

VI LÄR OCH FÖRSTÅR MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

En utvärdering av Länsstyrelsens grundutbildning i mänskliga rättigheter



LÄNSSTYRELSEN
VÄSTRA GÖTALANDS LÄN

Förord

De mänskliga rättigheterna får aldrig kränkas. Genom internationella överenskommelser garanterar staterna den enskilde individens grundläggande friheter och skydd från olika typer av övergrepp. Sverige har anslutit sig till dessa överenskommelser.

Regeringens långsiktiga mål är att säkerställa full respekt för de mänskliga rättigheterna i Sverige. Verktygen finns formulerade i En nationell handlingsplan för de mänskliga rättigheterna 2006–2009. Handlingsplanen har utvärderats (SOU 2011:29), och Delegationen för mänskliga rättigheter i Sverige har presenterat sina överväganden och förslag för det framtida arbetet (SOU 2010:70). Även internationella övervakningsorgan har framfört synpunkter om situationen för de mänskliga rättigheterna i Sverige. Dokumenten ligger till grund för regeringens pågående samråd med olika aktörer om inriktningen för det framtida arbetet med mänskliga rättigheter.

Regeringen har via regleringsbrev för 2007/2008 gett länsstyrelserna, tillsammans med andra myndigheter, ett antal uppdrag inom området. Där ingår bland annat att förbättra den egna kunskapen om mänskliga rättigheter samt att återrapportera hur rättighetsperspektivet har integrerats i verksamheten.

Länsstyrelsen i Västra Götalands län har prioriterat arbetet med mänskliga rättigheter. Utöver deltagande i det nationella arbetet med utvecklingen av en handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter har en arbetsmodell tagits fram för att integrera ett rättighetsperspektiv i Länsstyrelsens hela verksamhet.

För att kunna tillämpa ett rättighetsperspektiv på det dagliga arbetet genomförde Länsstyrelsen en grundutbildning för sina medarbetare. Målet med utbildningen, och en tillhörande workshop, var att hitta konkreta kopplingar mellan mänskliga rättigheter och de olika verksamheterna.

I denna rapport utvärderas den grundutbildning i mänskliga rättigheter, MR-bas, som genomfördes från våren 2009 till våren 2011. Utvärderingen är genomförd av Emerga utvärdering & utbildning som står för rapportens innehåll, resultat och analys.

Sedan 2011 är Socialt hållbar utveckling en av Länsstyrelsens fem strategiskt viktiga områden. Länsledningen har i sitt direktiv för verksamhetsplaneringen 2012 beslutat att mänskliga rättigheter ska integreras i ordinarie verksamhet.

Först i en verksamhet där alla delar genomsyras av ett rättighetsperspektiv kan vi garantera en medborgarservice på lika villkor, med respekt för mänskliga rättigheter. Då har vi kommit ett avgörande steg på vägen mot ett socialt hållbart samhälle.

*Talieh Ashjari
Mångfaldsdirektör
Enheten för social hållbarhet
Länsstyrelsen i Västra Götalands län
Oktober 2011*

Rapportnr: 2011:65
ISSN: 1403-168x
Utvärdering och rapport: Emerga utvärdering & utbildning
Upplaga: 1000 ex
Tryck: Danagård Litho, november 2011
Grafisk form: Milk
Utgivare: Länsstyrelsen i Västra Götalands län,
enheten för social hållbarhet

Rapporten finns som pdf på www.lansstyrelsen.se/vastragotaland
under Publikationer/Rapporter

Innehållsförteckning

UTVÄRDERINGENS BAKGRUND OCH SYFTE	6	Hinder i arbetet med mänskliga rättigheter	31	Nyttan och värdet av att arbeta rättighetsbaserat	47
Länsstyrelsens tolkning av uppdraget	7	Nyttan och värdet av att arbeta rättighetsbaserat	32	Likheter och skillnader mellan MR-bas 2009 och 2010	48
Utbildningens syfte	8	SLUTSATSER AV MR-BAS 2009	34	UPPFÖLJNING AV MR-BAS FRÅN 2009	50
Utbildningens innehåll och form	8	Hinder och möjligheter	35	Enkätundersökning	50
VAD ÄR MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER?	10	Utbildningens upplägg	35	Reflektioner – ett år efter MR-bas	50
Vad är ett rättighetsbaserat arbete?	12	REKOMMENDATIONER INFÖR MR-BAS 2010	36	Djupintervjuer med deltagarna från MR-bas 2009	52
Utvärdering med hjälp av MR-indikatorer	13	DEL 2 UTVÄRDERING AV MR-BAS 2010 SAMT UPPFÖLJNING AV MR-BAS 2009	38	VAD HAR GRUNDUTBILDNINGEN MR-BAS BIDRAGIT TILL?	54
UTVÄRDERINGENS UPPLÄGG OCH METODER	16	RESULTAT OCH ANALYS MR-BAS 2010	39		
DEL 1 UTVÄRDERING AV MR-BAS 2009	18	Enkät 1 – Behovsinventering	39		
RESULTAT OCH ANALYS AV MR-BAS 2009	19	Enkät 2 – Utvärdering av utbildningen	41		
Enkät 1 – Behovsinventering	19	Djupintervjuer med utbildningens deltagare	45		
Enkät 2 – Utvärdering av utbildningen	21	De intervjuades bakgrund	45		
Djupintervjuer med utbildningens deltagare	28	Kunskap och metoder för ett rättighetsbaserat arbete	45		
De intervjuades bakgrund	29	Uppfattningar om utbildningen	46		
Kunskap och metoder för ett rättighetsbaserat arbete	29	Hinder i arbetet med mänskliga rättigheter	47		
Uppfattningar om utbildningen	30				

Utvärderingens bakgrund och syfte

SVERIGES FÖRSTA NATIONELLA handlingsplan för mänskliga rättigheter¹ (2002–2004) lade grunden för ett samlat synsätt på frågor om mänskliga rättigheter i Sverige. I den första handlingsplanen slogs fast att vissa statliga myndigheter skulle uppdras att kartlägga arbetet med mänskliga rättigheter inom respektive verksamhetsområde samt utveckla egna handlingsplaner. Länsstyrelserna ingick bland de utvalda myndigheterna. Sju länsstyrelser valdes ut som pilot-myndigheter² med uppdraget att ta fram handlingsplaner för bland annat hur kunskapen och medvetenheten om mänskliga rättigheter hos de anställda skulle öka under åren 2004–2005. Handlingsplanen för de mänskliga rättigheterna genomfördes, följdes upp och utvärderades.

En andra nationell handlingsplan för mänskliga rättigheter i Sverige togs fram för 2006–2009. I planen presenterades regeringens långsiktiga mål att säkerställa full respekt för de mänskliga rättigheterna i Sverige. Detta skulle uppnås genom att öka

kunskapen och medvetenheten om mänskliga rättigheter, förbättra samordningen av arbetet för de mänskliga rättigheterna och på andra sätt främja de mänskliga rättigheterna.³

Länsstyrelserna är statens representanter på regional nivå och har en mycket viktig roll när det gäller att nå regeringens långsiktiga mål. Länsstyrelsernas beslut påverkar på många sätt medborgarnas liv och vardag. Genom länsstyrelseinstruktionen har samtliga länsstyrelser i Sverige fått i uppdrag att integrera mänskliga rättigheter i den egna verksamheten genom att belysa, analysera och beakta rättigheter, särskilt med avseende på skyddet mot diskriminering⁴.

¹Se regeringens skrivelse En nationella handlingsplan för de mänskliga rättigheterna (skr 2001/02:83).

²Länsstyrelserna i Hallands, Norrbottens, Skåne, Stockholms, Värmlands, Västernorrlands och Östergötlands län.

³Se regeringens skrivelse En nationell handlingsplan för de mänskliga rättigheterna 2006–2009, 2005/06:96.

⁴Länsstyrelseinstruktion SFS 2007:825§5.

Länsstyrelsens tolkning av uppdraget

LÄNSSTYRELSEN I VÄSTRA GÖTALANDS LÄN valde att utveckla en särskild strategi för att genomföra sitt uppdrag i enlighet med regleringsbrevet 2007. Det skulle säkerställas att berörd personal har goda kunskaper om de mänskliga rättigheterna och rättigheternas konsekvenser för verksamheten, särskilt vad avser de myndighetsutövande verksamheterna och tillsynsverksamheten. Uppdraget utvecklades genom ändringar i länsstyrelsernas instruktion som gällde från början av verksamhetsåret 2008.

Länsledningen gav enheten för social hållbarhet (dåvarande enheten för integration och jämställdhet) i uppdrag att tillsammans med personalenheten ta fram en metod för hur uppdraget att integrera mänskliga rättigheter i den egna verksamheten skulle genomföras.

När arbetet startades under 2007 var visionen en medborgarservice på lika villkor. Utöver deltagande i länsstyrelsernas gemensamma arbete genomfördes följande insatser:

- Dialog och samråd med Delegationen för mänskliga rättigheter i Sverige.
- En kartläggning av kunskaper om de mänskliga rättigheterna i de sakverksamheter som hade tillsynsverksamhet samt stor kundkontakt.
- Planering av metoder för att säkra ett människorättsperspektiv i verksamheten.
- Presentation av en handlingsplan för att införliva mänskliga rättigheter i det dagliga arbetet.
- En inspirationsdag om mänskliga rättigheter i samverkan med Delegationen för mänskliga rättigheter, där Elisabeth Abiri, ordförande för delegationen, lyfte fram vikten av att arbeta med mänskliga rättigheter i den dagliga verksamheten.

Enheten för social hållbarhet inledde därefter en satsning för att integrera mänskliga rättigheter i hela Länsstyrelsens verksamhet. En arbetsplan/strategi presenterades till ledningen. Förslaget godkändes av Länsledningen och fick prioritet i verksamheten. Konceptet är sammansatt av flera delar, som löper parallellt.

1. Kompetensutveckling för alla medarbetare på Länsstyrelsen

Samtliga anställda på Länsstyrelsen erbjuds en grundutbildning i mänskliga rättigheter. Utbildningen har arbetsnamnet MR-bas och omfattar en heldag med både teori och praktik (beskrivs vidare längre fram).

2. Utveckling av indikatorer

För att systematiskt kunna följa upp enheternas arbete med att integrera ett rättighetsperspektiv utifrån målsättningarna i särskilda aktionskort (se sid. 8), utvecklas mätbara indikatorer som hjälp- och kontrollmedel för enhetscheferna.

3. Presentation och uppföljning av resultat och indikatorer

För att ytterligare förstärka betydelsen av ett rättighetsbaserat arbete presenteras resultat från utbildningen, aktionskortet och indikatorer för berörda enhetschefer. Detta ger dem möjlighet att ställa frågor, diskutera framtida åtgärder och formulera de möjligheter och hinder de identifierat.

4. Utveckling av styrkortet för Länsstyrelsen med en koppling till mänskliga rättigheter

Slutligen utvecklas Länsstyrelsens styrkort för att ytterligare tydliggöra kopplingen mellan styrkortet/aktiviteterna och mänskliga rättigheter.

5. Utvärdering och rapport

Hela satsningen utvärderas av konsultföretaget Emerga utvärdering och utbildning som även ansvarar för denna rapport.

Samtliga fem delar i satsningen utgör ett unikt koncept för hur rättighetsperspektivet kan integreras i ordinarie verksamhet och styrningsprocesser – det första i sitt slag i Sverige. Vinsten och mervärdet som Länsstyrelsen ser med att föra in ett rättighetsperspektiv i verksamhetsstyrningen är att det ökar förutsättningar att leva upp till regeringens mål om full respekt för de mänskliga rättigheterna i Sverige.

Utbildningens syfte

DET ÖVERGRIPANDE SYFTET med grundutbildningen i mänskliga rättigheter (MR-bas) var att integrera rättighetsperspektivet inom Länsstyrelsens samtliga verksamhetsområden. Det första steget på vägen var att öka kunskapen och medvetenheten bland medarbetarna.

Deltagarna skulle via utbildningen MR-bas få:

- ökad kunskap om mänskliga rättigheter
- ökad kunskap om kopplingen mellan mänskliga rättigheter och de egna sakområdena
- ökad förståelse och kunskap om hur de kan arbeta med mänskliga rättigheter
- ökad motivation att fortsätta att prioritera mänskliga rättigheter i det dagliga arbetet.

Med ledningens stöd och prioritering skulle rättighetsperspektivet integreras på alla enheter genom att:

- arbeta fram aktionskort med förankring i enhetens arbete.
- utveckla mätbara indikatorer för uppföljning av aktionskorten.
- identifiera kopplingar mellan styrkortet och Vision 2012⁵ och mänskliga rättigheter.
- föreslå indikatorer för uppföljning av styrkortet för Vision 2012.

Mycket av det arbete med mänskliga rättigheter som bedrivs inom Länsstyrelsens olika verksamheter⁶ äger rum utanför ordinarie verksamhetsstyrning och riskerar därmed att av medarbetarna upplevas som ett ”tillägg” till ordinarie arbetsuppgifter. Basutbildningen i mänskliga rättigheter och aktionskorten som skapas under utbildningen utgör delar av en strategi för att bygga in rättighetsperspektivet i ordinarie verksamhet och styrningsprocesser.

Emerga utvärdering och utbildning fick i uppdrag av Länsstyrelsen i Västra Götalands län att genomföra en processutvärdering. Utvärderingens syfte var att a) kartlägga i vilken utsträckning uppsatta mål för grundutbildningen MR-bas har blivit uppfyllda;

b) ge rekommendationer på hur arbetet med mänskliga rättigheter kan utvecklas; samt c) föreslå vägar för att integrera rättighetsperspektivet i ordinarie verksamhet och styrningsprocesser. Uppdraget har i praktiken varit tvådelat. Den första delen utgörs av utvärderingen av grundutbildningen MR-bas, genomförd i två etapper. Första etappen genomfördes 2009 och omfattade sju enheter. Andra etappen genomfördes 2010 och omfattade ytterligare sju enheter. Inom ramen för 2010 års utvärdering ingick även en uppföljning av resultatet från 2009 års utbildning. Den andra delen av uppdraget utgörs av ett utvecklingsarbete med indikatorer kopplade till verksamhetens styrkort och Vision 2012. Arbetet startade i april 2009 och avslutades under oktober 2011. Denna del av uppdraget redovisas i ett internt arbetsmaterial. I utvärderingsgruppen ingick Lejla Mundzic, Wivi-Anne Wiedemann och Elisabeth Abiri.

Utbildningens innehåll och form

GRUNDUTBILDNINGEN i mänskliga rättigheter, MR-bas, omfattade en heldag med både teori och praktik.

Teori – baskunskap

Den teoretiska delen av utbildningen var uppbyggd enligt modellen att lära om, lära arbeta för och leva med mänskliga rättigheter.⁷ Under den teoretiska delen fick deltagarna kunskap om uppkomsten av mänskliga rättigheter, FN:s roll i framtagandet av olika konventioner, den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna, Sveriges åtaganden och skyldigheter, Länsstyrelsens åtagande samt tjänstemannarollen.

⁵Vision 2012 är ett dokument som Länsstyrelsen i Västra Götalands län arbetat fram där tydliga mål och visioner för hur länsstyrelsen ska arbeta fram till 2012 har formulerats.

⁶Jämställdhet, Integration, Värdegrund, Barnperspektivet, Antidiskriminering, Folkhälsa.

⁷Modellen togs fram på uppdrag av Delegationen för mänskliga rättigheter av Emerga genom utvärdering av flera utbildningssatsningar i mänskliga rättigheter. Modellen förklaras mer ingående under teori-kapitlet.

Praktik – utveckling av aktionskort

Under utbildningen fick deltagarna i uppgift att processa fram ett eller flera aktionskort (se bilaga 1). Syftet med aktionskorten var att synliggöra kopplingar mellan verksamhetens olika arbetsuppgifter och mänskliga rättigheter. Aktionskorten sammanställdes och enhetscheferna fick i uppgift att integrera de målsättningar som formulerats i aktionskorten i nästkommande verksamhetsplanering.

En viktig grundtanke i utbildningen, liksom i allt arbete med verksamhetsintegrering, är att deltagarna själva ska äga uppgiften att arbeta utifrån ett rättighetsperspektiv. Riktlinjer ges endast på en övergripande nivå, även om ledning och sakkunniga ska kunna bidra med stöd. För att arbetet med mänskliga rättigheter ska ha en verklig betydelse måste varje enskild verksamhet och varje medarbetare själva identifiera de mest relevanta kopplingarna mellan de egna arbetsuppgifterna och rättighetsperspektivet. Arbetet måste vara väl förankrat hos ledningen för att kunna integreras redan i verksamhetens styrningsprocesser.

MR-bas vilar härmed på ett koncept med fyra viktiga faktorer:

- förankring och stöd hos ledningen.
- kunskapen finns och förvaltas inom myndigheten.
- utbildningen bygger på kopplingar och förankring i den egna verkligheten.
- arbetet ska kopplas och integreras i det befintliga uppföljningssystemet.

”Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter”

VI LÄR OCH FÖRSTÅR MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Vad är mänskliga rättigheter?

VÅR TIDS DEFINITION AV mänskliga rättigheter bottenar i erfarenheterna från andra världskriget och de folkmord och andra grova övergrepp som ägde rum under denna tid. För att förhindra att något liknande skulle kunna inträffa igen enades dåvarande makt-havare om att upprätta ett internationellt rättsskydd som dels definierade universella rättigheter, dels introducerade internationella kontrollmekanismer för att övervaka att staterna faktiskt tillämpar dessa rättigheter. I beskrivningar och definitioner av de mänskliga rättigheterna utgår man ofta från de 30 artiklarna i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, som togs fram åren efter andra världskriget. Genom förklaringen erkänns politiska, medborgerliga, ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter.

Grundförutsättningar för mänskliga rättigheter formuleras i förklaringens första artikel:

”Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter”

Sedan 1948 då den allmänna förklaringen antogs av FN:s generalförsamling har rättigheterna utvidgats och preciserats i 25 olika konventioner. Inom ramen för FN finns för närvarande sju ikraftträdde kärnkonventioner som reglerar grundläggande skydd för de mänskliga rättigheterna. Varje stat har ett ansvar att skydda mänskliga rättigheter, och detta görs av olika aktörer, från regeringen till den enskilda individen. Staten är skyldig att uppfylla mänskliga rättigheter. Denna skyldighet innebär ett tredelat ansvar.

Staten måste:

1. respektera mänskliga rättigheter (avhålla sig från att kränka rättigheterna)
2. skydda mänskliga rättigheter (skydda enskilda från att andra kränker deras rättigheter)
3. uppfylla mänskliga rättigheter (skapa system som möjliggör för enskilda att uppfylla sina rättigheter).

En av de grundläggande förutsättningarna för att staten ska kunna uppfylla alla tre delar är att ansvariga tjänstemän på olika myndigheter, såväl statliga som kommunala, har en baskunskap om mänskliga rättigheter. Utbildning i mänskliga rättigheter är alltså en central del av skyddet för mänskliga rättigheter.

Flera övervakningsorgan har i sina kommentarer till Sverige betonat vikten av utbildning i mänskliga rättigheter för olika myndigheter. I FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter framhävs MR-utbildning som en av de viktigaste delarna i arbetet med mänskliga rättigheter. I artikel 26 i den allmänna förklaringen står det att en utbildning i mänskliga rättigheter bland annat ska stärka respekten för människans grundläggande fri- och rättigheter. Utbildning i mänskliga rättigheter nämns i flera av de konventioner som Sverige har godkänt. FN:s högkommissariat för mänskliga rättigheter har tillsammans med UNESCO⁸ utarbetat särskilda riktlinjer och handlingsplaner för utbildning i mänskliga rättigheter. Riktlinjerna har varit ett stöd i utformningen av MR-utbildningar för flera olika organisationer runt om i världen. Olika institut⁹ samt Europarådet¹⁰ har utformat handböcker som vägledning vid genomförandet av utbildning i mänskliga rättigheter.

En MR-utbildning ska vara relevant, flexibel, interaktiv och omväxlande för att kunna tillgodose de olika behov deltagarna har utifrån skiftande verksamhetsområden och arbetsuppgifter. Varje utbildning ska bestå av både teori (att lära sig om mänskliga rättigheter) och praktik (att lära sig arbeta med mänskliga rättigheter).

⁸FN:s organ för samarbete mellan länderna inom utbildning, vetenskap, kultur och kommunikation/information.

⁹Bland annat Minnesota University och Human rights impact resource center (HRIRC).

¹⁰Bland annat All different all equal program.

En MR-utbildning kan byggas upp enligt nedanstående modell:

Att lära om mänskliga rättigheter (teori - föreläsningen)

Deltagarna ska lära sig att förstå mänskliga rättigheter ur ett historiskt och globalt perspektiv. Föreläsningarna innehåller en genomgång av olika konventioner samt statens och myndigheters ansvar för att bevara och upprätthålla mänskliga rättigheter. Syftet är att ge deltagarna ökad kunskap om mänskliga rättigheter och att öka deras förståelse för varför det är viktigt att arbeta utifrån ett rättighetsperspektiv i Sverige.

Att lära för mänskliga rättigheter (praktik - workshop)

Att lära för mänskliga rättigheter syftar till att ge deltagarna en ökad förståelse för hur de själva kan applicera ett rättighetsperspektiv på sina dagliga arbetsuppgifter. Under föreläsningarna tas deltagarna med på en upptäcktsfärd med utgångspunkt i centrala styrdokument från den egna myndigheten. Exempel på rättighetsbaserat arbete, i andra termer än mänskliga rättigheter, lyfts fram. Deltagarna ges praktiska verktyg som är användbara vid myndighetsutövning. Inom ramen för rättighetsbaserat arbete diskuteras betydelsen av handlingsplaner och konsekvensanalyser.

Att lära leva med mänskliga rättigheter (etik och värdegrund)

Att lära leva med mänskliga rättigheter är en central del av utbildningen som handlar om att angripa omedvetna fördomar genom exempelvis värdegrundsövningar. Under denna del diskuteras kopplingen mellan mänskliga rättigheter, värdegrund och etik.

Att följa upp integreringen av mänskliga rättigheter i verksamheten (indikatorer)

Att följa upp integreringen av mänskliga rättigheter i verksamheten är den fjärde och sista utbildningsdelen som lyfter fram betydelsen av att utvärdera i vilken utsträckning verksamheten skyddar, respekterar och uppfyller mänskliga rättigheter. Genom att utveckla mätbara indikatorer är det möjligt att över tid följa den utveckling som sker på MR-området.

Samtliga fyra delar är viktiga i en utbildningssatsning, men del två har en central betydelse eftersom den kopplar samman övriga delar till deltagarnas egen verksamhet. Det är viktigt att bryta ner mänskliga rättigheter till en nivå som ger deltagarna möjlighet att se kopplingar mellan mänskliga rättigheter och diskrimineringsgrunder. De av staten erkända diskrimineringsgrunderna är:

- Ålder
- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnicitet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning.

Tidigare utvärderingar som Emerga har genomfört visar att deltagarna behöver redskap för att förstå hur de ska applicera mänskliga rättigheter i sin verksamhet. Det finns en tydlig skillnad mellan deltagarnas behov av en checklista för arbetet med mänskliga rättigheter och det faktum att en checklista endast kan göras på en övergripande nivå som sedan måste anpassas till varje enskild verksamhet för att vara operativt användbar. Det ställer naturligt stora krav på den enskilde medarbetaren i arbetet med att lyfta fram mänskliga rättigheter som en prioriterad fråga för hela myndigheten.

Vad är ett rättighetsbaserat arbete?

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER har både en etisk och en juridisk betydelse som får allt större genomslagskraft inom olika verksamheter, särskilt i statliga myndigheter som är en förlängd arm av den svenska regeringen och riksdagen. Men vad innebär det att en myndighet ska arbeta rättighetsbaserat?

Det finns ett antal internationellt vedertagna principer som vägledning för rättighetsbaserat arbete. Dessa är:

- delaktighet och deltagande
- ansvar
- jämlikhet och ickediskriminering
- tillit till rättsstaten
- ingen rättighet står över någon annan.

En begränsning med rättighetsbaserat arbete (rightbased approach) är att det i dag inte finns någon enhetlig definition av begreppet och heller inte tillräckligt med forskning på området för att på ett enkelt och pedagogiskt sätt kunna förklara komplexiteten i begreppet.

Enligt Camilla Ljungman¹¹ innebär ett rättighetsbaserat arbete att man använder sig av de ovanstående principerna för att utveckla en verksamhet där både processen och slutresultatet ska bli långsiktigt, hållbart och demokratiskt. Det rättighetsbaserade arbetet utgår från individen – från deras erfarenheter, åsikter, kunskap och behov – för att garantera att deras rättigheter tillvaratas. Ljungman menar vidare att ett rättighetsperspektiv endast fokuserar på ansvar och processer, medan ett rättighetsbaserat arbete innebär att man även väger in skyldigheter, förpliktelser och möjligheter att kräva en rättighet.¹²

Den som bedriver ett rättighetsbaserat arbete bör säkerställa att detta perspektiv finns med redan från idéstadiet och utgör verksamhetens grundpelare. Målet är att hela verksamheten – från planering till förverkligande – ska leda till att de mänskliga rättigheterna uppmärksammas, respekteras och tillämpas. Mänskliga rättigheter ska ligga till grund för formulering av syfte, målsättning, val av metod, genomförande och uppföljning. Det är dock viktigt att komma ihåg att implementering av ett rättighetsbaserat arbete är ett långsiktigt arbete som kräver mycket planering, tid och engagemang.¹³

Ett perspektiv grundat i mänskliga rättigheter är ett stöd för både politiska organ och förvaltningens ledning när uppdrag och uppgifter ska specificeras. Det är ett sätt att tydliggöra ansvaret som staten har åtagit sig, bland annat genom ratifikation av flera konventioner. Mänskliga rättigheter fungerar som en vägledning när prioriteringar görs – exempelvis är beslutet väsentligt för att förverkliga en rättighet! Det är viktigt att understryka att anställda i vissa lägen inte kan uppfylla alla rättigheter samtidigt, och då blir det viktigt att klargöra för omständigheterna i det specifika fallet samt avvägningar bakom beslutet.¹⁴ Genom att ange målen med verksamheter i termer av mänskliga rättigheter ställs tydligare krav på återrapportering av resultat som visar hur väl rättigheterna har uppfyllts och förverkligats.

¹¹Ljungman, Applying a Rights-Based Approach to Development: Concepts and Principles, Oslo, 2004

¹²Mikael Spång, Mänskliga rättigheter ett ofullbordat uppdrag, Liber, 2009

¹³Hensen och Hederström, I rätt riktning, Fonden för mänskliga rättigheter, 2006

¹⁴Abiri, Brodin och Johansson, "Mänskliga rättigheter? Jag vet att dom är bra och jag tror att Sverige är bra på dom", Fritzes, 2008

¹⁵M Spång, Mänskliga rättigheter ett ofullbordat uppdrag, Liber, 2009

Mänskliga rättigheter fungerar som ett stöd för att ta ställning till synpunkter och kritik av förvaltningen i syfte att kunna utveckla och förbättra verksamheten. Det ställer även krav på förvaltningen att kunna förhålla sig till konstruktiv kritik och se det som en möjlighet att förbättras.¹⁵

För att rättighetsperspektivet ska kunna fungera som en integrerad del av förvaltningens arbete krävs både bredd och djup. Till bredden hör bland annat att tjänstemännen har kunskap om mänskliga rättigheter och kan omsätta kunskapen i praktiken vid bemötande, handläggning och förhållningssätt. Att det får ett djup innebär att rättighetsperspektivet blir en integrerad del av hela verksamheten och att det präglar tjänstemännens arbetsvardag. Varje enskild tjänsteman likaväl som hela förvaltningen har till uppgift att respektera, skydda och uppfylla mänskliga rättigheter.

En ytterligare aspekt på hur mänskliga rättigheter kan integreras i en verksamhet är FN:s principer. Enligt FN¹⁶ är följande tre delar nödvändiga för att garantera ett rättighetsperspektiv:

- Utvärdering och analys för att identifiera rättighetskrav från rättighetsbärare i relation till skyldighetsbärares ansvar, såväl som de direkta, underliggande och strukturella orsakerna till att rättigheter inte realiseras
- Bedömningen av rättighetsbärarnas möjlighet att kräva sina rättigheter och skyldighetsbärarnas möjlighet att uppfylla rättigheterna och utifrån detta bygga sådan kapacitet
- Övervaka och utvärdera både resultat och process med hjälp av människorättsstandarder och människorättsprinciper.

Bredd, långsiktighet och behov av samordning gör att det ofta talas om policyintegration (mainstreaming) i samband med arbetet med mänskliga rättigheter. Det är viktigt att policyintegrering sker först när kunskap om mänskliga rättigheter finns bland medarbetarna, annars riskerar frågan att försvinna helt. Det är emellertid långt viktigare att människorättsstandarder och människorättsprinciper integreras i den redan existerande verksamheten än att anta en särskild policy om mänskliga rättigheter. För att mäta hur målen uppfylls utvecklas olika typer av uppföljningssystem baserat på indikatorer som mäter hur väl en verksamhet lever upp till åtaganden om mänskliga rättigheter.

Utvärdering med hjälp av MR-indikatorer

I SVERIGE PÅGÅR DET SEDAN en tid tillbaka diskussioner om att utveckla ett metodstöd för att mäta hur de mänskliga rättigheterna förverkligas inom olika myndigheter. Utvärderingen av den första nationella handlingsplanen för de mänskliga rättigheterna i Sverige visade tydligt att det finns behov av ett analysverktyg för att konkretisera, tydliggöra och följa upp arbetet med mänskliga rättigheter. Eftersom indikatorerna ska mäta i vilken utsträckning mänskliga rättigheter efterlevs, kommer fortsättningsvis termen MR-indikator att användas. Med MR-indikator avses ett verktyg eller en metod som används för att mäta om och hur en stat följer de internationella åtagandena avseende de mänskliga rättigheterna.¹⁷ Indikatorer kan användas som verktyg för att:

- skapa bättre policier och övervaka deras utveckling
- identifiera oavsiktliga konsekvenser av lagar, policier och åtgärder
- identifiera vilka aktörer som påverkar förverkligandet av mänskliga rättigheter
- påvisa i vilken utsträckning dessa aktörer uppfyller sina skyldigheter eller inte
- påtala risker för kränkningar av olika slag och sätta in förebyggande åtgärder
- belysa frågor som har försumrats eller helt tystats ned.

Den frekvent mest användbara modellen för utvecklande av MR-indikatorer har utvecklats av OHCHR (FN:s högkommissariat för mänskliga rättigheter)¹⁸. Modellen omfattar indikatorer på tre nivåer: strukturella, process- och resultatindikatorer. Modellen ger en möjlighet till jämförelser över tid och ger en struktur för att kunna utvärdera i vilken mån staten lever upp till att respektera, skydda och uppfylla mänskliga rättigheter. Med modellen som grund har det främst fokuserats på resultatindikatorer, men processindikatorer och strukturella indikatorer är av lika stor betydelse för att följa upp arbetet med mänskliga rättigheter.

¹⁶UNDP, Indicators for Human Rights Based Approaches to Development in UNDP Programming: A Users' Guide, 2006

¹⁷Johnsson, Grimheden, Novak, Svedberg, Studie om metoder och analysverktyg i arbetet med de mänskliga rättigheterna, Raul Wallenberg institutet, Lund, 2005

¹⁸OHCHR 2008: Report on indicators for promoting and monitoring the implementation of human rights HRI/MC72008/3

Strukturella indikatorer visar på de grundläggande dokument, lagar, regleringsbrev med mera som har antagits och som anses nödvändiga för att skydda och främja en specifik rättighet. Exempel på Länsstyrelsen är interna policies, handlingsplaner och riktlinjer som kan utgöra en grund för hur en fråga ska beaktas utifrån ett rättighetsperspektiv.

Processindikatorer handlar om vad som görs för att förverkliga mänskliga rättigheter. Processindikatorer inkluderar alla åtgärder, program och särskilda ingripanden som en stat/myndighet är villig att genomföra för att uppnå resultat i förverkligandet av mänskliga rättigheter.

Resultatindikatorer visar på hur situationen för de mänskliga rättigheterna ser ut vid ett givet måttillfälle samt vilka ansträngningar som har gjorts och vad befintliga förutsättningar gett för resultat. Resultatindikatorer visar på graden av förverkligande av en mänsklig rättighet för grupper eller enskilda individer.¹⁹

Vid utvecklandet av indikatorer för länsstyrelsen har alla tre nivåer uppmärksammats, men processindikatorer har genomgående fått störst betydelse. Utvärderingar som Emerga har genomfört visar att det förekommer en generell ovilja/rädsla inom olika myndigheter för att mäta resultat, en ovilja/rädsla som ofta bottnar i en medvetenhet om att fler insatser behöver genomföras för att uppnå ett önskvärt resultat. Innan resultat kan mätas är det viktigt att det finns utvecklade policydokument samt metoder för hur verksamheten planerar att arbeta med ett rättighetsperspektiv. Detta innebär att fokus först läggs på de strukturella indikatorerna för att se över vilka dokument som måste vägleda arbetet och därefter på processindikatorer för att exempelvis utveckla nya policies och metoder samt höja kompetensen. Resultatindikatorer bör användas som mått för att dels mäta effekter av ett rättighetsbaserat arbete, dels identifiera hinder och svårigheter i arbetet med strukturella och processindikatorer. Nedanstående matris visar förenklat hur indikatorerna kan ställas i förhållande till statens ansvar att skydda, respektera och uppfylla mänskliga rättigheter.

Figur 1 Matris över indikatorer och myndighetens ansvar

	Respektera	Skydda	Uppfylla
Strukturella indikatorer			
Processindikatorer			
Resultatindikatorer			

Anvisning: (x) helt uppfyllt, (0) delvis uppfyllt, (-) inte alls uppfyllt.

”...jag trodde liksom inte att Sverige kunde få någon kritik, för jag trodde vi var bra på det här med mänskliga rättigheter.”

¹⁹Regeringens skrivelse, Nationella indikatorer för mänskliga rättigheter, Handisam, 2009

Utvärderingens upplägg och metoder

UTVÄRDERARENS UPPDRAG för Länsstyrelsen har varit tvådelat. Föreliggande utvärderingsrapport redovisar resultatet av den första delen av uppdraget: en processutvärdering av grundutbildningen MR-bas. Utbildningen genomfördes i två etapper, en insats 2009 för sju enheter och en insats för ytterligare sju enheter 2010.²⁰ Därmed inkluderades Länsstyrelsens samtliga enheter utom en²¹ i satsningen. Den andra delen av uppdraget – en utveckling av indikatorer kopplade till verksamhetens styrkort och Vision 2012 – omfattas inte av föreliggande rapport utan redovisas i ett internt arbetsmaterial

Utvärderingen grundar sig i en formativ ansats i syfte att dokumentera, analysera och fånga upp lärande. En formativ utvärdering fokuserar på den lärande processen som sker löpande och försöker att fånga upp den i syfte att utveckla och förbättra satsningen.

Första fasen i utvärderingen var en behovsinventering av målgruppens kunskap, behov och förväntningar på en utbildning i mänskliga rättigheter. Behovsinventeringen genomfördes med hjälp av en kvantitativ enkät skickad via e-post till de som anmält sig till MR-bas. Syftet med behovsinventeringen var dels att få en ökad förståelse för deltagarnas befintliga kunskap, behov och förväntningar på utbildningen, dels att sätta mänskliga rättigheter på agendan och uppmana deltagarna att fundera på utbildningens mål och syfte. Resultatet från behovsinventeringen låg till grund för nödvändiga korrigeringar av upplägget i syfte att skraddarsy utbildningen för målgruppen och bidrog samtidigt till att ge föreläsarna en bild av gruppens intresse, kunskap och förväntningar.

²⁰Vilka enheter som ingick i respektive etapp redovisas på sidorna 19 och 39.

²¹TT.

Andra fasen i utvärderingen utgjordes av en kartläggning av deltagarnas generella synpunkter på den genomförda utbildningen. En enkät skickades till samtliga deltagare. Syftet med enkäten var att fånga upp deltagarnas reaktioner på utbildningen, om de anser sig ha fått ökad kunskap, om de vet hur de kan använda kunskapen praktiskt samt deras uppfattning av utbildningens struktur och innehåll. Sammanfattningen av svaren användes för att testa utbildningens upplägg och för att ge föreläsarna feedback samt förslag på eventuella förändringar.

Tredje fasen i utvärderingen bestod av djupintervjuer med tre till fyra deltagare från varje enhet efter genomförd utbildning. Under 2009 genomfördes intervjuer med totalt 25 deltagare: 14 kvinnor och 11 män. Under 2010 genomfördes intervjuer med totalt 11 deltagare: 7 kvinnor och 4 män. I urvalet av intervjupersoner eftersträvades en så jämn fördelning som möjligt sett till kön, arbetsbeskrivning och enhetstillhörighet. I syfte att fånga upp så många åsikter och synpunkter som möjligt, fick föreläsarna samtidigt förslå personer som de trodde kunde tillföra intressanta resonemang till utvärderingen, med både positiva och negativa förtecken.²²

Syftet med djupintervjuerna var att få en ökad förståelse för deltagarnas uppfattning om utbildningen, men även ökad förståelse för hur de anser att de kan arbeta med mänskliga rättigheter praktiskt. Intervjuerna varade cirka en timma och genomfördes både på plats på Länsstyrelsen och per telefon. Intervjuerna spelades in, transkriberades och analyserades.

Resultatet användes för att utveckla förslag på hur verksamhetens styrkort kan kopplas till mänskliga rättigheter.

Fjärde fasen var utveckling av indikatorer utifrån de aktionskort som processats fram under utbildningen, samt en presentation av dessa indikatorer för respektive enhetschef som genomgått utbildningen. Indikatorer utvecklades för samtliga aktionskort som deltagarna processade fram.

Femte fasen i utvärderingen fokuserades på länsstyrelsens Vision 2012 och hur de befintliga styrkorten skulle kunna utvecklas för att få en tydlig koppling till mänskliga rättigheter.

Sjätte fasen bestod av författandet av en slutrapport med slutsatser och rekommendationer inför det fortsatta arbetet under 2010.

Sjunde fasen motsvarar författandet av föreliggande slutrapport.

²²Deltagarnas uppfattning om hinder/möjligheter i arbetet med mänskliga rättigheter är viktiga för att utveckla hela verksamhetens arbete. På grund av detta bedömdes det som strategiskt viktigt att välja ut personer som uppvisat klart positiv/negativ inställning och vars resonemang därför kan vara ett hjälpmedel för att utveckla nya metoder för att integrera ett MR-perspektiv på hela länsstyrelsen

DEL 1 UTVÄRDERING AV MR-BAS 2009

VI LÄR OCH FÖRSTÅR MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Resultat och analys av MR-bas 2009

I DEN REDOVISNING SOM följer kommer resultaten att i första hand fokusera på Länsstyrelsen som helhet. Underlaget för denna helhetsbild baseras på enkätsvar från medarbetare vid de sju enheter som deltog i 2009 års grundutbildning i mänskliga rättigheter (antal deltagare i parentes):

1. Personalenheten
(10 av 10 medarbetare)
2. Samhällsbyggnadsenheten
(23 av 30 medarbetaren)
3. Informationsenheten
(10 av 10 medarbetare)
4. Rättsenheten
(46 av 47 medarbetare)
5. Kulturmiljöenheten
(20 av 23 medarbetaren)
6. Enheten för skydd och säkerhet
(14 av 19 medarbetare)
7. Stabsenhet
(20 av 23 medarbetare).

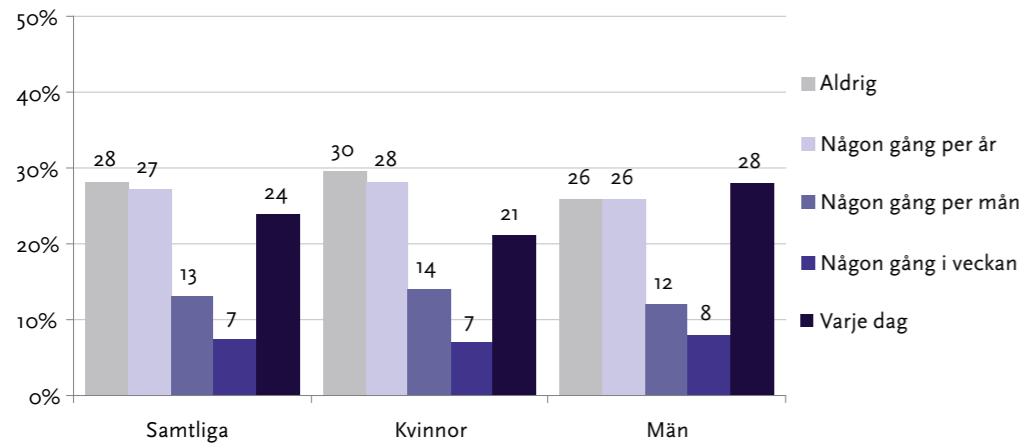
Sammanlagt deltog 143 av totalt 162 medarbetare från de sju enheterna, det vill säga ett genomsnittligt deltagande på 88 procent totalt (mellan 74 och 100 procent för de olika enheterna).

Enkät 1 – Behovsinventering

Sammanlagt svarade 124 deltagare på den enkät som skickades ut till alla deltagare före utbildningen (se bilaga 2). Syftet med enkäten var att fånga upp deltagarnas intresse om mänskliga rättigheter, kartlägga i vilken utsträckning de upplevde att de redan arbetade med mänskliga rättigheter och vilka förväntningar de hade på utbildningen. Det mest intressanta resultatet från behovsinventeringen handlar om hur ofta deltagarna ansåg att de arbetar med mänskliga rättigheter. Syftet var att försöka fånga upp deltagarnas spontana reaktion.²³

²³Frågan har en begränsning, som grundas på att vi inte har någon kunskap om deltagarnas tolkning av begreppet mänskliga rättigheter och rättighetsperspektiv

Diagram 1
”Hur ofta arbetar du med frågor som rör mänskliga rättigheter?” (procent)



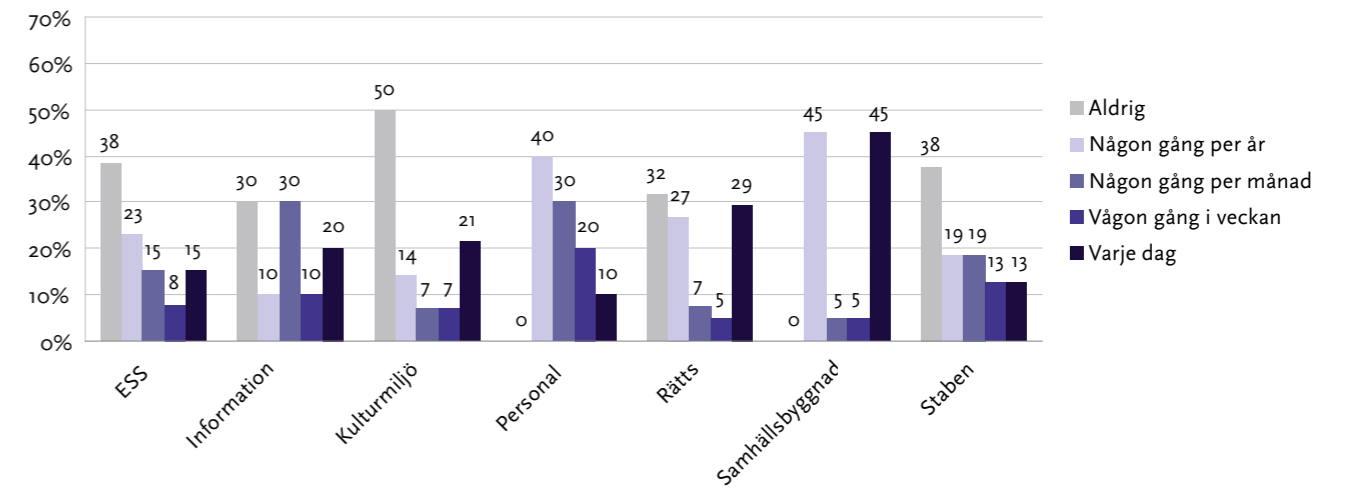
NÄSTAN 30 PROCENT AV SAMTLIGA som svarade på enkäten svarade att de aldrig arbetar med frågor som har en koppling till mänskliga rättigheter och ytterligare nära 30 procent upplevde att de gör det högst någon gång per år. Detta betyder att mer än hälften av deltagarna, innan de genomförde grundutbildningen MR-bas, upplevde att de inte alls eller väldigt sällan arbetar med mänskliga rättigheter på Länsstyrelsen. Bland deltagarna ingår utredare, ekonomer, utbildare, säkerhetskonsulenter, verksamhetsutvecklare, samhällsplanerare, jurister, informatörer – det vill säga yrkesgrupper med verksamhetsområden som har en tydlig koppling till mänskliga rättigheter.

Samtidigt anser nästan en fjärdedel av deltagarna att de arbetar med mänskliga rättigheter varje dag. Inga förklarande skillnader kunde påvisas mellan de som anser att de arbetar med mänskliga rättigheter varje dag och de som aldrig/sällan gör det, mer än att samtliga av de som anser att de arbetar med mänskliga rättigheter varje dag är mycket intresserade av ämnet. Majoriteten av de som aldrig/sällan arbetar med mänskliga rättigheter är måttligt/ganska intresserade av ämnet. Flertalet av de som anser att de arbetar med mänskliga rättigheter varje dag tar dagligen beslut som direkt påverkar den enskilda

individ, medan många av de som aldrig/sällan anser att de arbetar med mänskliga rättigheter inte tar några beslut som har direkt påverkan den enskilda individen. Möjligtvis kan detta vara en förklaring till varför över hälften av deltagarna uttryckte att de aldrig/sällan arbetade med mänskliga rättigheter. Mönstret är mycket likt mellan kvinnor och män.

En viss skillnad bland enheterna kunde utläsas. Enheter med störst andel deltagare som aldrig/sällan upplevde sig arbeta med mänskliga rättigheter var kulturmiljöenheten (64 procent), rättsenheten (59 procent), staben (57 procent) och enheten för skydd och säkerhet (62 procent). De enheter med störst andel deltagare som upplevde sig arbeta med mänskliga rättigheter varje dag var samhällsbyggnadsenheten (45 procent), rättsenheten (29 procent) och informationsenheten (20 procent).

Diagram 2
”Hur ofta arbetar du med frågor relaterade till mänskliga rättigheter?” – per enhet (procent)



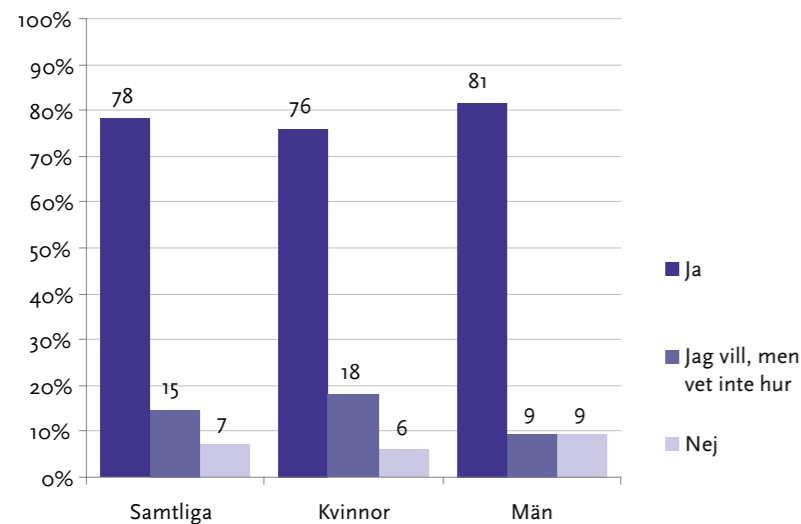
SIFFRORNA BÖR TOLKAS med viss försiktighet, men de visar att majoriteten av deltagarna inte upplevde att mänskliga rättigheter påverkade deras dagliga arbete. Resultatet visar också att det inom samma enhet fanns stora skillnader bland medarbetarna ifråga om de upplevde att de arbetade med mänskliga rättigheter eller inte. Två exempel är samhällsbyggnadsenheten och rättsenheten. Noteras bör att endast 10 procent av personalenheten styrka (motsvarar en medarbetare) sade sig arbeta med frågan varje dag, och motsvarande resultat för staben var 13 procent.²⁴ En förklaring kan vara att stabens arbete till stor del är riktat internt, med att stödja övriga enheter och utveckla riktlinjer för verksamheten, och att medarbetarna därför inte ser verksamheten som tydligt kopplad till mänskliga rättigheter.

Enkät 2 – Utvärdering av utbildningen

UTVÄRDERINGSENKÄTEN skickades ut till samtliga deltagare en vecka efter genomförd utbildning. Syftet med enkäten var att fånga upp deltagarnas synpunkter på utbildningen, om den har motsvarat deras förväntningar och om/på vilket sätt de kan tillgodogöra sig innehållet i dagligt arbete. Enkäten innehöll både frågor med fasta svarsalternativ och så kallade öppna frågor med möjlighet att ge fria svar (se bilaga 3). Sammanlagt svarade 110 av de totalt 143 deltagarna, vilket motsvarar 77 procent.²⁵ För att göra en direkt koppling till resultatet från behovsinventeringen är det intressant att jämföra antal deltagare som efter genomförd utbildning sade att de framöver skulle försöka att applicera ett rättighetsperspektiv i sitt dagliga arbete.

²⁴Anledningen till att personalenheten och samhällsbyggnadsenheten inte har deltagare som har svarat ”aldrig” är för att alternativet föll bort på webbenkäten. Dock bör det inte göra någon större skillnad då dessa personer som skulle ha svarat aldrig troligtvis svarade någon gång per år.
²⁵Andelen kvinnor som besvarat enkäten är större än andelen män, vilket är naturligt mot bakgrund av fördelningen bland de anställda vid Länsstyrelsen.

Diagram 3
 ”Kommer du fortsättningsvis att applicera ett MR-perspektiv på dina arbetsuppgifter?” (procent)



EFTER GENOMFÖRD MR-BAS uppgav knappt 80 procent av samtliga deltagare att de fortsättningsvis skulle applicera mänskliga rättigheter på sina arbetsuppgifter. Sju procent svarade att de inte kommer att göra det, eftersom det inte faller inom ramen för deras arbete, och 15 procent svarade att de ville göra det men saknade kunskapen om hur de skulle gå till väga. Nästan alla de som svarade att de inte skulle applicera MR-perspektiv på sina arbetsuppgifter framöver hade ett administrativt arbete. Deltagare som uttrycker att de vill arbeta med mänskliga rättigheter men som fortfarande inte vet hur, behöver mer kunskap om hur de kan applicera ett MR-perspektiv i sitt arbete. Flera av dessa deltagare fanns på enheter som främst arbetar internt för att stödja de andra enheterna. Det kan konstateras att kvinnliga medarbetare i större utsträckning än manliga uttryckte osäkerhet inför hur de ska applicera ett MR-perspektiv i sitt arbete.

Att nära 80 procent svarade att de fortsättningsvis kommer att applicera ett MR-perspektiv på sina arbetsuppgifter, kan tyda på tre saker:

- MB-bas gav deltagarna en ökad förståelse för att de faktiskt redan arbetar med mänskliga rättigheter.
- MR-bas gav i viss utsträckning deltagarna ökad kunskap om hur de kan arbeta med mänskliga rättigheter.
- MR-bas inspirerade och motiverade deltagarna att fortsätta att utveckla metoder för att ta in mänskliga rättigheter i det dagliga arbetet.

”Att man ser till att även funktionshindrade eller barn eller människor med annan bakgrund kan ta del av vår information och våra beslut eller seminarier eller vad det kan vara.”

Nedan listas exempel på hur deltagarna via enkäten beskrev att de kan applicera mänskliga rättigheter på sina arbetsuppgifter:

”Vår annonsutformning har inte tagit hänsyn till de mänskliga rättigheterna i tillräcklig omfattning. Här kan vi bli bättre.”

”Kvalitetssäkra våra HR-processer (belysa, analysera och beakta) ännu mer utifrån MR. T.ex.: Kravprofil/annons, annonsvägar och urval, mångfald i rekryteringsgruppen.”

”Möjligen lägga till ett uttag av statistik över hur många personer med utländsk bakgrund som söker våra lediga jobb.”

”I analys av riktlinjer för bostadsförsörjning, dvs. kopplingen rätt till bostad – MR.”

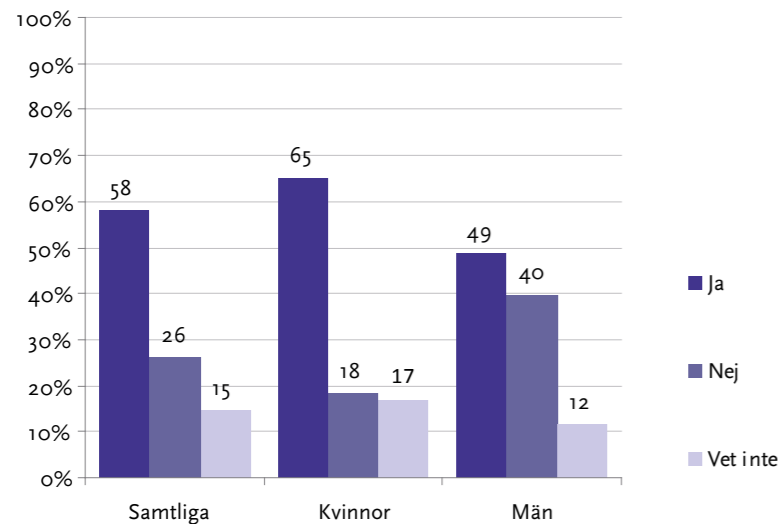
”Vi kan inte lägga aspekten mänskliga rättigheter i våra beslut. Vad vi kan göra är att säkerställa att vårt bemötande av sökande och allmänhet är korrekt.”

”Att i varje fråga/uppgift ställa sig själv frågan om det finns en koppling till MR.”

Av de knappt 60 procent som upplevde att de har förändrat synen på hur de kan arbeta med mänskliga rättigheter anser nästan 45 procent att det har skett genom ökad insikt om att de redan arbetar med mänskliga rättigheter, men inte har varit medvetna om det. Av de drygt 30 procent som svarade att de inte hade förändrat synen skrev nästan samtliga att de redan arbetar med mänskliga rättigheter.

Diagram 4

”Har du efter utbildningen förändrat din syn på hur du kan arbeta med mänskliga rättigheter?” (procent)

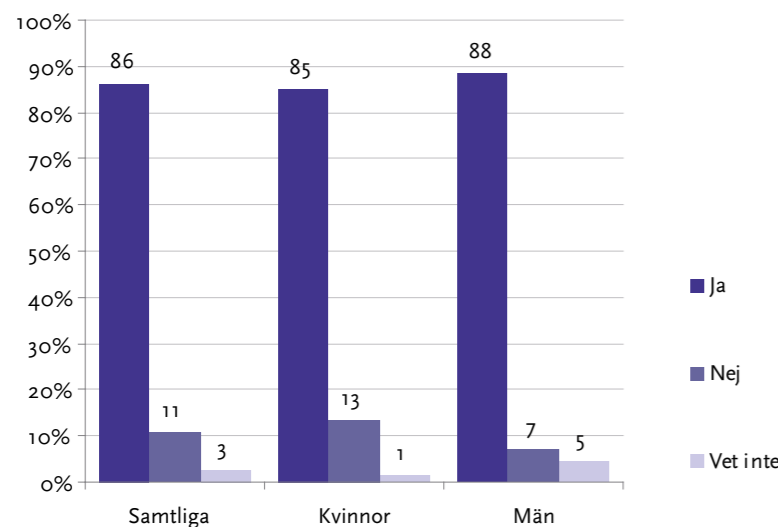


DEN ANDRA TOLKNINGEN OVAN, att MR-bas i viss utsträckning gett deltagarna ökad kunskap, stöds av resultatet i diagram 5 som visar antal deltagare som uttrycker att de har fått en ökad kunskap om mänskliga rättigheter genom utbildningen. Nästan 9 av 10 svarade att deras

kunskap om mänskliga rättigheter hade ökat kunskap som en följd av utbildningen. Andelen var i princip densamma för kvinnor och män. Relativt sett svarade emellertid något fler kvinnor nej på frågan jämfört med män, som i något större grad uttryckte osäkerhet.

Diagram 5

”Har din kunskap om mänskliga rättigheter ökat som en följd av utbildningen?” (procent)



”Jag har nog förknippat MR enbart med de ”stora” frågorna förut, exempelvis tortyr. Nu ser jag sammanhanget och följderna i de ”mindre” mer alldagliga frågorna.”

NEDAN LISTAS NÅGRA EXEMPEL på vad deltagarna via enkäten uttryckte att de lärt sig genom MR-bas:

”Att de mänskliga rättigheterna är av betydelse för hur Länsstyrelsen arbetar och agerar. Jag fick en helhetsbild och det gav mig en stabil grund för att kunna integrera mänskliga rättigheter i min verksamhet.”

”Jag har fått ramen för MR-frågan och praktisk tillämpning av kraven som ställs på mig som statstjänsteman.”

”Fler rättigheter. Hur man kan se på dem. Relationen mellan dem. Implementeringen i Sverige, transformering, och vilka svårigheter det innebär. Kritik Sverige fått. Förklaring/konvention. Golvet.”

”Innehållet i konventionen, börjat tänka på vad det faktiskt betyder.”

”Jag har fått ett bredare perspektiv på begreppet och vad det kan innehålla, t.ex. allt från klarspråk till hur vi uttrycker oss i olika sammanhang till nya idéer för vår verksamhet kopplat till MR på olika sätt.”

”Jag tycker att jag har fått med mig mer utav tänket och det var det som var syftet. Känner dock att jag fortfarande har en osäkerhet kring vilka konkreta, specifika rättigheter som olika frågor kan hängas upp på. Men jag har fått med mig underlag så att jag nu lättare kan ta reda på det.”

”Att hela tiden försöka tänka på mänskliga rättigheter och minoriteter i samhället då man ska fatta beslut. Även om man vill allas väl och tror att man värnar om den lilla människan så är det lätt att göra fel. Mänskliga rättigheter måste få kosta pengar.”

”Att mänskliga rättigheter faktiskt kommer in i mitt arbete och att jag arbetar utefter dem, utan att jag har tänkt på det aktivt.”

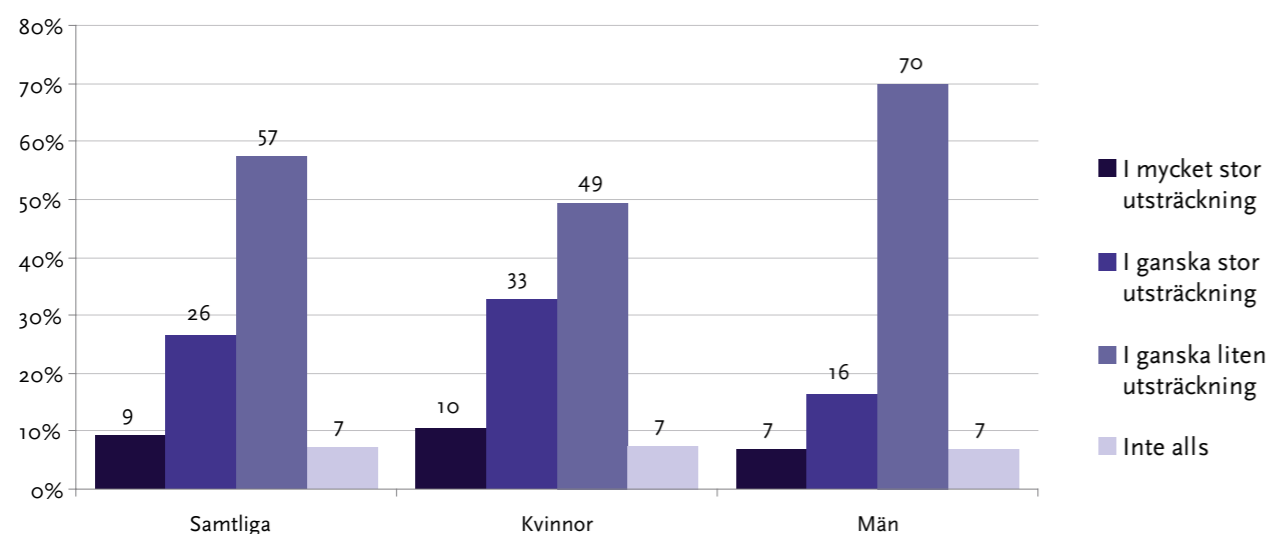
”Det går att ytterligare inför yttranden, samråd och beslut tänka på om MR kan påverka föreliggande ställningstaganden.”

”Jag har nog förknippat MR enbart med de ”stora” frågorna förut, exempelvis tortyr. Nu ser jag sammanhanget och följderna i de ”mindre” mer alldagliga frågorna.”

Svaren visar att deltagarna upplevde att de hade fått ökad kunskap om mänskliga rättigheter, dess ursprung, bakgrund, principer, samt Sveriges åtaganden och skyldigheter. Deltagarna hade också fått ökad kunskap om Länsstyrelsens viktiga roll för att respektera, skydda och uppfylla mänskliga rättigheter. Det är rimligt att tolka resultaten som att deltagarna på MR-bas fått grundläggande sakkunskaper om mänskliga rättigheter för att kunna börja utveckla kopplingar mellan ett MR-perspektiv och enhetens verksamhet.

Deltagarna bedömde däremot inte i lika stor utsträckning att de har fått praktiska inslag genom utbildningen för att omgående kunna börja arbeta utifrån ett MR-perspektiv. En dryg tredjedel av deltagarna, 35 procent, upplevde att de hade fått användbara praktiska inslag genom utbildningen i åtminstone ganska stor utsträckning. Nästan 60 procent upplevde att det hade skett i ganska liten utsträckning och sju procent svarade att MR-bas helt saknade praktiskt användbara inslag. Kvinnor bedömde generellt sett oftare än män att utbildningen hade inkluderat praktiska inslag till hjälp för det egna arbetet.

Diagram 6
”Har utbildningen haft praktiska inslag som du bedömer kommer att vara till hjälp i ditt ordinarie arbete?” (procent)



EN BEGRÄNSNING I FRÅGAN redovisad i diagram 6 är att deltagarna inte fick möjlighet att göra en individuell tolkning av vad de menar med praktiska inslag. Emergas erfarenhet visar att deltagarna tror att praktiska inslag innebär färdiga checklistor som direkt kan appliceras på det egna arbetet. Om samma antagande gäller för Länsstyrelsens medarbetare kan det stora antalet deltagare som anser att utbildningens inte hade mycket av praktiska inslag, förklaras med att inga färdiga mallar och checklistor delades ut. Syftet med MR-bas är att ge tips och stöd som kan användas av varje deltagare när de praktiskt ska tillämpa ett rättighetsperspektiv.

Bristen på praktiska inslag i form av färdiga mallar och checklistor tas generellt upp som ett problem i samtliga utbildningar i mänskliga rättigheter som Emerga har utvärderat. Deltagarna ställer höga krav på färdiga koncept som direkt kan appliceras på deras arbete. En förklaring till detta kan vara tidsbrist och överbelastning. Strukturerat ledarskap för att fånga upp deltagarnas kunskap och hitta nya arbetsmetoder och arbetssätt för att införliva MR-perspektivet i det dagliga arbetet, kan vara en möjlig lösning.

Nästan samtliga deltagare tyckte att kvalitén på föreläsningen och workshoppen var bra: 60 procent svarade mycket bra beträffande föreläsningdelen, 35 procent om workshopdelen. Flera deltagare poängterade att kvalitén på utbildningen hade en tydlig koppling till föreläsarnas förhållningsätt, professionalitet och kunskap. De kvinnliga deltagarna var generellt mer positiva än de manliga ifråga om föreläsningdelen, medan uppfattningen var mer lik beträffande workshopdelen.

Diagram 7
”Vad anser du om kvalitén på föreläsningdelen?” (procent)

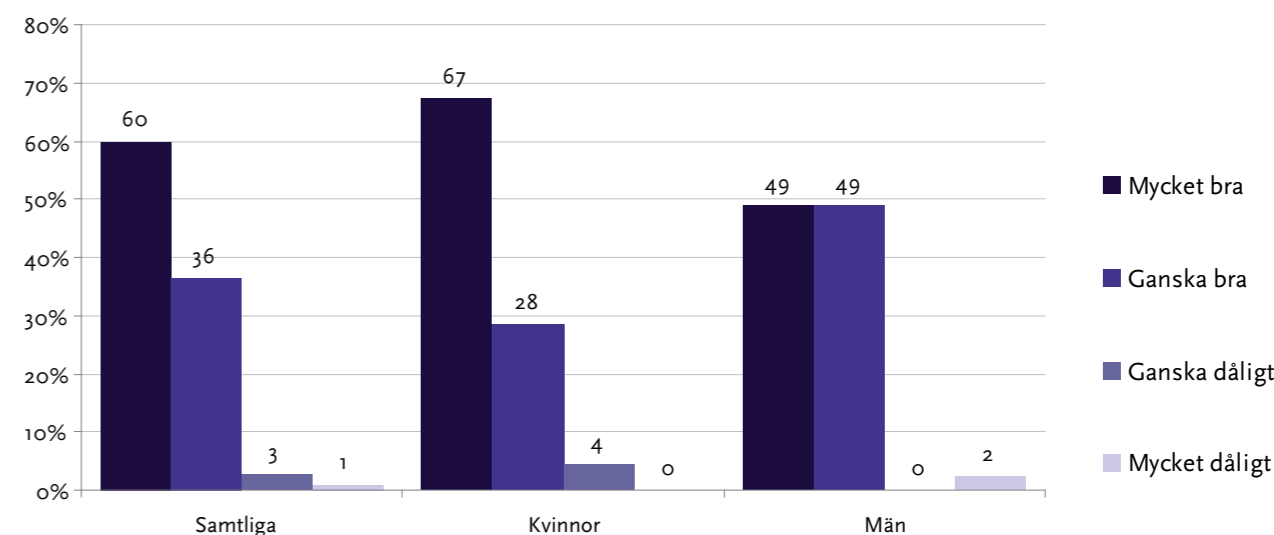
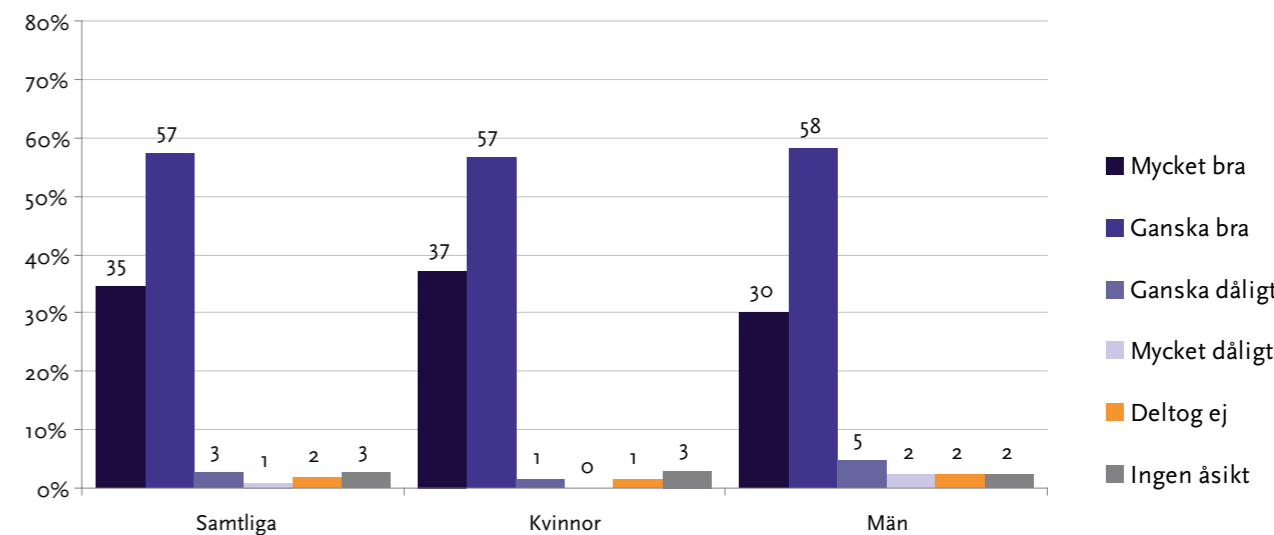


Diagram 8
”Vad anser du om kvalitén på workshopdelen?” (procent)



ENKÄTUNDERSÖKNINGEN VISAR tydligt att nästan samtliga deltagare på ett eller annat sätt hade tillgodogjort sig innehållet i utbildningen. Deltagarna fick i första hand ökad baskunskap om mänskliga rättigheter, och majoriteten av deltagarna uttryckte att de skulle ta med sig ett rättighetsperspektiv i de dagliga arbetsuppgifterna framöver. Samtidigt upplevde mer än hälften av deltagarna att utbildningen saknade praktiska verktyg och

hjälpmedel som var direkt överförbara på deras dagliga arbete. Deltagarna har behov av att fortsätta arbetet med att identifiera kopplingar mellan mänskliga rättigheter och den egna verksamheten, och detta arbete bör bedrivas på respektive enhet. Enhetscheferna har en viktig roll framförallt för att lyfta mänskliga rättigheter och visa att det är ett prioriterat område som ingen kan välja bort.

Djupintervjuer med utbildningens deltagare

RESULTATET AV INTERVJUERNA som redovisas nedan pekar i en ganska entydig riktning vilket inbjuder till tolkningen att de är tämligen representativa för samtliga enheter som genomförde grundutbildningen MR-bas under 2009. Mot bakgrund av att urvalet till intervjuerna i viss mån prioriterade engagerade deltagare med intresse för att uttrycka åsikter om utbildningen, ger svaren möjligen en något överdriven bild av samtliga deltagares engagemang och intresse för mänskliga rättigheter och för att använda sig av ett rättighetsperspektiv i verksamhetsarbetet. Några generella slutsatser för hela Länsstyrelsens verksamhet kan inte dras då intervjuerna är begränsade till sju enheter.

Intervjuerna redovisas alla tillsammans under respektive tema. Syftet med intervjuerna var dels att få en fördjupad bild om deltagarnas upplevelse av utbildningen dels att få en förståelse för hur de tolkar ett rättighetsbaserat arbete (intervjuguiden återges i bilaga 4). Även om en stor andel medarbetare själva lyfte fram en ökad kunskap och intresse för att arbeta vidare med mänskliga rättigheter i det dagliga arbetet, kan inga objektiva effekter påvisas eftersom för kort tid gått sedan utbildningen genomfördes. Resultatet ska främst användas i lärande syfte för att utveckla upplägget av MR-bas under 2010 och fortsätta att integrera MR-perspektiv i hela verksamheten.

Generellt framkom under intervjuerna att:

- Samtliga intervjuade upplevde att de fått ökad kunskap om mänskliga rättigheters uppkomst, dess ram- och styrverk, kontrollmekanismer samt att Sverige har fått och fortfarande får kritik för att mänskliga rättigheter inte efterlevs fullt ut.
- Samtliga intervjuade uttryckte att de blivit inspirerade och motiverade av MR-bas och ville fortsätta utveckla fler kopplingar mellan mänskliga rättigheter och deras specifika arbetsområde. Utbildningen hade väckt nya tankesätt i synnerhet om bredden på mänskliga rättigheter.

- Ett övervägande stort antal av de intervjuade upplevde att de efter utbildningen enklare kunde tillämpa ett rättighetsperspektiv i ”mjuka” frågor (bemötande, språk), men att det var svårare i konkreta ärenden (till exempel beslut). Svårast upplevdes det att förhålla sig till exempelvis juridiska ramar eller om det innebar att tillrättavisa en annan enhet.
- Majoriteten av de intervjuade ville ha eller ansåg sig behöva fördjupad kunskap i ämnet, särskilt vad rättighetsbaserat arbete innebär. Personer som i arbetet är starkt styrda av juridiska ramar uttryckte problem med att förhålla sig till vad de upplevde som kollisioner mellan olika typer av skyldigheter som de har att rätta sig efter.
- Majoriteten av de intervjuade upplevde att det fortfarande var svårt att tillämpa mänskliga rättigheter i det dagliga arbetet. Tre orsaker lyftes fram:
 - Tidsbrist: att ordinarie verksamhet måste prioriteras. Detta innebär att mänskliga rättigheter fortfarande inte ses som en del av ordinarie verksamhet utan som ett komplement/tillägg.
 - Brist på kunskap om vad ett rättighetsbaserat arbete innebär. Trots ökad baskunskap om mänskliga rättigheter och ökad förståelse på krav som ställs på varje tjänsteman, kunde majoriteten av de intervjuade fortfarande inte beskriva hur de skulle kunna integrera mänskliga rättigheter i ordinarie arbetsuppgifter.
 - Brist på kunskap om att Länsstyrelsens styrkort och Vision 2012 har en tydlig koppling till mänskliga rättigheter. Vid utvecklingen av aktionskort utgick samtliga grupper från styrkorten och Vision 2012. Utifrån de kopplingar som grupperna hade gjort mellan styrkorten och mänskliga rättigheter fanns ett tydligt mönster att medarbetarna uppfattade mänskliga rättigheter som framförallt kopplade till ”att vi ska vara lätta att nå och lätta att förstå”, följt av ”att vi ska bidra till kundens lärande och utveckling”. Ingen enhet gjorde koppling mellan mänskliga rättigheter och ekonomi och resurser. Detta visar tydligt att mänskliga rättigheter i första hand kopplas till mjuka frågor som bemötande, information och utbildning.

De intervjuades bakgrund

FLERTALET AV DE INTERVJUADE hade aldrig tidigare deltagit i en utbildning i mänskliga rättigheter. Fem av de intervjuade ansåg sig ha mycket kunskap om mänskliga rättigheter, dels genom högskoleutbildningen och dels genom att de har praktiserat/arbetat inom FN. Flera av de intervjuade nämnde att heldagsutbildningen med Elisabeth Abiri, på Länsstyrelsen 2008, var den första introduktionen i vad mänskliga rättigheter är. Dock upplevde ingen av de intervjuade att utbildningen på något sätt förändrade deras arbetssätt. Möjligtvis gav föreläsningstillfället en förståelse om att mänskliga rättigheter inte är någonting som bara berör ”det där” (ett vanligt uttryck bland de intervjuade när de refererade till tredje världen, länder med auktoritära/religiösa ledare och i synnerhet fattiga länder). Samtliga intervjuade hade arbetat på Länsstyrelsen längre än två år. Generellt visade de med högre utbildning en större förståelse för att hela verksamheten har en koppling till mänskliga rättigheter.

Kunskap och metoder för ett rättighetsbaserat arbete

SAMTLIGA INTERVJUADE uttryckte att de fått ökad kunskap om mänskliga rättigheter. Kunskapen kan delas in i baskunskap om mänskliga rättigheter och en djupare förståelse för kopplingen mellan mänskliga rättigheter och hela verksamheten.

De intervjuade beskrev att de hade lärt sig:

- om olika konventioner och kontrollmekanismer
- om Sveriges åtaganden och skyldigheter, samt att mänskliga rättigheter inte bara är någonting som berör ”det där” (se avsnittet ovan)
- att varje tjänsteman är ansvarig för att skydda, respektera och uppfylla mänskliga rättigheter och att det finns tydliga kopplingar mellan varje enhets ansvarsområde och mänskliga rättigheter
- att mänskliga rättigheter måste prioriteras här och nu
- att de i stor utsträckning redan arbetar med mänskliga rättigheter dagligen, men benämnde det som mångfaldsarbete, jämställdhetsarbete eller värdegrundsarbete.

En grundläggande förutsättning för att inleda ett rättighetsbaserat arbete är att medarbetarna har baskunskap om ämnet. Resultatet av intervjuerna visar att medarbetare som inte tidigare hade kommit i kontakt med mänskliga rättigheter eller uppfattat att de arbetar med frågorna i störst utsträckning upplevde att de fått ny kunskap. Medarbetare som tidigare kommit i kontakt med mänskliga rättigheter lyfte fram att de fått ett bredare perspektiv, sett fler kopplingar till verksamheten och fått en tydligare vision om hur de kan integrera mänskliga rättigheter i dagligt arbete.

”Jag fick baskunskap och förklaringar, konventioner och deras relation till varandra, hur de har implementerats i Sverige. Jag har lärt mig mer om det här golvet som man pratar om i lagstiftningen och den kritik som Sverige har fått. Det var nyttigt, och nytt för mig, jag trodde liksom inte att Sverige kunde få någon kritik, för jag trodde vi var bra på det här med mänskliga rättigheter.”

”Ja, men det känns liksom som man går från klarhet till klarhet. Det blev extra tydligt för mig hur man kan angripa detta i det dagliga livet. Vi liksom gör redan så mycket som vi inte benämner som MR. Under dagen tänkte jag mycket på det här med tillgänglighet, till exempel hur kan man ta sig in till Länsstyrelsen om man sitter i rullstol, kan en synskadad läsa vår information på nätet och så vidare.”

”Jag har liksom inte tänkt att trafficking, hedersrelaterat våld, omfattas av mänskliga rättigheter. Det trodde jag liksom hade med typ kön och jämställdhet att göra. Nu förstår jag att mänskliga rättigheter är en bred benämning och omfattar alla diskrimineringsgrunder.”

”Jag har liksom inte tänkt i dessa spår tidigare, men det är jätteviktigt att man arbetar åt det hållet. En sak som jag reagerade på var skillnaden mellan mänskliga rättigheter och diskrimineringsgrunderna, att diskrimineringslagen ska förhindra vad du inte ska göra mot människor, medans rättigheterna är vad alla har rätt till. För mig blev detta så starkt och jag insåg hur okränkbart detta borde vara, och att man inte kan prata om omständigheter, för de spelar ingen roll, alla ska ha sina rättigheter.”

Generellt hade de intervjuade svårt att definiera begreppet rättighetsperspektiv och rättighetsbaserat arbetssätt och att ge tydliga exempel på hur de skulle kunna ta in ett MR-perspektiv i sitt dagliga arbete. En möjlig tolkning är att de behöver mer kunskap, eller att de annars behöver tid att reflektera djupare över:

- vad ett rättighetsbaserat arbete är
- att mänskliga rättigheter kan vara grundstommen för hela verksamhetens utformning.

Samtliga intervjuade berättade att de tar hänsyn till mångfald och jämställdhet i det dagliga arbetet. Det var emellertid fortfarande oklart för majoriteten av de tillfrågade hur exempelvis mångfald skiljer sig från mänskliga rättigheter och om det innebär att de måste förändra sitt nuvarande arbetssätt. Det är också intressant att flertalet fokuserade på etnicitet och kön. Flera inkluderade även ålder, sexuell läggning och funktionsnedsättning. Ingen nämnde religion. Utifrån några deltagares resonemang kan mångfaldsarbetet uppfattas som en exklusiv satsning för främst kvinnor och personer med utländsk bakgrund.

Några av de intervjuade förde ett resonemang om att mänskliga rättigheter är viktiga eftersom det öppnar dörrar för en djupare förståelse för att kvinnor eller män inte är en homogen grupp.

”Det är intressant att man tänker i stuprör till exempel när man arbetar med kön. Kvinnor kan ju ha utländsk bakgrund, ha en annan sexuell läggning och då måste vi kunna se alla de här dimensionerna i vårt arbete. Att arbeta med mänskliga rättigheter skulle då kunna medföra att vi tittar på en individ och ser att den inte tillhör en homogen grupp utan är komplext sammansatt.”

”Jag tycker liksom att mänskliga rättigheter är någonting som regeringen ska utgå ifrån och vi ska inte behöva ifrågasätta eller driva dessa frågor. Generellt hinner man inte tänka på nåt annat än att få undan ärendet och förbättra statistiken. Men visst kan man ändå säga att utbildningen var en tankeväckare, för någonstans måste arbetet börja.”

”För mig är mänskliga rättigheter absoluta rättigheter som går att hitta i den allmänna förklaringen, sådan som rätt till liv, åsiktsfrihet, yttrandefrihet och så vidare. Jag tyckte att vi börjar urholka begreppet om det blir för brett perspektiv på det. Jag anser inte att mänskliga rättigheter omfattar alla diskrimineringsgrunder utan det är mer en politisk och social fråga.”

Uppfattningar om utbildningen

GENERELLT UTTRYCKTE deltagarna i intervjun att kvalitén på grundutbildningen MR-bas var mycket hög. Upplägget på utbildningen bedömdes som stimulerande med både föreläsning och workshop. Utbildningens nivå uppfattades av flertalet som väl anpassad till dem själva. Deltagare med förkunskaper i mänskliga rättigheter uttryckte att de fått nya infallsvinklar och en tydligare koppling till deras specifika verksamhet. Flera lyfte fram svårigheterna med att under workshopen hitta kopplingar till verksamheten eftersom de tidigare inte tänkt i termer av mänskliga rättigheter, och i synnerhet kopplingar till mångfaldsarbete och diskrimineringsgrunderna. Flera intervjuade kunde endast göra kopplingar mellan mänskliga rättigheter och arbete som genomfördes föregående arbetsdag. En enhet hade klarspråksutbildning några veckor före MR-bas, vilket resulterade i att nästan samtliga kopplingar gjordes till Länsstyrelsens vision ”Hur skriver vi så att alla förstår?”.

”Utbildningen var bra och den gav mig en hel del nya perspektiv, samtidigt som jag tyckte att det var svårt att hitta kopplingar mellan mänskliga rättigheter och mitt arbete. Jag tror att jag hade sett fler kopplingar om jag hade fått tänka på det efter utbildning.”

”Jag tycker att denna utbildning skiljer sig från de andra utbildningar i mjuka frågor som vi brukar ha då den tydligt gjorde kopplingar till vår verksamhet, och kändes på det sättet som väldigt användbar. Bara det att vi fick sitta i grupp och hitta kopplingar gjorde det intressant, det var nog just det som var mest värdefullt.”

Medarbetare på en enhet upplevde en viss provokation under första delen av utbildningen, då de menade att en av föreläsarna gjorde fel tolkning av deras arbetssätt. Förtroendet för föreläsaren minskade, och skapade en tillfällig barriär. Trots detta ansåg de intervjuade att det var en mycket bra utbildning som belyste hur viktigt det är att lyfta fram och förtydliga det arbete som bedrivs på enheten.

”... jag önskar att föreläsaren hade mer kunskap om vår enhet och komplexiteten i det vi gör, då kanske provokation skulle fungera som en tankeväckare. Nu skapade det irritation och avstånd, och det blev tydlig uppdelning i vi och dem.”

Det framgick mycket tydligt hur viktigt det var att föreläsarna var sakliga och höll sig distanserade till ämnet. Flera av de intervjuade jämförde MR-bas med tidigare utbildningar där de deltagit, exempelvis jämställdhet, och menade att jämställdhetsutbildningar lätt missuppfattades som ett område främst riktat mot kvinnor och att det var utvalda eldsjälarna i verksamheten som utbildade andra.²⁶ MR-bas upplevdes som riktat till alla och framställdes inte som någonting man borde göra utan som något man måste göra.

”Jag tycker att föreläsarna höjde nivån på utbildningen, genom att vara sakliga, och genom att ha välgrundade argument. Jag tror inte att någon tyckte efter utbildningen att detta inte berör mig, eller detta behöver inte jag tänka på. Och det är precis det som gör skillnad mellan en vanlig utbildning om värderingar och denna.”

Hinder i arbetet med mänskliga rättigheter

SAMLIGA INTERVJUADE deltagare kunde tydligt identifiera ett antal svårigheter och hinder för att börja arbeta med mänskliga rättigheter.

- Svårighet med att integrera MR-perspektiv tillräckligt djupt i verksamheten för att det inte ska kräva eftertanke varje gång ett beslut ska fattas eller en kund ska mötas. Först när mänskliga rättigheter uppfattas som självklara kan de genomsyra hela verksamheten.
- Bristande kunskap om hur varje enskild medarbetare kan arbeta utifrån ett rättighetsperspektiv. Utan medarbetarnas kunskap om hur de ska applicera ett rättighetsperspektiv i sitt dagliga arbete kan aldrig verksamheten som helhet genomsvyras av ett rättighetsperspektiv.
- Bristande kunskap om att mänskliga rättigheter är kopplade till svensk lagstiftning och hur de kan åberopas och användas ställer medarbetarna i en svår situation. Om prioriteringar och avgränsningar måste göras riskerar det därmed att ske på bekostnad av ett rättighetsperspektiv.
- Avsaknad av ett gemensamt instrument för att fånga upp samtliga diskrimineringsgrunder. Det finns många checklistor som reglerar hur exempelvis integrering av jämställdhet, mångfald och ett

barnperspektiv ska göras, men inte en checklista som utgår från mänskliga rättigheter och som omfattar alla de perspektiv som vi på Länsstyrelsen ska arbeta med. Samtidigt som detta upplevs som besvärligt är det ingen av de intervjuade som för fram som önskemål en checklista för mänskliga rättigheter, då de menar att det finns en risk att det bara blir en ruta att bocka av.

- Det kommunala självstyret upplevs som besvärligt vid tillsyn. Möjligtvis skulle ett rättighetsperspektiv få större genomslagskraft om Länsstyrelsen hade möjlighet att ställa krav och följa upp i vilken utsträckning kommunerna efterlever mänskliga rättigheter med tydliga påföljder.
- Oklara skillnader mellan begrepp som mänskliga rättigheter, värdegrund och etik. Majoriteten av de intervjuade hade svårt att urskilja mänskliga rättigheter från värdegrund och etik och ansåg att det var oklart varför de skulle arbeta med mänskliga rättigheter när de redan arbetar med värdegrund och etik. Otydliga riktlinjer om prioritering av perspektiv ansåg flera leda till att många tror att de redan är väldigt duktiga på mänskliga rättigheter.

²⁶En generellt vanlig missuppfattning är innebörden och betydelsen av jämställdhetsintegrering. Jämställdhet är ingen fråga om tyckande utan handlar om skyldigheter för tjänstemän, dvs. ska och inte bör.

²⁷En jämställdhetsintegrerad verksamhet ska genomsyra hela arbetet och inte vara personbundet, drivet av eldsjälarna. Jämställdhet är heller inte bara en fråga för kvinnor (och grupperna kvinnor och män är inte homogena, tvärtom).

Nyttan och värdet av att arbeta rättighetsbaserat

SAMTLIGA INTERVJUADE beskrev att de såg en nytta med att arbeta med mänskliga rättigheter, men tyckte samtidigt att det var svårt att förklara vari nyttan bestod.

- Samtliga ansåg att den största nyttan med att integrera mänskliga rättigheter borde vara att man på så sätt kan garantera att allas lika värde och rättigheter tas till vara. De intervjuade uttryckte att detta borde vara fundamentet för alla statsanställda som i dag i stor utsträckning styrs av ett behovstänkande och inte av ett rättighetstänkande. Flera lyfte fram individnyttan och att utgångspunkten i allt arbete är att individen alltid står i fokus.
- Flera av de intervjuade lyfte fram tyngden av deras myndighetsutövande och menade att de framförallt borde arbeta för att ständigt finnas till för de behövande. Kunskap om alla människors lika värde och ständig strävan att i största möjliga utsträckning tillgodose allas behov stärker förtroendet, legitimiteten för varje enskild medarbetare och för hela Länsstyrelsen. Det bidrar till ett bättre och säkrare samhälle, där alla människor behandlas och värdesätts lika mycket.
- Att föregå som exempel för andra myndigheter och organisationer och visa nyttan med att arbeta med mänskliga rättigheter.

Generellt såg de intervjuade fler svårigheter/hinder för att inleda ett rättighetsbaserat arbete än nyttan/mervärdet av det. Detta tyder på och stärker antagandet om att majoriteten av de intervjuade fortfarande saknar tydliga kopplingar mellan mänskliga rättigheter och sina specifika arbetsområden samt inte uppfattar vinsten av att integrera mänskliga rättigheter i den dagliga verksamheten. Detta ställer i sin tur krav på ledningen att formulera och tydliggöra syftet och målet med att införa ett rättighetsperspektiv och att arbeta utifrån mänskliga rättigheter.

Resultatet av intervjuerna tyder på att deltagarna i MR-bas har fått ökad kunskap, motivation och framförallt inspiration att börja integrera ett rättighetsperspektiv i sitt dagliga arbete. Ökad kunskap om mänskliga rättigheter är grunden för fortsatt utveckling. Utbildningen har lagt en grund för ett vidareutvecklande av metoder, vertyg och förhållningsätt för att integrera ett rättighetsperspektiv på hela Länsstyrelsen. Deltagarnas synpunkter är betydelsefulla framförallt för att få en ökad förståelse för de hinder som finns på den operativa nivån och för att i ett tidigt skede kunna bemöta dessa svårigheter.

”Jag trodde inte att vi skulle hitta så tydliga rättighetsdelar i vårt dagliga arbete, men visst kunde vi det! Bara det att bli mer uppmärksam i sin vardag och att lyfta upp frågorna till diskussion och att vända och vrida på dem, är väldigt nyttigt.”

Slutsatser av MR-bas 2009

RESULTATEN FRÅN både enkäten som skickades ut till samtliga deltagare efter utbildningen och de djupintervjuer som genomfördes med ett urval deltagare tyder på att grundutbildningen MR-bas har upplevts som en framgångsrik satsning på Länsstyrelsen. Samtliga deltagare uttryckte att utbildningen hade väckt nya tankesätt och startat en viktig process.

Majoriteten av deltagarna har fått ökad kunskap om:

- Sveriges åtaganden och skyldigheter, samt att mänskliga rättigheter inte bara är någonting som berör ”det där”²⁷
- att varje tjänsteman är ansvarig för att skydda, respektera och uppfylla mänskliga rättigheter och att det finns kopplingar mellan varje enhets sakområde och mänskliga rättigheter
- att mänskliga rättigheter är någonting som måste prioriteras här och nu

- att de i stor utsträckning redan arbetar med mänskliga rättigheter dagligen, men har benämnt det som mångfaldsarbete, jämställdhetsarbete eller värdegrundsarbete.

Att nära 80 procent av deltagarna bedömde att de skulle ta in mänskliga rättigheter i sitt dagliga arbete framöver tyder på att utbildningen har väckt intresse för ämnet och inspirerat deltagarna att fundera på hur de kan ta in mänskliga rättigheter i sitt arbete. Ökad inspiration ledde till reflektioner över att mänskliga rättigheter måste prioriteras och utvecklas. Majoriteten av deltagarna hade däremot även efter utbildningen för lite kunskap och förståelse för:

- vad ett rättighetsbaserat arbete är
- att mänskliga rättigheter kan vara grundstommen för hela verksamheten.

²⁷Se avsnittet De intervjuades bakgrund.

Resultaten talar för att utbildningen MR-bas fortsättningsvis måste fokusera tydligare på att förklara begreppet rättighetsbaserat arbete och hitta fler kopplingar till varje enhets ämnes/sakområde. Även om deltagarna visade att de hade börjat reflektera över det egna svaret och insett betydelsen av att fortsätta att prioritera mänskliga rättigheter, uttryckte flera av de intervjuade tveksamhet inför påståendet att mänskliga rättigheter ska genomsyra hela verksamheten. För att göra det tydligare för deltagarna att mänskliga rättigheter inte bara rör ickediskriminering och mjuka frågor som bemötande och språk utan även påverkar grunden för hela verksamheten, bör en framtida MR-basutbildning vid Länsstyrelsen utnyttja verksamhetens styrkort mer. Via styrkorten bör det framgå hur rättighetsperspektivet ska integreras även i budget, handlingsplaner med mera. Att utgå från styrkorten kan underlätta för deltagarna att förstå att mänskliga rättigheter inte är någon tillfällig trend som de kan välja att arbeta med i mån av tid och resurser, utan är grundläggande värderingar som myndigheten vilar på och har ansvar för.

Hinder och möjligheter

DELTAGARNA I MR-BAS kunde överlag se fler hinder för att inleda ett rättighetsbaserat arbete än nyttoaspekter av det. Det kan betyda att deltagarna under/efter utbildningen har börjat reflektera över olika tillvägagångssätt för att börja arbeta utifrån ett rättighetsperspektiv men inte nått längre än till svårigheterna. En förklaring kan vara att det fortfarande saknades tillräcklig kunskap, men rimligen är en viktigare orsak att arbetet kräver ett nytt tankesätt och perspektivbyte. Flera deltagare reflekterade över hur deras arbete skulle kunna genomsyras av mänskliga rättigheter.

Nästa steg, av avgörande betydelse för det fortsatta arbetet med mänskliga rättigheter, är att fånga upp de svårigheter och hinder som deltagarna ser och bemöta dem med motargument. Det kan exempelvis handla om att beskriva nyttan av att arbeta utifrån ett rättighetsperspektiv och möjliga konsekvenser om vi inte gör det. Det är viktigt att cheferna med rätt hjälp och stöd aktivt lyfter fram rättighetsperspektivet som en grundstomme för hela verksamheten. Utveckling av nya arbetsmetoder och verktyg, kopplingen mellan styrkorten och mänskliga rättigheter ska underlätta för cheferna när de utvecklar verksamheten.

Utbildningens upplägg

RESULTATET INDIKERAR att utbildningen överlag har hållit hög kvalitet. Föreläsarnas förhållningssätt till deltagarna, deras kompetens i mänskliga rättigheter och deras erfarenhet har varit av stor betydelse. Samtliga deltagare uppfattade att tydliga kopplingar mellan mänskliga rättigheter och varje enhets specifika arbetsområde lyfte utbildningen. Det största mervärdet av en utbildning är att den upplevs som användbar. Flera deltagare reflekterade över själva upplägget av utbildningen och menade att det var bra att det fanns både en teoretisk del och tid att arbeta i grupp. Samtidigt uttryckte alla intervjuade att det var svårt att inleda workshopen. Trots att alla under teoridelen insåg att det var självklart att de skulle arbeta med mänskliga rättigheter blev det mycket svårt när de själva skulle hitta kopplingar. Flera deltagare önskade att det hade funnits mer tid att i hela gruppen prata om olika kopplingar mellan mänskliga rättigheter och enhetens verksamhet. Möjligtvis skulle resultatet bli att fler kopplingar skulle hittas och att aktionskorten skulle få mer tyngd. Det är viktigt att ge hela gruppen tid och utrymme att tillsammans diskutera frågorna och få möjlighet att fundera på hur de kan fortsätta utveckla arbetet på enhetsnivå.

Utvärderarens slutsats är att 2009 års grundutbildning MR-bas har varit en framgångsrik satsning. Utbildningen har ramat in mänskliga rättigheter i en viktig kontext och visat på betydelsen av rättighetsperspektiv och det ansvar som Länsstyrelsen har. Lärdomar av 2009 års MR-basupplägg har kunnat användas för att vidareutveckla utbildningskonceptet inför 2010 års MR-bas. Utbildningen är bara en inledning till verksamhetens utveckling av ett rättighetsbaserat arbete. Det viktiga arbetet är det som kommer att fortsätta efter att MR-bas är avslutad. Det är efter utbildningen som cheferna behöver som mest stöd för att hitta metoder för att integrera ett rättighetsperspektiv inom sina ansvarsområden så att det genomsyrar allt internt och externt bemötande, alla interna och externa beslut, all kontakt med omvärlden och all verksamhetsstyrning.

Rekommendationer inför MR-bas 2010

1. För upplägg av kommande utbildningar rekommenderas att:
 - hela enheten för social hållbarhet genomgår en grundlig utbildning i mänskliga rättigheter
 - arbetsgruppen som ansvarar för utbildningar under 2010 erbjuds en fördjupad utbildning som fokuserar på rättighetsbaserat arbete
 - utbildningsmaterialet ses över: tydligare koppling bör göras till styrkorten, rättighetsbaserat arbete och kopplingar till verksamheten
 - upplägget av utbildningen ses över: möjlighet att dela upp utbildningen i två halvdagar skulle ge deltagarna chansen att arbeta med aktionskorten på enheten mellan tillfällena
 - enhetscheferna uppmanas att bilda arbetsgrupp som ska utveckla metoder och nya arbetssätt
 - utveckla modell/metod för hur enheten för social hållbarhet kan stödja övriga enheter i deras arbete med mänskliga rättigheter.
2. För enheterna som har genomfört utbildningar rekommenderas att:
 - bilda en arbetsgrupp med uppgift att utveckla ett rättighetsbaserat arbete på enheten
 - erbjuda fortsatt kompetensutveckling inom ramen för mänskliga rättigheter, ”Hur kan vi arbeta rättighetsbaserat på vår enhet?”
 - belysa betydelsen av ett rättighetsbaserat arbete på arbetsplatsträffar
 - utveckla metoder för hur enheten ska arbeta med aktionskorten.
3. För enheter som kommer att genomföra utbildningen under 2010 rekommenderas att:
 - grundutbildningen MR-bas görs obligatorisk, vilket innebär att enhetschefen måste ta ansvar för att alla på enheten genomför utbildningen
 - bilda en arbetsgrupp som redan före utbildningen kan hitta olika kopplingar mellan verksamheten och mänskliga rättigheter.
4. För ansvariga av styrkorten och Vision 2012 rekommenderas att:
 - utveckla organisationskulturen – mänskliga rättigheter är värdegrunden
 - utveckla tydlig koppling mellan vision 2012 och mänskliga rättigheter
 - utveckla tydlig koppling mellan styrkorten och mänskliga rättigheter
 - implementera styrkorten på alla enheter
 - arbeta med kompetensutveckling som fokuserar på ledarskap utifrån ett rättighetsperspektiv.

”En sak som jag reagerade på var skillnaden mellan mänskliga rättigheter och diskrimineringsgrunderna, att diskrimineringsgrunderna ska förhindra vad du inte ska göra mot människor, medan rättigheterna är vad alla har rätt till.”

DEL 2 UTVÄRDERING AV MR-BAS 2010 SAMT UPPFÖLJNING AV MR-BAS 2009

Utvärdering av sju enheter som genomförde grundutbildningen MR-bas 2010 samt uppföljning av de enheter som genomförde MR-bas 2009 (se rapportens del 1).

VI LÄR OCH FÖRSTÅR MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Resultat och analys MR-bas 2010

I DEN REDOVISNING SOM följer kommer resultaten att i första hand fokusera på Länsstyrelsen som helhet. Underlaget för denna helhetsbild baseras på enkätsvar från medarbetare vid de sju enheter som deltog i 2010 års grundutbildning i mänskliga rättigheter (antal deltagare i parentes):

1. Serviceenheten (26 av 26 medarbetare)
2. Landsbygdsenheten (26 av 175 medarbetare)
3. Naturvårdsenheten (24 av 90 medarbetare)
4. Vattenvårdsenheten (12 av 62 medarbetare)
5. Miljöskyddsgruppen (24 av 58 medarbetare)
6. Ekonomienheten (20 av 20 medarbetare)
7. Veterinärenheten²⁸ (19 av 19 medarbetare).

Utbildningen för landsbygdsenheten genomfördes av praktiska skäl först i februari 2011. Sammanlagt deltog 151 medarbetare av totalt 450 medarbetare vid de sju enheterna, det vill säga ett genomsnittligt deltagande på 34 procent totalt. Spridningen var mycket stor mellan de olika enheterna (mellan 15 och 100 procent). Särskilt två enheter som genomförde MR-bas 2010 är mycket stora vilket i praktiken medförde att bara en handfull utvalda medarbetare hade möjlighet att delta på hela grundutbildningen MR-bas (både den teoretiska och praktiska delen). Deltagare skulle efter utbildningen i olika former återrapportera till de andra medarbetarna på enheten. Föreläsarna från enheten för social hållbarhet fick möjlighet att komma på återbesök till flera enheter för att under en förmiddag prata om betydelsen av att arbeta med mänskliga rättigheter på Länsstyrelsen.

Enkät 1 – Behovsinventering

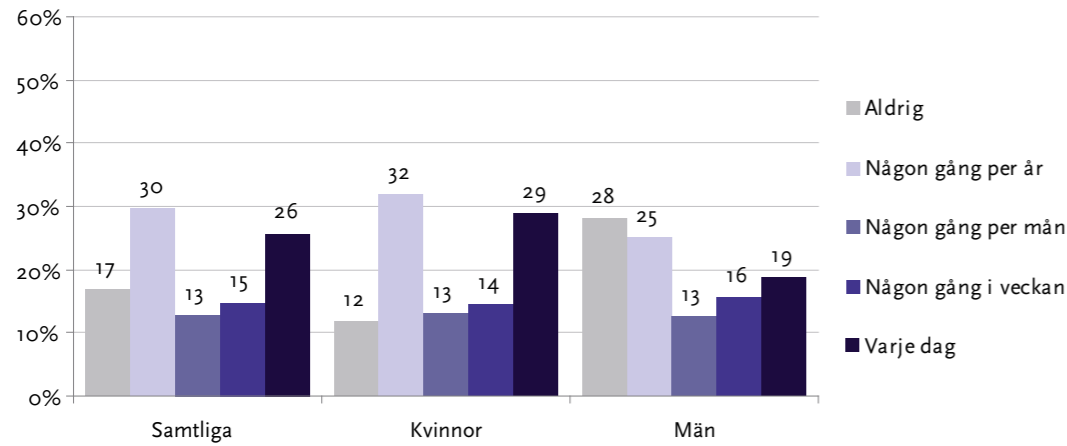
SAMMANLAGT SVARADE 101 deltagare på den första enkäten av de 148 som stod på anmälningslistan, vilket motsvarar 68 procent (enkäten var densamma som i behovsinventeringen inför MR-bas 2009; se bilaga 2). Syftet med enkäten var att fånga upp deltagarnas intresse om mänskliga rättigheter, kartlägga i vilken utsträckning de upplevde att de redan arbetade med mänskliga rättigheter samt vilka förväntningar de hade på utbildningen. Det mest intressanta resultatet från behovsinventeringen handlar om hur ofta deltagarna ansåg att de arbetade med mänskliga rättigheter. Syftet var att försöka fånga upp deltagarnas spontana reaktion.²⁹

Nära hälften av de blivande deltagarna ansåg att de aldrig eller bara någon gång under året arbetar med frågor som relaterar till mänskliga rättigheter. Andelen är mindre som uppgav att de gör det dagligen eller varje vecka, även om skillnaden inte är stor, 47 mot 41 procent. Även inför MR-bas 2009 visade behovsinventeringen på fler som aldrig/sällan arbetade med mänskliga rättigheter än de som gjorde det regelbundet, här var skillnaden tydligare. Det har inte varit möjligt att urskilja vilken grupp (befattning) som tror att de i större utsträckning arbetar med frågor kopplade till mänskliga rättigheter. Däremot kan konstateras att kvinnor i något större utsträckning ansåg att de arbetar med rättighetsrelaterade frågor jämfört med män, särskilt sett till det dagliga arbetet (29 mot 19 procent).

²⁸Sedan januari 2011 är namnet enheten för veterinär och djurskydd.

²⁹Frågan har en begränsning, som grundas på att vi inte har någon kunskap om deltagarnas tolkning av begreppet mänskliga rättigheter och rättighetsperspektiv

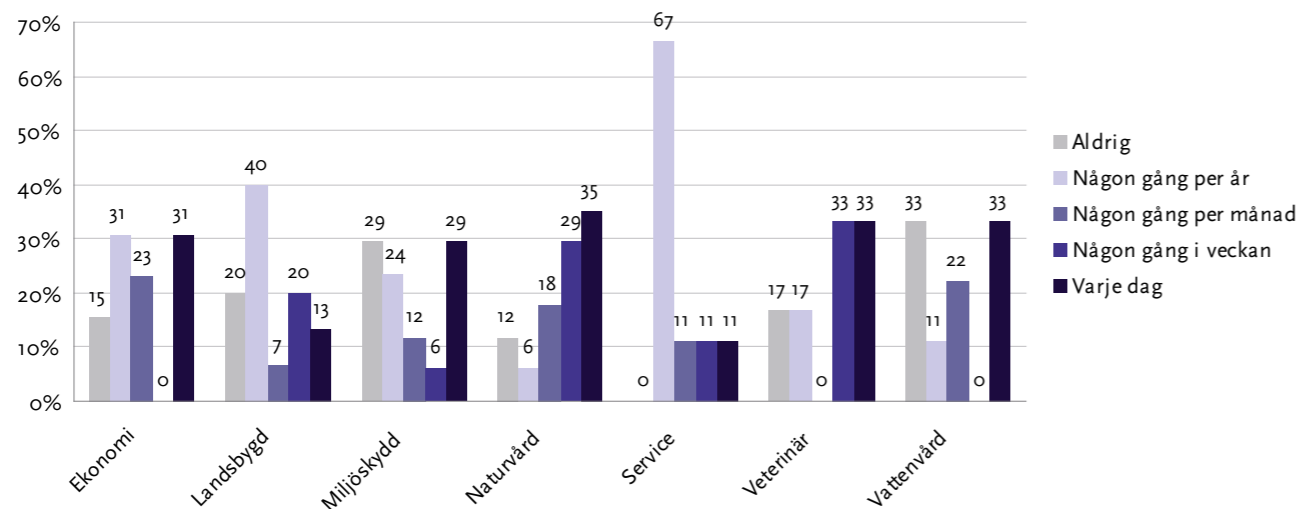
Diagram 9
”Hur ofta arbetar du med frågor som relaterar till mänskliga rättigheter?” (procent)



VISSA SKILLNADER KAN utläsas mellan enheterna som genomförde MR-bas 2010. I första hand är det service-enheten som skiljer ut sig med väsentligt färre som uppfattar sig jobba med mänskliga rättigheter på veckobasis (drygt 20 procent) jämfört med övriga. Naturvårdsenheten och veterinärenheten skiljer tvärtom ut sig genom att medarbetarna i större utsträckning uppfattade att de arbetar med MR-frågor varje vecka (64 respektive 66 procent). Vid en jämförelse mellan enheter som genomförde MR-bas 2009 och 2010 kan det noteras att fler enheter som genomförde MR-bas 2009 kunde se

kopplingar mellan sina ansvarsområden och mänskliga rättigheter och uppfattade att de regelbundet arbetade med frågorna. Skillnaden kan knytas till urvalet enheter som ingick i de två utbildningsåtagandena. Överlag hade sakenheterna något svårare att se kopplingar mellan mänskliga rättigheter och deras kärnverksamhet. 2009 ingick fler stödenheter i utbildningen, med deltagare som i större grad kopplade arbetet med mänskliga rättigheter till bemötande, information, rekrytering, klarspråk, tillgänglighet och framförallt till Länsstyrelsens interna arbete.

Diagram 10
”Hur ofta arbetar du med frågor som relaterar till mänskliga rättigheter?” – per enhet (procent)

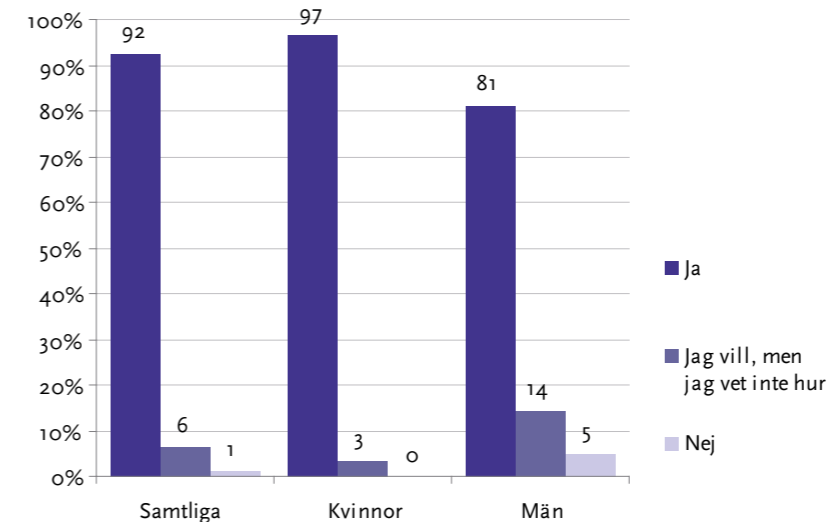


Enkät 2 – Utvärdering av utbildningen

UTVÄRDERINGSENKÄTEN SKICKADES ut till samtliga deltagare en vecka efter utbildningen. Syftet med enkäten var att fånga upp deltagarnas synpunkter på utbildningen, om den motsvarade deras förväntningar och om/på vilket sätt deltagarna kunde tillgodogöra sig innehållet i det dagliga arbetet. Enkäten innehöll både frågor med fasta svarsalternativ och så kallade öppna frågor med möjlighet att ge fria svar (enkäten var densamma som

för MR-bas 2009; se bilaga 3). Sammanlagt svarade 80 deltagare på den andra enkäten vilket motsvarar 53 procent. För att göra en direkt koppling till resultatet från behovsinventeringen är det intressant att jämföra antal deltagare som efter genomförd MR-basutbildning kommer att försöka att applicera mänskliga rättigheter på dagligt arbete.

Diagram 11
”Kommer du fortsättningsvis att applicera ett MR-perspektiv på dina arbetsuppgifter?” (procent)



ÖVER 90 PROCENT av deltagarna svarade att de efter utbildningen skulle applicera ett MR-perspektiv på sina dagliga arbetsuppgifter, en något större andel kvinnor än män. Det kan tyda på att deltagarna ansåg att utbildningen hade väckt deras intresse och medvetenhet för frågorna. Endast ett fåtal uppgav att de ville applicera ett MR-perspektiv men ännu inte kunde se hur de skulle kunna göra det. Endast en deltagare svarade nej på frågan. Flera deltagare kommenterade att de redan i stor utsträckning applicerar ett MR-perspektiv genom att de alltid sätter individen i fokus, och att de kommer att fortsätta att arbeta på samma sätt.

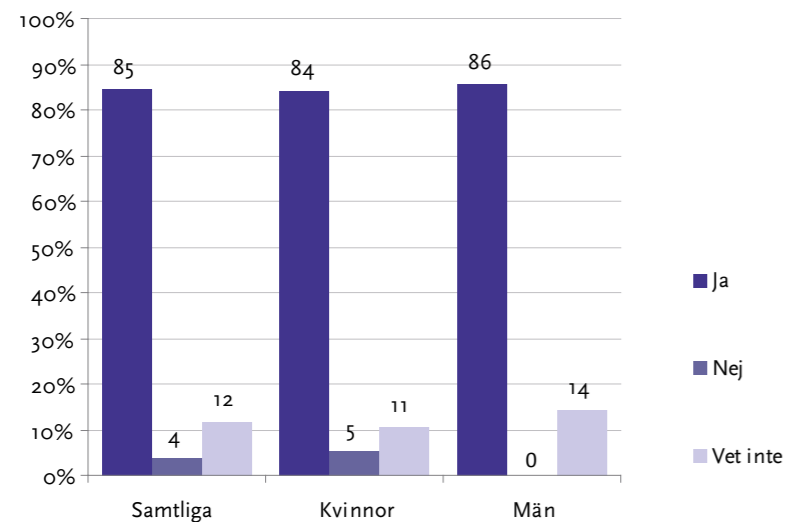
Några exempel på hur deltagarna bedömde att de kan applicera mänskliga rättigheter på sina arbetsuppgifter:

”Vi kan ha med perspektivet i vår verksamhetsplanering på ett annat sätt än vi har haft tidigare. Vi kan ha perspektivet i bakhuvudet.”

”Exempelvis hur man bör tänka på detta när man ger information om olika saker. När vi förmedlar ett budskap är det viktigt att vi tänker på hur och till vem vi vänder oss. Kan vi tänka på ett annat sätt eller kör vi på i gamla banor?”

Diagram 12

”Har din kunskap om mänskliga rättigheter ökat som en följd av utbildningen?” (procent)



”Att man ska tänka extra noga på att inte vara diskriminerande på något sätt i sitt beteende mot andra människor. Tänka på ordvalet i fikarummet och i tjänsteanteckningar. Att tänka RÄTTIGHET i kontakten med allmänheten. Kan en funktionshindrad besöka eller arbeta på vår arbetsplats?”

”Kommer inte ihåg ”praktiska hjälpmedel” men kommer att tänka än mer på tillgängligheten (i alla former) i det utåtriktade arbete som vi bedriver. Ingen ”stor förändring” men en ändå en ”tydlig förbättring”.

”Jag har t.ex. fått bekräftelse på att det är viktigt hur vi bjuder in till och ordnar seminarier m.m. av olika slag. T.ex. allergier, tillgänglighet, hörselslinga.”

”Vi kommer att genomarbeta mallar för beslut och genomföra språkgranskning för att förbättra förutsättningarna för att våra beslut och andra skrivelser ska kunna förstås av dem som är berörda.”

”För att förbättra våra skrivelser (klarspråk) och vårt bemötande när vi är ute på tillsyn etc.”

”Jag såg egentligen ingen starkare koppling till mitt arbete. Jag är ju dock medmänniska till alla jag träffar på jobbet på samma sätt som jag är medmänniska till alla jag träffar utanför jobbet och man bör inom båda områdena möta alla människor med respekt. I det hela tycker jag att kursen var nyttig och upplysande.”

”Enklare språk, framförallt i information som vänder sig till stora grupper, t.ex. på webben. Barnperspektivet i förvaltningen av naturreservat.”

”Tänka på detta vid planering av aktiviteter/programverksamhet i nationalparken etc.”

Av kommentarerna kan utläsas att deltagarna tydligare såg kopplingar mellan mänskliga rättigheter och bemötande och kommunikation med allmänheten, språk i beslutsmallar och på webben. Ingen av deltagarna gav exempel på hur de skulle kunna integrera ett rättighetsperspektiv i sina beslut, vid tillsyn och eller myndighetsutövning. Deltagarna behöver fortsatt fördjupning för att i praktiken lära sig applicera ett rättighetsperspektiv i olika delar av deras arbete.

Av de 69 procent som ansåg att de hade fått ett förändrat synsätt om arbetet med mänskliga rättigheter, ansåg nästan hälften att förändringen bottnar i en ökad insikt om att de redan arbetar med mänskliga rättigheter, men inte har varit medvetna om det. Av de 13 procent som svarade att de inte hade förändrat synen kommenterade nästan samtliga att de redan arbetar med mänskliga rättigheter, och att deras arbete inte kommer att förändras som en följd av utbildningen. 17 procent svarade att de ännu inte visste om deras syn hade förändrats utan det är först i konkreta situationer som detta kommer att märkas.

85 procent av deltagarna bedömde att deras generella kunskap om mänskliga rättigheter hade ökat som en följd av utbildningen. Fyra procent svarade att deras kunskap inte hade ökat och 12 procent att de inte visste. De som inte ansåg att deras kunskap hade ökat menade att de redan var insatta i frågan och arbetade med det dagligen. Av de som svarade att de inte visste menade de flesta att de inte ännu förstod hur de skulle kunna omsätta kunskapen i praktiken.

”Jag tycker att de [utbildarna] lyckades bra med att ge ett mer lokalt perspektiv på mänskliga rättigheter. Att konkretisera hur det ingår även i vår vardag. Ofta är det något man kopplar ihop med andra länder som ofta är ganska olika Sverige.”

Några exempel på vad deltagarna lärde sig under MR-bas-utbildningen:

”Jag trodde inte att vi skulle hitta så tydliga rättighetsdelar i vårt dagliga arbete, men visst kunde vi det! Bara det att bli mer uppmärksam i sin vardag och att lyfta upp frågorna till diskussion och vända och vrida på dem, är väldigt nyttigt.”

”Skillnaden mellan kvotering och positiv särbehandling hade jag tidigare inte riktigt klart för mig. Dessutom fick vi redskapen för hur man integrerar MR i sitt vardagliga arbete.”

”De mesta var inte nytt för mig nästan allt har vi själva tagit upp som ”problem” i vår verksamhet men vi har inte sett ”problemen” ur MR perspektiv förut och det var en aha-upplevelse som ni lyckades med.”

”Det ger mig legitimitet att hävda de allmänna intressena i Miljöbalken, allas rätt till ren luft, natur etc. Det inskräper vikten av att uttrycka mig enkelt. Att detta kan få lov att ta lite tid och ansträngning.”

”Att överhuvud taget reflektera över att de mänskliga rättigheterna har direkta beröringspunkter med mitt myndighetsutövande.”

”Jag tycker att de lyckades bra med att ge ett mer lokalt perspektiv på mänskliga rättigheter. Att konkretisera hur det ingår även i vår vardag. Ofta är det något man kopplar ihop med andra länder som ofta är ganska olika Sverige.”

”Minns nog mest den som vår grupp skulle arbeta med, dvs att kvinnor ska behandlas lika. Visste inte innan att det var en mänsklig rättighet men att kvinnor ska ska behandlas lika som män vet ju man ändå.”

”Jag hade från början svårt att se att våra arbetsuppgifter på vår enhet har något att göra med mänskliga rättigheter men fick förklarat att vi faktiskt också jobbar med det till vardags även om det inte alltid är solklart.”

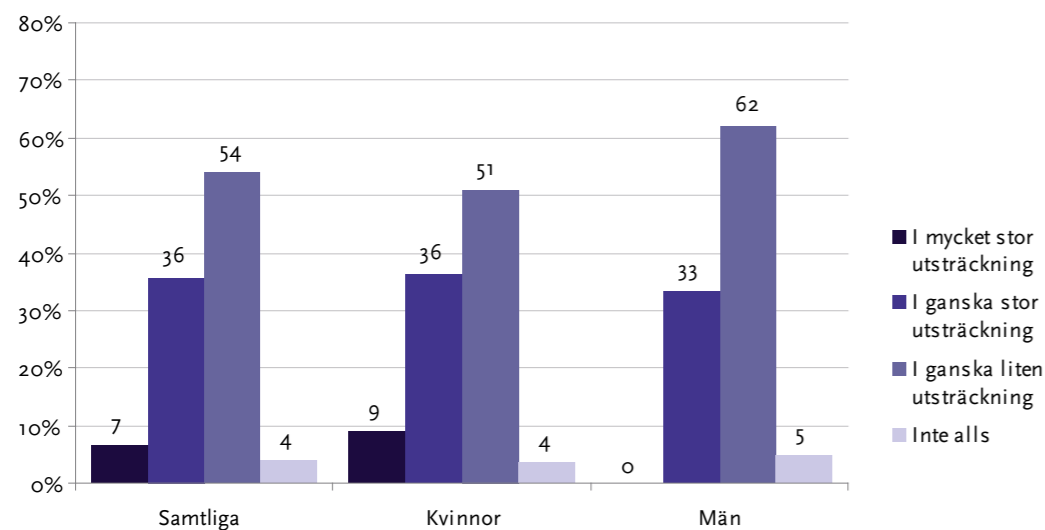
”Bättre insikt i att djurskyddsarbete innebär många kopplingar till mänskliga rättigheter. Fått många exempel på sådana kopplingar samt vad de innebär för möjligheter/skyldigheter för mig som djurskyddskontrollant.”

Deltagarnas kommentarer visar att de upplevde att de hade fått ökad kunskap om mänskliga rättigheter, dess ursprung, bakgrund, principer samt Sveriges åtaganden och skyldigheter. Deltagarna hade också fått ökad kunskap om Länsstyrelsens viktiga roll för att respektera, skydda och uppfylla mänskliga rättigheter. Flera deltagare gjorde tydliga kopplingar mellan mänskliga rättigheter och sitt arbete, vilket är en tydlig framgångsfaktor.

Svaren visar att deltagarna upplevde att de under MR-bas hade fått grundläggande kunskaper om mänskliga rättigheter, men därefter behöver arbeta vidare för att utveckla och hitta fler kopplingar mellan ett MR-perspektiv och enhetens verksamhet.

Diagram 13

”Har utbildningen haft praktiska inslag som du bedömer kommer att vara till hjälp i ditt ordinarie arbete?” (procent)



PRECIS SOM VID UPPFÖLJNINGEN AV MR-bas 2009 är det deltagarnas egen tolkning av innebörden av ”praktiska inslag” som ligger till grund för svarsresultatet. Givet är dock att deltagarna behöver mer stöd och fler exempel förankrade i sin verklighet för att kunna övervaka och uppfylla respekten för mänskliga rättigheter i sitt arbete. Deltagarna behöver framförallt fler exempel som belyser hur mänskliga rättigheter kan integreras i det dagliga arbetet, när de fattar och skriver beslut, när de utövar tillsyn, vid myndighetsutövning och när de utbildar kommunerna och andra aktörer.

Deltagarna upplevde däremot inte i lika stor utsträckning att de hade fått praktiska inslag genom utbildningen för att omgående kunna börja arbeta utifrån ett MR-perspektiv. Drygt 40 procent av deltagarna ansåg att de hade fått praktiska inslag genom utbildningen i mycket eller ganska stor utsträckning. Över hälften ansåg att det hade skett i ganska liten utsträckning och fyra procent svarade att MR-bas helt saknade praktiskt användbara inslag. Liksom i MR-bas 2009 bedömde kvinnor generellt sett oftare än män att utbildningen hade inkluderat praktiska inslag till hjälp för det egna arbetet.

Överlag var deltagarna mycket eller ganska nöjda med grundutbildningen MR-bas. Deltagarna upplevde att både den teoretiska och praktiska delen av utbildningen fyllde en viktig funktion. Flera deltagare önskade att den teoretiska delen av utbildningen hade varit längre och att ett specifikt pass hade avsatts just för att problematisera enhetens verksamhet utifrån ett rättighetsperspektiv, för att sedan arbeta med aktionskorterna. Flera deltagare menade att en tyngre teoretisk del hade kunnat rusta dem ännu mer i att argumentera för mänskliga rättigheter i det dagliga arbetet, exempelvis i utbildning gentemot kommuner.

Sammanfattningsvis visar enkäten att MR-bas 2010 fyllde sin främsta funktion mycket väl: deltagarna fick en ökad kunskap och medvetenhet om mänskliga rättigheter. De insåg att deras verksamhet berörs av mänskliga rättigheter och att de som tjänstemän är skyldiga att beakta mänskliga rättigheter i sitt arbete. Deltagarna har också förstått att mänskliga rättigheter kräver ett samlat och strukturerat arbetssätt för att verkligen få en effekt i verksamheten. Det är också tydligt att deltagarna efter grundutbildningen MR-bas är rustade inför nästa steg: att få stöd och praktisk rådgivning i det dagliga arbetet för att fullt ut skydda respekten för mänskliga rättigheter på Länsstyrelsen.

Djupintervjuer med utbildningens deltagare

SAMMANLAGT GENOMFÖRDES 11 intervjuer med deltagare från de enheter som genomförde MR-bas 2010. Resultatet av intervjuerna tyder på att synen bland de intervjuade i stor utsträckning återspeglar synen bland de intervjuade som genomförde MR-bas 2009. Intervjuerna redovisas alla tillsammans under respektive tema. Syftet med intervjuerna var dels att få en fördjupad bild av deltagarnas upplevelse efter utbildningen, dels att få en förståelse för hur de tolkar ett rättighetsbaserat arbete (intervjuguiden är densamma som för MR-bas 2009; se bilaga 4). Även om en stor andel medarbetare själva lyfte fram en ökad kunskap och intresse för att arbeta vidare med mänskliga rättigheter i det dagliga arbetet, kan inga objektiva effekter påvisas eftersom för kort tid gått sedan utbildningen genomfördes. Resultatet ska främst användas i lärande syfte för att vidareutveckla upplägget av MR-bas inför fortsatta satsningar och som stöd för andra som vill arbeta på ett liknande sätt.

De intervjuades bakgrund

INGEN AV DE INTERVJUADE hade tidigare deltagit i någon utbildningssatsning om mänskliga rättigheter. De hade överlag varit anställda på Länsstyrelsen i mer än fem år och var väl införstådda i verksamheten. Precis som efter 2009 års MR-bas visade de med högre utbildning en större förståelse och kunskap för att mänskliga rättigheter bör återspeglas i hela verksamheten och att de bär ett eget ansvar i detta arbete.

Kunskap och metoder för ett rättighetsbaserat arbete

ÖVERLAG KAN KONSTATERAS att nästan alla intervjuade ansåg att de har fått ökad kunskap om vad mänskliga rättigheter är: konventionerna, den allmänna förklaringen samt Sveriges åtaganden och skyldigheter. De intervjuade uttryckte att de hade fått en ökad medvetenhet om betydelsen av att arbeta med mänskliga rättigheter och en ökad förståelse för att deras vardag i stor utsträckning berörs av dessa frågor. Två personer hade svårt att referera till utbildningens innehåll. De hade svårt att se varför och hur de skulle kunna arbeta med mänskliga rättigheter och ansåg samtidigt att ämnet är för stort och svårbegripligt.

”Vi lärde oss om konventionerna, det var konkret för mig, hur allt detta hänger ihop lite grand. Man pratar ofta om FN:s konventioner men nu fick vi strukturerad information. Det var jättebra och jätteintressant, att lyfta olika fall och diskutera dessa. Däremot tycker jag att mer tyngd kunde ha lagts på den teoretiska delen för att ge oss möjlighet att faktisk jobba konkret och lära oss vilka rättigheter har en anknytning till vår verksamhet. Vi pratade mer om samhällets företeelser kontra mänskliga rättigheter.”

”...olika aspekter av MR, att vi har ett ansvar genom förordningen och att vi på Länsstyrelsen har ett särskilt ansvar för dessa frågor.”

”Alltså jag har svårt att se att allt detta kan vara MR. När man pratar om MR så pratar man om Kina eller Nordkorea, så på något sätt finns det ju olika dimensioner på detta. I Sverige har ju alla detta och ska tänka på det. Men jag vet att jag antagligen är fel ute.”

”Absolut. Det är väl lite det jag sa, att prata om MR känns lite krystat, men det handlar ju faktiskt i Sverige om diskriminering, MR låter så stort och grovt, men är det faktiskt MR vi pratar om när det är diskriminering av olika slag. Jag tänker på det lite då och då.”

Samtidigt som nästan samtliga av de intervjuade uttryckte att de hade fått kunskap om mänskliga rättigheter som en följd av grundutbildningen MR-bas, hade nästan alla deltagare svårt att se kopplingar till den egna verksamheten som sträcker sig längre än till bemötande och språkavvändning.

”Alltså jag kan inte säga att jag fick med mig någonting konkret från utbildningen, men mer en överblick och förståelse över att vi bör arbeta med detta i större utsträckning än idag. Vi bör verkligen ta hänsyn till det när vi exempelvis bemöter allmänheten.”

”Jag hade lite svårt att se den kopplingen, det var lite krystat tycker jag. Men när vi var där så tyckte jag ändå att...nä, ingen direkt koppling men mer hur man möter andra människor liksom. Det man lärde sig på kursen det är väl sådant man ska tänka på i sin vardag, i sitt privatliv också. Hur man bemöter människor helt enkelt, både inom Länsstyrelsen men också utåt.”

Samtliga intervjuade gav exempel på hur de försöker föra in mänskliga rättigheter i sitt arbete genom att tänka på att behandla alla människor lika (exempelvis när de skriver beslut, när de svarar i telefon och när de planerar projekt). De intervjuade såg lättast kopplingar mellan mänskliga rättigheter och verksamhetens ”mjuka värden” eftersom detta är någonting som de ständigt arbetar med, måste förhålla sig till och som är enklast att påverka/förändra. Generellt hade de intervjuade svårt att definiera begreppet rättighetsperspektiv och rättighetsbaserat arbetssätt och att ge tydliga exempel på hur de skulle kunna kan ta in MR-perspektivet i det dagliga arbetet. En möjlig tolkning är att de behöver mer kunskap, eller att de annars behöver tid att reflektera djupare över:

- vad ett rättighetsbaserat arbete är
- att mänskliga rättigheter kan vara grundstommen för hela verksamhetens utformning.

Detta är precis samma resultat som framkom i utvärderingen av MR-bas 2009. Utvärderarens slutsats är att i stort sett samtliga deltagare som genomförde MR-bas 2009 och 2010 hade fått ökad kunskap, medvetenhet och förståelse för innebörden av mänskliga rättigheter och att deras verksamhet i stor utsträckning berörs av MR-perspektivet. Deltagarna gjorde många kopplingar mellan sina verksamheter och mänskliga rättigheter men många av dem fokuserade uteslutande på mjuka värden såsom språk och bemötande. Däremot väckte utbildningen deltagarnas intresse och nästan samtliga intervjuade önskade både fortbildning och stöd för att hitta fler och adekvata kopplingar till mänskliga rättigheter.

Uppfattningar om utbildningen

Samtliga intervjuade såg mycket positivt på utbildningen. De ansåg att mänskliga rättigheter är ett viktigt tema och flera uppgav att de efter utbildningen kunde förstå att deras verksamhet hade kopplingar till mänskliga rättigheter. Flera personer beskrev att de fick lite av en aha-upplevelse när föreläsarna genom olika exempel tydliggjorde de olika kopplingar som fanns. De intervjuade tyckte i synnerhet att det var intressant att få kunskap om mänskliga rättigheter och därigenom en ökad förståelse för att hela Länsstyrelsen måste arbeta med det.

”Men det är bra att man lyfter det här med MR för man behöver påminnas, man känner till jämställdhet och funktionsnedsättning men det finns ju andra aspekter som vi inte tänker på (resurssvaga personer, dålig ekonomi, annat språk) och hur man kan få in dessa perspektiv i arbetet också.”

”Jag tyckte att den heldagen var väldigt bra, men framförallt berodde det väldigt mycket på föreläsarens entusiasm och kunskap, men jag tycker att innehåll och upplägget var bra. Men sedan borde man bygga på detta med en halvdags uppföljning eller så.”

Samtidigt upplevde nästan alla intervjuade att det var svårt att genomföra workshopen och tränga ner med ett rättighetsperspektiv i den egna verksamheten. Deltagarna saknade vana vid att arbeta med aktionskort och i synnerhet att hitta kopplingar mellan den egna verksamheten och mänskliga rättigheter.

”Den kunde ha varit mer konkret och caset var riktigt svårt att tränga in i, de här aktionsplanerna. Det kändes inte som om vår sakfråga passade in i den blanketten man skulle fylla i. Vi hamnade bara i en massa formfrågor och inte innehållsfrågor, så antingen att de styr ämnena så att det blir lättare att förstå hur det passar ihop med formuläret eller den typen av frågor som man har tänkt at ta med i formuläret. Att man tar färre frågor och arbetar igenom de där sakerna man ska fylla i, det var riktigt dåligt för det arbetsområdet vi skulle fylla in för.”

Samtliga intervjuade efterlyste mer kunskap och fördjupning för att kunna tillämpa ett rättighetsperspektiv i sitt arbete. De efterfrågade fler små insatser – i form av kortare föreläsningar, seminarier, frukostmöten – för att hålla frågan levande.

”Det är viktigt att de på något sätt fortsätter, att det kommer tillbaka, engångsinsatser, man kan inte tro att det löser sig med en gång utan det måste komma tillbaka i olika sammanhang. Det kan vara frukostföreläsning, det kan vara att det kommer instruktioner inför verksamhetsplaneringen glöm inte detta. Att länsledningen skriver in något brev eller att man pratar om det på ett kontorsmöte, men bara att man fortsätter diskussionen, det är jätteviktigt.”

”Det viktiga är att vi fortsätter i någon form med de här lite mindre insatserna, att det inte glöms bort.”

”I framtiden behöver vi flera utbildningar för att få in det i arbetet. Det här var bara en dag och det är ett stort ämne. Men nu måste vi få återkoppling från utbildningen så att vi får ut någonting av det. Vi har inte hört så mycket om det efter utbildningen.”

Hinder i arbetet med mänskliga rättigheter

De största hindren för att arbeta med frågan var enligt majoriteten av de intervjuade tidsbrist. Samtidigt gick det hos många att utläsa en mättnad inför kompetensutvecklingsinsatser. Enligt de intervjuade pågår det ständigt nya insatser som lyfter fram olika perspektiv som alla medarbetare ska integrera i sitt arbete. Efter flera år känner de en trötthet och vill så som de uttrycker det ”bara arbeta”. En person menade att många medarbetare har blivit ”vaccinerade” mot alla nya insatser som ständigt startas på Länsstyrelsen. Cheferna har svårt att motivera sina anställda att prioritera nya satsningar och se värdet av att integrera dessa i det dagliga arbetet.

”Lathet, likgiltighet, att man inte tycker att det är viktigt. Det är lätt att glida tillbaka. Tiden att sätta sig in i det fattas. Jag fick ju gå endagskursen och mina medarbetare fick gå en timme. Den timman var ganska bortkastad tror jag.”

”Det handlar om resurser helt enkelt, ska man specialanpassa, trycka info, riktade insatser kostar pengar. Kanske att en checklista kan vara lösningen då, att man tänker på saker, nu har vi tänkt på säkerhet, nu har vi tänkt på MR.”

”Det klart att det är ytterligare en sak, det är det ju, ytterligare en parameter att ta hänsyn till. Och en sak att tänka på och förhålla sig till, men det är otroligt viktigt. Så det gäller ju att hitta den nivån som är rimlig för oss och vår verksamhet. Den största faran är nog egentligen att vi sitter här vi sitter och arbetar på som vi alltid har gjort, så den största faran är att vi inte har utrymmet att vi inte har tagit eller tar oss möjligheten att arbeta proaktivt. Att faktiskt förekomma istället för att förekommas. Att vi satsar på att föra ut information om det vi gör, i till exempel områden med mycket invandrare som normalt sätt har mindre koppling till vår verksamhet.”

”Jag tror dels att vi är naturvetare, vi värderar de frågorna väldigt högt av naturliga skäl, det kan lätt bli lite kulturkrock också här. Det är de här balanserade besluten som vi fattar, jag tror att vi är nog väldigt bra på det egentligen, men man behöver nog ha en dialog om det hela tiden.... så värnar vi om MR och att det blir konkret, då kan man säga vad det faktiskt innebär. Dit har vi inte nått än.”

Nyttan och värdet av att arbeta rättighetsbaserat

Samtliga intervjuade kunde se ett värde i att få kunskap om mänskliga rättigheter. Värdet menade deltagarna kunde finnas både i det privata och professionella livet och är starkt kopplat till hur de bemöter och behandlar sina medmänniskor. Majoriteten hade svårt att definiera begreppet rättighetsbaserat arbete och att exemplifiera värdet av att föra in det perspektivet i det dagliga arbetet. Några av de intervjuade kunde se värdet och nyttan av att knyta ihop de olika perspektiv som de i dag menar trängs med varandra, som jämställdhet, barnperspektivet och tillgänglighet. Samtidigt som dessa personer redan i sitt arbete på olika sätt försöker ta hänsyn till dessa perspektiv.

”Självklart ska man jobba med MR. Att man breddar sina perspektiv tror jag, att man får med sig alla människor i arbetet i stället för de som ser likadana ut som en själv. Globalt sett, där är det helt andra nyttor, men om man ser till Länsstyrelsen som offentlig myndighet är det viktigast att alla förstår oss och att vi når ut till alla.”

”Framförallt är det väl, inte just den kunskapen som förvärvades under utbildningen utan snarare att man börjar tänka i de här termerna då. Det är mycket som ryms inom mänskliga rättigheter, men för min del så omfattar det alla våra kunder, men även att man kan anlägga ett sådant perspektiv internt då, mot våra medarbetare.”

”Att alla ska få tillgång till det som inte alla har exempelvis tillgång till i vår verksamhet. Att alla som vill ska ha rätt att få samma info och förstå den infon som vi har att ge. Att alla ska ha samma möjlighet att veta vad vi jobbar med och förstå våra beslut. Sedan kan vi kanske inte ge alla samma möjlighet att ta sig ut i våra reservat, men det är någonting vi kan jobba med. Vi borde lägga in på vår hemsida i anslutning till texter och kartor vilka busslinjer som går dit, alla har inte tillgång till bil, hur man når våra skyddade områden.”

”Vi jobbar ju väldigt mycket med naturvetenskap och samtidigt har vi ju kontakt med människor också och det är lätt att missa de aspekterna. Att man ser till att även funktionshindrade eller barn eller människor med annan bakgrund kan ta del av vår information och våra beslut eller seminarier eller vad det kan vara. Det tillförde ett till perspektiv som vi borde tänka på när vi ordnar och planerar vår verksamhet.”

Likheter och skillnader mellan MR-bas 2009 och 2010

SLUTSATSERNA AV UTVÄRDERINGEN AV MR-bas 2010 följer samma mönster som de slutsatser utvärderaren kunde påvisa efter utvärderingen av MR-bas 2009. MR-bas har haft samma upplägg och innehåll under både 2009 och 2010. Över lag kan inga stora skillnader påvisas i resultaten från enkäterna och intervjuerna från de två åren. Nästan alla deltagare anser att de har fått ökad kunskap och förståelse för att ett rättighetsperspektiv bör återspeglas i deras verksamhet. Skillnaderna mellan 2009 och 2010 framträder främst när deltagarna reflekterar kring hur de kan integrera ett rättighetsperspektiv i sina arbetsuppgifter. Enheter som genomförde MR-bas under 2009 hade generellt lättare att hitta kopplingar mellan deras arbetsuppgifter och mänskliga rättigheter. En förklaring till detta kan vara att dessa enheter i större utsträckning känner till och arbetar med diskrimineringsgrunderna vid exempelvis rekrytering, kompetensutveckling, språkbruk, bostadsplanering och så vidare. Enheter som genomförde MR-bas 2010 hade svårare att hitta naturliga kopplingar mellan rättighetsperspektiv och sakfrågor, särskilt sakfrågeenheter. Att hitta kopplingar mellan mänskliga rättigheter och sakfrågor inom varje verksamhet är den största utmaningen i genomförandet av utbildningar i mänskliga rättigheter. Se vidare rapportens sista avsnitt.

”... man kan inte prata om omständigheter, för det spelar ingen roll, alla ska ha sina rättigheter.”

Uppföljning av MR-bas från 2009

Enkätundersökning

EN UPPFÖLJNINGSENKÄT skickades ut till samtliga som deltog på grundutbildningen MR-bas under 2009, motsvarande 123 deltagare (se bilaga 5). Svarsfrekvensen var något lägre än förväntat: endast 40 procent av deltagarna svarade på enkäten efter två påminnelser. Den låga svarsfrekvensen kan bero på att deltagarna uppfattade enkäten som svår och omfattande, samt att det hade gått för lång tid sedan utbildningen genomfördes och många hade svårt att minnas innehållet och uppbygget.

Enkätundersökningen genomfördes för att få svar på nedanstående sex frågor:

1. Vilka kopplingar kunde deltagarna se, ett år efter MR-bas, mellan deras arbetsuppgifter och mänskliga rättigheter?
2. I vilken utsträckning tar deltagarna ett år efter MR-bas hänsyn till mänskliga rättigheter i sitt arbete?
3. Anser deltagarna att mänskliga rättigheter har blivit en prioriterad fråga på enheten sedan MR-bas?
4. Har det på enhetsnivå bedrivits ett arbete i syfte att integrera aktionskorten i ordinarie verksamhet sedan MR-bas?
5. Anser deltagarna att de behöver mer kunskap om mänskliga rättigheter (både teori och verktyg) för att bedriva ett rättighetsbaserat arbete?
6. Vilka insatser efterfrågar deltagarna som kan effektivisera deras arbete med mänskliga rättigheter?

Reflektioner – ett år efter MR-bas

Vilka kopplingar kunde deltagarna se mellan deras arbetsuppgifter och mänskliga rättigheter, ett år efter MR-bas?

NÄSTAN SAMTLIGA DELTAGARE kunde se kopplingar mellan mänskliga rättigheter och hur de bemöter allmänheten och andra kollegor och anställda på Länsstyrelsen. Deltagarna kunde också se tydliga kopplingar mellan mänskliga rättigheter och hur anställda på Länsstyrelsen uttrycker sig muntligt och skriftligt. Till exempel hur de uttrycker sig när de fattar beslut, hur de talar med allmänheten som kontakter dem via telefon eller mejl och hur de sprider information om sin verksamhet på nätet.

Deltagarna såg också kopplingar mellan mänskliga rättigheter och att Länsstyrelsen är en tillgänglig myndighet för alla, liksom när de tar hänsyn till barn och andra gruppers behov. Att deltagarna såg tydligast och starkast koppling mellan mänskliga rättigheter och bemötandenaspekten är någonting som utvärderarna kunde fånga upp redan under intervjuerna som genomfördes efter utbildningen 2009 samt i de aktionskort som varje enhet processade fram. Uppföljningen stärker bilden som framträtt i processutvärderingen och ger indikationer på att deltagarna behöver mer stöd och rådgivning för att hitta kopplingar till sin kärnverksamhet. Nästan 15 procent av de tillfrågade deltagarna lyfte fram kopplingar mellan mänskliga rättigheter och arbetsområden som handläggning, beslutsfattning, tillsyn och utbildning.

I vilken utsträckning tar deltagarna hänsyn till mänskliga rättigheter i sitt arbete, ett år efter MR-bas?

Nästan samtliga deltagare som svarade på enkäten ansåg att de tar hänsyn till mänskliga rättigheter dagligen eller flera gånger i veckan i samband med:

- bemötande av varandra
- bemötande av allmänheten
- all muntlig och skriftlig kontakt.

13 procent av dem som svarade på enkäten ansåg att de tar hänsyn till mänskliga rättigheter vid handläggning, något färre beträffande beslutsfattande. Resultatet tyder på att det finns deltagare som försöker att ta hänsyn till ett rättighetsperspektiv när de handlägger olika ärenden.

Anser deltagarna att mänskliga rättigheter har blivit en prioriterad fråga på enheten, ett år efter MR-bas?

På frågan huruvida deltagarna upplever att mänskliga rättigheter har blivit en prioriterad fråga på enheten sedan grundutbildningen MR-bas svarar de flesta på en skala från värde 1 till 5 (1 motsvarar inte prioriterad, 5 mycket prioriterad) att de på deras enhet befinner sig någonstans mellan tre och fyra på skalan. Det finns en viss skillnad mellan enheterna. Informationsenheten och personalenheten utmärkte sig genom att deltagarna i större utsträckning ansåg mänskliga rättigheter vara en prioriterad fråga.

Har det på enhetsnivå bedrivits ett arbete i syfte att integrera aktionskorten i ordinarie verksamhet, ett år efter MR-bas?

De allra flesta deltagare uppfattade att arbetet med aktionskorten fortfarande pågick på respektive enhet. Nio deltagare bedömde att aktiviteter nedskrivna i aktionskorten har genomförts och lika många svarade att ingenting av det som står i aktionskorten har genomförts. Elva deltagare svarade att de inte kände till några aktionskort. Det finns en viss skillnad i svaren mellan enheterna och här utmärker sig staben, personalenheten och informationsenheten bland de övriga enheterna, genom att lyfta fram aktionskorten och arbeta med att integrera dessa i verksamheten.

Anser deltagarna att de behöver mer kunskap om mänskliga rättigheter (både teori och verktyg) för att bedriva ett rättighetsbaserat arbete, ett år efter MR-bas?

Generellt sett ansåg inte deltagarna att de behöver mer kunskap för att kunna arbeta med mänskliga rättigheter utan att arbetet måste struktureras upp på ett annat sätt på den egna enheten. Deltagarna behöver och vill arbeta i mindre grupper på den egna enheten med att hitta väsentliga kopplingar mellan sina dagliga arbetsuppgifter och mänskliga rättigheter. Detta är något som efterfrågades av nästan samtliga deltagare som besvarade enkäten. Deltagarna ansåg att grundutbildningen MR-bas hade sått ett frö. Samtliga menade att det är viktigt att arbetet samordnas och systematiseras på varje enhet, där enhetscheferna tar en tydlig ställning för att prioritera arbetet med mänskliga rättigheter. Det viktigaste arbetet måste bedrivas enskilt på varje enhet med stöd och rådgivning från enheten för social hållbarhet, ansåg nästan alla deltagare som svarade på enkäten.

Vilka insatser efterfrågar deltagarna som kan effektivisera deras arbete med mänskliga rättigheter, ett år efter MR-bas?

De insatser som deltagarna i störst utsträckning efterfrågade handlar precis som i föregående fråga om behovet av effektivisering av arbetet på den egna enheten. Det menade deltagarna kan åstadkommas genom att:

- delta i en grupp på enheten som aktivt arbetar med att tydliggöra kopplingar inom enhetens ansvarsområde och mänskliga rättigheter
- anställda på enheten diskuterar ärenden ur ett rättighetsperspektiv
- ha återkommande hel- eller halvdagsföreläsningar som tydliggör kopplingarna
- det finns ett forum för att diskutera ärenden ur ett rättighetsperspektiv enheterna emellan.

Djupintervjuer med deltagarna från MR-bas 2009

SAMMANLAGT GENOMFÖRDES 13 intervjuer med deltagare som genomförde MR-bas under 2009 (för intervjuguide se bilaga 6). Hälften av dessa, sju deltagare, intervjuades efter att de genomfört utbildningen 2009, och 6 deltagare hade inte tidigare blivit intervjuade.

Intervjuundersökningen syftade till att ge svar på hur deltagarna hade försökt att föra in ett MR-perspektiv i det dagliga arbetet efter MR-bas, hur de hade arbetat med aktionskortet, vad de mindes från MR-bas samt hur de skulle vilja arbeta med ett MR-perspektiv på enheten.

De generella slutsatserna av intervjuerna är att deltagarna mindes MR-bas som en betydelsefull utbildning som de kan ha användning av både i arbetslivet men också privat. De intervjuade uppgav att de hade fört in mänskliga rättigheter i det dagliga arbetet genom att ta större hänsyn till hur de uttrycker sig både muntligt och skriftligt, när de bemöter allmänheten, hur de skriver ett beslut och vilken information de lägger ut på hemsidan. Endast några deltagare kunde ge exempel på hur de för in mänskliga rättigheter när de handlägger ärenden och fattar beslut, och då utgår de från diskrimineringsgrunderna sett till kön och etnicitet. Samtidigt anser majoriteten av de intervjuade att upplägget av MR-bas borde ha kommunicerats på ett sätt som hade underlättat för deltagarna att förstå syftet med aktionskortet för att senare lättare kunna integrera dessa i enhetens ordinarie arbete. Uppföljningen av MR-bas visade att många deltagare inte mindes aktionskortet.

Framgångsfaktorer

- Ökad medvetenhet om att mänskliga rättigheter berör hela Länsstyrelsens verksamhet och att alla måste arbeta med det.
- Ökad kunskap om att mänskliga rättigheter är grunden för mycket av det arbete som redan bedrivs på Länsstyrelsen och som har en koppling till jämställdhetsintegrering, barnperspektivet, funktionsnedsättning/tillgänglighet, mångfald, boendeplanering, miljöperspektivet och så vidare.

- Begreppet mänskliga rättigheter upplevs som kraft fullt och används i mycket större utsträckning än före grundutbildningen MR-bas.
- Utbildningens deltagare menar att de efter utbildningen tänker till lite extra i hur de bemöter allmänheten, kollegor och andra anställda på myndigheten.
- Flera deltagare kan utförligt beskriva hur de använder mänskliga rättigheter i sitt dagliga arbete. Exempelen är hämtade ur de kopplingar som deltagarna gjorde på MR-bas.

Utvecklingsmöjligheter

- Inga nya kopplingar mellan mänskliga rättigheter och deltagarnas arbetsuppgifter har tagits fram av enheterna eller enskilda medarbetare sedan MR-bas.
- Klargöra hur arbetet ska fortgå efter MR-bas: vem bär ansvaret för att integrera aktionskortet, vem ska följa upp aktionskortet och vilken typ av återkoppling ska deltagarna få efter utbildningen för att MR-perspektivet ska få en genomslagskraft i dagligt arbete?³⁰
- Flera deltagare anser att aktionskortet har varit svårt att utveckla och arbeta vidare med. En begränsning med utbildningens workshop var gruppammansättningen. Vissa enheter där personalen har vitt skilda arbetsuppgifter kan ha svårt att hitta minsta gemensamma nämnare att enas kring. På grund av detta har det för många varit svårt att se kopplingar mellan mänskliga rättigheter och egna arbetsuppgifter. Detta kan vara en förklaring till att majoriteten av aktionskortet hade en koppling till bemötande, klarspråk och barnperspektivet.
- Tidspress och nya prioriteringar gör enligt de intervjuade att arbetet med mänskliga rättigheter inte får det utrymme som det kräver för att genomföra det dagliga arbetet. Mer tid och stöd efterlyses för att stöta och blöta de olika kopplingar som kan finnas mellan mänskliga rättigheter och de egna arbetsuppgifterna.

³⁰Länsstyrelsen har efter genomförandet av MR-bas 2009 och 2010 utarbetat en metod för utveckling och uppföljning av verksamheternas aktionskort. Under 2011 och 2012 genomförs insatser för integrering av arbetet med mänskliga rättigheter i myndighetens ordinarie process för verksamhetsplanering och uppföljning.

”Jag tycker att denna utbildning skiljer sig från andra utbildningar i mjuka frågor som vi brukar ha, då den tydligt gjorde kopplingar till vår verksamhet, och kändes på det sättet som väldigt användbar. Bara det att vi fick sitta i grupp och hitta kopplingar gjorde det intressant, det var nog just det som var mest värdefullt.”

Vad har grundutbildningen MR-bas bidragit till?

DEN GENERELLA SLUTSATSEN av hela utvärderingen av grundutbildningen MR-bas 2009 och 2010 är att satsningen har sått ett frö för att kunna inleda ett omfattande arbete med att integrera ett rättighetsperspektiv i hela verksamheten. Den utbildning i mänskliga rättigheter som genomfördes på Länsstyrelsen i Västra Götalands län under 2009 och 2010 är unik på många sätt. För det första är MR-bas en pilot- och pionjärsatsning då ingen myndighet ännu har gjort en lika omfattande kompetensutvecklingsinsats i mänskliga rättigheter; mer än 300 medarbetare deltog. För det andra var upplägget av MR-bas utvecklat för att öka möjligheterna att integrera mänskliga rättigheter i hela verksamheten snarare än att erbjuda en intressant och trevlig föreläsning om mänskliga rättigheter. För det tredje fick MR-bas stöd från hela länsledningen vilket tydligt visade att ambitionerna med utbildningen och förväntningarna på resultat var höga. Resultat av utvärderingen från MR-bas visar att satsningen har varit framgångsrik på flera plan.

På individnivå/för deltagarna har MR-bas bidragit till:

- Ökad kunskap om mänskliga rättigheter och kopplingar till Länsstyrelsens verksamhet
- Ökad medvetenhet om att mänskliga rättigheter berör hela Länsstyrelsens verksamhet och att det är alla medarbetares skyldighet att arbeta för att respektera och skydda alla människors lika värde

- Ökad förståelse för att olika perspektiv såsom barnperspektivet, jämställdhet och mångfald faller in under samma rättighetsram
- Ökat engagemang och vilja att integrera mänskliga rättigheter i det dagliga arbetet och en stor efterfrågan på metoder och verktyg som stöd i detta arbete.

På organisationsnivå har MR-bas bidragit till:

- Gemensamma krafttag för att integrera mänskliga rättigheter i hela verksamheten som skapar förutsättningar för det fortsatta arbetet
- En ökad kompetens i mänskliga rättigheter på myndigheten, en förutsättning för att hela verksamheten ska genomsyras av ett rättighetsperspektiv
- Förutsättningar för att alla enheter utifrån aktionskort ska kunna utveckla processen med att integrera mänskliga rättigheter i hela verksamheten.

Det är viktigt att understryka att MR-bas var en endagsutbildning och att allt resultat måste ställas i relation till vad som var möjligt att åstadkomma under denna tid. Samtliga framgångsfaktorer tyder på att MR-bas är en utmärkt början på ett omfattande arbete med att integrera mänskliga rättigheter i verksamheten. Samtidigt visar utvärderingens resultat att både utbildningskonceptet och sam-ordningen av det fortsatta arbetet bör utvecklas utifrån de erfarenheter som har gjorts under 2009 och 2010.

Utvecklingsmöjligheter på individnivå:

- Många deltagare upplever att de har fått en utomordentlig baskunskap om mänskliga rättigheter men behöver verktyg och metoder för att integrera den nya kunskapen i sin dagliga verksamhet.
- Utveckla workshopdelen i MR-bas när det gäller gruppansättning för att öka möjligheten att hitta gemensamma nämnare och förberedelser med relevanta kopplingar för deltagarna att bygga vidare på.
- Ge deltagarna mer information om hela satsningen och den typ av stöd och återkoppling de kan förväntas att få i det fortsatta arbetet.

Utvecklingsmöjligheter på organisationsnivå:

- Skapa en struktur och ett upplägg av hur varje enhet vill arbeta med och prioritera ett rättighetsperspektiv i sin verksamhet.
- Vidareutveckling av aktionskortet med avseende på följande frågor:
 - Är aktionskortet bra verktyg för att integrera mänskliga rättigheter i alla Länsstyrelsens verksamheter eller finns det andra befintliga verktyg som kan vara mer användbara?
 - Hur ofta ska enheterna utveckla aktionskortet med nya kopplingar?
 - Hur kan aktionskortet integreras i ordinarie verksamhetsplanering?
 - Hur kan varje enhet strukturera och samordna arbetet med aktionskortet?
 - Vilket stöd och vilken återkoppling kan enheten för social hållbarhet erbjuda de andra enheterna i arbetet med att integrera mänskliga rättigheter i verksamheten?

För att ett rättighetsperspektiv ska genomsyra hela verksamheten räcker det inte med att medarbetarna tar hänsyn till mänskliga rättigheter vid bemötande, kommunikation och tillgänglighet. Det är en förutsättning att bygga vidare på.

Men ett rättighetsperspektiv måste finnas med även i planeringen och handläggningen av beslut, vid myndighetsutövning, vid tillsyn, utbildning med mera. För att nå dit krävs framför allt tid och resurser.

Utvärderarens slutsats är att grundutbildningen MR-bas har varit en framgångsrik satsning som har skapat förutsättningar för att fortsätta bedriva ett kvalitetssäkrat arbete med att integrera mänskliga rättigheter på Länsstyrelsen i Västra Götalands län. Satsningen kan ses som ett framgångsrecept på hur ett rättighetsbaserat arbete kan inledas och vilka delar som måste ingå för att arbetet ska få betydelse och kraft i myndigheten. Konceptet i utbildningen MR-bas kan med facit i hand tolkas som användbart.

Samtidigt är det viktigt att understyrka att utbildningen MR-bas är en början på ett långsiktigt arbete där stora utmaningarna väntar. Utvärderingen pekar på att många deltagare efterfrågar verktyg och metoder för att fortsätta bedriva arbetet med att integrera rättighetsperspektivet i det dagliga arbetet. Det behovet måste bemötas och förvaltas på rätt sätt, både av de olika enheterna men också av dem som bär det övergripande ansvaret för MR-satsningen, enheten för social hållbarhet. Att väcka intresse och engagemang för mänskliga rättigheter och att på den vägen så ett frö för det fortsatta arbetet kan verka enkelt i förhållande till det stora arbete som krävs för att få fröet att växa och frodas till en framgångsfaktor i arbetet med att integrera rättighetsperspektivet i hela verksamheten. Länsstyrelsen, och i synnerhet enheten för social hållbarhet, har alla tänkbara förutsättningar för att fortsätta ett framgångsrikt arbete med den uppgiften.

Källförteckning

Böcker

Abiri, Brodin och Johansson, Mänskliga rättigheter...? ”Jag vet att dom är bra och jag tror att Sverige är bra på dom”, Fritzes, 2008

Hensen och Hederström, I rätt riktning, Fonden för mänskliga rättigheter, 2006

Johnsson, Grimheden, Novak och Svedberg, Studie om metoder och analysverktyg i arbetet med de mänskliga rättigheterna, Raoul Wallenberg institutet, Lund, 2005

Spång, Mänskliga rättigheter – ett ofullbordat uppdrag, Liber, 2009

Rapporter

Länsstyrelseinstruktion, SFS 2007:825§5

OHCHR 2008: Report on indicators for promoting and monitoring the implementation of human rights HRI/MC72008/3

Regeringens skrivelse, Nationella indikatorer för mänskliga rättigheter, Handisam, 2009

Regeringens skrivelse, En nationell handlingsplan för de mänskliga rättigheterna 2006 - 2009, 2005/06:96

UNDP, Indicators for Human Rights Based Approaches to Development in UNDP Programming: A Users' Guide, 2006

Ljungman, Applying a Rights-Based Approach to Development: Concepts and Principles, Oslo, 2004

”Var och en har rätt till liv, frihet och personlig säkerhet.”

Bilaga 1. Exempel på ett aktionskort med indikatorer

Aktionskort

Verksamhetsområde	Koppling	Målformulering	Förklaring	Nästa steg
Arbetsklimat	Arbetsklimatinkluderande och tillåtande som gör att alla ska trivas och kunna göra sitt bästa	Ingen ska kunna känna sig utanför gemenskapen och mindre värd	Trivseln är överlag god på vår enhet. Till och från uppkommer situationer som visar att det finns brister, koppling mellan ett gott internt bemötande och bemötande i externa kontakter	<ul style="list-style-type: none"> • Se till att alla enheter processar fram spelregler för hur vi ska bemöta varandra. • Uppdrag i VP10 direktiv med modell för hur spelreglerna ska tas fram.
Arbetsmiljö	Fysiska förutsättningar – anpassade lokaler, arbetsplatsen, arbetsredskap utifrån allas olika förutsättningar.	Vem som helst ska kunna arbeta i vår verksamhet utifrån sina förutsättningar.	Lokalerna är inventerade och åtgärder föreslagna. Terminalarbetsplatserna har hög standard.	<ul style="list-style-type: none"> • Genomföra åtgärder • Följa upp åtgärder
Kompetensförsörjning	Arbetet med kompförprocessen på hela LST pågår på flera enheter. Resultatet ska vara ett strukturerat och strategiskt arbetssätt för kompför på LST. Alla oavsett kön, etnicitet, enhets- eller ortstillhörighet med mera ska ha lika rätt och lika möjlighet till komputv och komför på LST.	Implementera kompförsörjproce, det vill säga ta fram uppdragsbeskrivningar och kompetensprofiler på hela myndigheten senast den 31 dec 09	Rekryteringsstödet ska kompletteras med att synliggöra att det ställs relevanta krav i förhållande till arbetsuppgifter. Behöver man ha körkort? Vilken nivå på tal/skrift är acceptabel? Var annonserar vi - kommer alla i kontakt med våra annonser? Rekryteringsstödet ska användas av alla enheter.	<ul style="list-style-type: none"> • Analysera stödmaterial för att anpassa det ytterligare till en kompetensbaserad rekryteringsprocess. • Personalenheten ska stödja enheterna med att använda den.
Rekrytering	Med en rättvis, kompetensbaserad och strukturerad rekryteringsmodell ska alla sökande behandlas lika oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.	Personalenheten ska vidareutveckla det rekryteringsstöd som finns att tillgå i mappen chefsstöd.	Rekryteringsstödet ska kompletteras med att synliggöra att det ställs relevanta krav i förhållande till arbetsuppgifter. Behöver man ha körkort? Vilken nivå på tal/skrift är acceptabel? Var annonserar vi - kommer alla i kontakt med våra annonser? Rekryteringsstödet ska användas av alla enheter.	<ul style="list-style-type: none"> • Analysera stödmaterial för att anpassa det ytterligare till en kompetensbaserad rekryteringsprocess. • Personalenheten ska stödja enheterna med att använda den.

Bilaga 2. Enkät – behovsinventering inför MR-bas

1. Kön

- kvinna
- man

2. Hur länge har du arbetat på Länsstyrelsen?

- mindre än 1 år
- mindre än 5 år
- mer än 5 år
- mer än 10 år

3. Hur ofta arbetar du med frågor relaterade till mänskliga rättigheter?

- varje dag
- någon gång i veckan
- någon gång per månad
- någon gång per år

4. Hur intresserad är du av frågor som rör mänskliga rättigheter?

- mycket intresserad
- ganska intresserad
- lite intresserad
- inte intresserad

5. Har du förväntningar på den utbildning i mänskliga rättigheter som du skall delta på?

- mycket stora förväntningar
- stora förväntningar
- små förväntningar
- inga förväntningar

6. Du som har förväntningar på utbildningen, vilka är det?

- att få grundläggande kunskap om mänskliga rättigheter
- att få verktyg och metoder för hur jag kan arbeta med mänskliga rättigheter
- att bli inspirerad och motiverad
- Övrigt:

7. Övriga kommentarer

Bilaga 3. Utvärderingsenkät efter MR-bas

1. Kön

- Kvinna
- Man

2. Vilka är dina huvudsakliga arbetsuppgifter?

3. Vad anser du om den information du fick om utbildningen innan den startade?

- Mycket bra information, jag blev direkt insatt i utbildningens syfte
- Informationen jag fick var tillräcklig
- Jag önskar att jag hade fått mer information
- Informationen var dålig
- Jag fick ingen information innan utbildningen
- Övrigt:

4. Vad anser du om kvalitén på den teoretiska delen av utbildningen?

- Mycket bra
- Ganska bra
- Ganska dåligt
- Mycket dåligt
- Ingen åsikt
- Övrigt:

5. Vad anser du om kvalitén på workshopsdelen?

- Mycket bra
- Ganska bra
- Ganska dåligt
- Mycket dåligt
- Ingen åsikt
- Övrigt:

6. Vad anser du om föreläsarnas kompetens avseende mänskliga rättigheter?

- Mycket bra
- Ganska bra
- Ganska dålig
- Mycket dålig
- Ingen åsikt
- Övrigt:

7. Anser du att föreläsarna gjorde en tydlig koppling mellan mänskliga rättigheter och det arbete som bedrivs på din enhet?

- I mycket stor utsträckning
- I ganska stor utsträckning
- I ganska liten utsträckning
- Inte alls
- Övrigt:

8. Är det någonting du önskar förändra i utbildningens upplägg eller innehåll?

- Upplägg av utbildningen
- Innehållet i föreläsningen
- Innehållet i workshopen
- Vill inte förändra någonting
- Skriv gärna varför du skulle vilja förändra en eller flera delar under övrigt
- Övrigt:

9. Anser du att utbildningen har motsvarat dina förväntningar?

- I mycket stor utsträckning
- I ganska stor utsträckning
- I liten utsträckning
- Inte alls
- Jag hade inga förväntningar
- Övrigt:

10. Skriv gärna varför du anser att utbildningen motsvarade/inte motsvarade dina förväntningar

11. Har din kunskap om mänskliga rättigheter ökat som en följd av utbildningen?

- Ja
- Nej
- Vet inte
- Övrigt:

12. Om du anser att du har fått ökad kunskap om mänskliga rättigheter, skriv gärna vad du har lärt dig genom utbildningen.

13. Har du efter utbildningen förändrat din syn på hur och om du kan arbeta med mänskliga rättigheter?

- Ja
- Nej
- Vet inte
- Övrigt:

14. Om du svarade "ja" på föregående fråga, på vilket sätt har utbildningen förändrat din syn på arbetet med mänskliga rättigheter?

- Jag har blivit medveten om att jag redan arbetar med mänskliga rättigheter på olika sätt varje dag
- Jag har förstått att mänskliga rättigheter berör oss alla på Länsstyrelsen
- Jag kan nu tydligare se en koppling mellan mina arbetsuppgifter och mänskliga rättigheter
- Jag har fått ökad förståelse för att mänskliga rättigheter kan stå emot varandra och att det kan uppstå dilemma som måste diskuteras
- Övrigt:

15. Har utbildningen haft praktiska inslag som du bedömer kommer att vara av hjälp i ditt ordinarie arbete?

- I mycket stor utsträckning
- I ganska stor utsträckning
- I ganska liten utsträckning
- Inte alls
- Övrigt:

16. Skriv gärna på vilket sätt du kan använda din kunskap om mänskliga rättigheter och de praktiska hjälpmedel från utbildningen i ditt ordinarie arbete!

17. Kommer du fortsättningsvis att applicera ett mänskligt rättighetsperspektiv på dina arbetsuppgifter?

- Ja
- Nej
- Jag vill, men jag vet inte hur
- Övrigt:

18. Övriga synpunkter och kommentarer

Bilaga 4. Intervjuguide deltagare MR-bas

1. Bakgrundsinformation

- Hur länge har du arbetat inom Länsstyrelsen?
- Vad har du för arbetsuppgifter?
- Har du tidigare deltagit i en utbildning om mänskliga rättigheter?
- På vilket sätt arbetar du med mänskliga rättigheter (är detta en påföljd av denna utbildningen)?

2. Del 1; att lära OM mänskliga rättigheter

- Vad har du konkret lärt dig om mänskliga rättigheter? EXEMPLIFIERA
- (historia, konventionerna, statens ansvar och kommunens ansvar)
- Vilken nytta har du av den kunskapen i ditt vardagliga arbete? EXEMPLIFIERA

3. Del 2; att lära FÖR mänskliga rättigheter

- Vad innebär rättighetsbaserat arbete för dig?
- Har utbildningen påverkat ditt sätt att arbeta rättighetsbaserat?

4. Del 3; att lära LEVA MED mänskliga rättigheter

- Anser du att utbildningen har väckt nya tankesätt? Kan du exemplifiera?
- Anser du att din förståelse för hur man kan arbeta med mänskliga rättigheter i din verksamhet har förändrats som en följd av utbildningen?

5. Vad anser du om utbildningens upplägg?

- Att det är en heldag – räcker det?
- Föreläsarnas kompetens och förmåga att koppla MR till er verksamhet.
- Aktionsplanen, känns den relevant, möjlig att uppnå, strategier för att förverkliga det som står.
- Aktionsplan – indikatorer, varför skall man ha indikatorer och kan du ge fler exempel på vad man skulle kunna mäta i er verksamhet?

6. Vilka utmaningar ser du i arbetet med mänskliga rättigheter?

7. Vilken är den största nyttan med att arbeta med mänskliga rättigheter?

8. Är det någonting du skulle ha velat förändra med utbildningen?

9. Är det någonting du har att tillägga?

Bilaga 5. Uppföljningsenkät ett år efter MR-bas

1. Kön

- Kvinna
- Man

2. Befattning

- Chef
- Biträdande chef
- Handläggare
- Administratör
- Befattning som omfattar serviceuppgifter
- Övrigt:

3. Utbildning

- Gymnasial utbildning
- Eftergymnasial utbildning
- Kvalificerad yrkesutbildning
- Högskole- eller universitetskurser/poäng
- Högskole- eller universitetsexamen
- Övrigt:

4. Huvudsakliga arbetsuppgifter. Hur stor del av din arbetstid utgörs av följande arbetsuppgifter?

	Utgör en stor del av min arbetstid	Utgör en viss del av min arbetstid	Ingår inte i mina arbetsuppgifter
Handläggning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beslutsfattning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att utbilda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att utöva tillsyn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Administration	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalfrågor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetsuppgifter inom service	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Hur länge har du arbetat på Länsstyrelsen?

- 0-2 år
- 3-7 år
- 8-12 år
- längre än 13 år

6. I vilken utsträckning ser DU KOPPLING mellan mänskliga rättigheter och nedanstående situationer?

Frågan kan besvaras med flera alternativ.

	I stor utsträckning	I liten utsträckning	Inte alls	Vet ej, det ingår inte i mina arbetsuppgifter
Handläggning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beslutsfattning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utbildning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tillsyn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att vi är en tillgänglig myndighet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hur vi bemöter varandra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hur vi bemöter allmänheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hur vi uttrycker oss muntligt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hur vi uttrycker oss skriftligt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I kontakt med eller vid arbete med kommunen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I kontakt med eller vid arbete med andra myndigheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I kontakt med eller vid arbete med privata företag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att barnens perspektiv beaktas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att andra grupper med speciella behov får dessa tillgodosedda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Hur ofta tar DU HÄNSYN till mänskliga rättigheter i nedanstående situationer?

	Dagligen	Någon gång i vecka	Någon gång i månaden	Någon gång om året	Aldrig, det ingår inte i mina arbetsuppgifter
Handläggning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beslutsfattning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utbildning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tillsyn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att vi är en tillgänglig myndighet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hur vi bemöter varandra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hur vi bemöter allmänheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hur vi uttrycker oss muntligt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hur vi uttrycker oss skriftligt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Dagligen	Någon gång i vecka	Någon gång i månaden	Någon gång om året	Aldrig, det ingår inte i mina arbetsuppgifter
I kontakt med eller vid arbete med kommunen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I kontakt med eller vid arbete med andra myndigheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I kontakt med eller vid arbete med privata företag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att barnens perspektiv beaktas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att andra grupper med speciella behov får dessa tillgodosedda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Beskriv hur du använder dig av mänskliga rättigheter eller ett rättighetsperspektiv i dina olika arbetsuppgifter?

9. Anser du att ett rättighetsperspektiv bör beaktas i större utsträckning vid

	I stor utsträckning	I liten utsträckning	Inte alls	Vet ej, det ingår inte i mina arbetsuppgifter
Handläggning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beslutsfattning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utbildning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tillsyn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att vi är en tillgänglig myndighet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hur vi bemöter varandra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hur vi bemöter allmänheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hur vi uttrycker oss muntligt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hur vi uttrycker oss skriftligt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I kontakt eller vid arbete med kommunen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I kontakt eller vid arbete med andra myndigheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I kontakt eller vid arbete med privata företag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att barnens perspektiv beaktas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att andra grupper med speciella behov får dessa tillgodosedda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. I vilken utsträckning har Länsstyrelsens vision 2012, enligt dig, en tydlig koppling till mänskliga rättigheter?

I liten utsträckning	1	2	3	4	5	I stor utsträckning
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

11. I vilken utsträckning har Länsstyrelsens olika mål, enligt dig, koppling till mänskliga rättigheter?

	I stor utsträckning	I viss utsträckning	Varken i stor eller lite utsträckning	I liten utsträckning	Jag ser ingen koppling
Länsstyrelsen är en kompetent och efterfrågad myndighet för målgrupperna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Länsstyrelsen lär och utvecklar med kompetens, initiativ och lyhördhet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Länsstyrelsen är en attraktiv arbetsplats för dagens och morgondagens medarbetare?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Länsstyrelsen har ett aktivt och kvalitetssäkrat arbetssätt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Länsstyrelsen använder sina resurser på rätt sätt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. I vilken utsträckning anser du att mänskliga rättigheter har blivit en prioriterad fråga på din enhet sedan MR-basutbildningen genomfördes 2009?

I liten utsträckning	1	2	3	4	5	I stor utsträckning
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

13. Vem anser du ansvarar för att mänskliga rättigheter ska vara eller bli en prioriterad fråga på din enhet? Frågan kan besvaras med flera alternativ.

- Staben
- Enhetschefen
- Biträdande enhetschefen
- Kontorschefen
- Varje enskild medarbetare
- Den som är ansvarig för jämställdhetsfrågor
- Enheten för social hållbarhet
- Övrigt:

14. I vilken utsträckning anser du att mänskliga rättigheter lyfts fram i planeringen av enhetens verksamhet?

	I stor utsträckning	I viss utsträckning	I varken stor eller liten utsträckning	I liten utsträckning	Inte alls
APT	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Enhetsmöten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möten inom branschgruppen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verksamhetsplanering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Övriga möten inom enheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Annat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. I vilken utsträckning anser du att de aktiviteter som sattes upp på aktionskortet under MR-basutbildningen har genomförts? Med aktionskort menas de slutsatser som kom fram under grupparbetet vid MR-basutbildningen.

- Har genomförts
- Har inte genomförts än, vi arbetar med att integrera det i verksamheten
- Har inte genomförts
- Jag känner inte till något aktionskort

16. I vilken utsträckning anser du att de olika dokumenten på enheten genomsyras av ett rättighetsperspektiv?

	I stor utsträckning	I viss utsträckning	I varken stor eller liten utsträckning	I liten utsträckning	Inte alls
Checklistor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Handlingsplaner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verksamhetsplanen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I interna nyhetsblad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I beslut eller yttranden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Anser du att mänskliga rättigheter genomsyrar verksamheten på något annat sätt än de exempel som vi har föreslagit? Beskriv gärna hur du anser att verksamheten genomsyras av ett rättighetsperspektiv?

18. Anser du att du behöver mer kunskap om innehållet i olika konventioner för att i större utsträckning kunna ta hänsyn till mänskliga rättigheter i ditt dagliga arbete?

- Ja
- Nej
- Övrigt:

19. Anser du att du behöver mer kunskap om Sveriges åtaganden i relation till den svenska lagen för att i större utsträckning kunna ta hänsyn till mänskliga rättigheter i ditt dagliga arbete?

- Ja
- Nej
- Övrigt:

20. Anser du att du behöver mer kunskap om eventuella kopplingar mellan dina arbetsuppgifter och mänskliga rättigheter för att i större utsträckning kunna arbeta rättighetsbaserat i ditt dagliga arbete?

- Ja
- Nej
- Övrigt:

21. Vilken typ av kompetensutveckling skulle ge dig verktyg och metod för att integrera mänskliga rättigheter i ditt arbete? Frågan kan besvaras med flera alternativ.

- En hel eller halvdags föreläsning
- Tillgång till e-/eller nätkurser
- Tid för egenstudier
- Att delta i en grupp på enheten som aktivt arbetar med att tydliggöra kopplingar inom enhetens ansvarsområde
- Att det finns en grupp på enheten som aktivt arbetar med att tydliggöra kopplingar inom enhetens ansvarsområde
- Att det finns en person och/eller enhet med fördjupade kunskaper om mänskliga rättigheter och rättighetsbaserat arbete att rådfråga eller vända sig till
- Att vi diskuterar ärenden m.m. ur ett rättighetsperspektiv på enheten
- Att vi diskuterar ärenden m.m. ur ett rättighetsperspektiv enheterna emellan
- Att det finns tid avsatt i det dagliga arbetet för att jag ska kunna använda mig av ett rättighetsperspektiv
- Övrigt:

22. Övriga kommentarer eller synpunkter

Bilaga 6. Intervjuguide uppföljning ett år efter MR-bas 2009

1. Bakgrundsinformation :

- Hur länge har du arbetat på Länsstyrelsen med det du gör idag/enhet du är på idag?
- Vad har du för arbetsuppgifter?
- Vad har du för utbildning?
- Har du tidigare deltagit i någon utbildning i MR?

2. Vad hände efter utbildningen (Många var väldigt motiverade och ville jobba vidare med att hitta fler kopplingar – har det gjorts)? (Bra eller dålig uppföljning, blev utbildningen en del av arbetet eller glömdes det bort)?

- Är det en prioriterad fråga på enheten?

På vilket sätt arbetar du med MR idag (är det någon skillnad på svaret jämfört med efter utbildningen)?

- Aktionskort (vad hände med det som togs fram) Indikatorer, finns det några, vilka, går de att tillämpa på ett naturligt sätt)?
- Har det gått att integrera MR i arbetsuppgifterna (finns det någon koppling nu som inte fanns innan, arbetar de aktivt med MR på något sätt)?
- Anser du att din förståelse för hur man kan arbeta med MR i din verksamhet har förändrats sedan utbildningen? (är det lättare att se kopplingar till arbetsuppgifter nu än direkt efter utbildningen, lättare att se samband mellan MR och det egna arbetet och arbetet på Länsstyrelsen i stort)

3. Vad innebär rättighetsbaserat arbete för dig (har förståelsen förändrats det gångna året)?

4. Vad anser du om satsningens upplägg (Har deras syn på vad de skulle ha behövt förändrats, exempelvis mer information? Har de fått mer information från något annat håll, läst på mer, pratat på enheten etcetera? Viktigt att veta inför kommande satsningar)?

5. Vilka utmaningar/hinder ser du i arbetet med MR (ser de andra hinder nu, vilka)?

6. Vilken är den största vinsten/fördelen med att arbeta med MR (har deras syn på varför man ska arbeta med MR förändrats sedan utbildningen)?

7. Har du någonting att tillägga?



LÄNSSTYRELSEN
VÄSTRA GÖTALANDS LÄN