

**HVORDAN
JOBBER
FAGFORBUNDET
MED
MANGFOLD?**

Balraj Singh, Fagforbundet 10.03.2022.



Bild 1

SB1 Singh, Balraj; 2022-02-23

Hvorfor er det viktig å **rekruttere, inkludere** og **ivareta** flerspråklige medlemmer?

- Arbeidet er forankret i verdigrunnlaget vårt: likeverd, likestilling og solidaritet.
- 800 000 (18,5%) flerspråklige i Norge.
- Mange jobber innen yrkesområder som Fagforbundet organiserer
 - › Helse og sosial, skole og oppvekst, offentlig administrasjon, renhold osv.
- Mangfold har lenge vært et satsningsområde – varierende fokus.
 - › Mer offensiv og målrettet satsning på mangfold i 2022. Identifisert tre hoved innsatsområder: egen organisasjon, verving og kommunikasjon



- «Likeverd er et gjennomgående prinsipp, uavhengig av etnisk eller kulturell bakgrunn, alder, kjønnsidentitet, funksjonsnivå, seksuell orientering, religion eller livssyn. Det samme prinsipp gjelder for internasjonal forståelse, solidaritet og flerkulturell integrering. Kampen mot undertrykking, rasisme, hatefulle ytringer og diskriminering er en prioritert oppgave.» - **(Fagforbundets prinsipp – og handlingsprogram 2017-2021).**
- Medlemmene i Fagforbundet blir eldre og eldre, og vi får stadig flere pensjonistmedlemmer. Gjenn.snitt medlem hos oss er ei 50 år gammel etnisk norsk dame. Men den befolkningsgruppa som vokser raskest og er

veldig ung, og som jobber innenfor våre sektorer, er folk med minoritetsbakgrunn.

A. Innsatsområde: **Egen organisasjon** - internt

- Samarbeidsavtale med Norsk Folkehjelp 2022: Ha workshop med samtlige regionstyrer – gi verktøy.
 - › Oppfordre til flerkulturell representasjon i styrer, verv og utvalg.
- FAFO-undersøkelsen: bruke resultater til å utvikle nye strategier.
- Mangfoldsnettverket – medbestemmelse: Bruke den eksisterende mangfoldskompetanse organisasjonen besitter.



- Gjennomføre verksteder med samtlige forbundsregioner. Verkstedet med styret skal ende i konkrete planer i regionene, i tillegg skal de få verktøy til å organisere egne møter med ledere og nestledere i fagforeninger der de skal videreformidle, igangsette og følge opp planene.
- FAFO gjennomfører for tiden en undersøkelse der de avdekker hvordan fagforeninger jobber med mangfold og inkludering.

- Forbundsregionene oppnevner inntil to minoritetskontakter og én ansvarlig kontaktperson i regionstyrene. Nettverket skal ha jevnlig møter én gang i måneden, der det legges til rette for erfaringsutveksling på digitale møtearenaer. Disse skal i samarbeid med de respektive regionstyrene bistå fagforeningene med å styrke de plasstillitsvalgte og verveansvarliges kompetanse innen flerkulturell rekruttering.

B. Innsatsområde: **Verving** - eksternt

- Mangfoldsnettverk – oppsøke nye flerkulturelle arenaer: nettverket identifiserer nye arenaer der organisasjonen kan rekruttere.
- Utforme en flerkulturell rekrutteringshåndbok: «dos and don'ts».
- Rekruttering av nye flerkulturelle grupper – imamer.
- Minoritetsvalgkamp.
- Kvinner kan-kurs.



Edita vervet 40 nye medlemmer på en måned



Tillitsvalgt og superverver Edita Bekteshi Khawaja forteller hvordan hun og Fagforbundet Pleie og omsorg fikk 40 nye medlemmer på kort tid.

- Mangfoldsnettverk: Minoritetskontaktene i samarbeid med regionstyret bistår fagforeningene med å bygge bredere samarbeid for å skape oppslutning blant ulike flerspråklige grupper, samt drive informasjonsarbeid. Minoritetskontaktene bruker sin kompetanse til å identifisere flerkulturelle arenaer der Fagforbundet kan rekruttere nye medlemmer.
- Håndbok: Tilbakemeldingene fra regionene og mangfoldskontaktene tilsier at det er et behov for en enkel håndbok som kan brukes for å rekruttere flerspråklige medlemmer.
- Rekruttere nye grupper: På bakgrunnen av artikkelen i Fagbladet, jobbes det for tiden med å rekruttere imamer i Fagforbundet. Forbundet er i dialog med de største muslimske organisasjoner, IRN og MDN.
- Minoritetsvalgkamp i 2023: Det nedsettes en arbeidsgruppe som skal jobbe med

valgkamp i 2023 rettet mot minoritetsspråklige.

- Kvinner kan-kurs: Oppsøke minoritetsspråklige kvinner som er tilknyttet NAV, flykning- og innvandrertjenesten, språkopplæring osv., for å holde kurs om norsk arbeidskultur, samt skrevne og uskrevne regler på jobben. Målgruppen har lav utdanning, lite arbeidserfaring og lave norskkunnskaper.

C. Innsatsområde: **Kommunikasjon**

- Utforme nytt infomateriell på ulike språk – nye brosjyrer: verktøy for å rekruttere.
- Lage innmeldingsskjema på ulike språk:
- Lage videoer på ulike språk: verktøy for å rekruttere.
- Fronte saker som er relevante for flerspråklige
 - › Fagforbundet må i større grad engasjere seg i og markedsføre saker som er relevante for flerspråklige.



Innvandrere bytter navn for å få jobb: – Jeg vil bare bli møtt som norsk

Forskning viser at det er vanskeligere å få jobb hvis du heter Ali, enn hvis du heter Nita. Inna Marie Dahlen endret navn i håp om å slippe stigmatisering.



- Eksisterende brosjyrer på ulike språk er utdaterte og har for mye tekst, i tillegg er ikke teksten helt relevant for flerspråklige.

Det er dermed behov for enkle brosjyrer som er lettleste. Det utarbeides derfor brosjyrer som punktvis viser til gode grunner for å organisere seg i Fagforbundet.

I løpet av året vil Fagforbundet også utvikle brosjyrer med lengre tekst.

- Fagforbundet har for tiden innmeldingsskjema som kun er på norsk. For å nå ut til et bredere publikum er det behov for innmeldingsskjema på engelsk.
- Fagforbundet har svært få videoer på fremmedspråk. Ved å lage informasjonsvideoer på ulike språk, gjerne med tillitspersoner, vil det bli enklere å rekruttere flerkulturelle medlemmer.
- Tydeligere kommunisere Fagforbundets arbeid knyttet til mangfold- og inkludering i media og på sosiale medier.
Forbundet må for det første engasjere seg i saker som er relevante for flerspråklige og deretter markedsføre disse sakene for å ha tillit og troverdighet i denne målgruppen.