



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

arbete och nya möjligheter
för alla

ETT BÄTTRE ARBETSLIV TAR TILL VARA ALLA MÄNNISKORS KOMPETENS OCH UTVECKLINGSMÖJLIGHETER
OAVSETT KÖN, ETNICITET, TROSUPPFATTNING, FUNKTIONSHINDER, ÅLDER ELLER SEXUELL LÄGGNING

Lärande miljöer 4 – 17

En skola som inte marginaliserar	6
Vardagslärande för alla	12
Ett lärande utan slut	14

Socialt företagande 18 – 29

En första station ut mot samhället	20
Mänskligt mervärde och nya jobb	24
Varje människa har en potential	27

Asyl och Integration 30 – 37

Utanförskapet ökar bland asylsökande	32
Oviss väntan i utanförskap och ohälsa	36

Fritt Fram 38 – 49

Diskriminering genom osynliggörande	40
Diskriminering till skada för alla	44
Vi måste ha ett tillåtande klimat	46

Samhällsansvar 50 – 57

Att ge alla en chans	52
Samhällsansvar som ger nya jobb	56

Jämställdhet 58 – 65

En trafikskola för jämställdheten	60
Makten över sitt liv	64

Nya vägar 66 – 77

Samarbete för jobb åt ungdomar	68
Samverkan och kvalitetssäkring	72
Många stolar att falla mellan	74

Partnerskap 78 – 85

Mångfaldsarbete på bred bas	80
Konsten att lyckas med utveckling	84

text arbetslivsjournalisterna.nu
Ragnhild Larsson, Ulla Lundström och Mats Utbult

grafisk produktion Contactor Marknadskommunikation
tryck Lenanders Grafiska AB

foto FotoKenne Reklamfoto AB, Elisabeth Olsson
Wallin, Hasse Eriksson, Le Carlsson, Thor Lindgren,
Getty, Johnér, Pressens Bild och PhotoDisc

Förord

DET FINNS MÅNGA MÄNNISKOR SOM TROTS HÖG KOMPETENS OCH VÄRDEFULL ERFARENHET GÅR ARBETSLÖSA. DET KAN BERO PÅ INVANDRARBAGGRUND ELLER FUNKTIONSHINDER, KÖN ELLER SEXUELL LÄGGNING, ATT MAN INTE GÅTT UT SKOLAN ELLER ATT MAN BÖRJAR BLI LITET TILL ÅREN. SAMMA FAKTORER GÖR OCKSÅ ATT ANSTÄLLDA BLIR ORÄTTVIST BEHANDLADE PÅ SINA ARBETSPLATSER OCH INTE FÅR KOMMA TILL SIN RÄTT.

Under sex år har Europeiska socialfonden arbetat för att hitta nya sätt att komma till rätta med dessa former av diskriminering och utestängning. Programmet heter Equal och är den största mångfaldssatsningen i EU:s historia. Aldrig tidigare har så stora resurser mobiliserats för att ge alla människor samma chans i arbetslivet.

Arbetet har organiserats i utvecklingspartnerskap, där också aktörer som i vanliga fall inte samarbetar har löst olika uppgifter tillsammans. Nästan tusen aktörer från näringsliv, myndigheter och ideella organisationer i Sverige har samverkat på lika villkor. Under samma period har nästan 2000 utvecklingspartnerskap varit verksamma i resten av Europa, och många av dem har samarbetat med de svenska utvecklingspartnerskapen.

För att nå största möjliga påverkan på strukturer, politik och tänkesätt, har vi i Sverige samlat erfarenheterna från utvecklingspartnerskapen och annan näraliggande verksamhet

i åtta nationella temagrupper. Deras uppdrag är att sprida resultat och att påverka politiker, tjänstemän och policymakare på alla nivåer.

I den här skriften presenterar vi dessa temagrupper. Intervjuer med personer med anknytning till temaarbetet varvas med exempel på utvecklingspartnerskap och mera allmän information om temagrupperna. Vår förhoppning är att ge inspiration och tips på hur man kan arbeta med diskrimineringsfrågor. Det finns inga mirakelrecept, men med goda idéer och en stark vilja kommer man långt.

En europeisk programperiod går över i en annan, och färden mot ett öppnare arbetsliv där alla kan delta på lika villkor fortsätter. Europeiska socialfonden jobbar vidare minst till 2013, för att skapa arbete och nya möjligheter för alla.

Svenska ESF-rådet

Lärande miljöer

Hur förändras lärandet i det moderna arbetslivet? Och vad händer i övergången mellan studier och arbetsliv? Hur kan vi koppla samman det informella lärandet i vardagen och på jobbet med det formella lärandet och utbildningsväsendet? Och framförallt: hur kan vi skapa en lärande mångfald där alla får vara med och ingen diskrimineras eller marginaliseras? Det är avstampet för en temagrupp med fokus på just lärande.

– Vi arbetar med insamling, analys och spridning av erfarenheter om hur lärande kommer till och kunskap byggs upp. Utifrån samverkan mellan forskare och praktiker vill vi identifiera och definiera lärande miljöer och samtidigt utveckla begrepp och metoder för att beskriva det formella och informella lärandet. I temagruppen har vi framför allt intresserat oss för det informella lärandet, det som sker spontant, oförutsett och oplanerat, säger Stefan Ekenberg, koordinator för temagruppen Lär.



En skola som inte marginaliserar

SKOLAN KAN INTE ACCEPTERA ATT ALLT FLER ELEVER SLÅS UT INNAN DE ENS KOMMIT UT I ARBETSLIVET. SKOLTRÖTTA OCH SKOLKANDE GYMNASIEELEVER MÅSTE LOCKAS TILLBAKA TILL UNDERVISNINGEN.

– VI MÅSTE GE DESSA ELEVER REDSKAP FÖR ATT KLARA AV SINA LIV, SÄGER REKTOR MARGIT DANIELSSON PÅ ULLVIGYMNASIET I KÖPING. ELEVER SOM HAR GÅTT UT GYMNASIET UTAN BETYG HAR YTTERST DÅLIGA ODDS.

DET SKER MED HÄLSOPROGRAM OCH INDIVIDUELLA SAMTAL. MEN ÄVEN MED FÖRÄNDRINGAR AV STRUKTURER OCH ATTITYDER SOM I DAG UTESTÄNGER OCH DISKRIMINERAR ELEVER I SKOLAN.

Inga fler drop-outs i skolan. Det är målsättningen för det 3-åriga utvecklingsprojektet Dropin vid tre gymnasieskolor i Västmanlands län. Några av länets skolor ligger i dag under riksgenomsnittet vad gäller medelbetyg från grundskolan.

I bakgrunden finns Västmanlands kommunförbund, Västerås stad, Sala kommun, Köpings kommun, Arbetsförmedlingen i Köping, Sala och Västerås, Länsarbetsnämnden och Västerås stift. Dessa har med oro kunnat konstatera att antalet elever i länets skolor som skolkar, byter program, eller kommer till skolan utan att gå på lektionen, markant har ökat de senaste åren.

Samtidigt hoppar alltför många elever av gymnasiet utan ett slutbetyg. Ullvigymnasiet är en av dessa gymnasieskolor. Här går närmare 1 150 elever på 14 olika gymnasieprogram. En undersökning som nyligen gjorts inom utvecklingspartnerskapet Dropin visar att 17 procent av dessa lämnar gymnasiet utan att vara behörig till högre studier. På det individuella

programmet hade 25 elever en frånvaro på över 40 procent.

13 procent av grundskoleeleverna saknade samtidigt godkända betyg i ett av de tre kärnämnen svenska, engelska och matematik. Siffrorna är inte överraskande. De senaste åren har korridorprogrammet, som det ibland kallats, kraftigt ökat inom länets skolor, precis som på många andra platser i landet.

– Den bakomliggande situationen är komplex, säger psykologen Håkan Edlund som gjort kartläggningen. Det kan handla om bristande motivation eller medicinska, psykologiska och sociala omständigheter, hos många av eleverna finns dessutom individuella inlärningssvårigheter. Sammanfattningsvis tycks dessa elevers situation göra att de inte fungerar i skolan.

Skolkorridorerna ger trygghet och gemenskap

En av de frågor som ställdes i undersökningen var varför eleverna kommer till skolan när de ändå inte går på lektionerna.



– Av elevernas svar framgår att skolan trots allt tycks ge de här eleverna en stabilitet, en slags grundläggande trygghet och tillhörighet. Skolan har alltså trots allt en viktig funktion att fylla. De här eleverna har ingen arbetsplats att gå till, många bor med en ensamförälder och saknar ett socialt nätverk. Det blir skolan som fyller ut tomrummet. Skolan erbjuder både gemenskap, ett mål mat och fritidsaktiviteter.

Även om eleverna skolkade valde de att gå på några av lektionerna.

– Vilka är oftast relaterat till lärarna och vem som ser och bekräftar en, säger Håkan Edlund.

En annan undersökning inom projektet Liv och hälsa, vid Centrum för klinisk forskning visar samtidigt att elever som presterar lägre också mår sämre. Risken för att dessa elever ska hamna i kriminalitet, arbetslöshet och psykisk och fysisk ohälsa är stor.

Utanförskapet kan i sin tur öka risken för att dras in i en livsstil som innehåller flera destruktiva drag.

– Vi förstod att vi måste göra något, säger rektorn Margit Danielsson, rektor på Ullvigymnasiet. På olika sätt måste vi nu skapa förståelse för dessa ungdomar, motivera dem att gå ut gymnasiet, samtidigt som vi skapar alternativa vägar in på arbetsmarknaden där till exempel studier och praktik kan varvas.

Motivationen försvann

Två av de elever på Ullvigymnasiet som tidigare befann sig i riskzonen är Modesty och Martin. De menar att även skolmiljön, och hur eleverna behandlas av lärare och skolpersonal, har betydelse i sammanhanget.

Inom skolan är det inte bara eleverna som mobbar och trakasserar varandra och skapar en skolmiljö som gör att många mår dåligt. Den undersökning som gjorts inom ramen för Liv



och hälsa visade att många elever upplever att de även utsätts för kränkningar av lärare och annans skolpersonal och Modesty och Martin instämmer i detta.

– Sedan tredje klass har jag vantrivts i skolan, säger Modesty. Antingen skolkade jag, eller så gick jag på lektionerna utan att göra någonting. Jag vet inte riktigt hur det började, men något hände i skolan som fick mig att känna att jag inte hörde dit. Sen tappade jag helt motivationen och ville inte gå dit över huvud taget.

Martin tror att det var i femman som han började vantrivas i skolan. Det gick dåligt för honom och han började stämplas som en bråkstake.

– Jag tyckte bara att alla var emot mig oavsett vad jag gjorde. Jag skolkade jämt. I högstadiet var jag nästan aldrig på lektionerna.

Martin säger att han under flera år kände sig jagad, och att det inte spelade någon roll vad han gjorde. En gång bråkstake alltid bråkstake. Och Modesty känner igen sig.

– Det var som om alla olika rykten om mig alltid hann först, säger hon.

Både Martin och Modesty är myndiga, trots att de fortfarande går i skolan. Det gör att de är särskilt uppmärksamma på hur de blir bemötta av andra vuxna i skolan.

Styrkor och intressen – viktiga byggstenar

Ingar Byström-Karlsson är skolsköterska på Ullvigymnasiet. Det är till henne skolkande elever skickas för en första hälsoundersökning med samtal.

– En lärare kan ibland uttrycka sig slarvigt, och kanske säga något halvt på skoj halvt på allvar. Men för en känslig 16-åring kan sådant vara jättejobbigt att få höra inför hela klassen. Då kanske man fräser till och blir riktigt förbannad. Man kan känna sig kränkt.

– En som är kränkt samarbetar inte. En elev kan självfallet också uppträda illa och vara bufflig. Men då gäller det att komma ihåg att bakom en elevs bufflighet kan också ligga rädsla. Då tar man lätt på sig en tuff attityd.

– Tyvärr finns det strukturer i skolan som är klart diskriminerande. Diskriminerade strukturer och attityder skapar ohälsa och måste bort.

På skolhälsomottagningen görs först en hälsoundersökning kopplat till ett individuellt samtal där skolsköterskan tillsammans med eleven diskuterar vad som är fel. Samtidigt resonerar man kring vilka styrkor och intressen eleven har och vad som kan utvecklas vidare. Bristen på känsla av sammanhang i tillvaron gör att många inte tror sig om att kunna påverka sin situation.

– Eleven ska inte gå ut från min mottagning nedtryckt i skorna. Jag vill att han eller hon ska känna sig stärkt av samtalet med mig, och gå härifrån med en känsla av att det finns mycket att bygga vidare på, säger Ingar Byström Karlsson.

– Jag vill känna mig respekterad av lärarna, säger Modesty. Som en vuxen. Det är inte roligt att bli behandlad som någon man inte kan identifiera sig med.

Ullvigymnasiet som arbetat med hälsofrämjande skolutveckling sedan flera år tillbaka har nu skrivit en handlingsplan där det föreslås en rad pedagogiska aktiviteter för att skapa en bättre studiemiljö omkring eleverna. Med dessa hoppas man kunna förändra attityder både bland elever, lärare och annan skolpersonal.

Plan mot diskriminering

I handlingsplanen ingår bland annat konfliktlösningssmetoder för att bättra kunna kommunicera med de skoltrötta ungdomarna, värderingsövningar för att göra deltagarna mer insiktsfulla om orsak och verkan och rollspel för att synliggöra förtryckande förhållanden.

Ett webbaserat samtalsverktyg för hälsofrämjande samtal mellan vuxna och elever kommer att utvecklas, samtidigt som eleverna på det individuella programmet kommer att erbjudas mer stöd, bland annat i form av personlig coaching.

I dag är både Modesty och Martin aktiva inom Dropin. De har gått på stödjande individuella samtal hos skolsköterskan på skolans hälsomottagning och båda har lyckats med att läsa



*"Jag tyckte bara att alla var emot
mig oavsett vad jag gjorde."*



upp en del av sina underkända betyg. Martin går andra klass i gymnasiet och Modesty går första året på barnlinjen.

– Nu när jag kommit in på den här linjen känns det som jag håller på med något som jag vill fortsätta med, säger Modesty. Jag vill jobba med barn. Det har gjort att det känns mycket roligare i skolan. Jag vet även att jag har ett jobb som väntar efter skolan.

Redskap för livet

På Ullvigymnasiet finns obligatorisk livskunskap på schemat på det individuella programmet. Målet är att ge eleverna större självinsikt och kunskaper. Där diskuteras normer och konfliktlösning för att ge eleverna ytterligare redskap för att klara sig i livet.

– Vi arbetar på att bygga upp självförtroendet på olika sätt. Men vi når inte alla. Många av de elever som skolkar kommer inte ens till individuella programmet, säger rektor Margit Danielsson, som menar att det är ett problem att det finns så få alternativ att erbjuda till den traditionella skolan.

Skolan kommer nu att försöka öka samverkan med arbetsgivare och myndigheter för att hitta fler praktikplatser och alternativa arbetssätt som skulle kunna kombineras med kortare dagar i skolan. Föräldrastöd och utökad kompetensutveckling av skolpersonal finns också med i framtidsvisionen. ■

Fakta om lärande miljöer

Vardagslärande för alla

HUR FÖRÄNDRAS LÄRANDET I DET MODERNA ARBETSLIVET? VILKET DOLT OCH ÖPPET LÄRANDE FINNS PÅ ARBETSPLATSEN, I VARDAGEN OCH DEN LOKALA GEMENSKAPEN? HUR SKAPAR MAN EN LÄRANDE MÅNGFALD SOM GYNNAR ALLA OAVSETT KÖN, ETNISK BAKGRUND, SEXUELL LÄGGNING OCH EVENTUELLT FUNKTIONSHINDER?

Detta är några av alla de frågeställningar som diskuteras inom temagruppen Lär, som arbetar med att samla, analysera och sprida erfarenheter om hur lärande skapas och kunskap byggs upp genom nya metoder och miljöer.

I dagens arbetsliv ställs stora krav på hög kompetens och goda förutsättningar för kontinuerligt lärande. Samtidigt ökar behovet av ständigt uppdaterad och dagsfräsch kunskap och kompetens. Att skapa praktiska förutsättningar för att lära och utveckla denna kompetens engagerar i högsta grad både forskning och praktik.

I mars 2005 gick startskottet för temagruppen Lär och ett flerårigt samarbete om lärande mellan forskare och praktiker kring lärmiljöer för formellt och informellt lärande inför framtiden.

Centrala uppgifter för temagruppen Lär är att:

- Synliggöra miljöer för lärande i arbete och vardag
- Fördjupa reflektion och teoribildning om lärande
- Utveckla metoder för att dokumentera lärande
- Utveckla nya spridningsformer, mötesplatser och arenor
- Påverka strukturella och institutionella villkor som främjar informellt lärande och kompetensutveckling i liv och arbete för alla.

Grundtanken inom temagruppen är att mycket av lärandet hittills varit dolt och osynligt. Genom samarbete mellan forskare och praktiker vill man därför identifiera och definiera dessa lärande miljöer, samtidigt som man utvecklar begrepp och metoder

för att beskriva hur det formella och informella lärandet sker.

Forskarna ingår i forskarnätverket Larena och är verksamma vid Arbetslivsinstitutet, universitetet i Linköping och Örebro, Luleå tekniska universitet, högskolan i Jönköping och Nationellt kompetenscentrum för vuxnas lärande. Som värd för temagruppen står Luleå tekniska universitet.

Temagruppen Lär lägger stor vikt vid att fördjupa reflektion och teoriutveckling kring hur lärandet i arbetsliv och vardag egentligen ser ut och under vilka förutsättningar som människor bäst inhämtar kunskaper. Framförallt har man intresserat sig för det informella lärandet, det som sker spontant och oförutsett och som hittills varit ganska outforskat. Ett sätt att göra detta informella lärande formellt är bland annat att skapa förutsättningar för validering, som också är ett område som temagruppen Lär uppmärksammar.

Under det första halvåret 2005 fokuserade man framför allt på det vuxna lärandet inom följande områden:

- Det öppna lärande – om lärcentra, dess betydelse för regional tillväxt och hållbar utveckling
- Arbetsplatsen som lärande miljö – dokumentation och synliggörande av det informella lärandet på arbetsplatsen.
- Lärsystem, infrastruktur och bättre och enklare tillgänglighet för vuxnas lärande.

Vidare har temagruppen Lär i större utsträckning koncentrerat sitt arbete på de ungas situation. Genom fokusgruppen "Ungdom,

skola, arbetsliv ”ska man utforska vad som händer i övergången mellan ungas studier och arbetsliv. Nya projekt som arbetar med ungdomar är på väg in i temagruppen, vilket ger nya möjligheter till reflektion och teoriutveckling kring hur ungas lärande går till. Under året har temagruppen tillsammans med andra aktörer på arbetsmarknaden hållit en seminarieserie, ”Arbetsplatsen som lärsystem – en utmaning för Sverige.” Serien finns dokumenterad i arbetsrapporter.

Temagruppen Lär har arrangerat ett seminarium i samarbete med Kista Open Academy kring lärande, mångfald och jämställdhet på KTH i Kista, samt deltagit i ett mångfaldskonvent som anordnades av Länsstyrelsen i Västernorrland. Temagruppen deltog även i aktiviteter kring förra årets HSF55 i Östersund och Bok & Biblioteksmässan i Göteborg.

I augusti 2005 stod forskarnätverket Larena värd för en internationell konferens i Kiruna där forskare från Australien, Kanada och Sverige samlades för erfarenhetsutbyte om lärande på arbetsplatsen. Vad betyder den tekniska utvecklingen för lärandet? Vad kan högteknologins landvinningar, som till exempel i Kiruna representeras av rymdstationen Esrange, innebära för lärande och kreativitet i regionen? Kan det rent av rädda sysselsättningen? Under 2006 arrangeras konferensserien Lärrixdag av temagruppen Lär. Lärrixdagen ska vara ett brobygge mellan formellt och informellt lärande. Syftet med serien är att skapa mötesplatser mellan praktiker, forskare och beslutsfattare.

Temagruppen har givit ut en serie med arbetsrapporter under namnet ”Lärande reflektioner.” Några av titlarna på dessa skrifter är:

- Sänkta lärtroskar och krympta läraravstånd
- Växlande villkor för vuxnas lärande
- Lärande och tillväxt men hur?
- Det vilda lärandet

Med stöd från temagruppen Lär har även ”Vuxenantologin – en grundbok om vuxnas lärande” (red. Borgström och Gougoulakis, 2006) givits ut. Fler rapporter och information

om publicerat material går att hitta på temagruppens hemsida.

Inom ramen för temagruppen pågår även studien ”Lärcentrum som motor i kommunal och regional utveckling”. I denna undersöks hur sex kommuner arbetar via sina lärcentra för att skapa nya möjligheter och miljöer för vuxnas läranden med en tydlig koppling till lokal och regional arbetsmarknad och tillväxt. De frågor som ska uppmärksammas i forskarnätverket Larena handlar om skola och skolutveckling, arbetsliv och det arbetslivsförslagda lärandet, samt handikappades och marginaliserande gruppers möjligheter till fortbildning och fackligt arbete.

Kring validering är kunskapsbehovet stort och många frågetecken behöver rätas ut. Det råder stor förvirring kring vad validering egentligen är. Temagruppen Lär kommer därför att arbeta med att belysa detta, samt diskutera hur validering kan och bör relateras till formell utbildning eller andra alternativa kunskapsbegrepp.

På en övergripande strukturell nivå kommer Larena även att identifiera grundläggande frågeställningar som är kopplade till demokratins förändring, där man även tar hänsyn till etniska aspekter. På vems villkor distribueras till exempel information och kunskap, det vill säga makt?

Andra centrala teman är hur den tekniska utvecklingen kommer att påverka organisationer och därmed arbetets organisation. Hur förändras lärandets kunskap, dess struktur och innehåll med nyttjandet av informationsteknologiska resurser? ■

NTG Lärande miljöer

- Ordförande Landshövding Ingegerd Wärnersson, Blekinge
- Sekretariat Luleå tekniska universitet
Stefan Ekenberg
stefan.ekenberg@larena.se
www.ntglar.se

En röst om lärande miljöer

Ett lärande utan slut

– LIVET ÄR ETT STÄNDIGT LÄRANDE FRÅN DET MAN FÖDS TILLS MAN HAMNAR I GRAVEN. LÄRANDE PÅGÅR I ALLA MÖTEN MELLAN MÄNNISKOR OAVSETT VAR DE TRÄFFAS. VARJE DAG LÄR MÄNNISKOR NÅGOT NYTT UTAN ATT DE ENS ÄR MEDVETNA OM DET.

DET SÄGER INGEGERD WÄRNERSSON, LANDSHÖVDING I BLEKINGE OCH ORDFÖRANDE I NATIONELLA TEMAGRUPPEN LÄR, SOM MENAR ATT LÄRANDET ÄR ETT PRIVILEGIUM SOM MÅSTE OMFATTA ALLA. DÄRFÖR MÅSTE VI FÅ EN HELHETSSYN PÅ LÄRANDET, NÅGOT SOM VI I DAG SAKNAR.

Lärandet behöver vare sig vara spikrakt eller medvetet. När Ingegerd Wärnersson själv gick ut lärarseminariet hade hon aldrig en tanke på att hon en dag skulle bli högsta administrativa chef på länsstyrelsen i Karlskrona. Landshövding – vad skulle hon ha läst för att bli det? Eller vilken linje skulle hon ha gått för att bli skolminister, en post som hon tillträdde i slutet på 90-talet? Nej, då var det nog mer närliggande att hon som lågstadielärare kom att förkovra sig och bli rektor. Vilket hon också blev.

– Även om jag alltid har trivts i skolans värld har jag ständigt sökt nya utmaningar. Mina tio år på Örtagårdsskolan i Rosengård i Malmö formade mig för livet. Det var där jag odlade min nyfikenhet och fick smak på att utveckla det okända. Örtagårdsskolan denna fantastiska och mångkulturella skola med sin dynamiska rektor.



Hennes arbetsrum på länsstyrelsen ligger på fjärde våningen utefter en av de stora affärsgatorna mitt i Ronneby. På skrivbordet tronar högar av A4-häften och pockar på genomläsning. Det verkar inte bekymra henne särskilt mycket.

Från farligt gods till körkort

– När jag tillträdde som landshövding år 2002, hade jag inte mycket kunskaper i vad en länsstyrelse sysslade med. Varje dag har jag haft möjlighet att lära mig en massa nytt som tidigare har varit fullständigt okänt för mig. Om farligt gods och miljöhantering, om körkortstillstånd, om barn på institution, om alkoholvård och jämställdarbete etc. Det har fått mig att känna mig privilegierad.

Parallellt med jobbet som landshövding och ordförandeskapet i temagruppen Lär, håller hon även igång sitt engage-

mang för de utrikespolitiska frågorna. Hon är ordförande i Svenska Unescorådet. Ett uppdrag som även det skapar nya oanade möjligheter. För kunskaper förmedlas helt klart så fort människor möts. Det lärde sig Ingegerd Wärnersson redan när hon i unga år jobbade som cirkelledare.

– I cirklarna lärde man sig både från böckerna och från de erfarenheter som varje deltagare bar med sig. Skulle jag önska något vore det att vi fick tillbaka fler studiecirkel. Studiecirkeln är en klippa i svenskt folkbildningsväsende. Den typen av lärande tror jag är viktigare än någonsin i dagens kunskapssamhälle nu när vi måste hitta många olika former för lärande.

Ingegerd Wärnersson skulle gärna se en mer flexibel fördelning av arbetstiden över de yrkesverksamma åren mellan 20 till 67, där familjesituationen fick styra mer än i dag. Vad är det som säger att alla vill jobba lika mycket över hela arbetslivet?

– En sådan arbetsmarknad skulle kunna vara ett steg mot ett förändrat lärande.

Till och med inom EU-kommissionen betonar man i dag vikten av ett livslångt lärande, och det är något som vi har anledning att vara stolta över från svensk sida, menar Ingegerd Wärnersson. Sverige har varit drivande i denna fråga. Men ett lärande från vaggan till graven förutsätter att vi även i praktiken slår vakt om allas rätt till baskunskaper, på ett helt annat sätt än tidigare.

Gymnasiet är själva grunden

– När jag var barn slutade några av mina skolkamrater skolan redan efter sju läsår. Andra slog ihop böckerna när de var 16 år och tog realen. Visst var det en del som fortsatte i gymnasiet eller kanske påbörjade en yrkesutbildning. Men i dag är gymnasieskolan själva förutsättningen för ett livslångt lärande.

– Då är det svårt med en skola som gör eleverna skoltrötta. Skolan har ett stort ansvar att variera sig. Det måste finnas alternativa möjligheter till en grundutbildning. Skolan får helt enkelt inte svika dessa unga människor.

Det vuxna lärandet har självklart också förändrats. För att vi ska kunna vara kvar i arbetslivet, med alla ständiga förändringar,

måste vi hela tiden uppgradera oss. Vilken arbetsplats vi än jobbar på, menar Ingegerd Wärnersson, är därför "vuxenutbildning för alla" en nödvändighet.

– Vi har väldiga krav på oss själva att producera samtidigt som vi tar in nya produkter. Det räcker inte längre att en industriarbetare kan sitt jobb, han eller hon ska även vara oerhört teknisk kunnig, kunna läsa manualer, tala engelska etc. Så är det i de flesta jobb. Det krävs mer och mer av multikompetens.

Det livslånga lärandet måste etableras, påpekar hon. Inom temagruppen Lär vill hon nu få till stånd en utvärdering av alla olika lärandeformer för att kunna se vilka som bäst möter unga och vuxnas behov av utökad kompetens.

Framför allt är det nu projekt kring ungdomar och skola som temagruppen Lär vill satsa på.

Att möta individens förutsättningar

– Vi försöker hitta andra sätt att arbeta på än vad skolan generellt gör. Inom förskolan är man medveten om att barn är olika och att deras inlärningsmönster skiljer sig åt. Men sedan glöms på något sätt dessa tankar bort. Skolan måste förändra sin verksamhet så att den möter alla elevers individuella förutsättningar.

Hon berättar om ett projekt inom temagruppen Lär som hon följer i Kallinge i Blekinge. Det handlar om att lära ut ansvarstagande till ungdomar i högstadiet som tidigare av olika skäl blivit skoltrötta. I detta projekt varvar eleverna praktiskt arbete med teori. Målet är att bygga ett fungerande flygplan tillsammans med sin lärare.

– Det handlar inte bara om att tillverka ett flygplan vilket som helst, vitsen är att det även ska gå att flyga med det. I elevernas ansvar ligger alltså att det inte ska krascha. Ett tufft uppdrag för ungdomar som tidigare inte varit motiverade för skolan över huvud taget.

– I det här projektet samarbetade skolan med en rad intresseorganisationer och lärandet har varit ömsesidigt. Även de vuxna äldre männen som kanske för första gången i livet mött ungdomar som har haft det lite svårare i livet, har lärt sig något.



Ungdomarna i detta projekt har visat ett brinnande intresse, vilket i sin tur har stimulerat intresseorganisationerna i deras verksamhet.

Alla som inte fungerar i skolan kan inte bygga flygplan, påpekar Ingegerd Wärnersson. Men hon tror på fler försök, att mer påtagligt, föra in omvärlden i skolarbetet.

– Det här ett spår som är värt att pröva, särskilt i arbetet med omotiverade elever. Det ger ofta dessa ungdomar den stimulans som behövs för att de ska känna att de är till nytta.

Vart leder praktiska utbildningar till?

På Ingegerd Wärnerssons stora skrivbord ligger en studie där forskaren Sofie Wallin gjort en kartläggning av hur arbetsmarknaden ser ut för ungdomar på gymnasiets praktiska utbildningar efter skolan. Hon har ännu inte hunnit ta del av resultaten som kommer att presenteras i samband med en så kallad branschdag i Växjö.

I en annan undersökning i Blekinge har det gjorts en studie i samarbete med Kalmars och Kronobergs län. Där har forskarna gått ut i regionen och frågat: Vilka jobb tror ni kommer att finnas om 10-15 år? Vilka behov av utbildning ser ni inför framtiden?

– De möten som sedan anordnas mellan skolan och företagen blir oftast väldigt konstruktiva. Företagen kan visa på sina önskemål och vilken syn de har på skolan. Och skolan i sin tur får chans att pröva sina tankar. Det är viktigt att vi närmar oss varandra. Jag är väldigt mycket för helhet och partnerskap. Jag tror att vi har jobbat alldeles för mycket i stuprör genom åren och byggt upp alla våra system kring detta. Vi måste börja fundera över vad vi vill ha dessa system till.

Som ordförande i temagruppen Lär ser hon till att det pratas mycket om lärande och kompetensutveckling bland de 150 000 invånarna i Blekinge just nu. Kompetensråd har bildats med grannlän, och på konferenser, möten och seminarier prövas nya tankar och erfarenheter.

– Jag försöker också att medvetet jobba med det vardagliga lärandet både här på länsstyrelsen och i andra närliggande

organisationer. Varje månad träffas alla anställda på informationsmöten på länsstyrelsen, där alla får möjlighet att i kortare framträdanden berätta för varandra vad de håller på med. Det är otroligt lärorikt och spännande.


Vid sidan av allt detta har landshövdingen och temagruppen Lärs ordförande, Ingegerd Wärnersson, satt igång ett omfattande arbete för att diskutera värdegrunden inom länet. Stor tyngd läggs på mångfalds- och jämställdhetsfrågor.

– Vi har ett ansvar inte bara för att skapa hållbara organisationer utan även, som en medarbetare till mig uttrycker det, "hållbara människor". Det är själva förutsättningen för att vi ska få god tillväxt och en utveckling som bär framåt. Likvärdighet är ett honnörsord i svensk politik. Alla människor ska ges lika livsmöjligheter. Många av våra medmänniskor med annan etnisk bakgrund än den svenska står dock utanför samhället.

– Vi var inte duktiga nog att ta reda på vad dessa människor hade i sitt bagage när de kom hit. Vi var väldigt välvilliga, men vi utgick inte från deras erfarenheter och byggde en grund på det. Detta är viktigt att reflektera kring så vi inte gör om samma misstag i framtiden. ■

Socialt företagande



A sepia-toned photograph showing the back of a person with dark hair, wearing a dark jacket, standing in a garden. A garden hose is visible, extending from the bottom left towards the center. The background is filled with dense, out-of-focus foliage, creating a textured, leafy pattern. The overall tone is warm and slightly vintage.

Vi måste komma till rätta med allt vad utanförskap och utestängningar. Oavsett om det beror på sjukdom, arbetslöshet, förtidspension eller något annat. Det är utgångspunkten för en temagrupp som stöder projekt inom den sociala ekonomin – det vill säga verksamheter som ligger i skarven mellan den renodlade marknadsekonomin privata företagande och den offentliga sektorns verksamheter.

– Sociala företag är tålmodiga och inspirerande arbetsplatser där man får möjligheter att växa. För den som varit utestängd kan det vara en första landningsplats på vägen ut till den öppna arbetsmarknaden. Den avgörande skillnaden mellan sociala och andra företag är att vinsten i det sociala företaget återinvesteras på ett sätt som alla i verksamheten har något att vinna på, säger Eva Arvidsson, riksdagsledamot (s) och ordförande i temagruppen Socialt Företagande.

En första station ut mot samhället

HOS KARINS DÖTTRAR FÅR KVINNOR SOM TIDIGARE SUTTIT FAST I KRIMINALITET OCH MISSBRUK MELLANLANDA INNAN DE TAR KLIVET UT I VERKLIGHETEN. HÄR ERBJUDS SOCIAL TRÄNING OCH GEMENSKAP FÖR DEN SOM BESTÄMT SIG FÖR ATT BÖRJA OM PÅ NYTT.

– HÄR FÅR MAN LÄRA SIG ATT BLI STARK I SIG SJÄLV OCH ATT STÄRKA SIN IDENTITET SOM KVINNA, SÄGER KOOPERATÖREN CATHARINA HÅKANSSON. HOS KARINS DÖTTRAR FINNS ANDRA MED SAMMA BAKGRUND, ÄVEN BLAND PERSONALEN. DET GER EN TRYGGHET MED NÅGRA SOM VERKLIGEN FÖRSTÅR. DETTA VÄV- OCH HANTVERKSKOOPERATIV KAN KNOPPA AV SIG OCH I PRINCIP BLI HUR STORT SOM HELST.

Lokalen ligger på Hamngatan 5 i Göteborg med stora skyltfönster ut mot hamnen. Utanför ligger lastfartyg under olika flagg på rad. Lite längre ut ett glittrande milsvitt hav. Utsikten kunde knappast ha valts bättre. Den andas både frihet, förväntan och optimism.

Därinne i köket är det full aktivitet. Dagens lunch håller på att lagas och det hörs glada skratt runt grytorna. I ateljén provar en grupp kvinnor på att tova filt till tofflor, andra kontrollerar att väven i en av vävstolarna spänts rätt.

På Karins döttrar ingjuter unga kvinnor som just lämnat kriminalvården eller ett liv i droger nytt hopp i varandra. Hit kan alla med remiss från kriminalvårdstyrelsen eller sin socialsekreterare komma några timmar om dagen för att väva, arbeta i lera, laga mat eller bara träna på att vara sociala.

– För många är det första gången de över huvud taget är ute i vanligt socialt sammanhang, säger Catharina Håkansson. För den som suttit i fängelse eller har gått på droger länge kan Karins

döttrar vara en första landningsplats ut till ett nytt liv. Här kan man arbetsträna, bygga upp en ny identitet och träffa andra som har varit i samma situation – och som har klarat sig.

Karins döttrar bildades år 2003 av sex kvinnor som antingen hade egna erfarenheter av droger, eller av att leva med en närstående som hade missbrukat. Projektet ingår i utvecklingspartnerskapet Vägen Ut!.

I första hand var målet att skapa platser för arbetsträning men förhoppningar fanns också om att ändra attityderna kring denna grupp utsatta kvinnor. Under 2003 och 2004 bildades fyra parallella sociala arbetskooperativ inom samma partnerskap i Göteborg. Villa Solberg, Café Solberg, Ateljé Trädet. Runt dessa finns en rad organisationer och myndigheter som stöttar verksamheten.

– Tanken är att kvinnorna så småningom ska stå på egna ben, säger Magdalena Hernnsdorf. Att var och en ska bli så stark i sig själv att den kan söka vidare till ett jobb eller ta upp

■ Det är när man kommer ut i friheten som man får sitt verkliga straff. På Karins döttrar dövar man de svåraste stunderna med att väva eller att ägna sig åt annat hantverk.



sina studier eller vad det nu må vara. Fram till dess kan man få arbetsträna här hos oss. Var och en har sin kontaktperson bland oss kooperatörer. Denne är med när en handlingsplan läggs upp för var och en.

Fram till att Karins döttrar bildades var det i stort sett omöjligt att hitta praktikplatser i Göteborg för denna grupp av kvinnor. I dag har Karins döttrar ramavtal med både socialtjänsten och kriminalvården, som betalar för att kvinnorna får prova på att arbetsträna. Sammanlagt har 14 kvinnor under olika lång tid rehabiliterats tillbaka till arbetslivet härifrån.

Delaktighet och ansvar är viktiga delar hos Karins döttrar. Det handlar mycket om att skapa fasta rutiner med möten och planering av verksamheten.

– Små enkla saker som vad ska vi handla? Vem lagar mat? Vad ska vi göra tillsammans och vad gör vi individuellt? För dessa kvinnor är strukturen viktig. Det gäller att lära sig att stå emot om man plötsligt blir inspirerad, och inte hitta

på fem nya saker till. Vi tränar mycket på att avsluta det vi har påbörjat, säger Catharina Håkansson.

Med fokus på möjligheterna

Det unika med Karins Döttrar är också att de erfarenheter som enbart uppfattas som problem på andra arbetsplatser kan räknas som resurser här.

– Här får man prata om att man har haft ett missbruk, säger Catarina. Ofta är det erfarenheter som kan vara svåra att klä i ord, men hos oss finns tidigare missbrukare med liknande erfarenheter som kan vara med och stötta.

– Har man varit i missbruk i 20 år är det halva en själv, säger Magdalena. Den jargong man lagt sig till med hänger ofta med långt efter det att man lämnat missbruket bakom sig. Hos oss behöver man inte ha någon mask. Det upplever många som en trygghet. Och efter en tid kan den som själv fått hjälp bli en resurs för någon annan.

"Här får man prata om att man har haft ett missbruk."





– Att känna att man i sin tur kan hjälpa en annan som är på väg bort från drogerna med sin erfarenhet ger en väldig kick, berättar Catharina.

Hon är själv ett levande exempel på att det verkligen går att ändra sitt liv. Hon har suttit av åtta år i fängelse och vet vad det innebär att komma ut igen till i stort sett ingenting. Som hon uttrycker det:

– Det är då man verkligen får sitt straff. När hela verkligheten som man försökt att förtränga plötsligt faller över en.

På Karins döttrar hanterar man många av de svåra stunderna med att väva eller att ägna sig åt hantverk. Många som har hållit på med droger har ett uppdämt behov av kreativitet som de får utlopp för här.

Det lagas två måltider varje dag på Karins döttrar och dem hjälps alla åt med. Inom kooperativet finns det också ett kafé. Där finns det även möjlighet att arbetsträna.

Inom kort startar kooperativet även en ny verksamhet, det så kallade Halvvägshuset Villa Karin, som återigen blir en separat rörelse med separat ekonomi. Här kommer kvinnor som inte har någon bostad att kunna erbjudas boende, samtidigt som nya möjligheter uppstår att arbetsträna.

En ny folkrörelse

Catarina Håkansson säger att hon är övertygad om att Karins Döttrar kan knoppa av sig hur mycket som helst.

– Kanske kan det rent av bli en ny folkrörelse. Vi har hittat en form för hjälp till självhjälp där kriminalvården, försäkringskassan, arbetsförmedlingen och Göteborgs kommun effektivt kan samarbeta med varandra. Behovet är stort. De som inte stannar kvar och blir kooperatörer hos oss kan på sikt starta egna kooperativ och självhjälpargrupper.

Vem är då Karin?

Det var med henne som allting började, berättar Catharina Håkansson. Karin var en av föregångskvinnorna på Vävstugan i Göteborg där fröet såddes till den verksamhet som Karins döttrar i dag bedriver.

– Karin var en jordnära kvinna som lärde oss att både väva och leva. En eldsjäl som i dag har gått i pension. Vi ville föra hennes anda vidare och visa att det går att komma tillbaka, bara man får vistas i en drogfri miljö med en förstående och stötande omgivning. I arbetskooperativet Karins döttrar finns båda dessa förutsättningar och därför är det en rehabilitering som

Fakta om socialt företagande

Mänskligt mervärde och nya jobb

DET SOCIALA FÖRETAGANDET HAR BLIVIT ETT ALTERNATIV FÖR DEM SOM I DAG STÅR LÄNGST BAK I KÖN TILL ARBETSMARKNADEN. PÅ FLERA PLATSER I EUROPA HAR SÅDANA FÖRETAG LETT TILL HUNDRATUSENTALS NYA ARBETEN. ÄVEN I SVERIGE VÄXER ANTALET ARBETSTILLFÄLLEN I SOCIALA FÖRETAG. DEN SOCIALA EKONOMIN HAR VISAT SIG HA EN UNIK FÖRMÅGA ATT HITTA KREATIVA EKONOMISKA LÖSNINGAR OCH SKAPA MÄNSKLIGT MERVÄRDE.

Gruppen av människor som riskerar ett permanent utanförskap i Sverige är växande:

- 350 000 människor under 60 år har förtidspension
- 130 000 lever permanent på socialbidrag eller försörjningsstöd
- 36 000 har varit arbetslösa i mer än ett år
- 26 000 sitter i fängelse, är hemlösa eller omfattas av insatser på grund av missbruk

Behovet av stöd och särskilda insatser för dessa människor, vars behov varken tillgodoses av marknaden eller den offentliga sektorn, är stort. Det är också bakgrunden till att temagruppen Socialt Företagande bildades.

Med socialt företagande menar man företag som startats med mål att skapa arbetstillfällen för människor som har särskilt svårt att komma in på arbetsmarknaden. Företag som på olika sätt anpassar sin verksamhet till medarbetarnas behov och förutsättningar men ändå konkurrerar med kvalitet på varor och tjänster.

Bland dessa finns företag som framgångsrikt har kunnat ge arbetstillfällen till dem som tidigare har haft drogproblem, en kriminell bakgrund, eller som av andra orsaker är i behov av särskilt stöd eller av rehabiliteringstjänster för att komma tillbaka in i arbetslivet.

De sociala företagen är fristående från den offentliga sektorn men verksamheten drivs ofta i nära samarbete med kommuner, försäkringskassa eller arbetsförmedling.

För det mesta handlar det om företag som drivs med delaktighet från medarbetarna i demokratiskt ägda och styrda verksamhetsformer. Vinsten återinvesterar dessa företag i den egna verksamheten eller i liknande verksamhet.

Temagruppen Socialt Företagande arbetar tillsammans med en rad utvecklingspartnerskap som på olika sätt engagerat sig i att utveckla sociala företag. Även föreningen Kooperativ Utveckling i Sverige är en aktiv medlem i temagruppen.

Det övergripande målet är att förbättra förutsättningarna för diskriminerade grupper att etablera sig på arbetsmarknaden genom socialt företagande.

För att nå dit vill temagruppen åstadkomma förändringar i arbetsmarknads-, integrations-, social-, närings- och skattepolitiken. Som en del av arbetet ska även analyser göras av de sociala företagens mänskliga och samhällsekonomiska effekter, bland annat genom så kallade socio-ekonomiska bokslut.

Deltagarna i temagruppen ska tillsammans med NUTEK, under tre års tid analysera de erfarenheter som görs i dessa sociala företag för att ta fram förslag och kunskap som sedan sprids vidare till beslutsfattare och den egna sektorn.

Inom temagruppen Socialt Företagande finns följande exempel:

■ Egenmakt för framtiden driver arbetskooperativet Basta sedan i maj 2002, ett projekt tillsammans med Socialhögskolan vid Lunds universitet, Folksam samt den ideella föreningen FUNK. Basta, som har ett hundratal medarbetare, erbjuder helhetslösningar med kvalificerat arbete, boende och rik fritid för människor som söker sig bort från droger och kriminalitet. Alla som arbetar och bor på företaget har själva i varierande grad haft drogproblem. Det gäller såväl chefer som övriga anställda.

■ Kooperativet Kullen säger rehabiliteringstjänster, driver restaurang, catering och en städ- & fastighetsavdelning i bostadsområdet Baronbackarna i Örebro. Av de cirka hundra medlemmarna arbetar en del i verksamheten, andra går på kurser eller deltar i olika aktiviteter.

■ Vägen Ut! erbjuder nya sätt för människor med erfarenhet av missbruk och/eller kriminalitet att hitta vägar till arbete och egen försörjning. Inom projektet har flera kooperativ startat som i dag ger arbetstillfällen för ett 20-tal före detta kriminella och missbrukare.

■ Kooperativen säljer rehabiliteringsplatser och driver övergångsboende för män på väg ut från fängelset. Vägen ut! satsar även särskilt på frigivna kvinnor och samarbetar med ett forskningsprojekt vid Göteborgs universitet.

■ Stockholms läns utvecklingspartnerskap för social ekonomi, SLUP, är ett annat exempel på vidgat samarbete mellan myndigheter och mindre aktörer inom den sociala ekonomin. Verksamheten ingår i den regionala handlingsplanen för Länsstyrelsen i Stockholms Län om främjande av den sociala ekonomin. Arbetet har bedrivits inom tre delområden:

■ Projektet Mersmak har haft som övergripande mål och vision att skapa förutsättningar för ett i alla avseenden gott liv för personer med funktionshinder. NESE – Ny ekonomi och socialt entreprenörskap – vill skapa möjlighet för diskriminerade att förändra sina liv. Bland annat har etniska föreningar kunnat starta kooperativa äldreomsorgsföretag genom ett unikt samarbete mellan förvaltningar, offentlig sektor och dessa föreningar.

Meningen är att dessa projekt så småningom ska stå på egna ben. NESE samarbetar transnationellt med utvecklingspartnerskap i Italien, Storbritannien och Tyskland, som även de arbetar inom den sociala ekonomin.

För att förbättra förutsättningarna för utsatta grupper på arbetsmarknaden, har temagruppen Socialt Företagande identifierat en rad hinder som kräver åtgärder för att en utveckling ska kunna ske. Det handlar både om förändringar i lagstiftning, attitydförändringar och ekonomiska förutsättningar.

På individuell nivå måste försörjningssystemet förbättras och mer kunskap tas fram om hur man driver ett framgångsrikt

socialt företag. Brister i samordning när det gäller individernas försörjning mellan försäkringskassa, arbetsförmedling, socialtjänst och i viss mån Samhall, gör att många i dag bollas mellan olika försörjningssystem.

Andra frågor som diskuteras är:

Hur kan en kommunal strategi se ut som främjar de sociala ekonomiska företagen? Ger årsredovisningens balans- och resultaträkning en rättvisande bild av de sociala företagens effektivitet och samhällsnytta? Hur kan man tydligare informera om att lagen redan nu stöder att sociala kriterier kan användas vid offentlig upphandling? Hur kan det samhälliga mervärde som de sociala företagen skapar redovisas?

Ett analysarbete pågår i de arbetsgrupper som bildats inom temagruppen. Genom skrifter och broschyrer, seminarier och konferenser fortsätter temagruppen att identifiera och beskriva de erfarenheter som har gjorts.

För att sprida dessa erfarenheter kommer arbetet med att skapa regionala nätverk att intensifieras och även ansträngningarna att påverka politiker och beslutsfattare, och därmed det sociala företagandets framtid. ■

NTG Socialt företagande – en väg till arbetsmarknaden

- Ordförande Riksdagsledamot Eva Arvidsson, Riksdagen
- Sekretariat NUTEK
Eva Johansson
eva.johansson@nutek.se

En röst om socialt företagande

Varje människa har en potential

IBLAND BEHÖVS DET SÅ LITE FÖR ATT DET SKA HÄNDA SÅ MYCKET. DET ÄR ETT MOTTO SOM EVA ARVIDSSON, RIKSDAGSLEDAMOT (S) OCH ORDFÖRANDE I NATIONELLA TEMAGRUPPEN SOCIALA FÖRETAG, BÄR MED SIG FRÅN SIN TID SOM LÄRARE.

– SJÄLV HAR JAG MASSOR AV GODA EXEMPEL PÅ HUR JÄTTESTRULIGA UNGAR KAN LÄRA SIG TILL EXEMPEL PROCENTRÄKNING PÅ 40 MINUTER, BARA MAN SKAPAR DE RÄTTA FÖRUTSÄTTNINGARNA. IBLAND RÄCKER DET ATT NÅGON SER DEM.

PÅ SAMMA SÄTT MÅSTE VI SKAPA TÅLMODIGA OCH INSPIRERANDE SOCIALA ARBETSPLATSER DÄR MÄNNISKOR GES MÖGLIGHETER ATT VÄXA, MENAR HON.

Eva Arvidsson säger att för henne handlar ordförandeskapet i temagruppen Sociala Företag först och främst om allas rätt till ett arbete. Det låter kanske inte så kontroversiellt. Snarare som något många utan vidare skulle vara beredda att skriva under på. Men frågan är vilken betydelse vi lägger in i dessa ord.

– Menar vi verkligen alla? Inräknar vi även missbrukare, kriminella, långtidssjukskriva och andra utsatta grupper på arbetsmarknaden? Eller menar vi bara dem som är arbetslösa, sjukskrivna och saknar jobb just för tillfället? Och vem bryr sig i så fall om dem som befinner sig längst ner på trappstegen?

Eva Arvidsson menar att när politiker och fackliga företrädare kräver rätt till jobb för alla medborgare undantar de för det mesta omedvetet dessa marginaliserade grupper.

– De som verkligen befinner sig på nedersta trappsteget i samhället har ingen chans till arbete.

Som politiker tycker hon att det är pinsamt att vi inte bryr oss mer om de grupper som är allra svagast. Hon menar att



vi inte kan fortsätta att utesluta människor – alla har samma rätt till ett värdigt liv. Tanken bakom temagruppen Sociala Företag är att ge dessa individer hjälp att ta sig upp för trappan av egen kraft.

Hjälp till självhjälp

– För mig är det så självklart att varje människa har en potential. Den kanske inte syns så tydligt i alla olika faser av livet, men den finns ändå där, säger Eva Arvidsson när vi träffas mellan några debatter i riksdagshuset.

Eva Arvidsson har många järn i elden. Hon talar fort och med starkt engagemang. Alla människors rätt till ett värdigt liv, säger hon, är inget projekt. För henne handlar det om en grundinställning, som hon har burit med sig i allt hon gjort genom livet. Både som lärare i grundskolan, socialnämndens ordförande i Nynäshamn och nu som riksdagsledamot för socialdemokraterna och medlem i socialutskottet.

Konceptet är enkelt, hjälp till självhjälp.

– Ett arbete är själva förutsättningen för ett värdigt liv. I arbetet finns ju allt – arbetskamraterna, skrattet, glädjen, gemenskapen, utvecklingen. Arbetet är helt enkelt inträdesbiljetten till sociala sammanhang, den ger identitet. Men – jag vill poängtera att det absolut inte är någon välgörenhet som vi bedriver. Istället handlar det om att ta tillvara den potential som finns och skapa mervärde. Humant mervärde.

– Vi ska inte glömma bort att det också inom den här gruppen finns de som har väldigt goda kunskaper och erfarenhet som de inte använder, säger Eva Arvidsson.

Potentialen ökar för sociala företag

Ute i Europa har det bildats alltför sociala företag under senare år. Men i Sverige har denna form av företagande ännu inte riktigt hittat hem. Missförstånd uppstår fortfarande om vad socialt företagande egentligen står för, menar Eva Arvidsson.

– Ekonomiskt drivs de sociala företagen efter samma principer som andra företag. Den enda verkliga skillnaden är att vinsten i det sociala företaget alltid återinvesteras på ett sätt som alla har något att vinna på. Tvärtemot vad många tror finns det även stora vinster att göra i detta. Både för samhället, den enskilde och företaget.

I dag finns uppemot 500 sociala företag i Sverige. Eva Arvidsson tror att det är fullt möjligt att få fler sådana företag att överleva.

– Återigen vill jag poängtera att om vi i Sverige menar allvar med allas rätt till arbete, måste vi se till att skapa lagar, regler och förordningar som främjar dessa. Hindren måste bort. Min främsta utmaning som ordförande är att på olika sätt arbeta för att skapa dessa bättre förutsättningar.

Egentligen jobbade Eva Arvidsson efter samma tankar redan som ordförande i socialnämnden i Nynäshamn i början av 90-talet. Hon berättar om hur hon en dag bestämde sig för att göra någonting åt kostnaderna kring missbrukare som bara sköt i höjden.

– Vi bjöd in missbrukarna till ett frukostmöte för att diskutera hur en vårdkedja skulle kunna skapas:

”Så här ser det ut, så här mycket kostar det, och effekterna är lika med noll. Vi kan inte bara fortsätta så här, vi måste hitta bättre lösningar. Vad tycker ni att vi ska göra?”

Förstärka den egna kraften

Missbrukarna förstod att Eva Arvidsson menade allvar och att hon inte bara ville göra något utifrån en snäv budget. Förslag lades fram om att bland annat starta en verksamhet liknande det italienska arbetskooperativet San Patrignano, som byggde på ett helt frivilligt engagemang. Det svenska alternativet fick namnet Basta: Nu får det vara nog!

Bastas rehabiliteringsfilosofi gick ut på att genom eget arbete och under nya strukturer förstärka medarbetarnas egen kraft och förutsättningarna att hitta tillbaka till livet.

– Det tog fyra år att bygga upp vårt eget Basta i Nykvarn utanför Södertälje, som i dag är ett av Sveriges mest framgångsrika sociala företag. Jag känner mig oerhört stolt över att jag var med och drev igång det här arbetskollektivet som gett hopp för så många människor.

På arbetskooperativet och det sociala företaget Basta arbetar i dag cirka 80 personer, de flesta tidigare missbrukare, med att framgångsrikt driva verksamheter inom företag som hästavel, hantverkssnickeri, hundpensionat, klottersanering etc. Basta har i dag en omsättning på över 20 miljoner kronor. Överskottet i verksamheten investeras hela tiden i företaget för att utveckla detta vidare.

Hur arbetar hon då som ordförande i temagruppen Sociala företag för att bana väg för flera sociala företag?

– Jag är ständigt på G. Det går inte att slappna av och tro att problemen löser sig av sig själv. Frågorna måste drivas hela tiden. Det gäller att ta de tillfällen som dyker upp och väcka frågor kring en vidgad arbetsmarknad för alla.

Eva Arvidsson försöker alltid i alla diskussioner att utgå från ett diskrimineringsperspektiv.

– Då brukar konsekvensen av beslutet bli väldigt tydliga. Tar vi det här beslutet så kommer det att förstöra för den här gruppen. Låter vi till exempel alla friskolor starta som önskar



■ Hindren måste bort om Sverige menar allvar med allas rätt till arbete, säger Eva Arvidsson.

detta utarmar vi snart den kommunala skolan. Detta ökar i sin tur segregationen och är alltså inget bra beslut.

Sju motioner som Eva Arvidsson har skrivit väntar nu på att behandlas i riksdagen under våren 2006. Ett kongressbeslut om att (s) ska driva frågan om sociala företag har tagits. Men framför allt är hon nöjd med den text som hennes nationella temagrupp efter mycket lobbyingsarbete har lyckats få in i regeringens handlingsplan.

– Det är en stor framgång för oss att regeringen i denna handlingsplan, som nu går vidare för diskussion i EU, ger plats för skrivningar om de sociala företagens fördelar. När vi nu går vidare har vi någonting att hänvisa till.

Och hindren?

– Vi har sprungit fort, vi har lyckats med mycket och är glada men upplever att vi har mycket kvar att göra. Ännu har

det sociala företagandet som en aktör på arbetsmarknaden inte slagit igenom i folks medvetande. Varken bland politiker eller bland tjänstemän på olika nivåer. Det är viktigt att vi får Ams och Försäkringskassan att se de vinsterna som finns i detta. Det är vår uppgift att föra ut kunskaper om dessa företag och det är det vi håller på med för fullt.

– De sociala företagens framtid kommer i slutändan att handla mycket om vilka kunskaper som finns i kommunerna om dessa företag. Det blir vårt ansvar att se till att informationen når ut.

Lagen om upphandling ser hon däremot som ett mindre problem för de sociala företagens framtid.

– Beställaren behöver inte prioritera priset. Det skulle gå lika bra att föra fram en god företagsidé som skapar mänskligt mervärde som nummer ett. Det vill säga att ge förtur till det sociala företaget. ■

Asyl och Integration





Svensk asyl- och flyktingpolitik har genomgått stora förändringar på senare år. I dag möts många asylsökande av en lång och oviss väntan, som ofta resulterar i ohälsa. Enligt preliminära siffror upptas mellan 10 och 25 procent av de slutna vårdplatserna i vissa landsting av asylsökande.

– I Sverige ser vi lätt invandring som ett problem, inte som en möjlighet att skapa ett mer blomstrande näringsliv. Vi är och har varit alldeles för dåliga på att ta till vara de asylsökandes erfarenheter och kunskaper. Det tjänar ingen på. De asylsökande blir en del av samhället vare sig man vill det eller inte. Och jag har kommit fram till att det är bättre att integrera människor under den tid de är här, eftersom de ändå klamrar fast sig vid hoppet om att få stanna. En viktig del av det arbetet är att ge alla en rättvis chans att komma in på arbetsmarknaden, säger Anna Wessel, ordförande i temagruppen Asyl och Integration.

Utanförskapet ökar bland asylsökande

– JAG TYCKER ATT DET ÄR VIKTIGT ATT DE MÄNNISKOR SOM KOMMER TILL VÅRT LAND OCH HAR RÄTT ATT STANNA HÄR KÄNNER SIG VÄLKOMNA I SAMHÄLLET. MEN TYVÄRR SES DE ASYLSÖKANDE I DAG MER SOM ETT PROBLEM ÄN EN RESURS. DETTA ÄR MYCKET OLYCKLIGT.

DET SÄGER ANNA WESSEL, ORDFÖRANDE I NATIONELLA TEMAGRUPPEN ASYL OCH INTEGRATION, SOM MENAR ATT MOTTAGANDET AV DE ASYLSÖKANDE I SVERIGE MÅSTE FÖRBÄTTRAS AVSEVÄRT.

Parallellt med ordförandeskapet är Anna Wessel verksamhetschef på Migrationsverket. Det innebär att hon har högsta ansvar för hur statens asyl- och mottagningspolitik bedrivs i Sverige.

Kan man sitta på dessa dubbla stolar? Fungerar det att både vara verksamhetschef på Migrationsverket, med högsta ansvar för att driva regeringens linje i asyl- och mottagandeärenden, och samtidigt företräda temagruppen Asyl och Integration med krav på ett radikalt förbättrat mottagande?

Finns det inte stor risk för förlamning av frågorna, att uppgiften blir omöjlig, och väldigt lite går att uträtta?

Frågeställningarna föranledde en hel del diskussioner inom temagruppen Asyl och Integration innan Anna Wessel utsågs till ordförande. Själv kom hon efter en hel del funderande fram till att hon inte såg några problem i att hantera de bägge uppdragen samtidigt. Hon menar att även om hon i första hand ser sig som tjänsteman, och hennes uppgift som sådan är att följa de riktlinjer som finns på Migrationsverket, har hon också ett



ansvar för att stimulera till debatt om framtida förändringar.

Den unika möjligheten har de dubbla uppdragen som ordförande i temagruppen Asyl och Integration och verksamhetschef för Migrationsverket nu skapat, menar hon.

– Min roll, som jag ser den, är inte att nödvändigtvis försvara befintliga system. Jag vill även kunna påverka. En diskussion i samhället är nödvändig kring hur vi ska ta hand om våra asylsökande. Och även om min uppgift i denna diskussion är att försvara myndigheten anser jag inte att min roll är att stoppa förslag som kommer från annat håll. Tvärtom vill jag se en så bred diskussion som möjligt i dessa frågor. Jag är övertygad om att det leder till bättre lösningar.

Egna erfarenheter och engagemang

Anna Wessel är socionom till yrket. Större delen av sitt yrkesverksamma liv har hon arbetat inom kommunens socialtjänst. Intresset för flyktingfrågor väcktes i början på 80-talet när hon

jobbade i Bjurlövs kommun, mellan Malmö och Lund, och oväntat fick ansvaret för en vietnamesisk familj som flytt till Sverige. Eller möjligen uppstod engagemanget till och med ännu tidigare. Redan i början på 70-talet, när hon som familjepedagog i samma kommun, kom att arbeta med en grupp utomnordiska romer som hade kommit hitflyttande undan Sovjets invasion i Polen.

Senare år 1989 skulle hon själv få prova på hur det var att emigrera till ett helt nytt land. Även om det var under förhållandevis lyxiga förhållanden.

– Min man fick ett jobb i Washington och jag flyttade med honom utan att själv ha något arbete som väntade på mig. Vi stannade i fyra år och vi levde verkligen inte som några asylsökande. Vi var privilegierade. Men jag fick ändå känna av hur svårt det kan vara att etablera sig i sitt yrke när man kommer inflyttad. För mig är det nyttiga erfarenheter som gjort att jag i viss mån kan förstå hur det är att påbörja ett helt nytt liv i ett annat land, säger Anna Wessel.

Till Migrationsverket kom hon 1989. Under dessa snart tjugo år har det hunnit hända mycket konstaterar hon. På den tiden hade Migrationsverket ett mycket tydligare uppdrag med hela ansvaret för den asylsökande. Det vill säga både för asylärenden, boendet, det sociala stödet, skolan, hälsovården.

– Sedan har det funnits en trend som gått ut på att staten ska ha kostnadsansvaret för mottagandet medan övriga huvudmän står för skolan, landstinget för sjukvården och socialnämnden för bostad och levnadskostnader, precis som för alla andra medborgare.

Mer debatt om flyktingfrågorna

– Flyktingboendet ska inte försiggå i stora kaserner, utan vi ska hyra lägenheter i vanliga bostadsområden och där det finns ett blandat boende. Det har många fördelar, men ställer också stora kvar på samverkan och att alla vet sina roller, sammanfattar Anna Wessel.

Hur vill hon då driva flyktingfrågorna för att mottagandet ska bli bättre?

– Framför allt vill jag försöka vidga debatten. Mycket av debatten hittills har tyvärr bara handlat om huruvida enskilda asylsökande ska få asyl eller inte. Däremot saknas det diskussioner i vad som händer därefter. Kring hur olika villkoren kan se ut för de asylsökande som får stanna.

Detta blev särskilt tydligt under den hastigt uppfylldade amnestidebatten nyligen, påpekar hon. Denna ledde visserligen till att den tillfälliga lagen antogs och att många asylsökande gavs möjlighet att stanna. Men ingen på politisk nivå hade någon strategi för hur de som fick tillstånd därefter skulle tas om hand, påpekar Anna Wessel.

– Jag menar inte att den tillfälliga lagen var fel. Jag är bara oroad för vilka konsekvenser genomförandet av den får, inte minst när jag ser vad som händer i utkanterna av våra storstäder. Där kan vi nu se hur utanförskapet ökar. De som har suttit och väntat i många år på våra enheter blir tillslut otåliga. De vill snabbt komma igång med sina liv och väljer kanske därför att flytta till en någon släkting i Södertälje eller Tensta. Men om ingen förberetts sig på att ta emot dem, ökar bara trångboddheten, arbetslösheten och utanförskapet i de här områdena.

Ökad integration nödvändig

– Asylmottagandet måste förbättras, konstaterar Anna Wessel. Först och främst måste de asylsökande som får stanna i vårt land känna att de är en resurs och inte i första hand ett problem för värdlandet. För att skapa förbättringar på detta område måste flera insatser sättas in, inte minst under den svåra väntetiden. Människor som kommer till vårt land måste känna sig välkomna. En viktig del i detta är att det måste bli lättare att komma in på arbetsmarknaden.

Temagruppen Asyl och integration driver stark frågan om ett förbättrat mottagande och den känner hon starkt för, säger hon.

Eftersom det är många som får avslag på sin ansökan har det tidigare varit en medveten linje i Sverige att inte integrera människor, påpekar Anna Wessel. Samtidigt som det finns en poäng i detta är det en kontraproduktiv linje, eftersom de asylsökande oftast blir kvar en längre tid.

– De asylsökande blir en del av samhället vare sig man vill det eller inte. Jag har kommit fram till att det är bättre att integrera människor under den tid de är här, eftersom de ändå klamrar fast sig vid hoppet om att få stanna. De som har kunnat arbeta eller utbilda sig under väntetiden är bättre rustade för att möta de svårigheter som senare kan uppstå. Som när de kanske blir tvungna att återvända hem.

– Men de flesta asylsökande bär på en väldig styrka, en kraft att försöka förändra sina liv. Vi tillvaratar inte detta utan jag skulle vilja säga att vi försvårar för dessa människor att visa vad de har med sig.

– De som kommer till oss som asylsökande vill göra rätt för sig. De vill tjäna pengar och skicka hem till sina hemländer, väldigt många oroar sig för sina släktingar och vänner som blev kvar.

– I dag får man inget jobb om man inte kan svenska, sägs det. Och så erbjuder vi kurser i svenska som enda alternativ. Men för många nyanlända asylsökande kanske ett arbete många gånger fungerar bättre än en svensk kurs. Svenska kan man ju även lära sig på annat sätt, till exempel i praktiken, på jobbet.

Utbildning under väntetiden

Bättre möjligheter måste skapas för att ta hand om dem som har utländska utbildningar.

– I USA lärde jag mig också att man inte ska vara så missnöjsam mot en människa med utländsk utbildning. I Sverige tvingar vi ingenjörer och andra gå om hela utbildningen och lära från början igen. På många sätt är detta ett rent slöseri.

Under asyltiden borde vi kunna erbjuda yrkesutbildningar på ett helt annat sätt än i dag, anser Anna Wessel.

– En sådan yrkesutbildning skulle kunna vara användbar både i mottagarlandet och i ursprungslandet vid ett eventuellt återvändande efter avslag på asylansökan. Den som får ett avslag har ändå glädje av denna utbildning när han/hon återvänder.

Även hälsofrågorna anser hon höra intimt samman med kvaliteten på mottagandet. Asyltiden måste bli så meningsfull som möjligt. Detta område prioriteras därför inom tema-

gruppen som vill lägga större tyngd vid flexibla lösningar utifrån framför allt flyktingbarnens perspektiv, bland annat i skolfrågor.

Som ordförande vill hon arbeta för att få igång en försöksverksamhet i temagruppen Asyl och Integrations regi av sommarskolor så att motiverade flyktingbarn snabbare ska kunna integreras i samhället.

– Många flyktingbarn i Sverige har det eländigt över sommaren när skolan stängs. Varför skulle vi inte kunna ordna sommarundervisning för de barn som är ambitiösa och som kanske är lite efter i skolan? Inom ramen för temagruppen Asyl och Integration vill vi gärna stimulera till en sådan slags försöksverksamhet.

Invandring en möjlighet

Hur pass dåliga är vi i Sverige på att ta hand om asylsökande?

När det gäller själva mottagandet är vi bättre än på många andra håll, menar Anna Wessel. Däremot är vi sämre på integrationen. Där förväntar vi oss att människor ska assimileras.

– Vi har svårt att acceptera att människor väljer andra lösningar än vi. Då menar inte jag att man ska acceptera kvinnoförtryck eller misshandel. Jag anser att det finns normer i samhället som man måste vara väldigt tydlig med. Men vi har inte har inte förstått att invandringen även för med sig stora fördelar för oss.

– Nyligen var jag och lyssnade på den tidigare migrationsministern Jan O Karlsson. Han gjorde en väldigt intressant jämförelse mellan Australien och Sverige. Efter andra världskriget hade Australien ungefär lika många invånare som Sverige. Australien är ju precis som USA ett invandrarsamhälle, som har haft en hög invandring under alla år, inte bara under efterkrigsåren.

I dag har man 21 miljoner invånare och nästan ingen arbetslöshet. Sverige har sedan mitten på sextioalet försökt att begränsa invandringen och vi har en betydligt högre arbetslöshet. Vi ser invandringen som ett problem, inte som en möjlighet att skapa ett mer blomstrande näringsliv. ■



Fakta om Asyl och Integration

Oviss väntan i utanförskap och ohälsa

INTERNATIONELLT HAR SVENSK FLYKTINGPOLITIK LÄNGE HAFT RYKTE OM SIG ATT VARA GENERÖS OCH MEDMÄNSKLIG. DEN BILDEN HAR UNDER SENARE ÅR ALLT OFTARE KOMMIT ATT IFRÅGASÄTTAS. MÅNGA ASYLSÖKANDE MÖTS AV LÅNG VÄNTAN, BRISTANDE RÄTTSÅKERHET OCH UTBREDD OHÄLSA. DETTA HAR I SIN TUR FÖRT MED SIG EN ÖKAD HANDEL MED ILLEGALA HANDLINGAR OCH INEFFEKTIVA MOTTAGNINGSPROCESSER.

Situationen är inte specifik för Sverige. På många håll i Europa lever asylsökande under likartade förhållanden och det har länge funnits en övertygelse om att Europas demokratier måste hitta ett sätt att tillsammans hantera asyl- och migrationsfrågorna.

Grundtanken har varit att EU-länderna har ett gemensamt ansvar för att på ett värdigt sätt ta hand om människor på flykt och att ge dem en fristad. Systemen mellan de olika länderna måste därför harmoniseras. I dag ser asylmottagningen i EU:s medlemsländer mycket skiftande ut. Lyckas man inte bygga upp en enhetlig politik för hur asyl- och flyktingfrågorna ska lösas befarar många att alla inblandade kan få mycket stora problem.

Mot denna bakgrund bildades den nationella temagruppen kring asylfrågor med Migrationsverket som projektägare. I styrgruppen sitter både representanter från andra myndigheter, Europeiska flyktingfonden och olika projekt som arbetar med asylfrågorna.

Syftet är att på olika sätt försöka förbättra system och policy samt att bidra till kunskaps- och opinionsbildning på asylområdet.

År 2005 kom 17 530 asylsökande till Sverige. 24 procent av dessa var kvinnor, 76 procent män och 4798 var barn. De kom från länder med krig, förtryck och miljökatastrofer. Under senare år har de asylsökande framför allt kommit från länder

som Irak, Serbien och Montenegro, Bosnien-Hercegovina, Iran, Ryssland, Bulgarien, Somalia, Syrien, Afghanistan och Turkiet. En del av de asylsökande har varit statslösa. Under 2005 utfärdades totalt 8 076 permanenta uppehållstillstånd. Av de personer som fick avslag hos Migrationsverket överklagade cirka 90 procent sitt beslut i andra instans.

Tiden för asylhanteringen påverkar i högsta grad den asylsökandes fysiska, psykiska och sociala hälsa. Enligt en preliminär bedömning gjord av regeringens utredare av den psykiatriska vården används mellan 10 och 25 procent av de slutna vårdplatserna i vissa landsting av asylsökande. Denna ohälsa påverkar även den enskildes framtida möjligheter att integreras och fungera i arbetsliv eller studier.

Den nationella temagruppen Asyl och Integration arbetar med opinionsbildning, analys och nätverksbyggande. En viktig uppgift är att ta fram faktaunderlag för att påverka departement, myndigheter och organisationer.

Det finns många frågor att fundera över. Vad är det som händer i asyl- och integrationsprocessen, vilka förändringar i systemen runtomkring dessa är det som sker, och hur påverkar detta de asylsökande? Hur funderar utredare kring dessa frågor? Hur skiljer sig deras tankar från de som arbetar på asylmottagningarna och de asylsökande själva? Dessutom – vilka

förväntningar och farhågor finns kring de nyinrättade migrationsdomstolarna och hur dessa påverkar asylprocessen?

En annan viktig del i arbetet är att ordna seminarier och konferenser och att bygga upp nätverk mellan praktiker, beslutsfattare och forskare. I seminarier som hållits har bland annat följande frågor diskuterats: Vilka strategier väljer den asylsökande för att hantera tiden av väntan och ovisshet? Hur påverkas den asylsökandes familj och barn, kan mottagandesystemet förbättras för de asylsökande under väntetiden, vilka goda projektidéer finns och hur kan de överföras till reguljär verksamhet?

Hittills har det bedrivits mycket litet forskning i asylfrågor. För att vidga kunskaperna har temagruppen därför initierat tre forskningsprojekt:

Mottagningens integration – från asylmottagande till bosättning

I detta projekt har man bland annat undersökt om det finns någon skillnad mellan retorik och praktik i asylmottagandet. Vilka är gränserna för välfärdsstatens inkludering av de asylsökande? Vilka regelverk och drivkrafter finns för myndigheternas insatser?

While we are waiting

En intervjuundersökning om asylsökandes tankar kring oviss väntan, utanförskap och framtiden. Hur fungerar individen i en situation präglad av väntan, ovisshet och begränsad möjlighet att själv påverka sin framtid? Vilka strategier väljer eller tvingas individen välja under sådana omständigheter?

En väntan under påverkan

Hur påverkas den asylsökande och hans/hennes hälsa av väntetiden? Studien syftar till att skapa en ökad kunskap om vad som påverkar den asylsökande i både negativ och positiv riktning under mottagandeperioden.

Ett annat forskningsprojekt under namnet "Tre system" ska avrapporteras vid årsskiftet 2006/2007. Projektets syfte är att genomföra en jämförande studie av de tre systemen för mot-

tagande i storstad. Även en seminarieserie planeras i samarbete med CEIFO med tyngdpunkt på eftersatta forskningsområden inom asyl- och flyktingpolitiken. Resultatet ska publiceras i en ny rapportserie, "Asylmottagande i fokus".

Ökad tyngdvikt läggs också på tillvaratagande av erfarenheter och goda exempel från det transnationella samarbetet inom Europeiska socialfonden och Europeiska flyktingfonden.

Temagruppen har en hemsida riktad till praktiker, forskare, beslutsfattare och andra intressenter. Här finns möjlighet att ta del av aktuell forskning och debatt, goda exempel och erfarenheter på både på nationell nivå och EU-nivå. Databasen innehåller för närvarande ett hundratal dokument om bland annat europeisk och nationell asyl- och flyktingpolitik och sysselsättningspolitik. Härifrån kan man även beställa broschyren "Tema Asyl och Integration" och kunskapsöversikten "Oviss väntan".


Framöver kommer temagruppen Asyl och Integration att utöka sin verksamhet för att täcka även området integration, därav det nya namnet. Den utökade verksamheten betyder att fler projekt fångas upp i temagruppen och att nya politikområden och forskningsfält ska integreras i arbetet. En diskursanalys kommer att påbörjas för att granska begrepp, teser, teorier och politiska manifest på integrationsområdet. Temagruppen ämnar även att tydliggöra ett jämställdhetsperspektiv i sin projekt- och programverksamhet. Ett förbättrat kunskapsunderlag kring detta tas fram. ■

NTG Asyl och Integration

- Ordförande Verksamhetschef Anna Wessel, Migrationsverket
- Sekretariat Migrationsverket
Christian Råbergh
christian.rabergh@temaasyl.se
www.temaasyl.se

Fritt Fram





Att tåga för att passa in. Det är vad många homo- och bisexuella gör på sina arbetsplatser. Men att kunna vara sig själv på jobbet är en mänsklig rättighet och en viktig arbetsmiljöfråga. Temagruppen Fritt Fram vill skapa ett bättre arbets- klimat där alla som vill kan vara öppna med sin sexuella läggning. Och det utan att bli utfrysta, halka efter i karriären eller till och med förlora jobbet. Studier visar att hälften av alla homo- och bisexuella döljer sin sexuella läggning inför arbetskamraterna – och så många som nio av tio i en rad yrken gör det mot affärskontakter eller klienter.

– Vi verkar för öppnare, tryggare och mer tillåtande arbetsplatser där alla känner sig respekterade och tillåts vara sig själva. Det måste finnas en gräns för arbetsgivarens tolerans mot anställdas intolerans, säger brigadgeneral Bengt Axelsson, ordförande i styrgruppen för Fritt Fram.

Diskriminering genom osynliggörande

– EN MEDLEM SOM HAR VALT ATT LEVA ÖPPET SOM HOMOSEXUELL BERÄTTADE ATT HON INTE ÄR DET ALLTID OCH ÖVERALLT. DET ÄR INTE SÅ ENKELT SOM ATT DET ÄR ANTINGEN-ELLER. HON MÅSTE KÄNNA EFTER I OLIKA SITUATIONER OCH SAMMANHANG OM HON VÅGAR. JAG SKULLE ÖNSKA ATT ALLA STÄNDIGT KUNDE KÄNNA TRYGGHETEN ATT VARA SIG SJÄLVA. VI ÄR INTE RIKTIGT DÄR I DAG, MEN VI JOBBAR PÅ DET.

DET SÄGER HELENE HELMINEN, FACKLIG FÖRETRÄDARE FÖR NÄRA 3 000 MEDLEMMAR I BOTKYRKA. HON HAR ARBETAT MED EQUAL-PROJEKTET HOMO- OCH BISEXUELLA I VÅRD OCH OMSORG OCH EFTER PROJEKTET FORTSÄTTER KOMMUNAL MED EN EGEN BRED UTBILDNING AV FACKLIGA OMBUD.

De genomförde utbildningar med ett 70-tal chefer och anställda inom vård och omsorg och använde sig av studiematerial som Equalprojektet hade tagit fram. För kommunen är projektet avslutat. Men Kommunal har fortsatt och arbetar nu på att de fackliga företrädarna inom alla områden i kommunen ska få den kompetens som krävs för att kunna arbeta med frågorna.

– Jag är faktiskt glatt överraskad över hur entydigt positivt det här har tagits emot. Vi har visat filmer som har väckt djupa känslor och vi har haft livliga diskussioner. Sammanlagt berörs ett 70-tal ombud, säger Helene Helminen.

– Nu är det här så etablerat. Frågor kring sexuell läggning är en av de saker som man måste tänka på som chef och facklig företrädare. Ingen ska behöva bli särbehandlad, säger Helene Helminen.

Samtidigt ser hon att det på de arbetsplatser där Kommunals medlemmar arbetar kan vara svårare att få grepp om vad som kan få homo- och bisexuella att må dåligt.

Det är ytterst sällsynt att någon öppet diskrimineras. Men bara genom att utgå från att alla kvinnor har en man – eller vill ha en – kan man få lesbiska kvinnor att känna sig osäkra och osynliggjorda på en arbetsplats.

– Den känslan och upplevelsen måste vi ta på allvar, säger Helene Helminen. Vi måste bli öppnare för den mångfald som finns på våra arbetsplatser och hitta olika vägar för att hålla den här diskussionen levande.

Från en ickefråga till en fråga

– Jag har hört människor säga: "Vi har inga problem hos oss, det finns inga som är homosexuella här". Då frågar jag: Hur vet ni det? Har ni verkligen lyft upp frågan på er arbetsplats?

Det handlar om att få det från en ickefråga till en fråga, säger Maria Karlsson, som är projektanställd på Lärarförbundet för att arbeta med projektet Under ytan, som riktar sig till skolvärlden.



Hon har själv vikarierat som lärare och besökt många skolor som skolinformatör för RFSL. Sedan några år arbetar hon som förskollärare.

– Det finns säkert människor som tycker att vi har så många andra frågor som pockar, så varför ska facket ägna tid åt att tala om hur homosexuella har det på jobbet, säger hon.

För facket är det fortfarande en ganska ny fråga. Men när lagen om förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning kom 1999 fick de fackliga organisationerna verktyg för att börja arbeta med de här frågorna.

Från högsta ort har facket satt upp dem på sin dagordning: under första året med Equalprojekten invigningstalade LOs Wanja Lundby-Wedin på Pridefestivalen och TCOs Sture Nordh gick ut med en debattartikel där han sade att det här var en viktig fråga för facket.

Man kan säga att Fritt Fram går längre än lagen och med sitt utbildnings- och opinionsarbete sysslar med ett förebyggande arbetsmiljöarbete – men lagen är bra för att förankra det arbetet.

Alla vill tillhöra gruppen

Det är inte bara bögar i uniformsyrken som drabbas av ett påtagligt förtryck, det finns exempel på detta också i skolan.

– Jag har bekanta som arbetar i skolvärlden och som är öppet homosexuella och som av chefer har fått höra att de inte ska vara så ”utmanande”, berättar Maria Karlsson.

Men på dagis och i lärarum haglar däremot inte raa och elaka bögskämt. Den vanligaste är istället tystnaden, osynliggörandet.

– Det kan vara väldigt svårt att peka på hur man ska ta itu med tystnaden. Det hamnar på individerna att bedöma om det är det en ”god tystnad”, som inte innehåller vare sig aggression eller förakt. I skolan säger folk ibland: ”Varför skulle homosexuella arbetskamrater oroa sig för att vi skulle reagera på ett negativt sätt?” Men hur ska de kunna veta att kollegorna inte reagerar negativt?

– Det finns en förväntan att en kvinna ska älska män.





Man behöver inte prata om det, det är självklart att här är vi alla hetero. Men när man får en ny kollega, som exempelvis bär ring, kan man istället för att fråga "Vad arbetar din make med?" ställa frågan: "Vad arbetar din partner med?". Det är små enkla saker som kan göra det lättare eller svårare att stå för vem man är.

– Jag umgås mycket med lärare och en del är öppna mot alla, en del bara mot kollegor och andra vill inte alls vara öppna på jobbet. En del säger: "Varför ska jag berätta om mig själv för mina kollegor?". Vi diskuterar ofta sådana frågor och jag kan faktiskt inte ge något enkelt svar på vad som är rätt och fel.

För egen del tycker jag att jag inte mår bra av att ha "vita fläckar" när jag talar med mina arbetskamrater. Och ju fler som visar vilka de är, desto mer förändrar man normen. Men när jag började jobba på dagis kunde jag själv, som ju har levt öppet i många år, först känna en oro i magen:

"Vad kommer folk att tycka? Finns det några som tycker att det är olämpligt att jag arbetar med små barn?" Vi vill alla tillhöra gruppen på jobbet och det finns en rädsla för att man inte får vara med längre, om alla vet hur det.

Hon tycker att man aldrig får pressa någon och absolut inte berätta för andra om någon som inte själv har kommit ut.

– För många är det här en process som man måste få gå igenom i sin egen takt. Det är bara jag som vankar runt i mina skor. Ingen kan avgöra hur det är för någon annan.

Maria Karlsson påminner om framstegen som ändå har skett, i ett lite längre perspektiv.

– 1979 var homosexualitet fortfarande klassat som en sjukdom i socialstyrelsens register. Då gick en grupp homosexuella dit och satte sig på trappan och krävde att detta skulle tas bort. Andra aktivister ringde och sjukskrev sig.

Detta väckte uppmärksamhet och bidrog till att socialstyrelsen, utifrån beprövad vetenskap, strök homosexualitet som sjukdom. Det är många modiga människor genom åren som har stått upp och medverkat till att det har hänt saker. Det går framåt, även om det ibland går sakta. Och det går inte framåt av sig självt. ■

Fakta om Fritt Fram

Diskriminering till skada för alla

DET ÄR EN MÄNSKLIG RÄTTIGHET ATT KUNNA VARA SIG SJÄLV ÄVEN PÅ JOBBET. ÄNDÅ VÄLJER MÅNGA ANSTÄLLDA ATT INTE VARA ÖPPNA MED SIN HOMO- ELLER BISEXUALITET PÅ ARBETSPLATSEN. TEMAGRUPPEN FRITT FRAM FORTSÄTTER DÄRFÖR ARBETET, SOM PÅBÖRJADES I TIDIGARE SOCIALFONDSPROJEKT FÖR ATT SYNLIKGÖRA DEN DISKRIMINERING SOM I DAG FÖREKOMMER PÅ SVENSKA ARBETSPLATSER PÅ GRUND AV SEXUELL LÄGGNING. MÅLET ÄR ATT SKAPA ETT ARBETSLIV DÄR VAR OCH EN KAN TALA ÖPPET OM SIN IDENTITET UTAN ATT RISKERA ATT BLI TRAKASSERAD, FÖRLORA KARRIÄRMÖJLIGHETER ELLER RENT AV JOBBET.

Under flera års tid har en rad arbetsgivare, fackliga organisationer och intresseorganisationer samarbetat mot diskriminering på grund av sexuell läggning inom ramen för Europeiska socialfonden. Mer än åttatusen personer på hundra arbetsplatser har utbildats inom projekten "Homo- och bisexuella i omsorgen" och "Normgivande Mångfald" under de tre år som dessa projekt har pågått. Projekten, som nu är avslutade, har varit inriktade på försvarsmakten, polisen, Svenska kyrkan, äldreomsorgen och förskolan.

Den nationella temagruppen Fritt Fram arbetar med att sprida erfarenheterna från dessa projekt vidare. Målet är att skapa öppnare, tryggare och mer tillåtande arbetsplatser där alla känner sig respekterade och tillåts vara sig själva. Arbetsplatser där alla mår bra.

I de tidigare projekten bedrevs huvuddelen av verksamheten på arbetsplatser i offentlig sektor. I temagruppen arbetar man nu också med privat sektor. Ett nytt arbetsområde inom temagruppen är hur kommunanställda på nya sätt kan bemöta sina invånare.

Sexuell läggning i arbetslivet är en ny fråga för både arbetsgivare, fack och anställda. Men det betyder inte att frågan hittills inte varit angelägen. De resultat som hittills presenterats i studien "Arbetsvillkor och utsatthet", som gjorts av Arbets-

livsinstitutet, visar tydligt att en stor grupp människor följer sin sexuella läggning på jobbet. Ytterligare en intervjubaserad studie som genomförts i samarbete med Karlstads universitet pekar på samma sak. En stor grupp människor mår dåligt på jobbet på grund av ett arbetsklimat som hindrar dem från att vara sig själva.

Över 50 procent uppger att de inte talar öppet med sina arbetskamrater om sin vardag: om vem de lever med – eller skulle vilja leva med. Särskilt inte om det handlar om en person av samma kön.

Bland förskole- och äldreomsorgspersonal väljer drygt 90 procent att inte vara öppna mot barn och föräldrar respektive vårdtagare och anhöriga.

27 procent av homo- och bisexuella anser att det förekommer nedsättande omdömen om homosexuella på deras arbetsplatser. Bland heterosexuella är det bara 9 procent som upplever detta.

Temagruppen Fritt Fram har tagit fram ett utbildningsmaterial där strukturerna som döljer sig bakom de negativa attityderna beskrivs, samtidigt som kunskap förmedlas om den lagstiftning som finns och hur homo- och bisexuellas villkor ser ut på dagens arbetsmarknad. Målet är att frågan

om sexuell läggning ska bli integrerad som en naturlig del i den ordinarie verksamheten.

Fritt Fram arbetar med spridning och påverkan med hjälp av flera olika metoder:

En utställning, som är ett samarbetsprojekt mellan Arbetets museum, temagruppen och Arbetslivsinstitutet pågår just nu. Titeln på denna är "Normen skaver – på jobbet är väl alla hetero?" I utställningen synliggörs heteronormen, det vill säga den norm som skaver oavsett vilken sexuell läggning den anställde har. Utställningen började på Arbetets museum i Norrköping och har därefter fortsatt till Malmö museer och Kulturhuset i Stockholm för att sedan visas i bland annat Södertälje och Örnköldsvik.

Temagruppen Fritt Fram fortsätter samtidigt att anordna utbildningar och att publicera material för den som vill genomföra utbildningar på sin arbetsplats om att vara homo-, bi- eller, heterosexuell på jobbet.

Fritt Fram är också namnet på ett utbildningsverktyg. Det används i syfte att skapa öppnare arbetsplatser där alla möts av lika stor respekt oavsett sexuell läggning. I verktyget ingår en video med fem dramatiserade scener från olika arbetsplatser, en kurshandbok och en cd-rom med filmer och konkreta självtestfrågor. Materialet är framtaget av projekten "Normgivande mångfald" och "Homo- och bisexuella i omsorgen" i samarbete med tillsynsmyndigheten HomO. Det har i inledningsskedet använts för att höja kunskaperna inom bland annat polisen, försvaret, äldreomsorgen och förskolan, men har producerats för att kunna användas på alla arbetsplatser.

För att inspirera fackliga företrädare att arbeta med dessa frågor har skriften "Inkluderad" tagits fram. Sexuell läggning har tidigare inte varit en facklig fråga men med denna skrift finns numera ett särskilt studiematerial för fackliga företrädare som vill agera mer aktivt för sina homosexuella medlemmar. Projektet "Homo och bisexuella i omsorgen" står bakom boken – som var ett samarbete mellan Kommunal, LO, RFSL och SKTF.

"Straight Talk" är en bok som skrivits i samarbete med två Equalprojekt utanför Sveriges gränser: i Finland respek-

tive Nederländerna. Boken vill, på europeisk nivå, inspirera till engagemang bland arbetsgivare, fackliga representanter och intresseorganisationer. Boken finns även i elektroniskt format på svenska och heter då "Rakt på sak".

För den som är osäker på hur man uttrycker sig, eller inte uttrycker sig om homosexualitet, har en koncentrerad parlör – "Ord som taggar – om hbt" producerats av temagruppen Fritt Fram. Denna finns liksom allt annat studiematerial finns att beställa genom temagruppens webbsida.

För att sprida resultat från den forskning som har skett i samarbete med de två EU-projekten inom försvaret, polisen, kyrkan, äldreomsorgen och barnomsorgen har temagruppen Fritt Fram producerat boken "Normer i heterofabriken". Enligt denna är normen på jobbet oftast att alla anställda är heterosexuella och att allt annat är avvikande. Boken beskriver vad som händer i en arbetsmiljö med stränga och diskriminerande föreställningar, hur utestängande dessa strukturer kan vara, och hur de kan upplevas av den som står utanför.

En dokumentärfilm om normer och uniformer med titeln "Enfald, mångfald och kärlek" har även producerats på uppdrag av projektet Normgivande mångfald. I filmen, som distribueras med stöd av temagruppen Fritt Fram, får vi följa en präst, en kapten i flygvapnet och en kriminalkommissarie i deras arbete och vardag. ■

NTG Fritt Fram – om sexuell läggning

- Ordförande Brigadgeneral Bengt Axelsson, Försvarsmakten
- Sekretariat Försvarsmakten Anette Sjödin
anette.sjodin@rfsl.se
- Gunnar Svensson
integratia@swipnet.se
www.frittfram.se

En röst om Fritt Fram

Vi måste ha ett tillåtande klimat där alla kan känna sig bekväma

– OM DET INTE FINNS UTRYMME FÖR ALLA ATT KUNNA UPPTRÄDA ÖPPET OM VEM MAN ÄR OCH HUR MAN LEVER, DÅ MÅSTE MAN FILTRERA OCH BARA VISA DELAR AV SIG. VI MÅSTE SKAPA ETT NATURLIGT FÖRHÅLLNINGSSÄTT DÄR ALLA KAN VARA TRYGGA OCH TALA ÖPPET OM SIN PARTNER.

DET SÄGER BRIGADGENERAL BENGT AXELSSON, 50 ÅR, SOM HÖR TILL DEN HÖGSTA MILITÄRA LEDNINGEN RUNT ÖVERBEFÄLHAVAREN, OCH SOM ÄR ORDFÖRANDE I STYRGRUPPEN FÖR TEMAGRUPPEN FRITT FRAM.

Bengt Axelssons militära hemhörighet är ingenjörtrupperna – de som bygger broar istället för att skjuta sönder dem. Under sina 30 år i försvaret har han bland annat växlat mellan att i Eksjö leda allt större skaror soldater och att vara lärare och kurschef på Artilleri- och ingenjörhögskolan.

Sedan hösten 2003 är det han som försvarets utbildningsinspektör, den som har det yttersta ansvaret för utbildningen av alla soldater och anställda.



Försvaret har sedan 2002 utbildat 8 000 anställda och värnpliktiga om homofobi, heteronormativitet och vad man kan göra i sin vardag för att förebygga diskriminering. Detta var en del av Equal-projektet "Normgivande Mångfald" som nu tillsammans med ett systerprojekt, "Homo- och bisexuella inom omsorgen" har tagit initiativ till Fritt Fram.

Bengt Axelsson kom med i Fritt Frams styrgrupp förra våren, då han efterträdde försvarsmaktens personaldirektör

som bytte jobb. Och nu har han tagit över som ordförande efter Maud Jansson på LO, som trappar ner sitt arbete inom Equal på det här området.

– I styrgruppen har vi arbetat fram en plan med några olika övergripande teman och under 2006 är nyckelorden sprida och påverka. Vi ska erbjuda ett brett utbud, med utställningar och mässor, vår film och våra skrifter – en palett av åtgärder.

– Fritt Fram kommer att satsa en del på forskning, i samverkan med andra medfinansierare, bland annat för att sammanställa erfarenheter av skilda metoder för att arbeta med olika former mot diskriminering.

Fritt Fram vill också påverka på nationell nivå och Bengt Axelsson tar som ett exempel att det är viktigt att arbetsmiljöundersökningar ställer frågor om hur vanligt det är att människor blir kränkta och diskriminerade på grund av sexuell läggning på arbetsplatserna.

Han förklarar att arbetsplatser och organisationer kan vara med i Fritt Fram på två sätt. Det finns en kärna med dem som arbetar aktivt i någon form av projekt – och en yttre krets för alla intresserade som tidigare har genomfört ett projekt eller som går och funderar på att göra det. Den yttre kretsen deltar i ett kompetensnätverk som arbetar i seminarieform med såväl kunskapshöjande inslag som utrymme för diskussion.

Uppsökande verksamhet och arbetsgivarperspektiv

– Vi kommer att syssla med uppsökande verksamhet och få kontakt med företag, för hittills har det ju varit offentlig verksamhet som har haft projekt inom det här området, säger Bengt Axelsson.

I Fritt Frams kontakter med privata arbetsgivare är det nog ingen nackdel att det är en person som sitter i arbetsgivarposition som är ordförande. Bengt Axelsson kan se och förklara betydelsen av att arbeta mot diskriminering ur ett arbetsgivarperspektiv. En drivkraft för försvaret som arbetsgivar att satsa på detta är att man vill kunna konkurrera om att få de bästa som värnpliktiga och som anställda. Och detta menar Bengt Axelsson borde vara ett skäl för alla arbetsgivare:

– Det får inte ha någon som helst betydelse vilken sexuell läggning man har när man söker jobb. Vi måste ha ett tillåtande klimat, där alla kan känna sig bekväma med att jobba i organisationen.

En annan drivkraft för arbetsgivare är att det går att öka effektiviteten på en arbetsplats genom att ta itu med de här frågorna.

– Människor som blir kränkta och diskriminerade mår psykiskt dåligt under längre tid än många som har drabbats av något fysiskt. Och omvänt kan många människor i ett positivt och tillåtande klimat få mer motivation, trygghet och arbetsglädje.

Inte råd att ha kvar rötägg som inte vill ändra sig

Bengt Axelsson besökte Pridefestivalen 2005 när filmen om "Normgivande mångfald" visades och han deltog också i en av höjdpunkterna, festkvällen på fredagen.

– Jag blev överraskad att Prideområdet var så välorganiserat – jag är ju fylld av fördomar som alla andra. Jag trodde att Pride var mer av en klubb för inbördes beundran och blev överraskad av alla seminarier. Pride är så mycket mer än karnevalståget, det är en skön blandning av allvar och fest.

På Pride hade försvaret ett tält med folk från försvarets Rekryteringscentrum och Föreningen HoF, som är ett självständigt nätverk för homo- och bisexuella och transpersoner i försvaret. HoF arrangerade ett seminarium om det amerikanska försvarets "Don't Ask, Don't Tell"-policy som förbjuder öppet homosexuella att göra militärtjänst.

Våren 2005 stödde Försvarsmakten också en manifestation mot homofobi och intolerans, som RFSL anordnade i Stockholm. Det är inte alla försvarsanställda som jublar över försvarets insatser på det här området.

– Jag möts ibland av förlöjligande kommentarer om att vi är så politiskt korrekta bara för att vi vill att vår organisation ska leva upp till lagarna. Att säga så vittnar om okunskap om att försvaret är en politikerstyrd verksamhet vars yttersta syfte är att försvara demokratin. Det känns helt förödande om inte lagarna skulle vara styrande för oss, säger Bengt Axelsson.



– Det är än mer viktigt, eftersom vi alltmer får internationella uppdrag där vi ska skydda individer och värna om de mänskliga rättigheterna. Homosexuella och kvinnor i andra kulturer har en helt annan ställning och vi måste vara beredda att skydda dem. Och då måste vi vara en trovärdig aktör på hemmaplan.

När försvaret startade "Normgivande Mångfald" talade man om att militären här ligger 20 år efter andra delar av arbetslivet – och på det här åren kan man kanske inte säga att försvaret har kommit ikapp.

Bengt Axelsson säger att han inte tycker att det intressanta är att jämföra sig med andra, utan att de jobbar för att bli det som de vill vara. Men i det arbetet finns det faktorer som bromsar.

– Det här handlar om att jobba med värderingsfrågor, och det är många individer som antingen inte vill, eller inte tar sig tid. Vissa bryr sig bara inte, medan det i en del enheter finns en tydligt uttalad homofobisk inställning. Vissa individer är tongivande och det helt avgörande är chefernas inställning.

Bengt Axelsson menar att det måste finnas en gräns för arbetsgivares tolerans mot vissa anställdas intolerans, eftersom det drabbar andra anställda och ytterst verksamheten.

– Förra våren gick jag ut med ett öppet brev till försvarsmaktens anställda, tillsammans med tre försvarsgrensinspektörer, där vi bland annat sa att det inte finns utrymme för rötägg i organisationen.

– Det var en del som menade att vi inte såg de kulturella, organisatoriska och strukturella faktorer som påverkar. Jodå, alla tre faktorer finns. Men det är inte faktorer som kränker. Det är individer som kränker. Om dessa individer inser att de beter sig fel, så finns det utrymme för dem att tänka om och göra rätt. Men har de inte insikten och viljan, så har vi som arbetsgivare inte råd att ha kvar dem i organisationen! ■



Samhällsansvar

Många företag tar ett samhällsansvar och gör frivilliga åtaganden. Det ligger i tiden. Och det lönar sig. Det handlar inte om välgörenhet, utan om ett företags-ekonomiskt tänkande. Att ta till vara kompetens och förmåga skapar engagemang hos de anställda och bidrar till framgång för företaget. En god personalpolitik kan alltså ha stor betydelse både för att få och för att behålla kunder.

– Att ta samhällsansvar behöver inte vara så märkvärdigt. Det finns en rad företag som vidgat sina vyer och tjänat på det. Den utvecklingen vill vi stödja. Vi vill inspirera och hjälpa företag att se människors möjligheter istället för deras begränsningar. Svårare än så behöver det inte vara, säger Eva Skog, projektledare på IVF och koordinator för temagruppen Företagens samhällsansvar.



Att ge alla en chans

ATT TA SAMHÄLLSANSVAR BEHÖVER INTE VARA SÅ MÄRKVÄRDIGT. DET TYCKER MAN PÅ SÖDERTÄLJE TAXI OCH ELLCO FOOD I KÄVLINGE UTANFÖR LUND. PÅ OLIKA SÄTT VILL DE GÖRA EN INSATS FÖR MÄNNISKOR SOM KANSKE KAN BEHÖVA EXTRA STÖD FÖR ATT HITTA ETT JOBB.

På Södertälje Taxi svarar Anna Ingebrigtsen och Tiina Pyykönen i telefonen, både dag- och nattetid. Tiina hittade hit när hon använde färdtjänsten som kund. Taxichauffören frågade henne vilka framtidsplaner hon hade nu när skolan slutade. Tiina var osäker på hur det skulle bli. Varför söker du inte jobb hos oss undrade chauffören och så fick det bli. I dag har Tiina varit anställd hos Södertälje Taxi i fem år.

Hennes kollega Anna arbetade på ett företag som Södertälje Taxi köpte upp för nio år sedan. Anna och Tiina sitter i rullstol. Det är det enda som skiljer dem från deras kollegor.

I mötet med kunderna är det dessutom en stor fördel att ha två växeltelefonister som verkligen känner till hur det är att använda sig av färdtjänsten.

– Vi möter dagligen kunder med funktionshinder i vårt jobb. Vi vet att de är precis som du och jag. Det är inte större problem med dem än med andra anställda, snarare tvärtom. De är inte borta från jobbet mer än andra. Möjligen är de mer lojala än andra anställda eftersom de är tacksamma över att över huvud taget ha fått ett jobb, säger företagets vd Therese Andersson.

Samhällsstöd inte avgörande

Om allt nu är så positivt, varför har många människor med funktionshinder svårt att få ett arbete?

– Den som inte har någon erfarenhet av personer med funktionshinder ser problemen. De ser inte individen, bara funktionshindret. Det är den inställningen som är problemet.

Jag förstår inte varför man ser hinder. I dag är nästan alla lokaler handikappanpassade.

Det enda Tiina och Anna inte kan är att klättra. Därför undviker kollegorna att ställa saker de behöver komma åt, högt upp. Faxen till exempel. Ingen större uppoffring med andra ord.

För att få arbetsgivare att behandla arbetssökande med funktionshinder som alla andra, krävs information och kunskap, tror Therese Andersson.

Samhällets stöd är inte avgörande, menar hon. Visserligen får företaget lönebidrag för Anna, men det beror bara på att hon redan hade det när hon började jobba här. Tiina har inget lönebidrag och det behövs inte heller menar Therese. De fungerar ju minst lika bra som alla andra anställda.

För Södertälje Taxi har det inte kostat en enda krona extra att ha två rullstolsburna medarbetare. När företaget flyttade till nya lokaler såg man till att det fanns en handikapptoilet och en möjlighet att komma in i lokalen.

Therese Andersson menar att Södertälje Taxi inte gör någon skillnad på sina anställda.

– Dessutom vill personer med funktionshinder inte bli särbehandlade.

Ambassadörer ger stöd

Drygt 54 mil söder om Södertälje, i Kävlinge finns ett annat företag som tar samhällsansvar. I anläggningen som ligger strax utanför Lund, har Ellco Food haft sin verksamhet sedan 1968. Företaget har 27 anställda på enheten i Kävlinge och tillverkar olika blodprodukter för livsmedelsindustrin.

Sedan tre år tillbaka deltar Ellco Food i projektet Brännpunkt. Målet är att minska utslagningen och att slussa långtidsarbetslösa och sjukskrivna personer ut i arbetslivet igen. Projektet är ett samarbete mellan försäkringskassan, socialtjänsten, arbetsförmedlingen och olika lokala arbetsgivare.

Arbetsgivarna tar emot praktikanter på längre eller kortare tid. För att kunna ta emot dem på bästa sätt får en eller ett par av de anställda utbilda sig till ambassadörer.

På Ellco Food arbetar Kent Persson och Mats Hansson

som ambassadörer. Förutom att vara arbetande förmän, fungerar de som handledare för de praktikanter som kommer till arbetsplatsen.

Bemötandet är helt avgörande för om praktiken ska bli framgångsrik, därför är ambassadörens arbete så viktigt.

Kävlinge Lärcentrum har hittills utbildat ett 80-tal ambassadörer inom ramen för EU-projektet Brännpunkt.

Syftet med utbildningen är att lyfta fram den psykosociala arbetsmiljön och att få företagen att utveckla ”den goda arbetsplatsen”.

Mats Hansson och Kent Persson utbildade sig under sju halvdagar utspridda på sex månader. Bland annat fick de kunskaper om hur anställda själva kan förebygga stress och annan ohälsa. De fick också gå igenom vilka rutiner som finns för rehabilitering på den egna arbetsplatsen och vilket ansvar varje medarbetare har gentemot sina sjukskrivna kollegor. Kunskaper i samtalsmetodik har gett dem verktyg att möta praktikanterna.

– Kursen gjorde att det blev lättare att förstå de här människorna som hamnat utanför arbetsmarknaden, säger Mats. Då blir det enklare att hjälpa till.


Förutom att ta hand om praktikanterna, blir ambassadören ofta en extra resurs för chefen när det gäller personalfrågor och kan fungera som ett bollplank för sina medarbetare.

Fördel med liten arbetsplats

Just nu finns det inte något behov av att anställa ny arbetskraft på Ellco Food, men företaget tar gärna emot praktikanter. Även om de inte kan erbjuda ett fast arbete, är det många som hittar andra jobb. Med praktiken får de också en viktig referens.

Mats Hansson och Kent Persson har arbetat här i 16 respektive 18 år. Hittills har de tagit emot sju praktikanter som har stannat alltifrån två veckor upp till ett halvår. En del börjar arbeta heltid direkt, medan andra kanske kommer två timmar om dagen. För någon kan det vara tillräckligt att komma och fika en gång om dagen.

Kent berättar om en kille som inte kunde jobba eftersom han hade en arbetsskada och därför inte klarade av tunga lyft.

A woman with blonde hair is sitting in a black manual wheelchair, facing right. She is wearing a white ribbed tank top, dark jeans, and white sneakers. Her hands are resting on the wheelchair's armrests. The background shows a living room with a white sofa, a potted plant, and a window with blinds. The lighting is warm and soft.

*"Vi har alltid
haft inställningen att
ge alla en chans."*

Han kom till jobbet punktligt varje dag ändå under fyra veckor. Hans mål var att komma ut bland människor.

Både Mats och Kent tror att det är en fördel för praktikanten att Ellco Food är en så pass liten arbetsplats.

– På ett större företag blir det mer anonymt. Här blir gemenskapen och engagemanget större. Vi är som en stor familj. De flesta bor i Kävlinge och känner varandra, säger Mats.

Kent och Mats trivs med att vara ambassadörer.

– Vi får så mycket uppskattning tillbaka. Det är roligt att se hur den som suttit tyst på fikarasterna börjar delta mer och mer i samtalen. Hur de vågar ta plats.

Ambassadören ska också följa upp praktiken med praktikanten och gå igenom vad som har fungerat bra och vad som behöver förbättras. Praktikanten får också utvärdera arbetsplatsen och ambassadörens insats. Får de ta tillräckligt ansvar? Hur trivs de med personalen?

Båda parter vinner

Tid och engagemang krävs av företaget för att praktiken ska bli lyckad, menar Åsa Bengtsson. Att ha en utbildad ambassadör är också viktigt, tycker Kent.

– Det är mycket man tror att man vet som man inte har en aning om. Vi måste engagera oss i de här människorna. Om de vill berätta något måste man ta sig tid och lyssna.

Det låter som en vinna-vinna situation. Arbetsplatsen får en extra arbetskraft, samtidigt som de kan hjälpa en långtidsarbetslös person tillbaka till ett arbete.

– Vi har alltid haft inställningen att ge alla en chans. I och med projektet har vi också blivit positivt uppmärksammade och fått ett gott renommé i trakten, något som också är viktigt för oss. Vi har fått en möjlighet att berätta om vår verksamhet och hur vi arbetar, säger platschefen Åsa Bengtsson.

En annan fördel är det nätverk av företag och andra arbetsplatser som bildats i kommunen. Under utbildningen har ambassadörerna besökt varandras arbetsplatser och fått inspiration till hur man kan arbeta med personalfrågor.

Att det inte finns någon ekonomisk vinning för någon,

tycker Mats och Kent är bra. Då skulle företag ställa upp av fel skäl, tror de. Mats poängterar dock att det är viktigt att företaget ställer krav på praktikanten.

– Ska han börja jobba sju är det sju som gäller. Då känner han att det här är en riktig arbetsplats och ingen dagisverksamhet. Människor växer när vi ställer krav och ger dem ansvar.

Personalomsättningen är obefintlig på Ellco Food. Under de senaste tre åren har ingen nyanställts, men när det blir aktuellt skulle Åsa Bengtsson inte vara rädd för att anställa en långtidsarbetslös person. ■

Samhällsansvar som ger nya jobb

FRAMÅTSTRÄVANDE FÖRETAG I HELA EUROPA HAR UPPTÄCKT ATT DET LÖNAR SIG ATT BIDRA MER TILL DEN SOCIALA OCH MILJÖMÄSSIGA UTVECKLINGEN. GOD ETIK OCH ÖKAT SAMHÄLLSANSVAR GENERAR GOD HÄLSA OCH LEDER TILL EFFEKTIVARE OCH FRISKARE ARBETSPLATSER. PÅ LÅNG SIKT TYCKS DET ÄVEN MEDVERKA TILL ATT MODERNISERA FÖRETAGENS VERKSAMHET OCH STÄRKA DERAS KONKURRENSKRAFT.

Den senaste tiden har företagets roll i samhället diskuterats runt om i Europa. Allt fler företag, ledare och anställda tycker att det är angeläget att verksamheten bedrivs på ett ansvarsfullt och samhällsengagerat sätt, och att företagen tar ett frivilligt socialt ansvar som går utanför de vanliga lagarna och avtalen.

Anledningen till detta är flera. En allmän utgångspunkt är de mål som stakats ut i den så kallade Lissabonagendan om att göra Europa till världens mest konkurrenskraftiga och dynamiska kunskapsbaserade ekonomi.

En annan drivkraft är globaliseringen, vilken har skapat nya förutsättningar för affärsverksamhet i andra länder och en ökad medvetenhet om företagets ekonomiska, miljömässiga och sociala betydelse. Många anser att ett företags framgång beror alltmer på dess rykte och inställning till både anställda och konsumenter.

Detta har fått en betydelse för hur de utlandsverksamma företagen ser på barnarbete, vilka skador företaget riskerar att orsaka i den närliggande miljön och i vilken mån de mänskliga rättigheterna respekteras i det land där företaget är verksamt. Vilket ansvar som företaget tar för sina anställda och underleverantörer kan få stor betydelse för hur kunder betraktar företaget på sikt. En dålig stämpel kan ta lång tid att göra sig av med.

Företagens strävan efter att ta ett tydligt samhällsansvar bygger på en vilja att uppfattas som anständiga och trovärdiga. Vem vill handla av ett oetiskt företag om alternativ finns?

Erfarenheter tyder på att investeringar i humankapital och miljövänliga lösningar utöver gällande lagar och avtal kan bidra till ett företags ökade konkurrenskraft. På samma

sätt kan ett engagemang utanför de vanliga förpliktelserna i fråga om utbildning, arbetsvillkor, eller förbättrade relationer mellan ledning och anställda ha en direkt positiv inverkan på produktiviteten i företaget.

I detta sammanhang läggs även stor vikt vid öppenhet. Ett samhällsansvar från företaget och utvecklande av alternativa goda lokala relationer lägger grunden till både nya marknader och ett aktivt samarbete med alternativa utvecklingspartner.

Även på det lokala planet finns det en rad nya ställningstaganden som ett företag måste ta, när det gäller bland annat miljö, hälsa och arbetsförhållanden.

Temagruppen FSA, Företagens Samhällsansvar, är ett nätverk för svenska företag och andra aktörer som valt att fokusera på hur företag och arbetsgivare kan arbeta med ett ökat samhällsengagemang. Grundare av temagruppen är fem svenska utvecklingspartnerskap/projekt tillsammans med ett par andra aktörer, som vill satsa på de sociala frågorna med inriktning på arbetsliv och arbetsmarknad. De presenteras kort nedan. Temagruppens sekretariat finns hos IVF, industriforskning och utveckling i Göteborg.

Brännpunkt – sociala företag i Kävlinge

Utvecklingsarbetet i Brännpunkt arbetar med att försöka få in människor på arbetsmarknaden som i dag befinner sig långt ut i periferin, antingen för att de har stötts ut, aldrig släppts in, blivit långtidsarbetslösa eller långtidssjuka. Mentor och arbetsplatsambassadörer ska ge dessa arbetslösa personligt stöd. En förbättrad arbetsmiljö och ett hälsosamt arbetsklimat

ska sätta personalen i centrum och därmed stärka företagens sociala roll. Metoden har gett goda resultat och fått en bred spridning bland annat till andra kommuner. Samtidigt försöker man hitta bra metoder för nya arbetsformer för samarbete mellan organisationer, myndigheter och företag.

Städer i samverkan

Detta är ett utvecklingsarbete som är inriktat på affärsutveckling. Företag hjälps åt att upptäcka nya möjligheter och kundgrupper utifrån ett mångfaldsperspektiv. I Rosengård i Malmö, Biskopsgården i Göteborg och Rinkeby i Stockholm finns nu flera företag som har börjat se de positiva möjligheter som finns med ökad mångfald.

Paraplyprojektet – opinionsbildning för mångfald

Har som syfte att öka kunskapen och intresset om mångfald på arbetsplatsen samt att skapa opinion mot all diskriminering. Med hjälp av en webbtidning, böcker och seminarier för man ut information och erfarenheter, samtidigt som man försöker påverka politiker, andra beslutsfattare och media.

DISI (Mångfald i svensk industri)

DISI står för Diversity in the Swedish industry. Det är ett mångfaldsprojekt med syfte att stärka konkurrenskraften i svensk industri. Målet är att skapa förutsättningar för att ta tillvara många olika perspektiv och erfarenheter hos medarbetarna. Bakom DISI står Volvo personbilar och några av dess leverantörer, Göteborgs universitet, CEMPI (Centrum för Praktisk Integration och Mångfaldsstudier) och IVF Industriforskning och utveckling.

Attraktiva arbetsplatser

Projektet syftar till att främja friska och attraktiva arbetsplatser genom att sprida kunskaper, metoder och forskning inom arbetsmiljöområdet. Dessutom hoppas man kunna öka frisknärvaron på arbetsplatserna i Jämtland och Västernorrlands län och att stimulera till en ökad samverkan mellan privata och offentliga arbetsgivare.

Temagrupperna Företagens Samhällsansvar har medvetet försökt att hitta nya samarbetspartners för att vidga sitt kontaktnät och nå ut med viktiga erfarenheter. Genom seminarier och möten, skrifter och utställningar arbetar man för att sprida kunskap om hur företag på olika sätt kan bli mer ansvarstagande. Temagrupperna gör också en satsning på småföretagens villkor och möjligheter. Fokus ligger på fem olika huvudområden som kommer att analyseras vidare. Först och främst gäller dessa rekrytering och arbetsplatsförhållanden. Vad sker när företaget lägger upp en profil för den som får jobbet? Hur ser rekryteringsprocessen ut? Och när anställningen väl är klar – vilka arbetsplatsförhållanden, arbetsklimat, psyko-social arbetsmiljö är det då som väntar?

Temagrupperna Företagens Samhällsansvar funderar också över hur företagens varumärken och identitet kan stärkas och förbättras med ett större ansvarstagande.

Behov finns av standardiserade riktlinjer för hur företag kan arbeta med att ta sitt samhällsansvar. Ett standardiseringsarbete för detta pågår inom den internationella standardiseringsorganisationen ISO. Denna första internationella standard kommer att vara vägledande men inte tvingande.

Tema FSA sitter med i den svenska arbetsgruppen för utformning av standarden. Arbetet kommer att presenteras år 2008, och kallas ISO 26000. Temagrupperna har under medverkan av forskare från Göteborgs universitet, LEO-gruppen, publicerat skriften "Equalprojekt och företagsansvar". ■

NTG Företagens Samhällsansvar

- Ordförande Vakant
- Sekretariat IVF, industriforskning och utveckling
Eva Skog
eva.skog@ivf.se

Jämställdhet

Det är långt kvar till ett jämställt arbetsliv. Kvinnor och män har i dag inte samma möjligheter att påverka sitt liv och sitt samhälle. Diskriminerande strukturer och attityder gör att människor värderas utifrån sitt kön, på ett positivt eller negativt sätt. Tillsammans med etnicitet, ålder, sexuell läggning och funktionshinder kan de positiva eller negativa värderingarna skifta starkt. Jämför till exempel den unga, svenska, heterosexuella mannen utan funktionshinder med den äldre, svarta, lesbiska kvinnan i rullstol. Huruvida kvinnor och män är lika kompetenta och talangfulla eller inte, spelar tyvärr ingen roll för diskriminerande strukturer och attityder. Det är alltid könet som avgör.

– Det verkar som om jämställdhet behöver förvaras i en speciellt lämplig miljö för att överleva. Saknas de rätta förutsättningarna hotar utvecklingen att gå tillbaka. Jämställdhet är i den meningen en färskvara, säger Margareta Eklund, en av projektledarna på Gender School i Falun – ett av partnerskapen inom den temagrupp som arbetar med jämställdhetsfrågor.





En trafikskola för jämställdheten

DET GÅR INTE LÄNGRE ATT TUTA OCH KÖRA PÅ SOM TIDIGARE. SKA ARBETSPLATSERNA ÖVERLEVA I FRAMTIDEN MÅSTE ETT NYTT KÖNSNEUTRALT ARBETSKLIMAT TILL. PÅ DESSA FRAMTIDA JÄMSTÄLLDA ARBETSPLATSER BLIR DET LIKA SJÄLVKLART ATT FÖLJA REGLER OCH LAGAR I ARBETSLIVET SOM VÅRA TRAFIKREGLER UTE PÅ VÄGARNA.

SÅ RESONERADE MAN PÅ GENDER SCHOOL I FALUN DÄR ETT FLERTAL PROJEKT PÅBÖRJATS FÖR ATT METODISKT HÖJA MEDVETENHETEN OM HUR ETT ARBETSKLIMAT UTAN DISKRIMINERING PÅ GRUND AV KÖN SKA KUNNA UPPNÅS.





■ Vi måste lära oss tolka stoppskyltarna.
Vi måste studera vilka vägar som är framkomliga
och vilka hastighetsbegränsningar som finns.

Varför inte ordna körkort i jämställdhet för företag som är intresserade av att det äntligen händer något? Eller ännu bättre – en folkrörelse för jämställdhet över hela landet?

Det säger Margareta Eklund, en av projektledarna på Gender School i Falun – ett av projekten inom temagruppen Argus. Hon menar att tiden inte arbetar för jämställdheten. Inget kommer att ordna upp sig av sig själv. Snarare är det tvärtom.

– Det tycks som om jämställdhet behöver förvaras i en speciellt lämplig miljö för att överleva. Saknas de rätta förutsättningarna hotar utvecklingen att gå tillbaka. Jämställdhet är en färskvara.

Lagarna och intentionerna är det dock inget fel på, konstaterar hon.

Det har satsats rejält på jämställdheten, bland annat genom de av regeringen initierade Brytprojekten. Mellan 1988 och 2003 betalades sammanlagt 350 miljoner kronor ut till insatser i utbildning och rekrytering för dem som var beredda att göra otraditionella yrkesval. På så vis hoppades man få en jämställd könsfördelning på arbetsmarknaden. Men trots alla ansträngningar har mönstret inte kunnat brytas.

Detta måste analyseras menar Margareta Eklund.

– Vi måste lära oss tolka stoppskyltarna. Vad det är som hittills hindrat utvecklingen mot jämställdare arbetsplatser? Vi måste studera vilka vägar som är framkomliga och vilka hastighetsbegränsningar som finns. Ska jämställdhetsarbetet på arbetsplatserna lyckas måste tidigare erfarenheter begrundas och nya kunskaper måste till. Framför allt är det strukturerna som måste förändras.

En öppen och dold könssegrering

Inom projektet Gender School hoppas projektledarna kunna göra kvinnor och män medvetna om den könssegrering som finns på våra arbetsplatser. Den som får kvinnor och män att fortsätta att röra sig i olika sfärer på arbetsmarknaden, som gör att män söker sig till mansdominerade branscher som bygg- och verkstadsindustrin, medan kvinnor framför allt väljer serviceyrken inom vård och omsorg.



■ Majoren Karin Vilhelmsson som jobbar på Norrbottens flygflottilj F21, är ett exempel på det att går att bryta gamla könsrollsstrukturer i arbetslivet.

Det är inte yrkena i sig som lockar till uppdelning mellan könen. Forskningen visar att orsaken snarare rymmer ett subtilt mönster av öppna och dolda krafter som samverkar i en oavbruten process där bilden av vem som får jobbet redan från början är starkt kopplad till så kallade biologiska egenskaper – och därmed till ett bestämt kön.

Hur får man män att vilja ta jobb inom vårdyrken? Hur kan en chefsrekrytering gå till som lyfter fram kvinnor i stället för att sortera ut dem? Hur ser en karriärutveckling ut som bejakar både kvinnors och mäns förutsättningar?

Det är frågor som det funderas mycket kring inom temagruppen Argus och Gender School.

– Dessutom vill vi visa att jämställdhetsfrågorna inte bara är en fråga för kvinnor, och således inte bara handlar om kvinnors anpassning till manliga strukturer utan att detta är en angelägen samhällsfråga som även män har intresse av att engagera sig i, säger Marianne Lundberg, huvudansvarig projektledare inom Gender School.

Inflytelserika arbetsgivare söker förändring

I sju olika delprojekt försöker nu Gender School hitta nya metoder för att bryta arbetslivets könsgränser på strukturell nivå, så att jämställdhetsperspektivet integreras i det dagliga livet på arbetsplatserna. Samarbetspartner är flera av Dalarnas

största och mest inflytelserika arbetsgivare: Vägverket, Landstinget Dalarna, TCO, Stiftelsen Minerva – ett regionalt resurscentrum för idé och kompetensutveckling för kvinnor i Dalarna, Länsarbetsnämnden samt VH Assistans – ett privat företag som arbetar med personlig assistens till barn, ungdomar och vuxna med funktionshinder.

– På sikt hoppas vi skapa metoder som skapar en bestående förändring i hela Dalarna, säger Marianne Lundberg.

Arbetet inleddes 2004 och kommer att pågå fram till 2007. Framför allt har man valt att fokusera på tre områden som man anser har stor betydelse för utvecklingen av könsfrågorna: ledarskapsfrågorna, rekryteringen och karriärfrågorna.

– I samarbetet med Vägverket, Länsarbetsnämnden och Landstinget Dalarna har vi fått en stor yta att pröva dessa frågor på. Det här handlar om stora organisationer där det ständigt pågår ledarskapsutbildningar.

Strategier för förändring

På Vägverket, som har som mål att bli ett mer jämställt verk, har man radikalt ändrat uppfattning om hur ledarskapsutbildningar bör se ut efter det analysarbete som genomförts med hjälp av Genus School och ett antal forskare.

– Med ett nytt genusperspektiv kommer Vägverket att skapa nya förutsättningar för kvinnor att komma in i organisationen. Landstinget är samtidigt i full färd att tillsammans med oss se över sin karriärutveckling för att i framtiden kunna rekrytera fler män. Inom organisationen funderar man även över om det möjligen finns andra strategier för att locka till sig män?

När man förändrar mönstren kring rekrytering och karriärutveckling påverkar det hela organisationen, påpekar Marianne Lundberg.

Inom Gender School är man nyfiken på under vilka förutsättningar som till exempel kvinnliga ledare med funktionshinder arbetar. Hur de upplever sin utsatta situation och vad har det i sin tur kan lära andra.

– Vi vet att dessa kvinnor utsätts för en diskriminering på arbetsmarknaden. Vi hoppas att kunna hitta ett tiotal kvinnor

i ledande befattning med ett funktionshinder, med vilka vi sedan kan göra djupintervjuer kring detta.

En viktig del av arbetet inom Equal-programmet sker i samverkan med andra partnerskap i EU genom det så kallade transnationella samarbetet. Gender School arbetar inom två transnationella partnerskap. Ett av dessa är "Hackers for Equality" i samarbete med Skottland och Slovenien. I detta försöker man hitta modeller för ett genusperspektiv på tillväxt och ledarskap i syfte att minska diskriminering och ojämställdhet på arbetsmarknaden i det skotska hög – och ölandet. Ett annat projekt är "A private matter" i samarbete med Spanien, Italien och Frankrike. Inom detta arbetar man framför allt med attitydfrågor för att skapa nya förutsättningar för kvinnor att komma ut på arbetsmarknaden.

– Vår strategi är att få med så många som möjligt i det nationella partnersamarbetet, säger Margareta Eklund, som är huvudansvarig för det nordeuropeiska transnationella arbetet.

Lärdomar från annorlunda och europeiska situationer

Hur gör man för att få tillväxt i områden med ännu större arbetslöshet än hos oss? Hur lägger man ett genusperspektiv i detta? Och hur bär man sig åt för att kvinnor inte ska halka efter ytterligare på arbetsmarknaden? Vi har mycket idéer och erfarenheter kring detta, men även andra regioner har självklart mycket värdefullt att lära oss.

– Det finns även en väldigt stark machokultur i Sydeuropa som sätter käppar i hjulet för jämställdheten i arbetslivet. Att ta hand om barn och gamla är en "privatsak" som män inte behöver befatta sig med.

Och det är snart heller inte nödvändigt för i Italien föds det i dag bara 0,4–0,5 barn per kvinna. Görs inget kommer det snart inte att finnas någon arbetskraft kvar i Italien. ■

Makten över sitt liv

KAN ÖKAD KUNSKAP FÅ OSS ATT SE VARANDRAS MÖJLIGHETER PÅ ETT NYTT SÄTT? VILKEN ROLL HAR LEDARSKAPET FÖR KULTUR OCH RELATIONER PÅ ARBETSPLATSEN? VILKET ANSVAR HAR VI SOM MEDARBETARE? VILKET ANSVAR HAR VÅRA ARBETSGIVARE? MED BLAND ANNAT DESSA FRÅGESTÄLLNINGAR SOM UTGÅNGSPUNKT HAR EUROPEISKA SOCIALFONDEN GIVIT HÖGSKOLAN I HALMSTAD I UPPDRAG ATT DRIVA EN NATIONELL TEMAGRUPP OM JÄMSTÄLLDHET FÖR ATT FÅ BUKT MED DE MEKANISMER SOM I DAG STYR KÖNSSEGREGERINGEN I ARBETSLIVET.

Temagruppen heter Argus. Argus var enligt grekisk mytologi den jätte med övermänsklig styrka som såg och bevakade allting i omvärlden med sina hundra ögon som aldrig blundade samtidigt. Temagruppen har valt namnet som en förkortning av "Hållbar utveckling i arbetslivet genom ett integrerat genusperspektiv och global utveckling". Argus är även namnet på den avdelning på högskolan som ansvarar för genomförandet av verksamheten inom ramen för temaarbetet.

Det finns gedigen forskning kring de mekanismer som i dag styr könssegreringen i arbetslivet. Trots de styrdokument som EU utarbetat för att motverka de negativa effekter som könsfördomar har på etableringen av kvinnor inom stora delar av arbetslivet, har förändringar inte alls skett i den takt som man har hoppats på.

Temagruppen Argus ska reflektera över just jämställdhetsbegreppet. Hur detta begrepp uppfattas är ofta mycket olika. En del ser jämställdhet som en fråga om makt, andra menar att den hör privatlivet till, eller att frågan om jämställdheten helt saknar relevans, eftersom de anser att jämställdheten redan är genomförd.

Temagruppen ska arbeta med jämställdhet utifrån definitionen "makten att forma sitt eget liv" och ställa det i relation till arbetslivet, utvecklingspartnerskapen samt andra aktörers metoder och modeller. Temagruppen om Jämställdhet ska också i sin analys och strategi ge ett helhetsperspektiv där man sätter människan i centrum. Det innebär att man i maktstrukturfrågan tar hänsyn till kvinnors och mäns ålder, sexuella läggning, funk-

tionshinder och etnicitet, eftersom det finns många faktorer som kan förstärka ojämlikheten i arbetsförhållandena mellan kvinnor och män på en arbetsplats. Till exempel bemöts kvinnor och män med annan sexuell läggning olika beroende på hur kvinno- och mansdominerad arbetsplatsen är.

Kvinnor och män med annan etnisk bakgrund löper också risk att utsättas för dubbel diskriminering och utestängning. Kvinnors och mäns ålder är ytterligare en faktor som kan skapa olika förutsättningar för deras arbetsförhållanden.

Ett helhetsperspektiv innebär därför att jämställdhetsbegreppets dynamik täcker mer än det maktperspektiv som bara är relaterat till könet. ■

Argus kommer att:

- Synliggöra jämställdhet som kunskapsområde och relationen mellan praktik och teori.
- Studera, analysera, utvärdera och sprida metoder för jämställdhetsintegrering.
- Fördjupa reflektion och teoriutveckling om genus, kön, jämställdhet, jämställdhetsintegrering, intersektionalitet, med vilket menas att granska skärningspunkter i maktprocesser i förhållande till tid och plats. Även relationen mellan dessa begrepp studeras.
- Föreslå strategiska insatser för att främja jämställdhet i samhälle och arbetsliv.
- Mäta huruvida de insatser vi gjort får genomslag inom berörda politikområden och organisationer.



NTG Argus – om jämställdhet

- Ordförande Ingegerd Sahlström, Halmstad kommun samt en vakant plats
- Sekretariat Högskolan i Halmstad
Suzanne Almgren Mason
susanne.almgren_mason@hos.hh.se
www.ntgequality.se

Nya vägar

Är det rimligt att en del människor går långtidsarbetslösa eller förtidspensioneras på grund av att samhället inte kan ordna rehabilitering i tid?

– Nej, självklart inte! Vi behöver en effektivare samordning mellan samhällets olika instanser, så att människor inte faller mellan stolarna. De lagar och strukturer som byggts upp i det svenska välfärdssystemet klarar inte av att ta hand om alla dem som har flera problem samtidigt. Olika myndigheter arbetar mer eller mindre oberoende av varandra, efter sitt eget tidsschema, med separata kassakistor och efter olika riktlinjer. Och när kommunikationen dem emellan brister hamnar den enskilde individen ofta i kläm. Ju färre olika huvudmän som blandas in i rehabiliteringen, desto snabbare kan man komma tillbaka till arbetsmarknaden, säger Gerard Larsson, ordförande i temagruppen Nya vägar till arbetslivet – kvalitetssäkring av samverkan.





Samarbete för jobb åt ungdomar

PÅ HISINGEN I GÖTEBORG ARBETAR MYNDIGHETERNA MED ATT SAMORDNA SINA KRAFTER FÖR ATT STÖTTA UNGDOMAR ATT TA SIG ÖVER RIBBAN TILL ARBETSLIVET. RECEPTET ÄR GEMENSAM FINANSIERING, FÖRBÄTTRAD KOMMUNIKATION OCH MINDRE REVIRTÄNKANDE. OCH FRAMFÖR ALLT – ATT INDIVIDENS BEHOV SÄTTS I FRÄMSTA RUMMET I STÄLLET FÖR DEN EGNA ORGANISATIONENS REGELVERK.

På Hisingen har arbetsförmedlingen och socialtjänsten i flera år samarbetat kring både vuxna och unga arbetslösa som har haft svårigheter att komma in på arbetsmarknaden. Till en början i form av olika försöksprojekt, men sedan 2004 i mer etablerade verksamhetsformer, som drivits av Samordningsförbundet Göteborg Hisingen, även kallat DELTA.

Idén är egentligen ganska enkel. Handläggare från arbetsförmedlingen, socialtjänsten, försäkringskassan samt hälso- vården, samverkar för att bättre och effektivare kunna stötta arbetslösa att få fäste på arbetsmarknaden, samtidigt som

gemensamma resurser placeras i en och samma penningpåse. Myndigheternas olika ansvarsgränser har tidigare satt käppar i hjulet för ett sådant mer helhetsinriktat samarbete. Men efter en lagändring 2004 är det fritt fram för de myndigheter som vill samverka.

– För oss var det uppenbart att något måste göras. Allt fler hotade annars att fastna i en form av SvartePetter-kortspel, med risk för att hamna i långvarigt utanförskap med en rundgång mellan myndigheterna, säger Ola Andersson, ansvarig tjänsteman på Samordningsförbundet DELTA.

På Hisingen bor över 125 000 människor med skilda bakgrunder. En stor del av dessa är ungdomar som av olika anledningar har haft svårt att få jobb.

Många av ungdomarna har avbrutit sina studier redan i grundskolan och gymnasiet. Andra saknar motivation, ansvarsfulla vuxna som kan stötta dem, eller har bristfälliga kunskaper om hur samhället fungerar.

I spåren av arbetslöshet – psykisk ohälsa

I en kartläggning som nyligen gjordes av DELTA konstateras att den psykiska ohälsan har ökat markant bland de unga arbetslösa på Hisingen. Depressioner, utmattning, ångest och fobier blir allt vanligare bland dessa ungdomar.

Ola Andersson ser framför allt två förklaringar till ungdomarnas svårigheter på arbetsmarknaden. En orsak är att ribban för att lyckas få ett jobb har höjts. Den andra är just att ungdomarnas problem blivit alltmer komplexa.

– Begrepp som psykisk ohälsa och utmattningsdepression är uttryck för symptom på komplicerade och ofta svårfångade problem. Här döljer sig bland annat strukturförändringar i arbetslivet, integrationsfrågor och förlegade könsroller. Därför blir samverkan mellan myndigheterna ännu mer viktig.

För att rusta ungdomarna till arbetslivet har ungdomsteamet på Arbetsmarknadstorget på Hisingen satsat på en samverkan mellan framför allt arbetsförmedlingen och socialtjänsten. Kvalificerade att delta är ungdomar i åldern 18–25, som inte har alltför sammansatt problematik och som ofta får försörjningsstöd från socialtjänsten eftersom de ännu inte lyckats kvalificera sig för a-kassa.

Många har aldrig haft någon riktig anställning, utan mest varit ute på korta tillfälliga jobb. För att bli anställningsbara är dessa ungdomar ofta i behov av samordnade insatser från socialtjänsten och arbetsförmedlingen under en tid.

Mer än 700–800 ungdomar om året har kunnat tas emot av ungdomsteamet på Hisingen, efter att deras respektive stadsdelsnämnd bedömt att de kan ha nytta av denna samverkansaktivitet.

Meningen är att de ungdomar som deltar i verksamheten ska få möjlighet att sitta ner i trepartssamtal, med socialsekreterare och arbetsförmedlare och få en handlingsplan upprättad. Denna följs därefter kontinuerligt upp av handläggarna, som även är tillgängliga för ungdomarna genom ett Öppet Hus varje vecka, dit alla är välkomna.

Kerstin Sundqvist, 1:e socialsekreterare vid ungdomsteamet på Arbetsmarknadstorget, ser många fördelar med att ungdomar som går på försörjningsstöd kan vända sig dit i stället för till socialförvaltningen.

– Den som kliver in på Arbetsmarknadstorget får en annan roll än den som går till socialkontoret. Här är man inte lika fokuserad på individernas problem som socialtjänsten, utan man ser mer till de ungas förutsättningar. Här möts de av någon som ser dem och lyssnar på dem. Det gör att de vågar mycket mer själva. Samtidigt ställs större krav på att den arbetssökande att vara aktiv, vilket jag tror många uppskattar.

Öppenhet som aktiverar

Ungdomarna får fylla i en blankett där de samtycker till att myndigheterna utbyter information sinsemellan när det gäller deras situation på arbetsmarknaden. Hittills har ingen uttryckt att de känner sin integritet hotad, säger Melanie Wallqvist, även hon socialsekreterare och handläggare inom Arbetsmarknadstorgets ungdomsteam.

– Det innebär inte att arbetsförmedlare och socialtjänstemän får läsa varandras journaler och anteckningar utan mer att man kan byta information om det som gäller just sysselsättningen. Allt annat är fortfarande sekretessbelagt.

Hon ser en annan viktig pedagogisk funktion med samarbetsavtalet.

– Samarbetsavtalen befäster redan från början att avsikten på Arbetsmarknadstorget är att arbetsförmedlingen och socialtjänsten samverkar. Även om vi inte gör det kring alla ungdomar påpekar vi att detta är syftet med verksamheten.

Öppenheten är viktig, menar Melanie Wallqvist. På Arbetsmarknadstorget finns en reception men inga låsta dörrar.



– Tidigare satt både socialsekreteraren och arbetsförmedlare i samma lokaler, eller vägg i vägg. Det gjorde att vi blev ännu mer samkörda. Tyvärr är det inte så längre, men jag hoppas att vi snart kan återgå till detta sätt att arbeta igen. När man delar vardagen lär man sig mycket av varandras verkligheter.

Goda resultat – men fler insatser behövs

Resultatet av samordningen visar att mellan 50–60 procent av ungdomarna som har fått stöd var ute i någon form av arbete efter att de hade lämnat Arbetsmarknadstorget. Både för den enskilda och samhället har samverkansaktiviteterna därmed inneburit stora vinster. Exakt hur stora finns det i dag inget vetenskapligt och säkert sätt att bedöma, men inom kort hoppas DELTA kunna presentera detta.

Den kartläggning som Kerstin Sundqvist gjort på uppdrag av DELTA över ungdomars framtida behov på Hisingen visar dock att många fler och bredare samordningsaktiviteter behövs.

Framför allt riktat till de ungdomar som har en mer sammansatt problematik och inte kan tillgodogöra sig de insatser som i dag erbjuds. Särskilt utsatta är de unga som har ett psykiskt eller fysiskt handikapp och ett missbruk av något slag.

– Närmast kommer vi nu inom DELTA att starta ett projekt kring dessa dubbeldiagnoser där psykiatrin, arbetsförmedlingen och socialtjänsten kommer att samverka, säger Ola Andersson, ansvarig tjänsteman på Samordningsförbundet Göteborg Hisingen DELTA. I dag har vi ett sätt att arbeta med de här frågorna på Hisingen som inte är effektivt. Det gäller att skapa trygghet i dessa individers boende och ge dem ett stöd som gör att de lyckas att ta sig in på arbetsmarknaden eller att få en studieplats. Jag ser detta samverkansprojekt som ett sätt att utveckla vårt välfärdssamhälle. ■

Fakta om Nya vägar till arbetsmarknaden

Samverkan och kvalitetssäkring

HUR FÅR MAN IGÅNG EN SAMVERKAN DÄR OLIKA AKTÖRER GEMENSAMT KAN DRIVA PROJEKT SOM MOTVERKAR DISKRIMINERING OCH ALLA OLIKA SLAGS FORMER AV OJÄMLIKHET INOM ARBETSLIVET? HUR HITTAR MAN NYA VÄGAR TILL ARBETSMARKNADEN OCH METODER FÖR DETTA, SOM SÄKERT GER RESULTAT OCH SOM KAN UTVECKLAS VIDARE?

FÖR ATT HITTA EFFEKTIVARE SÄTT ATT HANTERA DESSA FRÅGOR BILDADDES TEMAGRUPPEN "NYA VÄGAR TILL ARBETSMARKNADEN OCH KVALITETSSÄKRING AV SAMVERKAN".

Det måste till nya metoder för att skapa arbetsplatser som inte längre utestänger stora grupper av arbetskraften. Hittills har försöken att bekämpa diskriminering och ojämlikhet i arbetslivet inte varit tillräckligt framgångsrika. Mångfalden, en av förutsättningarna för att skapa ett kreativt arbetsklimat, som man vet genererar både god tillväxt och en god arbetsmiljö, är fortfarande långt ifrån uppnådd.

Temagruppen "Nya vägar till arbetsmarknaden och kvalitetssäkring av samverkan" bildades med syfte att skapa fungerande samarbete på regional och kommunal nivå. Genom effektivare metoder hoppades man få till stånd ett bättre samspel mellan försäkringskassa, landsting, socialtjänst, arbetsförmedling och Komvux.

Mycket av arbetet inom denna temagrupp ska koncentreras kring rehabilitering, en central fråga för bland annat många långtidssjukskrivna. I dag hamnar dessa ofta i ett vakuum efter att först kanske ha erbjudits en kortare tid av rehabilitering från försäkringskassan. Fram till nästa aktör tar vid kan det ibland ta flera månader.

Det arbetssättet menar temagruppen är olyckligt. Istället vill man arbeta för att alla som blir sjuka, eller utan jobb, redan från första dagen vet vilket stöd de kan få, och att detta är aktivt och koordinerat mellan alla inblandade aktörer. Temagruppen "Nya vägar till arbetsmarknaden och kvalitetssäkring av samverkan", ser det som självklart att användargrupperna deltar i sin egen process, och att deras behov är vägledande för arbetet.

Ambitionen för temagruppen har varit att göra de osynliga processerna som hittills styrt rehabiliteringsarbetet så tydliga som möjligt för att kunna identifiera de hinder som i dag gör det svårt för många att få ett arbete. Men även strukturerna på arbetsplatserna behöver förändras för att utsatta grupper som redan har ett jobb ska kunna hålla sig kvar i arbetslivet. Det kan handla om utbildning kring anställdas rättigheter, stöd i form av en samtalskontakt på försäkringskassan, eller en inventering av vilka anhöriga som kan ställa upp när det behövs.

Temagruppen menar vidare att det är viktigt att komma ihåg att man har att göra med förhållanden som inte låter sig förändras snabbt. Den som har stått utanför arbetsmarknaden i tio år kommer inte tillbaka på tio veckor. Att samordna insatser med så många inblandade människor, från olika nivåer och verksamheter i samhället, tar tid. Den obalans som finns mellan de olika aktörerna vad gäller kunskap, mål och metoder kan dessutom leda till intressekonflikter som tar tid att lösa.

För att kunna utföra dessa förändringar behövs både goda exempel att inspireras av och en samverkan mellan alla inblandade aktörer. Hur har de som lyckats att lösa alla knutar burit sig åt?

”Nya vägar till arbetsmarknaden och kvalitetssäkring av samverkan” har valt ut fem kommuner där samverkansprojekt i dag pågår. Tillsammans med forskare från Mitthögskolan, Örebro och Linköpings universitet studerar man nu dessa exempel för att få fram modeller till ett fungerande samarbete inför framtiden:

Stiftelsen Activa i Örebro är ett exempel på hur långtidssjuk-skrivna och funktionshindrade framgångsrikt tagit itu med sin egen situation. I arbetet, som utgår från individens egen målsättning, ingår också att samordna och koordinera samhällets insatser tillsammans med den arbetssökande. Som en start på vägen mot arbetslivet finns den förberedande verksamheten som bland annat består av arbetsträning. Denna äger ofta rum i egen regi i café, restaurang, bageri, eller inom administration och industriell verksamhet. Kort sagt där det finns möjlighet att få en praktisk kompetenshöjande utbildning.

I Botkyrka kommun har ett samordningsförbund bildats för att skapa en allians mellan försäkringskassan och arbetsförmedling som ska göra det ekonomisk lättare att sätta kommunens många invandrare i jobb. Hur har de lyckats med att få det politiska systemet att ställa upp på behoven?

Östersunds kommun har också levt i framkanten genom ett arbetsmarknadsprojekt där människor går ut i olika projekt med lönebidrag. Även här håller man på att starta ett samverkansprojekt mellan landsting, kommunen, arbetsförmedling och arbetskassa.

Sundsvalls kommun arbetar med ett samverkansprojekt som kallas för Drivbänken. Inom detta har förvaltningscheferna varit aktiva att bygga gemensamma plattformar från vilka människor ska få hjälp att komma vidare. Där har okonventionella metoder testats som att kommunen betalat ut arbetsgivarnas del av lönebidraget eller erbjuder öppen utbildning i kärnämnen på komvux.

Temagruppen kommer senare att presentera en metodbok över olika åtgärder som leder till nya vägar ut på arbetsmarknaden och där även kvalitet i denna samverkan garanteras. Konferenser och seminarier är också en metod som används för att lyfta fram dessa frågor. ■

NTG Nya vägar till arbetsmarknaden och kvalitetssäkring av samverkan

- Ordförande Landshövding Gerhard Larsson, Västernorrland
- Sekretariat Sundsvalls kommun
Annika Bostedt
annika.bostedt@sundsvall.se
Sten-Olof Altin
sten-olov.altin@y.lst.se

En röst om nya vägar

Många stolar att falla mellan

DET ÄR INTE FÖRSVARBART ATT LÅTA UNGA MÄNNISKOR GÅ LÅNGTIDSARBETSLÖSA ELLER BLI FÖRTIDSPENSIONERADE I BRIST PÅ ADEKVAT REHABILITERING I TID. EN KRAFTFULL SAMORDNING MELLAN MYNDIGHETER MÅSTE SKE FÖR ATT MINSKA LIDANDET HOS DESSA ENSKILDA MÄNNISKOR.

PÅ SIKT ÄR DET INGEN KOSTNAD FÖR SAMHÄLLET UTAN EN REN VINST NÄR UTGIFTERNA FÖR SJUKSKRIVNINGAR, SOCIALBIDRAG OCH ARBETSLÖSHETSUNDERSTÖD REDUCERAS, MENAR GERHARD LARSSON, ORDFÖRANDE I TEMAGRUPPEN NYA VÄGAR TILL ARBETSLIVET – KVALITETSSÄKRING AV SAMVERKAN.

Under hela sitt yrkesverksamma har Gerhard Larsson engagerat sig i rehabiliteringsfrågorna och den växande grupp av människor som står utanför arbetsmarknaden. Både som statssekreterare, enmansutredare åt regeringen och koncernchef för Samhall.

Gång efter annan har han i sina utredningar påpekat att individer riskerar att trilla mellan stolarna i det välfärdsystem, där ansvaret och ekonomin är uppdelat mellan allt fler huvudmän. En annan svaghet i systemet är att rehabiliteringen ofta tar för lång tid, vilket i sin tur kan bidra till att symptomen förvärras.

Som ordförande i temagruppen "Nya vägar till arbetsmark-



naden – kvalitetssäkring av samverkan" leder nu Gerhard Larsson arbetet med att visa på mer framkomliga metoder för att snabbare få fram arbeten.

Fyra större samverkansprojekt har hittills rullat igång inom den nationella temagruppen som verkar med stöd av en tillfällig lag. Deltar gör stadsdelsnämnden Hisingen i Göteborg, Sundsvall, Luleå, Karlskoga och samverkansförbundet i Botkyrka kommun. Resultaten kommer senare att analyseras och metoder för kvalitetssäkring kommer att plockas fram med hjälp av forskare vid Mittuniversitet och Örebro Universitet.

– Inom vår temagrupp vill vi särskilt fokusera på ungdomar

som har någon form av multiproblem och därför har haft stora svårigheter att komma in på arbetsmarknaden, säger Gerhard Larsson. Ett funktionshinder av något slag, en annan etnisk bakgrund, ett missbruk eller andra problem, gör i dag hindren att komma ut i arbete svåröverstigliga.

Strukturer som bromsar

Gerhard Larsson menar att de lagar och strukturer som har byggts upp inom det svenska välfärdssystemet i dag brister framförallt för dem som lider av flera problem samtidigt. Dessa riskerar att falla emellan huvudmännens olika ansvarsområden, vilket kan föra med sig att adekvat rehabilitering antingen uteblir, eller sätts in för sent.

Samhället har blivit allt mer specialiserat och när fler huvudmän är inblandade, är det inte säkert att alla gör samma bedömning av vilka behov som finns när någon ska rehabiliteras till arbetsmarknaden. Framför allt brister det ofta vad gäller den tidsmässiga samordningen. Staten via arbetsförmedlingen, staten via försäkringskassan, kommunen via socialtjänsten och landstinget via sjukvården – alla arbetar mer eller mindre oberoende av varandra, efter eget tidsschema, med olika kassakistor och olika riktlinjer för sitt arbete.

– Om någon med ett psykiskt funktionshinder eller ett missbruk till exempel ska rehabiliteras, blir resultatet oftast dåligt eller inget alls om flera huvudmän är inblandade. Var och en av huvudmännen gör i regel goda insatser utifrån sin kompetens och sina resurser. Men individen behöver samordnade insatser som sätts in samtidigt från de olika huvudmännen, och då inte när det tidsmässigt är mest lämpligt för dessa, utan när behovet är störst hos den hjälpsökande. Att ändra på detta visar sig svårt med nuvarande lagstiftning. Varje huvudman har sina prioriteringar, sin ekonomi och sina uppdragsgivares mål som ska tillgodoses. Barriärer byggs upp och individens intressen hamnar lätt mellan stolarna.

Gerhard Larsson anser att myndigheterna genom att samordna sina resurser kan nå bättre resultat och få en snabbare rehabilitering som gagnar alla. För att kunna kvalitetssäkra

denna samverkan krävs reformer. Det går inte, som i dag, att ha fem till sex olika huvudmän. Dessa måste i så fall minskas och då krävs politiska beslut i riksdagen.

– Om landstinget i dag har det bekymmersamt med ekonomin och inte anser sig mäkta med att betala för en psykiater eller en psykolog, ja, då är det inte landstinget som får ta konsekvenserna av detta utan individen. Kostnaderna faller istället på försäkringskassan, som får betala ut sjukersättning tills köerna till psykiatern eller psykologen minskar.

Ingen har något att vinna på detta, säger Gerhard Larsson.

– Läger man ihop vad det innebär i mänskligt lidande och i utbetalade ersättningar från försäkringskassa eller socialtjänst, blir de totala kostnaderna ofta högre för samhället än om landstinget från början hade betalt ytterligare en psykologtjänst för att möta efterfrågan. Varje huvudman har sin kassakista med pengar som ska täcka utgifterna och i det systemet är det individen som drar det kortaste sträet.

Samordnade insatser för individen

Ju färre olika huvudmän, som inblandas i rehabiliteringen och ju effektivare samordningen blir, desto snabbare blir återgången till arbetsmarknaden menar han.

– I våra projekt prövar vi nu att trimma samman företrädare från de här grupperna, genom att både sätta politiska företrädare, beslutsfattare, och handläggare i samma rum för att minimera barriärerna, säger Gerhard Larsson. Det hela går ut på att skapa samordnade insatser och fysiska möten där beslutsfattare från socialtjänsten, sjukvården, försäkringskassan och arbetsförmedlingen får träffa handläggande tjänstemän. Under dessa möten läggs handlingsplaner upp varefter handläggarna får mandat att utföra samordnade insatser för individen.

Som exempel nämner han att det går att få arbetsträning via arbetsförmedlingen, samtidigt som man får behandling för eventuell missbrukarproblematik. Det går även att få hjälp från sjukvård och socialtjänst samtidigt. Om en gemensam plan för rehabiliteringen finns, sker allt samordnat och alla inblandade vet vad den andra gör.

– Vi måste sträva mot att få en tydligt ansvarig huvudman, för att individen ska kunna komma tillbaka i arbetslivet efter att ha blivit utslagen. Att det är en enda huvudman som för befälet och att det inte är fyra, fem, sex som gör det parallellt.

Gerhard Larsson påpekar att Sverige inte längre är ett föredöme när det gäller att undvika utsortering av människor från arbetsmarknaden bland länder i Norden och inom EU. Och han ser ett tydligt mönster mellan färre huvudmän och en snabbare återgång till arbetslivet för dem som en gång hamnat utanför.

– I Danmark, Norge, Holland och Tyskland har man färre huvudmän. Där är till exempel arbetsförmedlingen och försäkringskassan hopbakade, och delar av socialtjänsten eller delar av försäkringskassan har gått samman med arbetsförmedlingen och samarbetar, som vore de en organisation med samma kostnadsansvar.

Pedagogiska exempel talar för sig själv

Det finns även exempel där sjukersättningen och ersättning för sjukvård betalas ur samma kassakista. Fördelarna med detta är att sambanden blir tydliga, säger Gerhard Larsson.

– När den som står för att det finns tillräckligt många sjuk-sköterskor och läkare anställda också betalar ut sjukersättningen,

blir det uppenbart att det är billigare att inrätta resurser för att bota det onda än att betala ut långa perioder av sjukersättning.

Hur ser då Gerhard Larssons framtidsvision ut? Hur skulle en fungerande samverkan kunna se ut om så där en fem år?

– Tyvärr är det inte bara att knäppa med fingrarna och argumentera för en förändring. Vi måste försöka få fram väldigt starka exempel och göra starka konkreta utvärderingar. Den ekonomiska vinsten med samordning är så stor att den slår ut andra system, som kanske är till fördel för de olika huvudmännen.

– Men på sikt hoppas jag att det ska gå att minska barriärerna mellan dem. Helst vill jag dessutom se färre huvudmän, med en som är tydligt ansvarig, när man har en mer sammanfattad multiproblematik. ■





Partnerskap

Partnerskap för utveckling och tillväxt har fått allt större uppmärksamhet på senare tid. Men vad är ett partnerskap? Hur funkar det och hur se det ut, egentligen? Hur får man olika partner som i vanliga fall inte samarbetar att sträva mot samma mål och lösa olika uppgifter tillsammans? Hur kan problem, prioriteringar och resurser definieras och utformas gemensamt? Det är några av de frågor som temagruppen Partnerskap arbetar med.

När flera partner samverkar med sina olika perspektiv blir resultaten ofta bättre. Utmaningen i samband med Equal är att partnerskapet förväntas klara av att stärka de i någon mening svaga individerna, samtidigt som det ska påverka strukturer.

Det är alltså viktigt att få med användargrupperna i utvecklingsarbetet. Dessa grupper har ofta stått utanför utvecklingsprocesser som berör dem själva, och de kan tillföra en kompetens som samhällsföreträdare saknar. En radikal idé i den vägen är ett utvecklingspartnerskap med representanter från kommuner, försäkringskassa, arbetsförmedling och en offentlig aktör. De vill ge långtidsarbetslösa och långtidssjukskrivna majoritet i sitt utvecklingspartnerskap, eftersom de anser att just deras kunskaper och erfarenheter är så viktiga.



Mångfaldsarbete på bred bas

NÄR VI FICK PROBLEM I VÅRA UNDERLIGGANDE PROJEKT SÅG VI VILKEN TILLGÅNG DET VAR ATT MÅNGA ORGANISATIONER MED INFLYTANDE SAMARBETADE. TANKEN MED ETT PARTNERSKAP ÄR ATT VI HAR ÖMSESIDIGA FÖRDELAR, ATT VI ALLA HAR NÅGOT ATT VINNA PÅ ATT DRIVA ARBETET TILLSAMMANS. DET SÄGER SOLGUN LUNDGREN, KOORDINATOR FÖR UTVECKLINGSPARTNERSKAPET MÅNGFALD I VÄSTERNORRLAND.

Under tre år har Partnerskapet Mångfald i Västernorrland arbetat med visionen att skapa ett arbetsliv utan diskriminering. En gång i månaden har 14 deltagare från olika organisationer träffats för att försöka driva en av länets viktigaste framtidsfrågor i ett utvecklingspartnerskap.

Fem underliggande delprojekt har varit igång samtidigt. De har alla handlat om att utveckla metoder och arbetssätt för att tillvarata mångfald ur ett så brett perspektiv som möjligt. Tanken har varit att olikheter är en tillgång och att alla oavsett etnisk tillhörighet, ålder, sexuell läggning, religion och eventuella funktionshinder, är en resurs för länets arbetsmarknad.

Visionen har inte uppstått ur tomma intet. Som på så många andra ställen i landet blir länets befolkning allt äldre, samtidigt som arbetskraftsbrist väntas om några år när de stora pensionsavgångarna kommer.

Arbetsbrist skapar möjligheter till förändring

Statistiken visar att cirka 40 000 personer i arbetsför ålder av länets 244 000 invånare i dag står utanför arbetsmarknaden. 58 procent är utrikes födda medan motsvarande siffra för svenska arbetssökande är 78,4.

Detta trots att invandringen traditionellt har haft en stor betydelse för utvecklingen inom järnbruks- och så småningom om skogs- och sågverksindustrin i länet.

Inom Partnerskapet Mångfald i Västernorrland har man sett dessa siffror som en utmaning. Beräkningar som gjorts visar nämligen att inom en tioårsperiod kommer över 44 000 nyanställningar att behöva göras på arbetsmarknaden.

– Vi varken vill eller kan ha kvar den diskriminering som finns i dag i fortsättningen, säger Solgun Lundgren, samordnare i Partnerskapet Mångfald i Västernorrland län. De som marginaliserats på grund av ohälsa måste rehabiliteras och de som invandrat till vårt land, men ännu inte fått jobb, måste sättas i arbete.

– Vi har även en stor arbetskraftsreserv bland funktionshindrade som har svårt att komma i arbete. Men framför allt menar vi att det inte är acceptabelt att ha det så här.

Det är en mänsklig rättighet att ha arbete, påpekar Solgun Lundgren. Det är därför partnerskapet har valt att fokusera på visionen om att skapa mångfald i länet, även om arbetskraftsbehovet självklart finns med i bakgrunden.

En viss vägröjning hade redan skett genom det arbete som inletts av Västernorrlands landshövding Gerard Larsson i "Vision 2005 med perspektiv mot 2010 Västernorrland ger möjligheter och mångfald". Men med partnerskapet som startade hösten 2002 såg deltagarna en möjlighet att skapa ännu bättre och effektivare arbetsmetoder för ett mångfaldsarbete på en bredare basis.

VAR VÄNLIGEN VISA
RESPEKT FÖR TIDERNÄ.

STAMMEREN

KÄRA BRÖDER!
TRAMPA INTE PÅ
MATTAN MED
SKORNA PÅ

MÜSLÜMAN KARDEŞ
AYAKKABI İLE
HALININ ÜZERİNE
BASMA!



Brett samarbete ger ökad delaktighet

Fjorton representanter från länets myndigheter, offentlig sektor, fackförbund, arbetsgivarorganisation och frivilligorganisationer fanns med från start. Bland dessa länsarbetsnämnden, länsstyrelsen, försäkringskassa, Svenska handikappidrottsförbundet och Internationella klubben 5 i 12. Även två kommuner, Sundsvall och Härnösand har varit representerade, samt Nationellt centrum för flexibelt lärande.

– Det kan förefalla som ett väldigt spretigt utvecklingspartnerskap med alla olika målgrupper. Men vi valde att fördela arbetet på många representanter för att få en så stor delaktighet och spridning av idéerna inom organisationerna som möjligt.

Fem olika delprojekt som genomförts inom ramen för partnerskapet har handlat om hur attityder ska kunna ändras på arbetsplatser. Bland dessa finns en webbaserad utbildning för invandrare som vill förbättra sin svenska, ett utvecklingsprojekt riktat till romer och ett coaching-projekt för personer med ett psykiskt funktionshinder, samt ett projekt för unga med psykisk ohälsa.

Solgun Lundberg tycker att en stor fördel med ett partnerskap som organisationsform är att det går att åstadkomma en genomslagskraft mycket snabbare.

– Vårt partnerskap har varit brett men ändå inte tillräckligt brett, säger hon. Det är ett bekymmer att det har varit svårt att få med arbetskraftsrepresentanterna. Vi har saknat arbetsgivarernas organisationer. Tanken var också från början att vi skulle vara fler frivilliga organisationer.

Obligatorisk närvaro och kontinuitet

Hur organiserar man för ett bra partnerskap?

– Först och främst måste man lära känna varandra väl. Kontinuiteten har varit viktig. Den obligatoriska mötesnärvaro som vi beslutade om har varit viktig. Men jag skulle ljuga om jag sa att det inte har varit konflikter ibland. Även om diskussionerna stundtals har varit tuffa har det ändå slutat med att vi kunnat nå konsensus till slut som ju partnerskapet kräver.

I stort sett är Solgun Lundberg nöjd med lagspelet inom sitt partnerskap.

– Vår erfarenhet har lärt oss att alla måste ta ansvar för sin egen delaktighet. Det fungerar inte om man bara sitter där på ett mandat utan att göra någonting. Varje deltagare bör också fundera över sin roll i partnerskapet. I inledningsfasen tycker jag att man ska be var och en att deklarerat sin avsikt med att gå in i ett utvecklingspartnerskap.

Det innebär inte att alla för den skull behöver ha samma mål, påpekar hon. I ett partnerskap räknas mångfalden, man ska komplettera varandra. Tanken med ett partnerskap är att alla är med och löser problem tillsammans.

Partnerskapet har sina begränsningar och det är inte alltid lätt att diskutera sig fram till konsensus med så många representanter för olika organisationer inblandade, säger Solgun Lundberg.

– Det går ju ibland, men när vi ibland kommer i kontakt med kommuner, som ju är politiskt styrda organisationer, kan det ibland bli svårt. Ett partnerskap kan inte överstrida de politiska beslut eller ramar som kommunen har. Vi kan bara förhandla med dem och säga hur vi tycker att frågan borde lösas.

Kreativare lösningar på konflikter

Ändå tycker hon att partnerskapet som organisationsform har fungerat bättre än förväntat.

– När vi hade problemet med romerna insåg vi vad bra det var att vi var många och därmed hade tillgång till så många olika synpunkter. Då såg vi att ett plus ett inte bara blev två utan ibland även tre. Även när landstinget ville hoppa av drog vi nytta av att vi var fler som kunde hjälpas åt med att förhandla. Nu slutade det ändå med att landstinget lämnade partnerskapet, men i partnerskapet hade vi mycket stöd av varandra.

De fem projekt som genomfördes inom ramen för Partnerskapet avslutades i höstas. Två av dessa rullar på helt på egen hand, andra fortsätter i andra former. Ett omfattar i dag ytterligare en kommun och fortsätter i samarbete med handikappförbundet, försäkringskassan och arbetsförmedlingen. Ett annat fördjupas inom ramen för den nationella temagruppen Nya vägar till arbetsmarknaden med stöd av Svenska ESF-rådet. ■

Fakta om Partnerskap

Konsten att lyckas med utveckling

DET FINNS EN HEL DEL KUNSKAP OM VAD SOM KRÄVS FÖR ATT ARBETA I PROJEKT, OCH ÄVEN I NÄTVERK. MEN PARTNERSKAP DÅ? HUR FÅR MAN PARTNERSKAP, OCH FRAMFÖR ALLT UTVECKLINGSPARTNERSKAP, ATT FUNGERA SOM ARBETSFORM FÖR UTVECKLINGSARBETE? DEN UPPGIFTEN HAR TEMAGRUPPEN PARTNERSKAP TAGIT PÅ SIG ATT FUNDERA NÄRMARE ÖVER.

Det finns ytterst lite forskning om partnerskap. Ändå har Europeiska socialfonden fastslagit att det är genom partnerskap som arbetet ska organiseras. Några instruktioner hur detta låter sig göras har inte funnits från början. Varje partnerskap har själv fått pröva sig fram till de vägar som man anser vara mest framkomliga. Många lärdomar och erfarenheter har genom detta samlats till gagn för framtida organisationer av utvecklingsarbete.

Som stöd i denna process har den nationella temagruppen Partnerskap givits uppdraget att i samarbete med forskare från Linköpings universitet beskriva och mer allmänt reflektera över partnerskapets hinder och möjligheter.

Metoden har varit att problematisera begreppet partnerskap, och i stället för att ge färdiga svar, ställa frågor som uppmuntrar till eftertanke och fortsatt debatt:

Vilka är partnerskapets för- och nackdelar? När fungerar det och när fungerar det inte? Är det bra med partnerskap över huvudtaget? Kan man komma längre genom att tänka i termer av partnerskap än att driva frågorna i traditionell projektform?

Temagruppen Partnerskap har försökt analysera vad som sker i de olika faserna i ett utvecklingsarbete.

Vad utspelar sig i inledningsfasen, när arbetet väl är igång, i slutfasen och när arbetet är avslutat? Frågorna har bland annat koncentrerats kring vilken betydelse sammansättningen av medlemmarna har i ett partnerskap eller hur återkoppling sker tillbaka till parternas egna organisationer. Vad det är som gör att partnerskapet når resultat eller inte, och hur kan dessa i så fall tas till vara och sprids vidare?

Och – vad står själva begreppet partnerskap för? Är det rent av ett modeord, funderar man inom temagruppen? Bara

ytterligare ett av många från den senaste tidens rika flora av ord som beskriver strategier för utveckling: innovationssystem, trippel helix, kluster, nätverk ...

Analysarbetet inom temagruppen Partnerskap har hittills bland annat resulterat i en bok med titeln "Om konsten att Utveckla Partnerskap" där man försöker att ringa in de erfarenheter som hittills gjorts från 43 utvecklingsprojekt inom Europeiska socialfonden. I denna bok, som också finns utgiven på engelska, konstaterar temagruppen Partnerskap att någon exakt definition av vad som menas med partnerskap inte finns. Dock enas man om att partnerskap kan vara en organisationsform där en samling aktörer kommer samman kring en gemensam fråga, där varje partner (med sin kompetens och erfarenhet och sina resurser) kan bidra till en utveckling.

Vidare poängterar man att partnerskap skiljer sig markant från andra organisationsformer av utvecklingsarbete. Partnerskap har till skillnad från till exempel ett nätverk, ett problemområde som behöver lösas: Oftast handlar det om att det inte går att komma någonstans på egen hand, utan att alla inblandade gynnas av en lösning, det vill säga att en utveckling sker.

En annan av partnerskapets nyckelfaktorer är att samtliga partner känner sig delaktiga och upplever att de har ett gemensamt problem att lösa. Detta är inte alltid fallet i ett projekt, som ofta styrs med hjälp av en driftig projektledare som själv utträttat mycket av arbetet. Partnerskapets koordinator har som namnet antyder en mer sammanhållande funktion, men insatserna från varje enskild partner är viktig om utveckling ska kunna ske. Som en koordinator har uttryckt det.

"Skillnaden mellan ett projekt och ett partnerskap är att i ett partnerskap är man inte bara beredd att förändra omvärlden utan måste även vara beredd att förändra sig själv."

Om man till exempel arbetar med långtidssjukskrivningar i ett partnerskap när det finns med arbetsgivare, försäkringskassa, arbetsförmedling och fack, är det klart att det är organisationerna själva som måste förändra sig för att det ska hända någonting. Förändrar sig inte försäkringskassan kommer

förmodligen ingenting att hända, och på samma sätt förhåller det sig med de övriga inblandade i partnerskapet.

Temagruppen kommer att titta lite extra på partnerskap ur ett genusperspektiv. Är partnerskap en organiseringsform som gynnar kvinnor eftersom den är ganska icke-hierarkisk till sin organiseringsform?

Nätverk bygger på frivillighet och att man arbetar på jämlika villkor, att ingen står över den andra. Hur ser då maktförhållandena ut i partnerskap? Har dessa med genus att göra eller påverkas de i större utsträckning av partnerskapets ytterst speciella sammansättning av människor på olika nivåer?

Partnerskapet kommer även att granskas ur en demokrati-aspekt. Kan man komma längre genom att tänka i partnerskapstermer än om man driver frågorna som vilket traditionellt projekt som helst? Och i så fall, vilka är betingelserna för ett sådant tänkande?

Den svåra utmaningen för Europeiska socialfondens projekt är att de både förväntas klara av att stärka de svaga individerna ställning samtidigt som de ska åstadkomma strukturförändring. Vad händer när man har med långtidsarbetslösa, invandrare, handikappade i samma grupper som politiker och representanter för till exempel arbetsförmedling och försäkringskassa? Hur lyckas man få så olika kulturer att mötas på samma nivå? Hur åstadkommer man strukturförändring som samtidigt bygger på utsatta gruppernas deltagande? ■

NTG Partnerskap

- Ordförande Under tillsättning
- Sekretariat Arbetslivsinstitutet
Mats Andersson
mats.andersson@apel.nu
www.ntg-partnerskap.se



arbete och nya möjligheter
för alla



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