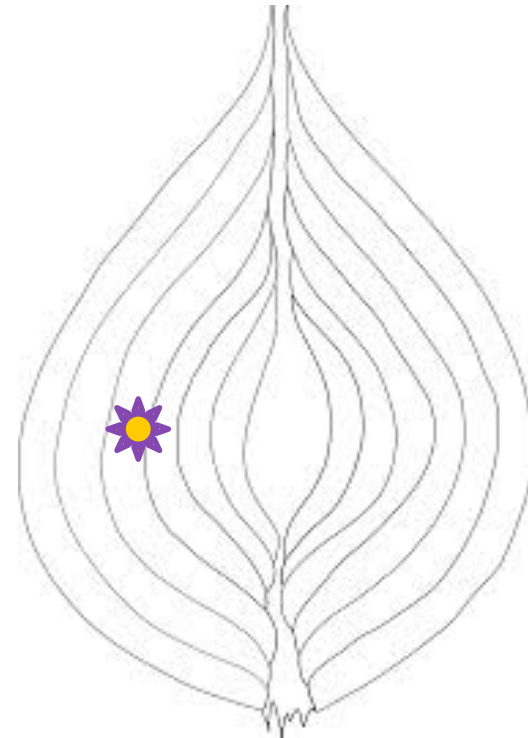


Arbete i olika lager

Organisationskultur

Max – Helt avgörande för att det skall bli ett arbete som får fäste. Hela vägen från ägare, vd, chefer till de enskilda medarbetarna.

Misa – Platt organisation med små och autonoma enheter. Skapar en närhet i enheterna och tar ett allomfattande ansvar på varje enhet, något som underlättar det interna arbetet med funktionsnedsättningar. Initiativ utvecklas och kan lätt lyftas fram i den typen av organisation. Arbetar efter något som heter Adise.

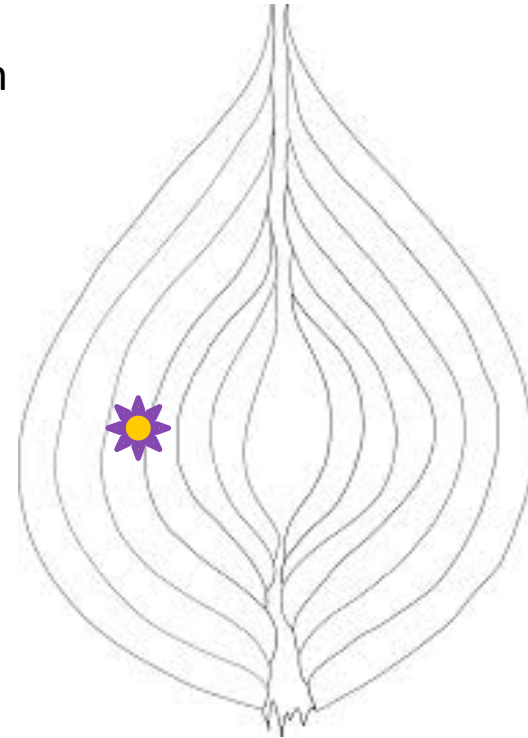


Arbete i olika lager

Organisationskultur

AF – Lokala chefer som rekryterar, HR-avdelningen styr och följer upp.

Telenor – Arbetar i hållbarhetsteam, "Open Mind programmet", får stöd från HR vid behov tex om det ska genomföras informationsinsatser.



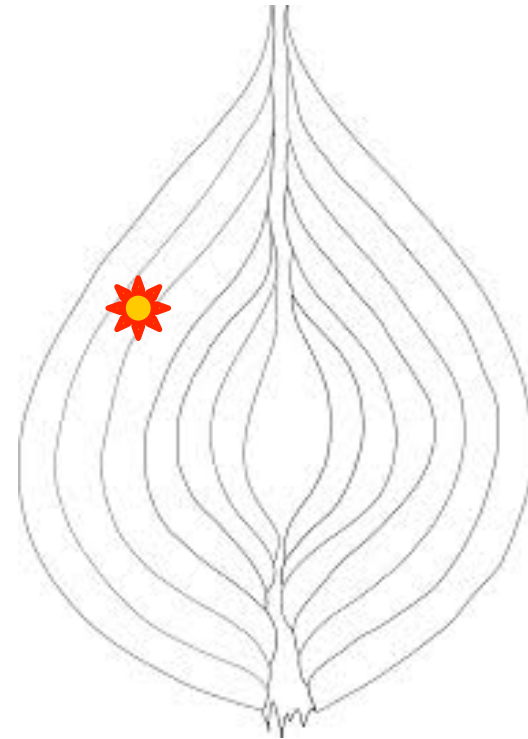
Arbete i olika lager

Vidgad kompetens

Misa – Nyttjar sina externa metoder internt.

Telenor – Har haft diskussion om att erbjuda en utbildning för chefer som jobbar med person med funktionsnedsättning inom ramen för Open mind. Finns generella chefsutbildningar som berör mångfald och hur du agerar som ledare.

AF – Finns en del riktade utbildningar. Finns generella chefsutbildningar berör ämnet.



Arbete i olika lager

Stöd och anpassning

Misa – Lönebidrag och stöd till personligt arbete. Företaget generellt borde använda lönebidragspengar de får för funktionsnedsatta till att ta in långsiktiga resurser för att stötta de funktionsnedsatta.

Telenor – Lönebidragsanställningar efter Open Mind-tiden för personer. Inga större anpassningar har behövts göra. SIUS-konsulenter och MISA-konsulenter.

AF – Stöd till hjälpmedel på arbetsplatsen är stödinsatser för arbetstekniska anpassningar.

