

46 utvecklingspartnerskap för att bekämpa diskriminering och utestängning i arbetslivet



Equal

EU:s gemenskapsinitiativ Equal är till för att bekämpa diskriminering och utestängning i arbetslivet. Varje individs kompetens och utvecklingsmöjligheter ska tas tillvara oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller eventuella funktionshinder.

Målet är ett arbetsliv utan diskriminering och ojämlikhet, präglat av mångfald.

I Sverige arbetar 46 utvecklingspartnerskap sedan 2002 för att på olika sätt söka nya vägar och pröva nya sätt som kan leda till både systemförändringar och ändrade attityder. Föreningar, kommuner, företag och offentliga förvaltningar deltar i arbetet. Ett viktigt inslag är att alla svenska utvecklingspartnerskap arbetar tillsammans med utvecklingspartnerskap i EU- och ansökarländerna.

Den första omgången av Equal startade 2002 och är den största mångfaldssatsningen i EU:s historia. För en andra omgång utlyses en ansökningsomgång våren 2004. Vid sidan av detta driver EU ett Anti-diskrimineringsprogram med flera ansökningstillfällen.

Equals Paraplyprojekt presenterar i denna skrift alla de 46 svenska utvecklingspartnerskapen i reportageform. Reportagen bygger på intervjuer och har utformats i samarbete med respektive utvecklingspartnerskap.

Mer information kan hämtas på
www.paraplyprojektet.se
www.esf.se

Innehållsförteckning

Tema 1. Vägen till arbete

Mångfald i Västernorrland 4	School@Work 20
EmBa – Egen Makt i Baronbackarna 6	Success 22
Kuben.nu 8	Mobilitet – en rättighet för alla 24
Praxis 10	Access – tillträde till arbete och utbildning 26
Advantage Göteborg 12	Rehabilitering av traumatiserade flyktingar 28
Vägen ut! 14	IFTIN 30
Framtidsmötet 16	Brännpunkt Kävlinge 32
Bättre frigivning 18	Städer i samverkan 34
	Resursutbyte 36

Tema 2. Företagande

Mångfald i företagsamhet 38	Slup.se – Stockholms läns utvecklingspartnerskap för social ekonomi 44
EFF – Egenmakt för framtiden 40	Framtidens nycklar 46
Mersmak 42	NESE – Ny ekonomi och Socialt Entreprenörskap 48

Tema 3. I arbetslivet

People 50	Normgivande mångfald 62
Mångfaldens ansikte 52	Tillgängligt arbetsliv för alla 64
Mångfald som pesonalidé 54	Homo- och bisexuella i omsorgen 66
DISI – Diversity in the Swedish Industry 56	Kista Open Academy 68
Nyckelkrafter 58	Libra 70
Glesbygden förnyelse 60	Real Diversity – Mångfald på riktigt 72
	Livslångt lärande längs livsmedelskedjan i Skåne 74

Tema 4. Minska könsegregeringen

Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet 76	Partnerskap för jämställdhet i Gävleborgs län 80
KomTek – Kommunal teknikskola 78	Ordkraft 82
	Jämställdhetsutvecklarna 84

Tema 5. Asylsökande

Ankomst Göteborg 86
RE-KOMP 88
Modul 16-20 90

Övriga

Effektivare utvecklingspartnerskap med benchlearning 92
Paraplyprojektet 94

Mångfald i Västernorrland

Mångfald i Västernorrland är ett utvecklingspartnerskap som består av 14 olika organisationer. Bland dessa finns tre organisationer som representerar diskriminerade grupper och de övriga är större samhällsorganisationer. Tillsammans vill man öka medvetenheten om betydelsen av bred mångfald och skapa ett öppnare arbetsliv.

Inom ramen för utvecklingspartnerskapet pågår olika försöksverksamheter/delprojekt som alla har ett gemensamt syfte dvs. att skapa mångfald på arbetsplatserna men där såväl målgrupper som metoder varierar. Partnerskapet arbetar med en bred definition av begreppet mångfald.

– Men framför allt måste vi se och lyfta fram de möjligheter som en bred mångfald ger både för individer, arbetsplatser och för länet säger Solgun Lundgren, koordinator för Mångfald i Västernorrland. Länsvisionen ”Västernorrland ger möjligheter och mångfald” skapar goda förutsättningar för det utvecklingsarbete som vårt UP bedriver.

Heja jobbet heter ett av delprojekten. Heja jobbet är en interaktiv utbildning via Internet för arbetsplatser om det mångkulturella Sverige. Utbildningen är gratis och finns på nätet. Den kan beskrivas som ett dataspel för arbetsplatser där medvetenheten skall öka om fördomar och öppna arbetsplatserna för nya människor med ny och värdefull kompetens.

Ett annat delprojekt heter Safir (Svenska i arbetslivet för invandrare). Safir arbetar på individnivå och syftet är både att skapa en mer flexibel SFI-kurs och

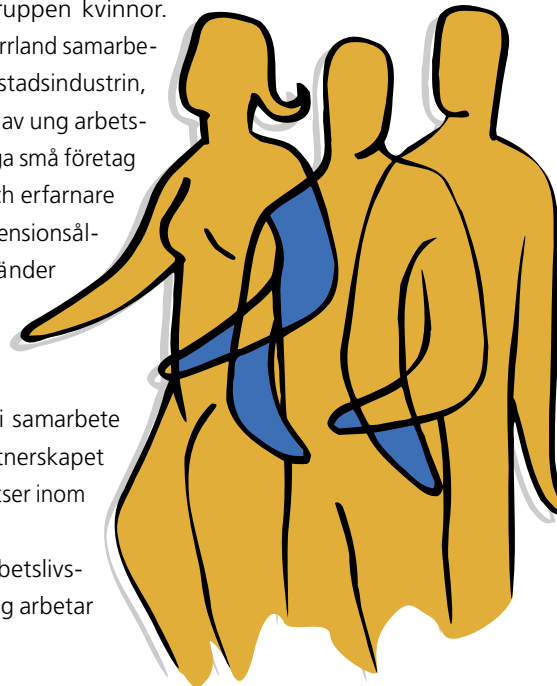
underlätta integrationen i arbetslivet för människor med utländsk härkomst. Även denna kurs är webbaserad och varvar lärarledda träffar med självständigt arbete. Deltagarna ska också få fyra veckors arbetsplatsstudier och två veckors praktik. Den första kursen ska ges hösten 2003.

Utvecklingspartnerskapet har också ett delprojekt som bedrivs inom vården. Syftet är att hjälpa långtids-sjukskrivna eller personer som tänker lämna sitt arbete inom landstinget att vara kvar. Detta delprojekt drivs av landstinget och innebär att arbetslösa och långtids-sjukskrivna fungerar som ett stöd åt vårdstuderande. Eftersom vården är en kvinnodominerad arbetsplats som är hårt drabbad av sjukskrivningar, är den främsta målgruppen kvinnor.

Mångfald i Västernorrland samarbetar också med verkstadsindustrin, som är i stort behov av ung arbetskraft. Det finns många små företag i länet med äldre och erfarna medarbetare nära pensionsåldern. Industrin använder därför äldre och långtids-sjukskrivna som mentorer.

Tanken är att man i samarbete med utvecklingspartnerskapet ska skapa lärlingsplatser inom verkstadsindustrin.

Delprojektet Arbetslivs-inriktad rehabilitering arbetar



med att hjälpa människor med psykiska funktionshinder in på arbetsmarknaden. Delprojektet pågår i Sundsvall och drivs inom Samrehab som är ett samarbete mellan Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Landstinget Västernorrland och Sundsvalls kommun. Människor som själva lidit av psykisk ohälsa arbetar som handledare och stöd för andra. I nuläget är fyra handledare anställda. De hjälper och stöttar människor med psykiska funktionshinder att nå sina mål, kanske att arbeta på ett bibliotek.

I delprojektet Aktivt liv samarbetar handikapp- och idrottsföreningar för att hjälpa människor med fysiska funktionshinder att få arbete. Utgångspunkten är individens önskemål, tidigare kunskaper och möjligheter. Delprojektet har anställt handledare som ska hjälpa personer med funktionshinder att få arbete. Nu använder man sig av föreningarnas arbetsmarknadskännedom och nätverk för att hitta arbetsplatser.

Ett annat delprojekt ska hjälpa romer att komma in på arbetsmarknaden. Solgun Lundgren berättar att de räknar med att projektet Romer ska komma igång till hösten.

Länsstyrelsen i Västernorrland är övergripande samordnare för utvecklingspartnerskapet Mångfald i Västernorrland men medlemmarna i partnerskapet gör jobbet gemensamt.

– Vi lär oss mycket av varandra, eftersom alla delprojekten har ett nära samarbete. Vi arbetar ju alla mot samma mål, ökad mångfald och mot diskriminering. Även om varje delprojekt har en specifik målgrupp, så arbetar vi tillsammans med det breda mångfaldsbegreppet. Om man ser alla delprojekt som en helhet och en del av ett utvecklingspartnerskap så skapar det ett brett mångfaldsperspektiv, som även innefattar jämställdhetsaspekten, berättar Solgun Lundgren. Vi kommer under hösten bland annat att arbeta mera

med hur vi tydligare integrerar jämställdhetsfrågorna i vårt arbete.

Ett viktigt resultat av arbetet så här långt är också de kontakter och informella nätverk som byggts upp.

Transnationellt samarbetar Mångfald i Västernorrland med utvecklingspartnerskap i Italien, Nederländerna och Irland. Dessa partnerskap fokuserar dock mest på att förhindra diskriminering av människor med funktionshinder.

Mångfald i Västernorrland

postadress: Länsstyrelsen Västernorrlands län
871 86 Härnösand
telefon: 0611-349000
e-post: solgun.lundgren@y.lst.se
kontaktperson: Solgun Lundgren 0611-349147

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR

Aktivt Liv
Bo Eriksson, e-post: botta@telia.se
Centrum för flexibelt lärande
Anneli Avenäs, e-post: anneli.avenas@cfl.se
Företagarna i Härnösand
Björn Bellander, e-post: bjorn.bellande@harnosand.se
Härnösands kommun
Eva Östman, e-post: eva.ostman@harnosand.se
Internationella klubben 5 i 12
Anders Bergman, e-post: anders.bergman@harnosand.se
Kommunförbundet Västernorrland
Gunnar Orving, e-post: gunnar.orving@y.komforb.se
Landstinget Västernorrland
Hans Björkman, e-post: hans.bjorkman@lvn.se
LO distriktet Mellersta Norrland
Peter Nylander, e-post: peter.nylander@lo16.lo.se
Länsarbetsnämnden
Hans Karlsson, e-post: hans.karlsson@lany.amv.se
Länsstyrelsen Västernorrland
Chanett Edlund vik., e-post: chanett.edlund@y.lst.se
Runa Ödlund, e-post: runa.odlund@y.lst.se
Romani International
Ny kontaktperson skall utses
Sundsvalls kommun
Annika Bostedt, e-post: annika.bostedt@sundsvall.se
Svenskt Näringsliv
Jonas Fröberg, e-post: jonas.froberg@svensktnaringsliv.se
Västernorrlands allmänna försäkringskassa
Kerstin Selander, e-post: kerstin.selander@fk22.sfa.se

EMBA – Egen Makt i Baronbackarna

I bostadsområdet Baronbackarna i Örebro kommun arbetar utvecklingspartnerskapet Egen Makt i Baronbackarna med att hjälpa invånarna att själva ta makten över sitt område och sina liv.

– Baronbackarna utgör verksamhetens geografiska begränsning och totalbefolkningen är målgruppen. Åttio procent av hushållen i Baronbackarna är beroende av olika slag av försörjningsstöd, till exempel socialbidrag, A-kassa, Alfa-kassa, förtidspensionering och annat. Det är ett oerhört fattigt område och området är segregerat i förhållande till staden i övrigt, berättar Per-Erik Andersson, koordinator för projektet.

Utvecklingspartnerskapet Egen Makt i Baronbackarna vill ändra på detta. En bakomliggande målsättning är att möjliggöra för människor att gå från att vara bidragstagare till att bli bidragsgivare, det vill säga till att ha lönearbete och betala skatt.

– Vi strävar efter ett egenmaktsperspektiv och det har fått konkreta resultat. Folk har fått jobb, säger Per-Erik Andersson.

Hypotesen är att det pågår en strukturell diskriminering i samhället och på arbetsmarknaden. Det är inte arbete som saknas, utan löneutbetalande arbetsgivare.

Utvecklingspartnerskapet arbetar utifrån faktumet att dagens arbetsmarknadsåtgärder ofta inte leder till lönearbete. Allt fler hamnar av olika orsaker utanför arbetsmarknaden och blir beroende av bidrag. Därför vill man genom att starta kooperativrörelser skapa alternativa vägar och i Baronbackarna hitta nya modeller för att förändra dagens arbetsmarknadspolitiska

åtgärder. Det vill säga ge människor verktyg till att ta makten över sina egna liv.

– Människor måste få kontroll över sitt eget liv och sin egen plånbok. När man går på bidrag bestämmer myndigheterna över plånboken – både hur mycket pengar man får och hur man ska använda dem. Vi skapar arbete genom kooperativrörelserna. Kooperativen är inte subventionerade utan utgår från egenmakt, det vill säga deltagarna gör allt själva. Vi stöttar bara och i utbyte får vi deras förstahandskunskap om ut-
anförskap, säger Per-Erik Andersson.

Kooperativen producerar och säljer varor och tjänster. Det finns en restaurangrörelse och en städ- och fastighetsrörelse, Kooperativet Kullen, inom ramen för projektet. För närvarande har man 65 deltagare. På ett år har 15 personer som varit arbetslösa i 8 – 10 år fått arbete. Dessa arbeten är huvudsakligen inom kooperativet. Men en del har även vågat söka sig ut på "marknaden".

Utvecklingspartnerskapet menar att kooperativen är rehabilitering genom arbetsgemenskapen i kooperativet. Därför vill man sälja rehabiliteringstjänster.

– Rehabilitering handlar om egenmakt och att överlåta till individen. Rehabilitering ligger i att människor blir sedda. Rehabilitering i detta sammanhang måste avpsykologiseras, menar Per-Erik Andersson.

Utgångspunkten är vad deltagarna själva vill göra och projektledningen försöker svara upp mot de ut-

bildningsbehov som kommer upp. Men det finns en hel del strukturella hinder på vägen.

– Vårt huvuduppdrag är att identifiera hinder. Hindren finns där, inbyggda i systemen, säger Per-Erik Andersson.

Han menar arbetsmarknadspolitiska åtgärder är ett bra exempel. Många kommuner har ekonomiska problem. Eftersom staten bekostar de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna vill många kommuner knuffa över dessa kostnader på staten, eftersom de på grund av sin ekonomiska situation har svårt att finansiera egna åtgärder.

– Tjänstemännen vill väl, men strukturerna är uppbyggda så att kommunerna inte i första hand strävar efter att ge människor jobb.

I samarbete med Örebro universitet bedriver utvecklingspartnerskapet också forskning. Forskningen handlar om deltagarnas förstahandskunskap om ut-
anförskap, alltså av att stå utanför arbetsmarknaden och i förlängningen samhället.

Egen Makt i Baronbackarna bedriver participatorisk forskning, vilket betyder att deltagarna själva är forskare och följer vetenskapliga metoder under ledning av en forskningsansvarig från Örebro Universitet. Detta för att få bort inbyggda strukturella tankar och fördomar. Eftersom det även inom forskningsvärlden finns uppfattningar om och inställningar till hur saker och ting är tror man sig minimera den risken genom att deltagarna själva forskar. Projektet vill generera jobb med alla sina verksamheter.

– Vi arbetar på marknadens villkor och skapar på så sätt marknaden, det vill säga efterfrågan.

Därför har vi också utbildning i marknadsföring, berättar Per-Erik Andersson, som också menar att jobben finns. Det gäller bara att vända på invanda strukturer för att göra dem tillgängliga.

Nu jobbar man för att få ännu fler uppdrag och arbeten genom marknadsföring. Man vill också bli mer känt av de myndigheter vars finansiering individen är beroende av. Även om myndigheterna är med i utvecklingspartnerskapet finns ännu inte så stor kunskap om det i myndigheternas organisationer.

Egen Makt i Baronbackarna

postadress: Hjalmar Bergmans väg 52, 70359 Örebro
telefon: 019- 21 25 26, mobil: 070-309 3415

e-post: per-erik.andersson@orebro.se

kontaktperson: Per-Erik Andersson

Kooperativet Kullen

postadress: Hjalmar Bergmans väg 52, 703 59 Örebro

e-post: raed.sahqdi@orebro.se

kontaktperson: Raéd Shaqdi

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR

Baronbackarnas Ekonomiska förening

Ann-Marie Wulfstrand, e-post: awulfstrand@hotmail.com

e-post: skadespelet@telia.com

Örebro kommun, Programkansli Social Valfärd

Tommy Larseröd, e-post: tommy.larserod@orebro.se

Socialförvaltning väster

Laila Johansson, e-post: laila.johansson@orebro.se

Kultur- och medborgarförvaltningen

Katarina Othelius Pihl,

e-post: katarina.othelius.phil@orebro.se

Vuxenutbildning- och Arbetsmarknadsförvaltningen

Gudrun Westlund, e-post: gudrun.westlund@orebro.se

Tillväxt och utveckling

Alf Lindblad, e-post: alf.lindblad@orebro.se

Försäkringskassan

Carina Larsson, e-post: caarina.larsson@fk18.sfa.se

ÖrebroBostäder AB

Peter Sjerling, e-post: peter.sjerling@obo.se

FinFast AB

Kenneth Petersson, e-post: info@finfast.se

Mikaeli Vårdcentral

Kristina Ahlgren, e-post: kristina.ahlgren@orebroll.se

LO-facken i Örebro-Lekeberg

Thomas Andersson,

e-post: thomas.andersson@lo13-12.lo.se

Lena Källman-Axelsson,

e-post: lena.kallman-axelsson@lo13-12.lo.se

SACO Örebro Stad

Carina Laurin-Stensson, e-post: sacco@orebro.se

Holmens Företagarförening

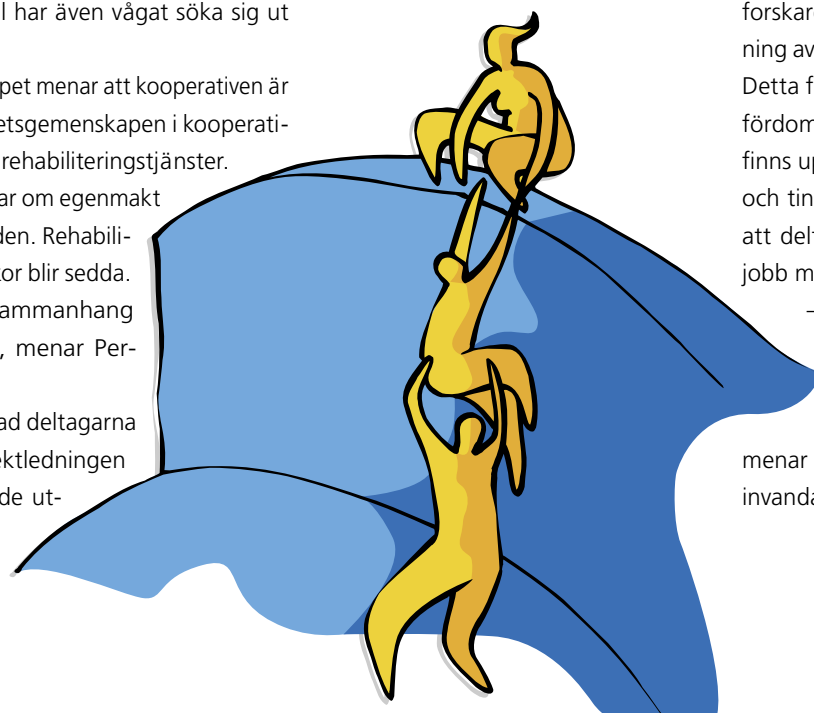
Tommy Eriksson, e-post: e.v.eriksson-transport@telia.com

Medfinansier men inte partner:

Örebro Universitet

Charli Eriksson, e-post: charli.eriksson@ioh.oru.se

Hemsida: Under utveckling



Kuben.nu

I Kalmar län samarbetar Regionförbundet och Rock City i Hultsfred för att åstadkomma en regional strukturförändring inom lärandet och därmed skapa nya vägar ut i arbetslivet. Utvecklingspartnerskapet, som kallas Kuben, ska åstadkomma detta genom att skapa både fysiska och nätbaserade mötesplatser som är tillgängliga för alla, oavsett etnisk härkomst, funktionshinder, kön eller ålder.

Utvecklingspartnerskapet vill även göra datateknik tillgänglig för alla.

– Idag räknas inte informella kompetenser och erfarenheter man skaffat sig utanför den traditionella skolvärlden. Det vill vi ändra på och för att göra det måste vi påverka de nuvarande strukturerna, berättar Stefan Svensson, koordinators för utvecklingspartnerskapet Kuben.

Kuben vill använda sig av den nya tekniken inom IT för att skapa nya former av lärande och därmed nya vägar till arbetsmarknaden.

– Systemen måste vara öppna och tillgängliga för alla och vi tror att det är fullt möjligt att åstadkomma, säger Stefan Svensson.

Utvecklingspartnerskapet har olika delprojekt för att nå sitt mål. Ett delprojekt jobbar mot biblioteken i Kalmar län. Studie- och lärmiljöer ska skapas i samtliga kommunbibliotek i Kalmar län. De ska bli fysiska mötesplatser där allmänheten kan använda datorer, Internet och andra nya tekniska hjälpmedel. Tanken är att bibliotek, som är öppna och tillgängliga miljöer,

ska börja jobba mer med lärande och inte bara vara utlåningscentraler.

Dessa studiemiljöer kommer att vara öppna för alla. Kuben kommer också att göra vissa riktade insatser för att se till att de verkligen är tillgängliga för alla, även för personer med till exempel funktionshinder eller utrikes födda.

– Vi tror att om man skapar små nischade insatser för vissa grupper så bidrar det till att öka segregation och diskriminering, snarare än att minska det. Man måste i stället göra sakerna tillgängliga för alla, men utifrån individuella förutsättningar, berättar Stefan Svensson.

Kuben försöker, i ett annat delprojekt, hitta fungerande modeller för infrastrukturen för vuxnas lärande. I Hultsfreds kommun pågår därför ett ”modellbygge” med namnet Lärkan. En anställd arbetar med vägledning för vuxenutbildning. Men Lärkan är även ett forum för dem som jobbar med lärande.

Meningen är att utvecklingspartnerskapet genom Lärkan ska hitta samverkansfunktioner mellan olika aktörer och knyta samman de som jobbar med lärande. Men också skapa en fysisk mötesplats som är öppen för alla.

Utvecklingspartnerskapet håller även på att utveckla något man kallar AssistCenter. Detta

delprojekt har en specifik målgrupp, människor med funktionshinder. Det handlar om utbildning och självförverkligande på individnivå, utifrån personens egna förutsättningar och behov. Deltagare har till exempel lärt sig arbeta med datorer och läst om EU.

AssistCenter jobbar direkt mot företag, eftersom målet är att individerna ska komma ut på arbetsmarknaden.

– Även om vi här jobbar mot en specifik målgrupp, så kan vi ändå genom delprojektet få lärdomar som vi kan överföra till de andra delprojekten, säger Stefan Svensson.

Ett annat delprojekt håller på att skapa en portal för livslångt lärande. Kuben ska skapa en mötesplats på nätet för aktörer som jobbar med lärande. Den nya tekniken ska utnyttjas fullt ut. Portalen ska också göra det lättare att jobba med eget lärande på nätet för enskilda individer, till exempel genom att göra webbaserade utbildningar tillgängliga för alla.

Skapandet av portalen handlar om att utnyttja IT-tekniken för att skapa tillgänglighet. Utvecklingsprojektet tror mycket på detta, speciellt eftersom bredbandsutbyggnaden har nått 90 procent av Kalmars invånare, vilket är en bra grundförutsättning.

– Samtliga av våra delprojekt är igång och fungerar bra. Men man måste inse att om målsättningen är att förändra strukturer så måste man låta det få ta tid, säger Stefan Svensson.

Han berättar att ett av målen för Kuben är att motverka den könssegregering som finns på arbetsmarknaden idag. Därför försöker man inom alla delprojekt aktivt jobba med ett jämställdhetsperspektiv, för att inte upprätthålla nuvarande strukturer. Man vill i stället skapa könsneutrala metoder, så lärandet

verkligen blir tillgängligt för alla, oavsett kön, etnicitet, eventuellt funktionshinder eller annat.

– Vi vill synliggöra hur systemen ser ut, så olika aktörer i samhället lär sig se strukturerna och även sin egen roll i dem. Då kan man också se hur man kan påverka och förändra strukturerna, berättar Stefan Svensson.

Kuben samarbetar transnationellt med ett utvecklingspartnerskap i Girona i Spanien. De är också intresserade av att använda sig av den nya tekniken i lärande och man samarbetar med arbetet av portalen. Målsättningen är att en spansk motsvarighet ska utvecklas.

kuben.nu
postadress: Box 14, 577 21 Hultsfred
telefon: 0495-696 60
e-post: kira.berg@kuben.nu
kontaktperson: Kira Berg

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR
Hultsfreds kommun
Monica Hjelm, e-post: monica.hjelm@hultsfred.se
Regionförbundet i Kalmar län, Biblioteksprojektet
Christer Bergqvist, e-post: christer.bergqvist@kalmar.regionforbund.se
Folkbildningsrådet, Portalprojektet
Sonja Hedman-Folke, e-post: sonja.hedman-folke@folkbildning.se
Regionpolitiker
Gert Wollinger, e-post: gertw@ltkalmars.se
Regionförbundet i Kalmar län
Stefan Svensson, e-post: stefan.svensson@kalmar.regionforbund.se
Hultsfreds Kommun
Ove Engqvist, e-post: ove.engqvist@hultsfred.se
LO
Lennart Beijer, e-post: lennart.beijer@riksdagen.se
Länsarbetsnämnden
Mona Åkerman, e-post: mona.akerman@lanh.amv.se
Regionpolitiker
Monica Bengtsson, e-post: monica.bengtsson@kristdemokraterna.se
Hultsfreds Kommun, Projektet Assistcenter
Ann Persson, e-post: ann.persson@telia.com
Rock City, Public Relations
Lotta Nilsson, e-post: lotta.nilsson@rockcity.se



Praxis

– Nya arenor för arbete på distans

Utvecklingspartnerskapet Praxis vill underlätta för människor med funktionshinder att arbeta på distans som rehabilitering. Genom att skapa bättre möjligheter för människor med funktionshinder att arbeta på distans menar Praxis att man både kan minska antalet sjukskrivningar och förtidspensioneringar och höja individernas livskvalitet. Praxis koordineras av Reumatikerförbundet och utvecklingspartnerskapet försöker utveckla fungerande modeller för distansarbete för reumatiker. Partnerskapet har som målsättning att ge ut en handbok som pekar på möjliga lösningar och goda exempel.

– Handboken är vårt viktigaste arbete. Alla vet att det finns problem med rehabilitering som den ser ut idag. Men vi har gjort en djupare analys och pekar på möjliga lösningar och goda exempel, berättar Rolf Greiff, koordinator för utvecklingspartnerskapet Praxis.

För att få fram fungerande lösningar för distansarbete har utvecklingspartnerskapet rekryterat 19 deltagare eller piloter, som de kallas, utspridda över landet. De är alla reumatiker och sjukskrivna från sitt arbete. Man har gjort upp individuella rehabiliteringsplaner med var och en och målet är att de ska kunna återgå till den arbetsplats de är sjukskrivna från, kanske med vissa förändrade arbetsuppgifter.

De flesta piloterna arbetar på kontor med någon form av administrativt jobb. Men Rolf Greiff berättar att Praxis har både en lärare och en som jobbar med marknadsföring som piloter, och de kan båda sköta

sina arbeten på distans genom förändrade rutiner på arbetsplatsen.

En medverkande pilots rehabiliteringsplan sträcker sig över 13 månader. Tanken är att efter den tiden ska alla osäkerheter kring distansarbetet vara lösta, så individen kan vara kvar på sitt arbete, rehabiliterad. Distansarbetet ger högre flexibilitet åt rehabiliteringen och är på mer reumatikervänliga villkor. Praxis gör en uppföljning med både arbetsgivare och pilot minst en gång i månaden för att se hur det går, vad som fungerar bra respektive mindre bra. Man har också skapat ett tätt nätverk med bland andra Försäkringskassan och fackförbund runt individen.

– Alla piloter är väldigt nöjda och det går bra för dem. Deras arbetsgivare är också väldigt förstående. Annars har responsen från arbetsgivare varierat. Ofta är de positiva, men ibland har det varit svårt ekonomiskt eller så har de inte kunnat se hur de ska omfördela arbetet, berättar Rolf Greiff.

Piloterna får rehabiliteringsersättning från Försäkringskassan, som även är en partner i utvecklingspartnerskapet. Arbetsgivaren står däremot för kostnader för att exempelvis installera datorer och IT i hemmet, som är nödvändigt för distansarbete.

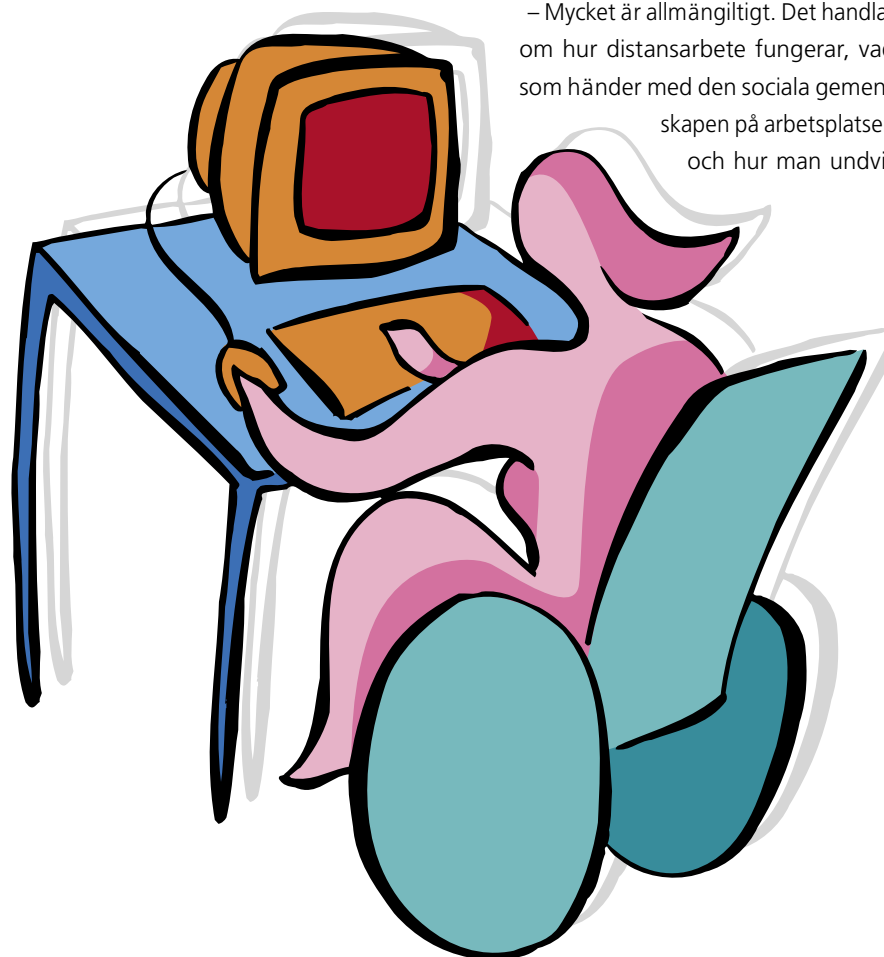
En utvärderare har intervjuat medarbetare i utvecklingspartnerskapet för att skriva en rapport som Praxis kommer att använda som självanalys.

– Den kommer att handla om vilka hinder som finns för att ordna distansarbete och hur man kan förändra arbetssättet så det blir bättre, säger Rolf Greiff.

Men utvecklingspartnerskapets viktigaste arbete

är att skapa en handbok för hur distansarbete kan användas som rehabilitering. Den kommer att kunna användas både för att hjälpa reumatiker och människor med andra funktionshinder. Utifrån uppföljningen av hur det går för piloterna och intervjuerna med partnerskapets medarbetare kommer man att ta fram handfasta råd och modeller för distansarbete. Handboken kommer exempelvis att innehålla riktlinjer för hur försäkringskassor kan förändra sina arbetsstrukturer så de blir smidigare och råd till företag om hur man ordnar distansarbete på ett bra sätt.

– Mycket är allmängiltigt. Det handlar om hur distansarbete fungerar, vad som händer med den sociala gemenskapen på arbetsplatsen och hur man undvi-



ker att distansarbetaren blir utanför, vilket är ett av de största problemen med distansarbete, berättar Rolf Greiff.

Praxis samarbetar transnationellt med utvecklingspartnerskap i Grekland och Tyskland. Tillsammans vill man förbättra informationen om möjligheten till arbete och utbildning för människor med funktionshinder. Det transnationella partnerskapet vill också förbättra tillgängligheten till information och kunskapen om var den finns för människor med funktionshinder. Man arbetar även på att förbättra informationen till arbetsgivare om vilka villkor och möjligheter en funktionshindrad har, så arbetsgivare inte bara ser problem utan även möjligheter.

Praxis – Nya arenor för arbete på distans

postadress: Box 128 51, 112 98 Stockholm

telefon: +46 (0)8 692 58 13

e-post: rolf.greiff@reumatikerforbundet.org

kontaktperson: Rolf Greiff

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR

Reumatikerförbundet

Rolf Greiff, e-post: rolf.greiff@reumatikerforbundet.org

SchlumbergerSema Norr AB

Tomas Wallbing, e-post: tomas.wallbing@sema.se

IMIT, Institute for Management of Innovation and Technology

Jon Rognes, e-post: tjr@hhs.se

ABF Sydvästra Götaland

Eva Olausson, e-post: eva.olausson@svg.abf.se

Kristinehamns Folkhögskola

Monica Marker, e-post: monicam@kps.liv.se

Hemsida

http://www.reumatikerforbundet.org/index.php?inc=_sidor/equal.php&M=0,467,1873

Advantage Göteborg

– världskulturer i fokus

Utvecklingspartnerskapet Advantage Göteborg koordineras av Världskulturmuseet i Göteborg. Målet är att stärka individers självkänsla och hitta bra vägar in i arbetslivet för människor med utländsk härkomst. Men Advantage Göteborg kommer också att mynna ut i en av Världskulturmuseets öppningsutställningar.

– Det är viktigt att lyfta fram olika människors kompetens och kultur som en resurs för det svenska samhället och den svenska arbetsmarknaden. Det är det vi försöker göra inom vårt utvecklingspartnerskap, berättar Katarina Mlekov, projektledare för Advantage Göteborg.

Partnerskapet arbetar med olika kulturaktiviteter som syftar till att öka individens kulturella medvetenhet och självförtroende och på så sätt skapa handlingskraft.

Världskulturmuseet i Göteborg är under uppbyggnad och kommer att öppnas i slutet av 2004. En av museets viktigaste uppgifter är att visa hur kulturell mångfald är en positiv kraft i samhällsutvecklingen. Deltagarna i projektet, 20 arbetssökande göteborgare från Afrikas horn (Somalia, Eritrea, Etiopien) bidrar med egna berättelser till utställningen som bland annat berör migrationen från Afrika i olika tider. Samtidigt som museet skapar sin utställning försöker man arbeta fram en modell för att hjälpa människor

med annan etnisk härkomst att förverkliga sina mål – som kan vara inträde på arbetsmarknaden, utbildning eller starta eget.

– Målsättningen är att våra deltagare efter projekt-tid ska ha sysselsättning i form av arbete, studier eller kanske ett eget företag, säger Katarina Mlekov.

Projektdeltagarna har antagits genom regelrätt rekrytering. De har alltså fått söka sig dit, vilket Katarina Mlekov tror bidrar till högre motivation. Advantage Göteborg håller på att göra en kartläggning av deltagarna för att ta reda på vad de vill göra.

Utifrån kartläggningen skall ett individuellt trainee- och/eller handlingsprogram utformas. Om en person har som mål att komma in på arbetsmarknaden inom ett visst yrke eller område tar partnerskapet kontakt med ett lämpligt fadderföretag och matchar det med deltagaren. Behövs kompletterande studier för att kunna arbeta inom yrket arbetar Advantage Göteborg för att deltagaren skall få det, med slutmålet att hon eller han efter studierna ska få jobb på fadderföretaget. Personer med önskemål om vidare studier kan i avvaktan på studiestart praktisera inom aktuellt yrkesområde.

En del deltagare som vill studera kan behöva komplettera sina tidigare studier först. Katarina Mlekov tar som exempel en deltagare som ville söka in på Chalmers. Han behövde dock komplettera med vissa ämnen innan han kunde söka. En annan av Advantage deltagare är fysiker och har arbetat som lärare i fysik. Han kunde därför ge deltagaren lektioner inom ramen för projektet så denne fick den nödvändiga kompetensen för att söka och komma in på Chalmers.

När en deltagare antas till en utbildning lämnar hon eller han Advantage Göteborg eftersom målet då är uppnått. Antas deltagaren inte görs en vidare planering och ett nytt handlingsprogram för hur man ska gå vidare. Personen kanske vill förkovra sig inom branschen genom exempelvis praktik, till nästa ansökningstillfälle. Då hjälper Advantage till med att skaffa en praktikplats.

För dem som vill starta företag har projektet hjälp av Internationella Företagarföreningen, som bedömer idéerna. Internationella Företagarföreningen utbildar också deltagarna i det de behöver lära sig om hur man driver företag i Sverige. De får lära sig lagarna, momsreglerna och allt annat man behöver veta som egenföretagare i Sverige. Parallellt med att deltagarnas individuella traineeprogram pågår, så har de som vill möjlighet att vara med och arbeta med utställningen om Afrikas horn som är del av den största öppningsutställningen som handlar om Afrika.

– Museet har professionell personal, men våra 20 deltagare från Afrikas horn har ju specialkompetens på just sin kultur och bakgrund. Den vill vi gärna ta tillvara på och vi använder oss därför av deras kunskap i dokumentationen av föremål och i utvecklingen av utställningens innehåll, berättar Katarina Mlekov.

Två forskare är också involverade i utvecklingspartnerskapets arbete. En forskare från Frankrike arbetar med dokumentation av museets föremål från området utifrån bland annat projektdeltagarnas kunskap och erfarenheter. Man samarbetar också med en historiker som arbetar med en metod som kallas reminiscence work, dvs. minnesarbete.

Utgångspunkten är att man genom att prata om sin egen historia och kultur får ökad självmedvetenhet vilket är tills individens fördel vid inträde till det svenska arbetslivet.

Transnationellt samarbetar Advantage med utvecklingspartnerskap i Österrike och Skottland. Man tror att samarbetet kan hjälpa till att sprida arbetssättet inom Europa och underlätta integrationen av personer med utländsk härkomst även i andra länder

Partnerskapet har ett nära samarbete med de olika stadsdelarna i Göteborg och kommer att sprida information till politiker, skolor och andra. Man har också varit ute och informerat om Advantage Göteborg på företag, mässor, föreningar. I första hand med syfte om att rekrytera fadderföretag, men även projektdeltagare.

Advantage Göteborg – världskulturer i fokus
postadress: Världskulturmuseet, Ebbe Lieberathsgatan 18 B, 402 27 Göteborg
telefon: 031-7037744
e-post: katarina.mlekov@varldskulturmuseet.se
kontaktperson: Katarina Mlekov

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR
Länsstyrelsen i Västra Götaland
Anna Carlsson, e-post: anna.carlsson@o.lst.se
Julio Abreu, e-post: julio.abreu@o.lst.se
Göteborg & Co – näringslivsgruppen
Birgitta L-Öfverholm,
e-post: birgitta.l-ofverholm@gbg-co.se
Göteborgs Stad
Pia Borg, Storstadsutvecklingsgruppen,
e-post: pia.borg@stadshuset.goteborg.se
Lars Lilled, Mångfaldsenheten,
e-post: lars.lilled@stadshuset.goteborg.se
Internationella företagsföreningen i Sverige – IFS
Per Sommar, e-post: per@ifs.a.se
Hamid Fard, e-post: hamid@ifs.a.se
Arbetsförmedlingen
Lennart Johansson,
e-post: lennart.johansson@lano.amv.se
Integrationsverket
Adele Ennab, e-post: adele.ennab@integrationsverket.se

Hemsida: www.varldskulturmuseet.se



Vägen ut

– från fängelse till socialt arbetskooperativ

Utvecklingspartnerskapet Vägen ut! – Från fängelse till socialt arbetskooperativ vill hjälpa människor som frigivits från fängelsestraff att komma in i samhället, få jobb och bostad. Speciella satsningar görs för frigivna kvinnor.

– Frigivna har alltid haft svårt att komma tillbaka till samhället och få jobb och bostad. Nu är det ännu svårare eftersom fängelserna i Sverige är överfulla och många som sitter där är narkotikamissbrukare. Vi försöker motverka den utestängning som många frigivna drabbas av, berättar Pernilla Svebo Lindgren, koordinator för Vägen ut!.

Det handlar om en liten grupp med egna speciella behov och förutsättningar. Vägen ut! vill utgå just från de frigivnas behov och förutsättningar för att hjälpa dem att hitta vägar till arbete och självförsörjning. Man tycker det är viktigt att människor som själva varit intagna på anstalter tar emot nyfrigivna. Därför är fyra självhjälporganisationer för före detta intagna drivande i utvecklingspartnerskapet: Föreningen Bryggan, KRIS, Västugan och Ateljé Trädet. Partnerskapet har fyra anställda projektledare som själva tidigare suttit i fängelse och/eller varit missbrukare och kommer från de fyra självhjälporganisationerna.

– Vi vänder oss främst till de över 30, alltså de som har tröttnat på

att begå brott och vill förändra sina liv, berättar Pernilla Svebo Lindgren.

Inom ramen för utvecklingspartnerskapet har fyra kooperativ startat. Pernilla Svebo Lindgren berättar att tolv procent av alla dömda, inbegripet dömda till frigivningsvård, är kvinnor och att fem procent av alla fängelsedömda är kvinnor. Kvinnorna är en grupp som behöver speciella satsningar, därför är två av kooperativen enbart för kvinnor. Vägen ut! vill också starta ett halvvägshus för kvinnor.

De fyra kooperativen heter Karins döttrar, Ateljé Trädet, Villa Solberg och Café Solberg. Utvecklingspartnerskapet har en vision om att alla fyra kooperativen ska bli självförsörjande.

Karins döttrar är ett väv- och konsthantverkskooperativ för kvinnor och Ateljé Trädet är en hantverksverksamhet för kvinnor. Villa Solberg är ett nystartat halvvägshus för män. Det tar både emot boende och ger arbetsträning.

Vägen ut! håller också på att starta en caféverksamhet vid namn Café Solberg som ska vara för både män och kvinnor.

Vägen ut! vill visa upp goda exempel på att man klarar sig och överlever utanför anstalten. På så sätt hoppas man kunna förändra intagnas inställning till hur livet som frigiven är.

Men man hoppas även kunna hjälpa till med att föränd-

ra attityder mot frigivna. Utvecklingspartnerskapet jobbar alltså med olika mål och på olika nivåer. Det handlar både om individer och strukturer.

I augusti 2002 startade Vägen ut! en kooperatörsutbildning för 13 personer. De fyra kooperativen är bildade av dem som gått utbildningen. Utbildningen var två halvdagar i veckan och deltagarna fick lära sig hur man arbetar fram affärsplaner och marknadsföring. De fick också lära sig vad ett kooperativ är samt hur man bildar en stark grupp och sedan tar in nya människor.

Sammanlagt finns tolv olika myndigheter och organisationer i partnerskapet. De myndigheter som är med i utvecklingspartnerskapet har som uppgift att stötta, men inte styra. För att underlätta samarbetet har man bildat en arbetsgrupp för kunskapsutbyte. Den är till lika mycket för myndigheterna som de frigivna, eftersom det finns okunskap från båda parter om varför saker och ting är som de är och det är ovanligt för alla att jobba tillsammans.

Inom utvecklingspartnerskapet har man också bildat en arbetsgrupp för systempåverkan, som jobbar med strukturfrågor. De lämnar till exempel synpunkter på lönebidragsutredningen, tittar på utredningar och annat som är på gång och försöker komma fram till vad som kan förändras.

Vägen ut! har sett konkreta resultat av sitt arbete. Flera frigivna har fått jobb och både intresset för och kunskapen om partnerskapet håller på att sprida sig. På Högsboanstalten finns det till exempel projektledare som träffar de intagna för att informera om Vägen ut!.

Pernilla Svebo Lindgren berättar att partnerskapet nu arbetar med att få igång caféet och skapa fler arbetsplatser. De vill också skapa fler arbetsträningsplatser på till exempel Café Solberg.

– Vi vill också öppna ett halvvägshus för kvinnor. Frigivna kvinnor har i dag stora problem. Många är

hemlösa och det saknas drogfria boenden. Vi hoppas också genom projektet få mer stimulans från samhället för de här grupperna, så det skapas bättre alternativ än att gå på socialbidrag, säger Pernilla Svebo Lindgren.

Vägen ut har också ett transnationellt samarbete med utvecklingspartnerskap i Italien, Grekland, Tyskland och Storbritannien som man kallar Le Mat. En del av samarbetet består av studieresor, Karins döttrar har till exempel varit på studieresa i Rom. Under alla studieresor kommer det att göras intervjuer, som ska resultera i en bok.

Vägen ut! - från fängelse till socialt arbetskooperativ
postadress: GFC, Mellangatan 1, 413 01 Göteborg
telefon; 0736-88 99 71
kontaktperson: Pernilla Svebo Lindgren,
e-post: pernilla.svedbo@telia.com

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR

Föreningen Bryggan

Mirjana Marcovac, e-post: foreningen@bryggan.info

Västugan, Föreningen Skyddsvärnet

Katarina Ståhl, e-post: vavstugan@vagenut.coop

KRIS, Kriminellas Revansch i Samhället

Ted Schmidt, e-post: goteborg@kris.a.se

Ateljé trädet, Stiftelsen HWH

Eva Hernö, e-post: stift.hwh@telia.se

Kooperativ konsult

Eva Laurelli, e-post: s.bartilsson@kooperativkonsult.coop

Göteborgs Frivillig Center, GFC

Leif Tjernström, e-post: gfc@gfc.o.se

Arbetsförmedlingen Svingeln

Curt Ardenmyr, e-post: curt.ardenmyr@lano.amv.se

Länsarbetsnämnden i Västra Götaland

Björn Bokström, e-post: bjorn.bergstrom@lano.amv.se

Försäkringskassan Västra Götalandsregionen

Kennet Larsson, e-post: kennet.larsson@fk14.sfa.se

Evert Svenningsson, e-post: evert.svenningsson@fk14.sfa.se

Kriminalvårdsmyndigheten Göteborg/Centrum

Per Björkgren, e-post: per.bjorkgren@kkv.se

Kriminalvårdsmyndigheten Göteborg Hisingen/

Förorter

Barbro Sköld, e-post: barbro.skold@kkv.se

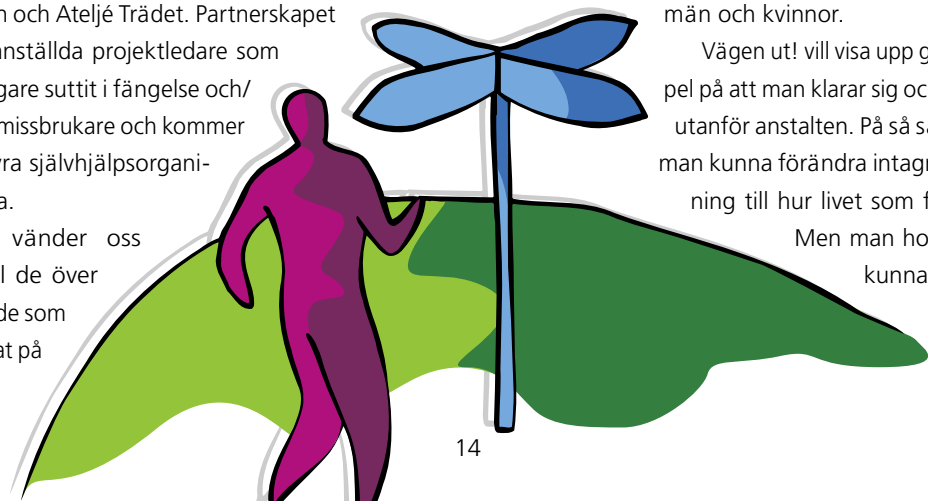
Resursenheten för frivilligt socialt arbete, Göteborgs stad, Lundby

Anna Pallarp, e-post: anna.pallarp@lundby.goteborg.se

Göteborgs Stad, Stadskansliet

Kristina Jung, e-post: kristina.jung@stadshuset.goteborg.se

Hemsida www.vagenut.coop



Framtidsmötet

Det är svårt för unga idag att komma in på arbetsmarknaden. De som inte gått gymnasiet eller går ut med ofullständiga betyg har det ännu svårare. Samtidigt skriker många branscher efter arbetskraft. Detta har några kommuner i Skåne uppmärksammat och försöker göra något åt.

I kommunerna Klippan, Åstorp och Perstorp i Skåne har man upptäckt att alldeles för många ungdomar lämnar gymnasiet utan att ha någonstans att ta vägen. Många hamnar i drogmissbruk och kriminalitet. Några företag i området har dessutom arbetskraftsbrist, som kommer att förvärras inom ett par år då många anställda går i pension. Klippan, Åstorp och Perstorps kommuner har därför slagit sig samman kring en klart definierad målgrupp och inriktar sig på att minska problemen.

Utvecklingspartnerskapets målgrupp är ungdomar som lämnar gymnasiet utan att ha någonstans att ta vägen, som inte har några konkreta mål eller planer. Gruppen ökar oroväckande med stora kostnader för samhället som följd. Framtidsmötets mål är att minska gruppen i riskzonen genom att underlätta deras väg in på arbetsmarknaden.

– Nu har vi hittat eldsjälar runt om i kommunerna som har idéer om hur man kan förändra gymnasieskolan. Ofta kan man redan i grundskolan se vilka elever som kommer att

få problem senare. Vi vill utarbeta möjligheter för att lättare kunna följa upp dessa elever i samarbete med elevvårdsteamet, alltså kuratorer och syokonsulenter, men även lägga in företagsorientering redan på högstadiet. Eleverna ska ha större möjlighet att göra studiebesök och praktisera på olika företag och se hur olika branscher ser ut och fungerar, berättar Eva Sandel, koordinatör för utvecklingspartnerskapet Framtidsmötet.

Framtidsmötets största verksamhet går ut på att få in mer praktik och arbetslivserfarenhet i gymnasiet. Man har märkt att många företag efterfrågar lärlingar. Omvårdnads- och Industriprogrammet är två nationella program som ska vara yrkesförberedande, men de upplevs vara för teoretiska av målgruppen. Därför försöker man förbättra metoder för lärande på arbetsplatsen.

Framtidsmötets utvecklingspartnerskap samarbetar också med gymnasiesärskolan i Klippan där det går elever med olika slags funktionshinder. Många av dessa elever är beroende av hjälp för att ta sig någonstans – färdtjänst eller liknande. Därför har man påbörjat ett projekt för att ge dem möjlighet att ta körkort för handikappfordon under skoltid. Framtidsmötet och gymnasieskolan jobbar nu med att ta fram övningsmaterial till en körbana på



skolområdet. Man har också hyrt en körskolebil som anpassas till de handikappades behov. Under hösten 2003 kommer omkring tio elever börja förbereda sig för att ta körkort under gymnasietiden.

Partnerskapet jobbar också med ett jämställdhetsperspektiv. På Klippans gymnasium går 600 elever yrkesförberedande linjer. Sex av dem är flickor. De hade inga kvinnliga förebilder och kände inte varandra eftersom de gick olika program. Därför hjälper Framtidsmötet dem att bilda en grupp så de ska lära känna varandra, träffa andra kvinnor som lyckats i mansdominerade yrken och bilda nätverk med flickor på andra skolor.

– Diskriminerade grupper är inte alltid högprioriterade. Arbetet med att förändra deras situation ger sällan snabba resultat på kort sikt. Men genom Equal finns möjligheten att ta tag i problem och pröva nya lösningsmodeller, säger Eva Sandel.

Hon berättar att i början mötte idéerna enbart positiva reaktioner. Men efter ett tag möter man den krassa verkligheten i kommunerna. Det är inte heller självklart att man kan leva upp till de mål och visioner man hade från början. Men man måste tillåta projektet att förändras, inget är givet från början.

– Det går inte att göra stora förändringar på så kort tid som vi först trodde. Det handlar om ett stort problem som måste åtgärdas och det måste ges tid och pengar, säger Eva Sandel.

Framtidsmötet har även ett transnationellt samarbete med utvecklingspartnerskap i Spanien, Italien, Tyskland och Frankrike. Dessa länder har liknande målgrupper, det vill säga ungdomar i riskzonen, men förutsättningarna är olika. I Sverige hittar man ungdomarna i skolan och det är där resurserna ska finnas. I skolan kan förebyggande åtgärder sättas in tidigt. I andra länder måste man däremot gå ut och leta upp

ungdomarna, som har hamnat utanför systemet och satsa mer på behandling och åtgärds paket.

– Det är fantastiskt vilket perspektiv man kan få när man möter människor från andra länder. Där krävs det helt andra åtgärder och det är helt annan problematik. Men just på grund av de olika betingelserna finns det mycket erfarenheter att hämta. Det är oerhört spännande, säger Eva Sandel.

Framtidsmötet
postadress: Vägledningscentrum,
Komvux, 264 80 Klippan
telefon: 042 – 2 84 81
kontaktperson: Eva-M. Sandel
e-post: eva.sandel@klippan.se

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR
Klippans, Perstorps och Åstorps kommuner
ordf. i partnerskapet, Ulf Strömstedt, e-post:
ulf.stromstedt@astorp.se
Företagarföreningarna i Klippan, Perstorp
och Åstorps kommuner
Skåne läns allmänna försäkringskassa i Klippan,
Perstorp och Åstorp

Hemsida: www.framtidsmotet.nu

Bättre Frigivning

– frigivningen från fängelse som kulturbyte

Utvecklingspartnerskapet Bättre Frigivning vill synliggöra de problem och det kulturbyte det innebär att frigivas från fängelse. Man vill förbättra frigivningssituationen för personer som avtjänat ett fängelsestraff. Det övergripande syftet är att underlätta för de frigivna att återinträda i samhällslivet och på arbetsmarknaden. Verksamheten är uppbyggd kring tre nationella teman och tre lokala delprojekt.

– Idag förväntas man från frigivningsdagen sköta det mesta själv och helst vara en del av samhället redan från början, säger Jenny Hulth, informationsansvarig för utvecklingspartnerskapet Bättre Frigivning.

Men om frigivningsprocessen ska bli lyckad krävs en fungerande samverkan mellan individer, myndigheter, organisationer och föreningar. Insatserna måste präglas av en gemensam helhetssyn och kontinuitet. I dagsläget finns det både strukturella och personliga problem som försvårar processen. Bättre Frigivning vill tydliggöra och förbättra samverkan mellan myndigheter, organisationer, ideella föreningar och företag för att åstadkomma största möjliga kontinuitet och kompetens under hela frigivningsprocessen.

Utvecklingspartnerskapet bedriver tre delprojekt som omfattar tre olika anstalter; Sagsjön i Göteborg, Storboda utanför Stockholm och Tygelsjö utanför Malmö. De tre anstalterna har

olika teman och problematik. Tillsammans med Sagsjön arbetar utvecklingspartnerskapet med kvinnors frigivningssituation. Storboda har temat storstad/struktur och arbetar med problematiken kring att frigiges i en storstad. Tygelsjö arbetar med tema mångkultur, det vill säga hur det är för en person med utländsk härkomst att vara dömd och sedan frigiges i det svenska samhället.

Utvecklingspartnerskapets nationella verksamhet är uppbyggd kring tre teman. Tema Hinder/Möjligheter undersöker och dokumenterar både hinder och möjligheter vid frigivningen och föreslår förbättringar. Bättre frigivning har till exempel gjort en enkät med frågor kring frigivningssituationen som gått ut till medlemmar i KRIS, personal på anstalter, intagna och lekmanövervakare från frivilligorganisationer som Riksförbundet Frivilliga Samhällsarbetare (RFS).

Tema Existentiella frågor vill hjälpa intagna att genom en inre personlig bearbetning bättre förstå sig själv och omvärlden. Genom att göra detta kan personen göra ett kulturbyte och har förutsättningar för att bryta med sin kriminella bakgrund och bli en del av det svenska samhället. Sveriges kristna råd och Sveriges muslimska råd är aktiva aktörer inom detta tema. På Tygelsjö erbjuds till exempel de intagna att vara med i en samtalsgrupp med en präst för att prata om personliga frågor, som hur man ska förhålla sig till saker och ting i omvärlden.

Tema Kommunikation/Opinion försöker skapa en dialog med politiker och myndigheter för att tydliggöra frigivningssituationen. Inom detta tema ska utvecklingspartnerskapet föra ut sina resultat och skapa debatt kring frågorna om frigivning.

En av Bättre Frigivnings verksamheter kallar man visionsrummet. Idén är att lyfta in samhället i fängelset. På Storboda och Tygelsjö har man skapat ett fysiskt rum där det bland annat planeras möten mellan de intagna och representanter från föreningar, fackförbund, arbetsliv och andra. I visionsrummet kan studiecirkel och viss utbildning ske. Målet är att de intagna även ska ha tillgång till Internetbaserade informationskanaler. Visionsrummet bygger på tanken att den intagne ska kunna använda tiden i fängelset till att bygga upp intressen, kontakter och kunskaper som hon/han kan fortsätta med efter frigivningen. Bättre frigivning hoppas att man snart kan öppna ett visionsrum även på Sagsjön.

Sagsjön, en anstalt för kvinnor, har öppnat ett halvvägshus där till exempel de som går på frigång ska bo. Anstalten har också etablerat kontakt med externa aktörer, bland annat med Räddningsmissionen, som är en organisation i Göteborg som jobbar med socialt arbete på kristen grund. De har ett samarbete där man pratar med personal och intagna om sin verksamhet, så de intagna vet vart de kan vända sig. Räddningsmissionen har ett kvinnocentrum och utbildar personal i föräldrafrågor, hur de ska förhålla sig till intagna med barn. Sagsjön har också etablerat kontakt med enheten för prostitution i Göteborgs kommun. Enheten har en tydligt definierad målgrupp och uppgift i partnerskapet.

– Vi har inte lyckats få med viktiga aktörer som Socialstyrelsen och kommuner i partnerskapet. Intresset varit ljust, vilket är synd, berättar Jenny Hulth.

Bättre Frigivning samarbetar transnationellt med utvecklingspartnerskap i Tyskland, Frankrike och England. Tätast samarbete har man med det engelska utvecklingspartnerskapet Women into work, som bland annat har gjort en undersökning om vilka hinder som finns för kvinnor att komma in på arbetsmarknaden.

Jenny Hulth berättar att både Bättre Frigivning och Women into Work har upptäckt att problem som uppstår efter frigivningen ofta handlar om att individen saknar självförtroende, inte orkar kämpa och får dåligt stöd från samhället.

– Det dåliga självförtroendet tycks vara ett större problem än strukturella hinder. Men det är omöjligt att säga vad som kommer först. Kommer det dåliga självförtroendet av att ständigt tvingas slåss mot systemet, eller är det dåligt redan från början? Självkänslan är i alla fall körd i botten och det är ett stort problem, säger Jenny Hulth.

Men Jenny Hulth berättar också att de intagna lovordar utvecklingspartnerskapets verksamhet och att de själva får vara med och påverka sin situation och frigivningsprocess.

Bättre Frigivning – frigivning som kulturbyte
postadress: Hela Människan, 172 99 Sundbyberg
kontaktperson: Jenny Hulth, e-post: jenny.hulth@rfs.a.se
telefon: 08-462 99 40

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR
Riksförbundet Frivilliga Samhällsarbetare (RFS)
Jenny Hulth, e-post: jenny.hulth@rfs.a.se
Kriminellas Revansch I Samhället (KRIS)
Micke Thyberg, e-post: michael.thyberg@kris.a.se
Hela Människan
Margareta Svensson Paras, e-post: margareta.s.paras@helamanniskan.org
Sveriges Kristna Råd
Kjell Mazetti, e-post: kjell.mazetti@skr.org
Sveriges Muslimska Råd
Mahmoud Aldebe, e-post: aldebe@arabia.com
Arbetsmarknadsstyrelsen
Björn Bokström, e-post: bjorn.bokstrom@lano.amv.se
Kriminalvårdsstyrelsen
Gunilla Nilsson, e-post: gunilla.nilsson@kkv.se
Kriminalvårdsmyndigheten Stockholm Norr
Anders Palmqvist, e-post: anders.palmqvist@kkv.se
Kriminalvårdsmyndigheten Malmö Söder
Cathi Norström, e-post: cathi.norstrom@lanm.amv.se
Kriminalvårdsmyndigheten Göteborg
Hisingen-förorter
Lena Lind, e-post: lena.lind@kkv.se
Hemsida: www.battrefrigivning.nu



School@Work

Med Siljansnäs i Dalarna som bas arbetar utvecklingspartnerskapet School@Work med att hitta bra metoder för att utveckla en bättre skola genom att kombinera utbildning och underhållning. Målet är också att skapa sysselsättning för personer i åldersgruppen 55+ som av olika anledningar står utanför den formella arbetsmarknaden.

Mest synligt är arbetet med Siljan Flying Circus. Ungdomar från gymnasiet håller på att bygga en friluftsteater vid sjön Siljan med egenbyggda flygplan av sekelskiftesmodell som rekvisita. Men utvecklingspartnerskapets arbete består egentligen av två delar; en praktisk och en teoretisk.

Målgruppen är både åldersgruppen 55+ och skolan och ungdomar. För åldersgruppen 55+ vill partnerskapet hitta former så de kan göra nytta i samhället även om de står utanför det formella arbetslivet. Framför allt vill man hitta sysselsättning inom skolan på mycket konkreta sätt. När det gäller skolan och ungdomar handlar det om att hitta metoder för att med kommunernas begränsade resurser göra skolan så bra som möjligt.

I den teoretiska delen försöker man i olika arbetsgrupper hitta metoder och sätt att starta och driva sociala projekt och företag. Man undersöker till exempel hur resurserna kan organiseras på ett bra sätt, så att sociala projekt kan bli självfinansierande. Arbetsgrupperna kallas Eldsjälsakademin och ProSeed.

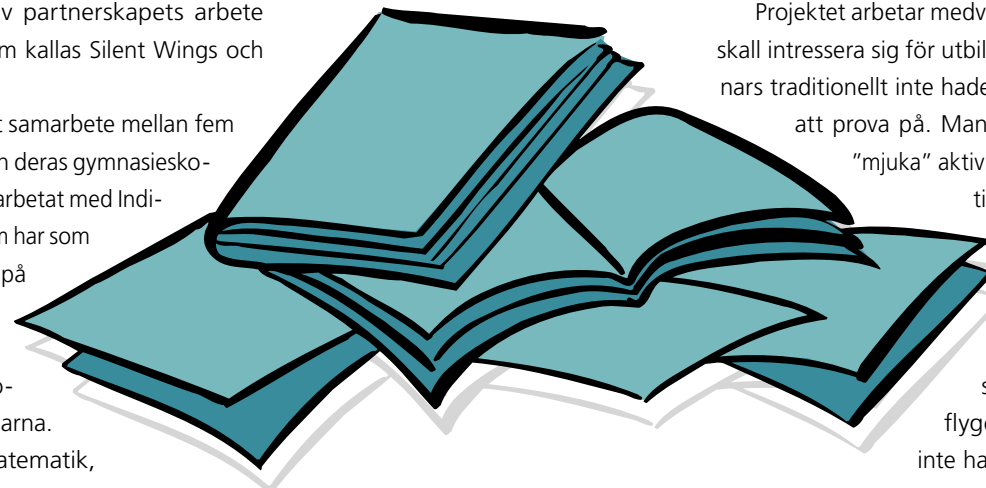
Det teoretiska arbetet inom School@Work handlar mycket om socialt entreprenörskap och att utveckla

nya affärsidéer inom det sociala området, till exempel kooperativ. Utvecklingspartnerskapet har också varit med om att starta en akademisk fempoängskurs som ska ges på Karolinska Institutet i Stockholm hösten 2003 i samarbete med KTH, Handelshögskolan i Stockholm och Konstfack. Carl Rönn, koordinatör för School@Work, ska vara en av föreläsarna.

Den praktiska delen av partnerskapets arbete består av två delprojekt som kallas Silent Wings och Siljan Flying Circus.

Siljan Flying Circus är ett samarbete mellan fem kommuner i Siljantrakten och deras gymnasieskolor. Framför allt har man samarbetat med Individuella programmet (IV), som har som mål att integrera in eleverna på de nationella programmen. Rent praktiskt arbetar man med flygplansbygge som motivationsfaktor för ungdomarna. De lär sig ämnen som matematik, fysik och engelska på ett mycket praktiskt sätt genom att studera ritningar och bygga flygplan, som de sedan även själva flyger. Flygkunniga 55+ är med som handledare vid byggandet av flygplanen, det är så man rent konkret når den målgruppen.

Ett viktigt mål är att motivera skoltrötta elever på Individuella programmet till att vilja studera och därmed underlätta för dem att läsa vidare på ett nationellt gymnasieprogram. I förlängningen underlättar det även deras väg in på arbetsmarknaden. Varje deltagande elev har därför en individuellt utformad studieplan.



Inom delprojektet Siljan Flying Circus bygger man också en friluftsteater, där de egenbyggda flygplanen ska fungera som rekvisita. Partnerskapet har planerat att ha premiär för en teaterpjäs hösten 2004. I byggandet av teatern ingår många olika praktiska delar och moment och man samarbetar även med andra gymnasieprogram än enbart IV, till exempel byggprogrammet och estetiska programmet.

– Vi hoppas att vi genom det kan få fler tjejer intresserade av att vara med. Siljan Flying Circus handlar ju om så mycket mer än bara teknik och bygga flygplan, säger Carl Rönn.

Projektet arbetar medvetet med att tjejer och killar skall intressera sig för utbildningar och yrken som annars traditionellt inte hade varit något man övervägt att prova på. Man försöker även föra in fler

”mjuka” aktiviteter och värderingar i traditionellt grubbiga utbildningar och yrken.

Silent wings heter ett delprojekt som lär hörselskadade ungdomar segelflyga. Det finns inom flyget en luftrumsklass som inte har något krav på radiokommunikation och då spelar det i princip ingen roll om du kan höra eller inte.

Silent Wings är nära kopplat till Siljan Flying Circus och en av målsättningarna är att jämnar ut klyftorna mellan ungdomar med funktionshinder och ungdomar utan funktionshinder.

– Vi är ett stort projekt inom vår smala nisch. Vi håller på med mycket annat än flyg också, även om just flygplanen är det mest konkreta och synliga, säger Carl Rönn.

School@Work arbetar mot offentlig och ideell sek-

tor när det gäller flygplansverksamheten. Men även mot företag, eftersom man i den teoretiska delen av partnerskapsarbetet försöker hitta olika former för lärlingsprogram för att få in unga på arbetsmarknaden. Projektet har ett transnationellt samarbete med partners i Tyskland, Frankrike och Italien. Samverkan sker inom tema besöksnäring och social entreprenörskap.

TV4 följer utvecklingspartnerskapets arbete för att göra en dokumentärfilm om det.

School@Work

postadress: Sockenkontoret, 117 28 Siljansnäs
telefon: 0247 – 233 11 / 070 – 368 28 11
epostadress: info@schoolatwork.nu
kontaktperson: Carl Rönn, koordinatör

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR

Hushagsgymnasiet i Borlänge

Isa Hansy-Olander,
e-post: isa.hansy-olander@edu.borlange.se

Insjöns skola

Maria Granath-Nilsén, e-post: maria.granath@leksand.se

Västanviks folkhögskola

Gunilla Kolm, e-post: gunnilla.kolm@sdrf.se

Stiernhööksgymnasiet i Rättvik

Kristina Sarhus, e-post: kristina.sarhus@edu.rattvik.se

Rättviksskolan

Göran Berg, e-post: goran.berg@rattvik.se

S:t Mikael's gymnasiet i Mora

Björn Axelsson, e-post: bjorn.axelsson@mora.se

Noretskolan i Mora

Anders Öhnell, e-post: anders.ohnell@utb.mora.se

Västerdalarnas gymnasium i Malung

Stefan Peterson, e-post: stefan.peterson@malung.se

Siljansnäs flygklubb

Ulf Eronn, e-post: ulf.agnasark@swipnet.se

Hemsida: www.schoolatwork.nu

Success

– Partnerskap för framgångsrik rehabilitering i glesbygd

Utvecklingspartnerskapet Success försöker hitta bra rehabiliteringsmodeller för små glesbygds-kommuner. De nya metoderna ska minska kommunernas höga kostnader för sjukskrivningar. Det nyskapande med Success metoder är att rehabiliteringen ska ske på hemorten. Utvecklingspartnerskapet är ett samarbete mellan Arvidsjaur kommun, Stiftelsen Activa i Örebro län och Luleå tekniska universitet.

– Idag skickas människor iväg till större städer och till kusten för rehabilitering. Man borde kunna hitta fungerande samverkansmetoder mellan småkommuner och även aktivera företagen, eftersom de inte har råd att vara utan arbetskraft, säger Göran Sjöberg, koordinator för utvecklingspartnerskapet Success.

Utgångspunkten för utvecklingspartnerskapets verksamheter är att små kommuner i glesbygd ofta har höga kostnader för sjukskrivningar. Människor står utanför arbetsmarknaden, trots att många företag är i behov av arbetskraft. Success vill skapa en modell för hur små kommuner genom en arbetslivsinriktad rehabilitering kan hjälpa människor tillbaka till arbetslivet med ett bättre resultat och till en lägre kostnad än vad som sker idag.

Success har tre olika huvudverksamheter. De jobbar med en rehabiliteringsmodell i Arvidsjaur kommun, de bedriver forskning och Stiftelsen Activa i Örebro arbetar med en modell för att hjälpa unga människor med funktionshinder in på arbetsmarknaden.

– I arbetet i Arvidsjaur är alla aktörer som kan tänkas vara inblandade och berörda av problematiken, inklusive företagen, aktiva i verksamheten, berättar Göran Sjöberg.

Success arbetar med att testa en metod på långtidsjukskrivna arbetslösa i Örebro län. Den metod som används är utvecklad av Activa och kallas activaanställningen. Den går ut på att ungdomar anställs av Activa, som har arbetskonsulenter som hjälper till att ordna plats åt dem på företag. Till en början får personen lönebidrag, men det minskar successivt för att så småningom övergå i lön. Stiftelsen Activa ger hela tiden stöd åt individen och arbetsgivaren. Nu använder Success denna metod på en ny målgrupp.

Utvecklingspartnerskapet har satt samman metodgrupper som ska titta på saker som hur remittering sker och vilka personer en sjukskriven möter. De har 19 långtidsjukskrivna arbetslösa deltagare. Syftet med verksamheten är att visa hur folk får jobb, inte i första hand att ge individer jobb, även om det har blivit ett konkret resultat av arbetet.

Rehabiliteringsmodellen ger ett individuellt stöd för den långtidsjukskrivne samtidigt som den samordnar insatser och aktiv samverkan mellan myndigheter. Den praktiska arbetslivsträningen har en nära koppling till företag och deras behov av arbetskraft samt lokalsamhällets möjligheter.

En forskargrupp från Luleå tekniska universitet och

Örebro universitet följer verksamheten. De för också in ett jämställdhetsperspektiv genom att försöka klargöra skillnader när det gäller rehabiliteringsinsatser för kvinnor respektive män. Därigenom hoppas utvecklingspartnerskapet kunna förbättra rehabiliteringsinsatser för kvinnor och undanröja olikheter.

Success samarbetar även med en professor från Norge, Johans Sandvin. Han ska ge ett metodiskt, filosofiskt och ideologiskt perspektiv och stöd till att hitta nya metoder.

Sandvin hjälper utvecklingspartnerskapet att se vikten av att samverka utifrån individen och att ha individen i centrum. Dagens rehabiliteringssystem grundar sig på att man skriver in personen i olika insatser snarare att personen väljer själv, den enskilda individen har inte så mycket att säga till om när det gäller sin rehabilitering.

– Det är ett systemfel. Man säger till den sjukskrivne att "nu är det detta du ska göra, men du väljer det förstås själv". Rehabiliteringsinsatserna är ofta bara ett snurrande mellan olika instanser, menar Göran Sjöberg.

Success utgår i stället från att samhällets roll ska vara att lyssna på individen och sedan bara hjälpa honom eller henne att hitta rätt och lotsa bland insatserna.

– Vi har i alla våra verksamheter märkt att medvetenheten hos myndigheter och organisationer om hur man kan samverka har ökat dramatiskt, även deras samsyn. De har fått ökad insikt om rehabiliteringsmetoder, säger Göran Sjöberg.

Success ingår i ett transnationellt samarbe-

te, Work-Links, tillsammans med utvecklingspartnerskap i Finland, Irland och Spanien. Samarbetet kretsar kring att utveckla modeller och metoder för integration på arbetsmarknaden av grupper med olika hinder och svårigheter. Den gemensamma utgångspunkten är de specifika förhållanden som gäller i glesbygd och landsbygd.

SUCCESS – Partnerskap för framgångsrik arbetslivsinriktad rehabilitering i glesbygd)

postadress: European Minds, Aurorum 2, 977 75 Luleå
telefon: 0920 – 759 50
e-post: goran@europeanminds.com
kontaktperson: Göran Sjöberg

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR

Arvidsjaur kommun
Michael Åhman, e-post: michael.ahman@arvidsjaur.se
Stiftelsen Activa
Örjan Samuelsson, e-post: orjan.samuelsson@activa.se
Institutionen för hälsovetenskap vid Luleå tekniska universitet
Johans Sandvin, e-post: johans.sandvin@hibo.no
Företagarna i Arvidsjaur
Ulla-Britta Andersson,
e-post: ullabritta.andersson@humlan.arvidsjaur.se
Handikapprådet i Arvidsjaur
Ulf Nordlander, e-post: ulf_nordlander@hotmail.com
Länsarbetsnämnden i Norrbotten
Gun-Britt Westerlund,
e-post: gun-britt.westerlund@lanbd.amv.se

Hemsida: www.worklinks.org/~success



Mobilitet – en rättighet för alla

Mobilitet vill hjälpa unga med funktionshinder att resa utomlands för att göra praktik. De ska ha samma möjlighet till fri rörlighet som ungdomar utan funktionshinder, ett eventuellt funktionshinder ska inte utgöra något hinder. Utvecklingspartnerskapet är ett samarbete mellan Internationella programkontoret, föreningen Urkraft i Skellefteå och Stiftelsen Activa i Örebro län.

Fri rörlighet är en rättighet för EU:s medborgare, också för arbetslösa ungdomar. Internationella programkontoret i Sverige jobbar för att förverkliga detta genom ett system som kallas för Interpraktik. Systemet hjälper arbetslösa ungdomar att praktisera i Europa och på så sätt komma in på arbetsmarknaden. Den arbetslöse ungdomen får ett interpraktikstipendium på fem månader som innebär att man får resan betald och pengar till uppehälle.

På fem år har mer än 3000 ungdomar åkt ut på Interpraktik med hjälp av Internationella programkontoret. Ungefär 70 procent av dem har därefter fått jobb eller kommit in på en utbildning. Endast tio av dessa 3000 har varit ungdomar med funktionshinder. Utvecklingspartnerskapet vill öka andelen ungdomar med funktionshinder som gör Interpraktik.

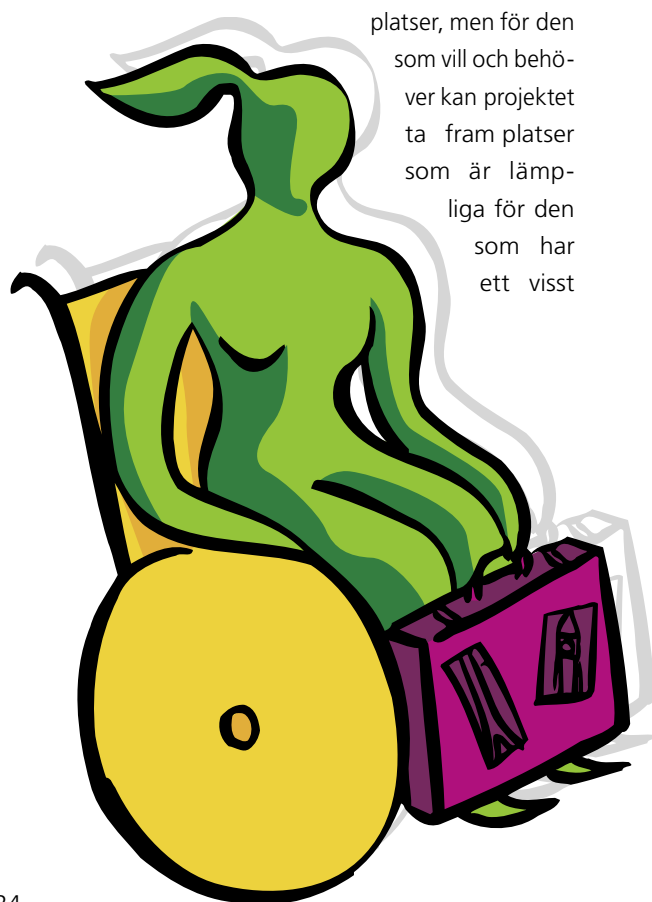
Partnerskapet jobbar för att utveckla särskilda åtgärder och ge särskild hjälp, om så behövs, så att möjligheten att resa ut i Europa och praktisera verkligen är öppen för alla, med eller utan funktionshinder. Målet är att man inom projekttiden ska kunna skicka ut ca 100 ungdomar på praktik, varav minst en tredjedel ska vara

ungdomar med funktionshinder. Mobilitetsprojektet har bl.a. etablerat kontakt med Volvo personvagnar och avtalat om två praktikplatser för ungdomar med funktionshinder i Gent, Belgien.

– Det som är bra med Volvo personvagnar är att de kan erbjuda en rad olika sorters arbeten, utifrån praktikantens intresse, säger Bertil Bucht, koordinator för projektet.

I vanliga fall ordnar ungdomarna själva sina praktik-

platser, men för den som vill och behöver kan projektet ta fram platser som är lämpliga för den som har ett visst



funktionshinder. Men man ser även till att de som klarar sig själva ska också få den möjligheten.

Projektet strävar efter en jämnare könsfördelning bland praktikanterna genom att uppmärksamma arbetsförmedlingar, handledare och arbetskonsulenter på att det idag är flest flickor som har Interpraktik utomlands, och att därför pojkar bör uppmuntras att delta i projektet.

– Det är faktiskt viktigt att få ut pojkar i större utsträckning och också låta dem få växa! Men, som en utvärderare påpekat, till syvende og sist gäller det att hjälpa just dem som inte kan tänka sig att ge sig ut "av sig själva"; och det är ofta ungdomar med funktionshinder.

Transnationellt samarbetar man med ett utvecklingspartnerskap i Berlin.

– De är intresserade av att deras ungdomar ska kunna komma ut och göra praktik och vi är intresserade av att få praktikplatser där, förklarar Bertil Bucht.

I det nationella utvecklingspartnerskapet ingår Stiftelsen Activa i Örebro, som hjälper människor med funktionshinder in i och i arbetslivet.

Partnerskapets arbete handlar också om att försöka påverka attityder. Bertil Bucht berättar att de reaktioner Internationella programkontoret först mötte från arbetskonsulenter i Örebro var att en ungdom med funktionshinder inte kan klara att göra praktik i ett annat land. Men nu har de sett att det fungerar bra och är väldigt positivt inställda.

Även för ungdomarna själva kan det verka skrämmande, främmande och rent av omöjligt av resa iväg själv utomlands. Det är därför viktigt med både goda exempel och korrekt information, så ungdomarna får veta från dem som har gjort Interpraktik både vad som varit bra och vad som varit dåligt.

Vid förberedelserna innan interpraktiken handlar

det om att göra det så individuellt som möjligt. Man ger god information och berättar hur det är att arbeta utomlands. Man jobbar också aktivt med att öka deltagarnas självförtroende. Under interpraktiken har man också nära kontakt och coachning samt uppföljning när ungdomarna kommer hem.

Utvecklingspartnerskapet arbetar också för att försöka sprida interpraktikkonceptet, få till stånd attitydförändringar hos arbetsförmedlingarna och visa att interpraktik är bra genom goda exempel.

– Nu finns det en viss återhållsamhet eftersom interpraktik ännu inte är så känt runt om i landet och det är lättare att satsa på sådant man känner väl till och vet fungerar, säger Bertil Bucht.

Utvecklingspartnerskapet gör även undersökningar och intervjuer för att försöka ta reda på vilka hinder som finns för ungdomar med funktionshinder att resa ut i Europa och göra praktik. Man analyserar även vilka möjligheter som finns att komma runt och eliminera hindren.

– Det är svårt för en ung funktionshindrad att få överblick över alla stödmöjligheter som finns, och där kan vi också vara till hjälp, säger Bertil Bucht.

Mobilitet – en rättighet för alla

postadress: Internationella programkontoret för utbildningsområdet, Box 220 07, 104 22 STOCKHOLM
telefon: 08-453 72 00
kontaktperson: Eva Ehdwall
e-post: info@programkontoret.se

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR

Internationella programkontoret för utbildningsområdet

Eva Ehdwall, e-post: eva.ehdwall@programkontoret.se
Föreningen Urkraft, Skellefteå
Therese Lundgren, e-post: therese@urkraft.se
Stiftelsen Activa i Örebro län
Ulla Berg, e-post: ulla.berg@hellefors.se

Hemsida: <http://equal.programkontoret.se/>

Access

– tillträde till arbete och utbildning

Utvecklingspartnerskapet Access vill skapa flexibla system som underlättar övergången mellan arbete och studier. De arbetar också för att lärande utanför det formella utbildningssystemet ska få samma erkännande som formella utbildningar. Föreningen Urkraft i Skellefteå är en viktig aktör i partnerskapet.

Access arbetar med en organisation i Storbritannien som föregångsmodell. Organisationen, som heter National Open College Network, har utvecklat en nationell modell för erkännande av kunskap med ett certifieringssystem som kallas NOCN.

Urkraft är ett exempel på en organisation i Sverige utanför det formella utbildningssystemet. De erbjuder "alternativa" utbildningar och erfarenheter där deltagarna i första hand lär sig genom att göra saker. Access försöker skapa "examinationstillfällen" för att mäta även den typen av kunskap. Deltagarna visar att de behärskar något genom vad de gör. Kompetensen, att till exempel producera lokala TV-sändningar, kan på så sätt valideras och individen får ett bevis på vad hon eller han kan och att hon har tillgodogjort sig utbildningen. Access strävar även efter att få till en kvalitetssäkring av sådana alternativa utbildningar.

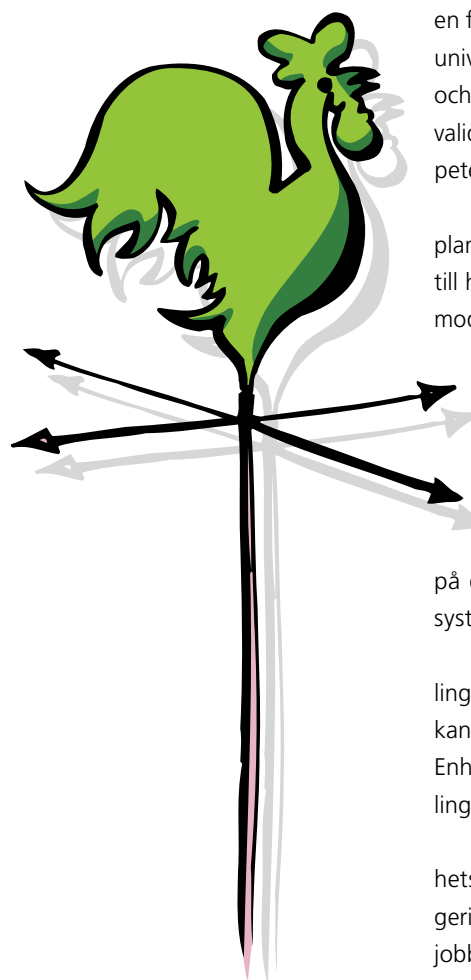
Problemet med att det inte finns flexibla system för validering visar sig även i vissa nya branscher. Många inom IT-branschen har till exempel lärt sig yrket på egen hand och de har därför svårt att få den kunskapen validerad. Men man tycker att lika viktigt att lyfta fram traditionella former av lärande som kan ges ett

erkännande. Deltagarna i Urkrafts Framtidsutbildningar kommer våren 2004, förutom credits genom NOCN även att få 5-högskolepoäng inom kursen "Yrkesliv i förändring".

Det har tidigare pågått liknande försöksverksamheter på olika ställen i Sverige. Det Access gör nu är att knyta samman dessa försöksverksamheter, höja kvaliteten och göra arbetet mer långsiktigt. Man arbetar med en modell i Skellefteåregionen. I praktiken handlar det om en kommunal beställarorganisation som beställer vad man vill ha på orten, utifrån de behov och önskemål som finns. Universiteten i Umeå och Luleå lägger sedan ut delar av sitt ordinarie kursutbud på orten.

Skellefteå är en region med konkreta problemställningar. Många, främst unga kvinnor, flyttar därifrån. Det leder till en ojämn könsfördelning inom regionen. De som flyttar gör det många gånger för att utbilda sig.

– De som blir kvar uppfattas ofta som ett problem, eftersom de många gånger inte skaffar sig en utbildning som efterfrågas i regionen. Verksamheten i Skellefteå handlar mycket om att ta tillvara på de mänskliga resurser som finns på platsen och inte klassa dem som problem. Man måste erbjuda flexibla högre utbildningar även för dem som vill stanna på hemorten, det ska inte vara nödvändigt att flytta för att utbilda sig. Vi tror att den modell som provas i Skellefteå kan vara ett bra och flexibelt sätt för detta och även visa sig bli en tillväxtpotential för regionen, berättar Ove Svensson, samordnare för forskning och utbildning i utvecklingspartnerskapet Access.



Utbildningsmodellen i Skellefteå ingår i Access arbete för att skapa ett fungerande valideringssystem som omfattar alla former av lärande. Människor måste kunna veta vad olika sorters utbildningar är värda, för att kunna jämföra dem. Efter genomgången utbildning ska de också få bevis på vad de har lärt sig. Detta är en viktig förutsättning för att det livslånga lärandet ska kunna bli en realitet och människor ska kunna bygga vidare på och öka sina kompetenser. En person som till exempel har gått en fritidsledarutbildning på en folkhögskola och sedan vill vidareutbilda sig på ett universitet ska inte behöva börja om från början igen och läsa sådant hon eller han redan kan. Finns det ett valideringssystem kan hon fortsätta bygga på sin kompetens från den nivå där hon faktiskt befinner sig.

Utvecklingspartnerskapet har arbetat fram en kursplan för dem som ska gå Urkrafts framtidsutbildningar till hösten, ett steg på vägen i arbetet med att skapa modeller för validering. Deltagarna kommer till exempel att läsa en kurs motsvarande fem universitetspoäng som ger förståelse av dagens föränderliga arbetsmarknad och sin egen roll på den.

Ett annat av Access delprojekt arbetar med att utveckla en utbildning för dem som ska jobba med validering. Utbildningen ska kunna läsas på deltid, i överensstämmelse med att utbildningssystemet ska vara flexibelt.

En forsknings- och utvecklingsenhet inom utvecklingspartnerskapet undersöker hur man rent konkret kan jobba för att skapa ett erkänt valideringssystem. Enheten beskriver också det som sker inom utvecklingspartnerskapets olika delprojekt.

En arbetsgrupp undersöker utifrån ett jämställdhetsperspektiv hur man ska kunna bryta könssegregationen på arbetsmarknaden och få kvinnor att börja jobba inom mansdominerade yrken och tvärtom.

– Människor måste pröva nya vägar. Vi arbetar för att få fler kvinnor att arbeta inom exempelvis teknikyrken och fler män att jobba inom omsorgen, säger Ove Svensson.

Ett annat delprojekt inom Access arbetar för att skapa ett system för erkännande av kunskapsutvecklingen vid Interpraktik, en verksamhet som drivs av Internationella Programkontoret.

Access – Tillträde till arbete och utbildning
postadress: Urkraft Service AB, Box 55, 931 21 Skellefteå
telefon: 0910-579 00
e-post: info@urkraft.se
kontaktperson: Susanne Marklund, 0910-579 28,
e-post: susanne@urkraft.se

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR
Högskolan i Halmstad
Ove Svensson, e-post: ove.svensson@hos.hh.se
Skellefteå Kommun:
Skeria Utveckling
Tore Bergström,
e-post: tore.bergstrom@skeria.skelleftea.se
CV
Mikke Roslund
e-post: mikke.roslund@kommun.skelleftea.se
Gymnasiekontoret
Jan Midlert, e-post: jan.midlert@kommun.skelleftea.se
Arbetsmarknadsavdelningen
Britta Fahlgren-Adolfsson,
e-post: britta.fahlgrenadolfsson@kommun.skelleftea.se
Arbetsförmedlingen i Skellefteå
Anna Lindh, e-post: anna.lindh@kommun.skelleftea.se
LO samt LO-distriktet i Västerbotten
Lars-Åke Henriksson, Mona Bergqvist,
e-post: lars-ake.henriksson@lo.se,
lo.091053520@telia.com
TCO samt TCO-distriktet i Västerbotten
Anita Pettersson, e-post: anita.pettersson@tco.se
Lars-Erik Backström,
e-post: lars-erik.backstrom@lanac.amv.se
Ungdomsstyrelsen
Mikael Lundgren,
e-post: mikael.lundgren@ungdomsstyrelsen.se
TRU – Svenska Kommunförbundets och Landstingsförbundets gemensamma enhet för tillväxt och regional utveckling
Vivi Libietis, e-post: vivi.libietis@svekom.se
Hemsida: www.projektrum.net/~access

Rehabilitering av traumatiska flyktingar i glesbygd

Utvecklingspartnerskapet "Rehabilitering av traumatiserade flyktingar i glesbygd" vill hitta en modell för hur man kan arbeta med nykomna flyktingar som varit med om traumatiska upplevelser. Dorotea och Lycksele kommun samarbetar med Flyktingmedicinskt Centrum (FMC) i Linköping för att hitta en fungerande modell för hur Sverige kan ta emot nya flyktingar för att ta till vara deras resurser och öka deras självkänsla.

Utvecklingspartnerskapet arbetar med kvotflyktingar från Sierra Leone och Liberia. Den största samlade gruppen av dessa finns i Dorotea och Lycksele. Flyktingarna har utsatts för extrem traumatisering i sina hemländer. Vårdcentralen i Dorotea kontaktade därför Flyktingmedicinskt Centrum i Linköping för att få hjälp. Samarbetet mellan kommunerna och FMC utmynnade i ett utvecklingspartnerskap inom Equal-programmet. Studieförbund, arbetsförmedlingen, kommunala vuxenutbildningen, försäkringskassan och svenskt näringsliv har visat intresse och ingår i partnerskapet.

Utvecklingspartnerskapets förhoppning är att skapa ett vedertaget sätt att arbeta med nytillkomna flyktingar med svåra upplevelser. Det lyfter fram människors resurser och ökar deras självkänsla.

– Men vi tror att det även är samhällsekonomiskt riktigt, eftersom man på sikt kan spara pengar genom att ta vara på människors resurser och därigenom minska risken för att problem, som kräver speciella insatser, uppstår, berättar Lilian Ralphsson på Flyktingmedicinskt centrum i Linköping.

– Det är så många gånger bra åtgärder fallerat på grund av att de inte följs upp utan bara rinner ut i sanden. Vårt mål är att se till att det verkligen sker en uppföljning,

En socionom och en psykolog har kartlagt alla flyktingar över 16 år från Sierra Leone som är bosatta i Dorotea och Lycksele. Man har kartlagt hur deras livs- och familjesituation ser ut, vad de har för skolgång, eventuell högre utbildning och arbetslivserfarenhet. Man har också tagit reda på vilka målsättningar de har och diskuterat hur man kan nå dit. Denna kartläggning har utmynnat i en handlingsplan, som ligger till grund för arbetsförmedlingens arbete i den process som, förhoppningsvis, ska leda till arbete eller fortsatta studier.

Två mentorer är anställda av utvecklingspartnerskapet, en i Dorotea och en i Lycksele. Mentorernas uppgift är att stödja och vägleda flyktingen under hela projektiden. Mentorn spelar en viktig roll i att se till att saker och ting inte blir oavslutade och hängande i luften. Under våren 2004 kommer socionomen och psykologen att göra en uppföljning av planen, tillsammans med arbetsförmedlare och flyktingen själv.

– Arbetsförmedlingarna gör kontinuerliga uppföljningar och har kontakt med varje flykting, men även med mentorerna.

– Två psykoterapeuter är också anställda av utvecklingspartnerskapet, en i Dorotea och en i Lycksele för att erbjuda stödjande och psykoterapeutiska insatser, för att därigenom undanröja psykologiska hinder som följd av traumatisering.

I båda kommunerna finns något som kallas "Flyktinggruppens hus". De fungerar som en mötesplats. Där finns mentorerna, datorer och tillgång till Internet. Olika aktörer kan komma för information, kurser etc.. Tanken är att det inte alltid är gruppen som ska uppsöka samhällets institutioner.

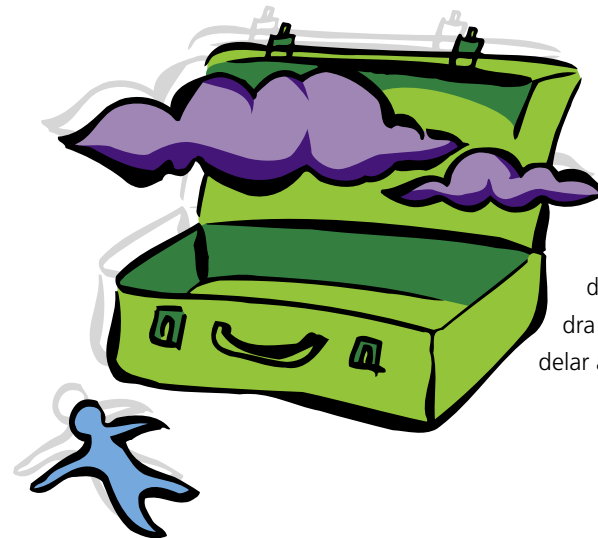
Utvecklingspartnerskapet anordnar också studiecirklar för flyktinggruppen, utifrån deras egna önskemål. Man har till exempel anordnat studiecirklar i dans, en simkurs, en sykurs och datakurser. En kurs för studieövning har också anordnats, där deltagarna bland annat gör studiebesök och lär sig språket genom att göra praktiska saker, till exempel vara ute i naturen.

– Vi har också haft en mycket uppskattad studiecirkel, för svenskar om Sierra Leone. Den genomförs av en från flyktinggruppen, berättar Lilian Ralphsson.

Flyktingmedicinskt Centrum har tidigare arbetat på liknande sätt med bosnier i Norrköping. Även om man nu har modifierat modellen lite så vet man att den fungerar och hoppas att arbetssättet i fortsättningen ska kunna användas för flyktingar med traumatiska upplevelser, som kommer till Sverige.

På grund av det stora avståndet mellan Flyktingmedicinskt centrum i Linköping och Dorotea och Lycksele använder man sig inom partnerskapet av alternativa kommunikationssätt.

– Vi har till exempel telemedicin, vilket innebär att man är uppkopplad via TV-skärm. På det sättet genomförs handledning till psykoterapeuterna i Dorotea och Lycksele av psykolog som finns i Linköping. Därigenom kan de direktkommunicera och se varandra samtidigt, trots att de sitter i olika delar av landet, säger Lilian Ralphsson.



Utvecklingspartnerskapet samarbetar även internationellt med utvecklingspartnerskap i Tyskland, Grekland och Frankrike. Man tittar tillsammans på hur flyktingmottagandet idag sker i de olika länderna och försöker utveckla gemensamma arbetsmetoder.

Rehabilitering av traumatiserade flyktingar i glesbygd
Postadress: Flyktingmedicinskt Centrum,
Universitetssjukhuset, 581 85 Linköping
telefon: 013-22 19 21
kontaktperson: Lilian Ralphsson
e-post: lilian.ralphsson@lio.se

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR
Flyktingmedicinskt Centrum,
Universitetssjukhuset, Linköping,
Lilian Ralphsson, e-post: lilian.ralphsson@lio.se
Lycksele kommun
Björn Fahlander,
e-post: bjorn.fahlander@epost.lycksele.se
Dorotea kommun
Eva Holmqvist,
e-post: eva.holmqvist@kommun.dorotea.se
Södra Lapplands sjukvård, Lycksele
Ruth Zackrisson, e-post: ruth.zackrisson@vll.se
Försäkringskassan Dorotea
Ulf Arnfjell, e-post: ulf.arnfjell@fk24.sfa.se
Arbetsförmedlingen i Lycksele
Gösta Lundberg, e-post: gosta.lundberg@lanac.amv.se
Arbetsförmedlingen i Dorotea
Britt-Marie Johansson,
e-post: brittmarie.johansson@lanac.amv.se
Kommunala vuxenutbildningen i Lycksele
Margit Lind, e-post: margit.lind@edu.lycksele.se
Kommunala vuxenutbildningen i Dorotea
Margareta Skoog, e-post: margareta.skoog@dorotea.se
Sfi i Lycksele
Margit Lind, e-post: margit.lind@edu.lycksele.se
Sfi i Dorotea
Sören Sandström, e-post: soeren.sandstrom@home.se
ABF i Lycksele
Iris Billmark Nydahl, e-post: iris.billmark-nydahl@abf.se
ABF i Dorotea
Jan-Ola Wörlén, e-post: jan-ola.worlen@abf.se
Medborgarskolan i Lycksele
Anki Ferm, e-post: lycksele@medborgarskolan.se
Vuxenskolan i Dorotea
Thommy Persson, e-post: thommy.persson@sv.se
Svenskt Näringsliv, Lycksele
e-post: mona@sandbergs.ac

Iftin

Utvecklingspartnerskapet Iftin vill utveckla metoder för att bättre integrera människor med utländsk härkomst i det svenska samhället och arbetslivet. Genom att undersöka hur man gör i andra länder vill Iftin hitta metoder som fungerar även i Sverige. Utvecklingspartnerskapets verksamheter inriktar sig på somalier.

– Iftin betyder ljuset på svenska. Många somalier i Sverige står utanför arbetslivet och samhället. Utvecklingspartnerskapet Iftin vill vara vägen som leder ut ur tunneln mot ljuset, det vill säga mot delaktighet i samhället, arbetsmarknaden, integration, berättar Ibrahim Adan, koordinator för utvecklingspartnerskapet Iftin.

Genom transnationellt samarbete med utvecklingspartnerskap i England, Italien, Irland och Nordirland, som lyckats integrera somalier bättre än Sverige, vill Iftin hitta metoder och sätt som fungerar. Även om utvecklingspartnerskapets verksamheter riktar sig till somalier, är meningen att metoderna som utvecklas ska kunna användas även mot andra grupper som är dåligt integrerade i samhället.

Iftin har sex olika arbetsgrupper som arbetar på olika fronter. Det finns en kvinnogrupp, mansgrupp, ungdomsgrupp, jämställdhetsgrupp, valideringsgrupp och en företagandegrupp.

En av anledning-

arna till att Iftin har kvinno-, mans- och ungdomsgrupper är för att ingen ska glömmas bort. Men kvinnor, män och ungdomar har också olika behov och förutsättningar, som måste beaktas i arbetet och partnerskapet tycker att det görs bäst i separata grupper. Kvinnogruppen har till exempel en kvinnlig projektledare och gruppen ska se till att kvinnornas intressen tas tillvara samt skapa kvinnliga nätverk.

Jämställdhetsgruppen träffar alla grupper och deltagare och pratar om hur man jobbar med jämställdhet och vad det är. Utvecklingspartnerskapet lägger genomgående stor vikt på jämställdhetsperspektivet, till exempel vid rekryteringen av deltagare.

Inom företagandegruppen har utvecklingspartnerskapet startat utbildningar för somalier i miljövard och till fastighetsskötare. Utbildningen har som grund att de kommunala och privata bostadsbolag som ingår i partnerskapet har uttalat ett behov av att ha miljövardare i sina fastigheter och att de behöver fler fastighetsskötare. Kungliga Tekniska Högskolan har hand om utbildningen i miljöfrågor.

– Sverige ligger långt fram när det gäller miljöfrågor och dessa erfarenheter utnyttjas



av våra transnationella partners, säger Ibrahim Adan.

Utvecklingspartnerskapet gör även en individuell kartläggning av alla deltagare som ska leda fram till en individuell handlingsplan. Man kartlägger vilka intressen och utbildning deltagaren har och vad hon eller han vill göra. Kartläggningen utgör också grunden för utvecklingspartnerskapets arbete med att utveckla en metod för hur samhället kan integrera somalier och andra grupper.

Fram till december 2004 ska Iftin kartlägga 40 deltagare. Den individuella handlingsplan som utarbetas ska även hjälpa deltagaren starta eget företag eller börja en utbildning. Iftin kan även hjälpa till med att matcha personen med ett företag.

– Detta är en metod som har lyckats bra i England, där många somalier har skaffat sig högre utbildning och har jobb, berättar Ibrahim Adan.

Iftin tittar också på förutsättningarna för att starta och driva eget företag.

– Det är väldigt krångligt i Sverige, med alla regler och lagar. Vi har upptäckt att det är lättare i England och man försöker lära sig hur de har utformat systemet för att kunna hjälpa till att förändra det i Sverige.

– Somalier har en tradition av företagare- och integrationsanda. Trots det är det få somalier som driver företag i Sverige. Vi vill ta reda på varför, säger Ibrahim Adan.

Utvecklingspartnerskapet försöker också hitta ett system för validering och värdering av tidigare arbeten och utbildning från hemlandet. Visionen är att förkorta tiden från det att personen anländer till Sverige till att hon eller han kan börja studera eller arbeta. Iftin har därför skickat ut en enkät till alla sina transnationella samarbetspartners för att fråga hur de gör i sina länder och lära sig av det.

Utvecklingspartnerskapet ser ljus på framtiden

och sina möjligheter att hitta fungerande metoder för integration.

– Vi ser goda förutsättningar för att lyckas genomföra förändringar och förbättringar. Vi har mycket att lära av andra länder och vi kan åstadkomma mycket om vi samverkar med dem, säger Ibrahim Adan.

Iftin

postadress: IFTIN – Kista Stadsdelsförvaltning
Box 7049, Trondheimgatan 11, 164 07 Kista
telefon: 08-508 01 000
kontaktperson: Ibrahim Adan, projektledare
e-post: ibrahim.adan@kista.stockholm.se

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR

Kista stadsdelsförvaltning

Ibrahim Adan, e-post: ibrahim.adan@kista.stockholm.se

Somaliska Kultur- och Idrottsföreningen i Kista

Abdullahi Mohamed Sheekh

Kista Arbetsförmedling

Carl-Erik Flensburg,

e-post: carl-erik.flensburg@lanab.amv.se

Arbetsförmedlingen i Farsta

Martti Rytönen, e-post: martti.rytonen@ams.amv.se

Stadsdelsförvaltningen i Vantör (Rågsved)

Mustafa Ismail,

e-post: mustafa.ismail@vantor.stockholm.se

Somaliska Riksförbundet

Ibrahim Buraale, e-post: srfs@telia.com

Kungliga Tekniska Högskolan (KTH)

Bengt Hultman, e-post: bgh@aom.kth.se

Henrik Svensson, e-post: henriks@isk.kth.se

Mats Westerborn, e-post: mats.westerborn@isk.kth.se

Familjebostäder,

Anders Wahlqvist,

e-post: anders.wahlqvist@familjebostader.stockholm.se

Mandamus

Esmail Zeinali, e-post: esmail.zeinali@mandamus.se

Monica Salmi, e-post: monica.salmi@mandamus.se

Somaliska Riksförbundet i Stockholm

Abdullahi Bashir, Ali, e-post: srfs@telia.com

Hemsida: www.iftin.info

Brännpunkt

– sociala företag i Kävlinge

Brännpunkt arbetar för att få in människor som står utanför arbetsmarknaden samt få ner sjuktalen och utslagningen på arbetsplatserna. Som ett led vill utvecklingspartnerskapet hitta bra metoder för samverkansformer mellan organisationer, myndigheter och företag.

Utvecklingspartnerskapet Brännpunkt finns i Kävlinge kommun i Skåne. I partnerskapet ingår bland andra företag, ideella föreningar, arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Brännpunkt arbetar mot två mål. Man vill dels hjälpa människor som står utanför arbetsmarknaden att få arbete, dels skapa friskare arbetsplatser, det vill säga få ner sjuktalen och utslagningen på arbetsplatserna.

Kävlinge kommun har 25 000 invånare och 2000 företag. Bara 640 företag har någon anställd. Av dessa är det bara 138 som har tio anställda eller mer. Det är dessa företag Brännpunkt främst vill samarbeta med, eftersom det är de som har mest resurser att ta emot praktikanter och även nyanställa. Kommunen har låg arbetslöshet, mellan tre och fyra procent. Sjuktalen är höga, men de är ändå bland de lägsta i Skåne.

Partnerskapet har ett antal delprojekt. Delprojektet "Framtidens arbetsplatser" arbetar framför allt med att få ner sjuktalen och utslagningen på arbetsmarknaden. Ett annat delprojekt, "Arbetskraft till förfogande", försöker i sin tur genom praktik på företag hjälpa långtidssjukskrivna och långtidsarbetslösa in på arbetsmarknaden. Brännpunkt ser det som en väldigt viktig del i detta arbete att utveckla ett djupare

och mer engagerat samarbete mellan organisationer, myndigheter och företag.

Brännpunkt utbildar anställda på arbetsplatser till ambassadörer. Ambassadörerna får lära sig hur man skapar en bättre arbetsplats. De får också med sig enkät med 24 frågor till arbetsplatsen som handlar om den psykosociala arbetsmiljön. Kursledaren analyserar svaren från respektive arbetsplats och får en indikation på hur arbetsplatsen mår. Sedan väljer ambassadören i samråd med sina arbetskamrater två punkter att arbeta med för att förbättra. Det kan till exempel vara att det inte finns arbetsplatsträffar eller att några på arbetsplatsen upplever att de inte får gehör för sina idéer. Utgångspunkten är att man måste bli sedd på arbetsplatsen för att må bra.

Tjugoåtta ambassadörer är utbildade. Brännpunkt har som mål att utbilda 90 stycken. Utbildningen består av ett tvådagarsinternat, sedan träffas deltagarna en halv dag varannan vecka vid sju tillfällen.

Brännpunkt hjälper också arbetslösa att få praktik på arbetsplatser. Ambassadörerna spelar en viktig roll i att vara stöd åt praktikanterna. Det finns inte ambassadörer på alla arbetsplatser dit det kommer praktikanter, eftersom deltagarna själva får bestämma inom vilket yrke de vill vara och partnerskapet i möjligaste mån försöker tillgodose deras önskemål. Där det inte finns någon ambassadör försöker Brännpunkt i stället ha en nära och tät kontakt med arbetsgivaren.

Mycket av partnerskapets arbete handlar om att försöka finna motivationssätt för individerna, att få dem att våga tro på sig själva.



– Det finns brister i de nuvarande systemen som vi vill vara med och påverka. Vi hoppas genom vårt arbete kunna visa på fungerande metoder för hur man kan skapa en öppnare och friskare arbetsmarknad, säger Christer Stenberg, projektledare för Brännpunkt.

Som exempel på systembrister berättar han om en person som varit sjukskriven i 10 år som via Brännpunkt fick en praktikplats. Han var mycket motiverad och hade målsättningen att komma tillbaka in på arbetsmarknaden. Efter praktiken blev han erbjuden ett vikariat. Men om personen tog vikariatet skulle han bli friskriven från försäkringskassan, eftersom han

är så pass frisk att han kan jobba. Men det finns inga garantier för att han blir erbjuden fortsatt jobb efter vikariatet. Personen, som är familjeförsörjare, hamnar då i ett stort dilemma. Han kanske inte får vidare jobb efter vikariatet och måste då gå på socialbidrag. Detta innebär att han halverar sin inkomst.

– Jag hade inte vågat ta vikariatet i en sådan situation, man måste ju försörja sin familj. Försäkringskassan har ju rätt, man är ju inte sjuk om man kan jobba, men det borde finnas någon slags brygga mellan de här systemen, så personerna har något att falla tillbaka på och kan klara sin försörjning. Nu motverkar systemet individens möjligheter, menar Christer Stenberg.

Brännpunkt menar att arbetet för att motverka diskriminering i arbetslivet ska börja redan i skolan. Partnerskapet har därför också ett delprojekt som man kallar Ung i Kävlinge. Elever på högstadiet får beskriva hur de upplever sin situation i skolan, om de blir sedda och får stöd, genom att fotografera, måla, skriva en uppsats eller skriva en låt. Detta kommer att resultera i en

tävling mellan skolorna i Kävlinge. Man kommer sedan att skapa en utställning av tävlingsbidragen.

Brännpunkt samarbetar transnationellt med utvecklingspartnerskap i Spanien, Italien, Frankrike och Tyskland.

Brännpunkt – sociala företag i Kävlinge
postadress: Vägledningscentrum Kävlinge kommun,
Unionsgatan 8, 244 80 Kävlinge
telefon: 046-73 94 40
e-post: christer.stenberg@kavlinge.se,
larserik.larsson@kavlinge.se
kontaktperson: Christer Stenberg och Lars-Erik Larsson

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR
Arbetsförmedlingen
Tomas Persson, e-post: tomas.persson@lanm.amv.se
EuropaForum AB
Owe Ivarsson, e-post: europaforum@europaforum.se
Försäkringskassan
Håkan Svensson, e-post: hakan.svensson@fk12.sfa.se
Föreningen handelsplats center syd
Torbjörn Friede, e-post: fm@friede.se
Handikappförbundens samarbetsorgan
Marianne Möllerstedt,
e-post: marianne.mollerstedt@mila.landskrona.se
ICA-Maxi
Kent Jönsson,
e-post: kent.jonsson@maxi.loddekoping.se
IPA Sweden
Carlos Biosca, e-post: ipa@ebox.tninet.se
Liber/Hermods
Håkan Andersson, e-post: hakan.andersson@liber.se
LO-facken i Kävlinge
Jimmy Runesson, e-post: kommunal@kavlinge.se
Samhall
Birgit Noelle, e-post: birgit.noelle@samhall.se
Swedish Meats
Pia Svensson, e-post: pia.svensson@swedishmeats.com

Städer i Samverkan

Städer i Samverkan är ett utvecklingspartnerskap som arbetar med affärsutveckling. Utvecklingspartnerskapet hjälper företag att upptäcka nya möjligheter och kundgrupper utifrån ett mångfaldsperspektiv. Man vill hjälpa människor och företag att se de positiva möjligheter som finns med ökad mångfald. Partnerskapet omfattar aktörer inom såväl offentlig och ideell sektor som näringslivet och arbetar främst i Biskopsgården i Göteborg och Rosengård i Malmö. Städer i Samverkan koncentrerar sig på att jobba med mångfald ur ett etniskt perspektiv.

– Vi arbetar med antidiskriminering utifrån begreppet hållbar tillväxt. Ekonomisk tillväxt minskar diskriminering, säger Rosie Rothstein, nationell koordinator för Städer i Samverkan.

Stadsdelarna Biskopsgården i Göteborg, Rosengård i Malmö och Rinkeby i Stockholm har alla hög arbetslöshet och en hög andel utrikes födda invånare. Med en ung befolkning med internationell bakgrund borde det i stället kunna vara en stark ekonomisk tillväxt i de här områdena.

1999 bestämde sig därför stadsdelarna Biskopsgården och Rosengård, för att man måste göra något och bildade tillsammans med bland andra FöreningsSparbanken, bostadsbolagen och SIOS (Samarbetsorgan för etniska organisationer i Sverige) ett partnerskap som fick namnet Städer i Samverkan, Towns together. Man ville skapa möjligheter för människor som bor i områden som ofta har hög arbetslöshet, stor in- och

utflyttning, trångboddhet och slitna boendemiljöer. Tillsammans ville man bryta de negativa trenderna och motverka det utanförskap som ofta drabbar människor bosatta i vissa stadsdelar.

Förutom det nationella partnerskapet finns också lokala partnerskap i Biskopsgården, Göteborg och Rosengård, Malmö. Rinkeby samarbetar nära med Städer i Samverkan. Utvecklingspartnerskapets arbete spänner över samhällets olika sektorer – näringsliv, offentlig sektor och ideell sektor. Alltså sektorer som har både lika och olika intressen.

Målgruppen är företag och andra organisationer som ser ett kommersiellt intresse med mångfald, förbättrad service eller nya produkter, eller är i behov av arbetskraft. Städer i Samverkan vill helt enkelt hjälpa företag att hitta fram till nya kundgrupper. I sin beskrivning av sitt arbete och syfte skriver utvecklingspartnerskapet



att "Towns Together får företag att upptäcka kommersiella möjligheter med kulturellt anpassade tjänster, produkter och kompetens".

Det breda partnerskapet har ett stort kontaktnät och goda möjligheter att hjälpa företag. Organisationen Svenskt Näringsliv är en aktiv partner som hjälper till med att marknadsföra verksamheten och med hjälp av sitt företagsnätverk få fler företag att delta. Utvecklingspartnerskapet kontaktar olika företag, för samtal med dem och hjälper dem att utifrån sina specifika förutsättningar se de kommersiella möjligheterna med att arbeta med ett mångfaldsperspektiv.

När Städer i Samverkan arbetar med ett företag tar man först reda på hur konsumtionsmönstret ser ut i det berörda området. Detta gör man dels genom undersökningar, dels med hjälp av SIOS kontaktnät. Man börjar med att konstatera att finns en marknad. Frågan är sedan vad det finns en marknad för och hur man bäst når den. Detta hjälper utvecklingspartnerskapet företagen med. Företaget kanske når kundgruppen bäst genom en etablering i området eller så behöver man kanske anställa personer med kulturell kompetens att möta de nya kundgrupperna. Olika företag och organisationer arbetar med mångfald på olika sätt. Det viktiga är att etniska grupper ses ur ett kundperspektiv, inte ett offerperspektiv.

Föreningssparbanken, som är en aktör i partnerskapet, har till exempel anställt människor med olika etnisk tillhörighet, eftersom man ser dem som en ekonomisk tillgång och en tillgång när det gäller att möta sin mångkulturella kundgrupp.

Tillsammans med Fonus har Städer i Samverkan tittat på hur företaget kan bemöta sina olika kundgrupper när det gäller familjejuridik och begravningar, eftersom människor med olika etnisk tillhörighet kan ha olika behov och önskemål.

– Vi har också studiecirklar i vardagsekonomi i de tre områdena för att hjälpa människor att strukturera upp sin ekonomi och se hur man förbättra den, berättar Rosie Rothstein.

Städer i Samverkan har ett transnationellt samarbete med ett utvecklingspartnerskap i Utrecht i Nederländerna. Utvecklingspartnerskapet heter Social Partners Co-Operation och Rabo Bank i Nederländerna är en aktiv partner.

– Det handlar mycket om erfarenhetsutbyte. Man behöver ju inte alltid uppfinna hjulet själv. Men vi samarbetar också praktiskt, till exempel genom att anordna gemensamma seminarier, berättar Rosie Rothstein.

Städer i Samverkan

postadress: Städer i Samverkan, SDF Biskopsgården
Box 48 063, 418 22 Göteborg
telefon: 031-36 66 019
epostadress: rosie.rothstein@biskopsgarden.goteborg.se
kontaktperson: Rosie Rothstein

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR

SDF Biskopsgården, Göteborgs Stad

Margareta Sjöholm,
e-post: margareta.sjoholm@biskopsgarden.goteborg.se

SDF Rosengård, Malmö stad

Charlotte Unosson,
e-post: charlotte.unosson@malmo.se

FöreningsSparbanken

Jan Calner, e-post: jan.calner@foreningssparbanken.se

SIOS

Osman Özclan, e-post: turkiskarikarforbundet@se

Svenskt Näringsliv

Farbod Rezania,
e-post: farbod.rezania@svensktnaringsliv.se

m.fl

Hemsida: www.townstogether.info

Resursutbyte

Utvecklingspartnerskapet Resursutbyte har som mål att nyanlända invandrare och flyktingar som fått uppehållstillstånd snabbare ska kunna bli självförsörjande genom arbete eller utbildning. Partnerskapet arbetar med att utveckla en modell för arbetsplatsförlagd introduktion. Modellen prövas nu inom skolan i stadsdelen Farsta, Stockholm.

Under perioden 2002 till 2004 utvecklas modellen i samarbete med sex olika skolor och drygt 20 deltagare har hittills fullföljt den ettåriga introduktionen under anställningslika förhållanden. Arbete och egenförsörjning har en avgörande betydelse för att bli delaktig i samhället. Deltagarna har bland annat jobbat som lärarassistenter, barnskötare, på bibliotek, som vaktmästare, i reception, kök och som fritidsledare.

– Vi tycker att skolan är en bra arena för introduktion, då skolan är en central institution i samhället samtidigt som man är en stor arbetsgivare. Många av deltagarna är dessutom föräldrar och att få kunskap och inblick i den svenska skolan kan hjälpa dem att bättre förstå de krav och förväntningar den svenska skolan ställer på barn och föräldrar. De får även möjlighet att skapa sig ett socialt kontaktnät utanför familjen, berättar Lena Rogeland, koordinator för utvecklingspartnerskapet Resursutbyte.

För att få delta i introduktionsverksamheten måste personen antingen ha utbildning, erfarenhet eller en önskan att arbeta inom skolans verksamhetsområde. Hon eller han måste också ha behov av en ettårig in-

troduktion för att kunna få och behålla ett arbete på den svenska arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingen och Farsta Stadsdelsförvaltning ansvarade för rekrytering av första gruppen. Nu rekryteras personer av stadsdelsförvaltningarna i Farsta, Vantör, Skärholmen och Hässelby samt från arbetsförmedlingen.

Introduktionen ska vara en så anställningslik situation som möjligt, arbetsplatsen är viktig för mötet mellan nyanlända och det svenska samhället. Varje deltagare har nära kontakt med en mentor under introduktionen och får språkundervisning utifrån sina individuella behov. Deltagarens språkkunskaper testas av Sfi-Centrum både före och efter introduktionsverksamheten. Arbetsförmedlingen ansvarar för den individuella matchningen mot jobb på den öppna arbetsmarknaden.

De skolor som utvecklingspartnerskapet samarbetar med upplever att de fått betydligt bättre kunskap om andra kulturer, vilket är värdefullt i den mångkulturella skolmiljön. De anser att det är positivt att skolan tillförs vuxna med olika livserfarenheter och bakgrund, både för barn och personal. Man känner sig också som en del i integrationsarbetet, vilket skolorna tycker är ett viktigt ansvar för alla arbetsplatser.

Utvecklingspart-



nerskapet jobbar med värderingarna jämställdhet, mångfald och delaktighet.

– Vi diskuterar mycket inom partnerskapet vad de här värderingarna innebär och står för, för att hålla dem levande, berättar Lena Rogeland.

Resursutbyte arbetar med Social Redovisning. Det är en metod och ett styrinstrument för att planera, dokumentera, mäta, analysera och rapportera projektets sociala och etiska mål och prestationer.

Modellen är tänkt att kunna användas på andra arenor än skolan. Den ska fungera som en introduktion till det svenska samhället och en väg till den svenska arbetsmarknaden.

Resursutbyte ingår i ett transnationellt samarbete (ATLAS) med utvecklingspartnerskap i Tyskland, Italien

och Nederländerna. Det gemensamma målet är att hitta nya vägar för integration av invandrare i de respektive länderna, både i samhällslivet i stort och på arbetsmarknaden.

ResursUtbyte

postadress: Socialtjänsten, Swedenborgsgatan 20,
106 64 Stockholm
telefon: 0709-820 373
e-post: lena.rogeland@innotiimi.se
kontaktperson: Lena Rogeland

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR

Socialtjänstförvaltningen Stockholm
Stig Hanno, e-post: stig.hanno@sot.stockholm.se
Arion Chryssafis,
e-post: arion.chryssafis@sot.stockholm.se
Farsta Stadsdelsnämnd, verksamhet skola
Birgitta Berg, e-post: birgitta.berg@farsta.stockholm.se
Farsta Stadsdelsnämnd, verksamhet Individ och Familj
Gunilla Sivander,
e-post: gunilla.sivander@farsta.stockholm.se
Görel Byh, e-post: gorel.byh@farsta.stockholm.se
Arbetsförmedlingen Projekt Nyanlända
Ann-Britt Leijon, e-post: ann-britt.leijon@lanab.amv.se
Lennart Berget, e-post: lennart.berget@lanab.amv.se
Utbildningsförvaltningen/SFI-Centrum, Stockholm
Margareta Lövne,
e-post: margareta.lovne@utbildning.stockholm.se
Länsstyrelsen Stockholms Län
Katarina Gürsoy, e-post: katarina.gursoy@ab.lst.se
Innotiimi AB
Lena Rogeland, e-post: lena.rogeland@innotiimi.se
Björn Olsen, e-post: bjorn.olsen@innotiimi.se

Hemsida: www.resursutbyte.info

Mångfald i företagsamhet

Utvecklingspartnerskapet Mångfald i företagsamhet arbetar i de tre kommunerna Flen, Katrineholm och Vingåker. Partnerskapet vill bidra till att utveckla en stark nyföretagar- och entreprenörsanda i regionen och förändra de strukturer som hindrar människor att starta nya företag. Man har urskiljt att vissa grupper har svårare än andra att komma in på arbetsmarknaden och starta egna företag och arbetar för att påverka och förändra de diskriminerande strukturerna.

De senaste åren har området kring Flen, Katrineholm och Vingåker drabbats av många nedläggningar och varsel och arbetslösheten är hög. Det finns inte heller någon stark tradition av egenföretagande och entreprenörskap i regionen.

Utvecklingspartnerskapet Mångfald i företagsamhet är ett samarbete mellan kommuner, företagare, organisationer, banker och rikstäckande organisationer. Alla parter i samarbetet har åtagit sig att fundera över om och hur de kan åtgärda de hinder just deras organisation har som försvårar för egenföretagare. Ett övergripande mål för partnerskapet är att identifiera och åtgärda de hinder som finns för nyföretagande och entreprenörskap. Det är inget huvudsyfte att skapa ett visst antal nya företag.

Mångfald i företagsamhet har identifierat olika grupper som generellt sett har sämre förutsättningar att starta eget och som partnerskapet därför målmedvetet arbetar för att förbättra situationen för. Frågeställningen är varför det är så svårt för dessa grupper

att starta och driva företag. Utifrån de identifierade grupperna har man skapat tre arbetsområden. Varje område har ett utvecklings- och mobiliseringsteam.

De tre områdena partnerskapet arbetar med har man valt att kalla Mångfald, Kultur och Ungdom. Inom mångfaldsområdet arbetar man dels med kvinnor från etniska minoriteter, dels med människor med funktionshinder. Det finns en relativt hög andel utrikes födda i regionen och utvecklingspartnerskapet har sett att kvinnorna generellt sett har det svårare när det gäller att komma in på arbetsmarknaden.

Området Kultur försöker ta reda på om det finns möjligheter för kulturarbetare att starta någon form av entreprenörskap för att bättre kunna försörja sig. Området Ungdom vill göra det lättare för ungdomar att komma in på arbetsmarknaden genom entreprenörskap.

De tre utvecklings- och mobiliseringsteamerna arbetar för att föra ihop sina olika partners med målgrupperna och få till en interaktion, för att kunna se vilka hinder som finns för nyföretagande.

Mångfald i företagsamhet har utbildningar som riktar sig både mot människor som tillhör de tre arbetsområdena och mot sina partners. De utbildas bland annat i EU-kunskap, jämställdhet och mångfald. Det finns inom



ramen för partnerskapet även en studiecirkel för arbetslösa kvinnor från etniska minoriteter.

– Det finns en mängd hinder för att starta företag. Personen måste till exempel ha en massa tillstånd för att starta eget. Man måste också ha ekonomisk säkerhet för att kunna få lån. Sakor och ting kanske skulle kunna vara mycket enklare om det fanns mer samverkan mellan olika organisationskulturer, säger Niklas Witt, ordförande för utvecklingspartnerskapet Mångfald i företagsamhet.

Niklas Witt berättar att alla som är med i utvecklingspartnerskapet, både partners och deltagare, påbörjat en resa som förhoppningsvis ska ge svaret på vad som är hindrande och utgör problem för nyföretagande, men också hur det ska kunna förändras och förbättras. Det handlar om att hitta problemen och sedan åtgärda dem.

Partnerskapet bedriver därför forskning för att se vad det är som hindrar människor från att satsa på egenföretagande och entreprenörskap, på vilket sätt det hindrar och vilka bakomliggande orsaker som finns till hindren. Så småningom vill partnerskapet sprida denna kunskap till Sverige och övriga Europa, för att arbetet ska kunna ge goda resultat och förbättra arbetsmarknaden för människor även utanför Flen, Katrineholm och Vingåker.

Mångfald i företagsamhet har två transnationella samarbeten. I det transnationella utvecklingspartnerskapet Wide samarbetar man med Italien, Tyskland och Nederländerna för att underlätta för människor med funktionshinder att starta eget företag.



Det transnationella partnerskapet Opera handlar om empowerment och att göra det möjligt för människor

att starta och driva nya företag och är ett samarbete mellan Mångfald i företagsamhet och utvecklingspartnerskap i Österrike, Storbritannien och Italien.

Mångfald i Företagsamhet

postadress: N Kungsgatan 4, 642 24 Flen
telefon: 0157-102 39
e-post: anne.sjoberg@d3city.org
kontaktperson: Anne Sjöberg

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR

Katrineholms kommun

Kristina Simonsson,
e-post: kristina.simonsson@nko.katrineholm.se

Flens kommun

Ingrid Gustafsson, e-post: ingrid.gustafsson@flen.se

Vingåkers kommun

Sonja Torstensson, e-post: sonja.torstensson@vingaker.se

Länsstyrelsen i Södermanlands län, Birgitta Lundh
Stiftelsen Hälleforsnäs Bruksfastigheter, Ragnar Boman
Landstinget Sörmland, Elisabeth Langgren
FR Företagarna i Katrineholm, Tord Samuelsson
Södermanlands Kooperativa Utvecklingscentrum, Camilla Nyberg
Svenska Riksförbundet Nationellt Resurscentrum för Kvinnor NORA, Britt-Marie Torstensson
Arbetsförmedlingen Kultur och Media, Kjell-Åke Andersson
Arbetsförmedlingen Flen, Laila Bennett
Arbetsförmedlingen Vingåker, Olov Östlund
Arbetsförmedlingen Katrineholm, Rolf Svensson
Länsarbetsnämnden i Södermanlands län, Kaija Suur-Nuuja
Mälardalens Högskola, Anders W Johansson
Trosa Gnesta Resurscentrum, Kristina Gilbert
Integrationsverket, Adèle Ennab
ABF Vingåker, Eva Hallin
ABF Katrineholm, Berit Hansen
Stiftelsen Kjesäter Folkhögskola och Ledarinstitut, Magnus Måhl
Åsa Folkhögskola, Lars-Erik Axelsson
Nordea Katrineholm, Kjell Bodemyr
Sörmlandsbanken, Ann-Margreth Karlsson
ALMI Företagspartner Sörmland AB, Per-Göran Nyberg
Södermanlands Allmänna Försäkringskassa, Kristina Ekman
Insamlingsstiftelsen IFS Rådgivningscentrum, Thierry Dauphin
Julitaförbundet, Erica Larsson/Jenny Eriksson
NUTEK, Kerstin Wennberg
Hemsida: www.d3city.org

EFF - Egenmakt för framtiden

Utvecklingspartnerskapet EFF vill hjälpa utslagna människor – missbrukare, hemlösa, prostituerade, kriminella och andra – att lämna marginaliseringen och ta sig in i samhällsgemenskapen och på arbetsmarknaden. För att nå det målet arbetar man med att utveckla socialt företagande inom sektorn social ekonomi.

Koordinatorer för utvecklingspartnerskapet EFF är Basta Arbetskooperativ. Basta är ett företag som genom arbete, boende och en rik fritid erbjuder människor en väg bort från droger och misär.

Utvecklingspartnerskapet arbetar utifrån utgångspunkten att socialt företagande ger enskilda individer större möjligheter att ändra sin livssituation. För att utveckla den sociala ekonomin och hjälpa människor att starta och driva sociala företag driver partnerskapet ett antal delprojekt.

Ett av delprojekten är en yrkes- och entreprenörsutbildning. I samarbete med partnern Folksam har Basta skapat en ettårig utbildning som fyra elever just nu genomgår. På ett år läser eleverna in sin gymnasiekompetens och varvar teori och praktik. Praktikplatser är garanterade och man läser även sådana ämnen som etik och konflikthantering.

Utbildningen utformas individuellt utifrån deltagarens slutmål. De som nu går utbildningen är före detta missbrukare och de läser till att bli plattsättare, byggnadssnickare, hästskötare respektive elektriker.

– Det är tyvärr svårt att hitta finansiering eftersom det handlar om en vuxenutbildning. Hade det varit

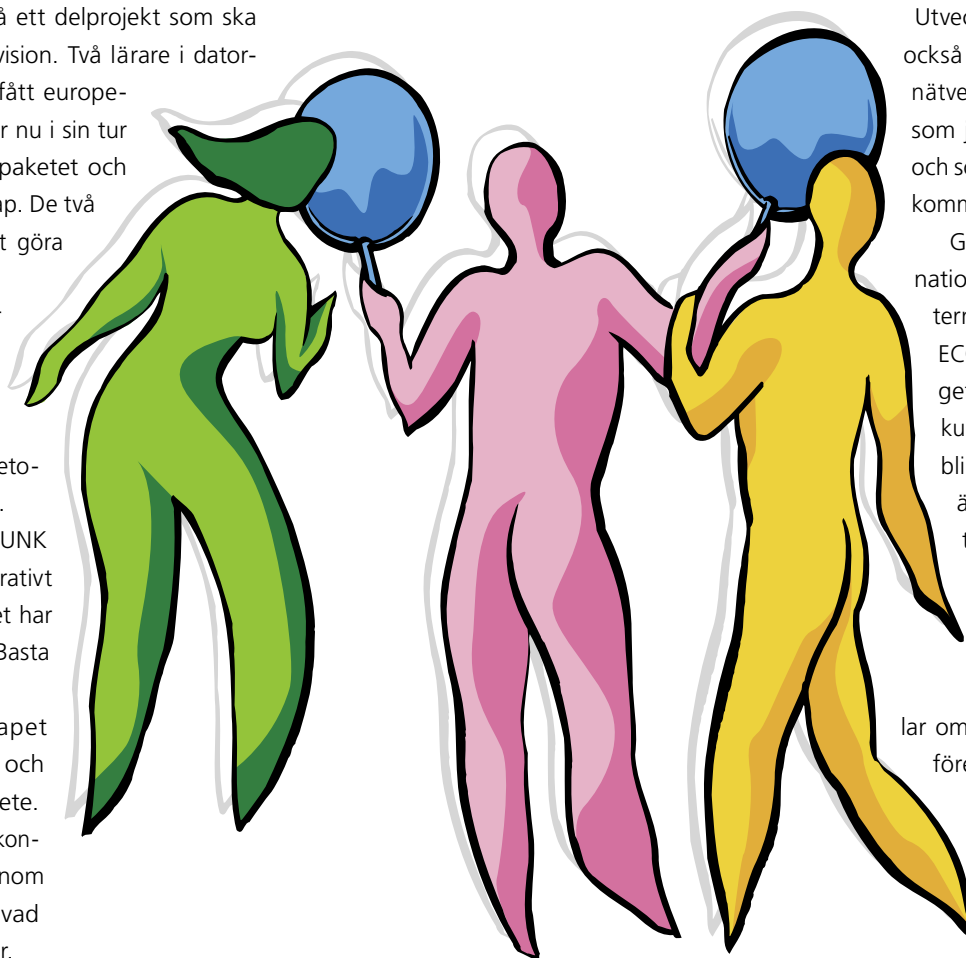
ungdomar hade det inte varit några problem. Men vi upplever ändå att det är en bra utbildning och att alla inblandade, från deltagarna till företagen där de gör praktik, är väldigt nöjda, säger Alec Carlberg, ordförande för utvecklingspartnerskapet.

Partnerskapet har också ett delprojekt som ska skapa en avancerad datadivision. Två lärare i datorkunskap har utbildats och fått europeiska datakörkort. De utbildar nu i sin tur boende på Basta i Office-paketet och grundläggande datorkunskap. De två lärarna arbetar också med att göra en hemsida.

Eftersom målgruppen för EFF är utslagna människor som ofta har någon form av missbruksproblem arbetar partnerskapet med olika metoder för att motverka återfall.

Inom ramen för EFF har FUNK startat ett nytt arbetskooperativt företag i Borås. Kooperativet har Basta som modell och heter Basta Väst.

Utvecklingspartnerskapet bedriver också forskning och dokumentation av sitt arbete. Socialhögskolan i Lund följer kontinuerligt vad som händer inom delprojekten och hur och vad deltagarna tycker och tänker.



Kvinnor är alltid i minoritet i sådana här sammanhang och är ofta en osynliggjord grupp. Därför försöker man arbeta med ett genusperspektiv i utvecklingspartnerskapet och gör specialintervjuer med kvinnor för att ta reda på hur deras situation och upplevelsen av den är samt vilka behov och önskemål de har.

EFF vill marknadsföra idén socialt företagande mot departement, socialnämnder och andra. Man håller därför på att utveckla strategier för hur sociala företag ska kunna marknadsföra sig på ett bra sätt.

Utvecklingspartnerskapet arbetar också på att skapa ett nätbaserat nätverk, genom vilket olika aktörer som jobbar med social ekonomi och socialt företagande ska kunna komma i kontakt med varandra.

Genom partnerskapets transnationella samarbete har ett internationellt företag som heter ECCO startat i London. Företaget ska sälja socialekonomisk kunskap och är på sikt tänkt att bli ett konsultbolag. ECCO har även varit med och startat en transnationell diplomautbildning på distans. 30 personer genomgår nu den ett och ett halvt år långa universitetsutbildningen som handlar om social ekonomi och socialt företagande.

– Det finns stora skillnader i hur termerna inom social ekonomi används i olika länder. Därför håller vi också på att arbeta fram en internationell ordbok för social ekonomi, berättar Alec Carlberg.

EFF – Egenmakt För Framtiden

postadress: 155 92 Nykvarn
telefon: 08 – 552 414 02
e-post: info@basta.se
kontaktperson: Kristina Blixt

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR

Folksam

Eva Wissting, e-post: eva.wissting@folksam.se
Socialhögskolan vid Lunds universitet
Flemming Kristensen
www.nyaorganisationer.soch.lu.se

FUNK

Thomas Fröberg, e-post: info@funk.org.se

Hemsida: www.basta.se

Mersmak

Europas arbetsmarknad har stora problem. Inom några år räknar man med en stor arbetskraftsbrist. Samtidigt är många människor utestängda från och diskriminerade på den ordinarie arbetsmarknaden. För att kunna lösa detta problem arbetar utvecklingspartnerskapet Mersmak aktivt med att hitta fungerande modeller för samverkan mellan olika aktörer på arbetsmarknaden. Mersmaks verksamheter är inriktade på att lotsa människor med olika arbetskapacitet ut på arbetsmarknaden.

– Vi vill vara med och påverka och vi söker lösningar på de problem vi stöter på i det arbetet. På så sätt kan vi indirekt bidra till en politik som servar människor bättre än den arbetsmarknadspolitik som förs idag, berättar Mats Fahlén som är koordinator för utvecklingspartnerskapet Mersmak.

Mersmak är ett samlingsnamn för fyra olika delprojekt som pågår i Skåne.

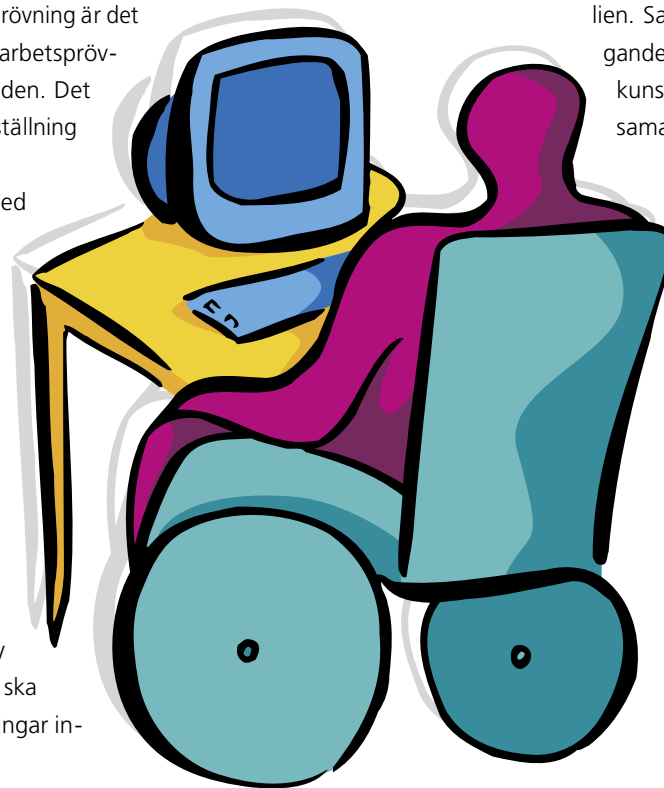
Delprojekt Fribo bedrivs i Östra Göinge. Projektet arbetar med människor med psykiska funktionshinder. Fribo skall skapa förutsättningar för dessa personer att kunna bo själva i servicebostäder. I anslutning till bostäderna finns en gemensamhetslokal där även personal finns tillgänglig. En meningsfull fritid och ett givande arbete är också viktiga ingredienser i Fribo. Glimåkra är delprojektets ”pilotort”. Man planerar att inplantera modellen på övriga orter runt om i Östra Göinge kommun.

Delprojektet Handelskammaren ska skapa nätverk

mellan individer, företag och myndigheter för att förbättra möjligheterna för personer med funktionshinder att komma in på arbetsmarknaden. Handelskammaren ska bli en samarbetsorganisation för företag som jobbar med social ekonomi.

Delprojekt Slussen hjälper de arbetssökande att hitta arbetsprövningsplatser, antingen på den öppna arbetsmarknaden eller hos ”sociala företag”. Ett socialt företag har andra mer flexibla möjligheter att arbetsprova personer med funktionshinder än vad ett vanligt företag har. Efter kartläggning och arbetsprövning är det tänkt att personen ska gå vidare till en arbetsprövningsplats på den öppna arbetsmarknaden. Det slutgiltiga målet i Slussen är ett vanlig anställning för den enskilde.

Delprojekt Employ Ability arbetar med personer med utvecklingsstörning. Man tar reda på vad den enskilde verkligen vill arbeta med och försöker sedan hitta praktikplatser. När någon har fått en praktikplats har Employ Ability nära kontakt med henne eller honom och ger stöd och hjälp. Målet är att deltagarna efter praktiken ska gå ut på arbetsmarknaden. Men för att detta ska bli en möjlighet arbetar projektet med att förändra arbetsgivares attityder till människor med funktionshinder. Employ Ability utarbetar instrument för hur man ska göra utifrån de tillgångar och begränsningar individen har.



Begreppen social ekonomi och funktionshinder nämns genomgående i samtliga Mersmaks delprojekt.

– Begreppen är svåra att exakt definiera och inte alltid så lyckade att använda, säger Mats Fahlén. Skall vi tala om hinder när vi i stället kanske borde tala om möjligheter? Är ett funktionshinder enbart ett fysiskt hinder eller innefattar det även ett psykiskt hinder eller möjligen ännu fler olika kriterier?

I Sverige har Mersmak ett antal medfinansiärer såsom Samhall, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen i Broby. Andra intressenter i projektet är Länsarbetsnämnden, Region Skåne och HSO.

Mersmak har även ett transnationellt samarbete med utvecklingspartnerskap i både Tyskland och Italien. Samarbetet kretsar bland annat kring nyföretagande och syftar till utbyte av idéer, erfarenheter och kunskap. Ett gemensamt utvecklingsarbete ingår i samarbetet.

– Vi arbetar i huvudsak utifrån ett individintresse med individen i centrum. Men det handlar också om samverkan mellan olika aktörer – en samverkan som måste komma till stånd om vi skall lyckas att åstadkomma förändringar, betonar Mats Fahlén.

Mersmak
adress: Projekt Mersmak
Box 15
Källbogatan 1
280 64 GLIMÅKRA
telefon: 044-436 90
Kontaktperson: Mats Fahlén
e-post: mats.fahlen@mersmak.nu
Kontaktperson: Ingrid Revhult
e-post: ingrid.revhult@mersmak.nu

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR
Samhall
Gunvor Thorslund-Ståhlberg,
e-post: gunvor.stahlberg@samhall.se
Försäkringskassan
Ulf Lindström, e-post: ulf.lindstrom@fk12.sfa.se
Sydsvenska Industri- och Handelskammaren
Pontus Lindberg,
e-post: pontus.lindberg@handelskammaren.se
Hälsö högskolan i Jönköping
Kerstin Gynnerstedt,
e-post: kerstin.gynnerstedt@hhj.hj.se
Arbetsförmedlingen i Broby
Carina Hubertsson,
e-post: carina.hubertsson@lanm.amv.se

Hemsida: www.mersmak.nu

Slup.se – Stockholms läns utvecklingspartnerskap för social ekonomi

Stockholms läns utvecklingspartnerskap för social ekonomi (slup.se) arbetar för att förbättra den sociala ekonomins position i länet. Målet är att påverka strukturer på arbetsmarknaden som fungerar diskriminerande och utgör hinder för arbete eller företagande.

Utvecklingspartnerskapet är ett samarbete mellan kommuner, myndigheter, företag och organisationer i Stockholms län. Den sociala ekonomins aktörer har samlats med olika offentliga organ i ett brett partnerskap.

– Det finns en styrka med sammansättningen av partnerskapet. Stora och starka aktörer samverkar med svaga aktörer på lika villkor. De sitter i samma arbetsgrupper och arbetar mot samma mål, berättar Birgitta Israelsson, projektsekreterare för slup.se.

Utvecklingspartnerskapet arbetar med tre olika teman: Utbildning, stödtjänster och social redovisning.

Inom temat Utbildning använder partnerskapet äldreomsorgen som ett exempel för att se hur man kan förbättra strukturerna i länet. Genom att studera hur äldreomsorgen fungerar vill man hitta metoder som kan generaliseras och appliceras på andra sektorer.

Slup.se har startat en utbildning i vård och omsorg för kvinnor med utländsk härkomst. Utbildningen är tvåårig och på svenska. Kvinnorna läser i gymnasiekompetens och får kompetens att jobba som vårdbiträde efter utbildningen. De 16 kvinnor som går utbildningen har stort inflytande över utbildningen, som utgår från deras behov och önskemål.

– Vi märker hur de ständigt växer som personer och

får starkare självförtroende, säger Birgitta Israelsson.

Utvecklingspartnerskapet har också startat en tvåårig utbildning för invandrarföreningar i att starta och driva entreprenörskap inom vård och omsorg. Utbildningen är upplagd som en studiecirkel där föreningarna lär sig allt man behöver veta för att driva ett företag i Sverige, till exempel arbetsgivaransvar, ekonomi och lagar. Sex olika föreningar går utbildningen och ABF håller i studiecirkelverksamheten. En deltagande förening kan till exempel vara intresserad av att starta vårdhem för sina äldre, med personal som pratar deras språk. Genom utbildningen får föreningen hjälp av människor och organisationer som är vana att hjälpa människor starta företag.

Inom temat Stödtjänster har utvecklingspartnerskapet bildat olika arbetsgrupper för att bygga upp en stödstruktur för de nya sociala företagen och kooperativen. Arbetsgrupperna kommer att kartlägga vilka behov som finns för företag inom den sociala ekonomin och verka för att de blir bättre sedda och hörda.

Det finns tre olika stödtjänstgrupper. Lokal ekonomisk utveckling/demokrati och integration är den största gruppen. Den arbetar med frågor som handlar om ekonomisk utveckling och demokrati- och integrationsfrågor. Den andra gruppen, affärsutveckling/offentlig upphandling undersöker om företag verksamma inom den sociala ekonomin har svårare att vinna offentliga upphandlingar och i så fall varför. De tittar också på vad som måste förändras när det gäl-



ler offentliga upphandlingar för att motverka diskriminering av sociala företag. Arbetsgruppen ekonomi, finansiering och kreditgivning försöker hitta alternativa finansieringsformer för sociala företag, eftersom de ofta kan ha svårt att få banklån.

Stödtjänstgrupperna samverkar genom att exempelvis arrangera gemensamma workshops där kommunens företrädare möter den sociala ekonomin.

Det tredje temat slup.se arbetar med är Social redovisning. Social redovisning är en utvärderings- och självförbättringsmetod, som främst handlar om de sociala aspekterna av verksamheten. Slup.se har startat en utbildning på ett år i social redovisning som bland andra Stadsmissionen och Verdandi deltar i. Utbildningen är direkt kopplat till den egna verksamheten, som organisationen gör en social redovisning för.

Den sociala redovisningen handlar om att organisationen granskar sina mål, förbättrar dem och gör alla intressenter delaktiga i arbetet. Sedan granskar organisationen om man levt upp till sina målsättningar.

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

Slup.se har även satt igång en kartläggning av förekomsten av social redovisning i hela Sverige. Man vill hitta en metod som alla kan använda. Men huvudmålet för utvecklingspartnerskapet är inte att hitta en standard, så företag kan jämföra sin sociala redovisning med andra företag, utan att företagen ska jobba internt med sociala frågor.

Slup.se samarbetar transnationellt med utvecklingspartnerskap i Italien, Grekland, Nederländerna och Finland. Alla partnerskapen jobbar med att utveckla den sociala ekonomin och man har tre arbetsgrupper tillsammans inom områdena social redovisning, stödtjänster

och frivilligt volontärt och professionellt arbete.

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

SLUP.SE _ Stockholms läns utvecklingspartnerskap för social ekonomi

Box 220 67,104 22 Stockholm
08-785 44 23

Kontaktpersoner:

Elsmari Fjällström, e-post: elsmari.fjallstrom@ab.lst.se

Birgitta Israelsson, e-post: birgitta.is@telia.com

Jan Forslund, e-post: jan@kic.se

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR

ABF- Stockholm

Sven-Åke Lindqvist, e-post: svenake.lindqvist@sthlm.abf.se

Inspirera Idé och resurscentra för kvinnor

Fahima Mdoson, e-post: inspirera.2@brevet.se

Integrationsverket

Adèle Ennab, e-post: adele.ennab@integrationsverket.se

Kommunalarbetsförbundet

Yeshiwork Wondmeneh,

e-post: yeshiwork.wondmeneh@kommunal.se

Kooperationens förhandlingsorganisation-KFO

Ulrika Melinder, e-post: ulrika.melinder@kfo.se

KooperativtIdéCentrum i Stockholms län-KIC

Jan Forslund, e-post: jaan@kic.se

Lernia AB

Örjan Ekberg, e-post: orjan.ekberg@lernia.se

Länsstyrelsen i Stockholm

Elsmari Fjällström, e-post: elsmar.fjallstrom@ab.lst.se

Mitthögskolan i Östersund

Victor Pestoff, e-post: victor.pestoff@mh.se

Rådet för lokal utveckling i Stockholms län

Jan Runfors, e-post: jan.runfors@chello.se

Social ekonomi i Roslagen-SER

Bridget Wedberg, e-post: bridget@ser.coop

Stockholms Idrottsförbund

Ulf Backlund, e-post: ulf.backlund@stockholmsidrotten.a.se

Stockholms stad

Gunnel Rohlin,

e-post: gunnel.rohlin@stadshuset.stockholm.se

Vallentuna kommun

Kjell Johansson, e-post: kjell.johansson@vallentuna.se

Värmdö kommun

Lena Blixt, e-post: lena.blixt@varmdo.se

Hemsida: www.slup.se

Framtidens nycklar

Utvecklingspartnerskapet Framtidens nycklar vill synliggöra kvinnor som är verksamma inom jord- och skogsbruk. Man vill också göra det möjligt för kvinnor att leva, bo och verka på landsbygden utifrån sina egna behov och förutsättningar.

Landsbygden och glesbygden avfolkas i Sverige och hela Europa. Framför allt är det kvinnor och ungdomar som flyttar och flyttlassen går till städerna. Detta hämmar tillväxten och Framtidens nycklar har som mål att bryta trenden och bidra till ökad tillväxt i både Sverige och Europa.

– Kvinnor som lever och verkar på landsbygden är en osynlig grupp som det finns mycket lite forskning om. Vi vill ta reda på vilka försörjningsstrategier de har. Och då framför allt fokusera på de unga kvinnorna, deras visioner, drömmar och mål. Vi vill också ta reda på mer om platsens betydelse för försörjningen. Vi undrar om det är möjligt för kvinnorna att stanna kvar på landsbygden och försörja sig, men också om de vill stanna kvar, berättar Charlotte Haglund.

Utvecklingspartnerskapet startade den 1 januari 2003. Under våren har man arbetat med att kartlägga fem pilotlän: Norrbotten, Jämtland, Östergötland, Jönköping och Skåne.

I kartläggningen har man tittat på vad som förenar och skiljer de olika länen åt. Man har undersökt vad som är karakteristiskt för respektive län och vilka projekt och aktiviteter pågår för kvinnorna. Partnerskapet har tittat på hur kvinnorna i respektive län försörjer sig och vilka hinder och möjligheter som finns för dem där de bor. Tanken är att under hösten bilda lokala partnerskap i de olika länen, som kan koncentrera sig på att arbeta med de specifika problem och frågeställningar som finns i just det länet.

Inom ramen för utvecklingspartnerskapet har en forskare vid Linköpings universitet intervjuat 40 kvinnor inom målgruppen i de fem pilotlänen. Med hjälp av intervjuerna försöker man få reda på vad kvinnorna behöver, vilka behov och önskemål de har, vad de drömmer om och vilka mål de har. Man vill ta reda på om de känner att det är möjligt att stanna kvar på landsbygden och försörja sig. Men också om de vill stanna kvar. Dessa intervjuer utgör grunden för hur utvecklingspartnerskapet kommer att lägga upp sitt arbete.

Utvecklingspartnerskapet håller på att utveckla ett utbildningspaket, som i första hand är tänkt för kvinnor.

Målsättningen är att de ska bli starka



och se vilka möjligheter de har att stanna kvar på landsbygden och försörja sig. Men utbildningspaketet kommer också att användas för att informera olika aktörer som jobbar med målgruppen om den problematik som finns och hur man kan åstadkomma förändringar. En särskild ungdomssatsning kommer att göras.

Framtidens nycklar planerar också att anordna olika seminarier och aktiviteter för kvinnorna. Man vill till exempel att kvinnorna ska få göra utbyte med och göra studieresor till andra länder, i första hand de som deltar i det transnationella partnerskapet.

Transnationellt samarbetar Framtidens nycklar med åtta olika länder. Projekten man samarbetar med i Europa har dock mer inriktning på allmänt företagande, både i staden och på landsbygden, för både kvinnor och män. Men man arbetar ändå gemensamt med att föra upp kvinnornas situation på landsbygden på Europeiska kommissionens agenda. Framtidens nycklar har till exempel blivit inbjuden av EU-kommissionen för att informera om projektet.

– Det finns ett stort intresse där och det verkar finnas ett stort behov i Europa. Kvinnor som lever och verkar på landsbygden är en osynlig jordgrupp i hela Europa och det behövs kunskap om deras situation, säger Charlotte Haglund.

Målet och visionen för Framtidens nycklar är framför allt att synliggöra de behov kvinnor på landsbygden har. Men man vill också överbrygga de hinder som finns i nuvarande strukturer för att möjliggöra försörjning och möjliggöra för kvinnorna att bo kvar på landsbygden.

Utvecklingspartnerskapet vill också åstadkomma en attitydförändring gentemot kvinnor som väljer att bo och verka på landsbygden. Men det handlar också om en attitydförändring genom att göra det attraktivt och möjligt att bo där.

– Det verkar som om ungdomar som är uppväxta på landsbygden åker iväg en period, men sedan gärna vill återvända, om det finns möjligheter till det. Även kvinnor som har flyttat verkar gärna vilja återvända, men då måste det vara möjligt för dem att försörja sig. Vårt arbete är en början till att möjliggöra det, säger Charlotte Haglund.

Framtidens nycklar

postadress: LRF konsult
Badhusgatan 8 , 722 15 Västerås
tel: 021-103563, 070-2512840
epostadress: charlotte.haglund@lrf.se
kontaktperson: Charlotte Haglund

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR NUTEK

Marianne Karlberg, e-post: marianne.karlberg@nutek.se
Lars Nyberg, e-post: lars.nyberg@nutek.se

LRF, Lantbrukarnas riksförbund

Anders Holmestig, LRF medlem,
e-post: anders.holmestig@lrf.se
Eva-Karin Hempel, LRF Kvinnor
e-post: eva.karin.hempel@lrf.se
Therese Erneskog, LRF Ungdom
e-post: therese.erneskog@t.lrf.se

NRC, Svenska riksförbundet Nationellt ResursCentrum för kvinnor

Margareta Erikson, e-post: margareta.erikson@c.lrf.se

Hemsida: www.framtidensnycklar.se

NESE

– Ny Ekonomi och Socialt Entreprenörskap

Utvecklingspartnerskapet NESE vill förändra förvaltningar, deras strukturer och hur de jobbar gentemot aktörer inom den sociala ekonomin. Men partnerskapet vill också förändra attityder inom den sociala ekonomin så att de kan verka på ett bättre och mer konkurrenskraftigt sätt. Det övergripande målet är att närma den offentliga sektorn och den sociala ekonomin, så att de arbetar med varandra, inte emot.

– NESE ger olika diskriminerade grupper möjlighet att förändra sin verksamhet och sina liv. Men NESE behövs också eftersom samarbetet mellan den offentliga sektorn och den sociala ekonomin behöver förändras och de behöver alla fundera över sina nya roller, säger Sven Bartilsson, koordinator för utvecklingspartnerskapet NESE.

NESE är ett samarbete mellan förvaltningar som vill hjälpa till att etablera den sociala ekonomin, offentlig sektor och föreningar. Inom ramen för NESE bedrivs tolv olika verksamheter. Verksamheterna utgår från olika föreningars idéer om vad de vill göra, hur

de vill utveckla sin verksamhet och sälja sina tjänster.

NESE stöder olika etniska föreningar som vill starta kooperativa äldreomsorgsföretag. Tanken är att varje verksamhet ska bli självständig och fortsätta fungera även efter Equalperiodens slut. Verksamheterna är födda i gränslandet mellan stadsdel och förening och de har den offentliga sektorn som grund. Målsättningen är att möta de behov människor själva artikulerar och stödja dem. NESE vill bidra till att skapa en modell för samarbete som kan fungera. Det handlar till exempel om hur tjänstemannen ska möta den turkiska föreningen som vill starta ett äldreboende. Och om hur föreningen ska närma sig tjänstemannen.

Utvecklingspartnerskapet tittar också på hur offentlig upphandling fungerar för sociala företag.

– Det finns en massa svårigheter. Därför har vi något som vi kallar arenaaktivitet, som är en form av workshops. De som medverkar är folk som har makt att förändra och påverka rådande strukturer. Vi använder fall från NESE:s olika verksamheter som exempel för att problematisera, titta på tillämpliga lagar och liknande. Utgångspunkten är att förändra till det bättre, berättar Sven Bartilsson.

Arenaaktiviteterna görs utifrån att det dyker upp problem. En arenaaktivitet kan till exempel vara en utbildningsdag om social ekonomi för folk som jobbar i stadsdelsförvaltningen. Utvecklingspartnerskapet vill på så sätt hitta sätt som gör det möjligt att etablera sociala företag. Det handlar mycket om samarbete mellan olika aktörer och hur regler och attityder i den offentliga sektorn är. En viktig del av utvecklingspart-

nerskapets arbete är att ge handledning till tjänstemän inom den offentliga sektorn.

NESE gör även en studie om kapitalförsörjning för sociala företag. Studien ska ge kunskap och kompetens hos de sociala företagen om hur man ger vinst, skapar kapital, helt enkelt hur man driver ett framgångsrikt socialt företag. NESE kommer att, utifrån studien, anordna seminarier riktade mot de sociala företagen.

NESE samarbetar transnationellt med utvecklingspartnerskap i Italien, Storbritannien och Tyskland, som även de arbetar inom den sociala ekonomin. Tillsammans arbetar utvecklingspartnerskapen för att stärka relationerna mellan den frivilliga och den offentliga sektorn. Man samarbetar även kring olika temaområden, som finansiering, stödstrukturer och socialekonomi.

– Vi lär oss mycket av detta erfarenhetsutbyte. Vi ser hur man arbetar i olika länder, hur man hanterar oväntade problem som dyker upp och hur man löst olika saker. Framför allt så ser vi vad som inte fungerar, säger Sven Bartilsson.

NESE – Ny ekonomi och socialt entreprenörskap
postadress: c/o Kooperativ Konsult
Andra Långgatan 29 , 413 27 Göteborg
telefon: 031. 85 94 84
e-post: fusun@kooperativkonsult.coop
kontaktperson: Füsün Uzuner

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR
Kooperativ Konsult
Füsün Uzuner, e-post: fusun@kooperativkonsult.coop
Göteborgs Frivillig Center, GFC
Leif Tjernström, e-post: gfc@gfc.o.se
SDF Bergsjön, Göteborgs Stad
Åsa Svensson, e-post: asa.svensson@bergsjon.goteborg.se
SDF Gunnared, Göteborgs Stad
Yvonne Palm,
e-post: yvonne.palm@gunnared.goteborg.se,
Center for African Relations (CARE) ek. för.
Kontaktperson: Kojo Ansah-Pewudie, e-post: info@care.se
Diamanten Fritidsklubb
Salma Nazzal,
e-post: salma.nazzal@gardstensbostader.goteborg.se
FoU i Väst/GR
Elizabeth Hajtowitz, e-post: elisabeth.hajtowitz@gr.to
Föreningen Angereds Framtid
Géza Nagy, e-post: gena@goteborg.mail.telia.com
Bergsjöns finska förening
Merja Heed, e-post: merjaheed@hotmail.com
Grogrunden ek.för.
Ann Skärberg,
e-post: ann.skarberg@bergsjon.goteborg.se
Bunkoch ek.för.
Yvonne Palm, e-post: yvonne.palm@telia.com
Kvinnocenter i Bergsjön
Amela Sako, e-post: kvinnocenter.bergsjon@telia.com
Kulturföreningen bob
Anders Regårdh,
e-post: anders.regardh@bergsjon.goteborg.se
Västra Götalandsregionen, Regional utveckling
Marie Sjövall, e-post: marie.sjovall@vgregion.se
Dar-ul-Aman ek.för.
Eva Halima Sahmoud,
e-post: halima_sahmoud@hotmail.com

Hemsida: www.nese.coop

People

– partnerskap för lika möjligheter och livslångt lärande

Utvecklingspartnerskapet People vill hitta vägar för utsatta grupper att komma in på arbetsmarknaden. Verksamheten handlar också om arbetsplatslärande, att flytta in lärandet och utbildningen på arbetsplatsen. Utvecklingspartnerskapet bedriver verksamheter i Lindesberg, Gnosjö och Söderhamn.

People driver tre delprojekt i tre olika regioner. Alla delprojekten har olika inriktningar och arbetssätt.

– De tre delarna överlappar varandra och medarbetarna lär sig mycket av erfarenhetsutbytet med de andra delprojekten, vilket gör att de kan utvecklas på ett annat sätt än de hade gjort om det varit tre separata projekt. Alla tre delprojekten handlar om att hitta olika vägar för att hjälpa utsatta grupper att komma in i och utvecklas i arbetslivet, säger Ann-Christine Larsson, forskningsassistent för utvecklingspartnerskapet People.

I Lindesberg arbetar kommunala Masugnen för att hjälpa långtidssjukskrivna att komma tillbaka in på arbetsmarknaden. Många av deltagarna är sjukskrivna från vård- och omsorgsarbeten inom kommun och landsting.

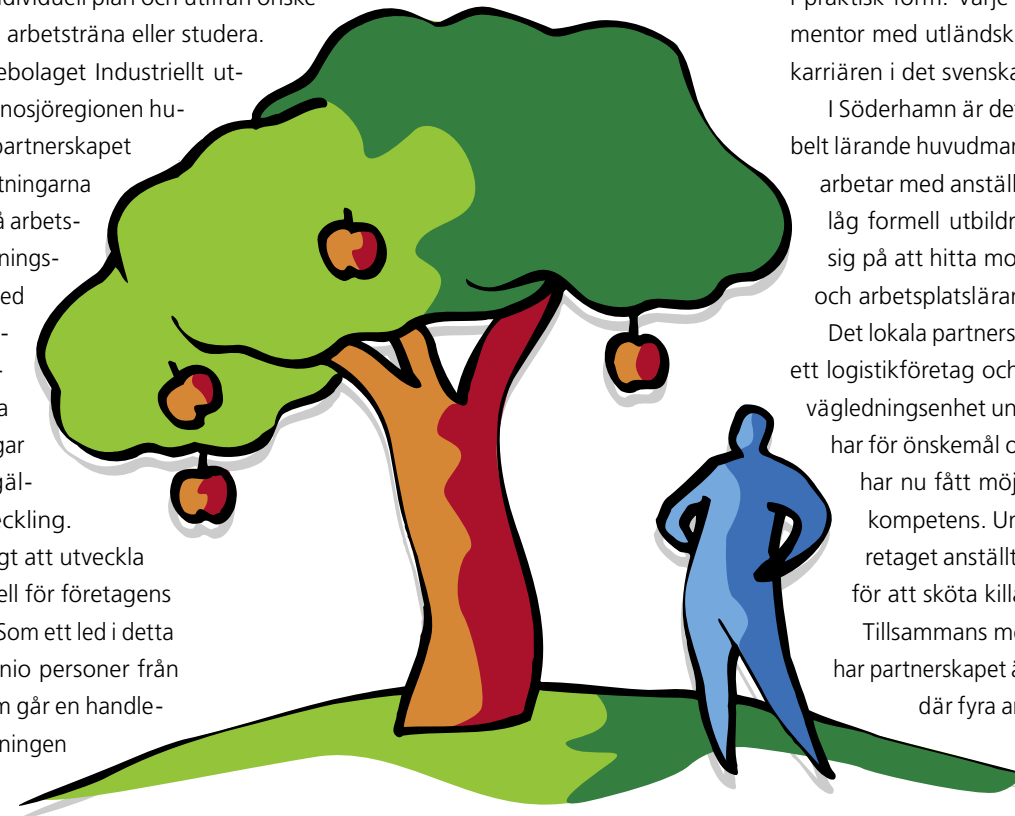
Partnerskapet i Lindesberg har individuella samtal med varje deltagare för att komma fram till vad hon eller han vill göra och hur man ska gå vidare. Man tittar på vilka olika formella och informella kompetenser individen har och jobbar med stresshantering. Partnerskapet ordnar också gruppträffar där man bland annat gör omvärldsanalyser och till exempel tittar på

vad tidningarna skriver om långtidssjukskrivna.

– Många av deltagarna har en stressrelaterad sjukdomsbakgrund och de har sagt att just gruppträffarna har hjälpt dem oerhört mycket, att det är värdefullt att träffa andra med både liknande och annorlunda erfarenheter, berättar Ann-Christine Larsson.

People för även flerpartssamtal tillsammans med individen med bland andra arbetsplatsen, försäkringskassan och arbetsförmedlingen. För varje deltagare gör man sedan upp en individuell plan och utifrån önskemål börjar personen arbetsträna eller studera.

I Gnosjö är aktiebolaget Industriellt utvecklingscentrum i Gnosjöregionen huvudman. Det lokala partnerskapet arbetar med förutsättningarna för att ta emot nya på arbetsplatser. I ett kartläggningsarbete tillsammans med företag i Gnosjö upptäckte man att företagen inte var nöjda med tidigare satsningar som gjorts när det gäller kompetensutveckling. Därför blev det viktigt att utveckla en pedagogisk modell för företagens arbete med lärande. Som ett led i detta har man plockat ut nio personer från fem olika företag som går en handledarutbildning. Utbildningen fokuserar på lärande



och hur man bäst gör en arbetsplatsintroduktion. Man pratar till exempel om att olika människor lär sig saker på olika sätt och har olika förutsättningar samt hur man bemöter människor från olika kulturer och med olika språk. För att åstadkomma ett bra internt lärande anser man att det måste komma in mer pedagogisk kunskap i företagen. Detta gör det också lättare för företagen att ta emot trainees eller praktikanter.

Det är planerat att bemanningsföretag i Gnosjöregionen ska anställa personer med utländsk härkomst som inte pratar så bra svenska. Med stöd av Svenska För Invandrare (SFI) kommer handledarna att ta emot dem på arbetsplatserna. Verksamheten är tänkt som en slags traineeutbildning där svenskundervisning ingår i praktisk form. Varje individ kommer även att få en mentor med utländsk härkomst som kommit en bit i karriären i det svenska arbetslivet.

I Söderhamn är det kommunala Centrum för flexibelt lärande huvudman för Peoples verksamhet och de arbetar med anställda inom industriarbete som har låg formell utbildning. Delprojektet koncentrerar sig på att hitta modeller för kompetensutveckling och arbetsplatslärande.

Det lokala partnerskapet har etablerat kontakt med ett logistikföretag och tillsammans med kommunens vägledningseenhet undersökt vad företagets personal har för önskemål om vad de vill göra. Två personer har nu fått möjlighet att läsa in sin gymnasiekompetens. Under tiden de utbildar sig har företaget anställt tre arbetslösa som praktikanter för att sköta killarnas jobb.

Tillsammans med en massafabrik i Söderhamn har partnerskapet även startat en traineeutbildning, där fyra arbetslösa utgör en pilotgrupp för att testa modellen.

– Vi försöker koppla ihop

utbildning med arbete. De fyra deltagarna går bredvid ett skiftlag för att lära sig arbetet. De får kompetensutveckling direkt på arbetsplatsen, direkt kopplad till verksamheten. Om de till exempel läser ekonomi så bjuder man in ekonomichefen som får informera, berättar Ann-Christine Larsson.

Utvecklingspartnerskapet People har ett transnationellt samarbete med ett utvecklingspartnerskap i Storbritannien som heter Workforce Future. Tillsammans arbetar man bland annat för att utveckla verktyg för kompetensutveckling, förändra arbetsgivares attityder till olika diskriminerade grupper samt utveckla fungerande lärstrukturer för arbetsplatser.

People bedriver även kontinuerlig forskning och uppföljning av hur det går i de olika verksamheterna.

– Inom det nationella partnerskapet diskuterar vi också mycket om jämställdhet och vad det är. Vi jobbar dock inte med det på något konkret sätt i verksamheterna. Men i vår forskning kommer vi att titta på om det finns skillnader i hur män och kvinnor bemöts på arbetsplatser, berättar Ann-Christine Larsson.

PEOPLE – Partnerskap för lika möjligheter och livslångt lärande

APeL

Masugnen, Herrgården
Dalkarlslyttan, 711 31 Lindesberg
Kontaktperson: Carina Åberg, e-post:
carina.berg@apel.nu

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR APeL/Arbetslivsinstitutet

Ann-Christine Larsson,
e-post: ann-christine.larsson@apel.nu
Industriellt Utvecklingscentrum i Gnosjöregionen AB
Bo Willermark, e-post: bo@iuc.gnosjoregionen.nu
Lärcentrum Masugnen, Lindesberg
Gisela Spak, e-post: gisela@masugnen.lindesberg.se
CFL – Centrum för Flexibelt Lärande, Söderhamn
Sven-Olof Larsson, e-post: sven-olof.larsson@soderhamn.se

Hemsida: www.people.nu

Mångfaldens ansikten

Östergötland strävar efter att bli Europas främsta mångfaldsregion. Utvecklingspartnerskapet Mångfaldens ansikten i Östergötland vill visa att det är både lönsamt och nödvändigt med mångfald. Syftet är att stärka arbetet med mångfald och integration i länet och att skapa ett regionalt nätverk för utbyte av erfarenheter. Näringsliv, offentlig sektor, föreningsliv och enskilda individer ska medvetet och i samverkan arbeta för att undanröja hinder för en ökad och fördjupad mångfald.

Mångfaldens ansikten heter utvecklingspartnerskapet i Östergötland som består av 12 olika aktörer från både offentlig och privat sektor, föreningslivet, näringslivet och fackförbund. Partnerskapet arbetar för ökad och fördjupad mångfald både i de egna organisationerna och i samverkan med övriga i utvecklingspartnerskapet. Tillsammans arbetar de medvetet för ett arbetsliv utan diskriminering och ojämlikhet. Målet är att Östergötland ska bli en region som välkomnar och ger möjlighet för varje individ att använda sin kompetens oavsett kön, ålder, etnicitet, sexuell läggning eller funktionshinder.

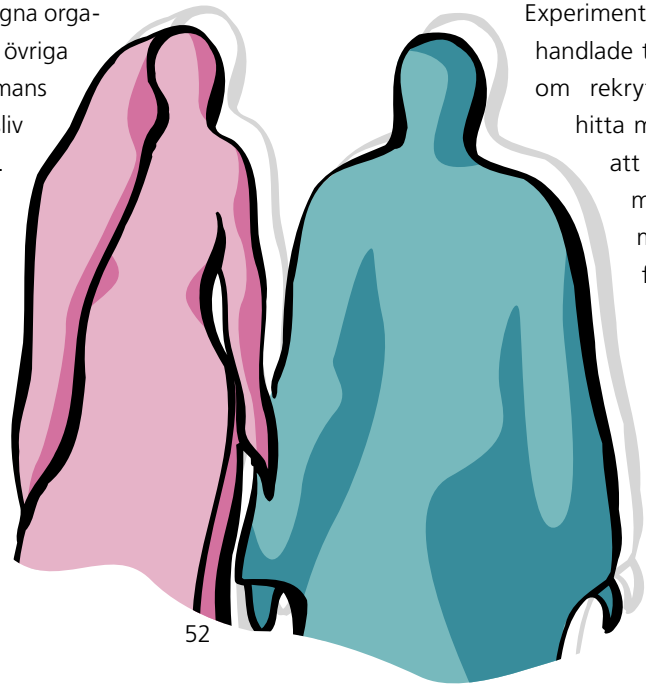
– Partnerskapet är viktigt. Vi kommer därför att jobba mycket med att utveckla det. Vi vill inte att arbetet och idéerna ska dö

ut, utan leva vidare hos de aktörer vi har knutit till oss och även spridas vidare, berättar Annika Bodelius, koordinator för Mångfaldens ansikten.

Utvecklingspartnerskapet ska vara en mötesplats för organisationer, företag och föreningar som vill arbeta med mångfaldsfrågor. Mångfaldens ansikten arbetar med mångfaldsfrågor utifrån två plattformar, som kallas för Experimentverkstaden och Erfarenhetsdialogen.

Experimentverkstaden ska utveckla och pröva metoder för att öka mångfald och minska diskriminering och utestängning. Man ger ekonomiskt och kunskapsmässigt stöd åt utvecklingsprojekt som är kopplade till mångfaldsfrågor. Från Experimentverkstaden har företag, kommuner och andra möjlighet att söka pengar till pilotprojekt för att utveckla och testa modeller för mångfald. En ansökan till

Experimentverkstaden handlade till exempel om rekrytering, att hitta metoder för att rekrytera medarbetare med mångfaldsbakgrund. En beviljad ansökan som Norrköpings kommun lämnat in



handlar om att utveckla en modell eller ett verktyg för att jobba med attitydpåverkan och värdegrunder hos arbetslag eller arbetsgrupper. Kommunen har utbildat tolv mångfaldsambassadörer och har som mål att utbilda ambassadörer i varje kommun i länet. Ambassadörerna kommer att anordna workshops för företag, kommuner och andra. Utifrån en film som heter Blåögd ska man diskutera hur rasism och förtryck uppkommer och vad det innebär att tillhöra en majoritet. Individen får möjlighet att bearbeta sina attityder mot sig själv, mot medarbetare och mot arbetsgruppen.

När någon skickar in en ansökan om stöd till Experimentverkstaden ska det i upplägget till idén finnas inbyggt att man ska dela med sig av sina kunskaper och medverka till att sprida dem, till exempel på seminarier. Målet är ju att hitta fungerande metoder för ökad mångfald och integration i hela länet.

Annika Bodelius betonar att de olika projektens resultat och metoder inte glöms bort. Mångfaldens ansiktens andra plattform kallas Erfarenhetsdialogen och arbetar med kunskapsspridning och nätverkskapande.

Erfarenhetsdialogen anordnar till exempel kunskapsseminarier, där vissa är direkt riktade mot en specifik målgrupp som kan ha nytta av det, medan andra är mer allmänna. Det kan till exempel vara öppna seminarier om jämställdhet. Ett seminarium utvecklingspartnerskapet anordnat hette "Vad är en riktig karl?" och handlade om könsroller.

Erfarenhetsdialogen arbetar också för att integrera fungerande metoder för mångfaldsarbete i företags och organisationers ordinarie verksamheter. Man vill bilda en grund för långsiktigt arbete med mångfaldsfrågor i länet och ett brett erfarenhetsutbyte mellan olika aktörer.

Mångfalden ansikten ingår i ett transnationellt

samarbete (The X Train) med utvecklingspartnerskap i Skottland, Nederländerna, Portugal och Italien. Tillsammans arbetar man på både samhälls-, organisations- och individnivå för att motverka diskriminering och utestängning i arbetslivet. Utvecklingspartnerskapen jobbar bland annat med attitydpåverkan och spridning av resultat. Man samarbetar också för att utveckla verktyg för distanslärande för utsatta och diskriminerade grupper.

Mångfaldens Ansikten

postadress: Box 388, 581 04 Linköping
telefon: Annika Bodelius: 013-25 30 71
Mats Ericsson, e-post: adm@diversityfaces.com
tel: 013-25 30 72
kontaktperson: Annika Bodelius, Mats Ericsson

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR

Linköpings Universitet
Ann Holmlid, e-post: annho@rek.liu.se
Linköpings Kommun
Anna Skogens, e-post: anna.skogens@klk.linkoping.se
Företagarnas Riksorganisation
Christina Conrad, e-post: christina.conrad@fr.se
Föreningen Bosnia-Hercegovina
Hasiba Cacan, e-post: bh_udruzenje@swipnet.se
Norrköpings Kommun
Ingvar Almrot, (ordf i partnerskapet),
e-post: ingvar.almrot@norrkoping.se
Östgöta Coop Center
Kjell Eriksson, e-post: kjell.eriksson@coopcenter.org
Länsarbetsnämnden
Lena-Britt Rönnberg,
e-post: lena-britt.ronnberg@lane.amv.se
LO-Distriktet
Mladen Lauseger, e-post: lo-ostergotland@lo4.lo.se
Försäkringskassan
Monica Nilsson, e-post: monica.nilsson@fk05.sfa.se
Landstinget Östergötland
Robert Ring, (vice ordf i partnerskapet),
e-post: robert.ring@lio.se
Länsstyrelsen Östergötland
Sten Olsson, e-post: sten.olsson@e.lst.se
Motala Kommun
Pernilla Elving, e-post: pernilla.elving@motala.se

Hemsida: www.mangfaldensansikte.com,
www.diversityfaces.com

Mångfald som personalidé

Utvecklingspartnerskapet Mångfald som personalidé vill utveckla hur personer som arbetar med personalfrågor på arbetsplatser tänker och arbetar när det gäller mångfaldsbegreppet. Mångfald som personalidé vill hjälpa arbetsplatser att se olikheter bland anställda som resurser som kan användas, inte som hinder och problem. Malmö kommun, som ingår i utvecklingspartnerskapet, testar olika modeller för att hitta bra vägar att förändra arbetssätt så de främjar mångfald i stället för att verka utestängande.

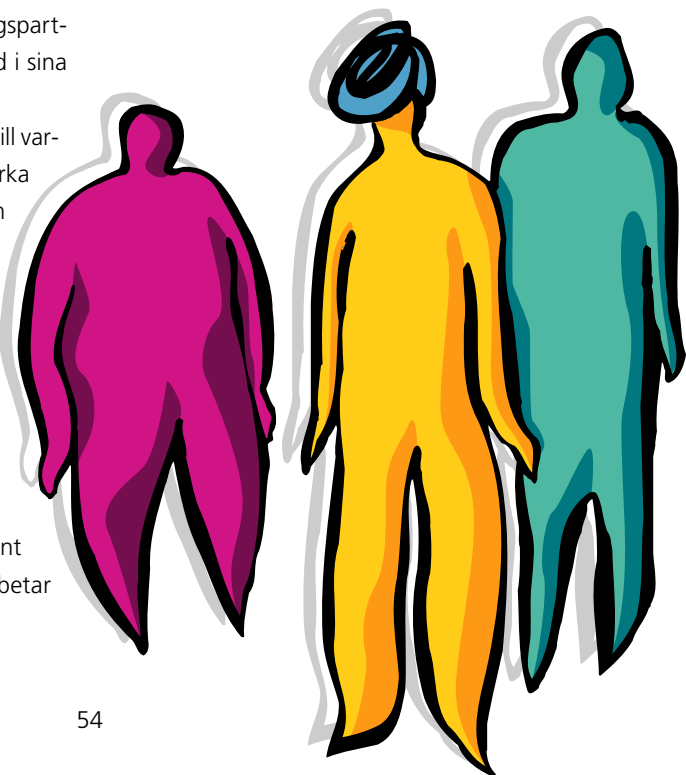
Mångfald som personalidé vill utveckla och stödja värderingar, normer, strukturer och arbetssätt som bidrar till ökad mångfald på arbetsplatsen. Utvecklingspartnerskapet fokuserar främst på etnisk mångfald i sina verksamheter.

– Det handlar om hur de anställda relaterar till varandra och utnyttjar och använder varandras starka sidor. Att se bort från hinder och barriärer och i stället se möjligheter, berättar Per Broomé, forskningsansvarig för utvecklingspartnerskapet Mångfald som personalidé.

I Malmö kommun testar utvecklingspartnerskapet olika metoder för hur arbetsplatser och arbetsgivare kan förändra sina arbetssätt så de främjar mångfald. De fungerande arbetssätt man får fram i dessa projekt ska sedan spridas till kommuner, myndigheter och företag runt om i landet. Målgruppen är personer som arbetar med personalfrågor på arbetsplatserna.

Mångfald som personalidé har tre huvuddelar. Den första delen är de förändringsprojekt som inom ramen för utvecklingspartnerskapet pågår inom Malmö kommuns organisation. Malmö kommun är en stor arbetsgivare med runt 20 000 anställda. En stor andel av Malmös befolkning har utländsk härkomst och mångfaldsfrågor har hög prioritet i kommunen.

Ett av Malmö kommuns delprojekt handlar om utrikesfödda chefer. Trots att en stor andel av Malmös befolkning har utländsk bakgrund finns det få chefer inom kommunen med utländsk härkomst. Delprojektet undersöker vilka hindrande strukturer för mångfald som finns och hur de kan förändras.



Ett annat av kommunens projekt arbetar för att konkret omforma rekryteringsprocedurer. Arbetsgruppen tittar bland annat på hur jobb utformas för att se om man kanske redan där sätter upp barriärer och stänger ute människor. Projektet vill ta reda på hur man kan undvika sådana utestängande barriärer.

I kommunens utbildningsinsatser för ledarskap betonas aspekter som hur man som chef ska förhålla sig till mångfaldsbegreppet och konkret arbeta med det.

Kommunen driver även andra delprojekt, som alla har målsättningen att eliminera strukturer som diskriminerar och utestänger människor från arbetslivet.

Utvecklingspartnerskapets andra huvudverksamhet är forskning, som bedrivs av en forskningsgrupp på IMER (Internationell Migration och Etniska Relationer), Malmö högskola. Forskningsgruppen studerar hur Malmö kommun praktiskt förhåller sig till mångfald och tittar då på specifika områden, som till exempel vård och omsorg och skolan. Forskarna utvärderar också kommunens mångfaldsprojekt och följer de olika delprojekten kontinuerligt.

Den tredje och sista huvudverksamheten för Mångfald som personalidé handlar om spridning av resultaten från de två första verksamheterna. Resultaten sprids till personer som jobbar med personalfrågor, främst via Centrum för Personal och Utveckling och tidningen Personal & Ledarskap. Genom föreläsningar på IMER når man även andra människor, som är allmänt intresserade av mångfaldsfrågor. Utvecklingspartnerskapets forskare håller även föreläsningar för studenter som utbildar sig för att arbeta med personalfrågor.

Forskningsgruppen kommer att följa upp i vilken utsträckning det sker förändringar i sättet att arbeta med mångfaldsfrågor, både i Malmö kommun och i resten av landet efter spridningsfasen.

Utvecklingspartnerskapet har ett transnationellt

samarbete med utvecklingspartnerskap i Danmark, Storbritannien och Tyskland. Tillsammans väljer partnerskapen ett ämne eller ett tema och gör olika aktiviteter kring det, till exempel anordnar konferenser. Under våren 2003 arbetade man gemensamt med temat rekrytering. Utvecklingspartnerskapen tittade på vad det är som sätter stopp för mångfald i rekryteringsprocessen och hur man kan komma förbi dessa hinder. Utvecklingspartnerskapen jämför också hur man ser på mångfald i de respektive länderna och vad man gör lika respektive olika.

Mångfald som personalidé har huvudfokus på etnisk mångfald, men genom det transnationella samarbetet förs även andra aspekter av mångfaldsbegreppet in. Utvecklingspartnerskapet i Danmark fokuserar till exempel på jämställdhet och forskar om organisationer ur jämställdhetssynpunkt.

Per Broomé ser positivt på möjligheten att åstadkomma förändringar.

– Åtminstone i Malmö kommun finns det en stark politisk vilja att arbeta med de här frågorna och de jobbar hårt för att implementera resultaten i sin organisation och sprida dem till medarbetarna, säger Per Broomé.

Mångfald som personalidé
postadress: Rörsjögatan 26, Malmö
telefon: 0708-833151
e-post: mf@paforum.se
kontaktperson: Marika Fröberg

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR
Imer, Malmö högskola
Per Broomé, e-post: per.broome@imer.mah.se
Malmö stad
Bengt Lövdén, e-post: bengt.lovdén@malmo.se
Centrum för personal & utveckling
Hanna Hesser Nordin, e-post: hanna@hrmorg.se

Hemsida: www.equalnews.com

DISI – Diversity in the Swedish Industry

Partnerskap för utveckling av mångfald i svensk industri

Utvecklingspartnerskapet DISI arbetar för att föra in mångfaldsfrågor i företags affärsidéer. Mångfaldsbegreppet kopplas till kompetens, eftersom företag med många olika perspektiv och erfarenheter i sin personalstyrka är starka och konkurrenskraftiga. Styrkan i att ha mångfald bland personalen kopplas också ihop med företagets sociala ansvar (CSR).

Idén till utvecklingspartnerskapet DISI växte fram mellan IVF Industriforskning och Utveckling AB och Volvo Personvagnar AB. Inom ramen för DISI arbetar Volvo Personvagnar AB och sex av deras underleverantörer för att åstadkomma interna förändringar i hur de ser på och arbetar med mångfald. Centrum för studier om mångfald och praktisk integration (CEMPI) stöder företagen i deras förändringsarbete och är en hjälp och stöd på vägen.

Utvecklingspartnerskapet fokuserar på etnisk mångfald och jämställdhetsfrågor, men försöker samtidigt låta bli att begränsa företagens egen definition om mångfald. Företagen definierar själva mångfaldsbegreppet och hur de ska arbeta med det.

CEMPI har haft dialoger med de sju olika företagen. Under en heldag har man träffat tre olika grupper på företagen. Den ena gruppen består av fyra medlemmar från ledningsgruppen, en grupp består av fackliga representanter och den sista gruppen är en pilotgrupp utsedd av företaget. CEMPI har träffat de olika grupperna var för sig.

– Vi samverkar med sju olika företag som får defi-

niera sina egna regler. Det är sju olika processer, eller individer, berättar Jorge Plada från CEMPI.

Grupperna har diskuterat sig fram till en definition av mångfald. Deltagarna har pratat om vilka erfarenheter de har av mångfald och diskuterat begreppet kompetens, som social kompetens, kulturkompetens och yrkeskompetens, i förhållande till mångfald.

Nästa steg i DISI:s verksamhet är att sammanställa och tolka det som kommit fram under dialogerna. Sedan gör de en återkoppling, det vill säga går tillbaka till företaget och presenterar det man fått fram. Tillsammans med företaget diskuteras de mest intressanta punkterna. Återkopplingen ligger till grund för företagets vidare arbete med att göra upp en handlingsplan och leda sitt förändringsarbete.

DISI driver även gruppaktiviteter och har bildat tre olika grupper av företagen. Partnerskapet menar att genom att diskutera med andra kan man vidga sina egna perspektiv på vad mångfald är. Vid gruppaktiviteterna hålls även föreläsningar, till exempel av Handelshögskolan vid Göteborgs universitet. Handelshögskolan spelar också en viktig roll i utvecklingspartnerskapet genom att stötta företagen och hjälpa till med att dra slutsatser.

Företagen har uttryckt önskemål om att få kunskap om diskrimineringslagstiftningen och hur man undviker

att diskriminera på arbetsplatsen. DISI arbetar därför för att få representanter från de fyra olika diskrimineringsombudsmännen att komma och informera om lagstiftningen.

Mycket av arbetet går ut på att förändra attityder och bekämpa fördomar. Detta sker till stor del genom att deltagarna i dialogerna arbetar med sig själva och blir medvetna om sina egna fördomar, gällande exempelvis personer med annan etnisk bakgrund eller av motsatt kön.

– Först tyckte många att mångfald handlade om rekrytering. Men nu handlar diskussionerna mer om vilka olika kompetenser människor har och att de verkligen är en tillgång, säger Jorge Plada.

Utvecklingspartnerskapet har hjälpt företagen att inventera vilken kompetens de har på sin arbetsplats, eftersom alla människor har många olika kompetenser, utöver formell utbildning och yrkeskompetens.

– På ett av våra företag minskade sjukfrånvaron från 20 procent till 2 procent på ett halvår efter att de hade inventerat vilka kompetenser medarbetarna hade, berättar Jan Bäck, projektledare för DISI.

DISI arbetar också för att koppla ihop mångfaldsarbete med CSR, företagets sociala ansvar. Därigenom kan man bidra till att skapa ekonomiska drivkrafter för företag att arbeta med mångfald och bidra till att minska diskrimineringen i arbetslivet och samhället.

DISI samarbetar transnationellt med utvecklingspartnerskap i Tyskland och Frankrike, som också fokuserar på bilindustrin. Tillsammans tit-

tar utvecklingspartnerskapen på hur industriföretags mångfaldsarbete påverkar på ett samhällsplan.

DISI Diversity in the Swedish Industry
postadress: IVF, Argongatan 30
telefon: 031-706 60 15
kontaktperson: Jan Bäck, e-post: jan.back@ivf.se

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR
IVF Industriforskning och utveckling
Jan Bäck, e-post: jan.back@ivf.se
Autoliv Sweden
Lars Wagner, e-post: lars.wagner@autoliv.com
CEMPI
Jorge Plada, e-post: jorge.plada@ivf.se
Finnveden Sheet Metal
Christina Mattsson, e-post: christina.mattsson@fsmc
Fordons Komponent Gruppen
Svenåke Berglie,
e-post: svenake.berglie@fordonskomponentgruppen.se
Göteborgs universitet
Gill Widell, e-post: gill.widell@av.gu.se
Svante Leijon, e-post: svante.leijon@handels.se
Nolato Lövepac
Glenn Schmidinger, e-post: gs.lovepac@nolato.se
Plastal Group
Christer Palm, e-post: christer.palm@plastal.com
Semcon Sverige
John Jonasson, e-post: john.jonasson@semcon.se
Sif
Javed Akhter, e-post: javed.akhter@sif.se
Volvo Personvagnar Inköp
Randi Jerndal, e-post: randi.jerndal@volvocars.com

Hemsida: <http://extra.ivf.se/disi/>

Nyckelkrafter

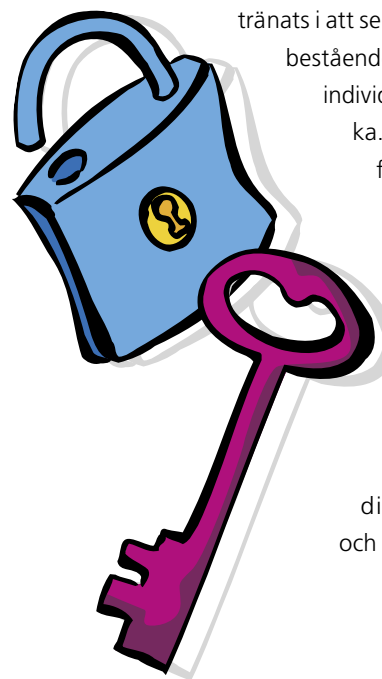
Utvecklingspartnerskapet Nyckelkrafter i Blekinge arbetar för att motverka diskriminering i arbetslivet när det gäller kön, sexuell läggning, funktionshinder och etnicitet. Målsättningen är att lyfta fram värdet av människors olikheter och därmed skapa positiva attityder till mångfald. För att uppnå sitt mål utbildar Nyckelkrafter mångfaldskonsulenter och sprider kunskap om mångfaldsfrågor till politiker och allmänheten.

Utvecklingspartnerskapet består av ideella, kommunala och statliga organisationer och myndigheter. Genom den breda sammansättningen finns olika expertkunskaper samlade i partnerskapet.

Nyckelkrafter har utbildat 22 mångfaldskonsulenter.

Under utbildningen har konsulenterna tränats i att se samhället som

bestående av en mängd individer som är olika. De har också fått kunskap om kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder och sexuell läggning, faktorer som ofta leder till diskriminering och utestängning.



Mångfaldskonsulenterna ska fungera som ett slags informatörer och vid återkommande rådslag på olika offentliga och privata arbetsplatser ska man tillsammans diskutera hur det ser ut i arbetslivet och på arbetsplatsen. Meningen är att väcka diskussion och föra en dialog med företaget och dess anställda om attityder och fördomar mot kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder och sexuell läggning. Vid rådslagen kommer man till exempel att diskutera vad jämställdhet och mångfald är. Under hösten 2003 kommer partnerskapet börja sälja in mångfaldskonsulenternas tjänster hos företag.

– Idealet är att ha tre träffar på tre timmar per arbetsplats. För att hinna med att diskutera alla fyra pelarna krävs det att man kommer tillbaka ett par gånger, säger Marie Klang, koordinator för utvecklingspartnerskapet Nyckelkrafter.

De 22 konsulenterna har rekryterats bland arbetsökande i spridda åldrar. De har olika ursprung och bakgrund och det finns därmed mångfald bland dem.

– De har en styrka i sin bakgrund och personliga kunskap om mångfald, menar Marie Klang.

Nyckelkrafter försöker också sprida kunskap om mångfaldsfrågor till allmänheten och politiker. Därför har man anordnat seminarier där Handikappombudsmannen (HO), Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) och Jämställdhetsombudsmannen (JämO) har informerat om sina respektive verksamheter. Vid seminarierna har Nyckelkrafter även anordnat olika kulturella aktiviteter,

till exempel teater, musik, konst- och fotoutställningar på temat mångfald.

– Mycket handlar om att skapa kontakter med politiker för att kunna få till stånd nödvändiga förändringar, säger Marie Klang.

Utvecklingspartnerskapet har därför ambitionen att fortlöpande informera länets politiker om sitt arbete och mångfaldsfrågor.

Att fånga mediernas uppmärksamhet och få dem att skriva om partnerskapets arbete är ett annat sätt för Nyckelkrafter att sprida kunskap om mångfald inom arbetslivet och föra upp frågorna på dagordningen.

Nyckelkrafter bedriver även forskning i Blekinge län för att kartlägga attityder till kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder och sexuell läggning. Kartläggningen sker genom både enkäter och intervjuer.

Nyckelkrafter har transnationellt samarbete med utvecklingspartnerskap i Tjeckien, Frankrike och Österrike. Partnerskapen arbetar mot flera gemensamma mål. Det handlar om att förändra attityder till diskriminerade grupper och påverka och motverka diskriminering i samhället. Utbildningsinsatser är centralt för alla utvecklingspartnerskapen och man har också haft flera gemensamma workshops kring spridning, utbildning och forskning.

– Vårt arbete ligger rätt i tiden, framför allt med tanke på kommande arbetskraftsbrist. Vi trycker på vinsterna med mångfaldsarbete vid vår information mot företag och myndigheter och diskuterar varför man ska jobba med mångfald, berättar Marie Klang.

Nyckelkrafter
postadress: Ronnebygatan 46, 371 33 Karlskrona
telefon: 0455 – 36 07 00, 0708-399 101
kontaktperson: Marie Klang
e-post: info@nyckelkrafter.net

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR
Handikapprörelsen i Blekinge
Gunvor Petersson,
e-post: gunvor.petersson@ebox.tninet.se
RFSL Blekinge
Björn-Åke Petersson, e-post: bjorn-ake@nyckelkrafter.net
Blekinge Tekniska Högskola
Kerstin Arnesson, e-post: kerstin.arnesson@bth.se
Karlskrona kommun
Lars Adriansson, e-post: lars.adriansson@karlskrona.se
Länsarbetsnämnden
Leif Ottosson, e-post: leif.ottosson@lank.amv.se
LO-distriktet i Blekinge
Erik Karlsson, e-post: erik.karlsson@karlskrona.se
TCO Blekinge
Bo Engdahl, e-post: tco.jamstallldhet.blekinge@spray.se

Hemsida: www.nyckelkrafter.net

Glesbygdens förnyelse

I Sveriges fyra nordligaste län arbetar utvecklingspartnerskapet Glesbygdens förnyelse för att ge människor möjlighet att stanna kvar på hemorten och klara sin försörjning. Utvecklingspartnerskapet vill förändra system som är hindrande för den lokala utvecklingen. Främst vill man förändra systemen för rekrytering och motverka hinder för företagsamhet för att ge människor möjlighet att stanna kvar och arbeta på sin hemort.

Glesbygden i Norrland är en avfolkningsbygd med långa avstånd. Många människor står utanför den lokala arbetsmarknaden. Syftet med Glesbygdens förnyelse är att göra det möjligt för människor att bo kvar, utbilda och försörja sig. Nya möjligheter och alternativ måste prövas så att människor inte ska behöva flytta på grund av försörjningsproblem.

Utvecklingspartnerskapet arbetar i de fyra nordligaste länen och inlandet, det vill säga Jämtland, Västernorrland, Västerbotten och Norrbotten. Målgruppen är offentliga myndigheter och organisationer som har ansvar för lokala frågor och möjlighet att påverka den lokala arbetsmarknaden. Glesbygdens förnyelse arbetar med tolv delprojekt och tre temaområden.

Det första temaområdet handlar om lokalt arbetssätt. Här stödjer utvecklingspartnerskapet lokala initiativ genom att försöka hitta sätt som hjälper enskilda att utveckla egna idéer och ta bort hinder för deras genomförande. Man vill till exempel förändra och utveckla arbetsförmedlingens och försäkringskassans arbetssätt. Utvecklingspartnerskapet arbetar

också för att föra ner beslutsnivån från regional till lokal nivå och för att detta ska vara förenligt med samhällsintressen i stort.

Glesbygdens förnyelses andra temaområde handlar om att ungdomar måste ges möjlighet till arbete och fortbildning. Genom olika delprojekt arbetar partnerskapet för att ge ungdomar en annan bild av hembygden, så de ser att det finns förutsättningar för att bo kvar. De ska inte tvingas flytta på grund av brist på jobb och att de inte kan försörja sig. En ökad omvärldskunskap är ofta viktig för att stimulera till nya initiativ.

– Många ungdomar har inställningen att det inte går att göra något, man kan inte påverka och förändra. De kanske känner att de hellre lever i ett utanförskap med bidrag. Vi vill genom våra verksamheter visa dem vad arbete kan innebära och hur det kan berika livssituationen, berättar Ulf Brangefeldt, koordinatör för utvecklingspartnerskapet Glesbygdens förnyelse.

Det tredje temaområdet kallas kommersialisering och arbetar för att hjälpa människor i utanförskap och dem som inte haft tillräckligt stöd för att genomföra sina idéer. Glesbygdens förnyelse vill utöka och förbättra möjligheterna att

utveckla både nya och befintliga företag för att skapa fler arbeten. Inom detta temaområde arbetar partnerskapet bland annat med samer, som ofta har svårt att komma in i företagsamhet utanför de traditionella områdena renskötsel och hantverk. Ett särskilt fokus ligger på de samiska kvinnorna, som ofta har svårare än männen att komma in på den öppna arbetsmarknaden eller att starta och driva företagsverksamheter. Utvecklingspartnerskapet utgår från samernas egna idéer och önskemål och hjälper dem att utveckla och bygga vidare på dem. Glesbygdens förnyelse vill medverka till att ta tillvara den unika kompetens som samerna har bland annat inom naturresursområdet.

Ett erfarenhetsråd med sakkunniga forskare från fyra olika universitet, bland annat Sveriges Lantbruksuniversitet (SLU), finns kopplat till utvecklingspartnerskapet. Erfarenhetsrådet ger stöd och råd till delprojekten och deras målgrupper. Med sin expertkunskap analyserar forskarna problemen och visar på möjliga lösningar på hur man kan jobba för att få till stånd förändringar av samhället. En annan viktig roll för Erfarenhetsrådet är att sprida resultatet till de som är ansvariga för frågorna både lokalt, regionalt och centralt.

Utvecklingspartnerskapet har också gjort intervjuer med människor i glesbygden om hur de organiserar sin försörjningssituation.

– Det är viktigt att utgå från människors enskilda, faktiska situation om man ska kunna förändra något till deras bättre. Vi vill ge ökad tillfredsställelse med livssituationen eftersom det är väsentligt för att kunna lösa även andra problem, säger Ulf Brangefeldt.

Glesbygdens förnyelse har nu identifierat flera problem som man nu analyserar och försöker hitta lös-

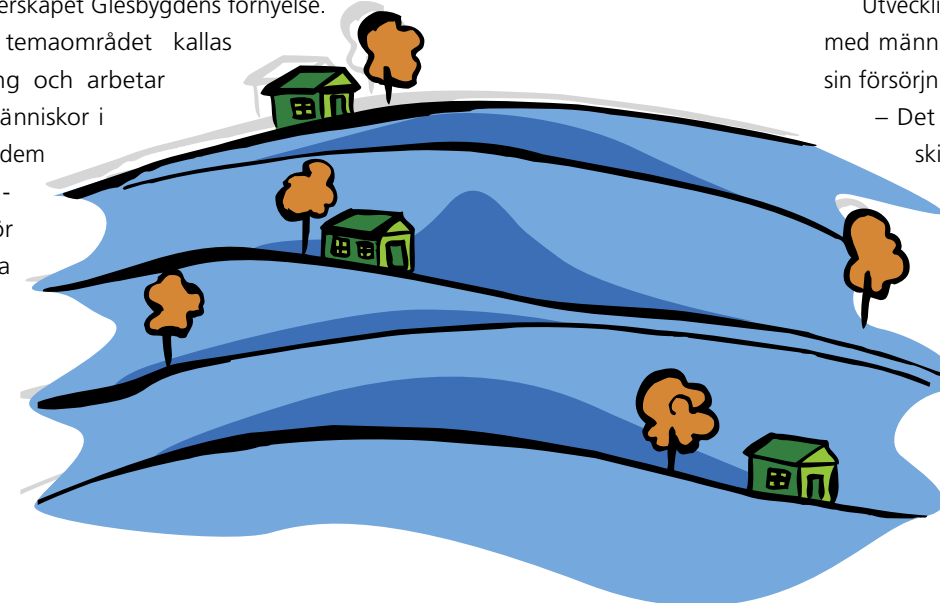
ningar på. Partnerskapet har även ökat sin kunskap om människors försörjningssätt i glesbygden.

– För att kunna verka som förändringsagenter är resultaten viktiga. Det är dem vi ska implementera hos olika aktörer – kommuner, arbetsförmedlingar, företag – så de kan leda fram till förändringar i deras arbetssätt. Resultaten ska bära frukt och ge nya möjligheter, säger Ulf Brangefeldt.

Men för att åstadkomma strukturella förändringar som ska underlätta för människor att bo och försörja sig i glesbygden krävs politiska beslut. Glesbygdens förnyelse avser därför jobba mycket för att marknadsföra sina resultat och modeller mot politiker, men även utbilda människor i de organisationer som arbetar med frågorna, till exempel Länsarbetsnämnden. För att kunna hantera förändrade arbetsstrukturer krävs kunskap om de specifika problem som gäller glesbygden samt kunskap om hur människor kan och vill klara sin försörjning. För att kunna arbeta på ett givande sätt med exempelvis samerna krävs kunskap om deras önskemål, idéer och förutsättningar.

Glesbygdens förnyelse samarbetar transnationellt med utvecklingspartnerskap i Italien, Tyskland och Spanien, som också arbetar med glesbygdsekonomi. Tillsammans tittar man bland annat på om det är möjligt att skapa fler ”gröna jobb”, inom miljö och ekonomi, i glesbygden. Samarbetet handlar också om turism, vilka förutsättningar som finns för att utveckla sådana näringsverksamheter lokalt.

Glesbygdens förnyelse
Faktaruta se sidan 96



Normgivande mångfald

Utvecklingspartnerskapet Normgivande mångfald vill uppmärksamma och bryta diskrimineringen av homo- och bisexuella inom kyrkan, polisen och försvarsmakten. Man vill göra en icke-fråga till en fråga.

– Vi är medvetna om att vi inte kommer att förändra världen med ett projekt, men det kan kanske ge avtryck och vara grunden till långsiktiga förändringar, säger Elisabet Qvarford, projektledare på TCO, en av 13 parter i utvecklingspartnerskapet.

Normgivande mångfald arbetar med Svenska kyrkan, polisen och försvarsmakten. De är institutioner som tidigare har setts som homofoba och konservativa. De är också tre samhällsinstitutioner som under lång tid varit normgivande (därifrån partnerskapets namn) och normbärande i samhället. Och de är yrkeskärer som syns.

– Om dessa tre kan bli öppna och inkluderande arbetsplatser har man kommit långt. Genom att de är normgivande kan det i förlängningen förhoppningsvis också påverka andra arbetsplatser mot större öppenhet, menar Elisabet Qvarford.

Delprojekt Kyrkan

EKHO (Ekumeniska grupperna för kristna homo- och bisexuella) är en av initiativtagarna till hela projektet och tillsammans med Svenska kyrkans församlingsförbund är de också drivande inom det delprojekt som handlar om Svenska kyrkan. Man har valt att arbeta med tre pilotstift: Stockholm, Göteborg och Härnösand.

I Göteborg har man haft en utbildningsdag för fackliga företrädare och representanter för arbetsgivar sidan. Till viss del handlar utbildningen om diskrimineringslagstiftningen. Men framför allt pratar man om vad homo- och bisexualitet är, hur vardagen ser ut för homo- och bisexuella, vilka attityder möts de av och liknande saker.

– Vi poängterar att det är en arbetsmiljöfråga och inte en teologisk fråga. Det är viktigt att inse det, eftersom man ofta från kyrkligt håll menar att det är just en teologisk fråga, säger Elisabet Qvarford.

Delprojekt Polis

– Tyvärr har arbetet inom detta delprojekt av olika anledningar gått trögt, berättar Elisabet Qvarford.

Varje länspolismyndighet är sin egen myndighet och bestämmer därmed också själv om man vill delta i projektet eller inte. Även om responsen till en början varit dålig har man nu kommit igång med utbildningsdagar.

– Vi jobbar mycket utåtriktat med att informera om att vi finns. Vid möten och större kongresser och annat som respektive organisation har så finns vi där och informerar och marknadsför Normgivande mångfald, säger Elisabet Qvarford.



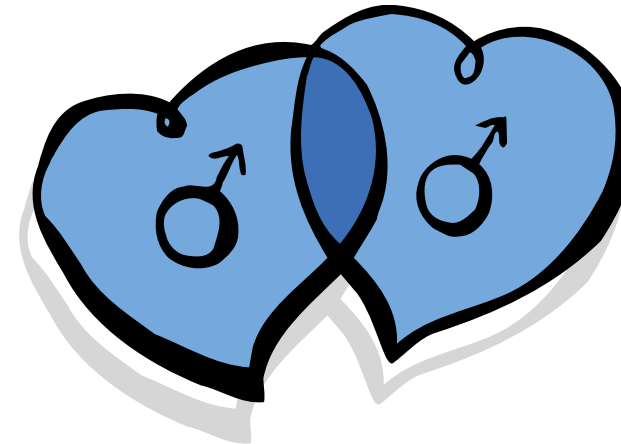
Delprojekt Försvaret

Försvarsmakten är, till skillnad från polisen, en myndighet. Ledningen har tagit väldigt tydlig ställning i frågan och vill delta. Projektledaren för Normgivande mångfald har åkt runt till alla regementen i hela Sverige och hållit en tre timmars lång utbildning i homokompetens. Utbildningen riktar sig mot fackliga företrädare och regementsledning.

– Vi skickade ut brev där varje regemente skulle välja en dag som passade, det fanns ingen möjlighet att tacka nej eller välja huruvida man ville vara med. Den centrala ledningen har ju redan bestämt att man ska delta, berättar Elisabet Qvarford.

Övrigt arbete

Det finns inte så mycket forskning om homo- och bisexuellas situation i arbetslivet. I samarbete med utvecklingspartnerskapet Homo- och bisexuella i omsorgen och Karlstads universitet, institutionen för genusvetenskap, har man därför gjort djupintervjuer med både öppet homo- och bisexuella och de som inte är öppna inom respektive yrkesgrupp. Man vill på det sättet få veta mer om hur homo- och bisexuella upplever sin situation.



Dessutom har man tillsammans med Arbetslivsinstitutet och utvecklingspartnerskapet Homo- och bisexuella i omsorgen skickat ut 28 000 enkäter med 84 frågor som handlar om arbetsvillkor och utsatthet. Ett syfte med enkäten är att ta reda på om det finns skillnader mellan hur homo- och bisexuella mår i jämförelse med heterosexuella.

Utvecklingspartnerskapet har även upphandlat en teaterföreställning som ska användas vid 20 utbildningstillfällen inom de olika institutionerna. Den ska handla om heteronormgivande utestängningsmekanismer och varför man inte vill komma ut på jobbet.

I samarbete med Homo- och bisexuella i omsorgen och HomO har man tagit fram ett utbildningsverktyg som består av en bok, en Cd-rom och en video. De kommer både att användas i projektets utbildningsverksamhet och av HomO.

Partnerskapet har nära samarbete med utvecklingspartnerskapet Homo- och bisexuella i omsorgen. Normgivande mångfald handlar om mansdominerade arbetsplatser medan homo- och bisexuella i omsorgen handlar om kvinnodominerade arbetsplatser. Genom samarbetet vill man ta reda på om det finns skillnader i attityder beroende på om det är en mans- eller kvinnodominerad arbetsplats. Man vill också se om det finns skillnader mellan hur människor ser på homosexuella män respektive homosexuella kvinnor.

Det finns bara fyra utvecklingspartnerskap inom Equal som enbart handlar om sexuell läggning. Två i Sverige, ett i Finland och ett i Nederländerna. Utvecklingspartnerskapen har ett nära transnationellt samarbete.

Normgivande mångfald
Faktaruta se sidan 96

Tillgängligt arbetsliv för alla

Utvecklingspartnerskapet Tillgängligt arbetsliv för alla har som mål att minska arbetsmarknadens diskriminering och utestängning av människor med funktionshinder. Koordinator för partnerskapet är Handikappförbundens samarbetsorgan (HSO).

– Enligt arbetsmarknadsstatistik har personer med funktionshinder högre arbetslöshet och lägre utbildning än personer utan funktionshinder. Vi kommer framför allt att jobba för att minska arbetslösheten för människor med funktionshinder. Därför kommer vi att jobba med både attityder och tillgänglighet, berättar Erik Särnell från HSO, koordinator för Tillgängligt arbetsliv för alla.

Tillgänglighet kan till exempel handla om att en person kanske inte kan komma in på arbetsplatsen rent fysiskt eller att en person med funktionshinder kanske inte orkar jobba heltid varje dag. Men det handlar också om kommunikativ och psykosocial tillgänglighet.

– Vi vill lyfta faktorerna från att vara problem till att bli lösningar. Personerna är en tillgång på arbetsplatsen och det vill vi att arbetsgivare och arbetskamrater ska se, säger Erik Särnell.

Enligt lagstiftning ska offentliga myndigheter jobba för att alla offentliga miljöer ska vara tillgängliga år 2010. Någon sådan lagstiftning finns dock inte när det gäller privata företag. Därför jobbar utvecklingspartnerskapet Tillgängligt arbetsliv för alla direkt med företagen för att skapa en dialog.

Utvecklingspartnerskapets huvudfokus är på

arbetsplatsen som arbetsplats. Men det finns även fokus på kunderna och man informerar företag om hur de kan bemöta personer med funktionshinder. I en öppen dialog visar partnerskapet på goda exempel på hur man kan göra och vad som fungerat bra för andra företag.

Partnerskapet driver ett antal delprojekt och verksamheter. Men huvudverksamheten är skapandet av ett Kompetenscentrum för tillgänglighet (KCT). Man jobbar på avgränsade geografiska platser med att marknadsföra personer som har utbildning i tillgänglighet. Det finns sedan tidigare andra utbildningar i tillgänglighet, men de jobbar bara med den fysiska miljön. KCT tittar också på informativ och kommunikativ tillgänglighet samt psykosocial tillgänglighet. Tillgängligt arbetsliv för alla har anställt konsulter som kan fysisk miljö. Dem ska man vidareutbilda utifrån deras önskemål och intresse.

Underlag för upphandling av utbildningen är presenterat för länsarbetsnämnden och den beräknas starta hösten 2003 eller våren 2004.

Konsulter har redan börjat arbeta inom ramen för utvecklingspartnerskapet i Stockholm och Skåne. Nästa steg är att anställa konsulter som ska arbeta i Umeå och så småningom även i Göteborg.

Ett regionalt partnerskap på respektive plats arbetar med att marknadsföra konsulenterna mot arbetsförmedlingar, myndigheter och andra. Det regionala partnerskapet fungerar också som stöd åt konsulenterna. Tanken är att konsulterna ska fortsätta sin verksamhet även efter Equals slut och kunna försörja sig på sitt arbete.

Ett annat delprojekt som drivs av Tillgängligt arbetsliv för alla kallar man Agenda 22-företag. Delprojektet tittar på vilka faktorer som gör att privata arbetsgivare börjar arbeta med tillgänglighet.

Partnerskapet har också ett medieprojekt, eftersom medias beskrivning av personer med funktionshinder påverkar attityder och därmed också arbetsgivares attityder.

Mediaprojektet vill utbilda dem som jobbar inom media i hur man bör och inte bör skriva om människor med funktionshinder. Nu ges ofta en väldigt stereotyp bild i medier av människor med funktionshinder, de är antingen offer eller hjältar. Medieprojektet har haft pilotutbildningar med Dagens Nyheter och Sveriges Radio. Partnerskapet kommer inte med ett färdigt koncept utan man vill ha en öppen dialog. Utifrån sina erfarenheter och kunskaper om att leva med funktionshinder berättar de hur de reagerar om en tidning skriver på ett eller annat sätt.

– Vår utgångspunkt är att vi har sakkunskapen. Vi säger till tidningarna att skriver ni så reagerar vi så här. Och så diskuterar vi det tillsammans, berättar Erik Särnell.

Detta delprojekt har också hjälpt till att utveckla en fem-poängskurs med funktionshinderinriktning som ska ges på Journalistprogrammet vid Göteborgs universitet.

Ett annat delprojekt handlar om att utveckla

tillgängligheten på Internet för personer med funktionshinder. Detta sker i ett samarbete mellan HSO, Hjälpmedelsinstitutet (HI), ETC och KTH. HI testat hur tillgängligheten på kommunikationsverktyg fungerar praktiskt, KTH tittar på hur konsulter jobbar och ETC jobbar med marknadsföring.

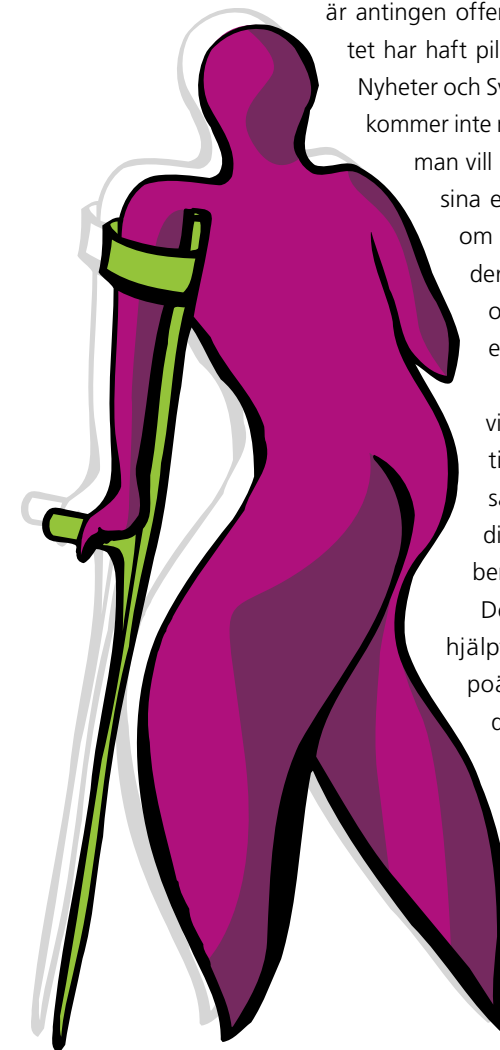
Transnationellt samarbetar Tillgängligt arbetsliv för alla med utvecklingspartnerskap i Italien, Portugal, Spanien, Frankrike och England. Alla länderna har olika teman och jobbar med olika målgrupper.

– Det är ett mycket givande samarbete, intresset har varit stort för vårt arbete och vi hittar efterhand intressanta delar i våra partners projekt att arbeta vidare med, säger Erik Särnell.

Ett tillgängligt arbetsliv för alla, ALFA
postadress: Box 1386, 172 27 Sundbyberg
c/o Handikappförbundens samarbetsorgan
telefon: 08 – 546 404 53
kontaktperson: Erik Särnell, e-post: erik.sarnell@hso.se

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR
ETC
Lennart Åkerhielm, e-post: lennart.akerhielm@etc.se
Handikappförbundens samarbetsorgan
Erik Särnell, e-post: erik.sarnell@hso.se
Hjälpmedelsinstitutet
Ulf Forsell, e-post: ulf.forsell@hi.se
KTH, NADA, CID
Ann Lantzz, e-post: alz@nada.kth.se
Stiftelsen Hadar
Sven-Olof Levin, e-post: svenolof.levin@bredband.net
Stockholms stad
Stig Hanno, e-post: stig.hanno@sot.stockholm.se

Hemsida:
www.alfa.etc.se
www.tie3.org



Homo- och bisexuella i omsorgen

Homo- och bisexuella i omsorgen är ett utvecklingspartnerskap som arbetar för att alla ska kunna vara öppna med sin sexuella läggning och behandlas med respekt på sin arbetsplats. Man vill motverka negativa attityder genom information och diskussion. Partnerskapet fokuserar på kommunal barnomsorg/ förskola och äldreomsorg.

– När jag berättar för folk att jag jobbar med det här säger många att ”det är väl inga problem att vara homo- eller bisexuell idag”. Och många gånger fungerar det väldigt bra, men det finns också problem med attityder hos en del heterosexuella, säger Anette Sjödin, koordinator för Homo- och bisexuella i omsorgen.

På många arbetsplatser idag råder inget öppet klimat. Många känner därför att de inte vågar vara öppna med sin sexuella läggning. Detta är ett stort problem eftersom man enligt lagens mening inte kan diskrimineras om inte den sexuella läggningen är känd – även om anledningen till att man inte är öppen är att det finns fördomar och att man därför känner sig diskriminerad.

– Osynliggörandet måste alla homo- och bisexuella ständigt hantera. Att synliggöra diskrimi-



neringsgrunden sexuell läggning är därför en viktig uppgift, säger Anette Sjödin.

Utvecklingspartnerskapet valde att arbeta mot omsorgen eftersom det är en bransch som handlar om relationer mellan människor. I relationsnära yrken är det viktigt med ömsesidig respekt. Partnerskapet har utgångspunkten att respekt bör genomsyra hela arbetslivet, även respekt mot tredje part.

Homo- och bisexuella i omsorgen arbetar med två parallella spår. Den första delen består av forskning.

Det finns inte så mycket forskning om homo- och bisexuellas situation i arbetslivet. Homo- och bisexuella i omsorgen samarbetar därför med utvecklingspartnerskapet Normgivande Mångfald och Karlstads universitet, institutionen för genusvetenskap, för att ta reda på hur det ser ut i verkligheten och hur man kan motverka utestängning och diskriminering av homo- och bisexuella. Man har gjort djupintervjuer med både öppet homosexuella och de som inte är öppna inom respektive yrkesgrupp (barnomsorgen/förskolan, äldreomsorgen, kyrkan, polisen och försvarsmakten). Därefter har fokusgrupper med representanter för respektive yrkesgrupp ställts inför vissa givna situationer och diskuterat olika sätt att agera. På det sättet hoppas man få veta mer om hur en bra och inkluderande arbetsmiljö kan formas.

Tillsammans med Arbetslivsinstitutet och Normgivande Mångfald har utvecklingspartnerskapet också genomfört en stor enkätundersökning om arbetsvillkor och utsatthet. Nästan 14 000 personer har besvarat enkäten, vars syfte bland annat är att ta reda på om

det finns skillnader mellan hur homo- och bisexuella mår i jämförelse med heterosexuella, det vill säga om en persons sexuella läggning har betydelse för hur man har det på jobbet. Enkätresultaten visar bland annat att en stor andel av alla homo- och bisexuella, runt en fjärdedel, inte alls är öppna med sin sexuella läggning på sin arbetsplats.

Genom samarbetet med Normgivande Mångfald vill man även ta reda på om det finns skillnader i attityder beroende på om arbetsplatsen är mans- eller kvinnodominerad. Man vill också se om det finns skillnader mellan hur människor ser på homo- och bisexuella män respektive homo- och bisexuella kvinnor.

Det andra spåret Homo- och bisexuella i omsorgen arbetar med är utbildning.

– Fördomar bottenar i okunskap. Vi vill därför väcka frågan på arbetsplatserna och höja kunskapsnivån genom att diskutera och informera, förklarar Anette Sjödin.

Partnerskapet har skapat kontakt med kommuner och arbetsgivare runt om i Sverige, informerat om sin verksamhet och sett vilka som är intresserade av att jobba vidare med frågorna. Under hösten 2003 kommer man att fördjupa samarbetet med cirka 15 kommuner och utifrån kommunernas önskemål ordna konferenser, hjälpa dem skriva mångfaldspolicy, genomföra utbildningar och annat.

– Responsen har varit god. De 15 kommuner vi har träffat är överlag positiva och säger att det verkligen har gett dem något. De har berättat att det har väckt nya tankar kring en fråga det inte talats om tidigare. Men samtidigt är kommunerna hårt belastade och man måste hitta rimliga vägar för att gå vidare, säger Anette Sjödin.

Från de 15 kommunerna kommer man sedan att inleda ett fördjupat samarbete med tre pilotkommuner.

Homo- och bisexuella i omsorgen ser det som en viktig uppgift att sprida information och kunskap, till exempel på konferenser och seminarier, både egenanordnade och andras.

Partnerskapet ska tillsammans med Normgivande Mångfald och HomO utveckla ett utbildningsverktyg som består av en bok, en CD-rom och en video. Dessa är tänkta att beröra och ska användas under lång tid för att påverka attityder på längre sikt.

Homo- och bisexuella i omsorgen ingår tillsammans med Normgivande Mångfald i ett transnationellt samarbete med utvecklingspartnerskap i Holland och Finland. Av alla pågående verksamheter inom ramen för Equal är det endast dessa fyra partnerskap som arbetar specifikt med diskrimineringsgrunden sexuell läggning. Tillsammans anordnar man bland annat konferenser för att nå arbetsgivare och arbetstagare i hela EU. Därigenom vill man föra upp ämnet diskriminering på grund av sexuell läggning till diskussion. Partnerskapen samarbetar även kring forskning.

– Så länge det finns homo- och bisexuella som inte kan vara öppna med sin läggning så behövs våra projekt, säger Anette Sjödin.

Homo- och bisexuella i omsorgen
postadress: RFSL, Box 350, 101 26 Stockholm
telefon: 070-776 45 28
kontaktperson: Anette Sjödin
e-post: anette.sjodin@rfsl.se

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR
Riksförbundet för sexuellt likaberättigande (RFSL)
Anette Sjödin: e-post: anette.sjodin@rfsl.se
Landsorganisationen (LO)
Berit Göthberg, e-post: berit.gothberg@lo.se
Svenska kommunaltjänstemannaförbundet (SKTF)
Yvonne Ahlström, e-post: y.ahlstrom@sktf.se
Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal)
Lena Retzius, e-post: lena.retzius@kommunal.se

Hemsida: www.rfsl.se/equal

Kista Open Academy

Utvecklingspartnerskapet Kista Open Academy vill realisera den öppna högskolan i Sverige. Därför försöker de påverka utbildningssystemen till att bli mer öppna och flexibla genom att förändra regelsystemen och förutsättningarna för människor att studera. Målet är att motverka social, ekonomisk och etnisk segregation.

– Det finns en massa hinder för människor som vill studera idag. Ser man på dem var för sig kanske de inte verkar så farliga. Men ställer man samman dem, som vi har gjort, så verkar de oöverstigliga, säger Ebba Träskelin, Utvecklingsledare Kista Open Academy.

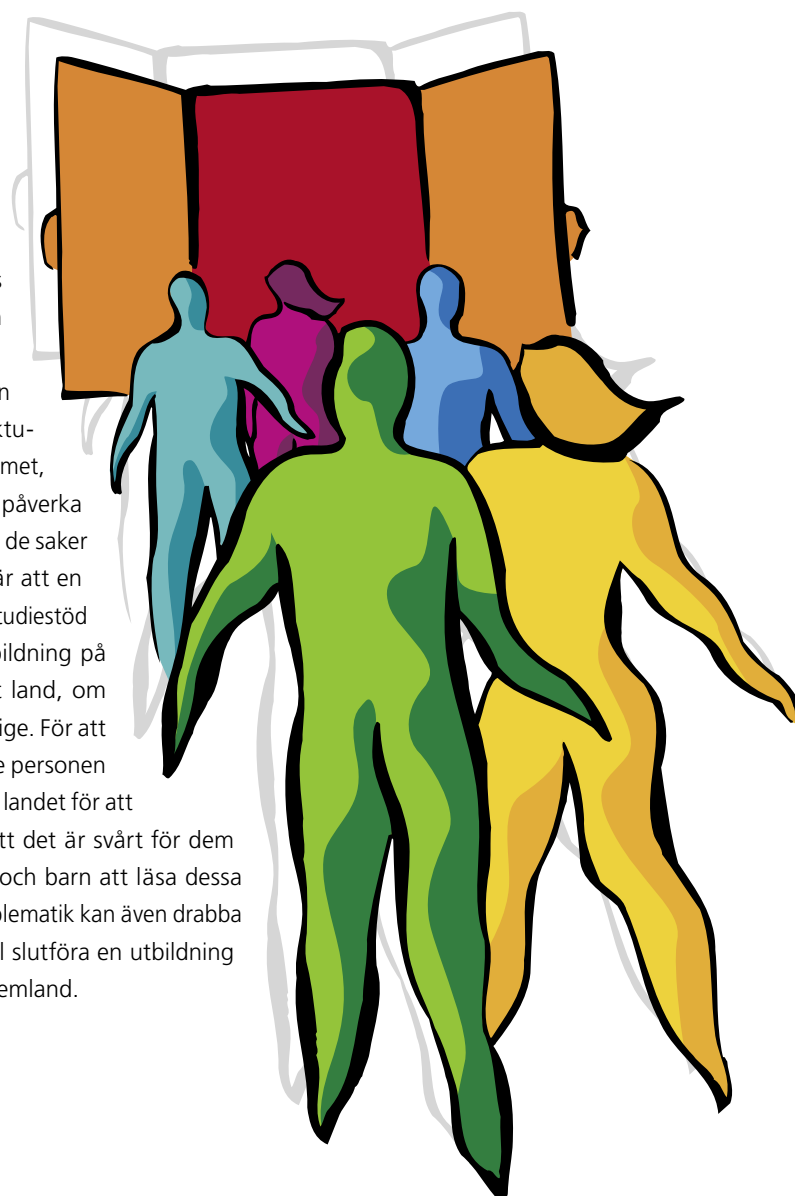
Finland är utvecklingspartnerskapets modell för hur den öppna högskolan ska kunna realiserar, utan de utestängningsstrukturer som finns i den etablerade svenska högskolan. Den öppna högskolan har funnits i Finland i tio år, har över 40 000 studerande och är väl etablerad. En öppen högskola betyder att det inte finns några formella förkunskapskrav, utan individen bedömer själv om man har möjlighet att läsa och klara kursen.

De verksamheter som Kista Open Academy (KOA) bedriver riktar sig mot arbetslösa, invandrade och asylsökande, barn och ungdomar. Projektet syftar till att främja livslångt lärande genom att förverkliga idén om den öppna högskolan i Sverige. Det huvudsakliga målet är att motverka social, ekonomisk och etnisk segregation.

KOA jobbar därför på olika fronter. En viktig del av utvecklingspartnerskapets arbete är att forska kring

och analysera de regelsystem som omgärdar den högre utbildningen i Sverige. I undersökningar tittar partnerskapet på vilka strukturer som verkar hindrande för olika människor. De jämför också med hur det ser ut i Norge och Finland, som ingår i det nationella partnerskapet, samt gör jämförande undersökningar med sina transnationella partners i Storbritannien och Italien.

KOA har hittat en del hindrande strukturer i studiestödsystemet, som de vill försöka påverka och förändra. En av de saker KOA vill förändra är att en person inte kan få studiestöd för att läsa en utbildning på distans i ett annat land, om man bor kvar i Sverige. För att få studiestöd måste personen resa till det aktuella landet för att studera. Det gör att det är svårt för dem som skaffat familj och barn att läsa dessa kurser. Samma problematik kan även drabba invandrade som vill slutföra en utbildning de påbörjat i sitt hemland.



Utvecklingspartnerskapet försöker även hitta ett fungerande system för validering av människors tidigare utbildning och yrkeserfarenhet, även för kompetens som man inte skaffat sig inom det formella utbildningssystemet.

– Idag krävs det speciell behörighet till många kurser på universitet och högskolor. Detta stänger ute människor som inte har den formella behörigheten men som kanske mycket väl skulle klara läsa kursen ändå, säger Ebba Träskelin.

KOA bedriver även ett infrastrukturprojekt som håller på att bygga upp ett lärcentrum i Kista utanför Stockholm. Detta lärcentrum har redan börjat annonsera ut kurser som, i enlighet med den öppna högskolans idé, är öppna för alla, utan formella förkunskapskrav.

En annan av utvecklingspartnerskapets verksamheter handlar om kursutveckling och de jobbar med IT-pedagogik för att skapa flexibla utbildningar på distans.

– Människor har olika lärstilar. En del vill läsa, en del vill lyssna, en del vill både och. Det måste också finnas förutsättningar att repetera. Det är också viktigt att det finns lokala lärcentrum, dit man kan gå för att få stöd och vägledning. Det är oerhört ont om lokala lärcentrum i storstadsområdena och därför bygger vi nu ett i Kista. De är nödvändiga för att det ska finnas flexibilitet och möjlighet att utveckla en individuell studieplan, som passar människors liv och förutsättningar, berättar Ebba Träskelin.

KOA vill så tidigt som möjligt motivera barn och ungdomar för högre studier. De försöker också hitta bra metoder för att höja språkkunskapen hos flerspråkiga barn, med målsättningen att ge alla barn i Sverige lika villkor och möjligheter.

Utvecklingspartnerskapet har i jämställdhetens namn även strävat efter att det ska vara lika många

kvinnor och män på alla nivåer i partnerskapet, från ledningsgruppen och nedåt.

– Men jämställdhet handlar inte för oss bara om kvinnor och män. Det handlar också om samverkan mellan olika grupper på lika villkor. I partnerskapet ingår därför kommuner, företag, högskolor och invandrarföreningar på lika villkor. Vi strävar också efter jämställdhet mellan invandrabarn och svenska barn genom att ge dem lika möjligheter och försöka minska segregationen, säger Ebba Träskelin.

KOA har transnationellt samarbete med två utvecklingspartnerskap i Storbritannien. Det ena partnerskapet arbetar med asylsökande och tidiga invandrare. Målet är att de ska ha samma möjligheter att utbilda sig som engelska medborgare. Det andra utvecklingspartnerskapet jobbar med att förbättra förutsättningarna för människor att studera genom att utveckla regelsystemet, kurserna och skapa bra lärmiljöer. KOA har också transnationellt samarbete med ett utvecklingspartnerskap i Italien som försöker förbättra förutsättningarna för anställda i småföretag att utbilda och vidareutbilda sig.

Normgivande mångfald
Faktaruta se sidan 97

Libra

Utvecklingspartnerskapet Libra vill öppna byggbranschen, som traditionellt ansetts vara en typisk manlig sektor, för kvinnor och personer med utländsk härkomst. Med utgångspunkten att ökad mångfald främjar sektorn arbetar Libra därför för att påverka värderingar och attityder mot idag utestängda grupper i positiv riktning. Det långsiktiga målet är att sammansättningen av medarbetare i byggbranschen ska spegla hur samhället ser ut i stort.

Över hela Europa är det allt färre som söker sig till byggbranschen. Samtidigt lämnar många branschen. Libra arbetar för att göra byggsektorn attraktiv för medarbetare av båda könen, både med svensk och utländsk bakgrund.

Utvecklingspartnerskapet Libra har åtta olika modeller som fokuserar på olika problemområden inom byggsektorn. Varje modell innehåller ett antal aktiviteter eller delprojekt. Utifrån dessa försöksmodeller kommer Libra att arbeta fram ett antal fungerande modeller som kan användas inom byggsektorn i hela Europa för att motverka diskriminering och utestängning samt locka nya grupper. Projektet går ut på att testa nya vägar för att hitta framtida rekryteringsmodeller för byggsektorn.

Utvecklingspartnerskapets två experimentområden är Skåne och Hallands län samt Västra Götaland.

Modell 1 är den största och viktigaste. Den handlar om att påverka värderingar och attityder mot kvinnor och personer av utländsk härkomst i positiv riktning

inom företagen. Utvecklingspartnerskapet har intervjuat 518 personer verksamma inom byggsektorn i Skåne och Hallands län. Man har till exempel frågat de anställda hur de tror att arbetsplatsen skulle påverkas om det fanns fler av motsatt kön eller fler med utländsk bakgrund. Enkätsvaren bildar underlag till en utbildning i mångfalds- och jämställdhetsfrågor för att påverka värderingar och beteendemönster på företagen. Utbildningen kommer bland annat innehålla en interaktiv teater med tema attityder om mångfald på arbetsplatsen. 500 nya intervjuer kommer i höst att göras i Västra Götaland.

– Människor som nu arbetar i byggsektorn måste bli sedda och hörda. Om man ska kunna genomföra bra och långsiktiga förändringar är det viktigt att lyssna och sätta igång diskussioner på arbetsplatserna utifrån deras egen verklighet, säger Åsa Douhan, koordinatör för utvecklingspartnerskapet Libra.

Modell 2 handlar om att få fler kvinnor att stanna kvar i byggyrkena. Genom forskningsstudier har Libra tittat på varför kvinnor slutar inom byggsektorn. En jurist har även tittat på om det finns lagliga möjligheter att införa flextider och delning av tjänster samt individuella handlingsplaner efter mammaledighet för att få mer familjevänliga företag. Partner-



skapet vill också påverka utvecklingen av utrustning, kläder och skor i damstorlekar.

Modell 3 ska öka det livslånga lärandet genom att erbjuda kvinnor och personer av utländsk härkomst som arbetat inom byggsektorn utbildning till annat yrke inom sektorn, till exempel byggyrkeslärare eller arbetsledare. Mångfald inom lärarkåren är ett viktigt steg för att åstadkomma långsiktiga förändringar i attityder och värderingar.

Modell 4 handlar om att öka intresset hos ungdomar med utländsk bakgrund att söka till byggutbildningar och modell 5 ska öka intresset hos kvinnor att söka byggutbildningar.

– Modell 4 och 5 ligger längre fram i tiden, eftersom de kräver grundlig research innan de kan påbörjas, berättar Åsa Douhan.

Modell 6 ska påverka värderingar och beteendemönster beträffande kvinnor och personer med utländsk bakgrund hos skollärdning, lärare och elever på både gymnasial och eftergymnasial nivå. För att göra detta kommer man till exempel att försöka införa ämnet mångfald på byggläroarbildningar. Utvecklingspartnerskapet har också initierat en interaktiv teater med tema attityder och mångfald som visas på skolor i Stockholm, Skåne och Halland. Teaterföreställningen följs upp av diskussioner.

Modell 7 ska utveckla nya utbildningsformer för nyanlända invandrare. Ett första steg är ett bättre system för validering och översättning av den kompetens människor har med sig från hemlandet.

Modell 8 arbetar för att stärka byggyrkets status i samhället genom att fånga mediernas intresse, profilera företag, information till hushåll, skolor och etniska organisationer på de vanligaste språken.

– Det är lätt att prata om att motverka diskriminering och segregation, men det är svårt att iscensätta.

Det måste få ta tid. Det vi kan hinna göra på tre år är att vrida om startnyckeln, säger Åsa Douhan.

Arbetsgivarorganisationen BI är tillsammans med fackförbunden Sif och Byggnads viktiga aktörer i utvecklingspartnerskapet och Libras målsättningar står med i kongressbeslut och handlingsplaner.

– Arbetet för ökad mångfald och mot segregering och diskriminering har nu börjat inom byggsektorn. Därför är det viktigt att hitta en kunskapsbaserad grund att utgå från i det framtida arbetet och i förändringsprocesser, menar Åsa Douhan.

Libra samarbetar transnationellt med utvecklingspartnerskap i Frankrike, Portugal och Belgien. Genom samarbetet har man sett att problemställningarna är liknande i de olika länderna. Tillsammans har man som mål att arbeta fram olika strategier för att underlätta inträde inom byggsektorn för idag utestängda grupper.

Libra

postadress: Libra/Ynsab, Vretenvägen 9, 171 04 Solna
telefon: 08-56 48 81 60
kontaktperson: Åsa Douhan, koordinatör
e-post: asa.douhan@ynsab.se

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR

Sif

Bo Rönnholm, e-post: bo.ronnholm@sif.se

Centralgalaxen bygg AB

Berndt Stenlund,
e-post: berndt.stenlund@galaxenbygg.se

AMS

Björn Sahlén, e-post: bjorn.sahlen@ams.amv.se

Svenska byggnadsarbetareförbundet

Torbjörn Molander,
e-post: torbjorn.molander@byggnads.se

Sveriges byggindustrier

Lars Tullstedt, e-post: lars.tullstedt@bygg.org

Ynsab

Björn Lindblad, e-post: bjorn.lindblad@ynsab.se

Real Diversity – Mångfald på riktigt

Utvecklingspartnerskapet Real Diversity arbetar för att öka medvetenheten om och förändra attityder till mångfald på arbetsplatser. Utgångspunkten för Real Diversitys verksamheter är att man tror att näringslivet genom att diskutera och engagera sig i mångfaldsfrågor kan bidra till att stärka och utveckla ungdomar och bryta det utanförskap många av dem känner. Men man tror också att näringslivet har mycket att lära av enskilda ungdomar och ungdomsorganisationer.

– Det handlar om ömsesidigt lärande och möte mellan människor som kanske aldrig skulle mötts annars, berättar Malin Hagald, projektledare i Försäkringsaktiebolaget Skandias Idéer för livet.

Utvecklingspartnerskapet är ett samarbete mellan Landsrådet för Sveriges Ungdomsorganisationer (LSU), Integrationsverket, Försäkringsaktiebolaget Skandia och Föreningssparbanken. En av de verksamheter organisationerna driver tillsammans är ett mentorprojekt. Medarbetare på Skandia och Föreningssparbanken fungerar som mentorer för ungdomar från LSU:s medlemsföreningar och som står utanför arbetsmarknaden. Under våren 2003 har 21 mentorer i Stockholm och Göteborg regelbundet träffat var sin ungdom. Under hösten 2003 kommer liknande projekt startas i Malmö och Sundsvall.

– Det finns olika skäl till varför en person vill bli mentor, både personliga och professionella. Ett professionellt skäl är att detta är framtidens kunder och att det är viktigt att lära sig hur man ska bemöta dem.

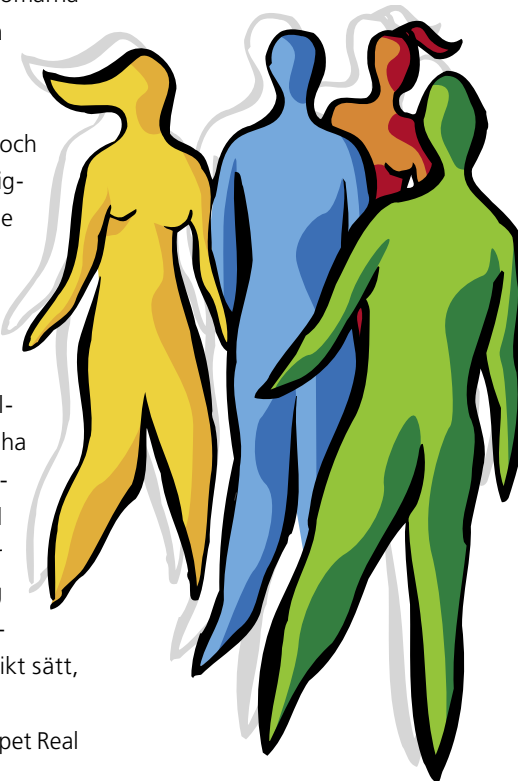
Ungdomarna tycker det är fantastiskt att det finns en vuxen människa som bryr sig om dem och vad de gör. Projektet har blivit väldigt uppskattat av båda parter, berättar Malin Hagald.

Mentorn ska finnas som hjälp och stöd åt ungdomen. Vad de regelbundna mötena ska handla om är upp till varje mentor och ungdom att själv bestämma. Vissa ungdomar kanske vill ha mer insikt om hur näringslivet fungerar och få bättre kunskaper om hur man kommer in på arbetsmarknaden. Men det är ingen arbetsinriktad aktivitet, målet är inte att ungdomarna ska få jobb, utan att skapa ett möte och utbyta erfarenheter, något som är till lika mycket för mentorn som för ungdomen. För många är mentorprojektet en möjlighet att få kunskap och

insikt om en annan kultur, en möjlighet som de kanske inte skulle ha fått annars.

– De flesta av ungdomarna kommer från en annan kultur och ett möte med emellan skulle troligtvis inte ha skett utan mentorprojektet. Det kan till exempel handla om en tjej som bär slöja som har en manlig mentor. Nu kan mötet berika dem båda på ett unikt sätt, säger Malin Hagald.

Utvecklingspartnerskapet Real



Diversity har även andra verksamheter. De arbetar för att skapa nätverk mellan näringsliv, myndigheter och ungdomsorganisationer. Partnerskapet anordnar också workshops, seminarier och konferenser, riktade mot näringslivet och ungdomsorganisationer.

Real Diversity kommer att göra en inventering av ungdomar i arbetsliv och föreningsliv ur ett mångfaldsperspektiv. Partnerskapet har även gjort en attitydundersökning i form av kvalitativa intervjuer med utvalda personer i Skandias, Föreningssparbankens och LSU:s medlemsorganisationer. Syftet med undersökningen är att få en bättre och mer mångfacetterad bild av attityder till mångfald på företag och i ungdomsorganisationer.

Alla Real Diversitys verksamheter syftar till att utveckla metoder och verktyg för att göra en handbok till näringsliv och organisationer. Handboken ska vara en informationskälla och stöd, som ger konkreta metoder och verktyg för att öka mångfalden på den egna arbetsplatsen eller organisationen.

Real Diversity samarbetar transnationellt med utvecklingspartnerskap i Storbritannien och Irland. Samarbetet handlar främst om ömsesidigt lärande och att skapa nätverk. Utvecklingspartnerskapen har tillsammans två transnationella arbetsgrupper. Den ena arbetsgruppen undersöker vilka attityder som finns kring mångfald och den andra arbetsgruppen undersöker hur man ska kunna ändra på dessa attityder. Arbetsgrupperna tittar också på vilka likheter och olikheter det finns mellan länderna.

Real Diversity
postadress: LSU, Pustegränd 1-3, 118 20 Stockholm
telefon: 08-440 86 75
kontaktperson: Afamia Maraha, e-post: afamia@lsu.se
och Malin Hagald, e-post: malin.hagald@skandia.se

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR
Föreningssparbanken
RoseMarie Lewicki,
e-post: rose-marie.lewicki@foreningssparbanken.se
Försäkringsaktiebolaget Skandia
Malin Hagald, e-post: malin.hagald@skandia.se
Integrationsverket
Adele Ennab, e-post: adele.ennab@integrationsverket.se
Landsrådet för Sv. Ungdomsorganisationer, LSU
Afamia Maraha, e-post: afamia@lsu.se

Hemsida: www.realdiversity.nu

Livslångt lärande längs livsmedelskedjan i Skåne

Detta utvecklingspartnerskap ska försöka bryta ned barriärerna mellan de olika delsektorerna inom livsmedelsbranschen och i stället skapa en gemensam sammanhållen arbetsmarknad. Man vill också ta bättre tillvara på medarbetarnas kompetens och utveckla möjligheterna för att göra karriär. Livsmedelssektorn ska bli en attraktiv bransch.

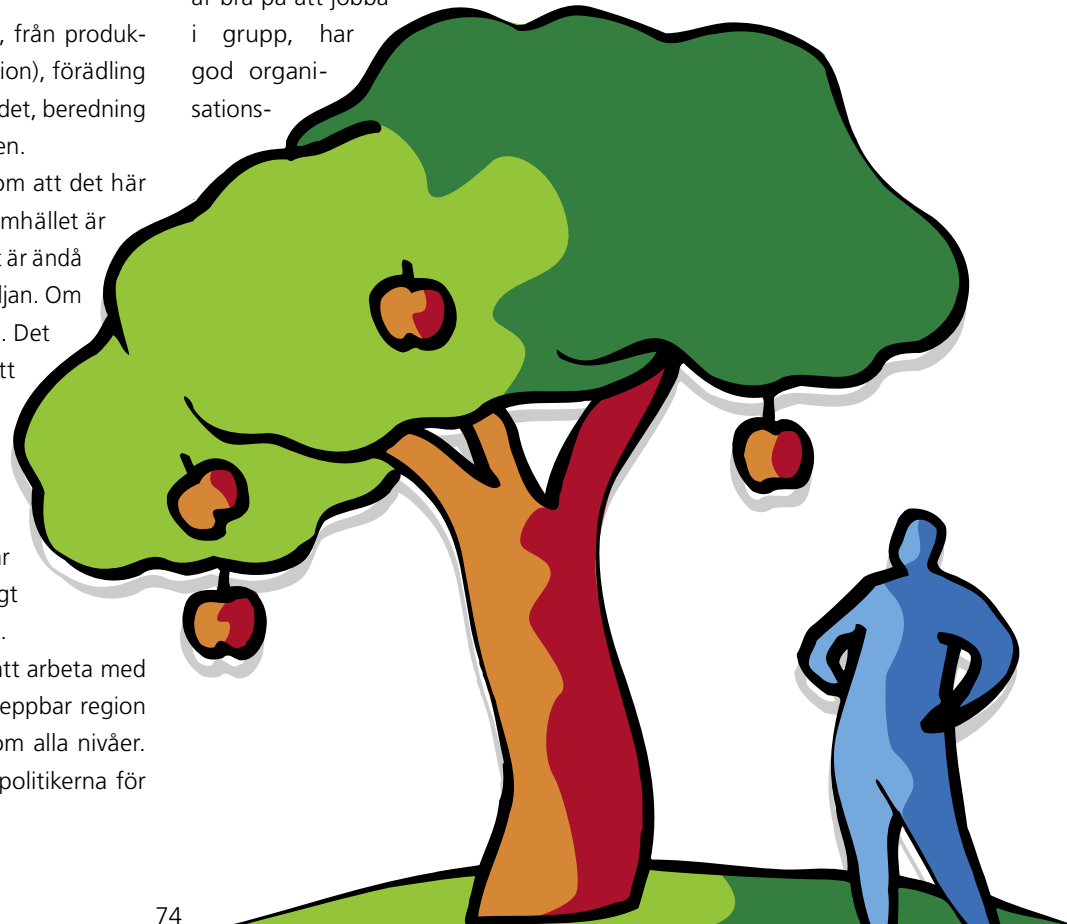
Det handlar om hela livsmedelskedjan, från produktion (lantbruk, odling, animalieproduktion), förädling (slakteri, mejeri), distribution, handelsledet, beredning (catering, skolkök) fram till konsumenten.

– Jag blir mer och mer övertygad om att det här projektet verkligen behövs. Mycket i samhället är kopplat till mat, på gott och ont. Men det är ändå ingen status att jobba inom den här kedjan. Om man inte har en egen TV-show, förstås. Det är inte heller intressant för ungdomar att jobba inom sektorn, många jobb är tråkiga, det är dålig koll på vad som händer i kedjan, före och efter ens egen plats. Många känner sig instängda och det är ont om karriärmöjligheter, berättar Peter Lundqvist, koordinator för Livslångt lärande längs livsmedelskedjan i Skåne.

Utvecklingspartnerskapet har valt att arbeta med Skåne-regionen eftersom det är en greppbar region som har en stark livsmedelssektor inom alla nivåer. Där finns även ett stort intresse från politikerna för livsmedelssektorn.

Livslångt lärande längs livsmedelskedjan i Skåne har olika delprojekt för att nå målen att hjälpa människor att utvecklas och kunna göra karriär, höja statusen på arbetena och skapa bättre arbetsförhållanden inom sektorn.

En arbetsgrupp arbetar med att utveckla metoder för att beskriva kompetenser hos medarbetarna. Det kan handla om att beskriva att en individ till exempel är bra på att jobba i grupp, har god organisations-



förmåga, är duktig på teknik eller något annat. Alltså beskriva vad en person kan på ett bra sätt, så det kan användas både för att göra karriär och då matchas med branschens behov, och utveckla kompetens. Detta ska leda till större rörlighet inom sektorn.

Ett delprojekt handlar om karriärvägar. LO, som är en av utvecklingspartnerskapets partners anordnar seminarier för olika fackförbund och deras medlemmar. Man vill få dem som arbetar inom livsmedelssektorn att tänka på möjliga karriärvägar, hjälpa dem att se att man faktiskt kan utvecklas inom sektorn, att det finns möjligheter att gå vidare och använda sig av det man lärt sig.

I Kristianstad håller ett validerings- och rådgivningscenter på att utvecklas. Det ska hjälpa individer att utvecklas och göra karriär genom att ge råd och bedöma kompetens.

Partnerskapet har också som mål att skapa nätverk. Ett nätverk ska vara för kvinnliga entreprenörer längs hela kedjan. Man vill också skapa nätverk mellan olika utbildningsaktörer, företag, kvalificerade yrkesutbildningar, universitet och andra, för att möjliggöra vidareutbildning och kompetensutveckling för medarbetarna.

Ett annat delprojekt arbetar med att öka förståelsen och samverkan mellan storkök och underleverantörer.

Alla delprojekt utvecklingspartnerskapet bedriver bygger på varandra och arbetar mot samma mål, det vill säga att uppnå större flexibilitet inom sektorn.

– Det har redan hänt en massa saker. Vi får enormt stöd av utbildningar som vill vara med, individer inom sektorn är positiva vilket visar att det fungerar på individnivå och inblandade företag och organisationerna är med på noterna och är entusiastiska, berättar Peter Lundqvist.

När utvecklingspartnerskapet började sitt arbete var det dock svårare att få gehör från de olika aktörerna inom livsmedelsbranschen.

– De undrade om det verkligen skulle fungera och tyckte allt var ganska bra som det var. Men nu när vi kommit igång är responsen positiv och vi har blivit väl förankrade inom branschen i Skåne, säger Peter Lundqvist.

Ett övergripande mål för utvecklingspartnerskapet är att utveckla metoder för att bedöma kompetens och utfärda kriterier som är nationellt gångbara inom livsmedelsektorn och i förlängningen också användbara inom hela EU. Därför samarbetar man transnationellt med utvecklingspartnerskap i Frankrike, Italien, Nederländerna, Portugal, England och Belgien.

Det transnationella partnerskapet har till exempel bildat ett nätverk för utbildning. Man håller nu på att framställa ett gemensamt utbildningsmaterial för utbildning i livsmedelshygien.

Livslångt lärande längs livsmedelskedjan i Skåne (SL)
adress: SLU, Sveriges Lantbruksuniversitet,
Box 88, 250 53 Alnarp
telefon: 040-415495, 070-7296115
kontaktperson: Peter Lundqvist,
e-post: peter.lundqvist@jbt.slu.se

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR
SLU, Sveriges Lantbruksuniversitet
Christer Nilsson, e-post: christer.nilsson@jbt.slu.se
LO-distriktet Skåne
Anders Magnhagen, e-post: anders.magnhagen@lo7.lo.se
Livsmedelsföretagen (Li)
Bertil Elvin, e-post: bertil.elvin@li.se
Region Skåne (Näringslivsenheten)
Sigvard Göransson, e-post: sigvard.goransson@skane.se
Kristianstad Kommun
Jan-Åke Carlsson, e-post: jan-ake.carlsson@kristianstad.se

Hemsida: www.foodskills.info

Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet

Studieförbundet Näringsliv och Samhälle (SNS) har tillsammans med några av Sveriges största företag bildat ett utvecklingspartnerskap som har fått namnet Utmaningen att öka andelen kvinnor på ledande poster i näringslivet. Tillsammans vill man medverka till att särskilda insatser görs för att underlätta kvinnors karriärväg mot ledande befattningar i samhället. Man arbetar bland annat för att chefsutvecklingsprogram och rekryteringsprocesser utvecklas så att kvinnors behov särskilt lyfts fram.

Andelen kvinnor på ledande poster i näringslivet är låg i Sverige. Även om Sverige internationellt sett kan visa upp bra siffror på andelen kvinnor på framträdande poster inom politiken och den offentliga förvaltningen, ligger näringslivet långt efter andra länder. Detta är både ett jämställdhets- och ett demokratiproblem. Om svenskt näringsliv inte tar tillvara på kvinnors kompetens riskerar man dessutom att tappa i konkurrenskraft gentemot företag som gör det.

– Därför behövs vårt projekt, säger Johanna Laurin, koordinator för utvecklingspartnerskapet Utmaningen att öka andelen kvinnor på ledande poster i näringslivet.

Partnerskapet gör studier och undersökningar om hur situationen ser ut på företag runt om i landet. Man försöker också hitta konkreta och påverkbara orsaker till varför det finns så få kvinnor på ledande poster i det svenska näringslivet. Dessutom görs internationella jämförelser med hur situationen är i andra länder.

Forskningen sker i nära samarbete med Handelshögskolan i Stockholm, Stockholms universitet, Göteborgs universitet och ett antal utredare och journalister. Hittills har partnerskapet publicerat fyra rapporter och sex är på gång.

En viktig del av utvecklingspartnerskapets arbete består av att sprida kunskap och väcka uppmärksamhet kring frågan. Detta gör man genom att ha rundabordsamtal med regeringen, ha möten med företag, anordna seminarier och konferenser och skriva debattartiklar.

– Vi vill väcka uppmärksamhet. Och det har vi lyckats med. Hittills har 222 artiklar skrivits om vår verksamhet, berättar Johanna Laurin.

Men det räcker inte med att väcka uppmärksamhet och sprida kunskap. Konkreta åtgärder måste också vidtas. Att säga att det inte finns kompetenta kvinnor eller att kvinnor inte vill ta dessa uppdrag håller inte. Det är andra faktorer som gör att det idag finns så få kvinnor på ledande poster inom näringslivet.

SNS menar att för att åstadkomma förändringar är det viktigt att understödja rätt attityder inom företaget och att chefer föregår med goda exempel, till exempel genom att uppmuntra män att ta ut mer av föräldraledigheten.

I oktober 2002 undertecknade nio företagsledare en debattartikel i Dagens Nyheter om vilka åtgärder de tänker vidta för att bidra till att skapa ett flexibelt arbetsliv. De betonade vikten av att utforma ett ledarskap som tillåter balans mellan privatliv och arbetsliv och att se långsiktigt på medarbetarnas utveckling och

möjligheter att trivas och göra ett bra jobb. I debattartikeln stod det bland annat att företagsledarna kommer att arbeta för att underlätta kombinationen familj och karriär, skapa flexibla arbetssätt, alltid ha kvinnliga alternativ vid rekrytering till höga befattningar och ha arbetsgrupper med olika kompetenser.

34 företag har ställt sig bakom utvecklingspartnerskapet Utmaningen att öka andelen kvinnor på ledande poster i näringslivet. Partnerskapets arbete har fått stor uppmärksamhet.

– Det gör att många känner sig pressade att göra något. Margareta Winbergs hot om att lagstifta om kvotering hjälpte ju också till att väcka uppmärksamhet både kring frågan och vårt utvecklingspartnerskap. Det är nu dubbelt så många kvinnor i börsbolagen som för ett år sedan, säger Johanna Laurin.



Utvecklingspartnerskapet samarbetar transnationellt med två utvecklingspartnerskap i Italien och ett i Spanien.

– Jag tror inte att frågan kommer dö ut nu, utan vi har fått upp den på dagordningen och satt igång en förändringsprocess, avslutar Johanna Laurin.

Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet
postadress: SNS, Box 5629, 114 86 Stockholm
telefon: 08-50 70 25 00
kontaktperson: Johanna Laurin
e-post: johanna.laurin@sns.se

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR
SNS Service AB
Christina Rosengren, e-post: christina.rosengren@sns.se
Handelshögskolan i Stockholm
Magnus Henrekson, e-post: magnus.henrekson@hhs.se
Göteborgs universitet
Anita Göransson, e-post: anita.goransson@history.gu.se

Hemsida: www.sns.se

KomTek – Kommunal teknikskola

– en metod för tekniklyft

Tekniska utbildningar och högskolor i landet får allt färre sökande. Utvecklingspartnerskapet KomTek vill bryta den trenden och väcka ungas intresse för teknik. Framförallt vill KomTek öka unga tjejers intresse för teknik, eftersom det traditionellt är ett mansdominerat yrke och unga flickors intresse för teknik ofta inte uppmuntras i skolan och samhället idag.

– KomTek är ett tillväxtprojekt. Ska Sverige komma tillbaka igen och öka tillväxten, måste man satsa på teknik, säger Maria Svensson, näringslivsstrateg i Örebro kommun och kontaktperson för KomTek.

Utvecklingspartnerskapet arbetar på flera olika sätt för att öka intresset för teknik och göra avtryck i samhället. Den största satsningen har varit att öppna en kommunal teknikskola (KomTek) i Örebro. Teknikskolan kan jämföras med hur den kommunala musikskolan drivs och fungerar. Den kommunala teknikskolan ska vara ett komplement till skola och arbetsliv när det gäller att ge en allsidig teknisk kunskap. Eleverna ska erbjudas möjlighet att öka sina tekniska kunskaper enskilt eller i grupp med handledning av kunniga pedagoger.

I februari 2003 invigdes lokalen och under våren gavs 12 olika kurser. Under hösten 2003 kommer ännu fler kurser att ges. Teknikkurserna har namn som Drömhuset, Ekon & Trumvirvar, Konstig konst som rör sig, Unga uppfinnare & konstruktörer och Snurrmackapärer & Motormanicker.

– Namnen på kurserna är viktiga eftersom vi inte vill fastna i stereotyper om teknik. Pedagogiken handlar

om att göra saker med lust och glädje, berättar Maria Svensson.

Kurserna går på eftermiddagar och kvällar, alltså efter skoltid och är öppna för elever från årskurs ett till och med gymnasiet. Allt som har producerats av kursdeltagarna har KomTek gjort utställningar av.

– Målet är att kursdeltagarna ska vara hälften killar och hälften tjejer. Under vårterminen har ungefär 35 procent varit tjejer och 65 procent killar. Så vi kommer att arbeta hårdare för att nå fler tjejer och väcka deras intresse, säger Maria Svensson.

KomTek erbjuder även arbetslösa att ta del av den kommunala teknikskolans kurser på dagtid.

En annan del av utvecklingspartnerskapets arbete är att åka ut till skolor och träffa elever på mellanstadiet. KomTek samarbetar med fem skolor i kommunen och tillbringar en dag tillsammans med en klass. Eleverna arbetar under dagen med skapande teknik, det vill säga de ska-



par, löder och designar själva saker utifrån återvunnet material. KomTek har gjort en utställning även av dessa alster.

KomTek arbetar också för att sprida information om sitt arbete och den kommunala teknikskolan till samhället i stort. Därför samarbetar man med förskolor, grundskolor, högskolan, näringslivet och fackförbund, det vill säga alla led från grundskola in i arbetslivet. Utvecklingspartnerskapet kommer till exempel i oktober 2003 att anordna en temadag för företag, myndigheter, organisationer och andra intresserade under namnet "Tjejer och teknik". Temat kommer att vara jämställdhet.

– Vad vi har märkt redan på KomTek är att man måste jobba på olika sätt med tjejer och killar. Vi har till exempel både mixade grupper och grupper som består av enbart tjejer. Det verkar som om tjejerna vågar ta för sig mer om de är för sig själva, men vi har ännu inte hunnit göra någon riktig utvärdering av den första terminen, säger Maria Svensson.

KomTek samarbetar transnationellt med ett utvecklingspartnerskap i Spanien och ett i Nederländerna. I Spanien samarbetar man med en arbetsgivarorganisation för metallindustrin som försöker få fler kvinnor intresserade av att jobba inom metallindustrin. Partnerskapet i Nederländerna arbetar med lokal utveckling kring IT-teknik.

De tre partnerskapen ska göra en gemensam guide om hur det ser ut i de olika länderna. Man har därför intervjuat flickor mellan sex och tio år och kvinnor mellan 30 och 40 i Sverige, Spanien och Nederländerna. Man har bland annat frågat dem vad de tänker på när de hör ordet teknik och hur de ser på teknik. Det transnationella partnerskapet kommer att jämföra svaren både mellan de olika länderna och de olika åldrarna.

Kommunal teknikskola, KomTek
adress: NUTEK, Liljeholmsvägen 32, 117 86 Stockholm
telefon: 08-6817705
kontaktperson: Bulle Davidsson
e-post: bulle.davidsson@nutek.se

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR
Näringslivs och teknikutvecklingsverket (NUTEK)
Inga-Lill Stjern Dahl, e-post: ingalill.stjern Dahl@nutek.se
Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS)
Harriet Aurell, e-post: harriet.aurell@lanab.ams.se
Örebro kommun
Anna-Eva Olsson, e-post: anna-eva.olsson@orebro.se
Maria Svensson, e-post: maria.svensson@orebro.se

Hemsida:
www.nutek.se
www.komtek.orebro.se

Partnerskap för jämställdhet i Gävleborgs län

I Gävleborgs län finns ett utvecklingspartnerskap som arbetar för att sätta jämställdhetsfrågor på dagordningen i hela länet. Partnerskapet vill bryta de fasta strukturer som gör dagens arbetsmarknad så könsuppdelad.

– Arbetsmarknaden måste bli mer flexibel, för att länet ska överleva, menar Birgitta Keller, koordinatör för Partnerskap för jämställdhet i Gävleborgs län.

Inlärdas könsroller styr ofta valet av utbildning och yrke. Ett grundläggande steg mot ett mer jämställt samhälle är därför att öka kunskapen och medvetenheten om dem.

Målgruppen för Partnerskap för jämställdhet i Gävleborgs län är lärare, förskolelärare, utbildare, studie- och yrkesvägledare, handläggare på arbetsförmedlingarna, chefer, rekryterare och politiker. Alltså människor som i sitt yrke påverkar andra vid till exempel rekryteringar, utbildnings- och yrkesval. En ökad kunskap om könsroller och jämställdhetsfrågor hos dem kan ge förutsättningar för en minskad könssegregering på arbetsmarknaden.

Könsuppdelningen och segregationen på arbetsmarknaden börjar redan i skolan genom att många utbildningar fortfarande traditionellt domineras av kvinnor respektive män. Partnerskapet menar därför att för att kunna åstadkomma varaktiga förändringar inom arbetslivet måste man börja redan i utbildningsväsendet.

Partnerskap för jämställdhet i Gävleborgs län har urskiljt några fokusområden, som de menar är viktiga att jobba med för att få mer jämställda arbetsplatser.

- Arbetsorganisation, personal- och ledarskapsutveckling
- Hur ska man få en bättre balans i arbetslivet och minska sjukskrivningarna
- Hur kan man skapa könsneutrala valideringsmetoder
- Pedagogik. Hur tas kvinnor emot i tekniska utbildningar?
- Hur påverkar vägledaren kunden vid vägledningssamtalet?
- Sysselsättningsgrader med "heltid – en rättighet och deltid – en möjlighet" som devis

En arbetsgrupp har bildats för respektive område. Arbetsgrupperna arbetar nu med att inom sitt respektive område försöka hitta bra sätt och metoder för att åstadkomma förändringar. Eftersom alla områdena hänger ihop på olika sätt krävs det både samverkan och specialisering.

– Vi vill påverka dem som påverkar andra inom dessa områden. Det handlar till exempel om rekryterare, pedagoger, politiker, chefer och yrkesvägledare. Dessa yrkesgrupper har stor makt att påverka individers val av både utbildning och yrke. Kanske större makt än vad de själva inser. Därmed har de också makt att arbeta för att bryta könssegregeringen, säger Birgitta Keller.

Partnerskap för jämställdhet i Gävleborgs län håller också på att processa fram en utbildning, som kallas JGL (Jämställdhet Göra Lära).

JGL ska bli en jämställdhetsutbildning för den definierade målgruppen, det vill säga de som har makt att påverka andra. Det är viktigt att utbildningen är väl anpassad för målgruppen och passar deras behov. Därför är representanter från målgruppen, till exempel politiker, delaktiga i utformningen av utbildningen.

– Vi försöker säkra både tillgång och efterfrågan. Vi vill ju att frågorna och metoderna ska överleva även när projekttiden är slut och vårt partnerskap inte finns längre, säger Birgitta Keller.

Utvecklingspartnerskapet försöker arbeta inifrån och ut. Det betyder att de avvaktar med att gå ut, det vill säga marknadsföra sig, tills de har något att komma med. Nu tycker man sig börja närma det steget. Att synliggöra vad man arbetar med och hur, tycker man är en minst lika viktig del för att bryta segregering och diskriminerande strukturer som det konkreta projektarbetet. Målet är att skapa långsiktiga förändringar av strukturer och se till att de fortsätter.

– Om hela länet arbetar åt samma håll kan vi sätta igång varaktiga förändringsprocesser, menar Birgitta Keller.

23 aktörer ingår i partnerskapet. Däribland finns Länsarbetsnämnden, länets tio kommuner, Kommunförbundet och Försäkringskassan.

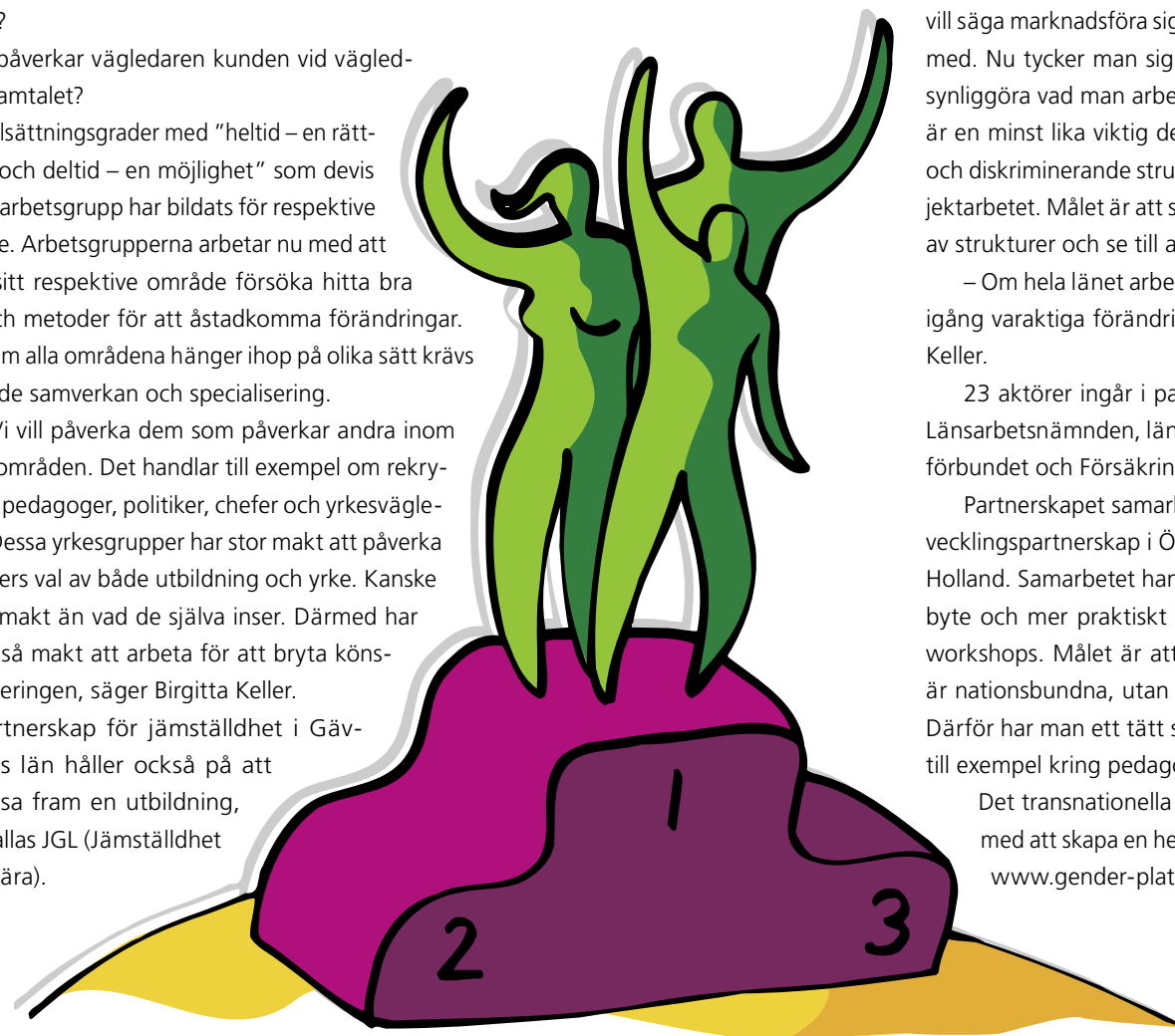
Partnerskapet samarbetar transnationellt med utvecklingspartnerskap i Österrike, Italien, Tyskland och Holland. Samarbetet handlar både om erfarenhetsutbyte och mer praktiskt samarbete kring exempelvis workshops. Målet är att utveckla modeller som inte är nationsbundna, utan kan användas i hela Europa. Därför har man ett tätt samarbete kring olika teman, till exempel kring pedagogik och hälsa.

Det transnationella partnerskapet arbetar också med att skapa en hemsida som gemensamt forum www.gender-platform.net

Jämställdhet i Gävleborgs län
postadress: Hamiltongatan 3, 802 66 Gävle
telefon: 026 - 651130
kontaktperson: Birgitta Keller
e-post: birgitta.keller@equalx.se

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR
Länsstyrelsen i Gävleborg
Ingrid Siksiö, e-post: ingrid.siksio@x.lst.se
Länsarbetsnämnden
Pirkko Jonsson, e-post: pirkko.jonsson@lanx.amv.se
Högskolan i Gävle
Lena Nordesjö, e-post: lna@hig.se
Associerade parter
AB Sandvik Service
Kurt Lindström, e-post: kurt.lindstrom@sandvik.com
Arbetslivsinstitutet
Hanna Westberg, e-post: hanna.westberg@niwl.se
Bollnäs kommun
Gun Svensson, e-post: gun.svensson@kommun.bollnas.se
Försäkringskassan Gävleborg
Stefan Pettersson, e-post: stefan.pettersson@fk21.sfa.se
Gävle kommun
Laila Nordfors, e-post: laila.nordfors@gavle.se
Mary-Ann Börjesson, e-post: mary.ann.borjesson@gavle.se
Hofors kommun
Torbjörn Jansson, e-post: tobbe_roberts@hotmail.com
Hudiksvalls kommun
Helena Ek Fält, e-post: helena.ekfalt@hudiksvall.se
Kommunförbundet Gävleborg
Anita Drugge, e-post: anita.drugge@hofors.se
Kooperativ utveckling
Ulf Karlsson, e-post: u.karlsson@kooputv-gavleborg.se
Kvinnokooperativet Saga
Margareta Lidman, e-post: m.lidman.saga@telia.com
Landstinget
Karola Norell, e-post: karola.norell@lg.se
Ljusdals kommun
Anders Åbom, e-post: anders.abom@ljusdal.se
LO-distriktet Gävleborg
Maria Lind, e-post: maria.lind@kommun.soderhamn.se
Lokalt ResursCentrum
Lena Husén, e-post: lena.husen@spray.se
Nordanstigs kommun
Lotta Lindh, e-post: lotta.lind@nordanstig.se
Ovanåkers kommun
Elisabeth Medin, e-post: elisabeth.medin@ovanaker.se
Sandvikens kommun
Carl-Göran Bjurman, e-post: carl-goran.bjurman@sandviken.se
Söderhamns kommun
Tove Zettergren, e-post: tove.zettergren@soderhamn.se
TCO Gävleborg
Agneta Östberg, e-post: agneta.ostberg@sandvik.com

Hemsida: www.equalx.se



Ordkraft

Utvecklingspartnerskapet Ordkraft vill hitta metoder för att hjälpa kvinnor med utländsk härkomst och svenska som andraspråk att komma in i det svenska samhället och arbetslivet. I Helsingborg har man därför startat en treårig utbildning där kvinnorna lär sig svenska och samhällskunskap och får möjlighet att komma ut på praktik.

Ordkraft har sitt ursprung i att lärare och förskolelärare på stadsdelen Söder i Helsingborg, där en stor del av befolkningen har utländsk härkomst, upptäckte att många av barnen hade dåligt ordförråd. Man trodde att det till viss del kunde bero på att föräldrarna talade dålig svenska. Därför ville man från skolans sida etablera en närmare kontakt med hemmen. Lärarna insåg då att man i princip inte hade någon kontakt med mammorna. Det visade sig också att många av kvinnorna hade bott flera år i Sverige, men fortfarande talade mycket dålig svenska. De visste inte heller så mycket om hur det svenska samhället fungerade. För att hjälpa kvinnorna att bättre kunna följa sina barns skolgång och komma in i arbets- och samhällslivet startade Ordkraft, en form av svenska för invandrare, men i helt ny tappning.

– Undervisningen Ordkraft bedriver skiljer sig mycket från SFI-undervisningen. Det är inte heller tänkt att det ska vara SFI-undervisning, berättar Maud Wiberg, mentor för utvecklingspartnerskapet Ordkraft.

På Komvux-utbildningen i Ordkraft tar man upp samma teman som barnen gör i skolan. Läser barnen om exempelvis EU så gör man det på Ordkraft också.

Kvinnorna följer också sitt barn i skolan under en dag i veckan.

– Vi vill att de ska kunna känna sig delaktiga i sina barns skolgång, förstå hur den svenska skolan fungerar och även kunna hjälpa barnen med läxläsning, säger Maud Wiberg.

All undervisning går tillbaka till deltagarna själva och utgår från deras behov och önskemål. Deltagarna gör sina egna läroböcker och använder andra läromedel än de traditionella när det undervisas i svenska för invandrare. Målet är att ge deltagarna ökat självförtroende och så pass stor samhällskunskap att de kan klara sig i samhället.

Det tredje året på Ordkraft varvas praktik med skolundervisning. Varannan månad är deltagarna ute på praktik och varannan månad är de i skolan. Deltagarna får själva välja var de vill praktisera, det kan till exempel vara på ett bibliotek, i en klädaffär, på ett vårdhem eller en förskola. Ordkraft försöker i möjligaste mån tillgodose deras önskemål och har därför utvecklat samarbete med en mängd olika aktörer, både inom den offentliga och den privata sektorn.

Flera av kvinnorna har genom utvecklingspartnerskapets verksamhet fått en vilja och möjlighet att läsa vidare. Några tidigare deltagare studerar till exempel till lärare, några till förskolelärare och några till undersköterskor. Andra har fått jobb inom olika branscher, en före detta deltagare har till exempel fått jobb på patologen på Helsingborgs lasarett och några har fått jobb som städare.

– Verksamheten var tänkt för lågutbildade kvinnor, men det visade sig att många av dem var oerhört studiemotiverade och målet att de ska slippa ifrån bidragsberoende har uppnåtts över förväntan, berättar Maud Wiberg.

Ordkraft tar in en ny klass varje år, med kontinuerligt intag under hela hösten. Det går 25 elever i varje klass.

Maud Wiberg berättar att man har gjort flera försök att involvera männen och få dem aktiva i verksamheten, till exempel genom att försöka få dem att komma och spela schack med barnen och starta diskussionsgrupper. Men det har varit svårt att få dem intresserade.

– I början var männen överlag skeptiska till att deras fruar skulle börja studera, men sedan insåg de att det faktiskt var bra och nu är de positivt inställda, säger Maud Wiberg.

En del deltagare i Ordkraft har gått samman och bildat en

politiskt och religiöst obunden organisation, öppen för både kvinnor och män, vid namn Bilahodod, som betyder öppna gränser. Kvinnorna ville göra saker tillsammans och träffa andra kvinnor. De har till exempel gått en studiecirkel på ABF där de lärt sig studieteknik. Bilahodod försöker också knyta kontakter med idrottsföreningar och kulturföreningar.

Ordkraft har transnationellt utbyte med utvecklingspartnerskap i Danmark och Storbritannien. Utvecklingsprojekten utbyter erfarenheter och lär av varandra, till exempel när det gäller undervisningsmodeller.

– Vi har olika utgångspunkter och målgrupper, men många av problemen och de diskriminerande strukturerna är likartade, berättar Maud Wiberg.

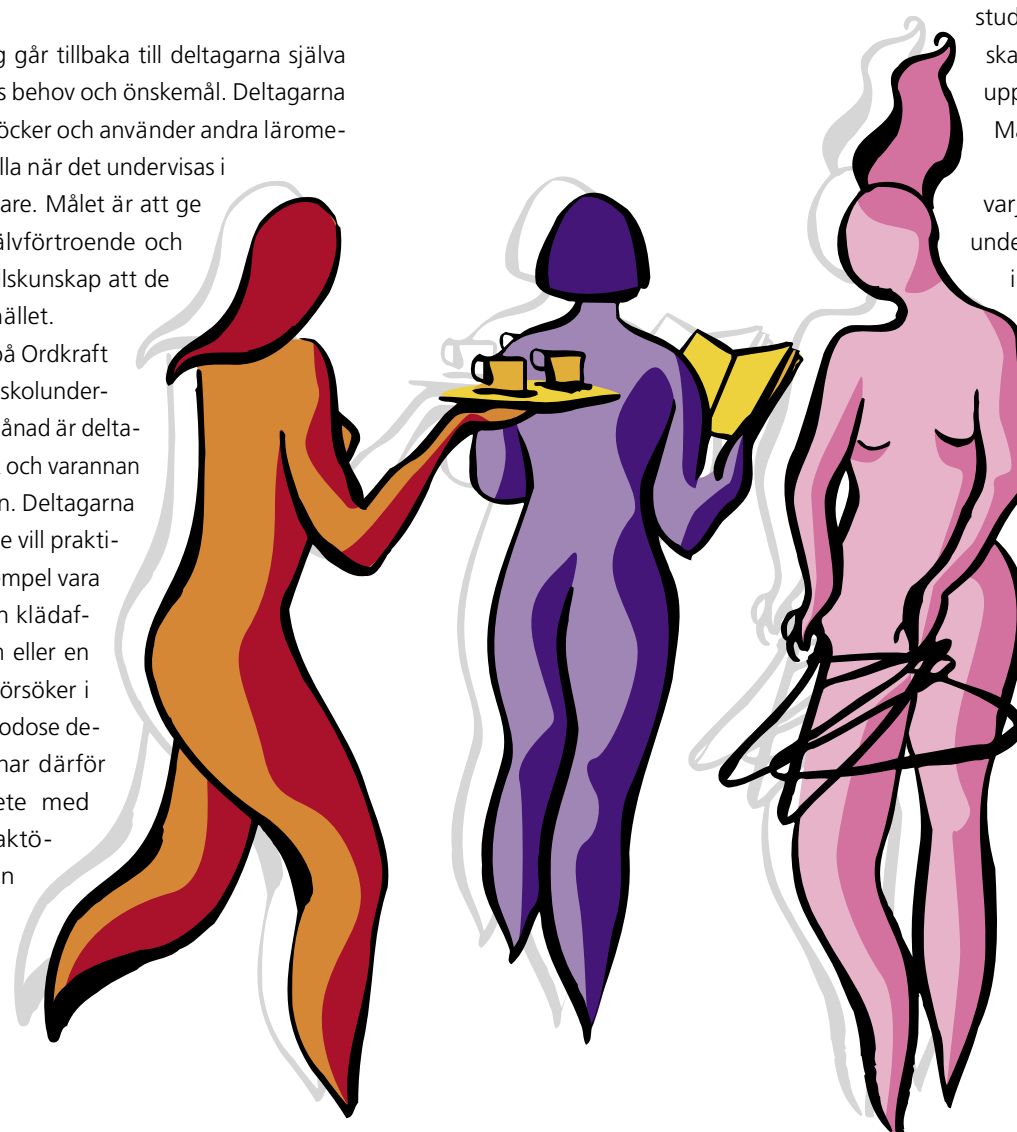
Equal Ordkraft

Postadress: Vuxenutbildningen Kärnan,
Munkavägen 9, 252 47 Helsingborg
telefon: 042-131378
kontaktperson: Gunvor Larsson
e-post: 042-131378@comhem.se

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR

Vuxenutbildningen Kärnan
Gunvor Larsson, e-post: 042-131378@comhem.se
Bilahodod, Do Thi Hoa, e-post: bilahodod@hotmail.com
Arbetsförmedlingen Helsingborg
Per Fernström, e-post: per.fernstrom@lanm.amv.se
Utvecklingsnämnden Helsingborgs Stad
Håkan Sturesson,
e-post: hakan.sturesson@uvn.helsingborg.se
Länsstyrelsen i Skåne
Ulf Pauli, e-post: ulf.pauli@m.lst.se
Söder i förändring
Tommy Birgersson,
e-post: tommy.birgersson@stad.helsingborg.se
Face Europe AB
Per Gidlund, e-post: per.gidlund@faceeurope.se

Hemsida: www.ordkraft.info



Jämställdhetsutvecklarna

Jämställdhetsutvecklarna heter ett utvecklingspartnerskap som har visionen att minska köns-segregationen på arbetsmarknaden. Ett steg på vägen är att få kvinno- och mansdominerade branscher att samverka kring jämställdhetsfrågor. Partnerskapet vill även utarbeta en metod för att arbeta med organisationsutveckling för ökad jämställdhet.

– Vi har upptäckt att kunskapen om de här frågorna är ganska låg och det finns många stereotyper och fördomar. Det är ett ämne som de flesta tror sig kunna mycket om, eftersom vi är män respektive kvinnor. Man har föreställningar om hur saker och ting är och tror sig veta hur det ligger till, men i verkligheten är kunskapen låg, berättar Charlotte Isaksson, projektledare för utvecklingspartnerskapet Jämställdhetsutvecklare.

I utvecklingspartnerskapet ingår organisationer inom försvarsmakten, polisen, brandförsvaret och räddningsverket. En skola, en förskola och ett sjukhus ingår också i partnerskapet. Målet är att skapa metoder för att organisationer ska bli bättre på att långsiktigt arbeta med organisationsutveckling för ökad jämställdhet.

– Vi har upplevt ett oerhört positivt mottagande från organisationerna, säger Charlotte Isaksson.

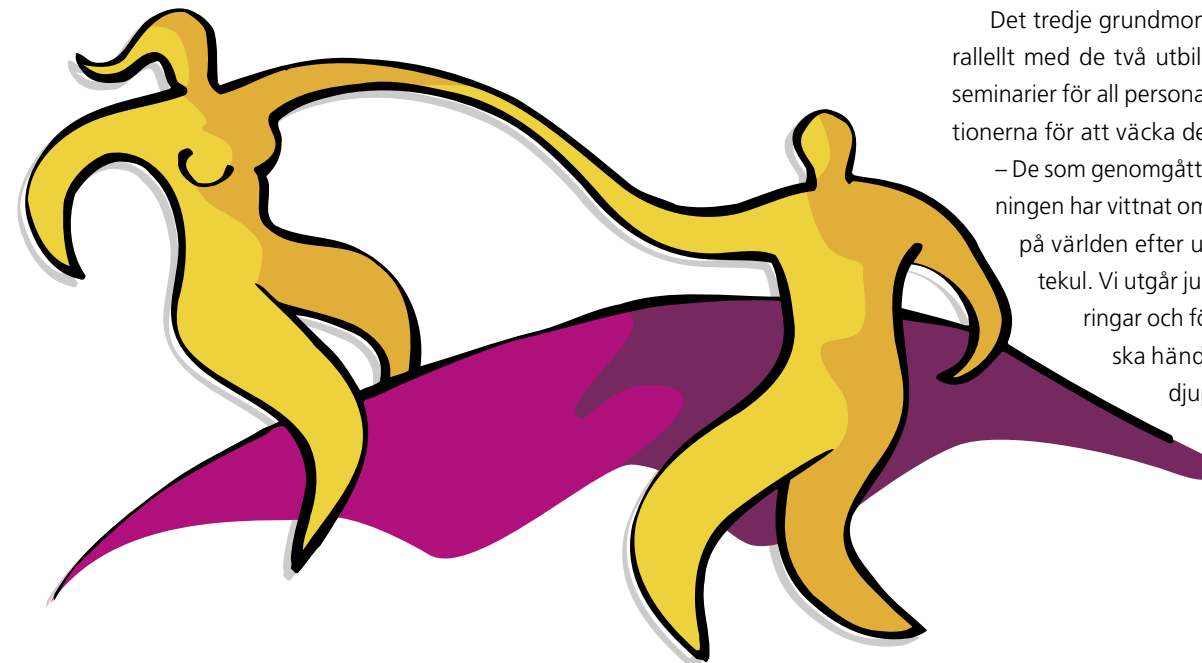
Arbetet inom utvecklingspartnerskapet består av tre grundmoment som pågår parallellt och inriktar sig på flera olika fronter i de deltagande organisationerna.

Ett av grundmomenten är en fördjupad utbildning av jämställdhetsutvecklare. Anställda från de olika or-

ganisationerna i utvecklingspartnerskapet går en processinriktad utbildning på 15 dagar utspridda på fyra perioder under ett halvår. I varje grupp ingår max tolv deltagare som under utbildningen jobbar mycket med gruppdynamik och sina egna och gruppens värderingar och attityder. I utbildningen ingår också att läsa en hel del litteratur och gå på föreläsningar.

Målet är att få en bred mix på deltagarna i gruppen och man vill gärna att de ska komma från så många av de olika organisationerna som möjligt, för att ge dynamik åt gruppen. Eftersom deltagarna under utbildningen jobbar med värderingar och attityder är det värdefullt att möta människor med olika bakgrund och erfarenheter.

– Att få ta del av andras erfarenheter är något som upplevts mycket positivt av deltagarna, berättar Charlotte Isaksson.



Utbildningen är inte främst till för dem som redan jobbar med sådana här frågor, utan snarare de som inte jobbar med jämställdhetsfrågor men har stora möjligheter att påverka på arbetsplatsen.

När de utbildade deltagarna kommer tillbaka till sin arbetsplats är det meningen att de ska omsätta det de lärt sig i praktiken genom att genomföra lokala utvecklingsprojekt med fokus på jämställdhetsfrågor och med genusperspektiv. De identifierar tillsammans med arbetsgivaren de områden de anser vara viktiga på just sina arbetsplatser.

– Vi tror jättemycket på det här sättet att jobba, framförallt det okonventionella med att man jobbar utifrån sig själv och sina egna föreställningar. Det handlar ju om frågor där alla tycker något och det väcker starka känslor, säger Charlotte Isaksson.

Utvecklingspartnerskapet andra grundmoment är en chefsutbildning på tre dagar. De högsta cheferna i de olika organisationerna utbildas i jämställdhetsfrågor. Cheferna har en viktig roll att spela eftersom de ska bli möjliggörare så jämställdhetsutvecklarna kan genomföra sina konkreta projekt.

Det tredje grundmomentet består av att man parallellt med de två utbildningarna genomför öppna seminarier för all personal i de medverkande organisationerna för att väcka deras intresse och nyfikenhet.

– De som genomgått jämställdhetsutvecklarutbildningen har vittnat om att de fått ett nytt sätt att se på världen efter utbildningen, vilket känns jättekul. Vi utgår ju från deltagarnas egna värderingar och föreställningar. Vill man att det ska hända något måste man jobba på djupet med människor och utgå från individen, berättar Charlotte Isaksson.

Hon tror att projektet

kommer att ge goda resultat, eftersom utvecklingspartnerskapet jobbar mycket med att implementera ett jämställdhetsperspektiv i sina organisationer. Den skola som ingår i utvecklingspartnerskapet Jämställdhetsutvecklarna har rapporterat flera positiva effekter och att medarbetarna nu ser saker de inte sett förut, till exempel hur barnen uttrycker sig mot varandra. Nu kan de se orsakerna och inte bara symptomen. Detta skapar goda förutsättningar till att bedriva förändringsarbete och bearbeta orsakerna på ett effektivt sätt.

– Att lyfta in jämställdhetsaspekter och synliggöra att kön spelar roll är något man måste träna sig på. Det handlar om att lära sig att se hur man kan bidra till att synliggöra jämställdhetsproblem, säger Charlotte Isaksson.

Jämställdhetsutvecklarna

postadress: UP Jämställdhetsutvecklarna
c/o Försvarsmakten, HKV Pers, 107 85 Stockholm
telefon: 08-788 75 00
kontaktperson: Charlotte Isaksson,
e-post: charlotte.isaksson@hkv.mil.se

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR

Försvarsmakten

Charlotte Isaksson, e-post: charlotte.isaksson@hkv.mil.se

Britt-Marie Näsberg,

e-post: britt-marie.nasberg@hkv.mil.se

Polismyndigheten i Uppsala län

Göran Lindberg,

e-post: goran_lindberg@upsala.police.se

Räddningstjänsten Svedala

Örjan Thorné, e-post: orjan.thorne@svedala.se

MontessoripärLAN – den nya tidens skola

Margareta Andersén, e-post: ma@ntm.se

Akademiska sjukhuset

Monica Lundberg,

e-post: monica.lundberg@adm.uas.lul.se

Uppsala brandförsvär

Laila Berglund, e-post: laila.berglund@brf.upsala.se

Uppsala brottsofferjour

Kerstin Marín

Räddningsverket

Maina Gustafson, e-post: maina.gustafson@srv.se

Ankomst Göteborg

Utvecklingspartnerskapet Ankomst Göteborg arbetar för att påverka och förbättra metoder för asylmottagande. Ankomst Göteborgs verksamhet har som utgångspunkt att förbättra människors psykosociala hälsa. Partnerskapet har en dubbel inriktning på all verksamhet. Eftersom man arbetar med asylsökande måste man förbereda för integration samtidigt som man förbereder för återmigration i händelse av avslag på asylansökan.

Det svenska flyktingmottagningssystemet fungerar inte riktigt som det är tänkt. Handläggningstiderna är långa, vilket innebär lång väntan i ovisshet för den asylsökande. Många överklagar dessutom sitt beslut, vilket innebär ännu längre väntan. Många asylsökande mår dåligt under väntetiden. Ankomst Göteborgs verksamhet ska vara ett komplement till Migrationsverkets organiserade verksamhet och verka för att förbättra mottagningssystemen.

– Det handlar om att börja samarbeta och konkretisera vad och hur man ska göra, säger Lotta Lidén, koordinator för utvecklingspartnerskapet Ankomst Göteborg.

Hälsoperspektivet står i fokus för alla verksamheter. Ankomst Göteborg bedriver och syftet är att skapa motivation. Det som en motvikt till den passivitet som kan uppstå i dagens system. Verksamheterna riktar sig mot asylsökande med eget boende, som ofta saknar kontakt med det svenska samhället.

– Verksamheten har en dubbel inriktning, vilket är besvärligt. Eftersom det handlar om asylsökande måste man förbereda dem både på att stanna och att återvända. Det är svårt både för oss och för de asylsökande. Men vi inom utvecklingspartnerskapet får inte göra det till ett stort problem, säger Lotta Lidén.

All kunskap deltagarna tillägnar sig inom verksamheterna ska därför vara användbar både om de stannar i Sverige och om de måste åka tillbaka till sitt hemland. De ska ha en plan de kan följa vad som än händer. Om någon får avslag har utvecklingspartnerskapet individuella samtal med personen och följer med honom eller henne till Migrationsverket.

Ankomst Göteborg bedriver daglig verksamhet i form av svenskundervisning, europakunskap, en småföretagarutbildning och samhällsinformation. I det sistnämnda ingår gruppsamtal om aktuella händelser både i Sverige och i hemtrakten.

Småföretagarutbildningen är uppbyggd så att det ska finnas möjligheter att praktiskt tillämpa det man får lära sig, så att det kan utgöra en möjlighet om man återvänder till sitt hemland. Deltagarna utbildas i grunderna och förhållandena för att starta och driva företag både i Sverige och i hemlandet. Många av deltagarna är arabisktalande

från Mellanöstern och utbildningen har en lärare med kulturkompetens, som även har god kännedom om svenska förhållanden och att driva företag här. All undervisning sker på svenska.

Som ett komplement genomförs många studiebesök, både för att ge lokalkännedom och kännedom om olika företag i Göteborg. Det finns även möjlighet att yrkesträna inom ett antal specifika yrken.

Ett av utvecklingspartnerskapets mål är att öka anställningsbarheten för gruppen. Ankomst Göteborg erbjuder därför praktik för dem som vill. Nuvarande deltagare praktiserar till exempel på en frisörsalong, ett kulturhus, en handbollsklubb och ett snickeri. De praktiserar antingen inom ett yrke de kan sedan tidigare och vill jobba med eller inom ett nytt yrke de är nyfikna på.

Mycket av det arbete som görs syftar till att öka delaktigheten i samhället och att motverka diskriminering. Bland asylsökande är diskriminering, utanförskap och en medveten utestängning ett faktum och dessutom ett hinder för deras möjligheter. Ankomst Göteborg lägger därför stor vikt vid att motverka detta. Utvecklingspartnerskapet planerar att rekrytera kulturambassadörer som ska möta de asylsökande och fungera som hjälp och stöd i det nya samhället. Kulturambassadörerna är personer med erfarenhet av flyktingskap som har god förankring i det svenska samhället.

Ankomst Göteborg har också som ambition att tidigarelägga validering, eftersom man anser att även asylsökande ska ha rätt till validering och kunna få kompetensutveckling. Detta underlättar för individen, som kan göra upp en fungerande handlingsplan att följa oavsett om hon får stanna i Sverige eller återvända till hemlandet.

– Vi jobbar också med strukturlådan. Genom vår dagliga verksamhet kan vi hitta goda exempel på

vad som fungerar. Men att påverka strukturer tar tid och det är ett arbete som måste pågå ständigt, säger Lotta Lidén.

Utvecklingspartnerskapet vill till exempel få till stånd en gemensam kartläggning av den asylsökande. I dagsläget görs i stället en separat kartläggning av varje aktör den asylsökande möter – Migrationsverket gör en kartläggning, kommunen en, Svenska För Invandrare (SFI) en och så vidare.

Ankomst Göteborg ingår i det transnationella utvecklingspartnerskapet ASPIRE (Asylum Seeking Participation is a Reality). Det övergripande målet för ASPIRE är att förbättra asylsökandes situation under perioden av väntan. Man ingår även i ett nationellt samarbete tillsammans med utvecklingspartnerskapen Modul 16-20, RE-KOMP och Rehabilitering av traumatiserade flyktingar i glesbygd. De samarbetar främst kring spridnings- och påverkansarbete.

Ankomst Göteborg
postadress: c/o GöteborgsInitiativet,
Näverlursgatan 32, 421 44 Västra Frölunda
telefon: 031-7012080
kontaktperson: Lotta Lidén, e-post: hela@initiativet.nu

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR
GöteborgsInitiativet
Lotta Lidén, e-post: lotta@initiativet.nu
Migrationsverket Region Väst
Leif Andersson,
e-post: leif.andersson@migrationsverket.se
Göteborgs Stad
Pia Lindström,
e-post: pia.lindstrom@stadshuset.goteborg.se
KFUK/KFUM
Karin Hakopian, e-post: karin.kfuk-kfum@telia.com
Göteborgs stift
Katarina Ottosson,
e-post: katarina.ottosson@svenskakyrkan.se
Göteborgs stadsmission
Olof Jacobson, e-post: olof.jacobson@stadsmissionen.org
Bergsjöns församling
Leif Dahlin, e-post: leif.dahlin@svenskakyrkan.se
Hemsida: www.initiativet.nu

RE-KOMP

Utvecklingspartnerskapet RE-KOMP försöker hitta metoder för att förbättra mottagandet av nyanlända flyktingar och invandrare, så att de hjälper individen att utveckla sina kompetenser och sin förmåga att själv styra sitt liv. RE-KOMP arbetar med hälsofrämjande åtgärder och kompetensutveckling samt med att ge de nyanlända verktyg till att lära sig koderna i och förstå det samhälle de har kommit till.

Utvecklingspartnerskapet bedriver flera delprojekt i Malmö och Uppsala. Alla verksamheter utgår från de nyanländas, flyktingars och invandrares inklusive asylsökandes, behov och förutsättningar. Områdena kris, trauma, utbildningsnivå, föräldraskap och hälsofrämjande aktiviteter står i fokus.

– Människor som blir utestängda och diskriminerade mår inte bra, de har inte koderna till hur de ska vara i det svenska samhället. Därför är det oerhört viktigt med både hälsofrämjande åtgärder och kompetensutveckling, menar Katarina Löthberg, koordinatör för Uppsaladelen och det transnationella samarbetet.

I Uppsala pågår ett delprojekt som heter Hälsospåret, en hälsofrämjande introduktion för nyanlända vuxna. Samtidigt som deltagarna lär sig svenska deltar de i rehabiliterande och hälsofrämjande aktiviteter. Delprojektet har till exempel en dietist som pratar med deltagarna om vad som är bra respektive inte bra att äta. Hälsospåret drivs i samverkan mellan bland andra Svenska För Invandrare (SFI), Migrationsverkets personal, en sjukgymnast och en dietist.

– Det räcker inte med att lära sig svenska språket. Man måste också lära sig hur samhället fungerar, lära känna sig själv och framför allt må bra, både fysiskt och psykiskt, säger Katarina Löthberg.

I ungdomsprojektet Vi knäcker koden för nyanlända ungdomar i Uppsala, hjälper man ungdomarna att förstå det svenska samhället, att lära sig koderna. Ungdomarna får bland annat möta modersmålslärare, som kan både de svenska koderna och koderna från ungdomens hemland. Utbildningen är utformad utifrån vad både invandrade ungdomar och SFI-lärare har berättat om vad som är svårt när man kommer till ett nytt samhälle och vad man behöver lära sig.

RE-KOMP har även ett jämställdhetsperspektiv i sina verksamheter. Genom olika undersökningar har Integrationsverket funnit att kvinnor i allmänhet får sämre introduktion än män. En orsak till detta är att kvinnor som blir gravida under den första tiden i Sverige ofta blir sjukskrivna och halkar efter i introduktionsverksamheten. När de sedan är barnlediga halkar de efter ännu mer och det är svårt att ta igen den förlorade tiden. RE-KOMP försöker motverka detta genom att låta kvinnorna delta i verksamheterna på sina egna villkor, så mycket de kan och orkar. På det sättet slipper de bli heltidssjukskrivna.

– Vi jobbar mycket med antidiskriminering och jämställdhetsperspektiv. När det gäller de vuxna har vi organiserat verksamheten så att den passar kvinnornas livssituation. De är med så många timmar de kan. Vi kräver inte en 40 timmars arbetsvecka, berättar Katarina Löthberg.



I Malmö pågår ett hälsoinformatörsprojekt där internationella hälsoinformatörer ger information till de nyanlända på deras eget språk om svensk sjukvård, kost och hälsofrågor. Informatörerna betonar att en människa behöver fysisk verksamhet, inte bara psykisk stimulans, för att må bra.

– En förbättrad hälsosituation är det mest påträngande behovet. Om inte hälsan är bra är det svårt att delta i andra verksamheter, ta sig in på arbetsmarknaden och fungera i samhället, säger Katarina Löthberg.

Utvecklingspartnerskapet har därför även startat Cosmos i Uppsala, en utveckling av flyktinghälsan. Cosmos ska vara öppet för både nyanlända asylsökande och de som har fått uppehållstillstånd.

RE-KOMP har också ett gemensamt kompetensutvecklingsprogram. Medarbetare i olika organisationer får genom detta kunskap om varandras uppdrag och möjligheter, så de kan samverka med respekt och förstå hur hela systemet fungerar.

– För att individens alla behov ska bli tillgodosedda krävs samverkan mellan alla inblandade aktörer, statliga och offentliga myndigheter och organisationer, säger Katarina Löthberg.

Utvecklingspartnerskapet testar även en modell i

Malmö där asylsökande får delta i kommunens introduktionsprogram tillsammans med dem som redan har uppehållstillstånd.

– Om, och i så fall när, de återvänder till sitt hemland är de bättre rustade, väntetiden har använts på ett bra sätt, säger Katarina Löthberg.

RE-KOMP ingår i ett transnationellt samarbete som heter ASPIRE! (Asylum Seekers Participation is the Result!). I ASPIRE! ingår även utvecklingspartnerskap i Tyskland, Nederländerna, Irland, Portugal samt en organisation i Tjeckien. De svenska utvecklingspartnerskapen Modul 16-20, Rehabilitering av traumatiserade flyktingar i glesbygd och Ankomst Göteborg ingår också i ASPIRE.

RE-KOMP – rehabilitering och reorientering genom kompetensutveckling
postadress: Kungsgatan 12, 751 43 Uppsala
telefon: 018-727 14 72
kontaktpersoner:
Lars Jansson, e-post: lars.v.jansson@uppsala.se
Katarina Löthberg, e-post: katarina.lothberg@uppsala.se
Torgny Ängquist, e-post: torgny.engquist@malmo.se

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR
Uppsala Kommun
Anders Carlstedt, e-post: anders.carlstedt@uppsala.se
Malmö Stad
Britt-Lis Jarl, e-post: britt-lis.jarl@malmo.se
Migrationsverket i Uppsala
Gunilla Strandh, e-post: gunilla.strandh@migrationsverket.se
Migrationsverket i Malmö
Kerstin Nilsson,
e-post: kerstin.nilsson@migrationsverket.se
Landstinget i Uppsala län, Cosmos vid Husläkarmottagningen, Samariterhemmet
Elsvig Löwenhoff, e-post: elsvig.lowenhoff@hlm.pv.lul.se
Sydvästra Skånes sjukvårdsdistrikt, Region Skåne
Bodil Sandstedt, e-post: bodil.sandstedt@skane.se
Röda korset
Eva Hall, e-post: eva.hall@redcross.se
NybyVision
GunBritt Junkes, e-post: junkes@telia.com
SECA Projektledning KB
Sis Foster, e-post: sis.foster@seca.c.se

Modul 16-20

Utvecklingspartnerskapet Modul 16-20 vill utveckla och förbättra metoderna för hur Sverige tar emot ensamkommande asylsökande ungdomar. Främst vill partnerskapet förbättra samarbetet mellan de olika aktörer ungdomarna är beroende av. Men de vill även påverka innehållet i introduktionsutbildningen så individerna sätts mer i centrum.

– Ungdomarna är i sin situation väldigt ensamma och utsatta och saknar garanterad säkerhet. Därför krävs ett systematiserat samarbete mellan de myndigheter och organisationer ungdomarna är beroende av, något som inte finns idag. Jag önskar att alla aktörer har en helhetssyn av ungdomen och hans eller hennes situation, säger Eva Norström, koordinatör för utvecklingspartnerskapet Modul 16-20.

Ensamkommande asylsökande ungdomar möter en mängd vuxna från olika organisationer som de är beroende av. Det statliga Migrationsverket har ansvar för ungdomarnas boende och fritid. Varje ungdom får också en god man som är anställd av kommunens överförmyndarmyndighet. Skolan, lärare och kuratorer spelar också en viktig roll i ungdomarnas vardag, eftersom de tillbringar en så stor del av dagarna där och skolan har ansvar både för utbildningen och den psykosociala situationen. Idag finns inget system för samarbete mellan dessa aktörer och det är inte alls säkert att Migrationsverkets personal vet vad som händer inom exempelvis den gode mannens ansvarsområde. Detta är detta Modul 16-20 vill förändra genom att i

sitt arbete visa att samarbete är något alla har att vinna på, inte minst ungdomarna själva.

Modul 16-20 arbetar med 20 ungdomar mellan 16 och 20 år som kommit ensamma till Sverige och söker asyl. I Migrationsverkets regi bor de i något som kallas Ungbo, alltså egna lägenheter i stadsdelarna Enskede och Globen i Stockholm. Ungdomarna går på Fogelströmska gymnasiet, en gymnasieskola för ungdomar som är nya i Sverige där de bland annat läser svenska. Skolan fungerar som en slags sluss för att de ska kunna fortsätta läsa på en vanlig gymnasieskola.

Utvecklingspartnerskapet har anställt en ungdomsledare som följer ungdomarna hela dagarna. Han följer med dem till skolan och sitter med på lektionerna och han är med dem på fritiden. Genom att han följer ungdomarna så nära i deras vardag får han en god inblick i hur de asylsökande ungdomarnas liv ser ut och hur de själva upplever saker och ting. Därigenom får han också bra medel till att motivera dem, till exempel varför de måste gå i skolan.

Utgångspunkten för utvecklingspartnerskapets arbete är empowerment. De arbetar för att höja ungdomarnas självförtroende, ge



dem en tro på att det finns möjligheter och en framtid för dem, ge dem egenmakt så de inte bara känner sig maktlösa och utlämnade till andra krafter.

– Men för att kunna göra det måste man känna dem. Man måste vara med dem i deras vardag och där spelar vår ungdomsledare en ovärderlig roll, säger Eva Norström.

Modul 16-20 vill att myndigheterna och organisationerna gemensamt skapar struktur i sina kontakter.

– När det kommer en ny ungdom skulle kontaktpersonen från Migrationsverket kunna bjuda in den gode mannen och ungdomens lärare, så de sitter ner tillsammans med ungdomen och konkret diskuterar vad de ska göra och vilka respektive ansvarsområden de har. Det är viktigt att konkret samarbeta kring sådana saker som ungdomens hälsa, motivationsarbete, var asyländret ligger någonstans. Regelbundna fysiska träffar och konkret arbete, det tror vi är nödvändigt, säger Eva Norström.

Modul 16-20 samarbetar transnationellt med utvecklingspartnerskap i Nederländerna, Österrike och Tyskland.

– Från utvecklingspartnerskapet i Nederländerna har vi lärt oss att man kan jobba på ett annat sätt med de här ungdomarna än vad vi gör i Sverige. De har mycket mer nyttoinriktad verksamhet, ungdomarna får lära sig saker som de kan ha nytta av oavsett om de får stanna kvar i landet eller får avslag på sin asylansökan, berättar Eva Norström.

I Sverige är introduktionsutbildningen för nyanlända ungdomar fokuserad kring att de ska lära sig språket. Något de kanske inte har så stor nytta av om de inte får stanna. I Nederländerna är introduktionsverksamheten däremot mer yrkesbetonad, ungdomarna får praktiska kunskaper med sig i bagaget som de kan ha nytta av var de än hamnar. De kan till exempel få lära sig ett

hantverksyrke eller att arbeta med datorer. Introduktionen utgår från individen och hennes behov och man har inställningen att om ungdomen får stanna i landet så lär hon sig språket snabbt. Språket behöver inte ha högsta prioritet i arbetet med asylsökande.

All verksamhet inom utvecklingspartnerskapet genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv.

– Det gäller oss själva minst lika mycket som ungdomarna. Vi i partnerskapet måste ständigt vara medvetna om hur vi tänker kring jämställdhet och jobba med oss själva, till exempel med hur vi bemöter varandra. Annars blir det bara moralisering, säger Eva Norström.

Utvecklingspartnerskapets ungdomsledare för även diskussioner med ungdomarna om demokratifrågor och allas lika rättigheter och värde. Han är uppmärksam på sådana saker som hur pojkarna tilltalar flickorna och för upp det till diskussion om det skulle uppstå några problem. Det förs också en diskussion kring yrkesval och att flickor har samma rätt till skolgång och utbildning som pojkar.

Modul 16-20

postadress: Svenska flyktingrådet,
Kungstensgatan 5, 114 25 Stockholm
telefon: 08-211 605/073-674 62 59
kontaktperson: Eva Norström
e-post: eqaul_svfr@yahoo.se

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR

Svenska flyktingrådet
Eva Norström, e-post: eva.norstrom@glocalnet.net
Migrationsverket
Claes Bjurholm,
e-post: claes.bjurholm@migrationsverket.se
Svenska kommunförbundet
Qaisar Mahmood, e-post: qaisar.mahmood@svekom.se
Somaliska Rådgivningsbyrån
Guhad Shire, e-post: guhad@chello.se)

Hemsida: www.modul16.20.com

Effektivare utvecklingspartnerskap med hjälp av benchlearning

Detta utvecklingspartnerskap har som uppgift att vara en resurs och hjälp för övriga utvecklingspartnerskap i Sverige. Man ska vara ett stöd åt de andra och få till stånd lärande mellan de olika utvecklingspartnerskapen. Metoden man använder sig av är benchlearning.

– Det är en metod som går ut på att man driver fram förändring genom goda exempel, berättar Christian Pleijel, koordinatör för Effektivare utvecklingspartnerskap med hjälp av benchlearning och konsult på Karlöf Consulting.

Karlöf Consulting är koordinatörer för utvecklingspartnerskapet och de som jobbar aktivt med att ge stöd och hjälp. Företaget har tidigare jobbat mycket med olika nätverk och har utvecklat metoden benchlearning.

Benchlearning är en organisationsutvecklingsmetod som ska engagera all personal. Den fokuserar på lärandet och allas delaktighet. Det handlar om att lära sig av bra förebilder, så kallad förebildspedagogik. Benchlearning var till exempel den metod ett äldreboende, som hade stora problem med stölder och inte visste hur man skulle komma tillrätta med problemet, använde sig av.

Därför ordnade Karlöf Consulting så att äldreboendet fick komma på studiebesök hos ett hotell. Hotellet hade ett utsatt läge och stora krav på säkerhet. De hade därför utvecklat goda säkerhetsrutiner. Äldreboendet tittade på hur hotellet ordnade sin säkerhet och hanterade till exempel problem med stölder. Genom att

studera hur andra hade löst säkerhetsproblem på ett bra sätt kunde de själva utveckla ett bra system.

Karlöf Consulting använder sig av liknande arbetsätt när man arbetar med utvecklingspartnerskapen inom Equal. Men metoden har anpassats till utvecklingspartnerskapens speciella sammansättning och arbetssätt.

Effektivare utvecklingspartnerskap med hjälp av benchlearning ordnar koordinatörsträffar för alla utvecklingspartnerskap inom Equal i Sverige. Detta ser man som sin viktigaste uppgift och träffarna är helt på koordinatörernas villkor. De får prata öppet om vilka problem de stött på och vilka bra resultat de uppnått och hur. De utbyter erfarenheter och lär sig av varandra.

Utvecklingspartnerskapet ger också arbetsstöd, det vill säga man hjälper andra utvecklingspartnerskap med sådant de har problem med. Det kan till exempel handla om hur man ska organisera projektet och förverkliga sin idé. Man hjälper dem med att förstå vad empowermentbegreppet är och hur man jobbar med det. Effektivare utvecklingspartnerskap med hjälp av benchlearning hjälper också koordinatörerna

med hur de ska få in jämställdhetsaspekten i projektet och jobba aktivt med ett genusperspektiv. Genom att studera hur andra framgångsrikt organiserat sitt arbete kan ett utvecklingspartnerskap få hjälp att se hur man själv ska arbeta på bästa sätt.

När det finns önskemål och behov ger Karlöf Consulting också direkt coachning till utvecklingspartnerskap. Dessa specifika behov visar sig ofta vid koordinatörsträffarna och man inleder då ett närmare samarbete med just detta utvecklingspartnerskap under en period..

All hjälp är på utvecklingspartnerskapens villkor, det handlar om vad de behöver stöd och hjälp med. En koordinatör kanske tycker att det egna projektet inte löper som det ska just nu och då hjälper Effektivare utvecklingspartnerskap med hjälp av benchlearning till med hur hon/han kan gå vidare. Kanske får man prova en annan väg eller ett annat arbetssätt.

Utvecklingspartnerskapet arbetar också med en handbok som skall ta vara kunskap och erfarenheter från den första Equal-omgången

Det är bara två konsulter som jobbar heltid med utvecklingspartnerskapet. De ska vara ett stöd för alla andra utvecklingspartnerskap när behov uppstår. På grund av de små personella resurserna kan de inte alltid ge all den hjälp som kan behövas.

Man har transnationellt samarbete med liknande utvecklingspartnerskap i Tyskland, Frankrike och Italien.

Effektivare UP med Benchlearning
postadress: Kungsgatan 58, 111 22 Stockholm
telefon: 08-24 24 90
Kontaktperson: Christian Pleijel
e-post: christian@karlofconsulting.se

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR
Karlöf Consulting KB
Christian Pleijel, e-post: christian@karlofconsulting.se
Sif
Ulf Sarlén, e-post: ulf.sarlen@telia.com
IDEA
Alf Lejdemyr, e-post: alf.lejdemyr@sht.se

Hemsida: www.karlofconsulting.se

Paraplyprojektet

Paraplyprojektet har som syfte att öka intresset och kunskapen om mångfald på arbetsplatsen och skapa opinion mot all diskriminering. Genom kanaler som en webbtidning, böcker och seminarier vill man informera och påverka beslutsfattare och media.

– Vårt nyckelmål är att påverka media, att vara med och forma debatten. Det säger Owe Ivarsson, koordinator för utvecklingspartnerskapet Paraplyprojektet.

Paraplyprojektet vill påverka beslutsfattarna så att förändring sker. Förändring, i form av lagstiftning om så behövs, men det viktigaste är ändå att ändra beteenden och attityder i samhället. Man vill överbrygga den klyfta som finns mellan det som är politiskt korrekt och det som är verkligheten.

Paraplyprojektet är med på mässor för att träffa viktiga personer och för att visa upp sig och det arbete man utför. Ett exempel är seminarier som man anordnar för att dra uppmärksamhet till viktiga frågor. Verksamheten bygger mycket på nätverk och tanken att påverkan måste ske långsiktigt men även att partnerskapet kan samverka med organisationer och krafter som kan förstärka effekten av arbetsinsatserna.

Paraplyprojektet har även ett samarbete med journalistutbildningarna på högskolorna. På Mitthögskolan i Sundsvall stödjer man seminarier om mångfald och erbjuder stipendier till studenter som vill arbeta med uppsatser inom Equals politikområde. Det finns dessutom en vision om att i framtiden kunna erbjuda en webbaserad 5- eller 10-poängskurs i mångfaldsfrågor.

Som ett viktigt led i arbetet för ökad mångfald driver partnerskapet en webbtidning. Där publiceras fakta och information om vad som är aktuellt inom området. På hemsidan finns även längre reportage och krönikor. Paraplyprojektet mål med tidningen är att nå ut till dem som arbetar med diskrimineringsfrågor på till exempel myndigheter runt om i Sverige. Men man arbetar även med att lyfta fram egna nyheter för att nå ut till övriga medier.

Fokus ligger på arbete mot diskriminering av olika grupper och individer i arbetslivet. Mångfald är av yttersta vikt för ett fungerande arbetsliv. Därför ser Paraplyprojektet det som avgörande att öka intresset för och kunskapen om vad som ligger bakom utestängning och diskriminering.

Man vill arbeta mot de diskriminerande strukturerna som finns i samhället och ser information som ett mycket viktigt första steg.

– Det finns ett övergripande diskrimineringsproblem – det mellan män och kvinnor. Det är det mest grundläggande. Kommer man närmare jämställdhet mellan könen får man mycket av det andra på köpet, säger Owe Ivarsson. Det är sällan diskriminering är sakligt grundad, till exempel en person som faktiskt inte kan utföra ett visst jobb på grund av funktionshinder. Diskriminering grundas istället ofta på fördomar och okunskap.

Detta är dock inget arbete som går snabbt att utföra. Det handlar istället om att långsiktigt ändra

strukturer och tankesätt hos de myndigheter som kommer i kontakt med diskriminerade grupper. Paraplyprojektet har under 2003 i samarbete med Integrationsverket gett ut boken "Tänk själv – en bok om mångfald" i detta syfte. Här har man samlat tankar om just mångfald och diskriminering från olika människor från hela Sverige.

Boken kommer att användas av 16 000 anställda på försäkringskassor runt om i landet och även som studiematerial vid olika konferenser och utbildningar. Man vill att boken ska väcka människors tankar och få folk att tala med varandra, att starta diskussioner.

– När vi ser tillbaka kan vi se att saker och ting har förändrats, till exempel har framställningen av könsroller och kvinnor i medierna förändrats sedan 50-talet, menar Owe Ivarsson. Vi har gjort framsteg men det är fortfarande mycket som inte är bra.

Paraplyprojektet har varit med och bildat ett transnationellt partnerskap med utvecklingspartnerskap i Frankrike och Holland. Det franska utgörs bland annat av lokala kulturhus för ungdomar och det holländska partnerskapet består av så kallade antidiskrimineringsbyråer. Samarbetet har lett fram till ett kunskapsutbyte mellan länderna och nu planeras uppbyggnaden av en kunskapsbank om företagens sociala ansvar på Internet.



Paraplyprojektet
postadress: Face Europe, Box 5087, 102 42 Stockholm
telefon: 08 440 87 97, 070 663 75 25
kontaktperson: Owe Ivarsson, Jacob Schulze
e-post: europaforum@europaforum.se

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR
Försäkringskassaförbundet
Göran Holmström, e-post: goran.holmstrom@fk23.sfa.se
Försäkringsaktiebolaget Skandia
Olga Vaculik, e-post: olga.vaculik@skandia.se
Handikappförbundens samarbetsorgan
Maryanne Rönnersten,
e-post: maryanne.ronnersten@hso.se
Riksidrottsförbundet
Susanne Ljunglöf, e-post: susanne.ljunglof@rf.se
Statstjänstemannaförbundet
Gret-Lis Grönlund, e-post: gretlis@stmf.se

Hemsida: www.paraplyprojektet.se

Glesbygdens förnyelse
postadress: Box 7034, 75007 Uppsala
telefon: 018-671912
kontaktperson: Ulf Brangenfält,
e-post: ulf.brangenfält@omv.slu.se

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR
Sveriges Lantbruksuniversitet
Ulf Brangenfält, e-post: ulf.brangenfält@omv.slu.se
Folkrörelserådet Hela Sverige skall leva
Staffan Bond, e-post: staffan.bond@telia.com
Hushållningssällskapet i Norrbotten
Helena Zimmer, e-post: helenaz@hs-bd.hush.se
Skogslandet LEADER II AB Boden
Kristina Öhman,
e-post: kristina.skogslandet@mbox301.swipnet.se
Byautvecklingsgruppen i Östra Kiruna
Anne Kotavuopio-Jatko,
e-post: anne.kotavuopio@kiruna.mail.telia.com
Inlandslaget Sorsele
Leopold Sjöström, e-post: leopold@sorsele.se
Samernas Utbildningscentrum
Henrik Micael, e-post: mihka@same.se
Sollefteå Kommun
Åke Johansson, e-post: ake.s.johansson@solleftea.se
PA Partner i Strömsund
Torkel Mattsson, e-post: torkel.pa_partner@swipnet.se
Agendum
Ann-Margreth Göransson, e-post: amg@agendum.se
Kommunförbundet i Västerbotten
Bernt Vedin, e-post: bernt.vedin@ac.komforb.se
Ljus Framtid
Katarina Lundqvist, e-post: katarina@digitalfx.se
Företagarnas Riksorganisation i Norrbotten
Pether Nordblad, e-post: wpn@fr.se
Kunskapsaktivering AB
Lennart Sundberg, e-post: lennart@knowledge.se

Hemsida: www.slu.se

Normgivande mångfald
postadress: TCO, 114 94 Stockholm
telefon: 0708-805866
e-post: normgivande@tco.se
kontaktperson: Koordinator Gunnar Svensson

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR
Försvarsmakten
Krister Fahlstedt, e-post: krister.fahlstedt@hkv.mil.se
Försvarsförbundet
Ann Lundberg,
e-post: ann.lundberg@forsvarsforbundet.org.se
Officersförbundet
Niklas Simson, e-post: niklas.simson@officersforbundet.se
SACO-försvär
Christer Sjödin, e-post: christer.sjodin@srat.se
Värnpliktsrådet
Björn Lif, e-post: bjorn.lif@varnpliktsradet.mil.se
Riks-EKHO
Britta Svensson, e-post: svenssonbritta@swipnet.se
Svenska kyrkans församlingsförbund
Leena Björstedt, e-post: leena.bjorstedt@svenskakyrkan.se
Kyrkans akademikerförbund
Robert Svec, e-post: svec@kyrka.se
SKTF
Lars Enroth, e-post: l.enroth@sktf.se
Rikspolisstyrelsen
Anders Almén, e-post: anders.almen@rps.police.se
Svenska polisförbundet
Christina Bran Dannberg,
e-post: christina.bran-dannberg@polisforbundet.se
ST
Monica Forslund, e-post: st@pop.uppsala.police.se
TCO
Elisabet Qvarford, e-post: elisabet.qvarford@tco.se

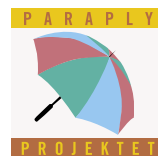
Hemsida: www.normgivande.nu

Kista Open Academy
postadress: Box 70 49, 164 07 Kista
telefon: 08-508 01 000
kontaktperson: Rashid Chowdhury,
e-post: rashid.chowdhury@kista.stockholm.se

PARTNERSKAPETS MEDLEMMAR
Kista Stadsdelsförvaltning
Carin Flemström,
e-post: carin.flemstrom@kista.stockholm.se
Rashid Chowdhury,
e-post: rashid.chowdhury@kista.stockholm.se
Järfälla kommun
Annika Ramsell, e-post: annika.ramsell@jarfalla.se
Sollentuna kommun
Camilla Wallström,
e-post: camilla.wallstrom@sollentuna.se
Kungliga Tekniska Högskolan
Henrik Svensson, e-post: henriks@isk.kth.se
Kungliga Musikhögskolan
Ian Plaude, e-post: ian.plaude@kmh.se
Stockholms Universitet
Ulf Nyman, e-post: ulf.nyman@sb.su.se
Kista Gymnasium
Ann-Margret Strandh,
e-post: ann-margret.strandh@utbildning.stockholm.se
IT-Gymnasium AB
Karin Iversen Boman,
e-post: karin.iversen.boman@it-gymnasiet.se
Stockholms Stads Näringslivsförvaltning
Barbro Berg, e-post: barbro.berg@snk.stockholm.se
Storstadssatsningskansliet, Integrationsförvaltningen
Eva Woll Tegbäck,
e-post: eva.woll-tegback@integration.stockholm.se
Stockholms stads Utbildningsförvaltning
Bodil Setterhed,
e-post: bodil.setterhed@utbildning.stockholm.se
Kista Arbetsförmedling
Carl-Erik Flensburg/Ann Marie Illium,
e-post: carl-erik.flensburg@lanab.amv.se

Åbo Akademi, Fortbildningscentralen Österbottens Högskola
Christer Rosengren, e-post: christer.rosengren@abo.fi
Midt i Norden, Tromsö
Lars Utstöl, e-post: utstol@midtinorden.no
ABF, Stockholm
Göran Eriksson/Maria Asplund Sandell,
e-post: maria.asplund.sandell@abfstockholm.se
Iranska Riksförbundet – Stockholms län
Saied Tagavi, e-post: saiedt@chello.se
Hadi Fahimifar, e-post: kelk@chello.se
Nordväxt Intressenter
Lennart Nyström, e-post: lennart.nystrom@branneriet.se
Nyföretagarcentrum, Företag
Bertil Persson/Jan Jansson,
e-post: bertil.persson@nyforetagarcentrum.org
Sorsele kommun
Göran Vesterberg, e-post: goran.vesterberg@sorsele.se
Skärgårdarnas Riksförbund
Anne Forslund, e-post: anne@skargardsbryggan.com
Lernia AB
Anna Zachrisson, e-post: anna.zachrisson@lernia.se
Language Services Interverbum AB
Thorbjörn Larsson,
e-post: thorbjorn.larsson@interverbum.se
Nova Distance GEMS AB
Ebba Träskelin/Göran Hillgren,
e-post: goran.hillgren@novadistance.se
XpandiaVision
Rebekka Dominique /Behroz Rahimi,
e-post: rebekka.dominique@medborgarskolan.se
Iranska Föreningarnas Riksförbund – STHLM
Mahmoud Shafieian, e-post: ifr@chello.se
Kurdiska Riksförbundet
Keya Izol, e-post: info@kurdiskarf.org

Hemsida: www.openacademy.com



Broschyren är framtagen av Paraplyprojektet med stöd av Svenska ESF-Rådet.

www.paraplyprojektet.se
www.esf.se