



Samtliga ytterligare konsekvenser för området Värderingar och individualisering

Vid workshopparna i Framtidens Norrköping på C fick medarbetarna nio konsekvenser att välja på för varje område. De skulle välja de fyra viktigaste för den egna verksamheten. Var det någon konsekvens de saknade fick de skriva ner det på papper. Här är en sammanställning av samtliga ytterligare konsekvenser för området Värderingar och individualisering.

Läs mer om resultatet från workshopparna på <http://framtid.norrkopling.se>

- Tydliggöra vår kultur för andra kulturer. Rättigheter är viktiga men då ska man även ha skyldigheter. Inte endast rättigheter.
- Mer kunskap om svensk kultur.
- Har vi inte en tydlig värdegrund i Norrköpings kommun
- Mer flexibla arbetsvillkor.
- I arbetet med att höja förståelsen för olika kulturer skall även förståelse för vår svenska kultur finnas med. Det är viktigt för skolans värdegrundsarbete.
- Vi måste också bli tydliga med hur det fungerar hos oss och vilka motkrav vi ställer. Vilka förväntningar som är rimliga att ha på oss.
- Låter bra i teorin, men svårare i praktiken.
- Flerspråkig personal inom vården.
- Mer mångfald inom grupper, t.ex ungdomar behöver behandlas med intersektionellt perspektiv.
- Ökad stress när spridningen inom detta område blir större. Anställda unga vill vara fria - byta arbete ofta, ha flexiblare arbetstider mm. Organisationen inom (grund)skolan behöver diskuteras/ändras/förnyas?
- För att kunna möta alla enskilda behov behöver vi fler utbildade resurser.
- Hur nya kontaktcenter utvecklas har stor betydelse för vår verksamhet.
- Invånare kräver mer delaktighet.

- Mer flexibla arbetsvillkor.
- Vi vill kryssa alla här! På en skola möter man hur mycket personer som helst, med föräldrar och elever, medarbetare. Många värderingar som kan krocka.
- Tydlig värdegrund för Norrköpings kommun
- Kulturbyte åt båda håll!!!
- Svårare arbetssituation för lärare när vi måste bemöta spridda förväntningar och inte har befogenhet att anpassa oss till eleverna/föräldrarna och den resulterande situationen.
- Det är viktigt att vi som kommun är tydliga med värdegrunder samt vilka regler vi som kommun/land har!
- Parallellt med att hantera individuella krav: stå upp för hur lärande går till, vad leder till kunskapsutveckling osv utifrån vad forskning säger och att lyfta tidigare (misslyckade) upplägg/lösningar.
- Mer kunskap om olika kulturer. Förståelse för varandra.
- VAD VÄRDERAS HÖGT? Norrköpings kommun vision glömmet de individer som inte förmår att utbilda sig. Hur tillgodoser vi ett bra liv för dessa personer och ett liv med ett viktig innehåll/sysselsättning/arbete.
- MER GENOMTÄNKT MOTTAGANDE AV NYANLÄNDA.
- Påverkan hos oss blir att man vill tycka men inte genomföra, påverka men inte delta vid förändring.
- Utbudet kan öka, då viktigt att se över om något kan bytas ut.
- Individualiseringen har gått för långt och många är allt för egofokuserade. Samarbete och lojalitet värderas för lågt. Pendeln bör svänga mer mot skyldigheter. Idag är det slagsida mot rättigheter.
- Ökad individualisering kan öka till att självcentrering ökar och blir för stark. Detta skapar ett ohållbart samhälle med bristande empati.
- Brukare måste vara medvetna om sina skyldigheter likväl som sina rättigheter.
- Negativa hälsokonsekvenser av stark individualisering.
- Sveriges värdegrund viktigt att alla får kunskap om och integreras in! Svenska traditioner och värderingar ska behållas och inte anpassas till nyanlända!!!!
- Hur mycket ska invånarnas individuella krav få styra våran verksamhet?
- Mer mångfald i rekryteringen av medarbetare.
- Alla kompetenser kommer att ha betydelse.
- Ställer krav på att arbetsgivaren tillgodoser kunskapen
- Ställer krav på ständig kunskapsinhämtning
- Mer kunskap om olikheter.
- Värderingar och individualisering ändras även pga sämre mående/isolering/hemmasittare. Alla ska hjälpa mig!. Inte beroende av andra länders syn på samhället.
- Fler boendialternativ i alla av kommunens bostadsområden.
- Fler mötesplatser för att främja integrationen.

- Undersköterskorna behöver värderas högre. Har väldigt mycket mer ansvar än vad man tror, undersköterskorna har mer ansvar än vad sjuksköterskorna har många gånger.
- Vi får ökade krav på snabba svar.
- Renodlade grupper! Om man vill individualisera så ska man inte blanda olika nivåer i samma klass.
- Individualisering: Inte bara krav hos svenskar däremot generation 50-60-70-tal att klara sig själva mycket. Inom invandrarundervisning blir de skilda värderingarna en krock, vem gör vad, vad är viktigt.
- Kommunala verksamheter/aktiviteter för de som inte klarar grundnivån i sfi för att främja integration och leda till en meningsfull tillvaro. Erbjud praktikutplatser.
- Även vi lärare omfattas av de svenska värderingar kring frihet och individualisering. Därför måste Norrköpings kommun vara en attraktiv arbetsplats gällande löner och arbetsförhållanden.
- Arbeta för demokrati, allas lika värde, jämställdhet, lagar och regler gäller ALLA invånare.
- Vi behöver fler verktyg för kommunikation för personer med annan språkbakgrund eller som har kommunikativa funktionshinder.
- Vårdnadshavares synpunkter har ökat på vår verksamhet både kunskap och socialt.
- Invånarna bör även ha krav på delaktighet.
- Ökade krav från den äldre befolkningen (inom VoK) ger merarbete vilket gör att mängden medarbetare/tiden inte räcker till.
- Tydliggöra invånarnas rättigheter och skyldigheter inom olika instanser, tex skolan.
- Tydliggöra förväntningar på kommunens service.
- Stresshantering för hållbarhet, den mänskliga faktorn.
- Tydlighet vad kommunens policy är i frågor som rör barnomsorgen - närvarotid mm så det blir en linje som är lika för förskolorna - att vi står enade.
- Erbjud mer nattomsorg, behovet kommer öka.
- Mer utbildning, psykologi och sociologi för att möta framtidens invånare (familjer), på ett bra sätt.
- Lägga till: mera kunskap om olika kulturer eftersom flera invånare med invandringsbakgrund på arbetsplatsen. Värderingar/värdegrund i Norrköping. Majoritet, 80% av de nyanlända är killar och kommer från olika kulturer med andra värderingar.
- För många nyanlända så ligger kanske källsortering och avfallsfrågor högst på listan.
- Vi motsätter oss formuleringen i frågan, är två helt olika frågeställningar. Vill inte svara - måste skriva en etta. Vi svarar på sista meningen, vilka konsekvenser.
- Möjlighet till mer samspel mellan kulturer.
- Behövs mer personal, till vård och omsorg.
- Människosyn - allas lika värde, människor med funktionsnedsättningar av alla dess slag - förskola, skola, arbetsmarknad, framtida livskvalité för individ och familjer.
- Det behövs personal på varje skola som talar samma språk som eleverna.

- Museer kan vara neutrala mötesplatser, vi har stort förtroende och trovärdighet och i en splittrad nutid behövs reflektion och perspektiv
- Tydlig värdegrund för Norrköpings kommun
- Vår verksamhet ger en alltmer unik erfarenhet för individen att göra en stor personlig arbetsinsats under lång tid för att nå ett långsiktigt mål, och att samarbeta i grupp. Allteftersom viljan till detta minskar överlag ställer detta nya krav på oss
- Kulturkrockar mellan olika värderingar och kulturer
- Statusen behöver höjas på de som arbetar med omsorg och utbildning
- Mångfald i praktiken.
- Bättre samverkan mellan biståndshandläggare/beslutsfattare och utförare/hemtjänstpersonal. Ta tillvara på hemtjänstens insyn/kunskap om brukare för att få underlag till rättvisare bistånd.
- En värdegrund som är möjlig att leva upp till
- Allas lika värde
- Vi reagerar på formuleringen som lyder: vi i Sverige har värderingar som skiljer sig från andra länders. Vi möter krävande.... För att inom ALLA kulturer finns krävande människor.
- Politikerna behöver ta till sig mer av vad invånarna tycker och tänker.
- Flexibla arbetsvillkor.
- Behov av öppna insatser på socialkontoret både för vuxna och familjer med barn och ungdom.
- Internationalisering blir viktigare i samhället och i kommunen.
- Utbildning och ett bra liv hör inte nödvändigtvis ihop idag.
- Att inte kunna möta olika individers förmåga att kommunicera på sitt modersmål.
- Frågan utgår från en frågeställning om att personer från andra kulturer är mer krävande. Vi har svårt att relatera. Frågan har underförstådda värderingar som vi inte är bekväma med.
- Fler medarbetare som talar andra språk behövs för att möta nya brukare.
- Behov av tolkar ökar.
- Det krävs mer delaktighet av invånarna.
- Hantera individuella krav från invånare.
- Minska kraven på individen.
- Utöka föreningslivet, skapa forum för att mötas över kulturgränser.
- Kommer att bli svårt för alla är olika och tycker olika
- Genomtänkta och tydliga regler som passar de flesta
- att det har ökat mängden i grupper ex. skolklasser, antal undersköterskor per enhet. för att lyckas ta hand om invånare behövs rätt mängd anställda per enhet för att kvalitet skall uppnås det är ej dyrt i längden, se bara på alla sjukskrivningar
- Förhållningssätt till flerspråkighet, kunskap om flerspråkighet.
- Att det har ökat mängden i grupper tex skolklasser, antal undersköterskor per enhet.

- Risk för ökad segregation och ökat klassamhälle med A- och B-grupperingar. Hur motverkar kommunen detta?
- Angående större värderingsskillnader på arbetsplatsen så hoppas vi att det leder till en tydligare värdegrund
- Hantera individuella krav från invånare
- IT-stöd kan ha stor nytta här.
- Vi behöver en större mångfald hos våra medarbetare.
- Tid för diskussioner/kunskap om värdegrunder/kulturskillnader med hjälp av kompetenta personer.
- Mer mångfald i ledande positioner.
- Svårt att rekrytera 90-talister och 00-or till jobb på obekväma arbetstider osv som det är i en servicebranch.
- Som säljare av service påverkas vi av krävande kunder framförallt på personalsidan
- Tydliggöra förväntningar på kommunens service.
- Individualisering leder till ensamhet, depression! Inte alltid bra! Speciellt om man kommer från kulturer som levt ett kollektivt liv.
- Mer information, utbildning av invånare
- Vi tolkar kultur i det breda perspektivet. Inte bara integration, det är mer mångfald utifrån bostadsmiljö, bransch, ålder, kön, utbildning
- Befolkningsutvecklingen ger mycket positiva effekter. En risk/farhåga vi blir många med olika förväntning, bakgrund, kultur etc. som inte alltid rimmar med våra grundläggande värderingar. Våga lyfta frågan.
- Vi har svårt att få ut medarbetare till ytterområden. Svårt med busstidtabeller, kostar mycket med egen bil. Hur kan vi locka?
- Vi tycker punkten tydliggörande av kommunens service är ett måste p.g.a. att invånarna kräver mer delaktighet.
- Ledarskapet behöver ha insikt kring olika medarbetares värderingar/kultur. Kommunicera värdegrund viktigare.
- Stöd/utbildning för att hantera värdegrundskrockar.
- I vårt fall handlar det inte bara om att hantera individuella krav från invånare, utan mer om att hantera individuella krav från besökare i största allmänhet - oavsett om du kommer från annan stad i Sverige eller andra länder!
- Att hantera individuella krav från invånare innefattar även medarbetare.
- Ökade skillnader i värderingar i samhället.