



arbete och nya möjligheter  
*för alla*

# Paragrafryttare och surkärningar

BÄTTRE BEMÖTANDE I MYNDIGHETS-SVERIGE

<b>Förord</b> .....	<b>4 – 5</b>
<b>Bättre frigivning</b> ..... Återfallsförbrytare blev skötsamma	<b>6 – 7</b>
<b>Emba</b> ..... Egenmakt i Baronbackarna	<b>8 – 10</b>
<b>Slup.se</b> ..... Stockholms läns utvecklingspartnerskap	<b>11 – 13</b>
<b>Fir-e</b> ..... Kraft underifrån bygger grunden	<b>14 – 15</b>
<b>Holistiskt arbete</b> ..... Samarbete över religionsgränserna	<b>16 – 17</b>
<b>Homo- och bisexuella</b> ... Sexuell läggning ingen privatsak	<b>18 – 19</b>
<b>Iftin</b> ..... Överdrivet omhändertagande hämmar integration	<b>20 – 22</b>
<b>Romer i Sverige</b> ..... Skingrade fördomar, reell delaktighet	<b>23 – 25</b>
<b>Mobilitet</b> ..... Utlandspraktik motiverar	<b>26 – 27</b>
<b>Normgivande mångfald</b> ..... Aha-upplevelser	<b>28 – 30</b>
<b>Entree</b> ..... Ögonöppnarutbildning skingrar gamla fördomar	<b>31</b>
<b>Nyckelkrafter</b> ..... Inga ömma tår	<b>32 – 33</b>
<b>Under ytan</b> ..... Alla trivs i skolan	<b>34 – 35</b>
<b>Vägen ut!</b> ..... På besök hos Karins döttrar	<b>36 – 37</b>
<b>Värmlands arbetslivsforum</b> ..... Moderna tider	<b>38</b>

text Anna-Karin Florén, Extract Stockholm och  
Max Wallenberg, Svenska ESF-Rådet.

grafisk produktion Contactor Marknadskommunikation  
tryck Lenanders Grafiska AB, okt 2006

foto Maria Evertsson, Svenska kyrkan, Rosario Taikon Ali/É Romani Glinda, Svenska ESF-rådets bildarkiv, PhotoDisc.

# arbete och nya möjligheter för alla

Det finns många människor som trots hög kompetens och värdefull erfarenhet går arbetslösa. Det kan bero på invandrarbakgrund 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 Europa, och många av dem har samarbetat med de svenska utvecklingspartnerskapen.

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. ■

## Paragrafryttare och surkärningar

# Bättre bemötande i Myndighets-Sverige

Paragrafryttaren och surkärningen. Nidbilder som alldeles för ofta har förknippats med just myndighetsvärlden. Ingen paragraf är så liten att den inte går att gömma sig bakom, ingen fråga så stor att den inte kan göras större.

Karikatyrrer och överdrifter? Säkerligen.

En övervägande majoritet av alla offentliganställda gör sitt jobb på ett öppet, rättvist och effektivt sätt utifrån de förutsättningar som ges. Däremot är myndigheter ibland dåliga på att samarbeta och man underskattar ofta betydelsen av tid och mänskliga relationer.

En stor del av det offentligas arbetsplatser har direkt kontakt med och ger service till människor. För att lyckas i det arbetet krävs att man bemöter sina kunder med professionalitet, förståelse och respekt.

Alla svenskar är olika, och trots goda ambitioner och en vilja att ge alla en rättvis behandling är det lätt att hamna fel. Det finns flera exempel på hur myndighetsföreträdare har kränkt och förolämpat sina kunder. På hur okunskap och bristande flexibilitet har lett till diskriminering och dåligt bemötande.

Problemet är att om man bemöter alla lika, utestänger och diskriminerar man de flesta. Alla individer har rätt att bli behandlade som just individer – inte som alla andra eller som representanter för en grupp eller som en bärare av egenskaper som en viss grupp anses kännetecknas av.

Vi tycker att stat, kommun och landsting ska vara förebilder för resten av arbetslivet. Alla offentliganställda bör få regelbunden kompetensutveckling i hur man bemöter människor som just människor.

Bemötandefrågorna handlar om att påverka maktstrukturer, attityder och värderingar, om att synliggöra, utmana och förändra. Utvecklingspartnerskapen inom Europeiska socialfondens Equalprogram har tagit fram en rad bra metoder och utbildningar, som kan höja bemötandekompetensen inom både privat och offentlig sektor. Vi hoppas att den här skriften kan bidra till att de börjar användas.

Svenska ESF-rådet



# Återfallsförbrytare blev skötsamma

ALLA INTERNER SOM FRIGAVS FRÅN KVINNOANSTALTEN SAGSJÖN OCH DELTOG I PARTNERSKAPETS AKTIVITETER HAR JOBB OCH BOSTAD. MED NÄTVERK OCH INFORMATION OM LIVET UTANFÖR MURARNA KUNDE BÄTTRE FRIGIVNING FÖREBYGGA ÅTERFALL I KRIMINALITET.

Kriminella miljöer och långa fängelsevistelser sätter sina spår. Kontrasten mellan anstalt och vardagsliv kan vara svår att hantera efter en frigivning.

– På svenska fängelser sitter ett fåtal riktigt farliga personer. Av de resterande, 12 000–13 000 personer, är de flesta internerade för att de inte kan bryta mönster, berättar Bertil Rickäng, partnerskapets koordinator.

Partnerskapet Bättre frigivning arbetade för att förebygga återfall i kriminalitet.

– Som intern har man inte bara stått utanför samhällsliv och utbildningar. I de kriminella miljöerna råder andra koder och värderingar, och ett annat språkbruk, säger Bertil Rickäng.

Intagna och personal arbetade tillsammans kring idéer till åtgärder som skulle kunna vidtas för att underlätta frigivningsprocessen.

Göran Karlsson från KRIS arbetade på Mellanbodaanstalten. Här kom arbetsgruppen fram till att man behövde öka kontaktytorna ut i samhället.

– Vi arrangerade besök från bland andra folkhögskolor och kronofogden, säger han.

Partnerskapet drev tre delprojekt på temana kvinnor, personer med utländsk bakgrund respektive storstadsfrigivning.

Alla projekt arbetade med existentiella frågor, hinder och möjligheter, samt information.

Enligt Göran Karlsson är frigivningsprocessen, i normala fall, allt för fokuserad på att förse frigivna med arbete och bostad.

– Först måste man ta itu med frågan om varför personen hamnat i fängelse från första början, till exempel på grund av droger. När man hanterat den ursprungliga problematiken kan det bli aktuellt med jobb och bostad. Man måste se hela människan, annars är risken för återfall stor, säger Göran Karlsson, som själv har suttit i fängelse.

Besök från utsidan välkomnas, dock inte alltid helhjärtat.

– Det finns alltid en misstänksamhet mot alla besök utifrån säger Agneta Pilov, förbundssekreterare på Riksförbundet Frivilliga Samhällsarbetare, RFS, sedan hösten 2005.

– Fängelser har en speciell kultur som besökare behöver känna till. I värsta fall kan besök skapa oro och leda till mer skada än nytta. På en sluten anstalt kan säkerheten äventyras om besökarna missbedömer rymningsrisken, fortsätter hon.

På kvinnoanstalten Sagsjön valde man därför att prova en annan strategi.

– Personal från myndigheter och organisationer, som ville samarbeta med anstalten, och anstaltens personal gjorde

studiebesök på varandras arbetsplatser. Det blev ett ömse-sidigt kunskapsutbyte. Därefter fick interner permission för att besöka samarbetsparterna, berättar Agneta Pilov.

På Sagsjön utfärdades 524 permissioner, ingen missbrukades. Samtliga 30 kvinnor som frigavs under projektiden har idag jobb och bostad.

Alla medverkande anstalter byggde ett Visionsrum, med tillgång till information kring livet utanför murarna, som var öppet för alla intagna. Men på Tygelsjöanstalten orsakade partnerskapet avundsjuka mellan internerna.

– På Tygelsjö arbetade vi bara med intagna med utländsk bakgrund och vissa aktiviteter var bara öppna för dem, säger Bertil Rickäng.

## Så går du vidare

Engagera organisationer och myndigheter i frigivningsprocessen för att skapa förutsättningar för ett liv utan kriminalitet efter frigivningen. Skapa en känsla av delaktighet genom att låta intagna, anställda på anstalten och berörda parter utanför murarna gemensamt diskutera sig fram till möjliga lösningar. Partnerskapet byggde visionsrum med information om livet utanför murarna. Visionsrummen inreddes annorlunda än övriga rum på anstalten för att ge en anda av framtidstro. En intagen ansvarade för visionsrummets skötsel och kontakter och var öppna för alla anstaltens intagna.

**Resultat** En insikt som gjordes var att den forskning som bedrivs kring frigivning främst behandlar återfallsförbrytare. Istället borde en större del av forskningen ägnas åt dem som lyckas efter frigivningen, för att öka kunskaperna om vad som kan göras för att minska risken för återfall i kriminalitet. Utbytet med organisationer och myndigheter gav ökad insyn på anstalterna och skapade framtidshopp hos de intagna.



## Framtagna produkter

- Vägval (*manual för bättre frigivning*)
- Anstalt och Empowerment – tre försök till bättre frigivning
- Kriminell i dag kollega i morgon (*broschyr*)
- Bättre frigivning (*kartläggning av behov och förslag till åtgärder, av Carl Henrik Jern*)

**Partner** Hela Människan, Kriminalvårdsstyrelsen, Riksförbundet Frivilliga Samhällsarbetare, AMS, Kriminellas Revansch i Samhället KRIS, Sveriges Muslimska Råd, Forum för Frivilligt Socialt arbete,. Kriminalvårdsmyndigheterna Stockholm Norr, Malmö Söder, Hisingen-förorter. Under fas III tillkom ytterligare partner såsom Nykterhetsrörelsens bildningsverksamhet.

**Transnationella partner** England, Tyskland och Frankrike.

**Kontaktperson** Bertil Rickäng, telefon 018-750 04 65 mobil 070-399 73 50, bertil.rickang@helamanniskan.se

**På webben** www.visionsrummet.se

# Egenmakt i Baronbackarna

BARONBACKARNA UTANFÖR ÖREBRO ÄR ETT SVERIGES 20 MEST SEGREGERADE BOSTADSOMRÅDEN. INVÅNARNA VAR TRÖTTA PÅ MYNDIGHETERNAS OFÖRMÅGA OCH TOG SAKEN I EGNA HÄNDER. EN LEDIG LOKAL BLEV STARTSKOTTET FÖR EN BUBBLANDE FRAMTIDSVERKSTAD OCH NYVÄCKT ENTREPRENÖRANDA.

I Baronbackarna är 70 procent av invånarna beroende av bidrag för sin försörjning.

– Kommunen har varit medveten om problemen i 15 år, men inte vetat hur man ska gå till väga för att stötta invånarna. Myndigheternas oförmåga att bemöta Baronbackarnas invånare och att ta vara på initiativ hade begränsat områdets möjlighet att utvecklas, säger Per-Erik Andersson, koordinator för partnerskapet Egenmakt i Baronbackarna, Emba.

När den gamla fritidsgården övergavs, tog en rad föreningar i området initiativ till att göra lokalen tillgänglig för alla invånare i Baronbackarna.

– Föreningarna bildade ett kooperativ och ville samtidigt arbeta för att göra något åt Baronbackarnas skamfilade rykte. Ur det här arbetet startade en spännande process med framtidsverkstäder som så småningom blev partnerskapet Emba, berättar Per-Erik Andersson.

Partnerskapet utgick från egenmaktkonceptet. Idéerna till hur man skulle kunna skapa egenförsörjning kom från

människorna i området, inte från myndigheterna. Till att börja med behövdes fler arbetsgivare.

– Det var huvudlinjen, att skapa nya sociala företag för att öka antalet arbetstillfällen genom att utgå från individens egen entreprenörsförmåga. Bara fem månader efter starten fanns ett kooperativt företag och man hade börjat offerera.

Alla deltagare hade stått utanför arbetsmarkanden minst tio år. Några hade suttit i fängelse, några var missbrukare.

Kooperativet fick 64 medlemmar. Till kooperativet slöt sig ett antal företagare och personer som hade arbete, för att främja verksamheten. För att få in kompetens i verksamheten valdes företagare in i styrelsen.

Offentliganställda, utanförställda och egenföretagare arbetade tillsammans för att ta fram affärsidéer och ordna ramavtal med myndigheterna. Smycketillverkning, lokal- och fastighets-service och projektverksamhet fanns bland uppdragen.

– Man ville vara både en fristående operatör av varor och tjänster och samtidigt sköta sin egen rehabilitering.



*”Man vill att folk ska komma i arbete, men långt ifrån alla är ens välkomna på arbetsförmedlingen.”*

Mottot var att alla som arbetade i kooperativet skulle arbeta till hundra procent av sin egen förmåga, i stället för att följa 40-timmarsveckan eller andra stelbenta gamla normer, säger Per-Erik Andersson.

Kooperativet lade käppar i hjulet för handläggarna på Försäkringskassan som inte kunde finna stöd för verksamheten i sina paragrafer. Arbetsförmedlingen ville inte vara med i partnerskapet eftersom de ansåg att deltagarna stod för långt ifrån arbetsmarkanden.

– Tolv av våra deltagare gick i samlad trupp för att skriva in sig på arbetsförmedlingen, men blev portade eftersom man ansåg dem vara en demonstration. Man vill att folk ska komma i arbete, men långt ifrån alla är ens välkomna på arbetsförmedlingen.

Kooperativet som bildades med hjälp av partnerskapet Emba heter i dag Kooperativet Kullen och har fem anställda. Bland de verksamma är alla inslag av kriminalitet och missbruk helt borta. Några har fått tillbaka vården om sina barn.

Kooperativet tillhandahåller konsulttjänster och föreläsare. De anställda är ute på offentliga institutioner och skolor, där de berättar om hur det är att leva som utslagen och hur man kan finna en väg tillbaka.

Men man åtar sig också vaktmästeriuppdrag och annan fastighetsskötsel på uppdrag av bostadsföretag.

– Ser man till humant, socialt och ekologiskt kapital, har de tillsammans mycket större värden än att de här personerna står för sin egen försörjning, betalar skatt och är skuldfria.

#### Så går du vidare

Egenmakt, enligt Emba, går ut på att människor behöver mobiliseras med ett gemensamt mål som de själva formulerar. Socialt företagande är svårt att reproducera eftersom varje bostadsområde och varje ort har sin egen världsbild. Däremot kan man föra in erfarenheter från tidigare projekt, men projektet måste alltid utvecklas utifrån de egna premisserna. ■

**Resultat** Det finns fortfarande ett socialt kooperativ, Kooperativet Kullen i Baronbackarna, som andra bostadsområden i Örebro försöker efterlikna. En annan effekt är att de som självständig part i projektet Agdor, nu är ”ägare” i ett projekt finansierat av ESF-rådet, där kooperativet, tillsammans med övriga partner har tagit fram hela konceptet för Agdor. Arbetet fortsätter i den anda som Egenmakt i Baronbackarna stod för med utveckling av företag i enskild eller gemensam regi.

Utöver det kom ett antal deltagare att bli egenföretagare, bland annat taxiägare. De vågade göra sådant de inte trott att de skulle kunna sedan tidigare. Andra fick yrkesinriktad utbildning till personliga assistenter i en särskilt anordnad kurs, vilket öppnat en helt ny arbetsmarknad för den gruppen. Kullen fungerar nu som utbildningsanordnare, och flera företag runt om i landet har tagit efter konceptet.

**Partner** Baronbackarnas Ekonomiska förening, Örebro kommun, Programkansli Social Velfärd, Socialförvaltning väster, Kultur- och medborgarförvaltningen, Vuxenutbildning- och Arbetsmarknadsförvaltningen, Tillväxt och utveckling, Försäkringskassan. ÖrebroBostäder AB, FinFast AB, Mikaeli Vårdcentral, LO-facken i Örebro-Lekeberg, SACO Örebro Stad och Holmens Företagarförening.

**Transnationella partner** Emba deltog i transnationella partnerskapet POEMA (*Partners Over Europe to Merge Abilities*) tillsammans med ASSIST Project i Brescia (*Italien*), PORTICI Project i Bologna, (*Italien*), samt ARGOS Projecti Valencia (*Spanien*).

**Kontaktperson** Per-Erik Andersson, telefon 019-17 07 55 mobil 070-601 53 50, per-erik.andersson@cesam.se

**På webben** [www.egenmakt.se](http://www.egenmakt.se)

## Brett samarbete mot diskriminering och utestängning

STOCKHOLMS LÄNS UTVECKLINGSPARTNERSKAP FÖR SOCIAL EKONOMI, SLUP.SE, ARBETADE FÖR ATT FÖRBÄTTRA DEN SOCIALA EKONOMINS POSITION I LÄNET, OCH PÅ SÅ SÄTT MOTVERKA DISKRIMINERING OCH UTESTÄNGNING PÅ ARBETSMARKNADEN.

Partnerskapet bestod av kommuner, myndigheter, företag och organisationer i Stockholms län. Den sociala ekonomins aktörer samlades med olika offentliga organ i ett brett partnerskap.

– Det fanns en styrka med sammansättningen av partnerskapet. Stora och starka aktörer samverkade med svaga aktörer på lika villkor. De satt i samma arbetsgrupper och arbetade mot samma mål, berättar Birgitta Israelsson, projektsekreterare för Slup.se.

Slup.se arbetade med tre olika teman: Utbildning, stöd-tjänster och social redovisning.

Inom temat Utbildning använde man äldreomsorgen som ett exempel för att se hur man kunde förbättra strukturerna i länet. Genom att studera hur äldreomsorgen fungerade ville man hitta metoder som kunde generaliseras och användas inom andra sektorer.

Slup.se startade en utbildning i vård och omsorg för kvinnor med icke-svensk bakgrund. Utbildningen var tvåårig och på svenska. 16 kvinnor läste in gymnasiekompetens och fick

kompetens att jobba som vårdbiträden. De hade stort inflytande över utbildningen, som utgick från deras behov och önskemål.

– Vi märkte hur de växte som personer och fick starkare självförtroende, säger Birgitta Israelsson.

Partnerskapet anordnade också en tvåårig utbildning för invandrarföreningar i att starta och driva entreprenörskap inom vård och omsorg. Utbildningen var upplagd som en studiecirkel där föreningarna lärde sig allt man behöver veta för att driva ett företag i Sverige, till exempel arbetsgivaransvar, ekonomi och lagar.

Sex olika föreningar gick utbildningen och ABF höll i studiecirkelverksamheten. En deltagande förening kunde till exempel vara intresserad av att starta vårdhem för sina äldre, med personal som pratar deras språk. Genom utbildningen fick föreningen hjälp av människor och organisationer som var vana att hjälpa människor starta företag.

Inom temat Stöd-tjänster bildade partnerskapet olika arbetsgrupper för att bygga upp en stödstruktur för de nya sociala



företagen och kooperativen. Arbetsgrupperna kartlade vilka behov som fanns för företag inom den sociala ekonomin och verkade för att de skulle höras och synas bättre.

Det fanns tre olika stödtjänstgrupper. Lokal ekonomisk utveckling/demokrati och integration var den största. Den arbetade med frågor som handlade om ekonomisk utveckling och demokrati- och integrationsfrågor.

Den andra gruppen, affärsutveckling/offentlig upphandling, undersökte om sociala företag hade svårare att vinna offentliga upphandlingar och i så fall varför. De tittade också på vad som behövde förändras i offentliga upphandlingar för att motverka diskriminering av sociala företag.

Arbetsgruppen ekonomi, finansiering och kreditgivning försökte hitta alternativa finansieringsformer för sociala företag, eftersom de ofta har svårt att få banklån.

De tre grupperna samarbetade exempelvis genom att arrangera gemensamma workshops där kommunens företrädare mötte den sociala ekonomin.

Det tredje temat, social redovisning, var en utvärderings- och självförbättringsmetod, som främst handlade om de sociala aspekterna av verksamheten. Slup.se startade en ettårig utbildning i social redovisning som bland andra Stadsmissionen och Verdandi deltog i. Utbildningen var direkt kopplad till den egna verksamheten, som organisationen fick göra en social redovisning för.

Social redovisning handlar om att granska sina mål, förbättra dem och göra alla intressenter delaktiga i arbetet. Sedan undersöker man om man levt upp till sina målsättningar.

– Det är även ett sätt att visa omvärlden att man har sociala värden i verksamheten, det vill säga att man gör det man ska göra på ett bra sätt, säger Birgitta Israelsson.

Slup.se började även kartlägga förekomsten av social redovisning i hela Sverige. Man ville hitta en metod som alla kunde använda. Men huvudmålet för partnerskapet var inte att hitta en standard, så företag kan jämföra sin sociala redovisning med andra företag, utan att företagen skulle jobba internt med sociala frågor.

– Det svåra med partnerskapets arbete var hur man skulle få till en bra spridning bakåt i de stora organisationerna, så att många blev engagerade. Tankarna och idéerna måste förankras hos dem som jobbar med frågorna dagligen, för att kunna få effekter och ändra strukturer, säger Birgitta Israelsson.

#### Så går du vidare.

Ta kontakt med plattformen Slup.se. Där samlas lokala utvecklingsgrupper och studieförbund. Om du brinner för en idé, kontakta din kommun och lokala nätverk. Lokal demokrati och lokala tjänstemän har svårt att hitta varandra. Att få till en dialog är en bra början. Det kan vara knepigt att komma in på rätt nivå hos myndigheterna. Arbeta långsiktigt för att etablera nätverk och samarbetspartner. ■

**Resultat** De transnationella arbetsgrupperna har producerat rapporter, handledningar samt ett spel som syftar till att ta fram affärsplaner.

Den individuellt anpassade vårdutbildningen har lett till att 70 procent av deltagarna fått någon form av anställning och nu är positivt inställda till fortsatta studier. På organisationsnivå prövades metoder för invandrarföreningar att starta och driva entreprenörsverksamhet inom vård och äldreomsorg. Inom kort räknar 1–2 föreningar med att inleda sådan verksamhet. En förenklad metod för social redovisning har utvecklats.

En webbaserad manual kring offentlig upphandling har utvecklats för aktörer inom den sociala ekonomin.

En nybildad ideell förening för projektets verksamhet, resultat och idéer lever vidare. En gemensam regional plattform för lokal utveckling med social ekonomi har bildats i Stockholms län – som delvis arbetar vidare utifrån projektets resultat (läs mer på [www.slup.se](http://www.slup.se)).



#### Framtagna produkter

- Mobilisera mångfalden i lokalt utvecklingsarbete en utbildningsmodell för eldsjälar (*rapport*)
- Finn Finansiering (*studiematerial för nya organisationer inom den sociala ekonomin*)
- Från förening till socialt företag (*modell för att stödja utveckling av nya verksamheter för äldre invandrades boende, vård och omsorg*)
- Modell för det demokratiska ledarskapet (*rapport*)
- Social redovisning till nytta och nöje för den sociala ekonomin (*rapport*)
- Lönsamma affärer genom upphandling (*modell för den sociala ekonomin*)
- Vårdutbildning utan gränser (*modell för integration*)
- Guldorn och murbräckor för den sociala ekonomin (*sammanfattning av arbete, resultat och rekommendationer inom Slup.se*)
- Social auditing for Social enterprises (*transnationell rapport*)
- Social enterprises (*transnationell rapport*)
- Social volunteering (*transnationell rapport*)

- Det är möjligt (*film om lokal mobilisering, kontakta Rådet för lokal utveckling i Stockholms län, [info@lokal-utveckling.nu](mailto:info@lokal-utveckling.nu), för en kopia*)
- Social ekonomi – det är livet (*film som belyser social ekonomi, juridiska former, finansiering och dylikt*)

**Partner** ABF Stockholm, Inspirera Idé och resurscentra för kvinnor, Integrationsverket, Kommunalarbetarförbundet, Kooperationens förhandlingsorganisation (KFO), KooperativtIdéCentrum i Stockholms län (KIC), Lernia AB, Länsstyrelsen i Stockholm, Mitthögskolan i Östersund, Rådet för lokal utveckling i Stockholms län, Social ekonomi i Roslagen (SER), Stockholms Idrottsförbund, Stockholms stad, Vallentuna kommun, Värmdö kommun.

**Transnationella partner** Finland, Grekland, Italien och Nederländerna.

**Kontaktperson** Elsmari Fjällström, telefon 08-785 44 23 [elsmari.fjallstrom@ab.lst.se](mailto:elsmari.fjallstrom@ab.lst.se)

**På webben** [www.slup.se](http://www.slup.se); [www.kooperativutveckling.org](http://www.kooperativutveckling.org)

I Fir-e är gräsrotterna experterna

## Kraft underifrån bygger grunden

FIR-E VÄNDER PÅ BEGREPPEN. ISTÄLLET FÖR ATT SE DELTAGARNA SOM MOTTAGARE GER MAN DEM EN EXPERTFUNKTION I PARTNERSKAPET. UNDERIFRÅNPERSPEKTIVET SKA GE NYA IDÉER TILL HUR MAN KAN ORGANISERA REHABILITERINGSARBETE.

– VÅRT MÅL ÄR ATT SKAPA NYA MODELLER OCH METODER FÖR REHABILITERINGSARBETE, SÄGER GERTRUD HEDBERG, KOORDINATOR FÖR FIR-E, FOKUS PÅ INDIVIDENS RESURSER – EMPOWERMENT.

Främst vänder sig Fir-e till gruppen långtidsarbetslösa och långtidssjukskrivna, men vill också nå dem som ligger i riskzonen för att bli sjukskrivna.

– All verksamhet inom partnerskapet bygger på deltagarnas egna kunskaper och erfarenheter. Deras synpunkter är vår utgångspunkt.

Genom nära samarbete med deltagarna söker Fir-e nya metoder för att komma till rätta med utanförskap. Det handlar mycket om att identifiera hinder och söka nya lösningar.

– Att sätta individen i centrum, att ta vara på individens egna idéer och anpassa verksamheten därefter, är A och O. Somliga deltagare är redo för att komma ut på arbetsmarknaden igen. Andra har varit sjukskrivna länge och behöver stöd för att hitta lusten, säger Gertrud Hedberg.

En av kärnverksamheterna är Fir-e huset, där det mesta av verksamheten pågår.

– Här hålls bland annat ett antal "Kraftpaket". Det är kurser på 8–10 veckor där långtidssjukskrivna och långtidsarbetslösa bygger upp sin självkänsla, lär sig stresshantering och arbetar med personliga målbilder, för att stärkta kunna gå vidare till arbetslivet. Paketet innehåller något för huvudet och något för kroppen, säger Gertrud Hedberg.

I Fir-e huset finns också möjlighet att arbetspröva eller göra praktik. Arbetsuppgifterna är blandade.

– En praktikant arbetar med att bygga upp en volontärbyrå, en arbetar med kooperativa lösningar, en arbetar med

hemsida och marknadsföring och en annan håller i den kreativa verksamheten. Några deltagare kommer också att arbetspröva och göra praktik på arbetsplatser utanför Fir-e huset, säger Gertrud Hedberg. ■

### Framtagna produkter

- Kraftpaket (*ligger till grund för den modell som är under utveckling*)
- Mentorprogram (*för deltagare, praktikanter och personal inom Fir-e*)
- Självhjälpsgrupp (*metod för gruppsamtal*)

**Partner** Deltagargrupp i Fir-e, Coompanion Kooperativ utveckling i Jämtlands län, Företagarna i Jämtlands län, Försäkringskassan Jämtlands län, Jämtlands läns landsting, Kommunförbundet i Jämtland, Länsarbetsnämnden i Jämtlands län, LO-facken i Östersund, Östersunds kommun.

**Transnationella partner** Nederländerna, Slovakien och Storbritannien.

**Kontaktperson** Gertrud Hedberg, telefon 063-120 960 mobil 070-252 60 20, gertrud.hedberg@zonline.se

**På webben** [www.fir-e.se](http://www.fir-e.se)





# Samarbete över religionsgränserna stärker hemlösa, långtidsarbetslösa invandrare och flyktingar

UTANFÖRSKAP, DISKRIMINERING OCH ARBETSLÖSHET ÄR DESSVÄRRE GEMENSAMMA NÄMNARE FÖR MÅNGA INVANDRARE, FLYKTINGAR OCH HEMLÖSA. TILLGÅNGEN TILL UTBILDNING OCH ARBETE ÄR BEGRÄNSAD. PARTNERSKAPET HOLISTISKT ARBETE I IDÉBURNAS ORGANISATIONERS REGI ARBETAR FÖR ATT ÄNDRA PÅ DETTA.

– På Stadsmissionen i Malmö har vi lång erfarenhet av arbete med hemlösa. Förut var det stora flertalet hemlösa svenskar, men tyvärr har vi märkt att antalet flyktingar och invandrare i gruppen ökar, säger Johannes Jörgensen på Stadsmissionen i Malmö.

Att vissa invandrare och flyktingar blivit en allt mer utsatt grupp, tror Johannes Jörgensen bland annat beror på att de tvingas leva i en svår social situation med trångboddhet, sönderslagen familjestruktur och sysslolöshet.

– Vi vill arbeta genom människors egna organisationer. Med över 50 000 muslimer i närområdet når Islamic Center många flyktingar och invandrare. För dem som har det svårt är det en trygghet att vara omgiven av människor som talar ens eget språk och delar ens religion och kultur, säger Johannes Jörgensen.

Tillsammans har Stadsmissionen och Islamic Center omfattande kontaktnät ut i arbetslivet. Tanken är att partner-

skapet ska utveckla ett samarbete mellan offentlig, privat och idéburen sektor.

Till att börja med handlar det dock om att skapa förutsättningar för människor att ta makten över sin egen livssituation. En sådan förutsättning är att man är organiserad och att människors organisationer har de resurser som krävs för att kunna arbeta professionellt.

– Det handlar om egenmakt. I partnerskapet försöker vi utveckla nya arbetsformer som är en blandning av arbete, praktik och utbildning. Vi har bland annat startat team som arbetar med målning och renovering, säger Johannes Jörgensen.

– Om man kan hitta arbetsformer där hemlösa eller långtidsarbetslösa invandrare och flyktingar kan få uppbackning av den egna organisationen, och tillsammans med den arbeta för att stärka sin självkänsla, har även de mest utsatta en chans att med tiden ta sig in på arbetsmarkanden.

– Vägen dit är lång, men vi har tagit de första stegen. ■

## Framtagna produkter

- Ett bidrag i boken *Voices from the poverty line: Jobs and Unemployment in the EU* utgiven av European Anti Poverty Network (EAPN)
- En bok utgiven av Kirsebergs församling där man tar upp positiva exempel på människor som har gjort insatser för att bryta utanförskap och diskriminering (*utkommer december 2006*)
- Musik som dokumenterar utanförskap och hemlöshet

**Partner** Malmö Kommun, Islamic Center, Stadsmissionen i Malmö, Kirsebergs församling, Arbetsförmedlingen och företaget Personalpartner.

**Transnationella partner** Frankrike, Italien, Portugal, Ungern och Österrike.

**Kontaktperson** Emerick Adolfsson, koordinator  
telefon 040-22 83 28, [emerick@islamiccenter.se](mailto:emerick@islamiccenter.se)



# Sexuell läggning ingen privatsak

– EN VANLIG FÖRESTÄLLNING ÄR ATT DET INTE FINNS NÅGRA HOMOSEXUELLA PÅ DEN EGNA ARBETSPLATSEN, SÄGER ANETTE SJÖDIN, KOORDINATOR FÖR PARTNERSKAPET HOMO- OCH BISEXUELLA I OMSORGEN.

PARTNERSKAPET HAR ARBAT FÖR ATT LYFTA FRÅGAN OM HOMO- OCH BISEXUALITET PÅ JOBBET, GENOM ÖKAD KUNSKAP. I FÖRSTA HAND VÄNDE SIG PARTNERSKAPET TILL KOMMUNALA VERKSAMHETER, MED FOKUS PÅ ÄLDREOMSORG OCH FÖRSKOLA.

Ofta osynliggörs homo- och bisexuella på ett sätt som tvingar in dem i ett utanförskap på arbetsplatsen.

– Arbetskamraterna är inte alltid medvetna om att attityder och kommentarer kan leda till utanförskap. Arbetslivsinstitutet har genomfört en kartläggning som visade att hälften av de homosexuella väljer att inte vara öppna med sin läggning på jobbet. Inom omsorg och förskola väljer mer än 90 procent att inte vara öppna mot patienter respektive barn och föräldrar, berättar Anette Sjödin.

Att tvingas hemlighålla sin sexuella läggning på arbetsplatsen kan medföra en livslång stress som påverkar både privatliv och arbetsliv.

– Att kunna vara sig själv på jobbet är en viktig arbetsmiljöfråga, säger Anette Sjödin. Och i en bra arbetsmiljö påverkas alla på ett positivt sätt, inte bara homo- och bisexuella medarbetare.

Tillsammans med partnerskapet Normgivande mångfald och HomO tog Homo- och bisexuella i omsorgen fram utbildningsmaterialet Fritt Fram, med en kursbok och en cd-rom.

– Vi tog fram det första utbildningsmaterialet i sitt slag, berättar Anette Sjödin.

Utbildningen går ut på att väcka insikt. Den tar upp frågor om varför sexuell läggning är viktigt att diskutera på arbetsplatsen.

– Sexuell läggning är inte en privatsak. Diskriminering är en ständigt aktuell fråga som det bör föras ett öppet samtal kring, säger Anette Sjödin.

– Utbildningen uppmuntrar till diskussioner och ställnings-tagande. Till exempel tar den upp frågan om hur omgivningen reagerar när man tar med sin respektive till en personalfest. Är det lika OK att Lisa tar med sin partner Johanna, som att Martin tar med sin partner Stina?

– Diskussionsklimatet på en arbetsplats brukar avslöja om arbetsmiljön är respektfull eller inte. Vi märkte att det fanns skillnader i språkbruk mellan arbetsplatser som dominerades av män och de som är kvinnodominerade, säger hon. Men det är inte bara orden, utan också vad som ligger bakom dem, som är avgörande. Därför kan man inte generalisera och säga att arbets-klimatet alltid är bättre på en typ av arbetsplats än på en annan.

Partnerskapet har uppmuntrat arbetsledare att ta fram policy-dokument och arrangera temadagar om sexuell läggning.

I det transnationella nätverket blev utbildningen Fritt Fram så populär att Nederländerna beställde tusen exemplar av cd-skivan, som finns i en version med engelsk text.

– Visserligen handlar det om svenska arbetsmiljöförhål-landen men utbildningen innehåller också universella fråge-ställningar som alla har nytta av, säger Anette Sjödin.

För att förstå hur strukturer och system påverkar attityder och diskrimineringsgrunder gentemot homo- och bisexuella krävs mer forskning. Partnerskapet bedrev därför forskning tillsammans med myndigheter, institutioner och organisationer. Resultaten utgjorde en viktig kunskapskälla i arbetet med att utveckla metoder och utbildningsverktyg för attitydpåverkan.

## Så går du vidare

Med öppna diskussioner kring normer och värderingar med fokus på sexuell läggning kan man skapa ett klimat där det finns förståelse och medvetenhet, så att ingen behöver utsättas för diskriminering av omedvetna arbetskamrater. Samarbete med fackförbund, organisationer, individer och arbetsgivare garanterar att hela arbetsplatsen engageras.

Arrangera utbildningstillfällen som ger tid till fördjupning och reflektion. Tänk också på att inkludera diskriminerings-grunden sexuell läggning i det arbete som redan görs kring jämställdhet, jämlikhet och arbetsmiljö. ■

**Resultat** Vid en jämförelse mellan arbetsplatser i kommuner som tagit del av partnerskapets utbildning, och sådana som inte genomfört utbildningen, visade det sig att förtroendet för cheferna ökat hos de förra. Också förtroendet för fackförbunden var större i dessa kommuner.

## Framtagna produkter

- Utbildningsmaterial Fritt fram (kursbok)
- Fritt fram (cd-rom och VHS)
- Homosexuellas villkor i arbetslivet (bok)
- Normer i heterofabriken (bok)
- Inkluderad (liten bok om facket & sexuell läggning)
- Straight Talk, gays lesbians and bisexuals at work (bok)

**Partner** Svenska Kommunalarbetarförbundet, LO, RFSL och SKTF.

**Transnationella partner** Enabling Safety for LeBiGay Teacher (Nederländerna) och Sexual and Gender Minorities at Work (Finland).

**Kontaktperson** Anette Sjödin, telefon 08-50 162 924 mobil 073-660 32 44, anette.sjodin@rfs.se

**På webben** www.frittfram.se och www.rfs.se/equal



# Överdrivet omhändertagande hämmar integration

EN GRUPP SOMALIER TRÖTTNADE PÅ BILDEN AV SIG SJÄLVA I SVENSKA MEDIER. ARBETSLÖSHETEN VAR HÖG OCH UTBILDNINGSNIVÅN LÅG, DET GICK INTE ATT FÖRNEKA. MEN FÖRDOMARNA SOM SPREDS I MEDIA FÖRENKLAD KNAAPPAST SITUATIONEN. INITIATIVET TILL PARTNERSKAPET IFTIN KOM FRÅN SOMALIerna SJÄLVA.

– Partnerskapet ville hitta modeller för att underlätta inträdet på arbetsmarknaden, berättar Taisa Ranchber, samordnare på Kista stadsdelsnämnd och partnerskapets koordinator.

Sedan inbördeskriget i början av 90-talet har somaliska flyktingar främst bosatt sig i Storbritannien, Norden och Kanada. I Storbritannien och Kanada har flyktingarna etablerat sig, många som egenföretagare. I Sverige har integrationen fungerat sämre.

Iftin började med att kartlägga de 18 000 somalier som bor i Sverige, för att ta reda på vad skillnaden berodde på.

– Förutom de uppenbara problemen, som dold rasism och bostadssegregation, märktes svårigheter att validera somaliernas kompetens. Många tvingades börja om från början, trots att de redan hade utbildning från hemlandet, säger Taisa Ranchber.

I Storbritannien finns ett system för validering som förkortar tiden mellan flyktingarnas ankomst och etablering på arbetsmarknaden.

– Utifrån kartläggningen skrevs en handbok med konkreta råd för att underlätta vägen till arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingen hade en rad verktyg sedan tidigare som dock inte fungerade i praktiken. Det var angeläget att tänka om.

– Paradoxalt nog verkade ett överdrivet omhändertagande hämma människors egen initiativkraft i Sverige, säger Taisa Ranchber. Somalierna är företagsamma. I Storbritannien hade somalier arbetat tillsammans med lokala aktörer för att lära sig starta eget. De uppmuntrades att omsätta sina idéer i praktiken för att skapa möjlighet till försörjning.

Iftin tog fram en modell för hur kommun, stat, högskola och

näringsliv kan samverka för att uppmuntra individer att ta sig ur den passivitet som kommer av långvarigt utanförskap.

För att få bukt med den negativa bilden av somalier i media bjöd partnerskapet in journalister.

– Några journalister kom, och sedan gick de ... Vi jobbade också mycket med somaliernas självbild. Vi frågade oss till exempel vad man som enskild individ kan göra för att bidra till att skapa en positiv bild av somalier. Ett delprojekt arbetade med kompetensutvecklingsfrågor.

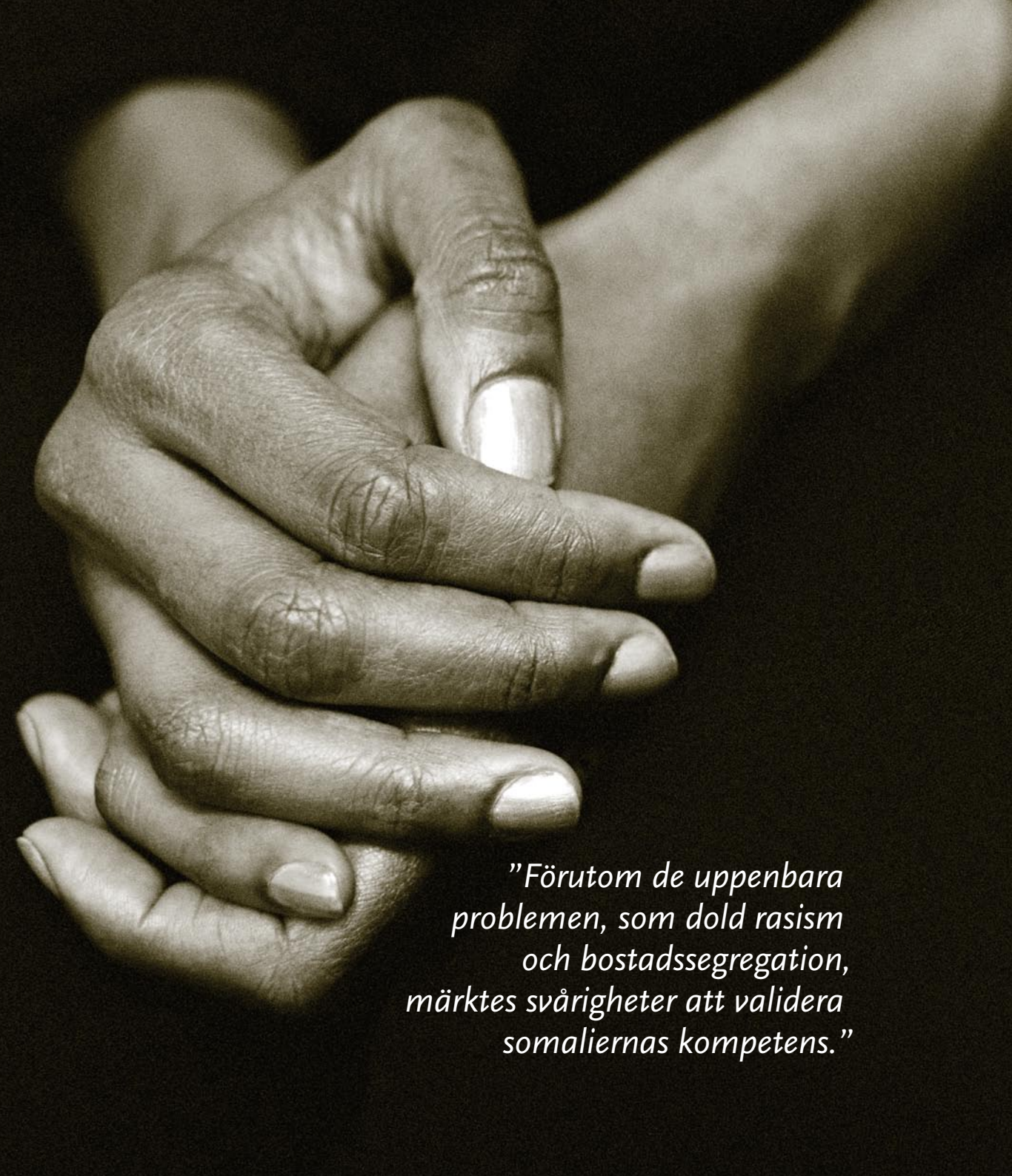
– Man diskuterade vilka kompetenskrav som ställs på den svenska arbetsmarknaden – hur man uppför sig. Vi bjöd in framgångsrika somalier som kunde agera förebilder. Personer som hittat en balans, som kan uppskatta bra saker med det svenska samhället och samtidigt behållit delar av den egna kulturen.

Jämställdhet var en fråga som bjöd särskilda utmaningar.

– Män och kvinnor sitter ogärna i samma rum på föreläsningar och seminarier, vi fick ordna särskilda kvinnogrupper, annars deltog inte kvinnorna.

– På kvinnomötena talade vi om kvinnorollen och föräldrarollen. Vad är det för skillnad mellan svenska och somaliska familjeförhållanden? Men kvinnorna var svåra att nå. Många kände sig främmande inför den här typen av frågeställningar. Kommunikationen fungerade inte så bra, säger Taisa Ranchber.

– Somaliska kvinnor är starka och är vana att ha ansvar för allt i hemmet. I Sverige utgår vi ifrån att de är förtryckta för att de klär sig på ett visst sätt, men när kvinnorna inte upplever sig som förtryckta kan jämställdhetsutbildningar kännas kränkande, säger hon.



*”Förutom de uppenbara problemen, som dold rasism och bostadssegregation, märktes svårigheter att validera somaliernas kompetens.”*



Salado Ahmed Hassan deltog i partnerskapets verksamhet. Hon tycker att det hade varit bättre om partnerskapet omfattat flera etniska grupper och får medhåll av Taisa Ranchber.

– Det gäller att rätt personer är drivande, annars är risken att föreningsarbete och projekt av den här typen förstärker utanförskapet och leder till isolationism snarare än till integration, säger Taisa Ranchber.

– Partnerskapet har hjälpt, särskilt nyanlända, att komma in i Sverige. Men vi fick inte bättre kontakt med svenskar, eller större kontaktnät i samhället, Salado Ahmed Hassan.

Salado Ahmed Hassan drömmer om att starta en klädashop och deltog i partnerskapets informationsdagar om hur man startar eget. I vanliga fall jobbar hon som undersköterska.

– Somaliska kvinnor vill jobba. Det har skett en förändring de senaste fem åren. Det har tagit tid att komma in i samhället. Många har fått jobb inom vården, berättar hon.

Hon tror att förändringen i lika hög grad beror på att svenskarna börjat acceptera somalier på arbetsmarkanden, som att somalierna börjat ta egna initiativ.

#### Så går du vidare

Arbetet i ett partnerskap är en utvecklande arbetsmetod som ställer höga krav på alla partner. Arbetsmetoden kräver stort engagemang samt ordentlig förberedelse och förankring av projektet hos moderorganisationer, avsatta resurser i form av personal, tid och ekonomi.

Ansvarsfördelningen bör vara tydlig. Partnerskapet måste ha förmåga att lyfta blicken från den egna verksamheten och se till samspelet mellan den egna organisationen och övriga partners. Det är viktigt att skapa i partnerskapet en känsla av gemensamt ansvar för genomförandet av projektet. ■

**Resultat** Arbetet var mödosamt men lärorikt. För att komma runt hindren krävs förändring av samhällsstrukturen, både på grupp- och individnivå. För att undkomma

massarbetslöshet behövs omfattande utbildningsinsatser för den unga generationen. Den vuxna generationen behöver bättre kunskaper om svenska samhället och yrkeskompetens för att ta sig ur bidragsberoende.

Totalt har cirka 200 personer deltagit i partnerskapets aktiviteter. Partnerskapet led av sjukdomsfall, personalbyten och byte av koordinatörer. De åtgärder som genomfördes inom Iftin har uppmärksammat lokala föreningar som en bortglömd resurs i integrationsarbetet. Exempel på detta är Somaliska Kultur- och Idrottsföreningen i Kistas arbete med att få föräldrarna i stadsdelen att nattvandera och öppna för förbättrad dialog mellan föräldrar och skolpersonal.

#### Framtagna produkter

- A study of living circumstances of somalian/african migrants (*rapport*)
- Validation (*rapport*)
- Common guidance protocol (*rapport*)
- Evaluation of the SEEN transnational partnership (*rapport*)
- Slutrapport

**Partner** Kista stadsdelsförvaltning, Somaliska Kultur- och Idrottsföreningen i Kista, Kista Arbetsförmedling, Arbetsförmedlingen i Farsta, Stadsdelsförvaltningen Vantör, Somaliska Riksförbundet, Kungliga Tekniska Högskolan, Familjebostäder, Mandamus och Somaliska Riksförbundet i Stockholm.

**Transnationella partner** England, Italien, Irland, Nordirland.

**Kontaktperson** Taisa Ranchberg, telefon 08-508 01 253 mobil 070-470 12 53, taisa.ranchber@kista.stockholm.se

## Skingrade fördomar och reell delaktighet

MÅLET FÖR PARTNERSKAPET ROMER I SVERIGE – FRÅN SYD TILL NORD ÄR ATT HITTA NYA SÄTT ATT ÖPPNA UPP ARBETSMARKNADEN FÖR ROMER OCH ATT PÅVERKA ATTITYDER, FÖRHÅLLNINGSSÄTT OCH VÄRDERINGAR BÅDE I DET OMGIVANDE SAMHÄLLET OCH INOM DEN ROMSKA MINORITETSBEFOLKNINGEN.

– Den primära målgruppen i fördomsarbetet är tjänstemän och politiker i kommunerna som ingår i partnerskapet, förklarar Helena Cronséll som är koordinatör.

Myter och fördomar om att romer stjälar och är opålitliga är fortfarande vanliga, men det är inställningen att romernas utanförskap är självvalt som vållar mest bekymmer.

– Romerna vill integreras men inte assimileras. Det är de tidigare försöken att assimilera romerna som lett till motsättningar. Romerna är måna om att bevara sin kultur och traditioner. Föreställningen att romerna valt sitt utanförskap kan möjligen ge politiker en ursäkt för att slippa anstränga sig i arbetet med integration, säger Helena Cronséll.

Hon förklarar att man måste känna till romernas historia och den oerhörda diskriminering och rasism minoriteten varit utsatt för, för att förstå varför romerna befinner sig i den situation de gör i dag.

– På grund av majoritetssamhällets fördomsfulla inställning har romer långt in på 1900-talet tvingats flytta från plats till plats. Under sådana villkor har till exempel skolgång kommit i

andra hand. Dels av praktiska skäl men också för att man inte har förstått vitsen med att utbilda sig. Bland många romer har inställningen varit att utbildning ändå inte leder någonvart.

– För att komma tillrätta med fördomarna krävs massiv informationsspridning. Partnerskapet har bland annat tagit med kommunala tjänstemän och politiker på resor med det transnationella nätverket, för att öka deras kunskaper, säger hon.

Mångfalds- och jämställdhetsperspektivet samt egenmakt och delaktighet kännetecknar partnerskapets arbete på både nationell och lokal nivå. De romska riksorganisationerna som ingår i partnerskapet representeras i stort sett bara av män. Därför är det särskilt viktigt att också arbeta med jämställdhetsfrågan.

I ett av delprojekten går en grupp romska kvinnor en heltidsutbildning för en företagsam livsstil. Ett av utbildningens viktigaste mål är att stärka gruppens självkänsla. Metoden är komplex och innehåller många verktyg. När utbildningen och partnerskapets verksamhetstid går ut, ska kvinnorna vara självförsörjande egenföretagare.

– Projektet hade påbörjat sin verksamhet innan partnerskapet startade, därför har de redan kommit relativt långt. Kvinnorna driver projektet själva, men får hjälp av en projektledare några timmar i veckan, berättar Helena Cronséll.

Kvinnorna arbetar efter handlingsplaner och har kontakt med andra kvinnliga företagare som fungerar som mentorer. Under våren har de studerat de politiska partierna inför höstens val, då deltagarna ska rösta för första gången. Några har tagit körkort, vilket ökat deras självständighet i relation till männen. Man har också friskvård tillsammans.

– Kunskap om hur samhället fungerar är utbildningens primära syfte, utan den kunskapen är det svårt att driva företag. Kvinnorna som deltar är väldigt nöjda, de vågar ta för sig mer och kan ifrågasätta sina egna val.

– Tidigare har majoritetssamhället fattat beslut åt romerna, som inte själva känt sig delaktiga eller ansvariga. Partnerskapets viktigaste förtjänst är att romerna nu äntligen själva deltar i beslutsprocessen, säger Helena Cronséll. ■

### Framtagna produkter

■ Faktablad om partnerskapet och delprojekten

**Partner** Länsstyrelsen i Stockholms län (slutlig stödmottagare), Södertälje kommun, Munkedals kommun, Lunds/Stafanstorps kommun, Romernas Riksförbund, Riksförbundet Roma International, Riksförbundet Romer i Europa, Resandefolkets Romanoa Riksförbund, Integrationsverket och Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO).

**Transnationella partner** Finland, Frankrike, Skottland, Slovakien och Tjeckien.

**Kontaktperson** Helena Cronséll, telefon 08-785 44 11 mobil 070-387 44 11, [helena.cronsell@ab.lst.se](mailto:helena.cronsell@ab.lst.se)

■ **På webben** [www.romaequal.se](http://www.romaequal.se)



*”Romerna är måna om att bevara sin kultur och sina traditioner.”*

# Utlandspraktik motiverar

## Förberedelsekurser ingöt mod och motivation där byråkrati byggt barriärer

ORGANISATIONEN URKRAFT UPPTÄCKTE BRISTER I INTERPRAKTIKSTIPENDIETS UTFORMNING. FÖR PERSONER MED FUNKTIONSHINDER VAR DET PRAKTISKT TAGET OMÖJLIGT ATT SÖKA.

I ETT SAMARBETE MED STIFTELSEN AKTIVA, VARS VERKSAMHET KRETSAR KRING FUNKTIONSHINDER OCH ARBETSMARKNAD, OCH INTERNATIONELLA PROGRAMKONTORET, DROG MAN IGÅNG PARTNERSKAPET MOBILITET – EN RÄTTIGHET FÖR ALLA.

– Vår roll var att förbereda ungdomar för Interpraktik, det vill säga för att åka till ett annat land och praktisera på ett företag eller organisation under fem månader, säger Therese Lundgren på Urkraft.

Målgruppen var unga arbetslösa som stod långt ifrån arbetsmarknaden, i många fall utan gymnasieutbildning och med funktionshinder i ordets vidaste bemärkelse. Bland deltagarna fanns personer med lättare begåvningsnedsättningar, dyslexi, fysiska – och psykiska funktionshinder och läs- och skrivsvårigheter.

– De man ville stödja kunde i praktiken inte söka stipendiet. Sökande måste ha fullgjort sina gymnasiestudier, men får inte ha högskoleutbildning, samtidigt som allt fler ungdomar lämnar gymnasiet utan fullständiga betyg. Det är helt fel, säger Therese Lundgren.

Sökande måste själva kontakta en arbetsplats, fylla i kon-trakt och hitta boende.

– För en tonåring med funktionshinder kan det vara nog så komplicerat att hitta ett jobb i Sverige. Här pratar vi om att hitta en praktikplats i länder som kan ligga på andra sidan jordklotet, med allt vad det innebär av språkbarriärer och kulturskillnader, säger hon.

Inför Interpraktiken ordnade Urkraft förberedelsekurser för tio personer åt gången. Kurserna pågick under tolv veckor, och tillsammans arbetade deltagarna med allt från omvärldskunskap, IT och språk till livs- och yrkesplanering, personliga handlingsplaner och riskanalyser. Dessutom gjorde man ibland studiebesök på olika praktikplatser runtom i Europa, för att titta på de fysiska förutsättningarna.

– Vi ställde stora krav på praktikplatserna, och utförde en sorts arbetsplatsanalyser, för att försäkra oss om att praktiktiden skulle bli meningsfull.

Rekryteringen sköttes huvudsakligen av Aktiva som har daglig kontakt med personer i målgruppen.

– Egentligen handlade det inte så mycket om att rekrytera, snarare om att informera. Arbetsförmedlarna tänker inte alltid på att man kan åka på Interpraktik som funktionshindrad. Men personer med funktionshinder har ju rätt till samma arbetsmarknadsåtgärder som alla andra, säger Therese Lundgren.

Förberedelsearbetet var kostnadskrävande. Utbildnings-samordnare, lärare och deltagare skulle ha betalt under tolv veckor. Utan Equal hade det varit svårt att finansiera verksamheten. Therese Lundgren talar om svårigheterna att påverka systemet.

– De ansvariga har svårt att se nyttan med interpraktik för personer med funktionshinder, trots att resultatet var mycket positivt. 75–80 procent av dem som gjorde interpraktiken gick vidare till studier eller arbete. På sikt borde det vara lönsamt, säger hon.

Kanske aningen oväntat visade sig föräldrarna ibland vara mycket motvilliga.

– Föräldrar till ungdomar med funktionshinder är vana vid att ha inflytande över sina barns liv, fast barnen är över 20 år. De kanske har kämpat mot myndigheter och för barnens rätt och har så småningom blivit överbeskyddande.

I dag har Interpraktiken flyttat tillbaka till Ams, där man har försökt göra om stipendiet så att det passar fler.

### Så går du vidare

Använd verktyget på webben (se nästa spalt). Där finns en praktikdatabas som är upplagd för utbildningsanordnare som vill starta förberedelsekurser. Det finns också information om hur man marknadsför Interpraktik till arbetsförmedlingar och deltagare samt utvärderingsmallar.

Kursplanen kopplades till Halmstad högskola, där man kan tillgodogöra sig fem högskolepoäng för genomgången kurs. Utbildningsanordnaren kan också göra egna arbetsplatsanalyser som kan läggas ut på hemsidan. Nya resenärer som kan få hjälp av folk som befinner sig på praktik eller precis har kommit hem. ■

**Resultat** 75–80 procent av dem som åkte på Interpraktik gick sedan vidare till studier eller arbete. Inledningsvis hade partnerskapet som mål att minst 30 personer med allvarliga funktionshinder skulle åka, men bara tio kom iväg. Personer som hade läs- och skrivsvårigheter gick i hög grad vidare till studier och arbete, medan de med svåra begåvningsnedsättningar fick jobb med lönebidrag efter avslutad praktik. En tjej med lättare begåvningsnedsättning fick jobb på sin praktikplats och fann kärleken.

### Framtagna produkter

- Mobility a right for all (*broschyr*)
- Mobilitet en rättighet för alla (*broschyr*)

**Webbverktyg** Kontakta Therese Lundgren på Urkraft (nedan) för information.

**Partner** Internationella programkontoret för utbildningsom-rådet, Föreningen Urkraft, Skellefteå och Stiftelsen Activa i Örebro län.

**Transnationell partner** Tyskland

**Kontaktpersoner** Eva Edwall, telefon 08-453 72 00  
eva.ehdwall@programkontoret.se

Therese Lundgren, telefon 0910-579 00  
mobil 070-246 86 51, therese@urkraft.se

**På webben** www.programkontoret.se, www.urkraft.se



# Aha-upplevelser i Svenska kyrkan

LIKABEHANDLING ÄR INTE BARA EN ETISK FRÅGA. ALLA ARBETSGIVARE MÅSTE FÖLJA ARBETSMARKNADSLAGARNA, ÄVEN KYRKAN, POLISEN OCH FÖRSVARSMAKTEN. DRAMATISERINGAR OCH SYNLIIGGÖRANDE GAV AHA-UPPLEVELSER NÄR FRÅGAN OM HOMO- OCH BISEXUALITET FÖRDES UPP PÅ AGENDAN.

– Vissa tror att sexuell läggning är något man väljer, säger Per Westberg som är administrativ chef på Församlingsförbundet.

Per Westberg pekar på utsikten från sitt kontor ovanför Söderhallarna i Stockholm. Härifrån ser man ut över både Södermalms moské och Katarina kyrka, som ett tidens tecken. Soliga dagar är det vackert, men den här dagen är det gråväder över Medborgarplatsen.

– Kyrkan måste vara en arbetsplats som är lite bättre. Vi måste klargöra att det inte finns utrymme för diskriminering. Svårigheten har varit att nå ut och att få hela personalen att förstå att frågan angår oss alla personligen, säger Per Westberg.

Partnerskapet Normgivande mångfald samlade arbetsgivare och fackliga och ideella organisationer i ett samarbete mot diskriminering av homo- och bisexuella inom kyrkan, polisen och försvarsmakten.

– Inledningsvis jobbade vi med ett forskningsprojekt som kartlade situationen för homo- och bisexuella. En stor attityd-

undersökning genomfördes tillsammans med Arbetslivsinstitutet och partnerskapet Homo- och bisexuella i omsorgen. Den visade, kanske inte oväntat, att vi har en bit kvar.

Attitydpåverkan har bedrivits genom utbildningar och drama har varit en del i detta.

– Skådespelarnas dramatiseringar var mycket starka. Det är en metod vi talat oss varma för i efterhand. Publiken fick vara med och diskutera under dramats gång. Istället för att bara behandla frågan om diskriminering teoretiskt, gav dramat inre förståelse. Som pedagogisk metod var det oöverträffat, berättar Per Westberg.

– För många var det en aha-upplevelse när vi påtalade att det är skillnad mellan sexuell läggning och sexuell aktivitet.

Men ickediskriminering är inte bara en fråga om etik. Svenska kyrkan är arbetsgivare och lyder under samma lagar om diskriminering som resten av arbetsmarknaden.

– Inom kyrkan finns en grupp med konservativ syn på



kyrkans verksamhet. Motståndare till kvinnliga präster tillhör den falangen och det finns en splittrad syn på registrerade partnerskap. Oavsett vilka åsikter man har privat, är också praktiserandet av teologiska inställningar underordnat svensk lag.

Per Westberg påpekar att Svenska kyrkan har en icke-hierarkisk organisation.

– Vi har nästan 1 000 enskilda arbetsgivare med totalt 23 000 anställda. 2 000–3 000 av dem har tagit del av utbildningar som ordnades i samarbete med Normgivande mångfald. Vi hade gärna sett att alla chefer fått gå utbildningen, men det är en resursfråga. Församlingar och andra enheter i svenska kyrkan kan ha mellan 10 och 800 personer anställda och fattar alla rekryteringsbeslut självständigt. Vem som anställs och hur man behandlar sina anställda beror i slutändan på vilken inställning som finns lokalt.

– Givetvis följer våra församlingar lagstiftningen. Forskningen visade att det är svårare att vara öppen med sin homo- eller bisexualitet på landsbygden än i en stad, men arbetsplatsens storlek eller generationsskillnader hade inte någon påtaglig inverkan.

Per Westberg är övertygad om att nästa attitydundersökning kommer ge ett mer positivt utslag.

– Nu är homo- och bisexualitet en fråga bland alla andra diskrimineringsfrågor. Vi har hittat metoder för att sätta frågan på kartan. Och det arbetas aktivt med mångfald i alla led, från rekrytering och personalutvecklingsfrågor till lönekartläggning. I den bemärkelsen har Normgivande mångfald haft en positiv inverkan för alla diskriminerade grupper.

#### Så går du vidare

Medvetandegör! På många arbetsplatser är personalen inte medveten om att de har homo- eller bisexuella kollegor. Personer som vågat gå ut med sin läggning, utsätts ofta för diskriminering av oförstående kollegor.

Genom att föra en öppen diskussion, och utbildningsmetoder som ger mer än en teoretisk kunskap, väcks en djupare insikt som motverkar diskriminering långsiktigt. ■

**Resultat** En teaterföreställning om homo- och bisexuella har använts som diskussionsunderlag för att tilltala hjärna och hjärta. Ett filmteam har följt partnerskapets arbete vilket utmynnade i en dokumentärfilm. Tillammans med partnerskapet Homo- och Bisexuella i omsorgen har man tagit fram ett utbildningsmaterial med en bok, en video, en CD-rom och en hemsida.

#### Framtagna produkter

- Fritt Fram (*utbildningsmaterial – kursbok, cd-rom och VHS*)
- Straight Talk (*metod- och inspirationsbok, producerad inom ramen för det transnationella samarbetet*)
- Homosexuellas villkor i arbetslivet (*forskningsmaterial, Karlstads universitet*)
- Arbetsvillkor och utsatthet, Arbetslivsinstitutet
- Enfald, mångfald och kärlek, översatt till engelska, franska och spanska (*dokumentärfilm*)

**Partner** Försvarsmakten, Försvarsförbundet, Officersförbundet, SACO-försvar, Värnpliktsrådet, Riks-EKHO, Svenska kyrkans församlingsförbund, Kyrkans akademikerförbund, SKTF, Rikspolisstyrelsen, Svenska polisförbundet, ST och TCO.

**Transnationella partner** Nederländerna och Finland

**Kontaktperson** Gunnar Svensson, telefon 08-501 62 921 mobil 070-880 58 66, [integratia@swipnet.se](mailto:integratia@swipnet.se)

**På webben** [www.frittfram.se](http://www.frittfram.se)

## Entree gör det lättare för kvinnor att starta företag

# Ögonöppnarutbildning slår håll på fördomar

BARA EN TREDJEDEL AV ALLA NYSTARTADE FÖRETAG, OCH EN FJÄRDEDEL AV ALLA BEFINTLIGA, DRIVS AV KVINNOR. MÅLSÄTTNINGEN FÖR PARTNERSKAPET ENTREE ÄR ATT BRYTA SNEDFÖRDELNINGEN OCH ATT ÖKA ANTALET FÖRETAGANDE KVINNOR I ÖSTERGÖTLAND. PARTNERSKAPET ÄR ETT SAMARBETE MELLAN ELVA ORGANISATIONER SOM STRÄVAR EFTER ATT FÖRÄNDRA DET EXISTERANDE RÅDGIVNINGSGIVNINGSSYSTEMET FÖR BLIVANDE FÖRETAGARE.

– Vi bedriver ögonöppnarutbildningar och ämnesspecifika utbildningar i grundläggande jämställdhet för rådgivare som vänder sig till nyföretagare. Hittills har 70 rådgivare, handläggare och finansiärer genomgått utbildningen. Vårt mål är att 200 personer ska ha genomgått utbildningen innan projektiden är över, säger Helena Balthammar, en av de ansvariga för utbildningen.

Gamla föreställningar om vem som är företagare, och vad denne ägnar sig åt, påverkar bemötandet av dem som startar företag. Det gör det svårt för kvinnor att få gehör för sina idéer.

Utbildningen ska väcka frågor och funderingar hos dem som arbetar med rådgivnings- och finansieringsfrågor: Hur bemöter vi kvinnor och män och hur värderar vi olika branscher? Påverkas vi av om branschen är mans- eller kvinnodominerad?

– Vi vill att det startar fler starka och växande företag. Östergötland ska vara ett laboratorium där förändringsidéerna testas och praktiseras, säger Ewa Ljunge, VD för Universitetsholding, ett av de företag som är medlem i partnerskapet.

Madeleine Söderstedt Sjöberg är koordinator för Entree. Hon tror att ökad jämställdhet gynnar företagets tillväxt.

– Coachning i jämställdhet för företagare som vill ha dynamiska och växande verksamheter kommer snart. Vi ska också ta fram mätsystem för att se om de som arbetar med rådgivning till egenföretagare blir bättre på jämställdhet efter utbildningen, säger Madeleine Söderstedt Sjöberg. ■

**Partner** Qvinnovation, Östsam, Universitetsholding, Nyföretagarcentrum, Länsstyrelsen och Länsarbetsnämnden i Östergötland, ALMI Företagspartner, Vårdförbundet, Linköpings Universitet och Nutek.

**Transnationella partner** Portugal, Wales och Tyskland.

**Kontaktperson** Madeleine Söderstedt Sjöberg telefon 013-19 65 69, [madeleine.soderstedt@e.lst.se](mailto:madeleine.soderstedt@e.lst.se)

**På webben** [www.entreeprojektet.se](http://www.entreeprojektet.se)

## Mångfaldskonsulenter motverkar alla former av diskriminering

# Inga ömma tår

– SOM MÅNGFALDSKONSULENT BYGGER VI FÖRST EN PLATTFORM FÖR MÅNGFALDSARBETET PÅ DEN AKTUELLA ARBETSPLATSEN TILLSAMMANS MED CHEFER OCH PERSONAL. ARBETET UTGÅR ALLTID FRÅN DEN ENSKILDA ARBETSPLATSENS ÖNSKEMÅL OCH BYGGER PÅ FAKTA OCH STATISTIK, BERÄTTAR NUSRETA KURTANOVIC NILSSON, EN AV KONSULENTERNA INOM PARTNERSKAPET NYCKELKRAFTER.

Sammanlagt utbildades 17 konsulenter inom Nyckelkrafter, men bara fyra kom att arbeta som konsulenter inom partnerskapet. Konsulentverksamheten bedrivs fortfarande, och i dag har man två konsulenter anställda.

– I början var det svårt att komma in på arbetsplatser, speciellt i den privata sektorn. Men under 2004 och 2005 gick det mycket bättre, berättar Enisa Ristic, partnerskapets koordinatör.

Mångfaldskonsulenterna kunde kostnadsfritt anlitas av företag och offentlig sektor för att uppmuntra och stödja mångfaldsarbete. Arbetet är konkret, metoden är grupparbete, diskussion och självanalys.

– De anställda får diskutera den egna arbetsplatsen och vad de själva tror man kan göra för att öka mångfalden. Alltid med fokus på ett område i taget, antingen etnicitet, jämställdhet eller någon annan diskrimineringsgrund, säger Nusreta Kurtanovic Nilsson.

Hon har besökt arbetsplatser inom offentlig sektor, privat näringsliv, mött chefer på landstinget och personal på Samhall.

– Det gäller att vara flexibel. Språkbruket på de olika arbetsplatserna skiljer sig väldigt mycket och även hur man ska bemöta de anställda för att få bäst respons, men problematiken är likartad, säger Nusreta Kurtanovic Nilsson.

Integration är en arbetsmiljöfråga men få företag tar sig tid att diskutera mångfaldsfrågor på ordinarie arbetstid.

– Det kan kännas smidigare att diskutera frågorna tillsammans med någon som kommer utifrån, mångfald kan ju vara kontroversiellt. Med oss kan de diskutera visioner utan att riskera

att trampa någon på tårna, säger Nusreta Kurtanovic Nilsson.

– Det är spännande, det händer en massa saker på företagen som man knappt kunnat drömma om. Vi är alltid ute två personer tillsammans, en man och en kvinna, en invandrare och en svensk för att vara förebilder, säger hon.

Att rekrytera personer till konsulentutbildningen var mer krävande än partnerskapet förväntat sig. De som rekryterades skulle vara långtidsarbetslösa. Därför sköttes rekryteringen delvis av Arbetsförmedlingen.

– Vid rekrytering av mångfaldskonsulenter bör man ta hänsyn till om personerna är intresserade av mångfald eller om de har fallenhet för den typen av arbete. Det spelar ingen roll om man är duktig teoretiskt, att bemöta människor kräver en annan typ av kompetens, säger Enisa Ristic.

”Felrekryteringar” resulterade i att endast ett fåtal av dem som gick utbildningen fortsatte som konsulenter. De flesta gick tillbaka till sina gamla arbetsplatser.

– Den som är intresserad av att starta ett liknande projekt måste lägga stor vikt vid rekryteringsarbetet. Man bör också göra en ordentlig marknadsundersökning för att ta reda på om det finns potentiella kunder, säger Enisa Ristic.

Partnerskapet har inte hunnit göra någon genomgripande uppföljning av effekterna av arbetet, men en utvärdering pågår.

– Enligt vår erfarenhet har responsen varit mycket positiv, när konsulenter varit ute på arbetsplatser. Man tycker att arbetsmiljön har blivit bättre och att de anställda vågar säga vad de tycker, men det är naturligtvis en subjektiv bild, säger hon.

### Så går du vidare

Lägg stor vikt vid det inledande arbetet. Rekryteringarna är av största vikt för att mångfaldskonsulenterna ska kunna bedriva en framgångsrik verksamhet efter genomgången utbildning. Genomför gärna en marknadsundersökning för att säkerställa att det finns intresse för tjänsterna inom både privat och offentlig sektor i ditt område. I det här fallet var tjänsterna kostnadsfria för företagen, men den tid som måste investeras från företagets sida fick några arbetsgivare att tveka. ■

### Framtagna produkter

- Transnational experiences for Public work (*broschyr*)
- Intercultural Education (*broschyr*)
- Opportunities and hindrances of combating discrimination (*broschyr*)
- Mångfaldsutbildning och mångfaldsgenomförande av rådslag 1 (*utvärdering*)
- Mångfaldsutbildning och mångfaldsgenomförande av rådslag 2 (*utvärdering*)
- Equal-projekt (*utvärdering*)
- Rådslag – en metod för mångfald på arbetsplatsen (*bok*)

**Partner** Handikapprörelsen i Blekinge, RFSL Blekinge, Blekinge Tekniska Högskola, Karlskrona kommun, Länsarbetsnämnden, LO-distriktet i Blekinge och TCO Blekinge.

**Transnationella partner** Tjeckien, Frankrike och Österrike.

**Kontaktperson** Enisa Ristic, telefon 0455-36 07 00  
enisa@nyckelkrafter.net

**På webben** [www.nyckelkrafter.net](http://www.nyckelkrafter.net)

**Resultat** Partnerskapet har i skrivande stund inte genomfört någon genomgripande utvärdering av arbetet. Ökad kundtillströmning och positiv feedback från företaget har gjort att partnerskapet upplever att det kan bidra till ökad mångfald och kreativitet på de besökta företagen. Av 17 personer som gick konsulentutbildningen fortsatte åtta i vidare studier, fyra jobbade som konsulenter inom partnerskapet och övriga gick tillbaka till tidigare anställningar. I dag är två mångfaldskonsulenter verksamma i Blekinge.

I juni 2005 beviljades partnerskapet, i en lite annorlunda konstellation, ytterligare ESF-medel för att sprida och påverka. Bland annat leder man ett forskningsprojekt, som kartlägger värderingar kring kön, etnicitet, funktionshinder och sexuell läggning vid arbetsplatser i Blekinge. Attityder till diskriminerade grupper kartläggs också.

Man undersöker även hur olika aktörer ställer sig till diskriminering på arbetsplatsen. Syftet är att fördjupa förståelsen för möjligheter och hinder som finns i mångfaldsarbetet vid de arbetsplatser som ingår i studien.

Dessutom har man tagit fram metodboken: Rådslag – en metod för mångfald på arbetsplatsen (september 2006). Boken förklarar Nyckelkrafters huvudmetod, det vill säga rådslagen, och målet är att sprida information om dess tillämpning.

Rådslagen ska få personalen att lyfta frågor kring jämställdhet, etnicitet, sexuell läggning och funktionshinder. Det är en av förutsättningarna för skapa en handlingsplan i mångfald för den egna arbetsplatsen.



Homo- eller bisexualitet lyfts upp på skolans dagordning

# Alla trivs i skolan

– SOM LÄRARE HÅLLER MAN HELST TYST OM SIN SEXUELL LÄGGNING OM DEN AVVIKER FRÅN DEN HETEROSEXUELLA NORMEN, SÄGER CHRISTINE GILLJAM PÅ HOMO.

PARTNERSKAPET UNDER YTAN KOM TILL FÖR ATT LYFTA FRÅGOR OM SEXUELL LÄGGNING OCH HOMOFABI I SKOLAN. MÅLGRUPPEN ÄR YRKESVERKSAMMA LÄRARE, SKOLLEDARE, LÄRARSTUDENTER, LÄRARUTBILDARE, POLITIKER, TJÄNSTEMÄN OCH ELEVER.

I dag är det socialt önskvärt och politiskt korrekt att acceptera homo- och bisexualitet. Öppen diskriminering är sällsynt, men från nätverket Gaypedagogerna och från elever och föräldrar som tagit kontakt med HomO och RFSL, har det framkommit att skolan sällan gör något åt homofobi.

– Det finns en norm och en attityd som tillåter homofobi. Partnerskapet vill signalera att diskriminering av homosexuella är lika förkastligt och behöver motarbetas i lika hög grad som andra typer av diskriminering. Vi behöver få till en permanent attitydförändring, säger Christine Gilljam. Frågan handlar i hög grad om att skapa en god och tillåtande arbetsmiljö.

– Ingen ska behöva censurera sitt sociala liv på jobbet. Självcensuren som många homo- och bisexuella måste ägna sig åt förbrukar mänsklig energi som borde läggas på bättre saker, säger Christine Gilljam.

Men arbetet mot diskriminering handlar också om att uppmärksamma homo- och bisexualitet.

– Elever kan gå nio år i grundskola utan att homo- och bisexualitet berörts på lektionstid. Det är kränkande.

Nya strategier för att tala, tänka och agera kring sexualitet utvecklas av partnerskapets forskningsprojekt: Den självklara heteronormativiteten – skolan som plats för köns- och sexualitetskonstruktion. I mars 2006 gav partnerskapet ut boken Liv i lärarrummet.

– Med Liv i lärarrummet får lärare och övrig skolpersonal ett verktyg för att börja diskutera och ifrågasätta den heterosexuella normen för att skapa en bättre arbetsmiljö.

I Jokkmokk, Bollnäs och Söderhamn anordnas utbildningar

under våren 2006. Kommunerna har som målsättning att utbilda samtliga lärare. I Malmö och Göteborg riktar man insatserna mot några utvalda stadsdelar. ■

## Framtagna produkter

- Liv i lärarrummet (*bok om sexuell läggning och arbetsmiljö i skolan*)
- Tyst i klassen? (*bok om lärarens arbete kring sexuell läggning*)
- Vad finns under ytan? (*kompletterande dvd till ovan nämnda böcker – kan beställas på [www.ytan.se](http://www.ytan.se)*)

**Partner** HomO, Myndigheten för skolutveckling, Linköpings universitet (lärarutbildningen och Institutionen för tematisk utbildning och forskning), Lärarhögskolan Stockholm, Lärarnas Riksförbund, Lärarförbundet, Sveriges Skolledarförbund, RFSL, RFSL Ungdom, Sveriges Förenade Gaystudenter och Södertälje Kommun.

**Transnationella partner** Under Ytan samarbetar med partnerskap i Frankrike, Litauen och Slovenien inom ramen för TRACE, Transnational Cooperation for Equality.

**Kontaktperson** Susanne Åkesson, mobil 070-508 46 86 [info@ytan.se](mailto:info@ytan.se)

**På webben** [www.ytan.se](http://www.ytan.se)



# På besök hos Karins Döttrar

GAMLA YLLEFILTAR, OMTÄNKSAMHET OCH FÖREBILDER GER STÖD TILL KVINNOR PÅ VÄG UT UR MISSBRUK OCH KRIMINALITET. PARTNERSKAPET VÄGEN UT! – FRÅN FÄNGELSE TILL SOCIALT ARBETSKOOPERATIV HAR BLIVIT EN LÖNSAM AFFÄR FÖR SAMHÄLLET, MEN VERKSAMHETEN ÄR BEROENDE AV POLITIKERS OCH TJÄNSTEMÄNS GODA VILJA.

På hantverkskooperativet Karins Döttrar är varje kvadratmeter fylld av vävstolar, arbetsbord, färggranna garner och tyger. Några kvinnor står runt ett bord och diskuterar resultatet av de senaste dagarnas arbete, gamla yllefiltar har tovats, broderats och sytts om till överdrag för cykelsadlar. Svenska ESF-rådet är på kooperativet för att möta tre av eldsjälarna bakom Vägen ut!, ett partnerskap som i högsta grad lever vidare.

– Vi lagar mycket mat här, säger Pernilla Svebo Lindgren, koordinator för Vägen ut!, när vi passerar köket. Hon räcker över en giftgrön hälsodrink gjord på brännässlor.

Vägen ut! arbetar för att hjälpa frigivna, före detta missbrukare tillbaka ut i samhället. Karins Döttrar är ett av fyra arbetskooperativ som startats med hjälp av Europeiska socialfonden.

– Tack vare engagerade medarbetare och en hel del utbildning har Vägen ut! blivit ett större företag än vi anade när partnerskapet inleddes, säger Pernilla Svebo Lindgren.

Kooperativen tar främst emot personer mellan 30 och 40 år med långvariga missbruk bakom sig. De flesta har ingen eller begränsad arbetslivserfarenhet. Karins Döttrar har fem–sex arbetsträningsplatser för kvinnor.

– I stort sett alla som arbetar i kollektiven har egna erfarenheter av missbruk, därför blir det en annan attityd här än

på socialkontoren. Där kan personalen aldrig förstå vad en person som försöker ta sig ur missbruk går igenom, berättar Tina Eriksson.

Tina Eriksson, som är verksamhetschef på Karins Döttrar, har mer än 20 år av amfetaminmissbruk bakom sig.

– Om jag kan få en enda 22-åring att sluta knarka, så har det varit värt alla år av missbruk. Vi har världens roligaste jobb, säger hon och får medhåll av Pernilla Svebo Lindgren och Magdalena Herrnsdorf, anställd hos Karins Döttrar.

– Vägen ur missbruk är oerhört krånglig med myndighetskontakter och regler. Många ska återknyta till barn de inte haft kontakt med under långa perioder. Det kan vara en smärtsam process med mycket skuld känslor. Sådant som är självklart för andra, som att passa tider, laga mat, planera sin ekonomi, kan vara en utmaning, säger Tina Eriksson.

På Karins Döttrar får kvinnorna stöd genom hela processen, det praktiska arbetet och myndighetskontakter lika väl som mentalt stöd. Men personalen är också förebilder.

– Många som kommer till kooperativen har vistats i en värld av kriminalitet och droger sedan ungdomen och har inget kontaktnät utanför de kretsarna. Nätverk av människor som är nyktra är ett måste om man ska klara sig utan återfall.

Det finns här, säger Tina Eriksson.

Män har inte tillträde på Karins Döttrar. Kvinnor som levt i missbruk har ofta dåliga erfarenheter av relationer. Pernilla, Tina och Magdalena talar länge om vikten av att få vara sig själv.

Med 24 anställda, många med bakgrund i missbruk och kriminalitet, som utan kooperativen troligen skulle vara arbetslösa, lönsam verksamhet och lyckad rehabilitering är Vägen ut! ett framgångskoncept, både för individerna och för samhället.

– När vi startade Vägen ut! var socialt företagande något nytt. Det har krävts många förhandlingar med myndigheter. Vi är fortfarande beroende av politisk välvilja för vår överlevnad och det försvårar långsiktig planering, säger Pernilla Svebo Lindgren.

– Tänk om sociala företag hade samma ekonomiska förutsättningar som Samhall. Vi fortsätter vårt påverkansarbete inom Equals nationella temagrupp, Socialt företagande vidgar arbetsmarknaden, där Nutek är projektägare.

Men framtiden är ljus. Vägen ut! planerar att starta hotellverksamhet och att sprida partnerskapets halvväghuskoncept genom social franchising. Förebilden för Hotell Le Mat har man hittat i ett italienskt partnerskap i det transnationella nätverket.

– Vi hinner inte starta kooperativ i samma takt som folk friges, därför behövs en arbetsintensiv verksamhet som ett hotell. Där kan vi arbetsträna ett större antal personer, säger Pernilla Svebo Lindgren.

## Så går du vidare

Även om verksamhetens huvudsakliga syfte inte är att göra ekonomisk vinst, kan samhället spara stora resurser på att individers kreativa resurser tas till vara. För att minska risken för återfall krävs en trygg och tolerant miljö, där de arbetsplace-rade känner sig välkomna och delaktiga, inte omhändertagna. Ett nära samarbete mellan myndigheter, organisationer och arbetskooperativ är en förutsättning. ■

**Resultat** Partnerskapet har startat fyra sociala arbetskooperativ: Karins Döttrar, Villa Solberg, Café Solberg och Ateljé Trädet. Ytterligare tre kooperativ har startat sedan partnerskapet upphörde. Vägen ut! har sammanlagt 24 anställda, många före detta missbrukare. Forskningsprojektet, som drevs på institutionen för socialt arbete vid Göteborgsuniversitet, konstaterar att sociala arbetskooperativ fungerar som rehabiliteringsmetod. Samarbetet mellan myndigheter och brukarorganisationer gav ökad samsyn.

## Framtagna produkter

- Exitprocesser och empowerment (*sv + eng forskn. rapport*)
- Karins döttrar (*broschyr*)
- Villa Solberg (*broschyr*)
- Vägen ut blev vägen in (*broschyr på svenska och engelska*)
- Socialt företagande en väg till arbetsmarknaden (*broschyr*)
- Ekobanken (*särtryck på svenska och engelska*)

**Partner** KRIS, Föreningen Bryggan, Vävstugan, Half Way House, Föreningen Skyddsvärnet i Göteborg, Stiftelsen HWH, Göteborgs Föreningscenter och Kooperativ konsult, Länsarbetsnämnden i Västra Götaland, Kriminalvårdsmyndigheten Göteborg/Centrum, Kriminalvårdsmyndigheten Göteborg Hisingen/Förorter, Försäkringskassan i Västra Götalandsregionen, Göteborgs stad, Lundby, Resursenheten för frivilligt socialt arbete, Göteborgs stad och Stadskansliet.

**Transnationella partner** England, Italien, Grekland, Tyskland.

**Kontaktperson** Pernilla Svebo Lindgren  
mobil 073-688 99 71, pernilla@vagenut.coop

**På webben** www.vagenut.coop



Värmlands arbetslivsforum gör det lättare att förena arbete och familjeliv

# Moderna tider kräver moderna metoder

– ARBETSLIVET HAR FÖRÄNDRATS VÄSENTLIGT UNDER DE SENASTE DECENNIERNA, SÄGER BERIT SUNDGREN GRINUPS, KOORDINATOR FÖR PARTNERSKAPET VÄRMLANDS ARBETSLIVSFORUM.

– UNDER INDUSTRISAMHÄLLETES DAGAR ARBETADE MAN REGELBUNDNA TIDER, MEDAN ARBETET I DAG PRÄGLAS AV FLEXTIDER, IT OCH ETT ACCELERERANDE TEMPO. DET ÄR HELT ENKELT SVÅRT ATT FÅ LIVPUSSLET ATT GÅ IHOP.

Värmlands arbetslivsforum synar relationen mellan arbete, fritid och familjeliv i sömmarna, för att avslöja strukturella faktorer som står i vägen för individens möjlighet att skapa balans i livet.

– Viktigast är att titta närmare på hur det är på olika arbetsplatser och att lyfta fram positiva exempel, men vi arbetar också med individ- och samhällsnivån, säger Berit Sundgren Grinups.

En av partnerskapets målgrupper är handläggare, en del i rådgivande funktioner, som kommer i kontakt med många människor. Handläggare och rådgivare möter till exempel arbetssökande, föräldrar och blivande egna företagare.

– Som handläggare har man inflytande över vilka val enskilda individer gör, som kan vara avgörande för hur deras liv kommer att te sig under lång tid framåt.

– Handläggare och rådgivare bär på egna föreställningar och fördomar som påverkar deras rekommendationer. Vi vill göra dem medvetna om detta, för att minska den omedvetet diskriminerande handläggningen, säger Berit Sundgren Grinups.

Berit Sundgren Grinups tycker att förståelsen för, och kunskapen om, hur arbetsfördelning och resursfördelning ser ut i samhället kan bli mycket bättre.

– I dag delar kvinnor och män på försörjningsbördan, men männen satsar fortfarande mer på karriären. Partnerskapet uppmuntrar och bidrar till samtal och utbildning kring vad man kan göra för att påverka traditionella strukturer och attityder på arbetsplatser.

– Vi hoppas bland annat kunna kvalitetssäkra företag som gör det möjligt för de anställda att kombinera arbete och familjeliv, säger hon. ■

**Partner** Karlstads universitet, Försäkringskassan, Landstinget, Länsarbetsnämnden och Länsstyrelsen i Värmland, Kommunal Värmland, Värmlandskooperativen, N2B3, Kyrkans Familjerådgivning, Industriellt UtvecklingsCentrum (IUC).

**Transnationella partner** Tjeckien och Spanien (Andalusien).

**Kontaktperson** Berit Sundgren Grinups, tel 054-700 15 38 mobil 070-565 28 30, berit.grinups@kau.se

**På webben** [www.equals.se](http://www.equals.se)





*arbete och nya möjligheter  
för alla*



Svenska ESF-Rådet

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