



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

# Makt att förändra

En samling inspirerande projekt om hur man kan bryta utestängande normer och strukturer



*arbete och nya möjligheter för alla*





<b>Inledning.....</b>	<b>4</b>
Uppdraget	5
<b>Utestängning av unga människor.....</b>	<b>6</b>
Skolan som lärde från jobbet	6
Gränszon i välfärdssystemet	12
Drömmen om en ny stad	14
"En svensk Foyer" – som ett hem för unga	16
Fakta om:	
En ny yrkesutbildning, LikaOlika	22
New City, Outstanding	23
<b>Jakten på ett rättvist samhälle.....</b>	<b>24</b>
Mellan ankomst och asyl – bemötandets betydelse för integrationen	26
Hur kan man göra rekryteringen FAIR?	28
Långtidsarbetslösa blev mångfaldsutvecklare	32
Samverkan för ett värdigare liv – ett projekt om trafficking	36
Equal fick vara med på vår resa	42
– Vi satsade stort och fick ännu mer tillbaka	36
Fakta om:	
Aros Asyl, FAIR	44
Mångfaldsambassadörer i arbetslivet	45
Samverkan mot trafficking, Tillgänglighet och professionell integrerad scenkonst	46
Under ytan	47
<b>Kunskap om jämställdhet – en fråga för alla .....</b>	<b>48</b>
Jämställdhetskompetens – på användarens villkor	50
KomTek – som en kommunal musikskola med teknikoch entreprenörskap	52
Fakta om:	
G-learning, Upptäck KomTek	56
<b>Fokus på företagande .....</b>	<b>58</b>
Kan man förändra attityder och regelverk på tre år?	60
Inte bara tycka och tro, utan också analysera och förstå	64
Fakta om:	
Equal Egenanställning – förenklat entreprenörskap	66
ENREE	67
<b>Livets pussel .....</b>	<b>68</b>
Livet och arbetslivet – går det att få ihop?	70
Fakta om:	
Värmlands Arbetslivsforum	72
<b>Sammanfattning om påverkansstrategi och förändringseffekter .....</b>	<b>74</b>

Text: Gunnar Svensson, Integratia konsult

Grafisk produktion: Contactor Marknadskommunikation AB

Tryck: Lenanders Grafiska AB

Foto: Folio, Scanpix, Johnér, Matton,

Moomsteatern: Henrik Hedenius

# Inledning

”Equal ska fungera som ett laboratorium för utveckling och spridning av nya sätt att genomföra arbetsmarknads- och arbetslivspolitiska åtgärder som syftar till att bekämpa alla former av diskriminering och ojämlikhet på arbetsmarknaden ---”.\*

De projekt som redovisas i denna rapport fokuserar på olika områden. Flera är inriktade på ökad jämställdhet mellan kvinnor och män. Andra tar sin utgångspunkt i den diskriminering och/eller utestängning som särskilda grupper drabbas av – unga, funktionshindrade, hbt-personer, långtidsarbetslösa, personer med utländsk bakgrund.

Projekten försöker på olika sätt besvara frågan vilka strategier som kan användas för att bryta strukturell diskriminering. Deras svar beror på både vilka metoder man använt, vilken kontext projekten opererat i och vilket huvudfokus man anlagt. De 15 projekten som redovisas ger en rik och varierad bild av hur man arbetat inom Equal-programmet i Sverige, för att med experimentlusta och mod förändra,

utveckla och göra arbetslivet till en bättre värld – för alla.

Målgruppen för det här förändringsarbetet är vi alla som medvetet eller omedvetet upprätthåller diskriminerande och exkluderande strategier och förhållningssätt. Det är vi alla som stänger ute, som behöver förändras, det är oss det handlar om, inte ”dom andra”.

Det finns en makt att förändra – det är den som de olika projekten tagit sig an. Med olika exempel visar de på vägar för förändring. Men det ligger också en makt i den arena för samverkan som utvecklingspartnerskapen har utgjort. De har varit oerhört viktiga förändringsinstrument.

Många av dem vittnar om att det man har gjort inte hade varit möjligt att genomföra på egen hand. Potentialen i att utveckla tillsammans är stor. Att de aktörer som behöver förändras har suttit vid samma bord som de som representerar utestängda eller diskriminerade grupper har varit en av Equals utmaningar, men också möjliggörare.

\* Ur Gemenskapsinitiativprogram för Equal 2000–2006, s 73.

**Uppdraget** "Att gå igenom Equals slutrapporter samt göra kompletterande telefonintervjuer för att kunna skriva ett kapitel på svenska i vår årsrapport till Kommissionen. Kapitlet ska handla om vilka mainstream-genombrott som har nåtts i Equal under 2007" (T Thunberg, januari 2008).

Totalt omfattade Equal II 25 projekt. 30 projekt hade beviljats spridningsmedel från Svenska ESF-rådet. Det underlag som den här studien utgår från är 37 rapporter, som fanns tillgängliga under uppdragstiden.

**Avgränsningar** Jag har valt att se på implementering av projekterfarenheter i en svensk kontext. Företrädesvis har fokus varit på implementering i ordinarie verksamhet och organisation, inom någon eller flera av utvecklingspartnerskapets organisationer. Men jag har även sett på den externa spridningen eller på strukturell påverkan på övergripande plan, i de fall projekt haft som syfte att påtala och åstadkomma strukturella förändringar i till exempel förhållningssätt, lagstiftning eller regelverk. Detta betyder att jag – av resursmässiga skäl – inte beaktat transnationell spridning eller den ofta omfattande transnationella samverkan som projekten haft.

Genomförandetiden för projekten har varierat. Det finns kortare spridningsprojekt på bara drygt ett år, men också projekt som sträcker sig över tre år. En del avslutades redan under våren 2007, en del höll på till december 2007. Jag har därför eftersträvat att se på vad som tycks vara mainstream-genombrott, varaktiga resultat och förändringseffekter av projekten, vare sig detta har handlat om återstående delen av 2007 eller innevarande år. Flera projekt har lagt planer för hur implementering ska ske, till exempel genom utbildningsinsatser som sträcker sig flera år framåt i tiden.

**Genomförande** Efter genomläsning av slutrapporterna gjordes en sammanfattning av respektive projekt, mainstream-genombrott utifrån slutrapporten, frågor efter att ha läst rapporten samt en rekommendation att antingen fördjupa kunskapen om projektet med en eller flera intervjuer eller lämna rapporten utan fortsatt fördjupning. Dessa sammanfattande reflektioner och bedömningar kommunicerades med respektive handläggare på ESF-rådet. Det resulterade i fördjupningsintervjuer i 15 av de 37 projekten. 11 av dessa var Equal 2-projekt, 4 var spridningsprojekt.

I flertalet fall har en intervju genomförts med koordinator, som därefter har hänvisat till andra aktörer som haft en direkt insyn i vilka avtryck projektet satt i en organisation/verksamhet. Intervjuer har genomförts antingen via telefon eller där detta har varit möjligt, på plats. Texterna om respektive projekt med tillhörande faktaruta har därefter kommunicerats med dem jag intervjuat, för att ge möjlighet till kompletteringar och justeringar.



**Gunnar Svensson, Integratia konsult**  
Har varit koordinator inom Equalprogrammet i olika projekt både inom Equal I, Equal II och i en nationell tematisk grupp. I denna funktion har han initierat och utvecklat framgångsrika metoder för organisationsutveckling och strategisk påverkan. Förutom projektkoordination arbetar Gunnar Svensson inom projektutvärdering, utbildning, projektutveckling och processtöd, framförallt med inriktning på mångfalds- och diskrimineringsområdet.

# Utestängning av unga människor

OLIKA STRUKTURER SOM UTESTÄNGER UNGA MÄNNISKOR HANDLAR DET OM I DET HÄR AVSNITTET. DET GÄLLER PROJEKT MED FOKUS PÅ SKOLA OCH ARBETSLIV SOM BESKRIVS. OCH FRAMFÖR ALLT PÅ DET MÅNGA GÅNGER SVÅRA STEGET DÄREMELLAN.



# Skolan som lärde från jobbet

TRADITIONELLT BRUKAR LÄRANDE I GYMNASIESKOLANS YRKESFÖRBEREDANDE PROGRAM SKE FÖRST I SKOLBÄNKEN, SEDAN I PRAKTIK UTE PÅ ARBETSPLATSER. KAN MAN VÄNDA PÅ DET? KAN MAN LÅTA PRAKTIKEN BLI ETT UNDERLAG FÖR TEORIN? OCH KAN DET LEDA TILL STÖRRE MOTIVATION, LUST ATT LÄRA OCH GÖRA ELEVER BÄTTRE FÖRBEREDDA OCH UTBILDADE FÖR YRKESLIVET?

Det här är vad man prövade i *En ny yrkesutbildning*, som är ett spridningsprojekt av det tidigare Equal-projektet *PEOPLE*. Söderhamns kommun har varit stödmottagare och jag har ett inspirerande samtal med Sven-Olof Larsson, som var projektledare.

– Vi tror inte på att sprida en modell, säger Sven-Olof inledningsvis, nästan lite överrumplande. Det är ju annars ett inte helt ovanligt grepp, att man faktiskt vill sprida modeller kors och tvärs, som någon slags universalrecept.

– Vad vi gjorde var att vi hade en pedagogisk utvärdering av *PEOPLE*'s delprojekt i Söderhamn, som Robert Höghjelm på Lärarygskolan i Stockholm gjorde åt oss. Den resulterade i rapporten *Yrkesbaserat lärande*. Man kan säga att vi tar en modell upp till en teoretisk nivå och vad vi sprider är en idé.

Utifrån det här resonemanget bjöds ett antal regioner in att samverka i *En ny yrkesutbildning*. Det blev Norra Västerbot-

ten, Dalarna, Västra Götaland, Kalmar län, Järfälla kommun och Hälsingland. Deltagarna från de olika regionerna fick vid ett antal seminarier uppdraget att ta idén och anpassa till sin egen verksamhet. Upplägget kom därför att variera ganska kraftigt i det här stora och lite spretiga projektet, men alla tog idén och omsatte den i sin egen verklighet, utifrån sina egna behov. Någon inriktade sig på den kommunala vuxenutbildningen, medan andra koncentrerade sig på gymnasieskolans yrkesförberedande program.

## Först yrkespraktik, sedan teori

Det nya i yrkesbaserat lärande är att ta sin utgångspunkt i yrkesutövningen. Traditionellt startar man med teori, sedan låter man elever tillämpa teorin i praktik. Det som händer då är att eleverna märker att teorin inte alltid stämmer med praktiken. Här gör man tvärtom: det eleverna upplevt i





Sven-Olof Larsson

yrkespraktiken blir underlag för teoridelen. Det innebär ett större pedagogiskt krav på lärarna än att bara vara yrkeskunniga. Men det innebär också att elever utifrån sina upplevelser i praktiken kan komma med förslag på delar som bör ingå i teorin. Till exempel var det en elev som praktiserat i en massaindustri, som sa till sin lärare: "vi behöver läsa kemi", berättar Sven-Olof.

### **Hur håller man samman ett sådant här stort projekt, hur kan de olika regionerna lära av varandra?**

– Det skedde genom regelbundna träffar med de regionala koordinatörerna, berättar Sven-Olof. Vidare skedde seminarier i form av en högskolekurs, som deltagarna hade möjlighet att i examinationsform tenta av. Lärarhögskolan i Stockholm blev ansvarig för examinationen, som bestod i att deltagarna skrev en handlingsplan om hur man i den egna organisationen skulle genomföra nödvändiga förändringar för att genomföra projektidéerna.

– För att få input utifrån hade vi en referensgrupp av "kritiska vänner". Det var experter av olika slag och utifrån olika yrkesmässiga positioner som var med och gav synpunkter på och utvecklade verksamheten. De betonade bland annat kopplingen

mellan pedagogisk förändring och regional utveckling. Det här intresset från referensgruppen lade grunden till regionala möten, där både politiker och tjänstemän deltog. I flera av regionerna har projektidéerna implementerats i regional utveckling genom att införlivas i redan befintliga regionala strategier.

På nationell nivå deltog projektet i flera olika seminarier och konferenser och träffade bland annat politiker från arbetsmarknadsutskottet. De har även levererat underlag till den pågående gymnasieutredningen.

### **Sven-Olof har många tips att dela med sig av till nya projektaktörer:**

– Börja på den praktiska nivån, utgå från lokala behov, låt det bilda basen för regionalt och nationellt arbete. Var noga med vilka ni väljer ut som ska vara med – det är viktigt att det är personer och organisationer med resurser, kompetens och vilja att klara av det man vill göra.

Prata med andra som jobbar med samma sak, sitt inte kvar i er egen lilla värld! Se till att få tillträde till de arenor där era frågor diskuteras! Ordna inte alla konferenser själva, det finns redan alldeles för många, men se till att delta, synas och höras på andras seminarier och konferenser!

Som projektledare/koordinator måste du ha koll på ekonomin. Det är viktigt för att du också ska kunna peka med hela handen och vara tydlig för att kunna leda och lotsa projektet rätt. Du är inte anställd för att vara trivselspridare utan för att vara projektledare! ■

### Tre vinnare i Borlänge: företag, elever och skola

På Erikslundsgymnasiet i Borlänge har man jobbat med yrkesbaserat lärande i flera år. Genom sitt deltagande i En ny yrkesutbildning fick man vetenskapliga begrepp och kontakter med andra, som har varit värdefulla för utvecklingen av modellen lokalt. Men man har fått inte mindre än tre vinnare. Marcus Hjelm är rektor och berättar:

– Vi deltog i 5-poängskursen Yrkesbaserat lärande och kände då hur det vi redan börjat med föll på plats, vi förstod varför det vi gjorde var så bra, vi fick en tydligare röd tråd i ”den rättvända pedagogiken”. Kursen gav oss möjlighet till att sätta ord och begrepp och utforma en helhetsmodell, anpassad till våra lokala förhållanden.

– Den rättvända pedagogiken innebär att du börjar lärandet ute på arbetsplatsen, i det konkreta, reflekterar över det och tar med det du lärt in i klassrummet. Det innebär en ny roll inte bara för eleven, utan också för företaget och för läraren. Läraren får en pedagogisk roll som handledare från att tidigare ha varit den som vet bäst. I den nya modellen är det ofta eleven som har bättre specialistkunskaper än läraren, eftersom eleven befinner sig ute i produktionen.

– Vi har använt yrkesbaserat lärande i tre inriktningar på Fordonsprogrammet. Från i höst kommer vi även att tillämpa det på Elprogrammet. Redan för sex år sedan började vi med den här inriktningen på transportutbildningen, två år senare byggde vi på med lastbilsmekanikerutbildningen och förra året med lack- och karosseri. Vad som har hänt är att vi kan se en ökad elevtillströmning. Vi har många fler sökande än

jämförbara skolor, i genomsnitt två sökande per plats på fordonsprogrammen. Dessa brukar ligga bland de lägsta i resultat. Förra året var 89 procent av våra elever högskoleförberedda, dvs godkända i mer än 90 procent av ämnena. Tidigare var lastbilsmekanikerutbildningen ett tredjehandsalternativ för många. Så är det inte idag.

– Företagen är minst lika nöjda som eleverna. Genom att vi ställer frågorna till näringslivet: om vilka kompetenser som är förväntade och vad eleverna behöver ha med sig, så ser näringslivet vinsterna med den rättvända pedagogiken. Flera företag har ordnat internutbildningar för eleverna under deras yrkespraktik, vilket har betytt att elever har fått jobb direkt och att företaget direkt har fått en utbildad medarbetare.

– Det finns tre vinnare med det här konceptet, konstaterar Marcus Hjelm: företagen som kan rekrytera nya medarbetare med rätt kompetens; eleverna som går ut i jobb direkt och skolan som kan erbjuda en attraktiv utbildning.

– Genom att vara med i *En ny yrkesutbildning* har vi fått kontaktmöjligheter, kan utbyta tankar och erfarenheter, låna och låna ut, avslutar Marcus.

Och idéerna sprids. I det teknikcollege som håller på att utvecklas i Dalarna kommer yrkesbaserat lärande vara den metod som används i alla yrkesförberedande utbildningsprogram. ■



# Gränszon i välfärdssystemet

HUR SKA MAN UNDVIKA ATT UNGA HAMNAR I EN GRÄSZON MELLAN OLIKA SYSTEM OCH HUR SKA MAN TILLSAMMANS UNDERLÄTTA ÖVERGÅNGEN FRÅN SKOLA TILL ARBETSLIV FÖR INDIVIDEN?

Det var en huvudfråga för LikaOlika, ett Equal-projekt i Östergötland med 11 olika samverkanspartner. Margareta Wandel, Regionförbundet Östsam, var arbetande ordförande i partnerskapet.

– Vi hade erfarenhet av Equal-programmet genom projektet Mångfaldens ansikten, berättar Margareta. När det blev en ny utlysning såg vi behovet av att fokusera på övergången från skola till arbetsliv, särskilt för unga med olika hinder, till exempel funktionsnedsättning. Vi försökte samla aktörer som både hade pågående projekt inom området och hade behov och vilja av att samverka över gränserna. En viktig ansats för oss var att arbeta både strukturellt, i partnerskapet och praktiskt, via olika delprojekt.

Begreppet ”gränszon” använde vi både för att beskriva behovet av eller bristen på den samverkan som behövs för att underlätta övergången för unga från skola till arbetsliv, och också för att beskriva det ingenmansland som många unga befinner sig i.

Det blev ett omfattande projekt med 16 olika delprojekt, spridda över länet och med tre olika huvudspår: ett om modeller för lärande i arbetslivet, ett om metoder i studie- och yrkesvägledning och ett om nya former för samverkan.

– För att göra innehållet i ansökan levande och något som vi tillsammans, i partnerskapet, skulle utveckla jobbade vi mycket med processer. Vartannat ledningsgruppsmöte blev

traditionellt, i vartannat problematiserade vi frågorna i större sammanhang, till exempel med fokus på ungdomsarbetslöshet: vilka roller har vi? hur stort är problemet? Alla berättade ur sina synvinklar. Skolan, annan kommunal verksamhet, Försäkringskassan, företag och organisationer på arbetsmarknaden – alla styrs av sina regelverk, sin problematik och sitt eget stuprörstänkande. Medborgarens bästa kommer lätt bort. En början till lösning är att i samverkan försöka sätta människorna i centrum. Därför var partnerskapstanken förträfflig, säger Margareta med eftertryck. Det finns en kraft i partnerskapsformen om man är medveten om vad den innebär och kan ta aktiv del i arbetsformen när man går in i den. Men det krävs både tid och engagemang från de inblandade organisationerna.

Ett sätt att beskriva det som man gjorde i LikaOlika var att se på partnerskapsorganisationerna – Försäkringskassan, kommunerna, Regionförbundet, Arbetsförmedlingen med flera – som gränzsönsaktörer. Våra utvärderare bidrog till projektet med teorin om att det mellan storheter, mellan organisationers struktur finns en slags gränszon.



Margareta Wandel

Om man kan identifiera den och dess betingelser kan man komma närmare problemets lösning. Vi ville i *LikaOlika* lyfta upp erfarenheter från praktisk verksamhet och belysa dem med hjälp av teoretiska kunskaper. Utvärderarna fick uppgiften att kunskapsbilda partnerskapet och våra delprojekt samt även att bidra i kunskapsöverföring mellan delprojekten.

#### **Lättare att gå mellan skola och arbetsliv**

Tanken var att medvetet se på och utveckla gränszonen mellan skolan och arbetslivet och möjligheterna till samverkan mellan organisationerna så att övergången underlättas för människorna. I partnerskapet arbetade vi med att bli medvetna om och med hjälp av delprojekten problembeskriva en komplex tillvaro för att kunna utveckla egen verksamhet och kunna börja överbygga gränserna.

#### **Hur gick det då? Lyckades man identifiera framgångsfaktorer för samverkan i gränszonen, och lyckades man överbygga regler och andra hinder?**

– Både ja och nej, säger Margareta. Bara att börja reflektera kring individens väg i egen organisation relaterat till andras organisationer och dess regelverk är ett stort steg. Att sen faktiskt förändra strukturer i så stora organisationer som kommuner, försäkringskassa och arbetsförmedling är nästan omöjligt. Vi har nått olika långt i olika organisationer.

En gränsöverskridande funktion som olika delprojekt har utvecklat former för är den som coach/mentor/handledare. Funktionen som i teorin benämns "boundary crosser" har över-

bryggat, bundit samman och överfört kunskaper mellan olika parter/organisationers verksamheter. Motiverande aktiviteter inom kultur, hälsa, media och företagsamhet tillsammans med gemensam kunskapsbildning har också bidragit till lärande och individuell utveckling. Därmed fylls gränszonen med framgångsfaktorer som haft positiv effekt både för enskilda och för samverkan mellan våra organisationer.

– Det man ju förstås kan säga är att två-tre år är alldeles för kort tid för ett sådant här jättearbete. För vad det egentligen handlar om är omorganisering av välfärdssystemet. Det är inget man gör över en natt. För att göra det krävs framförallt förankring i alla led, särskilt i det politiska.

Och nu går vi vidare. Vi har beviljats två förstudier i det nya socialfondsprogrammet – båda kring den omorganisering av välfärdssystemet som är nödvändig om man ska få en funktionell gränzon mellan utbildning och arbetsliv så som vi har uppmärksammat i *LikaOlika*. Förutom detta har projektet satt bra avtryck hos flera av de ingående parterna. Ett exempel är ett delprojekt i Motala, inriktat på unga funktionshindrade som under projektiden omfattade 10 deltagare. Nu har det implementerats i Samordningsförbundets regi och omfattar 40 personer.

Kunskapen som vi fått genom *LikaOlika* kommer att spridas vidare. På sikt kommer vi att ha gjort skillnad. Det är svårt att konkret peka på vad, men man skulle kunna säga att vi har förskjutit den regionala agendan genom *LikaOlika*, avslutar Margareta Wandel. ■

# Drömmen om en ny stad

HUR FÅNGAR MAN UPP GRUPPEN "UNGA UTANFÖR", INTE BARA SÅ ATT MAN LOTSAR IN DEM I EN VERKSAMHET, MEN OCKSÅ LYSSNAR IN OCH FÖRVERKLIGAR DERAS BEHOV? HUR KAN MAN LÅTA UNGA VARA MED OCH UTFORMA VERKSAMHETEN I ETT PROJEKT? I *NEW CITY* I MALMÖ BLEV SVARET ATT ANSTÄLLA COACHER. BAKOM IDÉN STOD DRÖMMARNAS HUS, EN IDEELL FÖRENING SOM UNDER SNART TVÅ DECENNIER ARBATAT FÖR ATT FÖRBÄTTRA UNGAS SITUATION.

Drömmarnas Hus har funnits på Rosengård i Malmö sedan 1990. Den målgrupp som idag kallas "unga utanför" kallades då "unga med sociala problem". Fokus har hela tiden varit på att genom olika aktiviteter stärka ungas självkänsla och därmed förbereda dem för vuxenlivet.

Kan man låta unga få verkligt inflytande i vad man ska göra inom ramen för ett Equal-projekt? Och hur formulerar man sig då i ansökan, när allt inte är klart från början? Riktlinjerna om ungas inflytande och delaktighet i verksamhetens utformning hotades av den strikta administrativa ramen, där både aktiviteter och budget skulle vara specificerade och klara när ansökan lämnades in.

I *New City* fick man använda mycket energi på att övertyga om att intentionen att ha ett tydligt empowermentperspektiv, där ungas inflytande över verksamheten tar sig uttryck i hur den utformas, måste ha till följd att aktivitetsplan och budget inte kan vara huggna i sten när projektansökan lämnas in.

## **Men hur gör man för att verkligen få till ett sådant här ungdomsinflytande?**

Lone Lindström, initiativtagare till projektet och ansvarig som stödmottagare vid Drömmarnas Hus, och Jessica Hultén, ansvarig för de coacher som anställdes i projektet, tar emot i

den gamla herrgårdsbyggnad som nu inrymmer Drömmarnas Hus. Drömmarnas Hus ser verkligen ut som ett sådant. Det är så nära idyll man kan komma och den mediala bild som präglats in av Rosengård som en av alla miljonprogrammets bakgårdar, känns väldigt missvisande.

– Det finns ett problem för unga i en stad av Malmös storlek, berättar Lone. Här finns tio stadsdelar, mängder av olika aktörer och det är ofta svårt för unga att navigera mellan alla dessa. Vi insåg att vi borde göra något för att se över strukturerna. Hur kan man underlätta för unga att komma vidare och navigera mellan de här aktörerna?

Vi bjöd in till workshop för att lyfta frågorna – hur kan vi göra och vad kan vi göra tillsammans? Arbetsförmedlingen, Utbildningsförvaltningen, Försäkringskassan, lokala arbetsutvecklingscenter, samordningsförbund, socialtjänsten, ett antal föreningar och bostadsföretag kom. På mötet lyfte vi upp frågan och alla ställde sig bakom att göra något gemensamt. Det blev grunden till vårt Equal-projekt. Samtidigt hade vi sagt från Drömmarnas hus att man måste göra det ur ett ungdomsperspektiv: hur skulle vi få till det? Idén var att vi ville ha unga som coachar andra unga.

– Om man menar allvar med att göra allting ur ett ungdomsperspektiv och låta unga ha inflytande och delaktighet



i verksamheten, kan man inte detaljplanera allt vad man vill göra i förväg, säger Jessica som blev ansvarig för de coacher som man beslutade att anställa.

### Coachning av unga

Idén var enkel och genial. Unga behöver vägledning, coachning för att hitta rätt i livet, hitta vägar till jobb, boende, men framförallt till en starkare tro på sig själv. Kan någon som bara är lite äldre än målgruppen ge dem det? Svaret var ja – med rätt utbildning och kompetens. Parallellt med ansökan till Equal-programmet lämnades därför en ansökan till Växtkraft Mål 3 in. Genom medel från Växtkraft Mål 3 utbildades 15 coacher för uppgiften. Parallellt med etableringsfasen i *New City* utbildades coacherna och när det var dags att dra igång genomförandet kunde man starta direkt med utbildade coacher. Synergien mellan de båda programmen utnyttjades till fullo av *New City*. En bärande idé var också att det skulle finnas en neutral mötesplats i Malmö – Slottet – som också var utgångspunkt för projektets unga coacher.

Varje dag var två coacher husvärdar på mötesplatsen, Slottet. Men en omfattande del av deras verksamhet var uppsökande. De träffade ungdomar där de befann sig, besökte varje stadsdel i staden, gymnasieskolor, festivaler, platser där unga möts, lotsade dem både till mötesplatsen, diskuterade och planerade aktiviteter tillsammans med dem. När en idé kom upp skrevs en projektplan och budget och så lämnade man in dem till projektet. På så vis förverkligades flera olika idéer, till exempel att skriva CV och lägga på cd, DJ-skola, Graf-



Lone Lindström



Jessica Hultzén

Foto: Ursula Striner

fitimålning, Streetdance, Foto. Något som blev riktigt populärt var de omvända arbetsmarknadsdagarna, där arbetsgivare bjöds in till mötesplatsen för att presentera sina företag och vilken arbetskraft man sökte och möta unga där.

Det blev många riktigt bra möten, som resulterade i jobb. Ungdomarna hade knappast trott sig om att kunna skriva en platsansökan som skulle ge dem jobb, men när de på sina egna villkor fick berätta om sig själva, blev resultatet ett helt annat.

Partnerskapets organisationer bjöds också in till de här mötena och ungdomarna fick konkreta råd och tips om vad de bör tänka på när de söker jobb. Coacherna anordnade också regelbundet Köpenhamnsresor. Syftet var att hjälpa ungdomar att söka jobb på andra sidan sundet. En del hade i förväg bokat tid för intervjuer, men många gick spontant in på köpcenter och liknande och lämnade sin cv och berättade





att man sökte jobb. Det här resulterade också i att många fick jobb. På helt egen hand hade de flesta inte tagit sig för detta konkreta sätt att söka jobb på.

– Coacherna inte bara utbildades för sin uppgift. De fick också regelbunden handledning, berättar Jessica. Vi hade också en reflektionstimme varje fredag. Då skulle var och en nämna något som man gjort bra under veckan och något som den man satt jämte hade gjort bra. Sista projektåret började det kännas som att man verkligen hittat in i sina roller. Men då började projektet gå mot sitt slut och de sista månaderna spreds en oro inom gruppen av coacher. Nu efteråt kan konstateras att alla har gått vidare till andra jobb, till exempel på fritidsgård som bovärd, på kvinnojour som ungdomskommunikatör. Tiden som coach har varit en bra skola för dem.

### **Har staden lärt sig något då? Och kommer projektets idéer och metoder att implementeras?**

– Implementeringsprocessen tar så lång tid, suckar Lone som är luttrad i sammanhanget, efter massor av år i projektform. Alla vill ha implementering, men ingen vill betala för den. Vi arbetade med att hitta fram till en Malmömodell, utveckla den, pröva den, testa av att den verkligen funkar och sedan implementera den. Men projekttiden var för kort för att hinna med alla steg. Sex av aktörerna har i alla fall bestämt sig för att fortsätta arbetet.

Nu går man in med två nya ansökningar som bygger vidare på erfarenheterna inom *New City*. Ansökningarna koncentrerar sig på insatser i två stadsdelar – Rosengård och Södra Innerstaden som vill utveckla metoderna. I "nya" *New City* vill vi ha tre coacher på varje mötesplats. Nu kommer man inte längre att ha en central mötesplats utan lokala i de två stadsdelar som går vidare.

Idén med coacherna lever vidare och har fångats upp bland annat av Utbildningsförvaltningen, som har anställt några coacher vid individuella programmet i en gymnasieskola.

– Vi får också hela tiden förfrågningar, studiebesök och intresse från många kommuner runt om i landet som har samma problematik som vi. Vi har haft politiker här, lokalt från Malmö men också flera besök från förra regeringen, från företrädare för Sveriges kommuner och Landsting med flera. Även om man alltid önskar mycket mer, kan vi säga att vi satt avtryck, att vi gjort skillnad, avslutar Lone och Jessica.

*New City* har producerat en hel del material för spridning, bland annat en metodbok om sitt arbete och en Hinderrapport om de hinder som unga möter i kontakt med olika kommunala aktörer, till exempel Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Socialtjänsten. ■

# ”En svensk Foyer” – som ett hem för unga

ALLA UNGDOMAR BEHÖVER STÖD I SIN UTVECKLING. ALLA FÅR INTE DET. UNGDOMAR SOM INTE HAR ETT FUNGERANDE HEM ÄR BLOTTSTÄLLDA. FOYER FUNGERAR LITE SOM ETT HEM. DET ÄR DEN ENKLA PRINCIPEN BAKOM FOYER, ETT KONCEPT SOM EQUAL-PROJEKTET *Outstanding* TAGIT ÖVER FRÅN ENGLAND OCH ANPASSAT TILL SVENSKA FÖRHÅLLANDEN.

I två pilotprojekt har man utvecklat Foyer-modellen i liten skala, efter svenska förutsättningar och lokala förhållanden. I Stockholmsförorten Skarpnäck bedrivs ett av de två projekten. Reidar Persson, ordförande i föreningen Bygg Din Framtid, och Leif Bergström, samordnare för Resursenheten vid Stadsdelsförvaltningen i Skarpnäck, är båda entusiastiska över vad som åstadkommits.

I England har Foyer Federation arbetat systematiskt under många år med att erbjuda ett boendeprogram för unga, där vuxna spelar en viktig roll som personliga mentorer för unga. Tanken är att vi som sociala varelser behöver kontakter och stöd för att fungera bra i livet. Vidare är en bärande tanke att man skapar sitt hem genom praktiskt arbete och eget ansvar.

I Sverige har inte Foyer funnits före *Outstandings* så kallade experimentverkstäder.

– Vi har tagit fasta på grundidén, men omsatt till svenska förutsättningar, berättar Reidar Persson. Den grundläggande skillnaden är att i Skarpnäck så är det stadsdelsförvaltningen som bär Foyer, i England är det ideella organisationer som har den funktionen.

I Skarpnäck började det med att ungdomar reagerade och undrade varför man inte bygger ungdomsbostäder. Det här hände för några år sedan. Stadsdelsförvaltningen hade då tomma lokaler i Skarpnäck och man beslutade att bygga om dem till ungdomsbostäder. Det blev 25 lägenheter. Förvaltningen

sköttes av Stiftelsen Hotellhem. Leif Bergström fortsätter: – Socialtjänsten hyrde 7 av de här 25 lägenheterna för ungdomar 17–19 år, som inte kan bo hemma på grund av föräldrarnas beteende. Det kan handla om psykisk sjukdom, missbruk eller något annat och ungdomarna har därför varit i behov av stöd, men alltså inte kopplat till eget missbruk eller kriminalitet. De unga som fått flytta in i de här lägenheterna har tidigare bott i stadsdelen. Många av de här ungdomarna har tidigare haft stödboenden långt från stadsdelen. Nu har ungdomarna ”flyttat hem”. Inga lägenheter är särskilt ”märkta” som stödlägenheter, vilket har underlättat integrationen mellan ungdomarna.

## Vad innebär då en svensk Foyer?

Man kan säga att det innebär en hjälp i växande, i ansvarstagande och mognad, berättar Leif. Man kan se vårt stöd som en orienteringstävling där det finns ett antal kontroller. Du måste börja pricka av kontrollerna i tur och ordning. Kontroll ett handlar om drogfrihet du måste vara drogfri för att platsa i boendet. Kontroll två handlar om sysselsättning: alla som bor i Socialtjänstens lägenheter i ungdomsboendet har en sysselsättning – man går i skolan, är ute på praktik eller har ett jobb.

– Det handlar om att skapa sammanhang som blir en helhet. Vid den sista kontrollen står vi och vinkar adjö. Sedan är det du själv som tar kontrollen skulle man kunna säga, för att fortsätta med den här bilden.



Reidar Persson



Leif Bergström

### Individuell anpassning

Det här ser olika ut, för olika individer. Leif återkommer flera gånger till behoven av en individuell anpassning av närhet till stödpersonal och av ett boende i liten skala. Allt detta sammantaget har gjort Skarpnäcks ungdomsbostäder till en sådan framgång.

– Av de 28 ungdomar som har bott i våra lägenheter har bara en enda blivit avvisad efter att inte ha skött sig. Det är extremt lågt, säger Leif med stolthet.

### Vad är framgångskonceptet?

– Vi har en utförlig handlingsplan för varje individ. Det är också så att du får skriva under ett omfattande kontrakt när du flyttar in. Det finns ett regelverk som alla känner till och måste inordna sig i om de ska bo här. Vi drog testar vid misstanke till exempel. Vi strävar efter en slags normalisering. Alla ska känna sig hemma. Det ska vara så likt ett hem som möjligt. Därför har vi inte arrangerat så mycket gemensamma aktiviteter.

### Vilken nytta har man då haft av att ungdomsboendet funnits med i *Outstanding*?

– När *Outstanding* kom igång såg vi kontaktmöjligheter, berättar Reidar entusiastiskt. Alla UP-partner sysslade med unga i utanförskap. Vi träffade samarbetsprojektet Engage i Nordirland, vi var där och de kom också hit. Utbytena innebar en knuff framåt både för stadsdelsförvaltningen och för stiftelsen Hotellhem. En huvudlinje är att stadsdelarna börjar tänka nytt. Genom att koppla *Outstanding* till Foyer fick vi idéer om hur vi kan utveckla konceptet ytterligare.

### Vad händer nu då, efter *Outstanding*?

– Socialtjänstförvaltningen har bestämt sig för att utöka de 7 lägenheterna till 9. Det gjordes sommaren 2007. Nu bor fem ungdomar här, där föräldrarnas beteenden har lett till att ungdomar hamnat här. I fyra av lägenheterna bor ungdomar med egen problematik till exempel social problematik, drogproblematik och kriminalitet. Det här är en helt ny grupp för oss. Den här gruppen, som vi kallar Förstärkt Ungbo, får betydligt mycket mer individuellt stöd än "vanliga" Ungbo.

– Vi har lyckats oerhört bra, säger Leif. En viktig orsak är att vi har kontor i samma hus. Här finns erfarna socialarbetare med vana att arbeta med ungdomar. Det finns en närhet som gör att vi har en stor tillgänglighet och att det är enkelt för ungdomarna att få kontakt med personalen. Det finns flera vinnare i Skarpnäcks-modellen. De unga får stöd i sin mognad och utveckling, och får detta på hemmaplan. Stadsdelsförvaltningen sparar stora pengar genom att inte behöva skicka iväg ungdomar på mångdubbelt dyrare placeringar.

**Gårmodellen att implementera på andra ställen? Och görs det?**

– Stiftelsen Hotellhem har tagit in Foyeridén och fört den ända upp i styrelsen, berättar Reidar. Nu håller man på att titta på ett hus i Rinkeby med 80-100 lägenheter. Där är inget annat möjligt än ett rent Foyer-koncept, säger man och för nu samtal med stadsdelen om att erbjuda sitt koncept utifrån Skarpnäck-exemplet. I nuläget vet vi inte om hur stadsdelen ställer sig eller om objektet är tekniskt och ekonomiskt möjligt att rigga.

– Från många övriga stockholmsstadsdelar ringer man hit och frågar efter platser, säger Leif. Men vi säger nej, de platser vi har behövs för vår egen stadsdel.

Man har anordnat seminarier och även producerat ett par småskrifter om projektet, skickat till samtliga stadsdelar och bjudit in till informationstillfällen. Men intresset från andra stockholmsstadsdelar har varit ganska ljust.

– Vi har haft en drivkraft här i Skarpnäcks stadsdelsförvaltning, betonar Leif. Det måste till. För finns inte det, så går inte heller ett sådant här koncept att förankra. Varje stadsdelsförvaltning skulle kunna bygga upp det här. Och det skulle behövas. Men man måste få sin organisation att tro på idén, lägga ner resurser på det, förankra den. Och så måste man ha en kapten på båten. En kapten som vill bygga en relation med ungdomarna. Det är det som gör att det bär i längden. ■







---

## Fakta om En ny yrkesutbildning

---

Projektet är ett spridningsprojekt som utgår från utvecklingspartnerskapet PEOPLE, där man i ett delprojekt har utvecklat en modell för yrkesträning och yrkesutbildning. Den så kallade Söderhamnsmodellen, som innebär en kombination av ren yrkesutbildning med delar av gymnasieskolans program, är varken en APU-verksamhet eller en lärlingsutbildning. Modellen innebär att yrkesträning på en arbetsplats kombineras med läroplaner för yrkesförberedande gymnasiala program. Efter utbildningsperioden har deltagaren både utbildningsbevis från gymnasiet och en färdig utbildning i ett yrke.

Ambitionen i spridningsprojektet har varit att generera en bestående effekt i de sex regioner som projektet verkat – Norra Västerbotten, Hälsingland, Dalarna, Järfälla, Västra Götaland och Kalmar län – för att permanent organisera yrkesutbildningar på ett annat sätt än tidigare. Man talar om att åstadkomma ett paradigmskifte för en nydaning av yrkesutbildningsorganisation och genomförande. Väsentligt i modellen är ett långtgående samarbete mellan det lokala/regionala arbetslivet och gymnasieutbildningen. Ambitionen är att åstadkomma en fusion mellan yrkesteori och praktik. Målet har även varit att göra Söderhamnsmodellen känd och spridd i större delar av landet och på så sätt bidra till en förändrad syn på gymnasieinriktad yrkesutbildning.

Projektidén förankrades i regionerna med 24 seminarier förlagda i de olika regionerna. Verksamheterna har anpassats efter lokala regionala förhållanden/behov. I Norra Västerbotten har en verkstadsutbildning för 20 elever genomförts, i Söderhamn har insatser skett i en vårdutbildning och i en processteknisk utbildning. I Dalarna har man utvecklat ett professionellt språkbruk inom området, i Järfälla har bildats ett utbildningsråd med representanter från både skola och näringsliv. I Västra Götaland har ett flertal lärlingsutbildningar startat, i Kalmar har dialogseminarier anordnats och uppföljning skett genom besök hos utbildningsanordnare i länet. ■

[www.soderhamn.se](http://www.soderhamn.se)

---

## Fakta om LikaOlika

---

Projekt i Östergötland med 16 delprojekt. Övergripande fokus var på unga i övergång från skola till arbetsliv, ofta med olika hinder, till exempel funktionsnedsättning och ofullständiga gymnasiebetyg. Totalt var 11 partner med: FoU-centrum för vård och omsorg, Försäkringskassan i Östergötland, Handikappföreningarna i Östergötland, Kinda kommun, Landstinget i Östergötland, Linköpings universitet, LO-distriktet i Östergötland, Länsarbetsnämnden i Östergötland, Motala kommun, Regionförbundet Östsam och Svenskt Näringsliv.

Projektet har försökt systematisera faktorer som är viktiga för ungas lärande och för organisationers samverkan kring unga i övergången skola-arbetsliv.

### Tre delområden

1. Alternativa sätt att lära – om modeller för lärande i arbetslivet.
2. Att lära sig välja rätt – om metoder i studie- och yrkesvägledning.
3. Samsyn, samverkan, samarbete – om nya former för samverkan.

I skriften "LikaOlika – ett projekt för att öppna arbetsmarknaden för fler unga" beskrivs fem olika delprojekt, med olika fokus och målgrupper.

Projektet talar om gränzonen, både som ett ingenmansland mellan skola och arbetsliv och den samverkan som finns/behövs mellan olika organisationer i arbetslivet och skolan. ■

[www.ostsam.se](http://www.ostsam.se)

---

## Fakta om New City

---

Syftet vara att skapa en målgruppsanpassad verksamhet för unga utanför, för att de ska ha lättare att etablera sig på arbetsmarknaden. Fokus var på förändringar som behövs i strukturer, lagar och tillämpningar som hindrar och berör unga i utanförskap.

Övergripande har man arbetat för att påverka och förändra strukturer för att inkludera unga utanför i Malmö. Resultatet är att man skapat ett stort partnerskap med ökad förståelse och kunskap för ungas situation och de hinder som finns i strukturerna.

Genom coachning har närmare 40 procent av coachade ungdomar gått vidare till arbete.

Ett antal delmål sattes upp, varav vissa har uppnåtts. Delmålen för unga utanför ska med i planering, coachning genom uppsökande verksamhet, utbildning av partner, identifiering av nyckelpersoner i maktpositioner som ska påverkas har nåtts. Andra delmål har inte nåtts av olika orsaker – bland annat kartläggning av unga utanför, arbetsrotation, samarbete med näringslivet, inkludering av fackliga organisationer.

Den metod som varit användbar och som är värd att sprida till andra, och redan en av projektets partner (Utbildningsförvaltningen) använder, är coachning av unga genom andra unga som träffat och stöttat ett stort antal unga. Projektet har producerat metodboken, "En konkret metod att bryta ungas utanförskap". Coacherna har utarbetat en hinderrapport om svårigheter att komma in i samhälle, utbildning och arbetsmarknad. ■

[www.newcity.se](http://www.newcity.se)

---

## Fakta om Outstanding

---

Målet med projektet var att identifiera utestängande strukturer och göra det lättare för unga att ta en aktiv roll i samhället och komma in på arbetsmarknaden.

Partner har varit frivilligorganisationerna Bygg Din Framtid, Göteborgs Räddningsmission och Sociala Missionen samt Statens institutionsstyrelse och fram till sommaren 2007 även Arbetslivsinstitutet.

Man har bedrivit sin verksamhet i fem så kallade experimentverkstäder i Göteborg och Stockholm. Två av dessa har varit behandlingshem inom SiS, ett har varit Gymnasieskolan Futurum. En annan experimentverkstad är Ingången, en plats för arbetsträning och utredning för ungdomar som står långt från arbetsmarknaden. Den femte experimentverkstaden En Svensk Foyer, en verksamhet där man prövar en europeisk bostadsform för unga, som bygger på en helhetssyn på utbildning, arbete och bostad.

Den röda tråden i verksamheterna är att de fokuserar på unga med etableringssvårigheter och deras väg in i arbetslivet. *Outstanding* har haft fokus på att underlätta olika övergångar – från skola till arbetsliv, från institution till samhälleligt återetablerande, från arbetslöshet till arbete.

Eftersom strukturellt förändringsarbete tar lång tid har ambitionen från början varit att bygga in och implementera projektidéer och erfarenheter direkt in i ordinarie verksamheter. Man har strävat efter att ringa in glapp mellan olika instanser och krockar mellan regelverk, som försvårar för unga som vill förändra sitt liv.

Konkret har man tagit fram metoder för att åtgärda brister i bopolitiken – en svensk Foyer ; brister i vårdkedjan – kunskapskortet, som används för utslussning och eftervård inom SiS. Vidare har man påtalat brister i hur företag tar sitt samhällsansvar och i samband med slutkonferens överlämnades ett antal stafettpinningar eller handslag till olika instanser. ■

[www.outstanding.eu](http://www.outstanding.eu), [www.foyerorget.se](http://www.foyerorget.se)

# Jakten på ett rättvist samhälle

DRÄGLIGARE TILLVARO FÖR MÄNNISKOR SOM VÄNTAR PÅ ASYL, SAMVERKAN I KAMPEN MOT TRAFFICKING SAMT PROFESSIONELL TEATER MED FUNKTIONSHINDRADE OCH ICKE-FUNKTIONSHINDRADE SKÅDESPELARE ÄR EXEMPEL PÅ PROJEKT SOM TAS UPP I DET HÄR SAMMANHANGET. ANDRA ÄR UTVECKLANDE AV EN STRUKTURERAD ICKE-DISKRIMINERANDE REKRYTERING (FAIR), SPRIDNING AV UTBILDNINGEN "HEJA JOBBET" GENOM MÅNGFALDSAMBASSADÖRER SAMT SYNLIGGÖRANDE AV FRÅGOR OM SEXUELL LÄGGNING I SKOLAN OCH PÅVERKAN AV VÄRDERINGAR. UTANFÖRSKAPET HAR MÅNGA ANSIKTEN. SÅ KAN VI SAMMANFATTA VAD SOM BESKRIVS I DET HÄR AVSNITTET.





# Mellan ankomst och asyl – bemötandets betydelse för integrationen

VI MÖTS OFTA AV BILDER AV HUR VÄNTETIDEN I ASYLPROCESSEN KAN VARA NEDBRYTANDE FÖR INDIVIDER. ÅPATISKA BARN, FRUSTRERADE OCH FÖRTVIVLADE FÖRÄLDRAR OCH SÅ REPRESENTANTER FÖR MYNDIGHETS-SVERIGE, SOM FÖRKLARAR VARFÖR BESLUT DRÖJER, MEN OCKSÅ FRIVILLIGORGANISATIONER SOM OTÅLIGT KRITISERAR DEN OHÅLLBARA SITUATIONEN. KAN DET BLI ANNORLUNDA? KAN MAN HITTA SÄTT ATT BRYTA NEGATIV HÄLSOUTVECKLING BLAND ASYLSÖKANDE? KAN MAN HITTA FORMER FÖR SAMVERKAN MELLAN MYNDIGHETER, FÖRETAG OCH FRIVILLIGORGANISATIONER? DET VAR DEN UTMANING SOM AROS ASYL GAV SIG I KAST MED.

Arbetet i *Aros Asyl* byggde vidare på ett Equal-projekt från den första omgången, *Re-Komp*. Det tidigare projektet hade inte fått någon renodlad inriktning på asylsökande, vilket man bestämde sig för att råda bot på i *Aros Asyl*. I stort sett samma aktörer från två län, Uppsala och Västmanland, stod bakom. Det var Landstinget i Västmanlands län och i Uppsala län, Uppsala och Västerås kommuner, Migrationsverket i Uppsala och Västerås, Kunskapsbolaget Integra, Uppsala Universitet, bostadsbolaget Uppsalahem och frivilligorganisationer Röda Korset och NybyVision. Fokus avgränsades till asylsökande i eget boende.

– Vi förberedde arbetet omsorgsfullt, berättar Birgitta Fries, som var en av två koordinatörer. Under ganska lång tid träffades vi ett flertal gånger för att lägga ut riktlinjerna för det nya projektet. Under den tiden arbetade vi oss också

fram till ett större samförstånd. Från början fanns det olika förhållningssätt och framför allt olika syn på varandra, som företag, myndigheter och frivilligorganisationer.

– Arbetet resulterade i Equal-projektet *Aros Asyl*, det transnationella partnerskapet AVE samt ett kompetensutvecklingsprojekt inom ramen för Växtkraft Mål 3, som syftade till att stärka kompetensen hos de samverkande parterna.

– Vi ville göra tre olika saker, berättar Birgitta. Först stärka samverkan mellan organisationerna i partnerskapet, som alla på olika sätt mötte asylsökande under väntetiden. Det andra var att kartlägga situationen för asylsökande i eget boende. Det resulterade i rapporten "Mellan hopp och förtvivlan", som gjordes av Rebecka Lennartsson vid Uppsala universitet. Rapporten har blivit en spridningsprodukt, så efterfrågad att vi har fått göra ett nytryck av den. Det tredje var att erbjuda

olika aktiviteter utifrån de asylsökandes behov och intresse, men också utifrån de behov man kan se bland de samverkande organisationerna.

Ett konkret resultat blev att hälsosamtalen på Cosmos, vårdcentralen för asylsökande med ansvar för hälsosamtalen, utvidgades. Detta som ett led i den förebyggande sjukvården. Förutom att göra samtalen mer omfattande, har man också kunnat göra uppföljande samtal efter tre och sex månader. Vad man märkt av den här satsningen är dels att asylsökande i större utsträckning kommer till samtalen, dels att asylsökande inte lika ofta blir inlagda inom psykvården. Cosmos har efter projektet fått extra resurser för att kunna fortsätta den förebyggande sjukvården.

I Västerås har arbetet på Asylhälsan resulterat dels i att den enhet som tidigare enbart tog emot asylsökande, fick uppdraget att behålla de asylsökande efter ett uppehållstillstånd och nu heter Asyl – och integrationshälsan, dels i ett forskningsprojekt för att se hur asylsökandes hälsa är efter ett uppehållstillstånd.

På Kunskapsbolaget Integra har utvecklingsarbete bedrivits kring tillvaratagande av asylsökandes kompetens/empowerment i det dubbla perspektivet, stanna eller återvända. Ett digitalt program, DET, för yrkeskartläggning har tagits fram. Programmet fokuserar på hela individen och hans eller hennes olika kompetenser, formella såväl som informella. Instrumentet kan användas av migrationsverkets handläggare, hälsovårdens personal och av arbetsgivare. Dokumentationen tillhör den asylsökande som styr över dess användning.

I Uppsala kommun har värdefulla insatser gjorts när det gäller mottagande/skolgång av asylsökande barn för att underlätta asylsökande föräldrars hälsa.

NybyVisions mål var att erbjuda en öppen förskola med strukturerad barnverksamhet under ledning av kompetenta lärare/ledare, samt en föräldrautbildning med betoning på att vara förälder i ett nytt land utan det stöd som familj och släkt vanligen utgör. Kurser anordnades också i svenska, datakunskap samt samhällsinformation. NybyVision har idag fått

tillstånd av kommunen att starta den öppna förskolan.

Vad har arbetet lett till för de ingående organisationerna då? Har man en större samsyn nu? Och vad har det lett till i form av avtryck från projektet?

– Vi har fortsatt att träffas i partnerskapet efter projektets slut i augusti 2007, berättar Birgitta. Det här nätverket har varit ett bra sätt att komma ifrån den

vanliga misstänksamheten som ofta finns mellan Migrationsverket å ena sidan och frivilligorganisationer å andra sidan. Genom att arbeta tillsammans har man både hittat respekt för vars och ens roller och kunnat se hur en samverkan till sist gynnar enskilda asylsökande. Den asylsökande får rätt hjälp på rätt plats.



Birgitta Fries

### Har asylsökande det bättre idag än för tre år sedan då?

– Det är omöjligt att svara på, säger Birgitta. Men vad vi kan konstatera är att Migrationsverket i sin rapport skriver att hälsan har blivit bättre och att färre av de asylsökande är sjuka. I Uppsala är det färre som söker sig till psykiatri.

Det finns en stark vilja att fortsätta göra något tillsammans i partnerskapet. Nu vill vi gå vidare och bl.a. göra en kartläggning av asylsökande i anläggningsboende för att kunna göra en jämförelse av resultatet av EBO kartläggningen, vilket skulle vara ett värdefullt bidrag i debatten om EBO (asylsökande i eget boende) eller ABO (asylsökande i anläggningsboende).

Inom ramen för UP AROS har vi sett som en överordnad uppgift att utveckla ett sammanhållande utbildningskoncept. Introduktionen anser vi bör starta dag 1 och vill utifrån våra erfarenheter vara med och bygga den sammanhållande processen. Men det går inte av sig själv. Vi planerar ansökningar till Socialfondsprogrammet för att ta resultatet från Aros Asyl vidare, avslutar Birgitta. ■

# Hur kan man göra rekryteringen FAIR?

OM MAN SLÅR IHOP KUNSKAPER OM EN MÅNGFALDSORIENTERAD OCH EN KOMPETENSBASERAD REKRYTERING – VAD FÅR MAN DÅ? SVARET BLEV *FAIR – Framtidsanpassad Inkluderande Rekrytering*. EVA LÖFGREN VAR EN AV INITIATIVTAGARNA OCH KOORDINATOR I PROJEKTET. LENA BLOM VAR PROJEKTLEDARE FÖR JÄRFÄLLA KOMMUN OCH BERÄTTAR OM HUR MAN GJORDE DÄR.

Det här låter ju som en verksamhet som är efterfrågad och intressant för många aktörer. Partnerskapet bildades utifrån intresse, initiativtagarnas kontakter och en ursprunglig tanke om att det skulle vara offentligt finansierade organisationer som skulle komma med, eftersom dessa ofta ligger efter näringslivet i rekryteringshänseende.

– Det fanns olika ambitionsnivå, alltså i hur långt man trodde att man skulle kunna komma, säger Eva. Delvis berodde det här på vilket mandat man hade i sin hemmaorganisation. Några fick kämpa i motvind eller börja försiktigt, i andra, som till exempel Järfälla, bestämde man sig tidigt för att låta hela kommunen omfattas.

Från början hade man ambitionen att i *FAIR* ta fram en europeisk standard för FAIR rekrytering, men den släppte man. Likaså släpptes ambitionen att under projektiden göra en certifierin.

– Partnerna hade så olika förutsättningar, betonar Eva. Men nu känns det som att tiden är mogen, så det blir en ansökan i Socialfondsprogrammet som bygger vidare på arbetet i FAIR. Nya aktörer har kommit med, bland annat ombudsmännen.

Hur går då en FAIR rekrytering till? Vilka olika steg finns i en sådan?

– Man måste se på alla delarna i rekryteringsprocessen. Vi har identifierat tio olika steg som startar i genomgång av arbetsmiljøet, utformande av arbetsbeskrivning, kompetensprofil och så småningom ansökan. Sedan följer vi rekryterings olika steg från sökvägar, urval, intervju och tester och, som ett sista steg innan målet rekrytering är uppnått, inhämtande av referenser. Samtliga steg finns beskrivna i de verktyg vi har tagit fram "FAIR rekrytering – en idébok". Boken tillsammans med filmen "Cecilias val" visar på rekryterings fallgropar, men också på hur man konkret och konstruktivt kan gå tillväga för att skapa en FAIR rekrytering. Vi tryckte upp 10 000 exemplar av boken. Redan nu har 7 000 av dessa gått åt.

Boken blev utsedd till en av årets tio bästa ledarskapsböcker av Personal & Ledarskap, något som säkerligen har bidragit till spridningen.

– Egentligen var det ju under slutet av projektet som det verkligen kändes att vi hade något att sprida, berättar Eva. Då gick det med besked, men tiden var väldigt kort för det.

Hur har arbetet satt sig i partnerskapets organisationer?

– Det är som sagt stor skillnad, bland annat beroende på det här med vilket mandat man haft. Men alla vittnar om att det finns ett före och ett efter FAIR. Ingen har gått opåverkad.

Avtrycket handlar både om själva rekryteringsprocessen och hur den går till, och om arbetsklimatet och hur man medvetet har arbetat med att förbättra det. I mer än hälften av organisationerna har detta fått avtryck i styrdokument.

Något som vi haft god stöttning av, förutom att frågan varit förankrad i partnerskapsorganisationerna, har varit att ta hjälp av relevanta aktörer för spridningen av projektets resultat. Vi har haft ett "associerat medlemskap", där till exempel Sveriges Kommuner och Landsting och Ledarna har funnits med.

### Utmärkelse för ett inkluderande arbetsliv

Järfälla kommun fick motta en utmärkelse från Rådet för integration i arbetslivet. "Kommunens arbete bidrar till att åstadkomma ett inkluderande och fritt arbetsliv som fokuserar på kompetens", löd motiveringen. Kommunen har tagit ett mycket tydligt helhetsgrepp kring det här med rekrytering. Lena Blom, som var övergripande projektledare i kommunen och den som för Järfällas räkning satt i styrgruppen för FAIR, berättar:

– Vi kände direkt när förfrågan om att vara med i projektet kom, att det här behöver vi. Vi undersökte behovet och intresset bland de olika förvaltningarna. Några gav klartecken direkt och alla poängterade att det här var viktiga frågor.

Vi gjorde tidigt en inventering av områden där vi kunde se ett behov. Det handlade om hur vi kan vidga urvalsgruppen, hur vi kan förenkla handläggningen, hur vi kan få med



Eva Löfgren



Lena Blom

arbetsgruppen, hur vi kan bli säkrare i intervjusituationen och framför allt hur vi kan "tänka efter före" – en tydlig kravprofil inför annonsering.

Järfälla hade två roller i projektet. Förutom att man ansvarade för den administrativa delen som så kallade slutlig stöd-mottagare, var man alltså med i projektet med hela sin organisation som utvecklingsverkstad.

– Vi startade med en pilotgrupp, där chefer och personal-konsulter från flertalet förvaltningar fanns med, berättar Lena. Den gruppen fick informationen först, fick prova och återkoppla frågeställningar under hela projektiden. Och nu efteråt har man samlats igen för att gemensamt hitta former för hur man ska implementera projektets metoder och resultat.

Vi hade en väldigt praktisk och operativ organisation.





Det fanns en tydlig kommunikationsstrategi över hur informationen skulle nå ut. I styrgruppen för projektet lokalt satt personaldirektör, delprojektledarna, förvaltningschefen för vård-omsorg samt den övergripande projektledaren. Vår utgångspunkt var behovet, att det här behöver vi göra, inte att det fanns pengar.

Samtliga förvaltningar kom alltså med. Alla jobbade med sina delar, flertalet förvaltningar hade sina delprojektledare och man delgav varandra erfarenheter. Man jobbade väldigt konkret, gick igenom hur rekryteringen gjordes, utbildade chefer och personalkonsulter, tog fram krav/ansvarsprofiler, tittade på hur rekryteringsannonsering såg ut och använde också sina nya kunskaper i skarp rekrytering.

– Efterhand som vi antog FAIR-modellen följde vi upp vår egen rekryteringsguide, såg till att kvalitetssäkra den. Ett delprojekt blev att se på hela organisationen utifrån frågeställningen: fungerar den inkluderande eller exkluderande?

Hur kan man jobba med FAIR-metodiken kopplat till kompetensutveckling och kompetensväxling, blev frågan för ett annat delprojekt. Hur kan man använda FAIR-metodiken i den fortsatta kedjan – i medarbetarsamtal, i kompetensutveckling, i kompetensväxling? Man kan säga att projektanken växte.

Implementeringsarbetet som tog sin början under projektiden, fortsätter. Inspirerade av utmärkelsen tar man nya steg för att gå vidare.

– Vi har lagt basen så att säga. Nu gäller det att utveckla arbetet och att introducera metodiken till nya chefer och övrig rekryterande personal. Möjligheter och behov ser olika ut i olika delar av organisationen, men vi eftersträvar att överallt ha en minimibas för att kunna säga att vi har en FAIR-modell. En god hjälp som vi haft för att underlätta implementeringen är att vi såg till att sprida engagemang och kunskap, berättar Lena entusiastiskt. Det var inte bara styrgruppen som deltog vid besök i andra länder till exempel, utan det var viktigt att också andra i projekt fick vara med. FAIR-modellen finns nu i vår personalpolitiska handlingsplan för att metoden ska leva vidare och utvecklas i takt med de erfarenheter vi gör.

Vi har haft draghjälp av att vara med i projektet. Annars hade vi inte kunnat lägga så mycket fokus på frågorna som vi har gjort. Det vi märker idag av intresse utifrån, är att vi får många förfrågningar och studiebesök. Detta eftersom vi finns med som exempel i idéboken.

Erfarenhetsutbyte mellan förvaltningarna fortsätter. Nu talar man i pilotgruppen om hur man kan utbilda vidare, utbilda nya, få in avsnitt i chefsintroduktionen om vad FAIR rekrytering och kompetensutveckling handlar om. Och ansvaret för frågorna har man lagt högt upp i organisationen, på personaldirektören. Det här borgar för att man fortsätter med implementeringen. ■

# Långtidsarbetslösa blev mångfaldsutvecklare

DET BEHÖVS STÖD FÖR ATT KOMMA IGÅNG MED OCH UTVECKLA MÅNGFALDSARBETET I ORGANISATIONER OCH FÖRETAG. ATT MOTVERKA FÖRDOMAR OCH FÖRÄNDRA ATTITYDER ÄR INGET SOM KOMMER AV SIG SJÄLV. KAN ARBETSLÖSA BLI SJÄLVA DRIVKRAFTEN I ETT SÅDANT FÖRÄNDRINGS- OCH UTVECKLINGSARBETE? DET VAR GRUNDIDÉN BAKOM *MÅNGFALDSAMBASSADÖRER I ARBETSLIVET*, ETT SPRIDNINGSPROJEKT FRÅN DET TIDIGARE EQUAL-PROJEKTET *MÅNGFALD I VÄSTERNORRLAND*.

Sara Selmros och Anders Bergman är båda med vid telefonintervjun om projektet. De var båda projektledare, representeranter för frivilligorganisationen 5112-rörelsen, (som också var projektägare), men de hade sin anställning i Härnösands kommun under projektiden.

I det ursprungliga projektet hade man tagit fram en web-baserad interaktiv utbildning, för att överbrygga trösklar i arbetslivet när det gäller vilka som anställs. Utgångspunkten för utbildningen är att fördomar och attityder behöver förändras. Webutbildningen är gjord för att alla anställda ska kunna delta i utbildningen.

– Fördomarna finns på alla nivåer i organisationen. Det räcker inte med att utbilda ledningen. I Mångfald i Väster-norrland hade vi gjort det så allmängiltigt, det skulle passa alla, berättar Anders. Men vi märkte att det är stor skillnad på olika branscher och därför kunde vi i Mångfaldsambas-sadörer göra det branschanpassat. Tre branscher med det gemensamma att de har brist på arbetskraft, behövde och

fick en anpassad version – service & handel, sjukvård och offentlig förvaltning.

– Vi började med att erbjuda alla kommuner i länet en idé, fortsätter Sara. I korthet gick den ut på att via anställnings-formen plusjobb få in långtidsarbetslösa som mångfaldsut-vecklare eller så kallade ambassadörer i kommunerna. Vi hade märkt att få organisationer har en mångfaldsplan och ännu färre bedriver ett aktivt arbete i de här frågorna. Vi erbjöd kommunerna att utbilda dem som rekryterades för uppgiften. Tanken var att få en mångfald i ålder, kön och etnicitet i själva rekryteringen av mångfaldsambassadörerna, som skulle arbeta parvis. Tre kommuner nappade på idén – Timrå, Sundsvall och Härnösand.

## 13 ambassadörer in via plusjobb

En grundtanke med uppdraget var att ambassadörerna skulle jobba mest internt i organisationerna och förstärka det ordinarie mångfaldsarbetet. Målgrupp för satsningen var



chefer, personalansvariga, fackliga och mångfaldsansvariga. Kommunen var arbetsgivare för ambassadörerna – projektet stöttade och utbildade. Webutbildningen *Heja jobbet* var huvudverktyget. 13 ambassadörer utbildades hösten 2006 för uppdraget. En komplikation tillstötte när regeringen tog bort anställningsformen plusjobb, som projektidén byggde på. Det blev då svårt för flera kommuner att hitta en annan anställningsform. De tre kommuner som deltog hann anställa innan plusjobben försvann.

Idén och projektet torgfördes i olika fora, bland annat i det regionala partnerskap för integration där ett tjugotal aktörer deltar, till exempel kommuner, länsstyrelse, länsarbetsnämnd och Integrationsverket.

– Ambassadörerna spred information och arbetade internt i de kommuner där de var placerade, medan vi spred verktyget och idén övergripande och externt, berättar Sara.

– Vi hade en referensgrupp kopplad till arbetet för att branschanpassa utbildningsverktyget *Heja jobbet*, säger Anders. Där fanns företrädare för de branscher som omfattades, bland annat IKEA. Härigenom blev inte bara materialet mer professionellt. Det gjorde också att man kunde göra utbildningsinsatser utanför själva partnerskapet. Styrgruppen var mycket operativ, fortsätter han. Politiker och andra



Sara Selmros



Anders Bergman

länsaktörer, bland annat flera som sitter i Partnerskapet för integration, medverkade på en samverkansdag som också blev slutseminarium för projektet. I Partnerskapet anordnades också en processdag, som fick till följd en bättre delaktighet av kommuner i Partnerskapet, en slags synergieffekt av dagen och projektets arbete.

#### **Vad blev det bestående avtrycket av projektet?**

– Verktyget finns, det är branschanpassat och efterfrågas, säger Sara stolt. Förutom branschanpassningen har verktyget berikats med *Scener ur ett arbetsliv*, ett material som en av parterna, LO, förfogat över i det arbete som bedrivs inom



Rådet för integration. Dessutom har ambassadörerna fått en fortsatt anställning i två av de tre kommunerna.

– Det var ju ett intressant resultat att kompetenta långtidsarbetslösa kan bli kvalificerade mångfaldsutvecklare, säger Anders. Avgörande för om en fråga ska sätta sig och leva vidare är intresse och vilja hos den enskilde tjänstemannen som kan driva och utveckla frågan eller låta den bero. Det finns en stor skillnad i mognaden och motståndet mellan olika arbetsplatser. I någon kommun har mångfaldsambassadörerna varit de drivande för frågan, i andra har man medvetet använt ambassadörerna i sin kommunikationsstrategi på mångfaldsområdet, bland annat genom att informera om ambassadörerna på sin hemsida.

#### **Finns det några framgångsfaktorer som ni vill lyfta fram?**

– Man måste veta vad man vill göra och göra nödvändiga avgränsningar, säger Anders och Sara med en mun. Vi hade länet som avgränsning, vi hade redan upparbetade nätverk som vi använde oss av, men fick också anpassa oss under resans gång. Avgörande är också styrgruppens sammansättning. Det är oerhört viktigt att alla i styrgruppen blir delaktiga för implementeringen i organisationerna. Vi involverade kommunerna som arbetsgivare och det visade sig också vara en framgångsfaktor. Och det fanns dessutom redan

innan ett gemensamt integrationsråd för de tre kommunerna.

Till sist betydde det nog mycket att 512-rörelsen stod som initiativtagare och projektledare, nämner Anders. Vi är en oberoende aktör med hög trovärdighet i länet. Våra ekonomiska resurser är små, därför var det avgörande att spridningsmedel beviljades för att få ett sådant resultat som vi fått.

Tips till nya projektaktörer är därför att söka bred samverkan, men sträva efter att identifiera nyckelaktörer som verkligen vill något och har en drivkraft för att förändra. Strategisk påverkan är ett arbete som inte sker över en natt. Det är mödosamt och kräver en medveten strategi, bland annat för hur man kommunicerar med media.

– Tänk också på att använda andra aktörer för spridningen, till exempel i referensgrupp och dialogpartner, fyller Sara i.

#### **Finns det till sist några råd att ge ESF-rådet utifrån projektets erfarenheter?**

– Projektperioden för spridningsprojekt var alltför kort och framför allt var utlysningen alldeles för knapp i tidshänseende. Ibland känns det som att ESF-rådet är alltför fokuserade vid ekonomifrågorna och alldeles för lite vid det som är projektets kärna – aktiviteter och resultat. Tänk också på att ge uppmärksamhet och utrymme för frivilligorganisationer att driva projekt och inte bli för inriktade på stora företag och

# Samverkan för ett värdigare liv – ett projekt om trafficking

SAMTIDIGT SOM KUNSKAPEN OM TRAFFICKING BÖRJAT VÄXA, PROBLEMET SYNLIGGÖRAS OCH KONSEKVENSERNA AVSLÖJAS, HAR BERÖRDA MYNDIGHETER ARBATAT SEPARAT UTIFRÅN SINA OLIKA ROLLER. FRIVILLIGORGANISATIONERNAS ENGAGEMANG HAR FÖLJT SITT EGET SPÅR. I *SAMVERKAN MOT TRAFFICKING* FÖRSÖKTE MAN KNYTA IHOP ARBETET.

Claes Lyckner, Kvinnoforum, var sammanhållande koordinator för jätteprojektet som samlade över 20 partner i tre olika huvudspår – Myndighetssamverkan, Aktion Värddigt Liv och så den stora utställningen om medvetandegörande vid Världskulturmuseet.

– Kvinnoforum hade jobbat med trafficking-frågor sedan mitten av 90-talet och initierade ett första samverkansprojekt 2003. I takt med att vår kunskap växte såg vi hur det brast i samverkan, både myndigheter emellan, regioner emellan och myndigheter-frivilligorganisationer emellan. Det fanns också en stor okunskap, både om problemet och om dess omfattning. Man kan säga att det var tre stora grundidéer som tillsammans fördes in under ett paraply och som blev *Samverkan mot Trafficking*.

I de tre temaområdena fokuserades på olika problematik: Myndighetssamverkan syftade till att få en bättre samordning mellan myndigheter, regionalt och också mellan de tre storstads-regionerna som var med i projektet – Stockholm, Göteborg och Malmö. Aktion Värddigt Liv var ett temaområde som berörde frivilligorganisationernas roll i arbetet och inom det skapades så kallade resursteam för att stödja brottsoffer. I det tredje området Medvetandegörande skapades den stora utställningen om Traf-

ficking, som väckt enormt intresse och stor uppmärksamhet.

– Myndigheterna är experter på sitt eget område – polis på brottsbekämpning, åklagarmyndigheten på att lagföra, socialtjänsten på att ta hand om utsatta, säger Claes. Men det fanns ingen aktör som höll samman det hela eller hade en överblick. Det krävs samordning för att få effektivitet. Kvinnoforum kom att bli den sammanhållande länken i projektet.

Patrik Cederlöf är socialsekreterare vid prostitutionsenheten i Stockholm och länssamordnare för traffickingfrågor i Stockholms län.

– Vi tog fram en samverkansplan 2005 i Stockholm, som också blev nationell. Det som man kunde identifiera när det gällde myndighetssamverkan var att det fanns nationella åtaganden, men att det fanns stora skillnader. De beror på att respektive myndighet verkar regionalt, resurserna och samordningen är olika, antal ärenden skiljer sig åt med mera. Därför kom jag med idén att göra en nationell övergripande plan, som kan tillämpas på vilken kommun som helst, och att respektive region tar fram en regional plan.

Detta gjordes under projekttiden. Den regionala planen ska vara direkt riktad till dem som jobbar med planen, alltså operativ. Den nationella planen berättar om respektive myndighets plan

och arbete, sammanfattade lagstiftningen som är relevant för respektive myndighet. Den ska kunna användas för en ny region som vill jobba fram en regional plan.

### **Resursteam av stödpersoner med professionell kompetens**

Aktion värdigt liv innehöll flera olika delprojekt, varav ett handlade om att skapa regionala resursteam. I myndigheternas arbete att stödja brottsoffer räcker pengarna oftast inte, brottsoffer behöver mer än bara tak över huvudet. Därför finns ett stort behov av att frivilliga krafter täcker upp vad myndigheter inte klarar själva. Resursteamet består av stödpersoner med professionell kompetens – terapeuter, läkare med flera. De ska kunna sättas in som komplement till myndigheternas ordinarie arbete. Resursteamet finansierar sig själva, dvs via de stora kyrkor och frivilligorganisationer som ingår, till exempel Baptisterna, Frälsningsarmén och Caritas.

I det tredje temaområdet, Medvetandegörande, satte Världskulturmuseet upp den stora utställningen Trafficking som visats på museet från september 2006 ända fram till mars 2008. Kopplat till utställningen har man tagit fram en omfattande program och pedagogisk verksamhet. Målgrupper har varit beslutsfattare och allmänhet.

### **Vad blev det då för spår av Samverkan mot Trafficking, vad lever vidare?**

– Det viktigaste avtrycket internt är nog att vi har lyckats ta fram samverkansplanerna med allt det arbete som ligger bakom, säger Claes. Det finns idag ett starkt nätverk bland de aktörer som jobbar med människohandel och som fortsätter efteråt. Externt blev vi ett varumärke som står för en samlad kunskap i frågan. Det finns ingen enskild aktör som har den totala överblicken, utan många som jobbar parallellt. Men projektet blev en samlande kraft i frågan.

– I myndighetsgrupperna har samtliga relevanta myndigheter – polis, socialtjänst, åklagarmyndighet, Migrationsverket och Länsstyrelsen – ingått i alla tre regioner och de operativa samverkansgrupperna lever kvar, konstaterar Patrik. Det är

en av de kvarstående resultaten av projektet, att samarbetet har fortsatt.

Resursteamet är också ett oerhört konkret resultat som lever vidare. Vi har fört en aktiv dialog om roller, syn på varandra och förhållningssätt. Så småningom har en allt större förståelse för varandras hållning växt fram. I Stockholm har vi fått en egen handlingsplan för regionala resursteamet. Det är ett komplement till myndigheters arbete. Dialogen mellan myndighetsgrupp och frivilliggrupp fortsätter. Nu har vi börjat se resultat, frivilligorganisationer har klivit in i ärenden och jobbar operativt, avslutar Patrik.

– En framgångsfaktor för oss har varit bredden av deltagande aktörer, reflekterar Claes. Partnerskapstanken är nödvändig, man måste hitta aktörer som är engagerade från alla olika samhällssektorer. Om man vill få till en strukturell förändring, krävs också samverkan mellan olika nivåer – nationellt, regionalt, lokalt. Det har varit vår styrka, men också vår svaghet: många nivåer som ska länkas samman och olika roller och mandat som är svåra att sammanjämka.

En rekommendation till andra är att på tidigt stadium gå igenom förväntningar, diskutera de strukturella frågorna och vilka mandat man själv och andra har. Lägg mycket krut på att göra en god organisation och ansvarsfördelning, bygg upp rutiner för hur information ska flyta etc. Att vara partner innebär ett aktivt deltagande, att ge input till det gemensamma, att ansvara för sitt uppdrag. För det krävs ett aktivt arbete. Det här är något som bör formuleras, så att alla är med på det och vet sitt uppdrag i projektet, avslutar Claes. ■

## Moomsteatern – lika delar skådisar med respektive utan funktionshinder

# Equal fick vara med på vår resa

MOOMSTEATERN HAR FUNNITS SEDAN 17 ÅR TILLBAKA. DET ÄR PROFESSIONELL INTEGRERAD TEATER I MALMÖ MED LIKA MÅNGA SKÅDESPELARE MED RESPEKTIVE UTAN FUNKTIONSHINDER. MÅN HAR MEDVETET ARBAT PÅ ATT ÖKA EGENMAKTEN HOS SKÅDESPELARNA.

”Hur kan man ha makt över sådant som man inte kan ta ansvar för?” har varit en fråga som teatern har sökt nya svar på. Men den nyckelfrågan har varit den om professionell lön för professionellt arbete.

– Det vi ska göra är ingen Equal-produkt, säger Kjell Stjernholm, teaterchef för Moomsteatern. Vi hade för länge sedan definierat den strukturella diskriminering som våra skådespelare utsätts för. Hur kommer det sig att professionella skådespelare vid en teater med bättre publiksiffror och högre produktionstakt än andra teatrar, har 26 kr per dag i sjukpensionersättning, istället för att få en riktig lön som andra kulturarbetare? Vi lyfte in vårt arbete i Equals ram. På så vis kunde vi påbörja det egentliga spridning-påverkans-arbetet från dag ett i projektet.

Kjell är inte de försiktiga ordens man. Han pekar med hela handen och är tydlig och rak i språk och ton:

– Vi har valt att utmana den svenska strukturen. Kan den professionella skådespelaren med en utvecklingsstörning få tillgång till lika villkor på arbetsmarknaden? Det är det nyskapande, det har inte skett tidigare. Frågan är spetsig och känslig.

Ingen välgörenhet, tack!

Utmaningen var att inom Equal-projektet Tillgänglighet och professionell integrerad scenkonst lösa den frågan. Målet var att teatern skulle kunna drivas vidare – med anställda professionella skådespelare – även efter projektidens slut.

– Det som var den stora fördelen med att arbeta inom Equal var att de som har makt över diskriminerande strukturer satt med i partnerskapet. Så vi kunde bearbeta en del av våra målgrupper på hemmaplan.

Vi har arbetat mycket på att förändra bilden av den funktionsnedsatte skådespelaren. Från att ha varit objekt, någon som är utsatt för omgivningens välmening blir han/hon ett handlande subjekt. Den kursändringen har varit svår att greppa för många. Vi har ofta varit tvungna att beskriva våra subjekt, skådespelarna, som målgrupp, för att få fram pengar, fast de aldrig varit målgruppen. Målgruppen är de som stänger dem ute.



foto: Henrik Hedén

Kjell Stjernholm



Själva systemet som ska motverka strukturell diskriminering producerar diskriminering. All satsning på särskilda grupper tenderar att konservera utanförskap. Integrationspolitiken har producerat stödsystem som styr mot segregation. Alla som vill nå integration hänvisas till sådana satsningar och hamnar därför utanför ordinarie system. På så vis blir stödsystemen mot segregation medskapare till segregation. På samma sätt med kultursystemet: om också handikappade ska vara med och dela på den redan tunna kulturkakan, blir skivorna ännu tunnare. Därför hänvisas till socialsystemets större resurser. Och så fastslås ett utanförskap. Professionella yrkesmänniskor tillåts inte verka på samma villkor på samma arena.

### **Funktionshindrade en homogen grupp?**

I den hopbuntning som de maktbärande strukturerna gör av personer med funktionshinder ingår också ett annat perspektiv: man är alltid sin funktionshinderidentitet före allt annat. Funktionshindrade betraktas som en homogen befolkningsgrupp, trots att de är mer heterogena än den så kallade normalbefolkningen. Hur ska man rå på det här då?

– Vi har valt att förbjuda alla kollektiva handlingar baserade på funktionshinder, säger Kjell. Vi har så lätt att hänga på människor ett funktionshinder. Men den fråga som vi, och som vår utvärderare från Växjö universitet, har frågat sig är: Är

skådespelarna funktionshindrade när de spelar sin föreställning och klarar alla moment?

Du är inte funktionshindrad förrän trottoarkanten är för hög, det är på hindren som fokus skulle behöva läggas, inte på funktionshindret i sig.

### **Hur har man då använt sig av Equal-programmet för att motverka och ge sig på den strukturella diskriminering som sker av funktionshindrade skådespelare?**

– Equalprogrammet hade den strukturmässiga fördelen att alla som du vill ha med dig, som du vill påverka, måste finnas i båten, hjälpa till att ro. Det har varit en stark finansieringspott från Equal, vilket har genererat både intresse och en stark medfinansiering från andra inblandade.

Alla partnerskapsorganisationer har haft fri tillgång till teaterns föreställningar, vilket betyder att arbetet nått en bredd och omfattning, men om det de facto har ändrat några strukturer är omöjligt att svara på. Ibland kan jag känna att man inte är beredd att bygga om samhällsstrukturer, de strukturella felen är så svåra att rå på. Varje rörelse i samhället har en motrörelse, som vill permanenta strukturfelen.

Men det vi har gjort i spridningshänseende genom projektet var bland annat att producera boken "Moomsteatern – vem äger rätten till scenrummet?".







Det är en exklusiv och informativ fotobok som följt arbetet i Moomsteatern, presenterar dess medarbetare, produktioner och bärande tankar. Boken har distribuerats till ett stort antal strategiska nyckelaktörer – riksdagsledamöter, region- och kommunpolitiker, bibliotek, teatrar, universitet, institutioner som fokuserar på funktionshinder, samt till många internationella teatrar. Projektet producerade också en serietidning om strukturell diskriminering som trycktes i 70 000 exemplar och spreds till ett stort antal skolor och lärosäten.

– Vi la också in turnéveckor i Stockholm, där vi riktade oss direkt till departement och riksdagsutskott. Vi frågade oss hela tiden om det vi gör bygger upp konstnärlig eller kulturpolitisk kvalitet i vår verksamhet samt i vilken utsträckning det stärker våra strategiska möjligheter till överlevnad. Och nu när Equal är slut har Moomsteatern nått den finansiella status som tillåter heltidsanställning av ett antal funktionshindrade skådespelare, avslutar Kjell Stjernholm. ■

# – Vi satsade stort och fick ännu mer tillbaka

LÄRARFÖRBUNDET VAR EN AV TOLV ORGANISATIONER BAKOM PROJEKTET UNDER YTAN. BAKGRUNDEN TILL ATT LÄRARFÖRBUNDET ENGAGERADE SIG I PROJEKTET VAR ETT TIDIGARE EQUAL-PROJEKT KRING DISKRIMINERINGSGRUNDEN SEXUELL LÄGGNING, NORMGIVANDE MÅNGFALD.

Genom detta hade man fått en god idé både om själva programmet och om vad man i samverkan kan åstadkomma. Att det redan initialt fanns ett starkt partnerskap med en mix av stora och små organisationer, alla verksamma inom utbildningsområdet, underlättade diskussionen och beslutet att gå in i Under ytan, berättar Henrik Westerman, ombudsman och ansvarig för likabehandlingsfrågor på Lärarförbundet.

Det fanns också en samlad kompetens på området, som utgjorde resurser i projektet och som gav arbetet en flygande start. Under den relativt korta projektiden på mindre än två år utbildade man i Under ytan cirka 3 500 personer, producerade man ett omfattande utbildningsmaterial, samarbetade man med forskare för att ta fram intressant forskningsmaterial och genomförde man ett par konferenser och ett antal seminarier.

## **Hur gjorde då en stor facklig organisation som Lärarförbundet för att få upp frågan på sin agenda?**

– Initialt var det viktigt att koppla frågan till yrkesetiken: det är allas självklara rätt att ha en god arbetsmiljö och ett gott bemötande på sin arbetsplats. I förbundets likabehandlingsarbete fanns ett stort behov av att utveckla kompetensen på området sexuell läggning.

– Vi strävade tidigt efter att få synergier från annat arbete, till exempel genom att "gifta ihop" olika delar av likabehandlingsområdet. Vi hade utbildat ett antal ledare i MOD-konceptet för att bli bättre på området etnicitet. Diskrimineringsgrunden sexuell läggning har kopplingar till diskrimineringsgrunden kön. Det är tydligt i det normkritiska perspektiv som finns i utbildningar och utbildningsmaterial.

I en fördjupningsutbildning utbildades därför MOD-ledarna med Under ytans material och så har man inom Lärarförbundet byggt upp en intern kompetensresurs på området. Det här hade inte varit möjligt utan projektet. Under det senaste året har MOD-ledarna genomfört 17 utbildningar, för ungefär 300–350 personer. Vår målsättning är att årligen MOD-utbilda 600–650 personer i likabehandlingsfrågor och då i första hand förtroendevalda i lokalavdelningar. I de här utbildningarna kommer vi att ha god hjälp av det utbildningsmaterial som Under ytan tagit fram.

Implementeringen av den kompetens på området sexuell läggning som Lärarförbundet fick genom projektet, säkerställdes i flera steg: först genom en utbildningsdag för Förbundsstyrelsen. Det har varit oerhört viktigt både att föra diskussionen högst upp och att förankra den där. Förbunds-



Henrik Westerman

styrelsen har blivit bekant med det utbildningsmaterial som tagits fram och det arbetssätt som använts i Under ytan.

Ett annat exempel är utvidgningen av förbundets jämställdhetsråd, som från i höstas blev Jämställdhets- och Likabehandlingsrådet. Genom det arbete som bedrivits ligger man nu väl framme inför den kommande lagändringen när diskrimineringsområdena slås samman i

en sammanhållen lagstiftning med en ombudsman. Ytterligare ett avgörande steg för att förankra och implementera frågan i organisationen var att förlänga anställningen av den projektledare, Maria Karlsson, som under projektiden arbetade för Lärarförbundet i Under ytan.

### Frågan om diskriminering allas angelägenhet

– Lärarförbundet satsade från början stort i projektet genom att finansiera en heltjänst och dessutom ytterligare personer som med delar av sina tjänster arbetade med Under ytan. Tack vare vår rejäla input fick vi också en output som vi nu är oerhört nöjda med. Genom projektet har vi fått ett skräddarsytt utbildningsmaterial och en kompetens som gör att vi ligger i framkant i de här frågorna.

På förbundskansliet fick ytterligare en medarbetare i Under ytan sin arbetsplats. Detta gjorde att projektet och frågorna fysiskt syntes, berättar Henrik. De levde inget undanskymt liv. Frågorna blev en del av allas vardag genom de här medarbetarna. Att redan från början anställa en person för uppdraget var ett sätt för Lärarförbundet att markera sitt engagemang. Risken finns annars att projektarbete läggs på medarbetare som i tyngden av frågor inte har ork eller tid att prioritera frågorna. Jag har som ansvarig för likabehandlingsfrågorna varit engagerad i arbetet under hela tiden, säger Henrik. Att

en straight man jobbar med frågor om sexuell läggning i organisationen har kunnat tas till intäkt för att det inte är ett särintresse. Det handlar om att göra arbetsplatsen öppen och inkluderande. Ofta är bärarna av diskrimineringsfrågorna själva hemmahörande i någon av de grunder som uppmärksammas. Men frågan om diskriminering är allas angelägenhet.

– En markering för att visa engagemang och förankring av frågan har det varit när förbundsordförande Eva-Lis Sirén gått med i Pride-paraden under flera år. Sådant uppmärksammas och ger oss en stor trovärdighet. Vi har också fått otroligt mycket "kred" i olika sammanhang, till exempel på Bok & Bibliotek, när andra organisationer kommer fram och uttrycker sin uppskattning för det vi har gjort, fortsätter Henrik.

Vårt samtal handlar också till sist om vad som varit framgångsfaktorer för projektet och för Lärarförbundet som organisation.

– Att det fanns en kompetens och erfarenhet att bygga vidare på gav oss en flygande start. Flera medarbetare hade jobbat i tidigare Equal-projekt eller hade en stor kompetens på området. Det fanns också redan från start ett stort och starkt partnerskap, en mix av stora organisationer från den fackliga världen, myndigheter på utbildningsområdet, kommunala arbetsgivare, forskningsinstitutioner och intresseorganisationer. Direkt efter projektstart ordnade vi ett tvådagars internat för alla tolv organisationerna. Det betydde mycket, både i målfokusering – vi visste vad vi skulle göra – och rent socialt – vi hade kul medan vi gjorde det. Det som vi i efterhand kan se som ett misslyckande är att vi inte nådde skolledare i den utsträckning som vi hade velat och behövt. Inledningsvis pratade vi kanske alltför mycket om att vi vände oss till lärare som grupp och skolledarna kände sig kanske inte direkt träffade.

Den stora tillgången med Equal har varit idén att jobba i partnerskap. Ingen av organisationerna hade på egen hand kunnat ta fram utbildningsmaterial eller förflytta frågan om sexuell läggning så som man nu faktiskt har gjort. Så rådet till framtida projekt är att göra ett gott förarbete, samverka med andra, ha tydliga mål och sedan se till att nå dem. ■

---

## Fakta om Aros Asyl

---

Den övergripande målsättningen var att förhindra en negativ hälsoutveckling hos asylsökande under tiden de väntar på beslut på sin asylansökan. Projektet har arbetat för att vädertiden för asylsökande ska upplevas meningsfull och inge framtidstro.

För att nå den övergripande målsättningen har projektet arbetat med tre parallella processer:

- Skapa ett partnerskap med gemensam värdegrund och samsyn kring asylmottagande.
- Ta reda på hur de asylsökande själva upplever och uppfattar sin livskvalitet och vad de har för önskningar och behov.
- Skapa en mångfald aktiviteter utifrån de önskningar och behov som asylsökande har uttryckt och de krav samhället ställer.

Resultatet av arbetet visar att integrationsprocessen präglas starkt av det bemötande och mottagande en individ får vid ankomsten till ett nytt samhälle. Projektets slutsats är att tänka integration från dag ett. Det underlättar för individen att hantera sin vardagssituation under väntetiden. Det ger också individen resurser att hantera ett avslag och därmed återvändande eller ett besked om uppehållstillstånd. Ur ett samhällsperspektiv är också mycket vunnet om introduktionen startar direkt vid ankomst till landet istället för vid besked om permanent uppehållstillstånd.

AROS Asyl är ett regionalt projekt i Uppsala och Västmanlands län, med elva partner från dessa både län. I partnerskapet ingår till exempel landsting, kommuner, Migrationsverket, Uppsala universitet, bostadsbolag och frivilligorganisationer. ■

[www.uparos.se](http://www.uparos.se)

---

## Fakta om FAIR

---

Målet med FAIR är att utveckla en strukturerad icke-diskriminerande rekryteringsmodell, som fokuserar på kompetens och som ska bidra till att skapa en standard för rekrytering.

Strukturproblemet beskrivs i LFA-metodens problemträd respektive målträd. Problemet är att rekryteringsprocesser inte är inkluderande, kompetensbaserade och framtidsanpassade, vilket bland annat beror på bristande struktur och rutin och normativt arbetsklimat. I målbilden blir då aktiviteterna att skapa kompetensbaserade inkluderande rutiner och förhållningssätt.

Utvecklingspartnerskapet hade från början åtta partner: Järfälla och Norrtälje kommuner, SVT, Försäkringskassan, Länsstyrelsen Gävleborg, Strängnäs stift, Riksförbundet Sveriges lottakårer samt Integrationsverket. Den sistnämnda försvann i samband med verkets nedläggning 2007.

Arbetet har bedrivits dels partnerspecifikt, dels partnergemensamt. Exempel på det förra är vissa utbildningar, seminarier och utvecklingsarbeten i respektive organisation, exempel på det senare är utbildningar, erfarenhetsutbyten och temagrupper. En mätare på om man är på rätt väg har man haft genom den drömlägesbeskrivning för var man vill vara vid projektets slut, som delprojektledare fick skriva ner ett år in i projektet.

Man har förutom de stora ingående organisationerna haft en referens- och spridningsgrupp knuten till projektet. I den har ingått Ledarna samt Volvo Personvagnar.

Dessutom har man haft en särskild ledningsgrupp – Power FAIR – med högsta cheferna från Sveriges Kommuner och Landsting, Diskrimineringsombudsmannen, utvecklingspartnerskaps- och referensgruppsorganisationerna.

Två stora konferenser har ordnats. Man har också producerat en idébok med tillhörande dvd, tryckt i 10 000 exemplar. Boken blev utsedd till en av årets tio bästa ledarskapsböcker av Personal & Ledarskap. ■

[www.equalfair.se](http://www.equalfair.se)

## Fakta om Mångfaldsambassadörer i arbetslivet

Spridningsprojekt – aug 2006-sept 2007 – av ett tidigare Equalprojekt, "Mångfald i Västernorrland". Under det tidigare projektet producerades [www.hejajobbet.se](http://www.hejajobbet.se) – en interaktiv webb utbildning för att skapa ett öppet arbetsliv, för att underlätta inträdet på arbetsmarknaden för personer med utländsk bakgrund. Fokus ligger på förändring av attityder och beteenden som utesluter och diskriminerar invandrare i arbetslivet.

Erfarenheten visade att det behövs personlig kontakt och stöd för att introducera materialet på arbetsplatserna. Målsättningen i spridningsprojektet var därför att sprida utbildningspaketet "Heja jobbet" med en ny metod – mångfaldsambassadörer anställda i stat eller kommun. Ett viktigt delmål var att se om kvalificerade långtidsarbetslösa kan fungera som mångfaldsutvecklare.

Vidare har man gjort en branschanpassning genom tre nya avsnitt i utbildningspaketet – Service & handel, Offentlig förvaltning samt Vård & omsorg. Dessutom har utbildnings-

paketet Scener ur ett arbetsliv från Rådet för Integration, bakats in i Heja jobbet-paketet.

Tretton personer har genomgått ambassadörsutbildning. Vid projektslut finns fyra av dessa kvar i anställningar under resten av 2007 och diskussioner om förlängda anställningar pågår.

Målgrupper för ambassadörerna i deras arbete har bland annat varit ledningsgrupper och anställda i kommunerna, fackliga och ideella organisationer. Utgångspunkten har varit att spridning och påverkan måste ske på alla nivåer i organisationen för att få effekt.

Huvudaktör har varit den idella organisationen 5112-rörelsen. Ett 20-tal arbetsställen med cirka 500 personer har deltagit i utbildningen. På webportalen är antalet besök cirka 500 per månad.

Inom projektets ram har i första hand arbetsplatser inom Västernorrlands län prioriterats, men det finns även ett intresse från övriga landet. ■

[www.hejajobbet.se](http://www.hejajobbet.se)

---

## Fakta om Samverkan mot Trafficking

---

Projekt för att skapa samverkan i kampen mot människohandel, stödja brottsoffer, bli mer effektiv i att lagföra förövare samt skapa en större medvetenhet i frågan.

### Projektet har arbetat i tre temaområden:

1. Myndighetssamverkan
2. Aktion Värddigt Liv
3. Medvetandegörande

I det första området har man skapat rutiner och formaliserat dessa i samverkansplaner samt genomfört ett gemensamt analysarbete kring vad som kan förbättras i arbete mot människohandel.

I det andra temaoområdet har man skapat så kallade resursteam – en modell för hur ideella krafter kan stödja brottsoffer. Inom det tredje området har man bland annat gjort en stor utställning kring trafficking som visats på Världskulturmuseet. Parterna har kommit från de tre storstadsregionerna: bland annat Åklagarmyndigheten i Stockholm, Länsstyrelsen i Västra Götaland, Länskriminalpolisen i V Götaland, Hela Människan, Stiftelsen Kvinnoforum, Världskulturmuseet och Män för Jämställdhet. ■

[www.samverkanmottrafficking.se](http://www.samverkanmottrafficking.se)

---

## Fakta om Tillgänglighet och professionell integrerad scenkonst

---

Målet med projektet var etablering av en professionell integrerad teater med lika delar skådespelare med och utan funktionshinder – Moomsteatern. Teatern syftade också till att bli ett kompetenscentrum runt kopplingarna funktionshinder/kultur, funktionshinder/arbetsmarknad och kultur/attitydpåverkan.

Idén var att utmana den strukturella diskrimineringen på kulturarbetsmarknaden och utmana de fördomar som finns hos berörda myndigheter till exempel om att en skådespelare med utvecklingsstörning inte kan/orkar med reguljärt arbete. Vi ville också utmana de hierarkiska strukturer som rubbas när den utvecklingsstörde plötsligt inte inordnar sig i till exempel löne- och resultatstruktur av över-/underordning.

Som resultat av arbetet inom Equal-projektet har Moomsteatern nått finansiell status som tillåter heltidsanställning av ett antal skådespelare med intellektuella funktionshinder.

Förutom nio välbesökta teaterproduktioner har man arbetat med arbetsorganisations- och arbetsmiljöfrågor. Man har också anordnat ett antal skraddarsydda seminarier och workshops för väl avgränsade målgrupper. Vidare har samarbete med Teaterhögskolan skett med utveckling av nya utbildningsprogram. ■

Partner har varit Studieförbundet Vuxenskolan, Malmö stad, Region Skåne, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen Rehab samt Moomsteatern.

[www.moomsteatern.se](http://www.moomsteatern.se)



---

## Fakta om Under ytan

---

Projektet handlade om att synliggöra frågor kring sexuell läggning i skolan, att genom kunskaps- och kompetensuppbyggnad påverka värderingar samt bidra till metodutveckling och handlingsberedskap i berörda organisationer och verksamheter.

Målgrupper för verksamheten har varit lärare, skolledare, lärarstudenter och lärarutbildare, kommunala politiker och tjänstemän samt (indirekt) elever.

Metoderna har varit forskning – ett stort forskningsprojekt har bedrivits vid Linköpings universitet; utbildning – mer än 3000 personer har utbildats i projektets regi; produktion av utbildningsmaterial –handböckerna Liv i Lärarrummet, Tyst i klassen? samt dvd:n Vad finns under ytan – tryckta i stor upplaga, vidare ett antal konferenser och seminarier; utarbetande av en storyline, som är en pedagogisk metod, kring ämnesområdet. Projektet har under del av projekttiden haft en anställd informatör och en tydlig kommunikationsstrategi. Man har nått mycket stor medial uppmärksamhet.

Partner har varit tolv olika organisationer som representerar svenskt utbildningsväsende – forskningsföreträdare, arbetsgivare, fackliga organisationer, skolmyndigheter, lärarutbildningar samt ett flertal olika intresseorganisationer.

Man har utbildat i sex olika pilotkommuner runt om i landet, från Jokkmokk i norr till Malmö i söder. ■

[www.ytan.se](http://www.ytan.se)

# Kunskap om jämställdhet — en fråga för alla

KAN MAN SKAPA EN UTBILDNING OM GENUS OCH JÄMSTÄLLDHET BASERAD PÅ E-LEARNING? HUR FÅR MAN FLER UNGA MÄNNISKOR — FRAMFÖR ALLT TJEJER — ATT VÄLJA TEKNIK I GYMNASIET? DET ÄR VAD DE TVÅ PROJEKTEN I DET HÄR AVSNITTET HANDLAR OM.



## Exkluderande strukturer och Jämställdhet

# Jämställdhetskompetens – på användarens villkor

DET ÄR ALLTID EN STOR UTMANING ATT UTBILDA OCH KOMPETENSUTVECKLA ANSTÄLLDA I ARBETSLIVET. ATT NÅ ALLA ANSTÄLLDA I EN ORGANISATION I ÄMNER SOM HANDLAR OM JÄMSTÄLLDHET, MÅNGFALD, MILJÖ MM ÄR TIDSKRÄVANDE OCH EN STOR INVESTERING.

E-learning är en stor och växande marknad för utbildning och kompetensutveckling i olika typer av organisationer.

En stor fördel är att kunskapsspridningen blir kostnadseffektiv, men också möjligheten för varje enskild individ att genomföra utbildningen när det passar bäst. Ett viktigt motiv för en stor och geografiskt utspridd organisation är också att reducera restid och resekostnader.

Vägverket hade redan tidigare haft omfattande utbildningar baserade i e-learning-miljö. Därför var det inget stort steg i sig att också göra en jämställdhetsutbildning med e-learning som metod. Vägverket hade deltagit i Equalprojektet Genderschool. Det var ett projekt inriktat på att utveckla grundläggande kunskaper om genus och jämställdhet. Man skulle göra den tillgänglig för alla i arbetslivet och öka jämställdheten på arbetsplatsen och i samhället. Därför var det naturligt att Vägverket tillsammans med Banverket och Stiftelsen Minerva bildade ett partnerskap och sökte medel från ESF-rådet för spridningsprojektet G-learning.

– Man kan säga att i Genderschool byggde vi kunskapen för

att sedan använda och sprida den i G-learning, berättar Leif Petersson Vägverket som var den som där ansvarade för insatsen.

Vägverket är en organisation med 6 700 anställda och finns geografiskt utspridd över hela landet. Därför passade en sådan här utbildningsinsats perfekt för oss, fortsätter Leif. Ett viktigt motiv är att det är kostnadseffektivt, att det kan genomföras utan resekostnader och att det är användarvänligt. Ungefär 3 000 av våra anställda ska gå eller har gått igenom den här utbildningen. Ungefär lika många på Banverket kommer att delta.

Initialt tog det lite tid att övertyga ESF-rådet om fördelen med e-learning som ett verktyg för att utbilda om jämställdhet, men så småningom ”köpte” de vår idé och spridningsprojektet beviljades.

När utbildningen arbetades fram var en av utgångspunkterna den faktabank av kunskapsmaterial som tagits fram inom Genderschool. Externa experter var också med och bedömde och utvecklade materialet. Detta för att säkerställa kvaliteten. Resultatet blev en interaktiv utbildning som det

tar max två timmar att arbeta sig igenom. Utbildningen avslutas med ett kunskapstest. Efter genomgången och godkänd utbildning erhåller deltagaren ett diplom. Den genomgångna utbildningen registreras också i företagets interna system, vilket ger möjligheter till uppföljning på individnivå och i grupp.

– När vi gick in i det här hade vi ledningen med oss, det är oerhört viktigt att tidigt förankra. Vi hade också tidigare gjort aktiviteter i Genderschool i vår egen organisation. Vi har ett uppdrag, från regering och riksdag – 6:e transport-politiska delmålet: ett jämställt vägtransportsystem. För att klara det behöver vi en grundkunskap. Vi ska vara klara med G-learningutbildningen 2009 för hela organisationen. Just nu genomför vi en stor omorganisation, men när den är klar kommer vi att genomföra utbildningen för dem som inte fått ta del av den ännu.

– Ett tips till andra utifrån vad vi har gjort är att akta er för att göra jämställdhet till en kvinnofråga. Det är ett kunskapsområde som så många andra. Fall inte i köksbordsdiskussioner på jobbet, tala ur ett verksamhetsperspektiv om varför man gör en jämställdhetsutbildning. Vi behöver den här kunskapen när vi ska fatta olika beslut. Det är också viktigt att tänka på att vi har ett motiv gentemot våra kunder – vi ska jobba med ett jämställt transportsystem. För att vara trovärdiga måste vi visa att vi är jämställda i vår egen organisation.

### Stort intresse och stor efterfrågan

Margareta Eklund var projektkoordinator för G-learning. Hon kompletterar det Leif Pettersson har sagt.

– Av allt det material som tagits fram inom Genderschool selekterade vi fram basfakta som blev grunden i G-learning.

Arbetet organiserade vi i tre grupper: en beslutsgrupp, en arbetsgrupp och en specialistgrupp. Forskare från universitet och Arbetslivsinstitutet följde och bidrog i arbetet.

– Den tekniska kompetensen hos den som skulle bygga plattformen var naturligtvis viktig, men minst lika viktig var kombinationen av teknisk och pedagogisk kompetens. Arbetar



Margareta Eklund

man med e-learning som enda metod, måste också se till att utbildningen kompletteras med ett eller flera tillfällen för diskussioner på arbetsplatsen om ämnet jämställdhet.

Det dröjde inte länge innan verktyget fick en spridning utanför partnerskapet. Dels gjordes en engelsk fullversion av verktyget, som har fått stor efterfrågan internationellt, (Den engelska utbildningen kan hittas på [www.genderschool.se](http://www.genderschool.se), eller [www.frejaforum.com](http://www.frejaforum.com)) dels har verktyget också nationellt rönt stort intresse och efterfrågan.

– Vi hade ett seminarium på en mässa om e-learning. Efter det kontaktades vi av Swedbank. De blev intresserade, beslutade att köpa in verktyget och lade ut det i sin interna plattform och använder det för sin personal. Ett 20-tal företag från olika branscher har köpt kursen för sina personalgrupper. Det har också den statliga sektorn, till exempel Näringsdepartementet. Totalt sett har över 20 000 personer genomgått eller kommer under det närmaste året att genomgå utbildningen. Både statlig sektor och privata företag är användare, men än så länge inga kommuner.

Leif och Margareta är överens om vad som är framgångsfaktorer i den här typen av projekt:

– Se till att ha en hög faktakunskap både när det gäller innehåll och teknik! Ha dörröppnare in i organisationer, för det finns många hinder! Och så måste det finnas en arbetsglädje. Till sist: Väga skämta om ämnet! ■

# KomTek – som en kommunal musikskola med teknik och entreprenörskap

HUR SKA MAN GÖRA FÖR ATT FÅ FLER UNGA, FRAMFÖRALLT FLER UNGA TJEJER ATT VÄLJA TEKNIKPROGRAM I GYMNASIET, FÖR ATT SENARE KOMMA UT I TEKNISKA YRKEN? KAN MAN SKAPA EN FRIVILLIGVERKSAMHET UNGEFÄR MED SAMMA KONCEPT SOM DEN KOMMUNALA MUSIKSKOLANS, FAST MED INRIKTNING PÅ TEKNIK?

Det var idén som gav upphov till landets första KomTek, som startade i Örebro 2003. Efter spridningsprojektet Upptäck KomTek har alla kommuner i hela landet fått information om KomTek och det finns uppbyggda KomTek i minst 12 kommuner. Många fler är på gång. Bulle Davidsson, som var informationsansvarig i Upptäck KomTek och koordinatör i det Equalprojekt som föregick spridningsprojektet, berättar gärna och entusiastiskt om hur allt växte fram:

– Inga Lill Stjern Dahl på Nutek födde idén om KomTek, efter att ha läst en rapport om vad kommunala musikskolor åstadkommit. Så småningom skedde första utlysningen i Equal. I Örebro kommun var den politiska ledningen tidigt intresserad, la frågan hos sitt näringslivskontor och såg till att förankra den brett politiskt.

KomTek kom igång som ett Equalprojekt och strax därpå öppnades alltså landets första KomTek. Då hade Näringsdepartementet fått upp ögonen för konceptet och gav Nutek uppdraget att få igång fler KomTek runt om i landet. Örebro blev lokomotivet och hösten 2003 startade KomTek i ytterligare fyra kommuner, då med finansiellt stöd från Nutek – Jönköping, Halmstad, Örnsköldsvik och Härnösand.

Ylva Schmidt var projektledare på Kvinnor Kan och blev ansvarig stödmottagare för spridningsprojektet Upptäck



*Bulle Davidsson*

KomTek, fortsätter berätta och då är vi framme vid början av 2006. Då fanns det nio KomTek igång och i spridningsprojektet planerades mycket strategiskt hur man skulle nå samtliga kommuner i hela landet, en uppgift som man i stort sett lyckats med.

– Vi delade in landet i fem regioner. Örebro, Halmstad, Jönköping, Härnösand och Örnsköldsvik var orter där det fanns upparbetade KomTek. De fick ansvaret för var sitt regionalt område. Samtliga kommuner i regionerna kontaktades, besöktes och bjöds in till regionala konferenser, där KomTek-konceptet visades upp.

Det blev en oerhört intensiv tid. Under sex veckor



genomförde vi fem regionala konferenser. Eftersom det var valår var det ganska turbulent med maktskifte i många kommuner, vilket försvårade arbetet. Från början hade vi tänkt starta konferensturnén på försommaren, men då var alla upptagna av det förestående valet, så hela turnén fick vänta till efter valet.

Intresset var jättestort. Ett krux var att det inte fanns finansiellt stöd för start av nya KomTek inom ramen för vårt spridningsprojekt, berättar Bulle. Nutek finansierade tre stycken. Många fler hade ansökt, några har startat med helt egen finansiering och ännu fler är på gång.

### **Hur gör man för att väcka sådant intresse?**

– Vi har nått ett fantastiskt resultat, eftersom vi hade en smart idé, säger Ylva stolt. Både själva konceptet att starta pedagogisk verksamhet med inriktning på teknik och också upplägget med bearbetning av kommuner, regionala konferenser var framgångsrikt. Vi nådde målgrupperna som var tydligt specificerade – beslutsfattare, skolfolk och forskare. De regionala kontoren blev med sina fungerade KomTek levande exempel på vad vi ville skapa, de blev förebilder. Det var lätt att intressera och entusiasmera fler.

– Avgörande för hur det har gått i de olika kommunerna är den lokala förankringen, säger Bulle. I Örebro fanns den tydliga förankringen från början – det här ska leva vidare efter projektets slut, på egna ben.

Konceptet handlar inte bara om teknik utan också om entre-

prenörskap. Det förenades med den pedagogik som KomTek har, som uppmuntrar till egen kreativitet och företagsamhet. I ett KomTek gör inte alla samma grej, utan får hjälp och stöd i att utforma innovationer utifrån sina egna idéer. Genom denna inriktning på entreprenörskap finns också ett stort intresse från näringslivet för KomTek-konceptet.

– Det är lite som att jobba i företagsform, fast under skoltid, säger Ylva. Arbetet är 100 procent praktiskt inriktat, barnen och ungdomarna får göra spännande och oväntade saker under handledning. Man jobbar som en lek med det som kan bli verklighet senare. Men det viktigaste är att verksamheten bidrar till att de växer som elever, som personer. Många hittar sin nisch och med det ett ökat självförtroende. Målgruppen är unga 6–19 år.

Hur har det gått då? Har KomTek nått den spridning man hade hoppats.

– Vi hade satt upp målet att nå ytterligare tio kommuner, som skulle starta KomTek, säger Ylva. I slutändan kan vi se att det finns 40 som är intresserade. Tre har startat, några ligger i startgroparna, hos andra har bara intresset väckts. Men det är ett resultat som vi är både glada och stolta över.

– I skolan genomförs just nu en stor kompetensutvecklingsinsats som kallas Lärarlyftet, berättar Bulle. Jag upptäckte att i kursplanen för den särskilda satsning på teknikundervisning, som görs i Lärarlyftet, fanns "KomTek-boken" som kurslitteratur. Det betyder att spridningen lever sitt eget liv. Boken producerades under Equal 1, marknads-



fördes under spridningsprojektet och används nu utan vår inblandning. Det är ännu ett roligt exempel på vad projektet har fått betyda.

### Attitydförändring i Örnsköldsvik

Gerd Bergman var verksamhetsledare för Örnsköldsvik i Upp-täck KomTek. När spridningsprojektet startade hade KomTek redan funnits ett par år i kommunen.

– I Örnsköldsvik finns många teknikföretag, berättar Gerd. Många är oroade över rekryteringsbehovet i framtiden. Den oron har skapat intresse hos näringslivet för KomTek. Vi var noga med att förankra – vi bjöd in den politiska ledningen och lät dem pröva på, bygga robotlego med mera. De fick se verksamheten igång. Vi har haft kö till verksamheten och 50 procent tjejer. Det var ett bra argument, när det kom till att permanenta verksamheten.

Både kommun och näringsliv har sett nyttan och ställer upp med finansiering för att driva KomTek vidare. Vd i Örnsköldsviks industrigrupp har hjälpt oss att sprida budskapet om KomTek till industrin i övrigt. Det är oerhört viktigt och värdefullt att ha sådana ambassadörer.

Kan man se några resultat av KomTek i form av fler tjejer i teknikprogram på gymnasiet?

– Ja, och det är lite märkligt att det har gått så snabbt, säger Gerd. Bland de elever som i år gått ut teknikprogrammet i år 1 är nästan 50 procent tjejer, det är en ökning från 11 procent när vi startade för några år sedan.

Vi har jobbat med olika saker för att väcka intresse och

kunskap i naturvetenskap och teknik, vilket har skapat en grogrund för attitydförändring. Vi har haft naturvetenskapens dagar, teknikprogrammet har jobbat med att berätta om teknikprogrammet för nior, tjejer har berättat, det har stått mycket i tidningen om KomTek. Allt samverkar, det har blivit en attitydförändring. Jag tror att det är det som ligger bakom den stora ökningen.

I spridningsprojektet har Örnsköldsvik haft ett enormt regionalt område att ansvara över, mer än halva Sverige rent geografiskt.

– Det vi gjorde var att kontakta, informera och bjuda in till våra workshops, där man får reda på mer och pröva på. I vissa kommuner fick man napp, i andra fick man nöja sig med att sprida kunskap. I många kommuner har det satt igång processer, men sådana tar tid.

I vår kommun känns KomTek väldigt väl förankrat. Om politiker skulle säga att vi inte har råd med KomTek skulle det nog bli ett ramaskri, det är så självklart för folk att KomTek ska finnas.

När vi startade visste vi inte riktigt vad det var vi skulle starta. En kommentar som jag fick då var: "Gerd, menar du på allvar att barn och särskilt tjejer ska komma på kvällstid för att hålla på med teknik?" Nu är det runt 200 barn som kommer på kvällstid, ungefär hälften av dem är tjejer. Det som är jätte viktigt är att skapa en verksamhet där barnen trivs. Pedagogiken är viktig. Att bygga upp självförtroende, bygga på barns drivkraft att vilja skapa, att det är kul, att det inte är kopplat till prestationskrav är viktigt, avslutar Gerd. ■

---

## Fakta om G-learning

---

G-learning är ett av två spridningsprojekt från Genderschool. Genderschool utarbetade metoder för att påverka förhållnings-sätt och arbetsformer så att jämställdhetsaspekter integreras i ordinarie arbete, med syfte att nå förändringar både på strukturell och på individuell nivå. Målsättningen är att jämställdhetsfrågor blir allas frågor på arbetsplatser och inte huvudsakligen en fråga för kvinnor och kvinnors anpassning till manliga strukturer.

I detta spridningsprojekt har en grundläggande utbildning om genus och jämställdhet utvecklats, baserad på interaktiv e-learning. Utbildningen finns nu tillgänglig på Lärtorget på Vägverket, både internt och externt. Utbildningen ska bidra till måluppfyllelse av regeringens krav på ökade kunskaper och insikter om genusperspektiv och maktstrukturer, inom sjätte transportpolitiska delmålet. Måluppfyllelsen mäts genom en kursutvärdering som deltagarna gör samt ett kunskapstest efter genomförd utbildning.

Utbildningen ska ge en grundläggande kunskap och förståelse för den svenska/europeiska jämställdhetspolitiken, introducera begreppet jämställdhetsintegrering, ta upp hur jämställdhetsintegrering genomförs i den egna verksamheten, samt beskriva regeringens transportpolitiska mål och koppla detta till övergripande jämställdhetsmål.

Utbildningen har systematiskt provats ut med stöd av ett antal pilotgrupper från skilda organisationer och företag som kommit med värdefulla synpunkter i utvecklingsarbetet. ■

[http://vuc.vv.se/VUCtemplates/CoursePage\\_\\_\\_\\_87.aspx?courseid=10491](http://vuc.vv.se/VUCtemplates/CoursePage____87.aspx?courseid=10491)

---

## Fakta om Upptäck KomTek

---

Spridningsprojekt som bygger på erfarenheter från Equal-projektet KomTek i omgång 1, då man etablerade och drev den kommunala teknikskolan KomTek i Örebro, numera en permanentad verksamhet i kommunen.

Syftet med spridningsprojektet var att sprida KomTek över hela landet. När projektet startade fanns nio KomTek i landet. Fem orter har ingått i spridningsprojektet: Örebro, Halmstad, Jönköping, Härnösand och Örnsköldsvik. Målet var att inom två år skulle arbetet ha påbörjats i minst ytterligare tio kommuner för att etablera KomTek. 40 kommuner har visat intresse när projektets utvärderingsrapport publicerades i maj 2007.

Det övergripande syftet var att lika många kvinnor som män blir verksamma inom teknikområdet. Detta utifrån det strukturella problemet att för få flickor söker till tekniska utbildningar eller förbereder sig för att bli entreprenörer och företagare.

Projektet drevs under drygt ett år från våren 2006. Regionala konferenser anordnades på samtliga fem orter samt en nationell konferens, som även sändes i TV2 och SVT24.

Marknadsföring skedde i SL, vilket gjorde att många nåddes av budskapet. Men okunskapen om KomTek-konceptet har försvårat spridningen.

Parter har varit Nutek, Kvinnor Kan och de fem kommunerna. ■

[www.nutek.se/komtek](http://www.nutek.se/komtek)



# Fokus på företagande

GÅR DET ATT UTVECKLA EGENANSTÄLLNING SOM EN FÖRSÖRJNINGSMÖJLIGHET FÖR MÄNNISKOR SOM STÅR LÅNGT FRÅN ARBETSMARKNADEN? VARFÖR FÅR KVINNLIGA FÖRETAGARE MINDRE STÖD ÄN MANLIGA? DET ÄR DE ÖVERGRIPANDE FRÅGESTÄLLNINGARNA I DET HÄR AVSNITTET.





# Kan man förändra attityder och regelverk på tre år?

I SVERIGE ÄR VI VANA ATT TÄNKA FÖRSÖRJNING I TVÅ VARIANTER: ANTINGEN ÄR DU ANSTÄLLD ELLER ÄR DU FÖRETAGARE. EGENANSTÄLLNING ÄR ETT MELLANTING.

Skulle det gå att utveckla egenanställning som en försörjningsmöjlighet för dem som står långt från arbetsmarknaden? Maria Woglinde, koordinator i Equal Egenanställning – förenklat entreprenörskap, berättar mer under den stund vi träffas på ett kafé i Uppsala.

– Egenanställning innebär att du anställs av ett registrerat företag som fungerar som ekonomisk, administrativ och juridisk plattform, ett så kallat plattformsföretag som sköter fakturering, bokföring och inbetalning av avgifter och skatter åt dig. I övrigt fungerar du mentalt och utåtriktat som egenföretagare. Du kan koncentrera dig 100 procent på att sälja dina tjänster och utveckla din affärsidé.

– Idén har funnits i lite olika former sedan slutet av 90-talet. Jag hörde först talas om den från Bengt Gustavsson i Värmland, som hade startat Bolagsbolaget. Jag träffade honom, frågade om jag fick ta med mig konceptet till Uppsala, vilket gick utmärkt. 2003 startade vi C-Företaget, som en ekonomisk förening i Coompanion's regi i Uppsala, tillsammans med aktörer från näringsliv och arbetsmarknad. Coompanion i Göteborg hade redan 1996 startat Uppdragshuset, som var en liknande modell. Coompanion i Norrtälje var på gång.

Samtidigt utlystes Equal. Kan man hitta innovativa model-

ler för att undanröja hindrande regelverk för ökad anställbarhet på arbetsmarknaden, frågade Equal. Vi antog genast utmaningen.

Vad man ville skapa var ett projekt som fokuserade på personer ett stycke ifrån arbetsmarknaden. Kunde egenanställning vara ett sätt för dem att nå en varaktig försörjning? Tanken var att de som anställda i ett plattformsföretag skulle kunna betraktas som arbetslösa under den tid som de inte kunde få tillräckligt med uppdrag, och då stämpla upp. Men regelverket för A-kassan satte stopp. Tolkningen var att de ansågs som egenföretagare, så det blev principiellt nej på frågan om att stämpla, även om lokala a-kassor gjorde undantag och sa ja. Det blev en ojämlikhet, vissa fick, andra inte.

Equal Egenanställning – förenklat entreprenörskap startade i tre regioner i landet: Uppsala, Göteborg och Norrtälje. Tanken var att i vardera regionen dra igång tre sexmånaders starta-eget-utbildningar. Fokus skulle ligga på den personliga utvecklingen som egen företagare, men olika moment skulle ingå. Mycket



Maria Woglinde

skilde från en vanlig starta-eget-utbildning, som att inslagen av bokföring-ekonomi utgick, då det sköttes av plattformsföretagen. Samt att det fanns utbildningsmoment under hela perioden. Man träffades flera gånger varje vecka.

– Här började vi stånga mot regelverket, en kamp som sedan har fortsatt, berättar Maria. Vårt fokus att i egenanställningsformen nå dem som står längre från arbetsmarknaden stämmer inte med bilden av möjligheten att driva företag.

Från början var AMS positiva till målet att egenanställning skulle finnas som en möjlig åtgärd på AMS:s smörgäsbord. Men under resans gång ändrades förutsättningarna. Nytt regelverk för AMS utbildningar, omorganisering av AMS och regimskifte hade till följd att vi inte fick igång grupper så som vi hade tänkt och stod vid randen av att behöva lägga ner hela projektet. Med hjälp av ESF-rådet fick vi dock sänkt kraven på medfinansieringsgrad och kunde slutföra projektet, fast med mindre resurser.

– I grunden är det här en attitydfråga. Vi har så svårt för att tänka nytt, säger Maria lite uppgivet. Och så svårt för att blicka ut över Europa och hämta inspiration från vad andra redan har gjort. I Frankrike är det här med egenanställningsföretag något som funnits länge. Om man blir arbetslös kan man få en s.k. entreprenörspeng, en påse pengar som en arbetsmarknadsåtgärd, som utgår vare sig det är den ena eller den andra försörjningsformen som man rör sig i. I takt med

att man startar företaget och börjar fakturera kunder, minskar entreprenörpengen. Det finns ca 120 sådana egenanställningsföretag i Frankrike, Belgien och Kanada.

### **Hur skulle man då göra för att påverka och förändra strukturer och regelverk?**

– Vi hade tät kontakt med Näringsdepartementet, berättar Maria. Grejen är att det inte finns någon som generellt inte är positiv, men det är som att hela systemet är alldeles för stelbent för att ändra på. Åtminstone på tre år, som var den tid vi hade på oss. Det finns inga formella hinder för egenanställningsföretag som form. Alla som inte är beroende av socialförsäkringssystemet kan starta. Men kruxet var ju att i Equal-programmet var vi fokuserade på människor som är utanförställda, det är då hindren dyker upp.

Vi lyckades nå stor uppmärksamhet. Genom våra transnationella kontakter blev vi inbjudna att medverka i en stor och viktig konferens i Bryssel, vilket var statushöjande för oss själva, förutom den kunskap om egenanställning i Sverige som vi spred där. Vår egen slutkonferens direktsändes av SVT. Inbjudna var både facktoppar och regeringsrepresentanter. Vi lyckades inte forcera hindren i socialförsäkringssystemet, men vi har skrivit ihop ett entreprenörsprogram som ska lämnas till regeringen. Vi använde politiska kontakter med riksdagsledamöter från tre olika partier och skrev motioner.



**EGENANSTÄLLNING**



Just nu pågår en utredning om förenklat regelsystem för företag, där kommer också förhoppningsvis egenanställning att finnas med. Problemet för oss är att vi nu har mindre resurser, både att driva och följa frågan, när projektet är slut. Flera av oss jobbar dock vidare, både ideellt och i andra verksamheter och projekt i Sverige och Europa. Samtidigt ökar antalet egenanställda snabbt hela tiden och intresseorganisationen för egenanställningsföretag "Förenade företag för egenanställda", skapat under Equal-tiden, finns kvar och står redo att möta utmaningar för utveckling i framtiden. Andra regioner i Sverige har fått projektmedel för att utveckla konceptet i sin region. Så utan tvivel är egenanställning här för att stanna. Med eller utan Equal-finansiering.

**Har projektet lett till några andra resultat, när man nu inte lyckades bryta igenom de strukturella hinder man gav sig på?**

– Ja, vi har nått en stor spridning av konceptet inom hela Coompanion-rörelsen i Sverige. Det finns redan ett stort antal egenanställningsföretag, enligt vår modell. C-företaget i Uppsala har också fått tjäna som inkubator för nystartade egenanställningsföretag runt om i landet. Gävle har startat, men administrationen sköts av C-företaget.

Men nästan inga av de anställda är knutna i någon arbetsmarknadsåtgärd eller socialförsäkringssystem. Det är en demokratifråga. Ytterligare en intressant försörjningsform ska inte vara tillgänglig bara för en exklusiv skara.

Det hade varit guld om till exempel personer med arbetshinder av olika slag och grad kunde få arbeta 100 procent av sin arbetskapacitet som egenanställd. Likaså personer med utländsk bakgrund. Här finns många med unik kompetens. Om de får möjlighet att börja sälja sin kompetens till kunder kan det dessutom leda till anställning hos uppdragsgivaren. De fakturerar in sig på arbetsmarknaden, enkelt uttryckt.

Intresset och medvetenheten om den här försörjningsformen ökar. Än så länge är det en möjlighet enbart för dem som inte finns i socialförsäkringssystemet och därmed kan man säga att målet inte nåddes. Men målet att påtala ett demokratiskt gap har infriats. Bearbetningen av den strukturella diskrimineringen har tagit sin början.

– Vi skulle behöva ett Equal-projekt till, avslutar Maria. Tre år var alldeles för kort tid. Men vi räknar med att komma igen i Socialfondsprogrammet för att fortsätta att bearbeta hindren. ■

# Inte bara tycka och tro, utan också analysera och förstå

## Om att implementera genusfrågor i en organisation

VI BEHANDLAR VÄL ALLA MÄNNISKOR LIKA. DET VAR UTGÅNGSPUNKTEN FÖR ETT PROJEKT DÄR RÅDGIVARSTRUKTUREN FÖR ENTREPRENÖRER GRANSKADE SIG SJÄLVA OCH HUR MAN KAN BLI BÄTTRE PÅ ATT STÖDJA FLER KVINNOR TILL FÖRETAGANDE. UNDER ARBETET FÖRDJUPADES KUNSKAPEN. GÖMDA SANNINGAR AVSLÖJADES.

ALMI Östergötland har på ett mycket tydligt sätt tagit till sig lärdomar från projektet och implementerat dem i sitt ordinarie arbete. Lilian Carlsson, affärsutvecklare på ALMI Företagspartner i Östergötland, berättar:

– Det fanns nog en föreställning hos de flesta av oss att vi behandlar alla människor lika. Men i analysarbetet under projektets gång upptäckte man gång på gång gömda sanningar. Att företagande bland kvinnor och män såg olika ut visste man nog redan innan, men att det också skilde åt i resurstilldelning var nog en överraskning för många. Varför var det så att det delades ut betydligt mindre av vissa medel till kvinnor än till män, inte bara proportionellt utan också per företagare?

– Vi började borra på djupet och gå till grunden med den här problematiken under projektiden, på ett sätt som vi aldrig hade gjort förut.

Arbetet drevs strukturerat och planerat. Det som Lilian

särskilt betonar vikten av för ALMI var den Ögonöppnarutbildning, en heldagsutbildning där fakta kombinerades med tid för självreflektion. Faktapassen innehöll kunskapsblock om jämställdhet och entreprenörskap, om kvinnors företagande, historiebakgrund om företagande, om situationen i olika branscher. Utifrån faktapassen fick alla gå tillbaka till sig själva och reflektera, ensamma eller i grupp. Målgruppen för den här utbildningen var alla som jobbar i "rådgivarstrukturen" – antingen de var från ALMI, Nyföretagarcentrum, Arbetsförmedlingen eller något annat.

– Den här typen av upplägg kan varmt rekommenderas, poängterar Lilian. Under dagen lades en grundplåt. Oerhört viktigt var också att ledningen stöttade och uppmuntrade, visade att det är viktigt. Inte minst genom att vd:n här på ALMI deltog själv, prioriterade dagen. Man önskar att det skulle vara sådana fortbildningstillfällen emellanåt.





Lillian Carlsson

Sedan fanns en spetsutbildning för de personer i de rådgivande organisationerna som var ansvariga för implementering – fyra–sex dagar vilket också var värdefullt.

– Tänk på att det behöver vara mer än en person som är ansvarig och drivande i den egna organisationen. Minimum är två personer. Då kan

man hjälpas åt i implementeringsarbetet och organisationen blir mindre sårbar om någon skulle försvinna. Under spetsutbildningen fick vi mer fakta kring jämställdhet och företagande/entreprenörskap. Tre medarbetare från ALMI deltog.

### **Målet att bli mer medvetna, både som organisation och som individer**

Ett annat delprojekt som också var viktigt för implementeringen var ett block med utbildningar kring att stärka medarbetaren i mötet med kund.

– Genom utbildningarna har man fått både en nyfikenhet på området kvinnors och mäns företagande, men också på mig själv i rollen som rådgivare: hur gör jag i min roll? Utbildningarna har ökat medvetenheten hos mig själv. Det är inte lätt att ändra beteende eller ens attityd, men det har blivit bättre för många.

Målet med implementeringen var att vi skulle bli mer medvetna på ALMI, både som organisation och som individer. Ett konkret mål var att utveckla våra processer så att de gynnar både män och kvinnor. Detta skulle byggas in i våra rutiner. Men hur gör man detta?

– Vi har organiserat implementeringsarbetet i tre grupper: finansieringsgrupp, affärsutvecklingsgrupp och supportgrupp. I de här grupperna har vi jobbat konkret med att fortsätta analysera och borra på djupet i förståelsen av hur rådgivarstrukturer och företagande ser ut i ett genusperspektiv

och framförallt hur vi kan bli bättre. Vi frågar ”varför”, stannar inte vid tyckande och tro, som vi gjorde tidigare.

Det handlar om att analysera och förstå – och då behöver vi granska vårt bemötande av våra kunder. Hur vi kan stötta så att vi får fram så bra företag som möjligt, om vissa branscher behöver särskild uppmärksamhet, hur vi kommunicerar vårt budskap, vilka mötesformer vi har för våra kunder, om de behöver förändras etc. I en platsannons hade vi en bild på två kvinnor och en man, vilket markant ökade antalet kvinnliga sökande.

– I de tre grupperna lade vi upp åtgärdsplaner som vi jobbade utifrån. Genusfrågor finns återkommande på agendan på våra möten, de kommer inte bort.

Hur gör man ett sådant här arbete så framgångsrikt som ALMI Östergötland har gjort? Lillian Carlsson delar frikostigt med sig av vad som varit framgångsfaktorer i ENTREE.

– A och O är att ledningen sätter av tid, markerar och prioriterar arbetet. Ögonöppnarutbildningen var avgörande för en ökad medvetenhet. Det är viktigt att inte vara ensam i arbetet. Oerhört viktigt. Och en av de stora bonusarna med att jobba i ett partnerskap har varit möjligheten till ett strukturerat erfarenhetsutbyte med andra, från andra organisationer som arbetar med samma saker. Det är nödvändigt att det finns några som driver på, påminner om att arbetet ska göras, både på helhetsnivå och i varje organisation.

Ha också en medvetenhet om att det tar tid, man kan inte bara göra det med vänster hand om det ska bli bra. Man måste vara uthållig. Och fantasirik, väcka nyfikenheten. Istället för att tala om vad vi ska göra, försökte jag få folk att komma med idéer och förslag så att man känner att man är med och påverkar.

ENTREE har satt spår och implementeringen fortsätter. ALMI Sverige håller nu på med ett jämställdhetsarbete, där en viktig del är mötet med kund. Upplägget är påverkat av vad ALMI Östergötland har gjort i ENTREE. All personal i ALMI kommer under hösten att få utbildning i genusfrågor. ■

---

## Fakta om Equal Egenanställning – förenklat entreprenörskap

---

Projektet handlade om utveckling av försörjningsformen egenanställning i ett Egenanställningsföretag som arbetar efter kooperativa principer, att pröva Egenanställning som en ny försörjningsmöjlighet för arbetslösa. Syftet var att genom gott resultat och i dialog med myndigheter och politiker påverka strukturer och attityder som utgjorde hinder för människor att starta och driva sina affärsidéer som egenanställda entreprenörer.

Projektet säger i sin rapport att man visar på positiva resultat på problemområden och alla nivåer, men att påverka och förändra strukturer är ett omöjligt mål på så kort tid.

Syftet och målet på individnivå var att öka graden av egenförsörjning, att underlätta för utanförställda att lösa sin försörjning genom en flexibel anställningsform mellan att vara anställd och att vara egenföretagare. Resultatet blev, på grund av ändrade villkor under projektiden, att det inte var många som efter så kort tid som sex månader kunde försörja sig på sin affärsidé. Dessutom fanns en problematik kring att A-kassorna inte accepterade egenanställda som arbetstagare och a-kasseberättigade.

Syftet och målet på företagsnivå var att fler egenanställningsföretag enligt kooperativ modell skulle skapas. Idag finns det ett tiotal egenanställningsföretag på kooperativ grund runt om i landet.

Syftet och målet på strukturell nivå var att påverka lagstiftning och regelsystem för arbetslöshetsersättning, socialförsäkring och skattelagstiftning, så att fler personer kan skapa egenförsörjning genom egenanställning. Målet var att lansera en ny form mellan att vara anställd och att vara egenföretagare, särskilt anpassad för utanförställda grupper. Projektiden har varit för kort för faktiska förändringar i lagstiftning, men positiva kontakter och dialog har skett med politiker på lokal, regional och nationell nivå.

Som ett av flera delmål ingick att arbeta fram en utbildningsmodell för hur man kan utbilda och metodutveckla gruppen blivande egenanställningsföretagare. Detta har också skett med positivt resultat.

I ett annat delmål har en handbok och en cd producerats som definierar och tydliggör projektets modell av Egenanställningsföretaget. ■

[www.egenanstallning.se](http://www.egenanstallning.se)

---

## Fakta om ENTREE

---

Projektet var inriktat på två områden – utveckling av rådgivnings- och finansieringssystemet för småföretagare samt att stödja företagande kvinnor. Projektmålen har varit att ge höjd kompetens inom rådgivarstrukturen, bättre kunskap om betydelsen av kön hos befintliga företagare, utvecklade arbetssätt för stöd i företagande och analyser av inriktning av resurser för att också föreslå nödvändiga förändringar. För att nå målen har man utvecklat ett mätsystem för produktionsuppföljningar och hur man kan genomföra kundundersökningar.

I projektaktiviteterna har tyngd lagts på att genomföra utbildningar för olika målgrupper, dels för aktörer inom rådgivnings-/finansieringsstrukturen, dels till målgruppen blivande företagare. Dessutom har man i pilotprojekt uppmärksammat och gett stöd för igångsättning och drift av nya företag, startade av kvinnor.

Man har satsat för att skapa en uthållig samverkan mellan de tio partnerskapsorganisationerna, aktörer inom området i Östergötland, bland annat Länsstyrelsen, Länsarbetsnämnden, ALMI, Nyföretagarcentrum i Östergötland och Regionförbundet Östsam.

Kunskapsuppbyggnad, samverkan och implementering har varit väsentligt i projektarbetet. ■

[www.entreeprojektet.se](http://www.entreeprojektet.se)

# Livets pussel

HÄR HANDLAR DET OM OLIKA PERSPEKTIV PÅ FRÅGAN OM ATT FÖRENA ARBETSLIV OCH PRIVATLIV. OCH DEN BALANSÄKT SOM DET INNEBÄR FÖR VÄLDIGT MÅNGA.



# Livet och arbetslivet – går det att få ihop?

HUR SKA MAN NÅ BALANS I LIVET? HUR SKA MAN FÅ ETT HEKTISKT ARBETSLIV ATT GÅ IHOP MED DE KRAV, DE FÖRVÄNTNINGAR, DE BEHOV SOM LIVET UTANFÖR JOBBET STÄLLER PÅ OSS?

Det här är frågor som säkert de flesta av oss har ställt och ställer, ibland, ofta, kanske alltid. Men kan man göra ett Equal-projekt av det här? Hur skulle man förklara vad det var man ville arbeta med? Vad är nyttan med det? Vart vill man nå? Berit Sundgren Grinups, koordinator i Värmlands Arbetslivsforum, förklarar och berättar.

– Jag hade precis avslutat ett tvåårigt forskningsprojekt vid Karlstads universitet, om hela livet, hälsan, arbetet – det betalda och det obetalda, berättar Berit. Under det arbetet byggdes det upp ett nätverk och där fanns intresse att fortsätta samarbetet. Vi möttes tillsammans med andra nätverk med samma intresse på ett informationsmöte om Equalprogrammet.

Vi hade säkert fem-sex möten för att komma fram till vad vi ville göra. Under den processen blev våra gemensamma erfarenheter om många människors svårigheter att få ihop sin vardag uppenbar och ansökan växte successivt fram. Under processen

kom vissa aktörer till och andra valde att lämna samtalen. När ansökan för Värmlands Arbetslivsforum lämnades in stod tio partner bakom den, bland annat Karlstads universitet, Svenska kyrkans familjerådgivning, Landstinget, Försäkringskassan, Kommunal, ABF och Värmlandskooperativen.

En projektidé som hade vuxit fram handlade om att skapa modeller för ökad kunskap och medvetenhet om frågan i arbetslivet i syfte att bidra till förändring av synen på hur livet utanför arbetslivet samverkar med situationen i arbetslivet. Man ville inte fragmentisera frågan till arbetsliv – livet utanför. Projektets olika partner hade i sina verksamheter erfarenheter av dessa svårigheter. Strukturellt finns det förhållanden som försvårar kombinationen av arbetsliv – privatliv. Det handlar om hur man i grunden delar på arbete, betalt respektive obetalt, och fördelar ansvar och uppgifter i olika organisationer.

– Utifrån den grundläggande idén utkristalliserade sig ett antal idéer som utvecklades till fem delprojekt, fortsätter



Berit Sundgren Grinups

Berit. Det handlade till exempel om kunskap och dialog om arbetsdelningen, om heltids-/deltidsarbete och om jämställt föräldraskap.

Vi lade ner en del tid på att kommunicera viktiga begrepp: vad menar vi till exempel med strukturella förhållanden eller med uttryck som "balans i livet"? Det här var en viktig process. Då vårt tema var relativt nytt krävde det sin tid i själva uppstarten, att veta vad vi avsåg med den terminologi som vi sedan kom att använda. Vi gjorde också informationsmaterial och en kommunikationsplan. Då fick vi ytterligare avgränsa, definiera, ringa in vårt ämnesområde så att säga.

Hur etablerar man då en sådan här fråga? Hur går det till att få chefer att tänka på balansen i livet?

– Vi utbildade. Genom utbildningarna som behandlade olika perspektiv på frågan om att förena yrkesliv och privatliv, till exempel hälsan och hela livet, nya familjeformer, jämställdhet och mångfald etc. nådde vi minst 800 personer i beslutsfunktioner. Som ett resultat av projektet tog vi fram bra material som fortsättningsvis kan användas i arbetslivet,

bland annat en dvd. Den var bara på fem minuter, men var tänkt att till exempel fungera som igångsättare på utbildningar, men också på till exempel arbetsplatsträffar för att visa på både vilket ansvar man har som arbetsgivare och vad man som anställd/medarbetare kan tänka på.

För att implementera arbetet och även ge ett kvitto på förvärvad kompetens utvecklades ett certifieringsverktyg. Tanken är att genom detta kvalitetssäkra organisationers systematiska arbete för att öka de anställdas möjligheter till balans i livet.

– Equalprojektet Värmlands Arbetslivsforum gjorde en förstudie om möjligheter att certifiera företags arbete i frågan. I ett Mål 3-projekt prövades sedan formerna för hur en sådan certifiering kan gå till i praktiken. Ett antal privata företag samt Karlstads kommun var med under ett års tid. Nu arbetar universitet vidare med idén, har sökt och fått nya medel genom Socialfonden för att utveckla verktyget.

För att fortsätta arbetet bland annat med certifiering/kvalitetssäkring, bildades den ideella föreningen Värmlands Arbetslivsforum efter projektets slut. Medlemmar kan vara både enskilda personer och organisationer. Ett flertal av partnerskapets organisationer ingår.

Implementeringen bland parterna ser lite olika ut, berättar Berit vidare. I Karlstads universitet, som jag kommer från, tas erfarenheterna kontinuerligt tillvara bland annat som ett tema i genusvetenskapens forskningsprogram, där frågan om arbete och familj funnits med sedan lång tid. I Landstinget i Värmland har projektets frågor och kompetens integrerats bland annat i en tredagars jämställdhetsutbildning för chefer. Flera av de andra organisationerna håller genom sitt engagemang liv i frågorna i den nybildade föreningen.

Sammantaget kan man säga att frågorna om relationen mellan arbetsliv och livet i övrigt, har kommit upp på många agendor i det värmländska arbetslivet för att stanna kvar, avslutar Berit. ■



---

## Fakta om Värmlands Arbetslivsforum

---

Det långsiktiga syftet var att genom strukturellt förändringsarbete öka möjligheterna att kombinera lönearbete med övrigt liv. Man ville skapa förutsättningar för en bättre balans mellan arbetsliv och familjeliv i vid bemärkelse samt pröva och utveckla metoder för att stärka främjande strukturer.

Arbetet har bedrivits i ett antal delprojekt som har bearbetat olika dimensioner av problematiken kring balans i livet mellan arbetsliv och familjeliv: deltid/heltid, det (o)jämslällda föräldraskapet, könsarbetsdelning samt (o)jämslälldhet och dess konsekvenser.

Kunskap och dialog är bärande lösningar för att påverka strukturer och en huvudaktivitet har varit utbildningar i olika så kallade moduler. Målgrupperna har varit dels beslutsfattare och handläggare, dels i vissa utbildningsaktiviteter nysvenskar. 800–1000 personer har nåtts.

Ett certifieringsverktyg skulle enligt ansökan tas fram för att kvalitetssäkra arbetet med att förbättra medarbetares möjlighet till faktisk och upplevd balans mellan förvärvsarbete och familjeliv. Ett förslag på hur sådant kvalitetssäkringsarbete skulle kunna organiseras togs fram och blev grunden för en ansökan inom Växtkraft Mål 3, för att pröva metoden i ett antal organisationer/företag.

Det har varit svårare än planerat att rekrytera deltagare till samtalsgrupper och att få med de fackliga organisationerna. Det har också varit svårt att nå ut med intresse och budskap till näringslivet än till offentliga organisationer.

Projektet har producerat en hel del material om ämnesområdet – inspirationsskrifter, en tidning, ett bildspel på dvd, forskningsrapporter samt skapat en hemsida.

Projektet har haft 10 partner från Värmland, bland annat Karlstads Universitet, Länsstyrelsen, Landstinget, Försäkringskassan, Svenska kyrkans familjerådgivning och Värmlandskooperativen. Till det kommer tre aktiva medfinansierande organisationer, bland annat Region Värmland och Karlstads kommun. ■

[www.equals.se](http://www.equals.se)



# Sammanfattning om påverkansstrategi och förändringseffekter

## Exkluderande strukturer och Unga

Projekt: En ny yrkesutbildning; LikaOlika; New City; Outstanding

Problemområde/-struktur	Metod/Produkt	Projekt
Teoretiskt lärande traditionell grund även för yrkesförberedande program i gymnasiet	Yrkesbaserat lärande – utgå från praktiken, ökar motivation och förbereder för yrkeslivet "Yrkesbaserat lärande ur genusperspektiv"	En ny yrkesutbildning, <a href="http://www.soderhamn.se">www.soderhamn.se</a> Material beställs från <a href="mailto:Sven-Olof.Larsson@soderhamn.se">Sven-Olof.Larsson@soderhamn.se</a>
Stuprörstänkande mellan myndigheter skapar gränzoner, där unga hamnar mellan olika system	"Boundary crosser" – binder samman och överför kunskap mellan olika parter; motiverande aktiviteter bidrar till lärande "LikaOlika – ett projekt för att öppna arbetsmarknaden för fler unga"	LikaOlika <a href="http://www.ostsam.se">www.ostsam.se</a>
Svårt för unga att navigera mellan alla olika aktörer, svårt att komma vidare mot arbetslivet	Unga coacher, som söker upp unga och coachar dem vidare mot vuxen- och arbetsliv "En konkret metod för att bryta ungas utanförskap"; "Hinderrapport"	New City <a href="http://www.newcity.se">www.newcity.se</a>
Unga i behov av stöd i boende för utveckling, mognad och ansvarstagande	Foyer – ett boendekoncept, som erbjuder stöd och en individuell handlingsplan "Skarpnäcks ungdomsbostäder"	Outstanding <a href="http://www.outstanding.eu">www.outstanding.eu</a>

## Exkluderande strukturer och diskriminering

**Projekt: Aros Asyl; FAIR; Mångfaldsambassadörer i arbetslivet; Samverkan mot Trafficking; Tillgänglighet och professionell integrerad scenkonst; Under ytan;**

Problemområde/-struktur	Metod/ Produkt	Projekt
Negativ hälsoutveckling hos asylsökande under väntetiden	Samverkan myndigheter-frivilligorganisationer; kartläggning; hälsofrämjande aktiviteter "Mellan hopp och förtvivlan"	Aros Asyl <a href="http://www.uparos.se">www.uparos.se</a>
Diskriminerande/exkluderande rekryteringsrutiner i företag och organisationer	FAIR – en metod för en inkluderande, mångfaldsriktad och kompetensbaserad rekrytering "FAIR rekrytering – en idébok" "Cecilias val" (film)	FAIR <a href="http://www.equalfair.se">www.equalfair.se</a>
Fördomar och attityder förhindrar mångfaldsutveckling i företag och organisationer	Långtidsarbetslösa som mångfaldsutvecklare	Mångfaldsambassadörer i arbetslivet <a href="http://www.hejajobbet.se">www.hejajobbet.se</a>
Brist på samverkan i kampen mot trafficking Brist på stöd till brottsoffer  Brist på kunskap och medvetenhet	Samverkansplaner för myndighetssamverkan Resursteam av frivilligorganisationer Utställning om Trafficking	Samverkan mot Trafficking <a href="http://www.samverkanmottrafficking.se">www.samverkanmottrafficking.se</a>
Ojämlika villkor på arbetsmarknaden på grund av fördomar, drabbar skådespelare med funktionshinder	Teaterproduktioner Målgruppsidentifierad spridning av boken "Moomsteatern – vem äger rätten till scenrummet?" "Strukturell diskriminering i serieform" (seriemagasin)	Tillgänglighet och professionell integrerad scenkonst <a href="http://www.moomsteatern.se">www.moomsteatern.se</a>
Heteronormen en orsak till osynliggörande av icke-heterosexuella i skolan	Forskning, produktion av verktyg och utbildning för synliggörande "Liv i Lärarrummet"; "Tyst i klassen"; "Vad finns under ytan?"(dvd)	Under ytan <a href="http://www.ytan.se">www.ytan.se</a>

## Exkluderande strukturer och Jämställdhet

### Projekt: G-learning; KomTek

Problemområde/-struktur	Metod/Produkt	Projekt
Hur åstadkomma en grundläggande nivå av kunskaper om genus och jämställdhet i en organisation?	G-learning – interaktiv webbaserad utbildning i jämställdhet	G-learning <a href="http://vuc.vv.se/VUCtemplates/CoursePage_____87.aspx?courseid=10491">http://vuc.vv.se/VUCtemplates/CoursePage_____87.aspx?courseid=10491</a>
För få unga, men särskilt flickor, söker till teknikutbildningar eller förbereder sig för att bli företagare/entreprenörer	KomTek – en pedagogisk verksamhet med inriktning på teknik och entreprenörskap "Filmen om KomTek"	KomTek <a href="http://www.nutek.se/komtek">http://www.nutek.se/komtek</a>

## Exkluderande strukturer och Entreprenörskap

### Projekt: Egenanställning; ENTRÉE

Problemområde/-struktur	Metod/Produkt	Projekt
Strukturella hinder i socialförsäkringssystemet för personer långt från arbetsmarknaden att nå egenanställning	Egenanställning i så kallade plattformsföretag; bearbetning av hinder genom dialog med beslutsfattare på politisk- och tjänstemannanivå "Handbok för egenanställningsföretag"	Egenanställning – förenklat entreprenörskap <a href="http://www.egenanstallning.nu">www.egenanstallning.nu</a>
Stödstruktur för företagande fungerar utifrån könsmaktordning	Kompetenshöjning/utbildning inom rådgivarstrukturen; ökat stöd till kvinnliga företagare "Entree – modell för förändring"	Entreprenörsstöd med effekt – ENTREE <a href="http://www.entreeprojektet.se">www.entreeprojektet.se</a>

## Exkluderande strukturer i kopplingen Arbetsliv-övrigt liv

### Projekt: Värmlands arbetslivsforum

Problemområde/-struktur	Metod/Produkt	Projekt
Arbetsfördelning och värdering betalt/obetalt arbete mellan könen, samt omedvetna föreställningar om kön, etnicitet och klass/livsformer	Kompetenshöjning/utbildning; certifiering av organisationer "Vi arbetar för din balans i livet" (Bildspel på DVD)	Värmlands arbetslivsforum <a href="http://www.equals.se">www.equals.se</a>











*arbete och nya möjligheter*  
**för alla**



Svenska ESF-Rådet

Svenska ESF-Rådet • Box 47141 • 100 74 Stockholm  
Myndighetens informationsservice och telefonväxel • tel 023-75 52 30 • fax 023-75 52 40  
adresser och övriga telefonnummer finns på [www.esf.se](http://www.esf.se)