

Equal

– ett program inom Europeiska Socialfonden

Ett idéprogram för att motverka diskriminering och utestängning i arbetslivet

Innehåll

Inledning	3
Vad är Equal?	4
Utvecklingspartnerskapet	6
Fem temaområden	8
Elva utvecklingspartnerskap	10
De tre faserna	12
Ansökningsförfarande	14
Så görs urvalet	16
Obligatoriskt avtalsinnehåll	18
Budget och tidplan	18
Fakta och fördjupning	20
Europeiska Socialfonden	22
Utvecklingspartnerskapen	23

För ett arbetsliv utan diskriminering och utestängning

Gemenskapsinitiativet Equal, inom Europeiska Socialfonden, syftar till att genom samarbete mellan länderna främja nya metoder för att motverka diskriminering och all slags ojämlikhet i arbetslivet.

Dagens arbetsmarknad är inte öppen för alla. Orsaken kan vara etnisk tillhörighet eller funktionshinder, ofullständig skolgång, en persons sexuella läggning eller ålder. Samma orsaker gör också att anställda blir orättvist behandlade ute på arbetsplatser och inte får komma till sin rätt. Europeiska Socialfonden - ESF - erbjuder nu i en andra och sista ansökningsomgång en möjlighet för företag, organisationer, föreningar och myndigheter att ansöka om medel för att arbeta i s.k. utvecklingspartnerskap för ett arbetsliv för alla utan diskriminering och utestängning. Equal är framförallt inriktat på att påverka strukturer, organisationer, arbetssätt, värderingar etc. som utestänger och diskriminerar.

Vad är Equal?

Genom Europeiska Socialfonden driver Svenska ESF-Rådet programmet Equal som ger ekonomiskt stöd åt s.k. utvecklingspartnerskap, som bekämpar diskriminering och utestängning i arbetslivet. Den övergripande målsättningen för Equal i Sverige är ett arbetsliv utan diskriminering och ojämlikhet och som är präglad av mångfald. Ett sådant arbetsliv tar tillvara varje individs kompetens och utvecklingsmöjlighet oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller eventuella funktionshinder.

Equal kräver nytänkande. Genom Equal kan organisationer och andra aktörer ansöka om medel för att kunna driva ett utvecklingspartnerskap och utveckla nya idéer om hur vi ska motverka sådana strukturer som bidrar till diskriminering i arbetslivet. I denna broschyr ger vi information om hur ett utvecklingspartnerskap kan startas, finansieras och arbeta.

Jämställdhet

Jämställdhet har en särställning inom Equalprogrammet. Equal syftar till att främja jämställdhetsintegrering, d.v.s. att strategiskt arbeta för att uppnå jämställdhet i arbetslivet. Målet med jämställdhet inom Equals teman och utvecklingsområden innebär att en medveten strategi för att uppnå jämställdhet ska tillämpas i alla utvecklingspartnerskap och deras verksamheter.

< Vad är Equal?

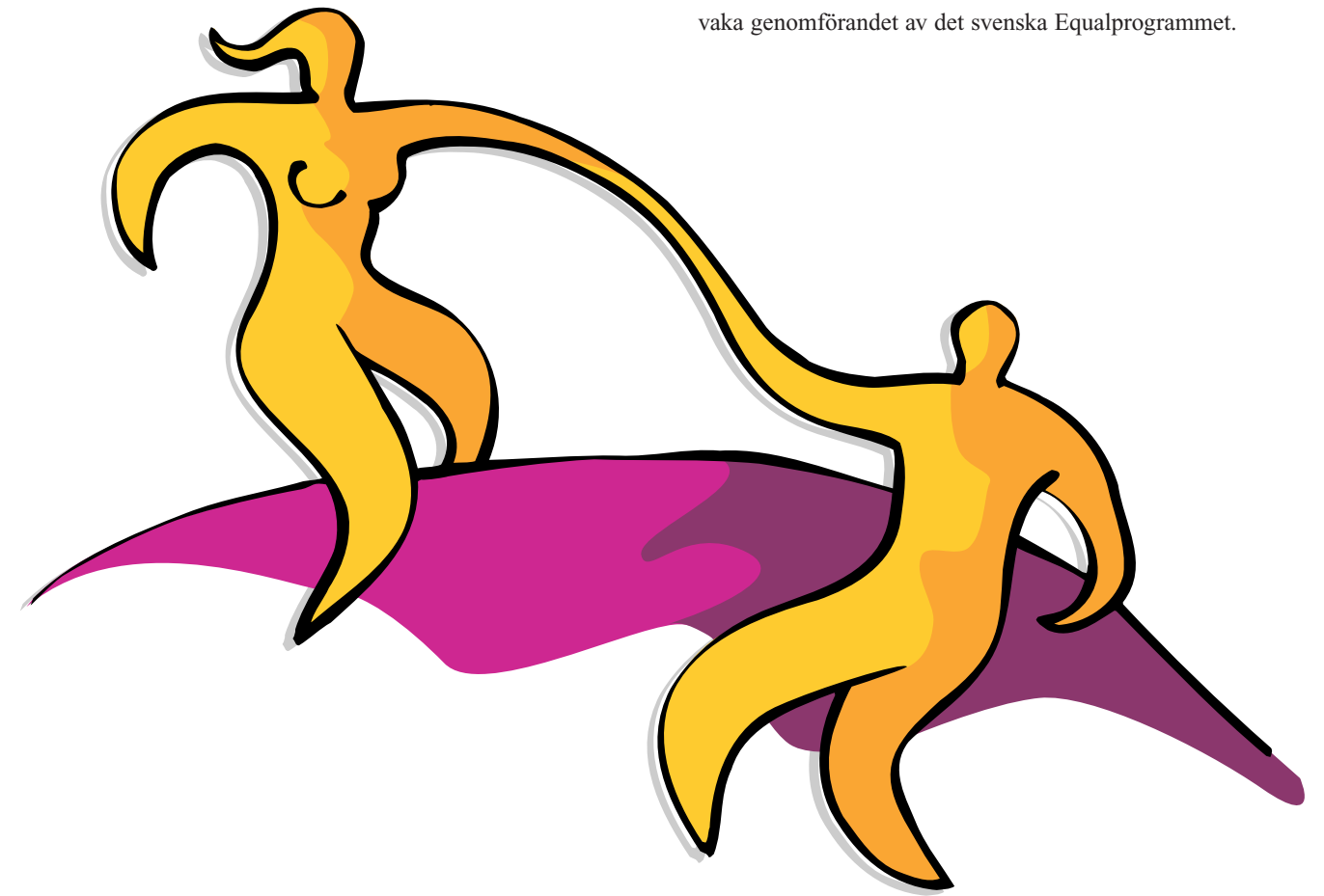
Mångfald

Mångfaldsbegreppet i Equal har två innebörder. Den första innebörden är att motverka öppen eller dold diskriminering (i lagens anda oftast kallad direkt eller indirekt diskriminering). Den andra delen rör tillvaratagandet av människors kompetens oavsett bakgrund. I en vidare bemärkelse innefattar mångfaldsbegreppet människors lika rättigheter och skyldigheter i arbetslivet oavsett deras etniska tillhörighet, funktionshinder, kön, sexuella läggning eller ålder. I arbets-

livet diskrimineras och utestängs människor. De personer, den arbetsplatskultur och de strukturer som öppet eller dolt diskriminerar och utestänger, reproducerar den norm i arbetslivet, vilken i sin tur påverkar vilka beslut som fattas. Equal ska verka för att inkludera människor i arbetslivet genom att synliggöra och ifrågasätta de individer, grupper eller kollektiv eller de företeelser, institutioner eller kulturella koder som diskriminerar och utestänger.

Equals Övervakningskommitté

Övervakningskommittén är sammansatt av representanter från företag, organisationer och myndigheter i Sverige. Övervakningskommittén har som uppgift att följa och övervaka genomförandet av det svenska Equalprogrammet.



Utvecklingspartnerskapet

Grunden för allt arbete inom Equal är utvecklingspartnerskapet. Ett utvecklingspartnerskap innebär att ett antal aktörer från olika samhällssektorer: privat offentlig och frivillig sektor går samman för att utveckla idéer, arbetssätt och metoder inom ramen för ett gemensamt tema. Utvecklingspartnerskapet bildar på så sätt en dynamisk organisation där deltagarna delar det praktiska och finansiella ansvaret för samarbetet. Deltagare kan vara företag, offentliga förvaltningar och enskilda organisationer.

Samarbete stärker

Ett utvecklingspartnerskap ska samverka för att lösa komplicerade uppgifter inom olika områden genom till exempel metodutveckling, forskning och kunskapsutveckling, vilket ofta kräver stora insatser. Syftet med utvecklingspartnerskapet är att respektive aktör ska bidra med sin specifika kompetens och erfarenhet och därigenom öka förändringskraften. Tillsammans skapar aktörerna ett mervärde som kan bidra till innovativa lösningar.

Internationell samverkan

Varje utvecklingspartnerskap ska ha ett etablerat samarbete med ett utvecklingspartnerskap i minst ett annat EU-land. Detta transnationella samarbete stärker hela Equal-programmet genom att vidga vyerna hos deltagarna, skapa genvägar till lösningar som redan provats i andra länder samt underlätta en framtida spridning av de uppkomna lösningarna.

Arbeta geografiskt eller sektoriellt

Utvecklingspartnerskapet kan byggas på olika sätt. Det kan ta sin utgångspunkt i en kommun, en stadsdel eller annat geografiskt område. Det kan också vara inriktat på en viss sektor, bransch eller problemområde.

Att bilda ett utvecklingspartnerskap

De steg som man ska ta i beaktande vid bildandet är:

Inledningsvis

- Identifiera området.
- Formulera idé och verksamhetsskiss innehållande: aktörer, verksamhet och spridningspotential.
- Utarbeta budget för det inledande arbetet och uppskattad kostnad för genomförandet.

I ett senare skede komplettera med

- Ett samarbetsavtal och rollfördelning inom partnerskapet.
- En analys och beskrivning av det verksamhetsområde man skall arbeta inom.
- En gemensamt formulerad strategi för utvecklingspartnerskapet.
- Ett detaljerat arbetsprogram.
- En finansieringsplan med uppgifter om medfinansiering samt budget.
- Transnationell plan för arbetet.

< Utvecklingspartnerskapet



Equals fem temaområden

Equal stöder utvecklingspartnerskap med idéer som kan identifiera och undanröja strukturer som diskriminerar och utestänger i arbetslivet. Det kan handla om lagar, regler, rutiner eller allmänna attityder. På europeisk nivå består Equal av nio tematiska områden. Sverige har valt ut fem av dessa utifrån situationen i arbetslivet:

Anställbarhet

Utvecklingspartnerskap inom detta temaområde ska bidra till att underlätta inträde och återinträde på en arbetsmarknad som måste vara öppen för alla.

Exempel på utvecklingsområden:

- Övergången från skolan till arbetslivet.
- Företagens sociala ansvar.
- Alternativa vägar till sysselsättning.
- Nya vägar till arbetskraften.

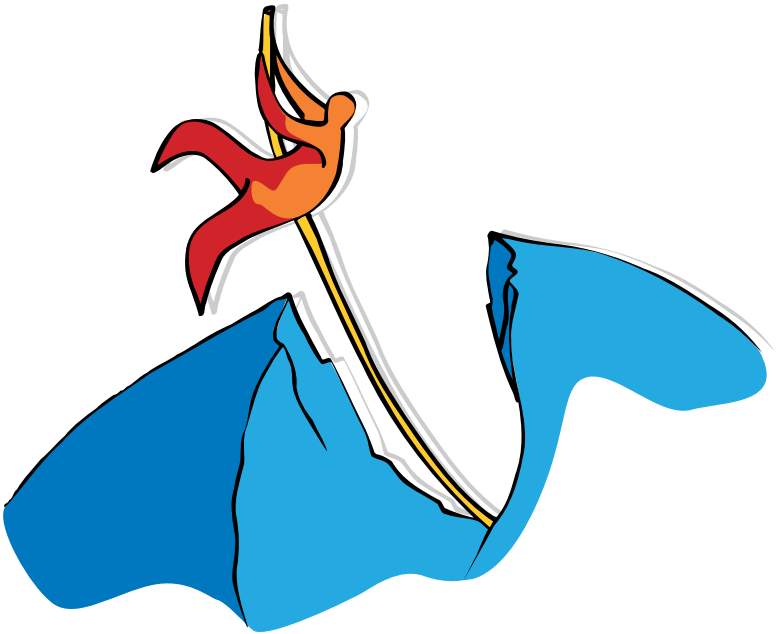
Företagaranda

Ge alla möjlighet att starta en affärsverksamhet genom att tillhandahålla de verktyg som är nödvändiga för alla för att starta en rörelse. Det kan också gå ut på att identifiera och utnyttja nya sysselsättningskapande möjligheter i städer och på landsbygd.

Exempel på utvecklingsområden:

- Egenföretagande (t.ex. analyser och utveckling av stöd-system).
- Nya källor till reguljärt arbete.

< Equals fem temaområden



Anpassningsförmåga

Att främja livslångt lärande och utveckla rutiner som motverkar utanförskap på arbetsplatsen för att därmed uppmuntra rekrytering och kvarhållande av personer som utsätts för diskriminering och ojämlik behandling i arbetslivet. Exempel på utvecklingsområden:

- Mångfald i arbetslivet.
- Kompensatorisk vägledning för anställda.
- Vägledning och karriärplanering för livslångt lärande.

Lika möjligheter för kvinnor och män

Utvecklingspartnerskap som bidrar till att minska könskillnader och segregering i arbetslivet.

Exempel på utvecklingsområden:

- Insatser för att vidga yrkesvalet för kvinnor och män.
- Kartläggning och analys ur ett jämställdhetsperspektiv av nya branscher med nya arbetsformer och kulturer.
- Insatser för ett integrerat jämställdhetsperspektiv på arbetsmarknaden och i arbetslivet.

Asylsökande

Utvecklingspartnerskap som bidrar till att utveckla former för att integrera asylsökande och bereda dem en möjlighet till ett så normalt liv som möjligt i väntan på asylbeskedet. Exempel på utvecklingsområden:

- Stöd till en meningsfull vistelse i väntan på beslut.
- Stöd till en lyckad integrering vid beslut om uppehållstillstånd.
- Stöd till en lyckad återanpassning till ursprungslandet vid avvisning.

Huvudinriktningar 2004

Från 8 mars till 30 juni 2004 inbjuds aktörer att komma in med ansökningar för nya Equal-projekt. Följande områden inom Equals temaområden prioriteras vid urvalet:

1. *Skola – arbetsliv*: alternativa och kompletterande vägar för att påverka strukturer som hindrar övergången från skola till arbetsliv.
2. *Äldres möjligheter*: arbetsmarknadens och arbetslivets förmåga att låta äldre ha möjlighet att arbeta kvar så länge de önskar samt möjligheter att komma tillbaka till arbetslivet.
3. *Diskrimineringsrelaterad ohälsa*: modeller och arbetsmetoder för påverkan av strukturer och attityder som utestänger, diskriminerar och kan leda till ohälsa.
4. *Könssegregering*: tillvaratagande av etablerade metoder och utvecklande av nya för att få genomslag för erfarenheter om hur könssegregeringen i arbetslivet kan minska.
5. *Asylsökande*:
 - En sammanhållen process för integration och återvändande.
 - Effektivare samarbete mellan myndigheter och frivilligorganisationer.
 - Ökad kunskap om asylsökandes situation, könsperspektiv.

Elva utvecklingspartner- skap som pågår

Detta är andra omgången som Equal utlyses och det finns möjlighet att söka ESF-medel till olika utvecklingspartner-
skap. Förra omgången resulterade i 46 utvecklingspartner-
skap i Sverige och här beskrivs 11 exempel.

Inom Tema 1 Vägen till arbete

Mångfald i Västernorrland, sid 23

School@Work sid 24

Mobilitet – en rättighet för alla, sid 25

Access – tillträde till arbete och utbildning, sid 27

Resursutbyte, sid 28

Inom Tema 2 Företagande

Slup.se – Stockholms läns utvecklingspartnerskap, sid 29

Inom Tema 3 I arbetslivet

Mångfaldens ansikte, sid 30

Homo- och bisexuella i omsorgen, sid 32

Libra, sid 33

Inom Tema 4 Minska könssegregeringen

Partnerskap för jämställdhet i Gävleborgs län,
sid 34

Inom Tema 5 Asylsökande

RE-KOMP, sid 36

För en utförlig beskrivning av respektive utvecklingspart-
nerskap se Fakta & fördjupning sidan 20.

< Elva utvecklings- partnerskap som pågår



De tre faserna >

De tre faserna

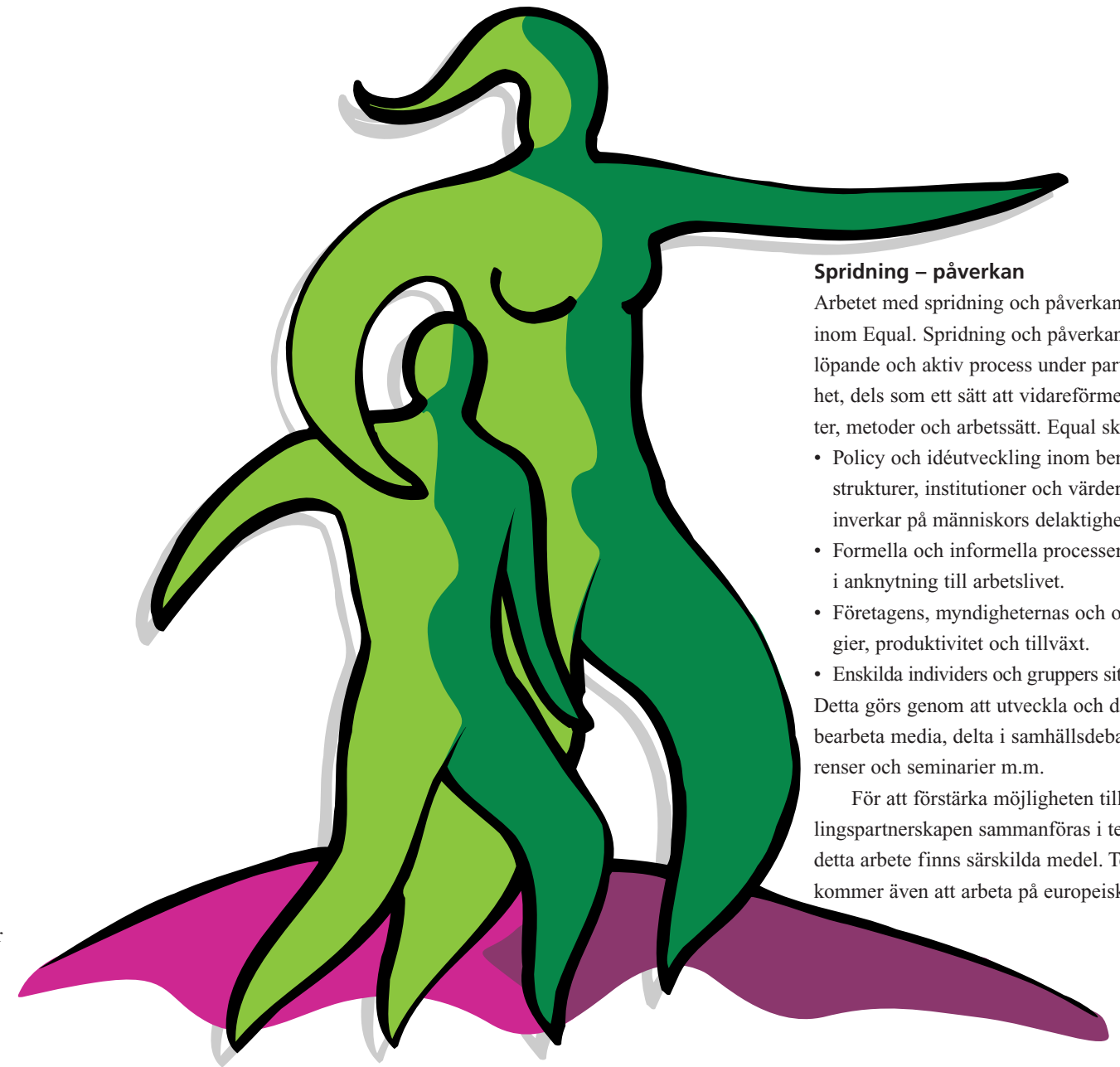
Etablering

Den 1 november 2004 meddelas vilka utvecklingspartnerskap som valts ut.

Dessa får högst 500 000 sek för etableringsfasen, d.v.s. för att detaljplanera verksamheten, ingå avtal om bildandet av ett utvecklingspartnerskap och ingå avtal med transnationella partner. Dessa handlingar skall inlämnas snarast, dock senast den 30 april 2005. Svenska ESF-Rådet fattar löpande beslut om den fortsatta verksamheten, *genomförandet*.

Genomförandet

Här genomförs arbetet i de olika delprojekten. Verksamheten följs upp kontinuerligt och utvärderas. Erfarenheter och resultat sprids. Alla aktörer ansvarar för arbetets genomförande. En koordinator anställs för att koordinera arbetet. Det transnationella samarbetet skall ses som en stor potential för arbetet i utvecklingspartnerskapet. Här ges möjlighet att aktivt utbyta erfarenheter, jämföra metoder och rutiner etc. Genomförandet av utvecklingspartnerskapens handlingsplaner kan omfatta en tidsperiod om cirka tre år.



Spridning – påverkan

Arbetet med spridning och påverkan är grundläggande inom Equal. Spridning och påverkan kan dels ses som en löpande och aktiv process under partnerskapets verksamhet, dels som ett sätt att vidareförmedla positiva erfarenheter, metoder och arbetssätt. Equal skall påverka:

- Policy och idéutveckling inom berörda politikområden, strukturer, institutioner och värderingar i samhället som inverkar på människors delaktighet i arbetslivet m.m.
 - Formella och informella processer, arbetssätt och nätverk i anknytning till arbetslivet.
 - Företagens, myndigheternas och organisationernas strategier, produktivitet och tillväxt.
 - Enskilda individers och grupper situation i arbetslivet m.m.
- Detta görs genom att utveckla och dokumentera kunskap, bearbeta media, delta i samhällsdebatter, arrangera konferenser och seminarier m.m.

För att förstärka möjligheten till påverkan skall utvecklingspartnerskapen sammanföras i tematiska grupper. För detta arbete finns särskilda medel. Tematiska grupper kommer även att arbeta på europeisk nivå.

Ansökningsförfarande

Ett antal aktörer från minst två samhällssektorer, identifierar ett problemområde/utvecklingsområde där något behöver förändras och förbättras inom ramen för Equal. Aktörerna utformar tillsammans en strategi för hur man skall arbeta för att finna lösningar på problemet och utveckla verksamheten. Aktörerna är grunden till utvecklingspartnerskapet. Ansökan formuleras gemensamt och ska vara inkommen till Svenska ESF-Rådet senast den 30 juni 2004.

Ansökan skall vara översiktlig och innehålla:

- Vilka partner som från början deltar i utvecklingspartnerskapet och en plan för hur detta utvecklingspartnerskap vidare skall byggas upp.
- En analys av verksamhetsområdet inom vilket man vill bedriva verksamhet/delprojekt.
- En plan för den verksamhet/de delprojekt som skall bedrivas.
- En motivering till varför man vill arbeta transnationellt. Man behöver *inte* ha en samarbetspartner i annat EU-land (alla 25 medlemsländerna) klar när ansökan inlämnas.
- En plan för hur utvärdering av verksamheten skall genomföras.
- En plan för hur spridning och påverkan skall genomföras.
- Budget och kostnadsuppskattning. En budget för den första fasen, d.v.s. den tid då partnerskapet bildas, verksamheten/delprojekten detaljplaneras, det transnationella arbetet planläggs, utvärderingen av verksamheten utformas, budget och finansiering detaljplaneras samt en *budget med en kostnadsuppskattning för den verksamhet som skall bedrivas*.

Ett köns- och mångfaldsperspektiv skall redovisas i alla delar av ansökan.

< Ansökningsförfarande



Så här görs urvalet

Urvalskriterier

Särskilda urvalskriterier har utvecklats tillsammans med Övervakningskommittén. Dessa återfinns i det svenska programkomplementet för Equal och mer utförligt i ansökningshandlingarna som finns på Svenska ESF-Rådets hemsida.

Relevanskriterier

Jämställdhet

Mångfald

Tillgänglighet

Transnationalitet

Relevanskriterierna belyser det verksamhetsområde som respektive ansökan vill verka inom. Relevanskriterierna är i första hand jämställdhet, mångfald, tillgänglighet och transnationalitet och de kan tillämpas inom olika tillämpningsområden. Ett minimikrav för att en ansökan skall komma ifråga för en fortsatt och fördjupad bedömning är att det finns en bärande idé och en god gestaltning av hur idén skall kunna omsättas i praktisk verksamhet.

Kvalitetskriterier

Nyskapande

Spridning och påverkan

Utvecklingspartnerskapets profil och sammansättning

Projektgruppen/koordinatörens kompetens

Självvärdering, uppföljning och utvärdering

Budget och medfinansiering

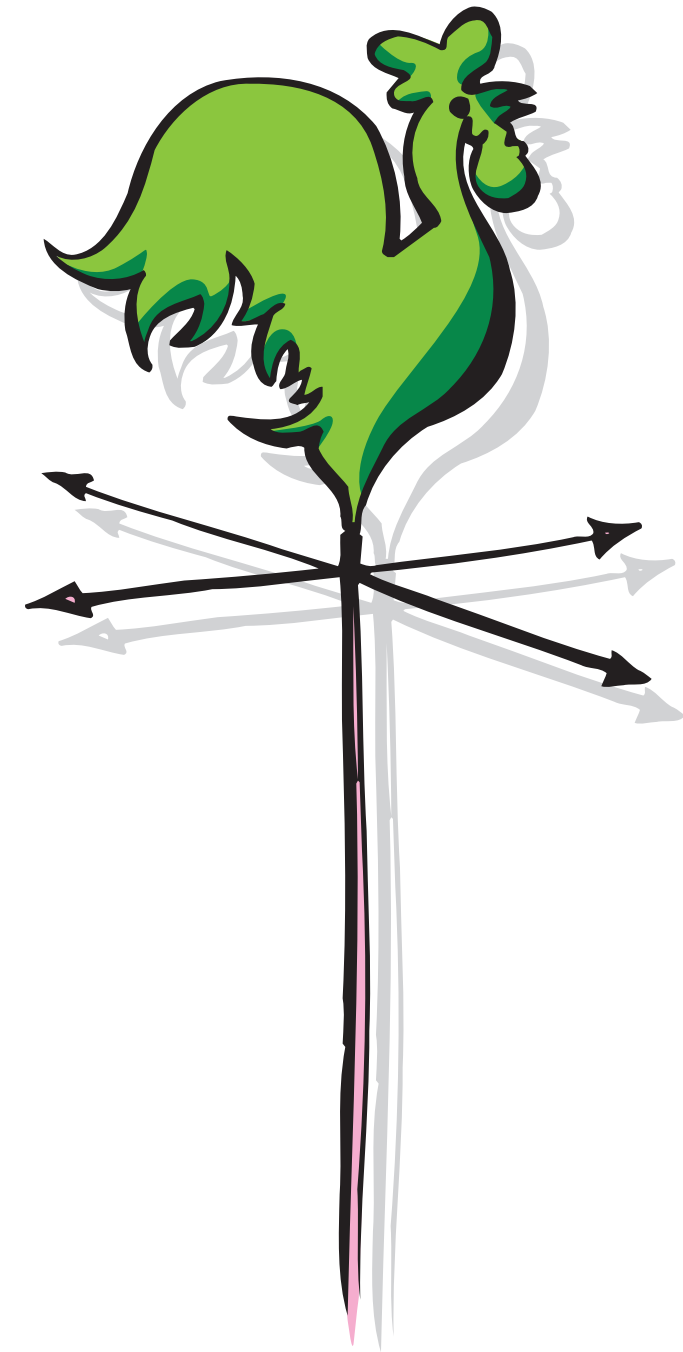
Kvalitetskriterierna har att göra med dels kompetens, nätverk och utvecklingspotential hos respektive utvecklingspartnerskap, dels spridnings- och effektkriterier inklusive utvärdering och självvärdering. En ansökan skall beakta alla dessa kriterier.

Urvalet inom Equal sker i en sammanhållen process med två delar.

Den *första* delen gäller som nämnts urval av de ansökningar som beviljas medel för att utveckla sitt partnerskap, göra mer detaljerade arbetsplaner och bygga upp det transnationella samarbetet (Etableringsfasen). Detta urval görs mellan 1 juli och 30 oktober 2004. Svenska ESF-Rådet beslutar om urval av ansökningar efter samråd med Övervakningskommittén och en extern bedömargrupp.

Den *andra* delen gäller det slutliga ställningstagandet om de utvalda ansökarna lyckats bilda sitt utvecklingspartnerskap och uppfyller de krav på planer, handlingar m.m. som krävs för övergång till genomförandedelen av Equal. Under etableringsfasen kommer Svenska ESF-Rådet att ge stöd och vägledning i olika former.

< Så här görs urvalet



Obligatoriskt avtalsinnehåll

Avtalet om utvecklingspartnerskap skall innehålla en gemensam strategi med i första hand följande innehåll:

- En analys av situationen vad gäller diskriminering, ojämlikhet och utestängning inom det område som delprojekten skall bedrivas.
- En utförlig verksamhetsplan med mål och prioriteringar samt vilka projekt som skall genomföras. Budget för verksamheten.
- En beskrivning av hur utvecklingspartnerskapet skall styras och hur arbetsuppgifter, ansvar och befogenheter skall fördelas samt hur det finansiella stödet skall förvaltas.
- En handlingsplan för uppföljning och utvärdering av partnerskapet och delprojekten.
- En handlingsplan för spridning, påverkan och återförande av kunskaper och erfarenheter. Planen skall innehålla en analys av de grupper som skall påverkas.
- Ett åtagande att på både nationell och europeisk nivå delta i spridning och påverkan. För denna fas lämnas särskild finansiering.
- En handlingsplan för att omsätta ett integrerat jämställdhets-, mångfalds- och tillgänglighetsperspektiv.

Avtalet om det transnationella samarbetet skall innehålla:

- En handlingsplan med medföljande budget.
- En beskrivning av de roller de transnationella samarbetspartnerna skall ha samt vilka metoder och vilka former för beslut som skall användas för att genomföra den gemensamma handlingsplanen.
- En redovisning av hur uppföljning och utvärdering av den gemensamma verksamheten skall genomföras. Utifrån dessa dokument gör Svenska ESF-Rådet en bedömning om utvecklingspartnerskapet är kvalificerat att gå över till genomförandedelen.

< Obligatoriskt avtalsinnehåll

Budget och > tidplan

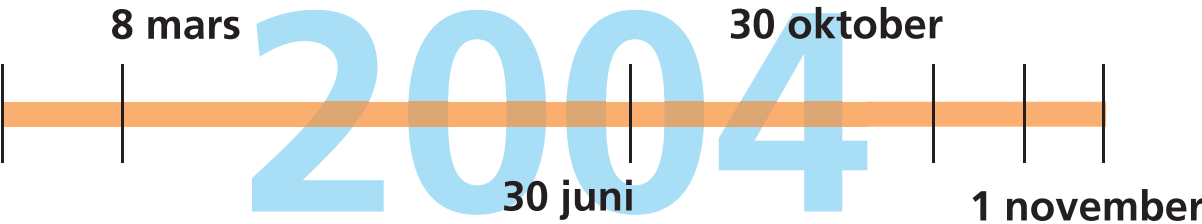
Budget och tidplan

Budget

- Budget för etablering och genomförande av Equal omgång II i Sverige är 230 mkr.
- Antal ansökningar som kommer att beviljas stöd beräknas bli cirka 25.
- För etableringsfasen kommer högst 500 000 kronor att beviljas.
- Etableringsfasen finansieras helt med medel från Europeiska socialfonden.
- Budgeten för genomförandefasen skall medfinansieras med minst 50 procent.

Tidplan

- Utlysning 8 mars 2004.
- Sista ansökningsdag 30 juni 2004.
- Beslut om urval 30 oktober 2004.
- Start av etableringsfasen 1 november 2004.
- Så snart erforderliga handlingar inlämnats och godkänts av Svenska ESF-Rådet kan verksamhetsfasen inledas. Sista dag för att inlämna dessa handlingar är 30 april 2005.



Fakta och > fördjupning

Fakta och fördjupning

För att lyckas med Equals höga ambitioner har ett antal principer och krav för arbetet satts upp utifrån erfarenheter från tidigare utvecklingsarbete. Principerna ska hjälpa till att göra det möjligt för Equal att uppnå sitt mål: ett jämlikt arbetsliv fritt från diskriminering och utestängning. Följande krav ställs därför på alla verksamheter inom Equal:

Transnationell samverkan

För att erfarenheter ska kunna tas tillvara och verksamheter utvecklas, ska alla utvecklingspartnerskap ha minst en samarbetspartner i ett annat EU-land. Samarbetspartner kan sökas i alla 25 medlemsländerna. Som nämnts är det inte nödvändigt att ha en EU-samarbetspartner klar vid ansökan, men det är viktigt att det finns en idé om hur man vill använda sig av detta samarbete.

Europeiska kommissionen tillhandahåller en databas under etableringsfasen över alla beviljade utvecklingspartnerskap till stöd för sökning och matchning av europeiska samarbetspartner.

Nyskapande

Equal är en experimentverkstad. Här ska man med kreativitet och nytänkande kunna pröva sina idéers hållbarhet i verkligheten. Nya idéer och innovativa samarbeten ska genomföras, tidigare gjorda erfarenheter ska användas och kanske vidareutvecklas eller prövas i ett helt nytt sammanhang. Hela syftet med Equal är att fånga dessa särskilt innovativa inslag i arbetet med att förhindra diskriminering och utestängning i arbetslivet.

Sektorsöverskridande

Equal ska stimulera till samarbete över etablerade och givna gränser. Både små och stora organisationer ska kunna samarbeta trots olika förutsättningar. Mångfald kommer därför vara ett krav i sammansättningen av utvecklingspartnerskapet. Det är också viktigt att de som redan idag samarbetar är öppna för deltagande från målgrupper och intresseorganisationer som kan ha idéer om åtgärder inom aktuella områden.

Stärkande av egenmakten (empowerment)

Utvecklingspartnerskapet ska både i sin konstruktion och i genomförandet av verksamheten utmärkas av empowerment och delaktighet. Empowerment, egenmakt, i Equal omfattar både själva arbetsformen, där alla partner är likvärdiga, och målet för arbetet, att ge alla handlingskompetens (ibland benämnt egenmakt). Begreppet delaktighet används som en term för att man dels ger alla berättigade ett inflytande, dels tar tillvara allas erfarenheter och kompetens i verksamheten.

Delfinansiering

Utvecklingspartnerskapen är bara delvis finansierade av Europeiska Socialfonden. Detta för att garantera att de som tar initiativ till ett konkret arbete är hängivna uppgiften och tror på sin egen idé tillräckligt mycket för att satsa själva. Genom delfinansieringen uppnås ett delägarskap i de resultat som skapas i Equal och med ett brett ägande blir också slagkraften mycket större.

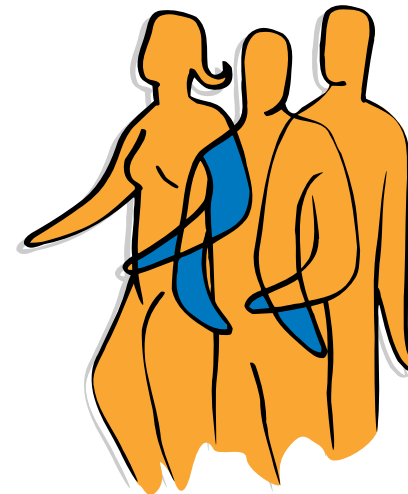


Europeiska Socialfonden

Europeiska rådet godkände 1997 för första gången riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik. Europeiska Socialfonden är EU:s viktigaste redskap för att främja sysselsättning och stimulera tillväxt. Under perioden 2000 - 2006 avsätter EU totalt ca 2 500 miljoner euro för att motverka diskriminering och utestängning på den europeiska arbetsmarknaden. Andra program som ingår i Europeiska Socialfonden och som Svenska ESF-Rådet ansvarar för är Växtkraft mål 3 och Artikel 6.

Genomförandet av Equal i Sverige sker i nära samverkan mellan Svenska ESF-Rådet, arbetsmarknadens organisationer, myndigheter och intresseorganisationer.

< Europeiska Socialfonden



Mångfald i Västernorrland

Utvecklingspartnerskapet (UP) Mångfald i Västernorrland arbetar med att öka medvetenheten om betydelsen av bred mångfald för att skapa ett öppnare arbetsliv. Man vill söka nya vägar som kan leda till såväl systemförändringar som ändrade attityder. UP:s arbete syftar till att motverka diskriminering och utestängning i arbetslivet och fokuserar utifrån en länsvision på mångfald som positiv utveckling av länet. Fjorton organisationer/myndigheter står bakom UP i Västernorrland, som också samarbetar transnationellt med Irland, Italien och Holland.

För att få ett utvecklingspartnerskap (UP) att fungera är det viktigt att redan från början avsätta tid för att diskutera vad man vill åstadkomma. Och det gäller att komma överens om de förutsättningar som krävs för att man ska kunna nå målen.

– Det är också viktigt att följa upp målen och våga ändra på det som inte fungerar, berättar Solgun Lundgren, koordinatör för Mångfald i Västernorrland sedan 1,5 år.

Ett viktigt skäl till att UP fick en bra start var att man ägnade två dagar på en konferensanläggning kring frågan: ”Vilka mål har vi för vårt gemensamma arbete och Hur ska vi jobba ihop på bästa sätt?”

– Denna process gav oss en mycket tydlig struktur som gör oss effektivare. Det har också hjälpt oss att samarbeta på ett bra sätt. Av stor betydelse för utvecklingen av UP har också varit vårt gemensamma beslut att fördela arbetet på många, för att skapa en större delaktighet.

Idéerna först

Innan UP-organisationen skapades försökte man först fånga idéerna. Under det första mötet fick man ihop cirka 30 idéer, varav 12 stycken valdes ut som man sedan gick vidare med. Av dem finansierades sju stycken av ESF-rådet. I dag bedriver man arbetet genom dessa delprojekt.

UP har ett fast möte varje månad, vid behov fler. I arbetsutskottet förbereds och diskuteras frågor som ska tas upp i UP. Och det är i UP som i stort sett alla beslut fattas.

– Om det uppstår problem träffas man för att diskutera frågor och hitta lösningar. Vi har oftast väldigt bra och konstruktiva diskussioner som leder till goda resultat. Under förra året hade vi elva UP-möten.

Det finns faktorer som betyder mer för utvecklingen av UP än andra. De internatdagar som genomförs en gång varje år är av särskild betydelse. I höstas diskuterades till exempel mediastrategi och spridningsfrågor. Det har bland annat lett till att man anlitat en journalist som jobbar med dessa frågor.

Vision om mångfald

Visionen om att Västernorrland ska bli ett mångfaldslän fanns redan innan UP startade. Enligt Solgun Lundgren var visionen viktig som en brygga för Equal-partnerskapet.

– Det har hjälpt oss och gett oss styrka. Att ha länsstyrelsen i ryggen som slutlig stödmottagare känns också stabilt och bra. Det allra bästa med UP är den breda sammansättningen av människor med olika kunskaper som vi använder oss av för att driva vårt arbete framåt. Jag är övertygad om att det oerhört värdefulla nätverket kommer att finnas kvar efter att avtalet upphör.

Arbetet inom UP följer en tydlig struktur som lagts upp utifrån tidigare överenskomna mål för det gemensamma arbetet. Man tillämpar ett rullande värd- och ordförandeskap. Det finns tre syften med detta. Det första är att involvera alla organisationer som ingår. Att öka kunskaperna om aktuella frågor av betydelse i Equal-sammanhang i respektive organisation är det andra syftet. Det ger även möjligheter att sprida Equals idéer. Ansvarig chef bjuds alltid in till mötet.

– Det är viktigt att alla som är med i UP känner ansvar och är delaktiga i arbetet. Ett sätt att uppnå det är att fördela arbetsuppgifterna genom att vi skapat olika arbetsgrupper som jobbar med olika frågor.

Det kan vara allt från seminarieplanering till att bevaka mångfaldsfrågor i det regionala tillväxtprogrammet.

– Problem i våra delprojekt har givetvis förekommit. Men att

lösa gemensamma problem är en del av utmaningen i Equal. Jag tycker att det är viktigt att klargöra att Equal är ett metodutvecklingsprojekt i syfte att påvisa möjligheter och hinder i våra system. De flesta hinder vi stött på har varit av ekonomisk art.

Erfarenheter från utlandet

– Från början var vi väldigt oerfarna när det gäller transnationellt arbete. Det har inte alltid fungerat bra. Svårigheterna kan till exempel bestå i bristande kommunikation. Men nu har vi kommit igång och i de tre transnationella arbetsgrupperna har arbetet utvecklats bra. För några av delprojekten och totalt för UP har det transnationella utbytet varit en viktig kompetensutveckling. Vi deltar också i ett transnationellt utbyte med sju andra länder kring erfarenheter av att bygga upp och arbeta i partnerskap.



School@Work

Utvecklingspartnerskapet (UP) School@Work arbetar med att hitta nya metoder för att utveckla verksamheten bättre skola. Det ska man göra 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. Siljan Flying Cirkus, det vill säga arbetet med att utnyttja småflyget i samhällets tjänst, är mest synligt. Det har sin huvudbas vid Siljansnäs flygfält. Rent praktiskt arbetar man med flygplansbygge som motivationsfaktor för ungdomarna. Flygkunniga 55+ är med som handledare vid byggandet av flygplanen. Flygplansbyggarna rekryteras bland ungdomar som av olika anledningar saknar gymnasiekompetens. Det centrala är att ge ungdomarna en kompetens att bygga vidare på i yrkeslivet. UP har verksamhet i Insjön, Borlänge, Rättvik, Leksand och Malung. Man driver även ett transnationellt samarbete med partner i Tyskland, Frankrike och Italien.

Ett grundläggande krav i ett UP är att du hittar tillräckligt många människor som är självgående och kan ta till sig vad de ska göra. Alla måste förstås också ha någorlunda samma bild av vad som ska uträttas. Det handlar även om att de inblandade är engagerade och vill driva och vidareutveckla UP.

– Det får ju inte finnas tio olika bilder av vad vårt UP är, säger Carl Rönn, initiativtagare till School@Work och dess koordinator.

Han ser School@Work som ett företag med ett antal anställda, inklusive de engagerade elever som är knutna till UP. School@Work försöker i största möjliga mån organisera sig som ett företag.

– Styrelsen består av representanter från varje organisation som är medlemmar i UP. Jag fungerar som en slags vd i form av samordnare. Det är en operativ organisation som absolut har många likheter med ett bolag, fortsätter Carl Rönn.

För honom handlar det ytterst om att föra samman alla delar till ett gemensamt mål. Konkret är det delprojektet Siljan Flying Cirkus.

– Men huvudsyftet är inte att bygga flygplan, utan processen där människorna som är inblandade ska utvecklas och vinna på det här på något sätt. Det som är intressant med UP-tanken är att det ur ett socialt perspektiv är ett ganska nytt sätt att tänka på. Det nya är att det ska drivas av alla partner tillsammans och inte i form av ett projekt med traditionell projektledning.

Carl Rönn menar att man i UP tydligt ska kunna följa en linje från idé genom projektbeskrivning till genomförande.

– I mesta möjliga mån ska det vara samma människor/organisationer som är med genom hela kedjan och genomför den ursprungliga idéen. Annars finns det en risk att engagemanget försvagas.

Viktigt dokumentera arbetet

– Tanken är att besluten ska vara så nära användaren eller den som påverkas av besluten som möjligt. Större frågor tas på seminarierna som vi i regel har två gånger om året. I arbetsgrupperna diskuteras frågor och löpande operativa beslut tas på en lägre nivå.

I den pedagogiska utvecklingsgruppen jobbar man med de rent pedagogiska frågorna. Eftersom det finns flera kommuner som vill jobba som School@Work håller arbetsgruppen på att ta fram en metodpärm fylld med dokumentation kring UP.

– Det är helt enkelt bra handledning för andra som vill göra samma sak som vi. Och vi har märkt ett stort intresse i Sverige och utomlands.

Carl Rönn's koordinatorroll består förutom av att driva arbetet framåt också av att ha ögonen på budget och medfinansiering.

– Effekterna av vårt arbete är oerhört spännande. Vi räknar med att överträffa våra högt ställda mål, både effektmässigt och regionalt, nationellt och transnationellt. När det gäller det transnationella samarbetet jobbar vi på en relativt konkret nivå med några gemensamma beröringspunkter. Vi lär av varandra och har en gemensam hemsida.

Men i och med de långa avstånden länderna emellan handlar samarbetet mycket om övergripande nivåer som till exempel hur de ska jobba ihop med olika sociala projekt. Men länderna har också gått ner på detaljnivå och köpt/bytt tjänster med varandra. Då har det handlat om föreläsningar om hur man specifikt arbetar. Det transnationella UP har även en gemensam utvärderingsgrupp.

Fortsättning efter UP-tiden

– Arbetet med UP fungerar bra men naturligtvis har vi stött på problem. De problem som vi identifierat försöker vi reda ut. Ett av dem är att få kommunerna att samarbeta med varandra på ett smidigare sätt. Det är till exempel problem med den ekonomiska ersättningen när det gäller att skicka ungdomar mellan kommunerna.

I början av UP hade man problem med att rekrytera 55+ arbetslösa eller pensionärer, gärna flygintresserade som ville jobba socialt med ungdomar. Men efter att ha tvingats köpa tidningsannonser tog rekryteringen fart.

Nu är UP mitt uppe i den ständigt viktiga utmaningen med att hitta en organisatorisk och finansiell lösning för att UP ska kunna fortsätta på egen hand utan EU-pengar.

Hemsida: www.schoolatwork.nu

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. Målet är att kunna ge cirka 100 arbetslösa ungdomar möjlighet till praktik utomlands varav minst en tredjedel ska vara ungdomar med funktionshinder. Utvecklingspartnerskapet (UP) består av tre partner: Internationella programkontoret, föreningen Urkraft i Skellefteå och Stiftelsen Actiiva i Örebro län. Transnationellt samarbetar Mobilitet med Tyskland.

Täta kontakter mellan partnerna har gjort att medlemmarna i UP Mobilitet har lärt sig mycket. Både om omvärlden, varandra och inte minst om de olika organisationer som är inblandade.

– Det är fascinerande att tre så olika organisationer kan samverka så bra, säger Eva Ehdwall, Internationella programkontoret, projekthandläggare för Mobilitet. Allting fungerar smidigt på mötena och vi har dessutom väldigt roligt tillsammans. Eftersom vi är så spridda geografiskt har vi olika kontaktnät att dra nytta av. Vi är en liten nätt grupp som har lätt att komma överens. Dessutom finns det alltid tid att resonera när man är så få.

Medlemmarna i UP träffas minst en gång per månad. Mötena sker antingen på plats eller via telefon. Från början var tanken att införa webbmöten men det satte brandväggarna i de olika organisationernas datorsystem stopp för. Eva Ehdwall står dessutom i nästan daglig kontakt med de båda heltidsanställda projektledarna från Urkraft och Actiiva.

Från början var Stiftelsen Independent Living (IL) en av ursprungspartnerna. Tanken var att en del av UP skulle handla om att bygga en internationell webbsida som skulle innehålla allt från praktikplatser till stödorganisationer för ungdomar med funktionshinder runtom i Europa. Tyvärr räckte inte pengarna vilket ledde till att IL valde att hoppa av UP och ersattes av Actiiva istället.

– IL lyckades skrapa ihop en del av pengarna i alla fall och ingår nu i UP:s referensgrupp vilket är en lyckad lösning, säger Eva Ehdwall.

Utvärderare granskar arbetet

Internationella programkontoret sköter administrationen kring UP medan Urkraft och Actiiva står för fältarbetet.

– Vi har också utvärderare knutna till oss som följer arbetet på nära håll. De bedriver ingen regelrätt forskning utan använder sig bland annat av fokusgrupper, är med på vissa av våra möten och ska också göra en halvtidsutvärdering, berättar Eva Ehdwall. Dessutom har vi med en oberoende utvärderare, Sören Kristensen, som bland annat forskar kring vilka hinder det finns för unga med funktionshinder att ta sig ut i världen.



Nya påbud från Arbetsmarknadsverket vad gällde arbetsförmedlingarnas inköp av kurser, vilket var utgångspunkten för UP Mobilitet, gjorde att partnerskapet försenades och ledde också till att Urkraft blev tvungen att säga upp personal.

– Vi hade dock löfte från AF-chefer över hela landet att de skulle köpa våra kurser så snart det blev bättre tider. Det fanns inget annat val än att vänta ut dem. Tyvärr är Interpraktik, som är en marknadspolitisk åtgärd och det program vi använder oss av, inte särskilt känt hos AF. Programmet hjälper arbetslösa ungdomar att praktisera i Europa och på så sätt komma in på arbetsmarknaden. Föreningen har lett till att vi inte kommer att hinna klart allt i tid. Därför kommer vi att begära förlängning när det gäller vissa bitar och arbeta så hårt vi kan med andra under den tid som är kvar.

Ömsesidigt utbyte

Sin transnationella samarbetspartner, Tyskland, hittade UP via ESF:s sökmotor.

– Vid de första mötena i Berlin deltog också Tjeckien som hade mycket intressant att komma med. Tyvärr blev de tvungna att tacka nej i slutänden eftersom tjeckiska staten saknade pengar efter den stora översvämning som drabbade landet. Det var en besvikelse eftersom de verkade spännande att samverka med. Vi hade redan börjat planera lite och haft intressanta diskussioner.

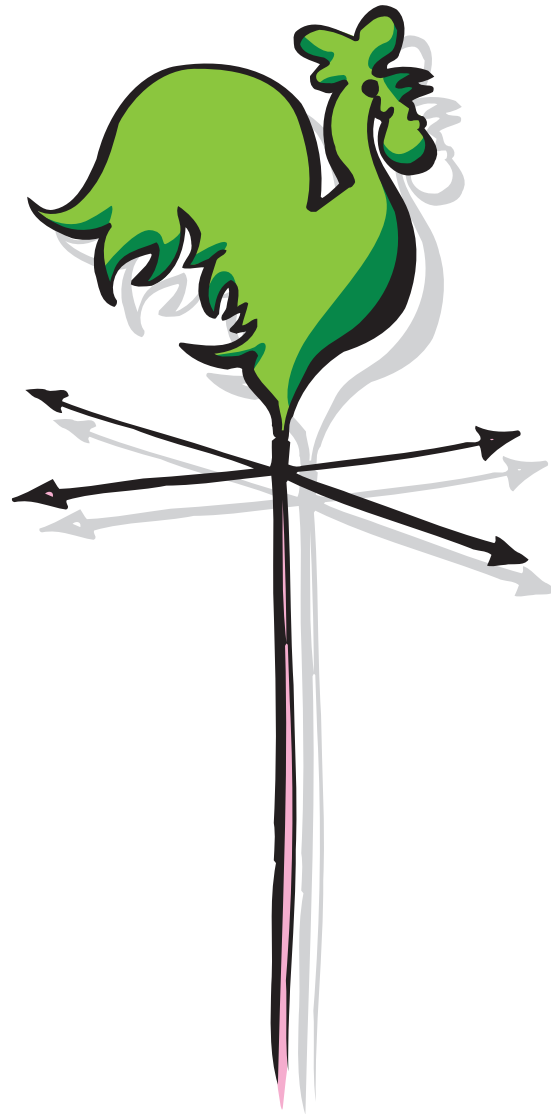
Sverige och Tyskland samverkar bland annat om praktikplatser och utbyte av erfarenheter. Tyskarna är mycket intresserade av Interpraktik.

– Det är ett ömsesidigt kunskaps- och erfarenhetsutbyte. Det är lite speciellt eftersom det är östra Tyskland vi samverkar med. De har en otrolig arbetslöshet och ligger långt efter Sverige vad gäller jämställdhet på arbetsplatser etc. Vi lär oss mycket av varandra.

Nationellt sett tycker Eva Ehdwall att det var en bra idé att besöka de blivande partnerna innan för att se deras roll i samhället och hur de skulle platsa i UP.

– Svårigheten annars har varit att hitta personer med beslutsrätt. Det blir lätt rundgång. Vem har till exempel ansvar för ungdomar med funktionshinder vad gäller medverkan i UP? Kravet på medfinansiering ställer också till problem. Men totalt sett tycker jag att det varit en positiv upplevelse. Trots tråkiga hinder finns det så mycket idéer, optimism och livsvilja därute. En av våra viktigaste uppgifter är just att kartlägga hindren och komma med förslag till bra lösningar.

Hemsida: www.equal.programkontoret.se



Access – tillträde till arbete och utbildning

I UP Access är åtta partner med. Access arbetar för att korta vägen från arbetslöshet till utbildning och arbete. Det vill man bland annat lyckas med genom att skapa flexibla system som underlättar övergången till arbete och studier. Access arbetar också för att lärande utanför det formella utbildningssystemet ska få samma erkännande som lärande i formella utbildningar. Organisationen Urkraft är en viktig aktör i partnerskapet och erbjuder ”alternativa” utbildningar och erfarenheter där deltagarna i första hand lär sig genom att göra saker.

Utvecklingspartnerskapet (UP) Access – tillträde till arbete och utbildning, har valt att jobba tätt ihop med några operativa partner, medan andra enbart är med i en referensgrupp.

– När vi insåg vad vårt UP egentligen skulle göra ombildade vi det efterhand. Vi pratade med våra partner och tre av dem är nu med i en referensgrupp. De har helt enkelt klivit åt sidan för att vårt arbete ska bli mer effektivt, berättar Jörgen Bergwall, koordinators Access – tillträde till arbete och utbildning.

Ingen av dessa medlemmar har haft möjlighet att fungera operativt i UP. Därför har de själva dragit slutsatsen att det är bättre att de är med i referensgruppen än som operativa medlemmar.

Medlemmarna i referensgruppen är LO, TCO och Ungdomsstyrelsen, alla på central nivå. De lokala motsvarigheterna är operativt med i UP. Organisationerna som tillhör referensgruppen har som alla andra deltagare tillgång till informationen som tas fram i UP genom rapporter med mera som läggs på ett projektrum på internet. Man planerar även kontinuerligt in möten med referensgruppen.

Möten och åter möten

– De operativa delarna av UP är mycket aktivt och vi har möten i stort sett varje vecka. Så fort det dyker upp frågeställningar som vi vill diskutera bokar vi in ett nytt möte.

Till den operativa delen av UP hör bland annat Skeria Utveckling, CV, Skellefteå kommun, Högskolan i Halmstad och Arbetsförmedlingen i Skellefteå. På mötena brukar det vara med två personer från varje grupp och Jörgen och den andra koordinators i Access Susanne Marklund.

– Vi driver UP tillsammans. Susanne är dels koordinators för det

transnationella partnerskapet och projektsekreterare. Mina områden är främst den innehållsmässiga och expertiskunnandet inom arbetsmarknads- och sysselsättningsfrågor.

Bidra med kunskaper

Mellan arbetsmötena har man två UP-möten varje år där det går igenom vad som hänt och vilka problem man stött på. Men man går även igenom de planerade frågorna och fattar viktiga beslut.

– Jag är förvånad hur enkelt det är att jobba i ett UP. Ett UP är mer genialt än vad jag egentligen förstätt från början. I den här konstellationen vet alla som ska ta del av vinsterna att de själva måste dela med sig av sina kunskaper och kontakter för att vara med.

Jörgen Bergwall anser att ett fungerande UP till stor del handlar om att alla deltagare är medvetna om vad som ska göras när det gäller aktiviteterna, delmålen och huvudmålen. Sedan måste alla verkligen bidra med vad de kan, oavsett vilken nivå det handlar om.

– Det är också viktigt att släppa sina egna intressen för att kunna se helheten. Och eftersom arbetet kräver väldigt stort personligt engagemang handlar det också om att få tag i rätt person, det vill säga att han/hon redan är förankrad i respektive organisation. Det måste finnas en vilja att anstränga sig inom systemen för att hitta de möjligheter som finns.

Medvetandegöra Access arbete

UP Access – tillträde till arbete och utbildning har ännu så länge inte stött på några större problem i arbetet.

– Men något vi borde ha börjat med tidigare är den lokala förankringen, dels inom våra egna organisationer och till exempel inom LO, TCO, näringslivet och det politiska etablissemangen. Vi borde varit snabbare genom att ha gjort folk medvetna om detta och få dem att inse vinsterna för den egna organisationen.

Det finns även andra problem som ibland kan dyka upp. Eftersom det är ett långsiktigt partnerskap kan UP till exempel ställas inför kortsiktighet som kan vara konsekvensen av politiska beslut.

– Det gäller att vi är förberedda på att till exempel budgetar läggs om och försämrar våra villkor. Då det hänt har vi fått stuvva om och ändra i våra tidplaner.

För att få struktur i arbetet följer man en projektbeskrivning som bestämmer hur samarbetet ska gå till. Och man har en tydlig agenda där det står vem som ansvarar för vad.

Guldkantat samarbete

– Det finns ett otroligt intresse för det arbete som vi håller på med. Det märks inte minst ute i Europa. Eftersom problemen är ungefär

desamma i de länder vi jobbar med i det transnationella arbetet (Tyskland och Nordirland) finns det alltid saker vi kan lära av varandra. Vi har också märkt att Sverige verkligen inte är bäst i klassen. Engelsmännen, som vi jobbar med vid sidan av det transnationella utvecklingspartnerskapet, har till exempel redan jobbat fram ett system som vi kan lära oss mycket av när det gäller erkännande av kompetens utanför det formella utbildningssystemet.

Jörgen Bergwall anser att det finns många guldgruv i det transnationella samarbetet, men det nationella och lokala samarbetet har fortfarande högst prioritet. Han har förhoppningar om hur samarbetet kan stärkas i framtiden.

– Tänk om vi kunde bygga ett permanent nätverk för spridning och utbyte av erfarenheter och kunskaper.

Hemsida: www.projektrum.net/~access



Resursutbyte

Resursutbyte syftar till att förkorta tiden från permanent uppehållstillstånd till arbete för nyanlända flyktingar och invandrare genom att utveckla och implementera en modell för arbetsplatsförlagd introduktion i skolan. Målet för den nyanlända är egen försörjning – helt eller delvis. Resursutbyte består av sex organisationer representerade av elva personer. Transnationellt samverkar man med UP i Tyskland, Italien och Nederländerna.

Utvecklingspartnerskapet (UP) Resursutbyte har provat en rad olika arbetsformer för att hitta rätt. Engagemang har aldrig saknats men däremot tid.

Innotiimi, Socialtjänstförvaltningen, Farsta Arbetsförmedling och Farsta Stadsdelsnämnd tog initiativet till Utvecklingspartnerskapet (UP) Resursutbyte. De två resterande parterna, Utbildningsförvaltningen och Länsstyrelsen, kom med lagom till fas ett. Under tiden UP har pågått har Arbetsförmedlingens (AF) uppdrag flyttats. Först från de lokala förmedlingarna till AF Södermalm Internationell Kompetens och senare till AF Skärholmen Projekt nyanlända. Det har lett till att många olika personer varit involverade och kan vara en av anledningarna till att UP inte upplever att AF har kunnat svara för sina åtaganden fullt ut.

– Vi erbjuder även Integrationsförvaltningen, Integrationsverket och invandrarorganisationen SIOS att delta men de valde att avstå, säger Lena Rogeland, koordinator. Det gick naturligtvis att utveckla metoden i alla fall, men vi hade säkert haft nytta av deras erfarenheter och möjlighet till spridning.

Bytt arbetsformer

Under tiden UP har pågått har partnerskapet provat på flera olika arbetsformer. Till en början valde de att organisera sig i två delar: ett lokalt UP i Farsta (LUP) som skulle arbeta direkt med att utveckla modellen i skolorna, och ett system- och strukturutvecklande UP (SUP) som skulle ägna sig åt spridning, påverkan och mainstreaming. De två koordinatörerna skulle ha en samordnande och stödjande funktion. Det förslaget föll dock eftersom alla ville få kontinuerlig information om arbetet i skolorna för att själva kunna arbeta vidare.

– Eftersom det bara är elva personer inblandade kom vi fram till att det var möjligt att arbeta i en grupp. Vi skapade då fyra arbetsgrupper som blandade personer från SUP och LUP. Grundtanken var att kunna använda den budgeterade tiden till att arbeta mer utifrån sin kompetens. Detta fungerade bra i vissa arbetsgrupper, men inte i andra, säger Lena Rogeland.

Istället valde man att arbeta utifrån en typ av uppdragsmodell enligt: ”Vad måste göras? Vad är viktigast just nu? Vem gör vad och när?”. Två arbetsgrupper finns dock fortfarande kvar nationellt och tre transnationellt.

– Jag skulle vilja säga att vi ligger någonstans mellan ett UP och en vanlig styrgrupp, säger Lena Rogeland. Engagemanget hos parterna är dock betydligt större än i en styrgrupp. Samtidigt är det svårt att genomföra vissa uppdrag. Jag tycker inte att vi riktigt är där som UP ännu. Vi har ännu inte analyserat problemen på djupet

tillsammans och kommit fram till hållbara lösningar. Det är lätt hänt att koordinatörerna förväntas göra för mycket av arbetet. Också koordinatörrollen är ny och behöver analyseras djupare.

Lena Rogeland menar att det handlar om situationsanpassning och ser det inte som otroligt att partnerskapet kommer att ändra arbetsform igen under det sista året. Det viktiga är att fokusera på vad som är ”rätt saker” att göra.

”Varma” och ”kalla” partner

En annan lärdom Lena Rogeland har fått med sig är att se över vilka partner som behövs i vilka sammanhang. Istället för att alla ska utnyttja sin budgeterade tid samtidigt skulle man istället kunna se till nyttan av deras insatser i olika faser.

– Jag har nog lärt mig att identifiera de olika parternas förutsättningar att ingå i ett UP och vad som behöver tydliggöras vid start. Transnationellt tycker jag att det har varit svårt att hitta en gemensam utveckling länderna emellan medan studiebesök och informationsutbyte fungerat bra. Vi har olika prioriteringar men det finns vissa beröringspunkter. Alla UP arbetar med att underlätta för invandrare på arbetsmarknaden. Vi träffas för en årlig konferens och varje land ansvarar för sekretariatet ett halvår i taget. Ett par av arbetsgrupperna har dessutom kontakt dessemellan.

Totalt sett tror Lena Rogeland att alla partner har lärt sig mycket av att vara med i ett UP. Nu handlar det om hur man ska kunna föra vidare de kunskaper man fått inom sina organisationer.

– Det är mycket viktigt att det sker. Alltför ofta stannar den erfarenhet och kunskap som kommit fram inom projekt hos enskilda individer utan att implementeras i det dagliga arbetet som tanken var från början. Förutom att bygga humankapital behöver vi bygga organisations- och strukturkapital. Den sociala redovisningen har varit ett viktigt instrument i arbetet som har gjort att vi har haft en ständig relation till det vi velat uppnå. Även om det har tagit mycket tid har det gett stor utdelning. Erfarenheterna hittills har varit mycket bra träning inför kommande UP eftersom vi hela tiden processat det vi gjort och använt oss av bra verktyg.

Hemsida: www.resursutbyte.info



Slup.se – Stockholms läns UP för social ekonomi

Utvecklingspartnerskapet (UP) Slup.se arbetar för att förbättra den sociala ekonomins position i länet. Social ekonomi omfattar det arbete som utförs av bland annat kooperativ och organisationer som drivs av allmän- och medlemsnytta och inte vinstintresse. Målet är att påverka strukturer på arbetsmarknaden som fungerar diskriminerande och utgör hinder för arbete eller företagande. Slup.se består av femton partner och samverkar med UP i Italien, Grekland, Nederländerna och Finland.

I ett stort UP med många partner kan interninformation vara ett problem. Slup.se har löst det genom att bygga upp en databas där alla partner har tillgång till all information.

Slup.se växte fram ur Länsstyrelsen i Stockholms Utvecklingsgrupp. Utvecklingsgruppens uppgift var att utreda vilken potential det finns för social ekonomi i storstäderna och att skapa ett nätverk av intresserade aktörer i regionen. Tillsammans med bland annat KooperativIdéCentrum (KIC) och Värmdö kommun tog gruppen fram en handlingsplan för att främja socialt entreprenörskap.

– I samma veva kom Equal, berättar Elsmari Fjällström, koordinator för Slup.se. Eftersom vi redan hade ett embryo till partnerskap i och med handlingsplanen beslöt vi oss för att söka. Det visade sig vara ett gigantiskt arbete.

Länsstyrelsen, KIC och Rådet för lokal utveckling i Stockholms län skrev tillsammans ansökan. När de fått klartecken att gå vidare var det dags att göra en kartläggning av vilka övriga partner som skulle vara med. KIC bjöd in Kommunal, flera kommuner, invandrarorganisationer med flera till möte. Man besökte också Stockholms Stad.

– Vi höll på att leta aktörer parallellt med att skriva ansökan. Det krävdes ett kraftigt mobiliseringsarbete för att hitta intresserade som ville kliva in i UP. I dag kan jag se att vi skulle ha tjänat mycket tid om vi hade startat mobiliseringsarbetet redan under etableringsfasen. Det är väldigt stressigt att försöka få ihop en ansökan, skapa ett enigt UP och jaga nationella och transnationella partner samtidigt. Men det är en svår avvägning. Det handlar om vilka resurser som finns.

Många delområden

Presumtiva partner kom och gick under skrivandet av ansökan. Till slut hade sexton stycken kristalliserat ut sig lagom till genomförandefasen. Under första hösten gick en partner i konkurs och i dag består UP av femton partner.

– Slutantalet var en ren slump. Vi hade diskuterat om vi skulle avgränsa oss men bestämde sedan att alla som var intresserade skulle få vara med. Vad gäller det transnationella samarbetet bör man göra klart för sig innan vilken typ av samverkan man vill ha. Då blir det lättare att välja. Vi fick in flera förfrågningar och det tar tid att sätta sig in i de olika förslagen. I vårt fall har vi bestämt oss för att ha bara ett gemensamt transnationellt avtal som omfattar tre områden.

Slup.se är oerhört stort med många delområden. UP har en styrgrupp som fattar alla beslut om inriktning, budget, UP-organisation och Arbetsutskott. Styrgruppen leder arbetsgrupperna och det transnationella arbetet.

UP är indelat i tre delprojekt: utbildning, social redovisning och stödtjänster. Inom delprojekten arbetar olika arbetsgrupper som består av både UP-medlemmar och andra organisationer och personer.

Regelbundna möten

– Vi har tre UP-möten per termin som omfattar en heldag. De består av temadiskussioner, beslutspunkter och viss administration. Vid dessa möten deltar en eller två representanter från varje partner. För att få till en helhet har vi nu för andra gången haft ett utvidgat UP-möte där de drygt 70 personer som är aktiva inom Slup.se deltog, säger Elsmari Fjällström.

Det egentliga arbetet sker i arbetsgrupperna. Varje partner väljer själv vilka arbetsgrupper de vill delta i. Arbetsgrupperna har vanligen möten en gång i månaden och anordnar också workshops för att samla kunskap till gruppens arbete och/eller sprida det man kommit fram till vidare samt seminarier dit målgruppen för arbetet bjuds in.

Arbetsutskottet, där koordinator och projektsekreterare deltar,

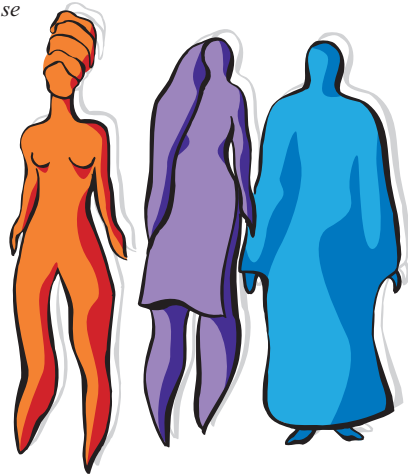
träffas cirka sex gånger per år. Projektsekreteraren dokumenterar även alla möten i arbetsgrupperna.

– Det finns ett stort engagemang bland partnerna även om det visar sig på olika sätt. Det är inte lätt att hålla alla informerade. Den mesta kommunikationen sker via mejl. All dokumentation, kallelser, OH-bilder etc. finns tillgängligt för alla i en särskild databas, Webbarian. Vi har också satsat på hemsidan som informationskanal och ett nyhetsbrev är på gång. Tyvärr är det svårt att få in material från de olika arbetsgrupperna men det löser vi delvis genom mötesanteckningar. Vår informatör hoppas också på en förbättring framöver.

Även om organisationen är lite tungrodd tror Elsmari Fjällström inte att UP hade vunnit på färre partner eftersom mångfalden ger en oerhörd bredd, erfarenhet och kompetens.

– Jag gillar UP eftersom det är frivilligt. Det här är inget man bara blir indragen i utan ett medvetet val. Det finns ett väldigt engagemang bland våra partner, folk brinner verkligen för det de gör. Jag tycker det är häftigt att ett litet kvinnligt resurscentra och Stockholms Stad sitter i samma möten och fattar beslut tillsammans. Det leder till nya kontakter mellan sådana som i vanliga fall inte samarbetar.

Hemsida: www.slup.se



Mångfaldens ansikten

Utvecklingspartnerskapet (UP) Mångfaldens ansikten i Östergötland består av tolv olika aktörer från offentlig sektor till föreningslivet, näringslivet och fackförbund. UP har som mål att

skapa den främsta mångfaldsregionen i Europa och vill visa att det är både lönsamt och nödvändigt med mångfald. Man hoppas kunna påverka alla nivåer i samhälls- och arbetsliv att se, öppna upp för, leda och förstå mångfald. Genom att påverka attityder hos majoritetsbefolkningen för att undanröja hinder för mångfald ska mångfald bli en naturlig del i arbetslivet och fritiden. UP samarbetar transnationellt med UP i Skottland, Nederländerna, Portugal och Italien.

– Vi skulle aldrig kommit så här långt i de olika frågorna om vi inte delat in oss i små arbetsgrupper. Samtidigt når de som är engagerade i UP:s arbetsgrupper ytterligare framgångar i arbetet med sin egen organisation, berättar Annika Bodelius, koordinator för UP Mångfaldens ansikten.

En viktig uppgift för UP är att skapa nätverk och arbetsgrupper inom och mellan UP:s olika organisationer. Arbetsgrupperna i sin tur har till uppgift att planera, förankra och följa upp processer och aktiviteter inom respektive område.

– I arbetsgrupperna träffas vi någon gång per månad. Där har vi djupare diskussioner om specifika frågor och lägger fram förslag eller diskussionsunderlag för styrgruppen för beslut eller vidare diskussion.

Denna arbetsform, som delar ansvar, skapar engagemang och ger möjlighet till fördjupning, ser Annika Bodelius som en viktig förutsättning för att projektets mål ska kunna nås.

Arbetsgrupperna bildades samtidigt som UP startades. I varje arbetsgrupp sitter minst två och max fyra personer från någon/några av organisationerna/företagen. Vissa personer är med i flera arbetsgrupper och är även medlemmar i styrgruppen som fattar besluten. Styrgruppen består av tolv personer som var och en representerar sin organisation.

– Jag tycker att det här är ett bra sätt att jobba på. Den största vinsten är att de som är med i arbetsgrupperna visar ett klart ökat engagemang för hela UP.

Levande frågor

UP Mångfaldens ansikten har två koordinatörer. Förutom Annika Bodelius arbetar Mats Ericsson som koordinator. Annika och Mats jobbar mycket tillsammans, men har grovt sett delat in sina arbeten efter de två plattformarna Experimentverkstaden och Erfarenhetsdialogen.

Annika arbetar mer övergripande med koordinering/ledning och stöttar deltagarna i arbetsgrupperna. Mats jobbar mer med projektet inom Experimentverkstaden och Erfarenhetsdialogen.

– Vi fångar upp initiativ som vi konkretiserar och för vidare till

respektive arbetsgrupp eller direkt till styrgruppen. Något som är viktigt i rollen som koordinator är att inte vara för drivande. Det gäller att försöka hålla frågorna levande, men samtidigt akta sig för att ta över frågor.

Annika Bodelius anser att samarbetet generellt sett fungerar bra, men att vissa organisationer ibland inte fullt ut engagerar sig i UP.

– Det kan bero på att organisationerna fått ändrade direktiv och varit tvungna att prioritera andra områden och inte längre har möjlighet att ägna sig åt UP.

I dagsläget befinner sig UP Mångfaldens ansikten i genomförande- och spridningsfasen. Vissa arbetsgrupper är mer inriktade på marknadsföring och information. För att få professionell hjälp med informationsspridning och marknadsföring har man anlitat en informatör på tio procent från Linköpings universitet.

– Under våren kommer vi ägna en hel dag åt att prata om strategier och hur våra resultat kan användas på bästa sätt. En stor fråga för styrgruppen är hur vi i framtiden ska samarbeta och vidareutvecklas kring mångfaldsfrågor.

Engagerande diskussioner

Annika Bodelius tycker att ett fungerande UP handlar om ett aktivt engagemang och att de inblandade jobbar konkret med uppsatta mål. Det är också viktigt att försöka ha levande diskussioner.

– När det gäller information tror jag att vi tjänar på att visa upp vad som har genomförts och vad som är på gång. De halvårsrapporter vi skickar ut till UP-medlemmarna är ett bra exempel på det.

I rapporten skrivs det bland annat om det transnationella samarbetet The X Train, som är ett viktigt samarbete mellan Sverige och UP i Skottland, Nederländerna, Portugal och Italien. Varje land har max tre representanter i The X Train. Man träffas två gånger per år och har även bildat arbetsgrupper kring fyra olika teman. Från starten var Sverige ensamt om det transnationella koordinatorskapet och att ta initiativ till de olika frågorna. Men efter att arbetsbelastningen blev för stor och engagemanget för litet från övriga länder ändrade man till roterande koordinatorskap.

– Det transnationella arbetet tar väldigt mycket längre tid än att jobba med det svenska UP. Men jag tycker att samarbetet fungerar allt bättre och ser nu fram emot två möten som ska hållas under våren.

Mångfaldens ansikten har också utsetts att visa övriga europeiska länder hur man kan jobba transnationellt.

– Vi drar nytta av det transnationella arbetet på ett lite annorlunda sätt i och med att vi använder arbetet inom The X Train som en plattform för att på hemmaplan utveckla samarbetet mellan UP:s organisationer på en operativ nivå.

Arbetsgrupperna, både nationellt och transnationellt, strävar överhuvudtaget efter att dra fördelar av varandras arbeten. Och vissa samarbeten tror Annika Bodelius kommer att fortsätta i framtiden efter projekttidens slut.

– Det vore förskräckligt ledsamt om UPs stora nätverk inte fortsätter att ta tillvara arbetet och fortsätter att utvecklas.

Hemsida: www.mangfaldensansikte.com



Homo- och bisexuella i omsorgen

Homo- och bisexuella i omsorgen är ett utvecklingspartnerskap (UP) som arbetar för att alla ska kunna vara öppna med sin sexuella läggning och behandlas med respekt på arbetsplatsen. Man vill motverka negativa attityder genom information och diskussion med fokus på kommunal barnomsorg/förskola och äldreomsorg. UP består av fyra aktörer: RFSL, LO, SKTF och Kommunal. Man samverkar också med UP i Holland och Finland liksom med svenska UP Normgivande Mångfald.

Bestäm konkreta aktiviteter och budget tidigt under etableringsfasen. Det är Anette Sjödens, koordinator för utvecklingspartnerskapet (UP) Homo- och bisexuella i omsorgen, bästa råd till andra som funderar på att starta ett UP.

Det var RFSL som tog initiativet till UP Homo- och bisexuella i omsorgen. De personer som kontaktades i andra organisationer

tyckte alla att ämnet var viktigt. Det svåra var att följa den formella gången. Att hitta rätt kontaktvägar och personer när det gällde att fatta beslut.

– Även om alla höll med om att det är en viktig fråga saknades tid. Det var ett av de vanligaste argumenten emot följt av ekonomin. Vem har pengarna? Att vara med i ett UP innebär en kostnad för organisationen både i tid och pengar, säger Anette Sjödin. UP är också ett helt nytt sätt att tänka vilket kräver att det finns dynamik i de organisationer som är med.

Ett fungerande UP handlar om att få olika organisationer att samverka på lika villkor. Homo- och bisexuella i omsorgen har löst det genom att införa två nivåer i arbetet. En styrgrupp, bestående av Sören Andersson, förbundsordförande i RFSL, och Maud Jansson, ombudsman vid LO, och en projektgrupp där själva arbetet utförs.

– Styrgruppens uppgift är att ha en övervakande samordnande funktion som ser till att verksamheten har rätt riktning och nivå men som inte lägger sig i detaljer. När det gäller att fatta beslut är alla deltagare med och påverkar, säger Anette Sjödin.

Redan från första början har Homo- och bisexuella i omsorgen samverkat med ett annat svenskt UP, Normgivande Mångfald. Deras koordinator, Gunnar Svensson, är också koordinator för det gemensamma transnationella partnerskapet med Holland och Finland.

Transnationellt partnerskap

Kontakten med de transnationella partnerna kom till stånd via Finland, som i sin tur hade kontaktat svenska HomO (ombudsmanen för diskriminering på grund av sexuell läggning) för att leta partner. Finland hade redan kontakt med ett UP i Holland som arbetade med samma frågor.

– Det finns bara fyra UP, varav två i Sverige, som arbetar specifikt med diskriminering på grund av sexuell läggning så det blev en naturlig lösning att jobba ihop.

Anette Sjödin menar att samverkan transnationellt fungerar bäst när det handlar om konkreta ting. I mer allmänna diskussioner är det lätt att missförstå varandra och mena olika saker på grund av kulturella skillnader. Ett annat problem har varit olika tidsramar. Hollands nationella UP blev till exempel godkänt senare än de övrigas och Finland har ett annat upplägg än svenskarna.

– Men även om forskarna i de olika länderna upplever att tidsramarna ställer till problem med samordningen har samverkan ändå lett till att det finns mycket material att jämföra länderna emellan. Material som kan ge kunskap om hur verkligheten ser ut och kanske också ge svar på frågan varför det är så.

De transnationella partnerna har möten några gånger om året och samlas även till en årlig konferens då de olika länderna turas om att vara värd. Annars sker kontakten mest via mejl.

Bra att vara ute i god tid

Samverkan i Sverige har däremot fungerat mycket bra. Eftersom Anette Sjödin är den enda som arbetar heltid med UP ligger mycket av initiativet på henne.

– Vi har diskuterat det men det är svårt att hitta en annan lösning. Återigen handlar det om resurser i form av tid och ekonomi. Projektgruppen träffas var tredje vecka för ett halvdagsmöte, vilket är lite för kort tid för att hinna med allt som ska göras. Men man måste vara realist också och inte tro att folk ska hinna med mer än de gör. Ingen ska behöva ha dåligt samvete.

Med facit i hand finns det vissa saker som kunde ha gjorts annorlunda. Att vara ute i god tid är en av dem.

– Vi borde ha kommit fram till konkreta aktiviteter och budget mycket snabbare under etableringsfasen och inte fastnat för länge i övergripande diskussioner. Beslutsprocessen tar betydligt längre tid än man tror. Upplägget av arbetet har däremot fungerat bra. Det var ett helt nytt sätt att arbeta på, både för RFSL och övriga aktörer. Att ha så många olika erfarenheter och sakkunskaper samlade i samma grupp ger väldiga möjligheter att komma in i andra organisationer på ett djupare sätt. Vi har fått uppfinna nya arbetsformer och sätt att samverka. Alla inblandade har varit intresserade av att hitta bra kreativa lösningar. Det är en give – give situation där det positiva definitivt överväger svårigheterna.

Hemsida: www.rfsl.se/equal

Libra

Utvecklingspartnerskapet (UP) Libra vill öppna byggbranschen, traditionellt sett en typisk manlig sektor, för kvinnor och personer med utländsk härkomst. Med utgångspunkten att ökad mångfald främjar sektorn arbetar Libra för att påverka värderingar och attityder i positiv riktning mot i dag utestängda grupper. Det långsiktiga målet är att sammansättningen av medarbetare i byggbranschen ska spegla hur samhället ser ut i stort. UP består av sex partner och samverkar transnationellt med UP i Frankrike, Portugal och Belgien.

Om fem till tio år kommer byggsektorn att lida brist på arbetskraft.



Därför arbetar Libra ur ett framtidsperspektiv för att hitta rekryteringsmodeller som gör byggbranschen attraktiv även för i dag utestängda grupper.

Libra består av en central styrgrupp med företrädare för Sveriges Byggindustrier (BI), Byggnads, SIF och CentralGalaxen (det gemensamma rehabiliteringsföretag som parterna arbetat med sedan 1987) samt Yrkesnämndernas Service Aktiebolag (YNSAB). Det finns också två regionala styrgrupper för Skåne/Halland och västra Götaland som är en spegling av centralgruppens medlemmar på lokal nivå. Här genomförs själva experimenten som alla ska bestå av föranalys, genomförande och uppföljning.

De regionala grupperna har kontakt med skolor, företag och de egna organisationerna i länen. Regionerna har också varsin projektledare anställd på heltid som står i daglig kontakt med centrala styrgruppen via koordinatören för hela UP, Åsa Douhan.

– Jag måste säga att jag är förvånad över hur smärtfritt samarbetet har gått mellan två parter som annars ofta står på motsatta sidor, arbetsgivare och facket, säger Åsa Douhan. Det gemensamma intresset finns där och inga andra frågor än de som rör UP avhandlas på mötena. Det gällde redan från början att få med rätt personer. Det finns ingen tid att frälsa någon. De som är med har anmält sig frivilligt och känner för ämnet, oavsett ålder och bakgrund. Samtidigt är det långt mellan intresse och att få något gjort.

UP arbetar med åtta modeller indelade i 39 delprojekt. Det går att följa varje delprojekt via en speciell internsida på webben där också alla mötesprotokoll finns.

Svårt hitta transnationella partner

När det gällde att hitta transnationella partner tycker Åsa Douhan att ESF kunde ha hjälpt till mer. Eftersom sökmotorn inte är upp-

byggd efter branschområden tog det över en månads sökande att hitta rätt. Till slut fick de tag på en tematisk grupp i Bryssel som arbetade med jämställdhet.

– Vi blev nerbjudna till Paris förra året för att träffa ett franskt UP. Med på mötet var också UP från Portugal, Belgien och Italien. Det första vi tittade på var tidsaspekten och ekonomin vilket gjorde att Italien föll bort direkt på grund av tidsplanen. Jag tycker det är märkligt att Equal har olika start- och slutdatum* i de olika länderna eftersom det försvårar samarbetet.

Transnationella UP träffas en gång i halvåret för avrapportering. Dessemellan sker större delen av kontakten via mejl. Ordförandeskapet vandrar mellan länderna. Till påsk 2004 avslutar Portugal sitt UP och innan dess ska det hållas ett koordinatormöte.

– Eftersom Belgien inte riktigt uppfyllt sin del av avtalet har Frankrike och Sverige bestämt sig för att samarbeta tätare. Vi vill båda ha fler arbetsmöten för att kunna processa vidare och inte bara avrapportera, säger Åsa Douhan.

Tänka långsiktigt

Åsa Douhan tycker att det svenska upplägget fungerat mycket bra eftersom det speglar samhällets uppbyggnad. Centralorganisationerna har blivit mer aktiva och fått en insikt i vad som sker i länen. Samarbetet mellan regionerna har öppnat vägen för tvärkommunikation.

Den största motgången under tiden som UP har pågått var Stockholms avhopp som regionalstyrgrupp. Det försenade västra Götaland med ett år vilket gör att alla experiment inte kan genomföras där.

– Det är lite frustrerande att ESF vill se resultat så tidigt. I vårt fall kommer effekterna att märkas först om tidigast fem år när arbetsbristen inom byggsektorn är ett faktum. Vi har som kvalitativt mål att medverka till att medvetandegöra problemet, utföra experiment och se hur det kan övervinnas på bästa sätt. Det börjar redan hända saker i de olika organisationerna och jag tror att Libra har en del i det.

Åsa Douhan påpekar att när man startar ett UP är det bra att redan innan veta vad man ger sig in på och inte ta ut svårigheterna i förskott.

– Försök se möjligheterna istället och lös problemen under resans gång. Och glöm inte att det alltid går att rådgöra med ESF. Se dem som en medpart – inte en motpart. Alla vinner på att föra en öppen dialog.

Hemsida: www.equal.libra.nu

*ESF-rådets kommentar: ”Reglerna för start av de transnationella aktiviteterna har ändrats för att underlätta samarbetet.”

Partnerskap för jämställdhet i Gävleborgs län

Hela 23 partner jobbar tillsammans i Gävleborgs län för att förändra beteenden och attityder när det gäller jämställdhet inom arbetslivet. Utvecklingspartnerskapets (UP) målsättning är att hitta nya idéer, utveckla nya metoder, sprida kunskap och presentera lösningar som verkligen leder till förändring. Partnerskapet sträcker sig från ideella organisationer till ett multinationellt företag och samarbetar även med UP i Italien/Österrike och Tyskland/Holland.

För att skapa kreativitet måste man som koordinatör våga släppa kontrollen över arbetsprocessen i utvecklingspartnerskapet (UP).

– Samtidigt är det mycket viktigt att du har koll på att UP behåller strukturen och de starka yttre ramarna, menar Birgitta Keller.

Sedan 1,5 år tillbaka är hon koordinatör för UP Partnerskap för jämställdhet i Gävleborgs län. Birgitta Kellers uppdrag är att skapa bra förutsättningar så att alla partner ska kunna driva Equal-utvecklingspartnerskapet som UP tänkt. Under den kreativa arbetsprocessen har hon upplevt både för- och nackdelar.

– Generellt sett fungerar det bra när organisationer som är med i UP tagit ställning att de ska engagera sig och ger de inblandade resurser att jobba enligt planerna. Däremot fungerar det sällan bra när en person inte har tillräckligt gehör i sin organisation för att driva partnerskapet, fortsätter Birgitta Keller.

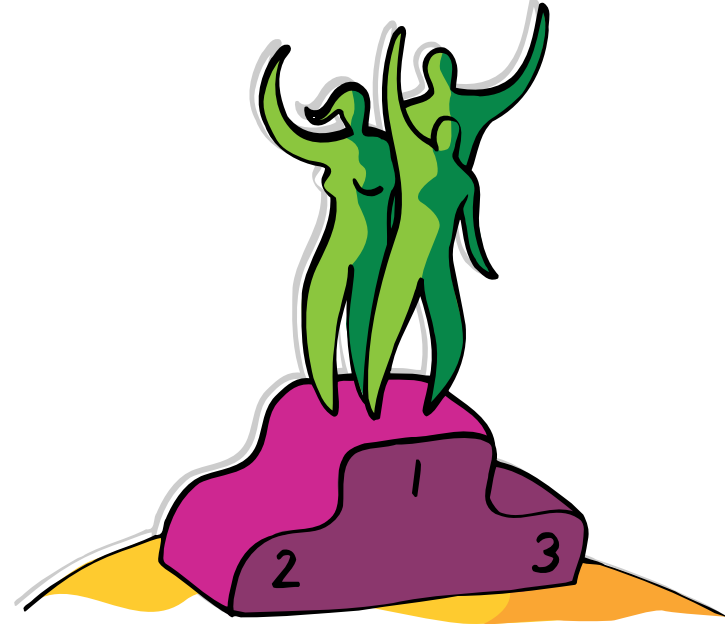
Hon menar att en av svårigheterna för en koordinatör i ett UP är egenmakt, det vill säga att initiativet, engagemanget och drivkraften ska komma från dem som ska medverka själva.

– I ett så här stort UP måste man våga ha is i magen och vara beredd på att det kan ta lång tid innan arbetet kommer igång. Och jag måste erkänna att jag ibland känt frustration när jag måste vänta in arbetsgrupperna.

Birgitta Keller har efter hand medvetet tagit ett steg tillbaka för att deltagarna i UP ska få utrymme och experimentera för att våga bli mer kreativa.

– Man måste våga vara i kaos, för det är då modet att vara kreativ föds.

En annan svårighet som hon stötte på i etableringsfasen var att det var svårt att få alla partner att förstå att de faktiskt äger UP.



– Jag tror att det beror på att de flesta deltagarna är vana vid att jobba i traditionella projekt som leds av en projektledare. I projekt är projektledaren lokomotivet, medan det i Equal-utvecklingspartnerskapen skall vara deltagarna själva som är lokomotiven.

De inblandade måste också känna att det är kul att vara en del av ett UP.

– Om man ska arbeta med utveckling måste man utvecklas själv, till exempel i form av utbildnings- och föreläsningsdagar.

Begränsa antal partner

Birgitta Keller upplever att det i ett så här stort UP är svårt att skapa ett fungerande samarbete. Till dem som planerar att söka ett UP ger hon rådet att inte skapa för stora UP.

– Ha inte med fler än 7 – 10 partner. Om det är fler går det inte att bilda team. Då riskerar man att tappa i lojalitet och det är lätt att många blir anonyma. Det leder till att några engagerar sig, medan resten får svårt att känna något engagemang överhuvudtaget.

För att skapa engagemang och korta beslutsvägarna har projektet delats in i sex olika fokusområden med sex olika arbetsgrupper. UP har ett arbetsutskott där det på schemalagda möten beslutar enligt beslutsordning.

– Det betyder att jag sedan har ett bra underlag för att kunna gå vidare.

Ett annat tips som Birgitta Keller vill dela med sig av är vikten av att förankra UP noga under etableringsfasen. Hon tycker att det är viktigt att alla, redan vid ansökan, är medvetna om att det innebär ett stort engagemang och ansvar för att lyckas med ett UP. Och partnerna måste vara beredda att släppa sina särintressen och i stället tänka i ett större perspektiv för att sträva mot samma mål.

– Utvecklingspartnerskapet blir inte bättre än UP:s partner och hur deras engagemang ser ut.

Våga jobba professionellt

Om man stöter på problem kan det vara en bra idé att till exempel ta in en processkonsult som reder ut saker och går igenom organisationens modeller.

– För att strukturera mitt arbete har jag en handledare som leder mig i min yrkesroll en gång varje månad.

Nu har UP nått så långt att den första konferensen nyligen hållits där varje arbetsgrupp redovisade sina arbeten.

– Folk hisnade över det engagemang som finns i grupperna. Äntligen har experimenterandet startat. Inledningsfasen handlade om att rigga UP. Andra halvlek var främst en rollsökningsfas där alla partner tittade på vilka roller de hade i UP.

Tredje halvåret började alla partner lyfta blicken. Nu är man i startgroparna för att börja samarbeta genom att till exempel testa olika metoder och modeller.

Ett intressant faktum med Equal-utvecklingspartnerskapen är att det både är nationellt och transnationellt samarbete samtidigt. I detta UP:s fall innebär det att de som sitter i arbetsgrupperna i Sverige samarbetar med människor i två olika UP i Italien/Österrike och Tyskland/Holland. Samarbetet, både på nationell och transnationell nivå, sköts främst genom ett antal möten, workshops och e-post.

– Det transnationella samarbetet känns viktigt av flera orsaker. De erfarenheter vi får i Sverige ska inte stanna här, utan de ska spridas i de andra europeiska länderna med målet att förändra och göra Europa mer jämställt.

Det transnationella arbetet innebär också att erfarenheterna från de övriga länderna leder till att även Sverige kan utveckla effektiva modeller för ett jämställt arbetsliv.

Hemsida: www.equalx.se



RE-KOMP, Rehabilitering och reorientering genom kompetensutveckling

Alla verksamheter i utvecklingspartnerskapet (UP) RE-KOMP utgår från nyanlända flyktingars och invandrades, inklusive asylsökandes, behov och förutsättningar. I UP försöker man hitta metoder för att förbättra mottagandet av nyanlända och för att ge dem verktyg till att lära sig koderna i det svenska samhället. Det gemensamma syftet i samtliga delprojekt är att möta de nyanländas behov på ett mer adekvat sätt oberoende av vilken organisation man arbetar i. Därför finns ett gemensamt kompetensutvecklingsprogram och en gemensam övergripande organisation för

sex olika delprojekt. Ett annat syfte är att utveckla empowerment i den mening att personerna i målgruppen tillägnar sig redskap för att själva ta kommandot och makten över sina egna liv. RE-KOMP ingår i ett transnationellt partnerskap tillsammans med UP i Tyskland, Nederländerna, Irland, Portugal, Sverige och en frivilligorganisation i Tjeckien.

Utvecklingspartnerskapet (UP) RE-KOMP är ett unikt och komplext samarbete mellan organisationer i Malmö och Uppsala. Samtidigt ingår RE-KOMP i ett samarbete i en nationell tematisk grupp, NTG, med tre andra UP runt om i landet, vilka alla har fokus på asylfrågor.

– Tillsammans försöker vi skapa en bild av vad som händer och hur frågor rörande nyanländas, asylsökande och andra invandrades situation ser ut i Sverige och i andra länder. Bland det allra viktigaste med vårt arbete är att skapa god praxis. Det gör vi genom att beskriva arbetet i delprojekten. Det vi lär oss av varandra i delprojekten lyfter vi in i ordinarie verksamheter. Därmed ger samarbetet förstås synergier, säger Lars Jansson, som koordinerar verksamheterna i Uppsala och Malmö och är operativt ansvarig för RE-KOMP.

Hans roll är, förutom att koordinera frågorna och uppdragen, också att driva partnerskapet framåt. UP:s verksamheter bedrivs på tre nivåer: individ, organisation och samhälle, och är indelat i sex olika delprojekt med en delprojektledare för vardera. Vart och ett är organiserat dels utifrån de gemensamma målen inom RE-KOMP och dels utifrån sina egna specifika syften och förutsättningar. För att uppnå målen på det övergripande planet i RE-KOMP samarbetar fyra koordinators. I Uppsala är det förutom Lars Jansson två koordinators med olika ansvarsområden.

– Katarina Löthberg ansvarar för det transnationella arbetet och arbetar bland många andra frågor med den avancerade budgetprocessen. Midhat Medic följer processerna i delprojekten och helheten i RE-KOMP samt gör uppföljningar och utvärderingar som vi använder successivt i en formativ utvecklingsprocess. Inför UP-mötena, som äger rum 2 – 3 gånger varje år, gör vi uppföljningar för att se var vi befinner oss i processen. I Malmö ansvarar Torgny Ångquist för koordineringen.

Inför UP-mötena träffas ledningsgruppen och förbereder frågor som ska diskuteras och/eller beslutas.

Enat samarbete

– I början var det svårt att se nyttan av UP eftersom all redovisning och uppföljning med alla specifika frågor krävde mycket extra arbetsinsatser. Det innebar att det blev en slags tröghetseffekt.

Från att ha varit två städer med varsin budget till gemensamma

delprojekt och gemensam budget i ett partnerskap var steget ganska långt. De flesta hade sin egen bild av hur UP skulle fungera och vad det skulle leda till. I dag är styrkorna samlade och har hittat en gemensam målbild. Dessutom är delaktigheten större.

– I dag tror jag att alla inblandade ser det som ett enda UP. Nu fungerar det mesta bra och vi ser tydligt nyttan av vårt samarbete. Satsningen har hjälpt till att ge utrymme för nya satsningar, både i Uppsala och Malmö.

Lars Jansson tycker att det är oerhört viktigt att lägga mycket energi på innehåll och att man är överens om vilket uppdrag man har.

– Det gäller att hitta en kärna i samarbetet och att förankra arbetet i respektive organisation. Till exempel för rätten att avsätta tid för UP-arbete och att man har mandat att fatta beslut.

RE-KOMP fokuserar på helheten: kompetensutveckling, hälsa och arbete. Utifrån de områdena bedriver man sin verksamhet i ett komplext samarbete med flera olika partner/organisationer. I partnerskapet ingår frivilligorganisationerna Röda korset och Nyby-Vision och myndigheter som Migrationsverket med representanter från både Region syd, Malmö och Region norr, Uppsala, landstinget i Uppsala län, Sydvästra sjukvårdsdistriktet i Region Skåne, Uppsala Kommun och Malmö Stad och utvecklingsföretaget SECA KB.

RE-KOMP har nått ytterligare en dimension i arbetet genom det så kallade 4UP-samarbetet, det vill säga samarbetet med tre andra UP som arbetar med asylfrågor. Två av dessa UP är även knutna till det transnationella samarbetet ASPIRE! (Asylum Seekers Participation is the Result). I ASPIRE! ingår UP i Tyskland, Irland, Portugal och en frivilligorganisation i Tjeckien.

Viktig bas för asylfrågor

– Partnerskapens arbete utgör en bas för arbetet i nationell tematisk grupp Asyl, NTG Asyl, på nationell nivå. På transnationell nivå har denna grupp sin motsvarighet i European Thematic Group Asylum, ETG Asylum. Vår kontaktperson på Svenska ESF-Rådet, Christian Råbergh, är ansvarig för båda dessa grupper. RE-KOMP har en bra kommunikation med honom. Han initierar löpande specifika frågor/frågeställningar som vi jobbar utifrån.

RE-KOMP består av ett organisationsövergripande paraply som samordnar insatserna i Uppsala och Malmö samt insatserna i det transnationella samarbetet.

– Verksamheterna i UP RE-KOMP är experimentella och förändras successivt utifrån vunna erfarenheter. Därför ställer arbets sättet stora krav på de inblandade. För att lyckas är metodutveckling för nya former för samverkan och arbetsorganisation samt kompetensutveckling för personalen viktiga delar i arbetet.

RE-KOMP befinner sig nu i spridnings- och påverkansfasen. Lars Jansson framhåller några viktiga aspekter som blivit tydliga när partnerskapet nu pågått i nästan två år.

– Vi borde lyfta in arbetsmarknadsperspektivet mer och ha en tydligare arbetsmarknadsanknytning än vad vi har för de asylsökande som kommit en bit på väg i dag. Uppföljningsbiten borde också fungera bättre. Det ska vi ta tag i.

En annan viktig sak som Lars Jansson vill lyfta fram är vikten av att skapa en organisation som kan dra nytta av varandras kunskaper.

– Det gäller också att fånga in eldsjälarna, det är oftast de som står för idéerna. Metoder för att matcha människor med olika kunskaper och professioner är också mycket viktigt. Man behöver jobba igenom uppdraget från början, så att man inte har med för många parametrar. Att fokusera på ett fåtal områden redan från start är bra. Det ger större fokus och bättre förutsättningar för ett lyckat slutresultat.

Alla dessa organisationer stödjer Equal-programmet i Sverige

Arbetsmarknadsstyrelsen, Arbetsgivaralliansen, Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer, Arbetstlivsinstitutet, Folkrorelseradet Hela Sverige ska leva, Forskningsradet for arbetsliv och socialvetenskap, Forum for Frivilligt Socialt Arbete, Foreningen Kooperativ utveckling i Sverige, Forsakringskasseforbundet, Handikappforbundens samarbetsorgan, Handikappombudsmannen, Integrationsverket, Internationella programkontoret for utbildningsområdet, Jamstalldhetsombudsmannen, Kooperationens Forhandlingsorganisation, Landsradet for Sveriges ungdomsorganisationer, Landstingsforbundet, Landsorganisationen, Migrationsverket, Ombudsmannen mot diskriminering pa grund av sexuell laggnings, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Riksforbundet for sexuellt likaberattigande, Radet for etnisk jamlikhet och integration, Svenska Flyktingradet, Sveriges Akademikers Centralorganisation, Svenskt Naringsliv, Skolverket, Svenska Kommunforbundet, Tjanstemannens Centralorganisation, Ungdomsstyrelsen, Verket for naringslivsutveckling och Verket for innovationssystem



Svenska ESF-Rådet

Huvudkontor

Falun Box 749, 791 29 Falun. Besöksadress: Åsgatan 33, 3 tr

Stockholm Box 47141, 100 74 Stockholm. Besöksadress: Liljeholmsvägen 28, 3 tr

E-post: fornamn.efternamn@esf.se

Telefonnummer till informationsservice och båda kontoren är 08-579 171 00

Fax 08-579 171 01