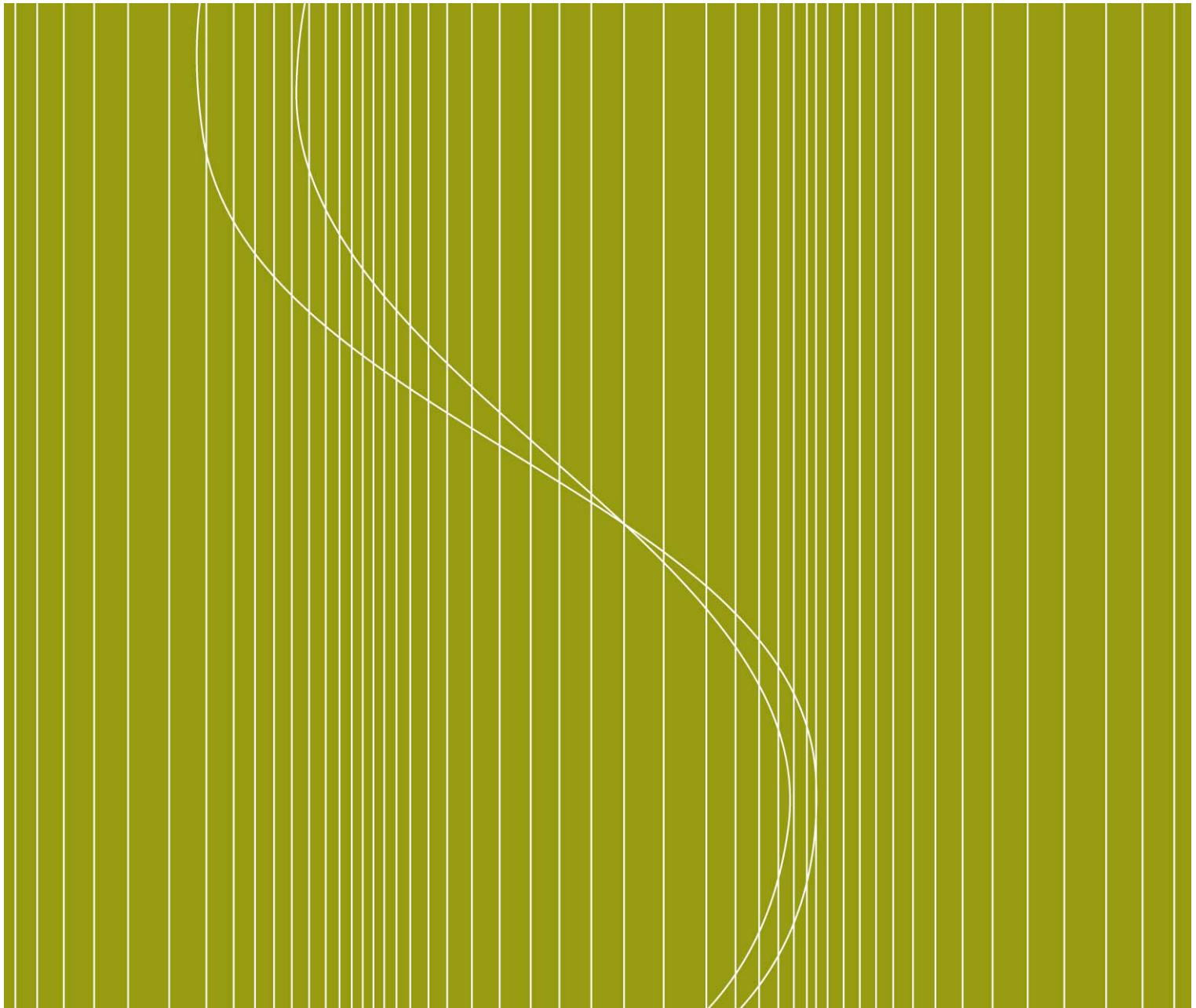


Regionalt utvecklingsprojekt om mångfald och antidiskriminering

En delredovisning av regeringens uppdrag till
Verva. Februari 2007.



Delredovisning av uppdrag till Verket för förvaltningsutveckling att leda och samordna ett regionalt utvecklingsprojekt om mångfald och antidiskriminering

I regeringsbeslut den 20 december 2005 har Verva, Verket för förvaltningsutveckling, givits uppdraget att leda och samordna ett regionalt utvecklingsprojekt om mångfald och antidiskriminering.

Uppdraget delredovisas härmed i enlighet med uppdraget till regeringen i form av bifogade rapport *Regionalt utvecklingsprojekt om mångfald och antidiskriminering, en delredovisning*.

Detta beslut har fattats av generaldirektör Lena Jönsson. Övriga närvarande var Margaretha Dahlin Blohm och Lena Köling Abjörner.

Ärendet har föredragits av utvecklingsstrateg Bengt Eriksson.

Lena Jönsson
Generaldirektör

Bengt Eriksson
Utvecklingsstrateg

2007-02-14

Regionalt utvecklingsprojekt om mångfald och antidiskriminering, en delredovisning

Februari 2007

2007-02-14

Innehåll

1	SAMMANFATTNING.....	3
1.1	ALLMÄNT	3
1.2	ERFARENHETER	3
1.3	RESULTAT.....	4
1.4	SVÅRIGHETER/HINDER	5
1.5	UTVECKLINGSOMRÅDEN.....	6
1.6	INSATSER SOM PLANERAS	7
	INLEDNING	8
2	PROJEKTETS UPPLÄGGNING	9
3	ROLLER OCH ANSVAR.....	9
4	VERVAS UPPDRAG	10
5	DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNENS, DO, RESPEKTIVE INTEGRATIONSVERKETS UPPDRAG	11
6	LÄNSSTYRELSESNAS UPPDRAG	11
7	DELTAGANDE MYNDIGHETERS UPPDRAG.....	12
8	UPPDRAGETS ALLMÄNNA SYFTE	12
8.1	UNDERLÄTTA MYNDIGHETERS ARBETE OM MÅNGFALD OCH ANTIDISKRIMINERING.....	12
8.2	UTVECKLA MYNDIGHETERS ARBETE OM MÅNGFALD OCH ANTIDISKRIMINERING 14	
8.3	BIDRA TILL REGERINGENS MÅL OM EN ÖKAD ETNISK OCH KULTURELL MÅNGFALD I STATEN	15
8.4	UTVECKLA MYNDIGHETERNA MOT ÖPPNA OCH FÖRDOMSFRIA ORGANISATIONER 16	
8.5	BIDRA TILL FORMER FÖR SAMVERKAN.....	17
8.6	UTVECKLINGSARBETET I PROJEKTET (BÅDE INTERNT OCH EXTERNT FOKUS).....	19
8.7	ARBETA MED ATT FÖREBYGGA OCH MOTVERKA DISKRIMINERING PÅ GRUND AV ETNISK TILLHÖRIGHET, RELIGION ELLER ANNAN TROSUPPFATTNING	21
8.8	ATT UTIFRÅN SINA BEHOV ARBETA MED OLIKA MÖJLIGHETER FÖR ATT STIMULERA REKRYTERINGEN AV PERSONER MED UTLÄNDSK BAKGRUND	22
8.9	KOMPETENSUTVECKLANDE INSATSER	23
9	ÖVRIGA KRAV PÅ PROJEKTET.....	26
9.1	SAMORDNING AV PROJEKTET MED EVENTUELLA UPPDRAG RÖRANDE NÄRLIGGANDE FRÅGOR	26
9.2	SAMORDNING AV ERFARENHETSUTBYTE OCH SPRIDNING AV RESULTAT INOM LÄNET 26	
9.3	UPPFÖLJNING AV EGET ARBETE: GENOMFÖRDA INSATSER OCH ARBETSFORMER	29
	BILAGA 1 PROJEKTETS EKONOMI.....	31
	BILAGA 2 PÅVERKANDE PROJEKT M.FL.	32
	BILAGA 3 KOMPETENSFÖRSÖRJNING I PROJEKTET	33

2007-02-14

1 Sammanfattning

1.1 Allmänt

Projektet arbetar med ett i huvudsak långsiktigt perspektiv när det gäller projektets huvuduppgift: att myndigheternas arbete med att öka den etniska mångfalden utvecklas genom ökad kunskap om metoder och om vilka åtgärder utöver kraven i 1999 års lag som kan vidtas. Resultat och effekter förväntas längre fram i projektet, eller först efter detta. Den andra huvuduppgiften, att bidra till att former för samverkan och former för ett effektivt och strukturerat erfarenhetsutbyte mellan myndigheterna utvecklas, är mer operativ, har hunnit utvecklas mer och utgör en viktig bas för lösandet av den första huvuduppgiften.

Projektet syftar också till att arbetet med mångfald och antidiskriminering ska leva vidare integrerat i verksamheten efter projektets slut. Som stöd för detta har projektet hittills satsat mycket på samverkan och erfarenhetsutbyte i olika slags nätverk. Samverkan som kan utvecklas mer t.ex. mellan projektregionerna och med andra aktörer som kommuner, landsting, privat näringsliv samt intresseorganisationer.

Länsstyrelserna har utvecklat kompetens och samlat erfarenheter för samordning inom sina breda verksamhetsområden. Det bör prövas om dessa erfarenheter kan tas tillvara också efter projektet för att främja samordning av mångfalds- och antidiskrimineringsfrågor.

Olika kompetenshöjande aktiviteter har varit viktiga under projektets inledning och kommer att bli ett än viktigare inslag i myndigheterna under projektets andra del. Förutsättningar för en strategisk inriktning på de kompetenshöjande aktiviteterna har förbättrats genom knytningen till det målformuleringsarbete som genomförts i myndigheterna.

1.2 Erfarenheter

Frågorna om mångfald och antidiskriminering har många aspekter och kräver att flera förutsättningar är tillfredsställda. Exempel är

- Behovet i projektet av tydligt syfte, mål, medel, status och en samsyn på tolkningen av centrala begrepp. Dessa förutsättningar uppfattas ännu inte som tillfredsställda.
- Tydliga uppdrag i regleringsbrev när det gäller mångfalds- och antidiskrimineringsfrågor både i ett internt och externt perspektiv.
- Myndighetsledningarnas engagemang i mångfaldsfrågor.

2007-02-14

- Mål ska formuleras utifrån verksamhetens krav. Projektdeltagarna är överens om denna nödvändighet, men i de flesta av de deltagande myndigheterna har detta arbetssätt ännu inte börjat tillämpas.
- Fokus på mångfalds- och antidiskrimineringsfrågorna måste vara tydligt. Fokus på frågorna i sig har förtydligats i projektet, men verksamhetsintegreringen av dem återstår i huvudsak.
- Frågorna måste ges en tydlig legitimitet och nödvändiga resurser. Legitimiteten anses ha ökat men inte påverkat resurserna (särskilt tillgänglig tid) i önskvärd grad.
- Organisatoriska och ansvarsmässiga förhållanden får inte bli ett hinder för regional samverkan. Så förefaller det vara i många av myndigheterna.
- Kontinuerligt samarbete och erfarenhetsutbyte mellan myndigheterna behövs både regionalt och centralt.

1.3 Resultat

- Mångfalds- och antidiskrimineringsfrågor har väckts i de deltagande myndigheterna, blivit bättre fokuserade, lyfts fram och givits en bättre legitimitet.
- Nödvändiga förutsättningar för att driva regionala utvecklingsprojekt har blivit tydligare.
- Nätverk har startats eller intensifierat sitt arbete med mångfalds- och antidiskrimineringsfrågorna. I några fall har samarbete mellan myndigheter i olika regioner inletts.
- En del av de deltagande myndigheterna har redan integrerat mångfalds- och antidiskrimineringsarbetet i sin ordinarie verksamhet, medan andra uppfattar betydelsen av verksamhetsintegrering bättre än tidigare.
- En gemensam webbplats, tillgänglig för alla, har skapats och fyllts med metodförslag, utvecklingsexempel, information m.m. En fortsatt utveckling av webbplatsen pågår.
- Ett stort antal utvecklingsaktiviteter har genomförts såväl för projektets deltagare som andra aktörer i regionerna.

2007-02-14

1.4 Svårigheter/hinder

Under projektet har särskilt följande svårigheter eller hinder noterats.

- Den upplevda bristen på central styrning från projektledningen anses ha lett till att de regionala projektledarna tvingats göra egna tolkningar av projektplanens innehåll och av vilken riktning projektet skall ta inom det egna länet. Detta upplevs ha försvårat möjligheten att på ett tydligt sätt löpande kunna kommunicera projektets tillvägagångssätt regionalt.
- Det behövs en hög grad av samordning i ett projekt med många aktörer i flera myndigheter och på olika nivåer. Det behövs också en långtgående samsyn på förutsättningarna i form av åtagandets innebörd, tillgängliga resurser, möjligheter till kompetensstöd m.m.

Några av de deltagande myndigheterna har uppfattningen att det inte fanns tillräcklig information om projektet att ta ställning till innan beslut om deltagande togs av regeringen.

- Frågorna som avser verksamhetsintegrering av mångfald och antidiskriminering bedrivs i projektform och riskerar därmed att hamna utanför gängse verksamhetsplanering och löpande verksamhet i linjearbetet.
- Många myndigheter hanterar fortfarande mångfalds- och antidiskrimineringsfrågorna som skilda från övriga verksamhetsfrågor.
- Deltagande myndigheters organisation och ansvarsfördelning sammanfaller inte alltid med de fem samordnande länen. Styrningen av de ingående myndigheternas mångfalds- och antidiskrimineringsarbete kan således ske från annat, centralt, håll. Detta försvårar arbetet i projektet.
- Möjligheten för länsstyrelserna i projektet att ansvara för att samordna länsaktiviteterna inom de aktuella områdena begränsas av den arbetsgivarpolitiska delegeringen och myndigheternas autonomi. Styrningen av arbetet i projektet bör därför bli tydligare inom de deltagande myndigheterna.
- De medverkande myndigheterna har kommit olika långt med mångfalds- och antidiskrimineringsfrågorna.
- Resurser för projektarbetet, särskilt tidsmässiga, har inte alltid prioriterats tillräckligt i alla myndigheter.

2007-02-14

1.5 Utvecklingsområden

- Verva bedömer att en förutsättning för att projektet ska nå uppsatta mål och förväntade effekter är att alla deltagande myndigheter deltar i projektet i enlighet med regeringsbeslutets riktlinjer och säkrar att den egna interna ansvarsfördelningen i myndigheten främjar projektarbetet.
- För att projektets bärande idéer ska integreras i de deltagande myndigheternas verksamhetsplanering är det nödvändigt att ansvarsfrågorna tydliggörs avseende det delegerade arbetsgivaransvaret i allmänhet och ansvaret för projektets genomförande och resultat i de deltagande myndigheterna i synnerhet. Myndigheternas interna ansvarsfördelning måste tillåta genomförandet av ett gemensamt projekt som omfattar flera regioner.

Om inte detta sker kan det finnas anledning för Verva att till regeringen återkomma med en hemställan om förlängning av projekttiden.

- Projektets resultat och effekter är beroende av hur väl projektmål, centrala begrepp, resultat och förväntade effekter är definierade. Det förefaller som om departement, Verva och i projektet deltagande myndigheter kan bli tydligare utifrån respektive roll i projektet.
- Projektet bygger på att mångfaldsarbetet bör bedrivas på ett verksamhetsintegrerat sätt, inte som ett sidoordnat projekt. Ett sätt att arbeta verksamhetsintegrerat, är att göra det med stöd av Vervas ”snäckmodell”.¹ Styrningen mot ett verksamhetsintegrerat mångfaldsarbete bedöms behöva bli tydligare på projektets samtliga nivåer.
- Det bör övervägas om det finns behov av att fler metoder än Snäckan och Vervas Uppföljningsmodell utvecklas i projektet, eller om behovet snarare avser hur dessa metoder ska användas praktiskt.
- Mångfalds- och antidiskrimineringsaktiviteter genomförs i de deltagande myndigheterna också i linjeverksamheten. Några av dessa aktiviteter utgår från andra regeringsuppdrag än det nu aktuella. Det förefaller rimligt att överväga om sådana aktiviteter och projektets aktiviteter kan läggas samman eller samordnas med projektarbetet. Det börjar synas tecken på att projekt- och linjeaktiviteter påverkar och överlappar varandra. En positiv tolkning är att mångfalds- och antidiskrimineringsfrågorna börjar integreras i verksamhetsstrukturerna.

¹ Kunskaps- och genomförandestöd Etnisk och kulturell mångfald, Verva.

2007-02-14

- Fortfarande kan fokus i projektet upplevas som i huvudsak internt med störst fokus på den egna utvecklingsprocessen. Projektet kan kombinera de strategiska och operativa perspektiven bättre.
- Mångfalds- och antidiskrimineringsnätverkens betydelse – också efter projekttidens slut, betonas och är förmodligen en viktig förutsättning för att arbetet med de aktuella frågorna inte ska bli så personberoende och kortsiktiga. En fortsatt utvidgning av nätverksambitioner till kommuner, landsting, privat näringsliv och intresseorganisationer i respektive region samt regionövergripande förefaller vara ett möjligt utvecklingsområde. Detsamma gäller strävan efter synergi med andra projekt som avser samma områden.

1.6 Insatser som planeras

I projektets fortsatta verksamhet planeras bl.a. följande.

- I den andra och avslutande projektfasen är det viktigt att få gott gehör från myndigheterna för att projektet ska få tillbörlig legitimitet. Det är en förutsättning för att ett gott genomförande ska vara möjligt. Det är viktigt med en tydlighet om vad myndigheterna kan förvänta sig av projektet under det kommande året. Verva planerar därför att informera om vunna erfarenheter och planerade insatser i ett brev till projektmyndigheternas kontaktpersoner. Ledningsprocessernas betydelse på en strategisk nivå kommer att uppmärksammas i en särskild utbildning. En chefsutbildningsaktivitet planeras äga rum i september 2007.
- Fortsätta arbetet med verksamhetsintegrering genom att bl.a. understryka vikten av rätt styrning, bra processer och kunskaper om förändringsarbete.
- Ge strategiskt kompetensstöd utifrån de fyra fokusområdena, process, arbetsförhållanden/trakasserier, rekrytering, medborgarperspektiv, som är resultatet av de deltagande myndigheternas målformuleringsarbete.
- Säkra en fortlevnad av nätverken och arbetet i dessa.
- Finna arenor, bl.a. den fortsatta utvecklingen av webbplatsen, som kan vara fora för presentation av goda exempel och erfarenhetsutbyte också efter projektets slut.
- Finna synergi mellan arbetet i projektet och myndigheternas övriga mångfalds- och antidiskrimineringsarbete.

2007-02-14

Inledning

Upptakten till Regionalt utvecklingsprojekt om mångfald och antidiskriminering var regeringens uppdrag år 2005 till dåvarande Statens kvalitets- och kompetensråd, KKR, att ta fram ett förslag till hur ett utvecklingsprojekt om former för samverkan och ett effektivt och strukturerat erfarenhetsutbyte mellan myndigheter utvecklas, samt för utveckling av myndigheternas arbete med att öka den etniska mångfalden.

Regeringen uppdrog i beslut den 20 december 2005 (Fi2005/3877, Fi2005/6456) åt ett stort antal myndigheter att delta i ett regionalt utvecklingsprojekt om mångfald och antidiskriminering. Regeringen uppdrog åt Verket för förvaltningsutveckling, Verva, att leda och samordna projektet, svara för metodstöd och spridning av erfarenheter samt att följa upp projektet. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, DO, och Integrationsverket skall enligt regeringsuppdraget erbjuda kunskapsstöd i projektet. Arbetsgivarverket medverkar också med sina omfattande erfarenheter av mångfaldsarbete. Till ytterligare stöd för projektet finns en referensgrupp i vilken ingår generaldirektörerna för respektive Arbetsgivarverket, Integrationsverket och Verva samt Diskrimineringsombudsmannen och länsrådet vid Länsstyrelsen i Dalarnas län.

Regeringen uppdrog åt Länsstyrelserna i Dalarnas, Skåne, Västernorrlands, Västra Götalands och Östergötlands län att ansvara för samordning av och erfarenhetsutbyte mellan deltagande myndigheter i respektive län.

I projektet medverkar totalt 51 myndigheter. Under de första månaderna bearbetades projektplanen och deltagande myndigheter och deras representanter utsågs på regional nivå.

Projektet har nu gått in på sitt andra verksamhetsår. Inriktningen i projektet, som påbörjade sitt arbete i februari 2006, har hittills varit huvudsakligen strategiskt, planerande och konstituerande. Nu följer en mer operativ fas då projektet intensifierar arbetet med praktiska insatser medan utvecklingen av det strategiska synsättet fortsätter.

Underlaget till föreliggande delredovisning har huvudsakligen bestått av svaren på en enkät som utformats utifrån regeringsuppdraget. Kontaktpersonerna på de fem länsstyrelsenoderna i projektet har alla besvarat enkäten. Vervas representanter i projektet har också givits möjlighet att besvara och kommentera enkäten. Enkätsvaren har kompletterats med anteckningar och annat material från projektmöten och kontaktmannamöten samt material från projektets webbplats. Projektets referensgrupp och Vervas ledningsgrupp har också beretts tillfälle att ta del av och kommentera förslag till föreliggande delredovisning.

2007-02-14

Det är värt att observera att i de myndigheter som deltar i projektet kan det också förekomma annat arbete med mångfalds- antidiskrimineringsfrågor. Delredovisningen avser främst projektets aktiviteter och erfarenheter.

2 Projektets uppläggning

Projektet skall pågå i drygt två år och bedrivs som regionala delprojekt i fem län: Dalarnas, Skåne, Östergötlands, Västernorrlands och Västra Götalands län. Regeringen har beslutat om vilka 51 myndigheter som skall delta i respektive län. Länsstyrelserna har av regeringen fått i uppdrag att ansvara för samordning av och erfarenhetsutbyte mellan deltagande myndigheter i respektive län. Projektets ekonomi redovisas i bilaga 1.

3 Roller och ansvar

Det har i projektet konstaterats vissa svårigheter som bl.a. har med roller och ansvarsfördelning att göra.

För att projektets bärande idéer ska integreras i de deltagande myndigheters verksamhetsplanering är det nödvändigt att ansvarsfrågorna tydliggörs avseende det delegerade arbetsgivaransvaret i allmänhet och ansvaret för projektets genomförande och resultat i de deltagande myndigheterna i synnerhet. Myndigheternas interna ansvarsfördelning måste tillåta genomförandet av ett gemensamt projekt som omfattar flera regioner.

Roller och ansvar är i enlighet med det nu aktuella regeringsbeslutet följande.

1. Verket för förvaltningsutveckling, Verva, ansvarar för att
 - leda, koordinera och samordna projektet visavi länsstyrelserna,
 - ge metodstöd,
 - skapa möjligheter till erfarenhetsutbyte mellan samtliga deltagande myndigheter samt
 - följa upp projektet.

I ansvaret ingår också att sprida erfarenheter och resultat på nationell nivå. I rollen som projektledare ingår att sätta upp en tidplan för projektet samt att ange riktlinjer för deltagande myndigheter. Verket har rätt att begära in redovisningar från myndigheterna under projektets gång enligt den plan som verket kommer överens om med berörda myndigheter.

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, DO, och Integrationsverket erbjuder enligt regeringsuppdraget kunskapsstöd i projektet och medverkar i projektets referensgrupp. Arbetsgivarverket, Läns-

2007-02-14

styrelsen i Dalarnas län och Verva medverkar också i projektets referensgrupp.

2. Länsstyrelserna i Dalarnas, Skåne, Västernorrlands, Västra Götalands och Östergötlands län ansvarar för samordning av och erfarenhetsutbyte mellan deltagande myndigheter i respektive län.
3. Övriga myndigheter i projektet har regeringens uppdrag att delta i projektet. Varje myndighet skall formulera mål för sin medverkan, med utgångspunkt från verksamhetens behov och med beaktande av de länsövergripande målen. Verva har angett riktlinjer för detta arbete i projektplanen. I praktiken har de länsövergripande målen extraherats från de målsättningar som myndigheterna angivit. Utvecklingsarbetet skall bedrivas med utgångspunkt från uppsatta mål och behov. Varje myndighet har möjlighet att bedriva utvecklingsarbetet på det sätt som passar myndigheten bäst. Vissa inslag skall dock ingå enligt nedan. Deltagande myndigheter skall kontinuerligt själva följa upp sitt eget arbete, både genomförda insatser och arbetsformer.

För samtliga aktörer gäller att uppdraget skall genomföras i enlighet med de riktlinjer som framgår av bilagan till regeringsbeslutet *Regionalt utvecklingsprojekt om mångfald och antidiskriminering*².

4 Vervas uppdrag

Verva har hittills gjort följande.

- Har utsett och leder referensgrupp och arbetsgrupp. Referensgruppen har haft två och arbetsgruppen nio protokollförda möten.
- Upprättat tidsplan och angett riktlinjer för deltagande myndigheter i projektplanen.
- Ansvarat för genomförande av förstudie (idéskrift/idébank).
- Ansvarat för utveckling av de metoder/modeller som skall ingå i projektet (Vervas Snäckmodell samt Modell för uppföljning av mångfaldsarbete). Projektmyndigheterna har också erbjudits seminarier om Snäckmodellen. Seminarier har arrangerats i fyra av regionerna för större delen av de deltagande myndigheterna.
- Genomfört en Kick-off med ett femtiotal deltagare från projektmyndigheterna. Vid Kick-offen presenterades bl.a. ramen för projektet och Integrationsverkets rapport om Verksamhetsintegrerat mångfaldsarbete.

² Bilaga till Regeringsbeslut 2005-12-20, nr 13.

2007-02-14

- Ansvarat för att ge de regionala projektledarna vid Länsstyrelserna den kompetensutveckling och det metodstöd de behöver (se avsnittet Kompetensutvecklande insatser).
- Samordnat och arrangerat erfarenhetsutbyte genom utveckling av en webbplats tillgänglig för alla, där projektets myndigheter har givits möjlighet att sprida erfarenheter och resultat.
- Bearbetat och sammanställt myndigheternas målformuleringsarbete.
- Koordinerat och samordnat uppföljning i länen i arbetet med föreliggande delredovisning.
- Fungerat som stöd/bollplank för de myndigheter och länsstyrelser som deltar i projektet.

5 Diskrimineringsombudsmannens, DO, respektive Integrationsverkets uppdrag

DO och Integrationsverket har erbjudit kunskapsstöd främst genom att ordna seminarier/utbildningar om diskrimineringslagstiftning, aktiva åtgärder samt integration och mångfald i samtliga deltagande län. DO och Integrationsverket har vidare medverkat vid arbetsgruppsmötena. En expert från DO har i Vervas regi bl.a. fortsatt Vervas arbete med stöd till och sammanställning av myndigheternas målformuleringsarbete.

6 Länsstyrelsernas uppdrag

Länsstyrelserna har

- Identifierat och kontaktat medverkande myndigheter
- Utsett regionala projektledare
- Ansvarat för att utvecklingsarbetet bedrivs i samverkan inom respektive län.
- Ansvarat för att övergripande mål formuleras för respektive län.
- Ansvarat för samordning, erfarenhetsutbyte samt spridning av resultat inom respektive län.
- Ansvarat för samordning av länets inventering av kompetensbehov.
- Ansvarat för gemensamt kompetensutvecklingsprogram och behovsanpassad kompetensutveckling.
- Ansvarat för kontinuerligt erfarenhetsutbyte inom länet.

2007-02-14

Länsstyrelserna ska vidare ansvara för regional uppföljning av det samlade arbetet inom respektive län avseende både genomförda insatser och arbetsformer.

7 Deltagande myndigheters uppdrag

Medverkande myndigheter har förberett sitt deltagande i enlighet med de riktlinjer som Verva angett i projektplanen. Myndigheterna har i varierande grad arbetat efter dessa.

- Prövat en vedertagen metod eller ett angreppssätt för mångfalds- och antidiskrimineringsarbete,
- Arbetat med att förebygga och motverka diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning,
- Utifrån sina behov arbeta med olika möjligheter för att stimulera rekryteringen av personer med utländsk bakgrund,
- Genomfört kompetensutvecklande insatser.
- Kontinuerligt själva följt upp sitt eget arbete, både genomförda insatser och arbetsformer.

I de följande avsnitten följer en genomgång av hur regeringsuppdragets olika syften har uppnåtts hittills.

8 Uppdragets allmänna syfte

8.1 Underlätta myndigheters arbete om mångfald och antidiskriminering

8.1.1 Allmänt

Projektets långsiktiga karaktär understryks. Få av projektets deltagare uppfattar det som rimligt att det ska föreligga resultat redan, kanske inte ens i någon större omfattning när projektet upphör. Det finns förslag om förlängning av projektet.

Projekttiden har lett till att de aktuella frågorna om mångfald och antidiskriminering har väckts, blivit bättre fokuserade, kunnat lyftas fram bättre, eller att det i en del myndigheter har inneburit en nystart. Andra resultat är att diskussioner har inletts och processer påbörjats. Myndigheternas deltagande i projektet har givit frågorna en bättre legitimitet än tidigare.

2007-02-14

Arbete pågår också med en kompetensstöds-/aktivitetsplan där det ingår ett strukturerat erfarenhetsutbyte samt mer traditionella utbildningsinsatser.

8.1.2 Erfarenheter

Viktiga framgångsfaktorer har varit:

- att tid och andra resurser satts av för projektet
- fokus på projektets frågor
- erfarenhetsutbyte
- stöttande ledarskap

Följande behov urskiljs:

- Eftersom målformuleringsarbetets förankring i verksamheter och i nulägesanalyser har varierat bör den gemensamma styrningen och samordningen av arbetet bli bättre i en del myndigheter.
- Utveckling av fora för presentation av goda exempel på t.ex. projektets webbplats som på en elektronisk anslagstavla.
- Att möjlighet till fortsatt erfarenhetsutbyte säkras.

8.1.3 Insatser som planeras

Syftet med projektet är att bädda för mångfalds- och antidiskrimineringsfrågorna så att de får fotfäste och integreras i verksamhetsprocesserna. De har annars en tendens att försvinna eller nedprioriteras vid omorganisationer, personalförändringar, liknande. Strategin är att skapa och säkra en struktur så att frågorna inte är personbundna, att de får en organisatorisk hemvist och att de är en naturlig del av verksamheten både vad gäller planering, resurser och uppföljning.

Utifrån myndigheternas målformuleringsarbete fokuseras och fördjupas fyra fokusområden som presenteras under rubriken Kompetensutvecklande insatser:

- Process
- Arbetsförhållanden/trakasserier
- Rekrytering
- Medborgarperspektiv

2007-02-14

8.2 Utveckla myndigheters arbete om mångfald och antidiskriminering

8.2.1 Allmänt

Alla projektets medverkande anser att det är för tidigt att kunna se resultat av vidtagna insatser och åtgärder i projektet. Men följande insatser räknar projektdeltagarna med kommer att leda till önskade effekter:

- Att bekantgöra perspektivet verksamhetsintegrering och behovet av organisationsstyrning.
- Ett målsättningsarbete som utgår från verksamhetens behov.
- Olika former av kompetensstöd och en större tydlighet i vad mångfaldsfrågorna innebär.
- Tätare samverkan och erfarenhetsutbyte mellan myndigheter och med andra verksamheter i kommuner, landsting, privat näringsliv samt intresseorganisationer.
- Att Vervas uppföljningsmodell används som ett praktiskt verktyg för myndigheternas egen överblick över mångfaldsarbetet. Syftet är att ge myndigheterna en uppfattning om sin förmåga att arbeta strategiskt och verksamhetsinriktat för ökad måluppfyllelse med avseende på etnisk och kulturell mångfald.

8.2.2 Erfarenheter

Projektets fokus på metodutveckling har framhållits som en framgångsfaktor för utvecklingen av mångfalds- och antidiskrimineringsarbetet. Samtidigt kritiserar just utformningen av detta arbete. Flera anser att Verva inte levt upp till förväntningarna. Frågan diskuteras vidare under Utvecklingsarbetet i projektet.

8.2.3 Svårigheter/hinder

I projektet har följande svårigheter särskilt uppmärksammats:

- Den svenska förvaltningsmodellen med delegerat arbetsgivaransvar gör det svårt att ansvara för att samordna länsaktiviteterna i projektet.
- Förväntningarna på projektet från både departement och Verva har av de regionala kontaktpersonerna upplevts, och upplevs i viss mån fortfarande, som otydliga. Detsamma gäller återkopplingen på gjorda insatser.

2007-02-14

- Behovet av tydligare förväntningar/krav gäller också den allmänna politiska styrningen av de aktuella frågorna, återrapporteringskrav och återkoppling i kompetensförsörjningssammanhang. Detta anses gälla både för projektet och för frågornas hantering inom ramen för statlig kompetensförsörjning och de årliga redovisningarna av denna. Utan en större tydlighet finns det risk för felprioriteringar eller att viktiga aspekter förloras samt att möjligheter till samsyn minskar.

8.2.4 Insatser som planeras

Att arbeta vidare utifrån de prioriterade målsättningarna och med att stärka arbetet i nätverken så att de kan bestå också efter projekttidens slut.

8.3 Bidra till regeringens mål om en ökad etnisk och kulturell mångfald i staten

8.3.1 Allmänt

Utifrån projektets huvudsakligen strategiska och långsiktiga arbetssätt är det för tidigt att kunna fastställa effekter i form av ökad etnisk och kulturell mångfald i de medverkande myndigheterna. För att nå dit måste, enligt synsättet i projektet, vissa förutsättningar vara uppfyllda som:

- En tydlig koppling av kompetensförsörjningsfrågorna till verksamhetsplaneringen.
- En kvalitetssäkrad rekryteringsprocess.
- En organisationskultur och individuella attityder i den som främjar mångfald och motverkar diskriminering.

8.3.2 Svårigheter/hinder

Arbetet i projektet går ut på att uppnå dessa förutsättningar. Eftersom det endast är ett fåtal myndigheter som har genomfört nulägesanalyser är det svårt och kan också bli svårt att senare fastställa effekter av projektarbetet. Ännu allvarigare är att mål kan ha fastställs som inte motsvarar de egentliga, eller viktigaste, verksamhetsbehoven. Det blir därför viktigt i projektets fortsättning att bättre tydliggöra förväntningar på myndigheterna och vilket stöd de kan förvänta sig i projektet.

2007-02-14

8.3.3 Utvecklingsområden

Kvantitativa resultat och effekter saknas i huvudsak ännu. Men översyn och utveckling av rekryteringsprocesser är ett av 2007 års fokusområden och insikten är stor om att detta är en av kärnfrågorna. Samtidigt är projektmedlemmarna medvetna om att rekryteringsfrågorna måste föregås av flera processmoment för att kunna hanteras verksamhetsintegrerade.

8.4 Utveckla myndigheterna mot öppna och fördomsfria organisationer

8.4.1 Allmänt

Denna frågeställning finns med mer eller mindre tydligt uttryckt i de flesta projektmyndigheternas målformuleringar. Men eftersom genomförandefasen huvudsakligen sker under 2007 har det hitintills varit för tidigt att förvänta sig resultat och effekter.

8.4.2 Insatser som planeras

Flera myndigheter kommer under 2007 att arbeta med frågor om attityder och bemötande. Det rör både det interna och externa perspektivet, med tonvikt på det interna. Verva avslutar ett bemötandeprojekt i mars 2007. Det blir då aktuellt att ta ställning till i vilken omfattning bemötandeprojektets resultat kan användas i mångfaldsprojektet.

8.4.3 Utvecklingsområden

Det konstateras att stödet till myndigheterna internt inom det område som berör arbetsförhållanden och förebyggande av trakasserier och diskriminering har varit välorganiserat. Beträffande det område som avser bemötandet av allmänheten har ännu inget kompetensstöd givits. Utöver den utveckling som sker i bemötandeprojektet är ännu inga specifika insatser på regionsgemensam nivå inplanerade.

8.4.4 Insatser som planeras

Flera av myndigheterna efterfrågar kompetensutvecklingsinsatser avseende bemötandefrågor och interkulturell kompetens. Våren 2007 kommer en utbildning att äga rum i aktiva åtgärder och att göra en mångfaldsplan.

2007-02-14

8.5 Bidra till former för samverkan

8.5.1 Allmänt

Arbetet med att utveckla formerna för samverkan mellan deltagande myndigheter samt med andra aktörer i länet har varit en prioriterad del av arbetet med projektet redan från början. Regelbundna träffar (ungefär en i månaden) har hållits med de deltagande myndigheterna. Syftet med nätverksträffarna är att fylla på med kunskap där det behövs inom områdena antidiskriminering och mångfald samt att utbyta och dela med sig av erfarenheter. Ett annat syfte är att gemensamt arbeta med målformuleringar. Det kan åter igen konstateras att det är stora skillnader mellan myndigheterna.

8.5.2 Utvecklingsområden

Det finns skäl att fokusera den fortsatta verksamheten i nätverken delvis annorlunda. Huvudfokus måste i högre grad vara verksamhetsintegrering och arbetssätt för att nå dit.

8.5.3 Insatser som planeras

I vissa län har projektledaren etablerat kontakt med andra nyckelaktörer i länet: kommuner/regioner, landsting, studieförbund, fackförbund samt andra projekt med mångfaldsanknytning som pågår i länen. I län där sådana träffar inte redan påbörjats planeras sådana som inkluderar såväl privata, som kommunala eller frivilliga aktörer. Förhoppningen är att det ska inspirera till nya idéer och effektivare arbete inom såväl respektive myndighet som i länen i stort.

I vissa län finns redan regionala nätverk för erfarenhetsutbyte och samarbete om mångfaldsfrågor.

Konferenser med fokus på projektets frågor arrangeras som ett led i samverkan.

Andra sätt att arbeta med formerna för samverkan är

- Att inom en länsstyrelse söka gemensamma nämndare för olika frågor så att t.ex. aktiviteter som faller inom gemensamma ämnesområden samordnas.
- *Mötesplats rekrytering* i ett av länen som med ett antal olika aktörer i länet anordnar ett forum för möten mellan aktörer som har ett rekryteringsbehov samt individer med internationell erfarenhet.
- Att samverkan har inletts med MINE, Malmö i Nya Europa. MINE är ett samarbetsprojekt för att främja integrationen i Malmö. Initiativtagare och drivande är Malmös näringsliv i nära samarbete med Malmö stad, Malmö Högskola och idrottsrörelsen.

2007-02-14

- Samarbete med IMER, utbildningsprogram för Internationell Migration och Etniska Relationer vid Malmö högskola, om uppsatsskrivningar m.m.
- Att ett möte har hållits med personalchefer i Skåne län som en utvidgning av *Skånes Plattform för statlig samverkan*. Mångfald och antidiskriminering var en naturlig del av agendan.

8.5.4 Svårigheter/hinder

- Flera av kontaktpersonerna vid de deltagande myndigheterna har stor arbetsbelastning och begränsad tid att engagera sig i samverkansarbetet och i samarbetet med andra myndigheter.
- Olika målformuleringar för myndigheternas medverkan och skilda organisationsstrukturer.
- Stor geografisk spridning mellan myndigheterna vilket kan innebära vissa praktiska problem.
- Att få tillräckligt gehör från chefer för det engagemang och de resurser som krävs för att möjliggöra ett aktivt deltagande i projektet.
- Att förhållandet mellan det regionala deltagandet i projektet och centralorganisationens önskemål inte är upplarat. Det regionala samarbetet beskrivs ibland som präglad av kontinuerlig balansgång mellan centralt och icke centralt styrda myndigheter.

8.5.5 Utvecklingsområden

Samverkan och former för denna är en viktig del av projektet. Samverkan är en lärprocess i vilken motivationen är viktig. Samverkan tar tid och för att den ska lyckas skulle det underlätta med gemensamma operativa resurser, som t.ex. personella och tidsmässiga.

Det finns önskemål om att utveckla ett mer betydande länsövergripande erfarenhetsutbyte. Detsamma gäller för samverkan mellan regionerna.

8.5.6 Insatser som planeras

I ett län planerar deltagande myndigheterna att under hösten 2007 arrangera ett gemensamt erfarenhetsutbytteseminarium där alla myndigheter i länet kommer att bjudas in.

Det finns ett intresse av ett länsövergripande erfarenhetsutbyte, tematiskt eller uppdragsvis. Andra aktörer, också privata kan bjudas in. Detta kan bli ett led till att finna strategiska partners för framtiden.

2007-02-14

8.6 Utvecklingsarbetet i projektet (både internt och externt fokus)

8.6.1 Allmänt

Samtliga myndigheter har tagit del av och är medvetna om att projektets arbete är uppbyggt runt synsättet och processen i Vervas ”snäckmodell”. Det finns naturligtvis möjlighet för en myndighet att i stället pröva en annan vedertagen metod eller angreppssätt för mångfalds- och antidiskrimineringsarbete. Snäckan utarbetades i dåvarande KKR. Den är uppbyggd som en planerings- och genomförandeprocess bestående av ett antal moment. Betydelsen av att utgå från verksamhetsplaneringen och att verksamhetsintegrera har understrukits kraftfullare i projektet än tidigare. Ändå tycks få uppfatta modellen också som en metod och exempel på angreppssätt. Den har t.ex. uppfattats mer som ett önskvärt resultat av mångfaldsarbetet än en metod.

8.6.2 Erfarenheter

Vid studiet av myndigheternas arbete med målformulering har bl.a. följande konstaterats:

- Mångfalds- och antidiskrimineringsarbetet är förankrat i verksamheten i olika grad.
- Arbetssättet för antidiskriminerings- och mångfaldsfrågor skiljer sig åt på olika nivåer. En brist på gemensam styrning och samordning kan anas. För att frågorna ska integreras i verksamheten krävs en överblick och samordning för hela organisationen.
- Vissa målformuleringar tyder på att vision och målsättning finns, men att inga konkreta åtgärder är kopplade till dem. Ibland är de inte heller kopplade till verksamheten.
- Andra formuleringar tyder på att aktiviteter utförs utan koppling till mål för verksamheten.
- Deltagande myndigheter har i stor utsträckning efterfrågat ”goda exempel” och information om etablerade metoder och angreppssätt. Det är viktigt för projektets vidare utveckling att myndigheterna får ta del av tips och råd från andra myndigheter och organisationer om hur de kan arbeta organiserat med frågorna. Den fortsatta utvecklingen av webbplatsen kan vara ett forum för detta.

8.6.3 Svårigheter/Hinder

2007-02-14

Många tycks föredra att direkt gå in på t.ex. området rekrytering, trots att Vervas modell förutsätter att rekrytering föregås av bl.a. verksamhetsplanering och nulägesanalys. En förklaring kan vara uppfattningen att Vervas seminarier om modellen genomfördes så sent att den av vissa har uppfattats som "efterkonstruerad". Några anser att den är omöjlig att tillämpa i det redan pågående mångfaldsarbetet utan anpassning. Någon har planer på att utveckla en egen gemensam arbetsmodell och kan förverkliga detta i mån av tid och resurser. Detta ska vägas mot att åtagandet att delta i projektet förutsätter "att pröva en vedertagen metod eller angreppssätt".

8.6.4 Utvecklingsområden

Vissa upplever som ett problem i projektarbetet redan från början att stor otydlighet visats beträffande vad myndigheterna kunnat vänta sig för metod- och kompetensstöd i sitt projektdeltagande. Som situationen utvecklats är vissas uppfattning att diskussionen varit full av "stora ord" om metodutveckling medan myndigheterna i realiteten sett mycket lite av den varan. Det är viktigt att precisera dessa ambitioner respektive förväntningar i projektets andra del. Det gäller att nu både fortsätta utvecklingen av ett grundläggande synsätt på verksamhetsintegrering och samverkan där så inte skett. Det gäller vidare att operationalisera modeller till metoder och praktiskt arbete. Det är ett utvecklingsarbete som rimligen måste vara samtliga aktörers gemensamma intresse. Myndigheterna måste återföra uppgifter om svårigheter och utvecklingsbehov till Verva för att Verva ska kunna intensifiera nödvändigt metodutvecklingsarbete. Möjligheterna till ett bättre kompetensstöd bör finnas som med utgångspunkt i det konkreta kompetensstöd som nu planeras i tidigare nämnda fokusområden.

Några exempel på modeller/metoder som har identifierats kunna vara av intresse för projektet är

- Tullverkets arbete med arbetsförhållanden genom vad de kallar för Cafémодellen.
- Den s.k. "Lisebergsmодellen" från Kriminalvården har en av de deltagande myndigheterna sedan tidigare använt sig av. Modellen kan kortfattat sägas gå ut på bredda den grupp sökande som går vidare till det egentliga urvalet i rekryteringsprocessen.
- Rekryteringsverktyget Offentliga jobb bedöms också kunna leda till utveckling av rekryteringsprocessen.
- FAIR: FramtidsAnpassad Inkluderande Rekrytering.
- Vervas uppföljningsmodell för mångfaldsarbete.

2007-02-14

Allmänt uttryckt förväntar sig de deltagande myndigheterna modeller och praktiska metoder som de kan använda sig av för att kunna arbeta strukturerat med de fyra fokusområdena.

Det Regionala utvecklingsprojektet har inspirerats av flera andra projekt som noteras i bilaga 2.

8.7 Arbeta med att förebygga och motverka diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

8.7.1 Allmänt

Alla deltagande myndigheter har i sina målsättningar föresatsen att på ett eller annat sätt arbeta för att motverka diskriminering, antingen ur ett internt perspektiv eller ur ett medborgar-/kundperspektiv. Huvudsakligen handlar insatserna om att medvetandegöra genom utbildningsinsatser samt arbete med handlingsplaner.

8.7.2 Resultat

- Länsstyrelsen i Dalarna har under hösten utvecklat och förbättrat sin handlingsplan mot diskriminering och kränkande särbehandling och genomfört seminarier för att sprida information om handlingsplanen och starta diskussionen bland medarbetarna om hur man arbetar för en inkluderande och antidiskriminerande arbetsmiljö.
- Högskolan Dalarna har under hösten arrangerat en mångfaldsdag för medarbetare och studenter vilket tog upp mångfalds- och antidiskrimineringsperspektivet.
- Resultat från enkät om diskriminering i Länsstyrelsen i Skåne län har redovisats på ett antal sektioner och avdelningar.
- En ”basutbildningsdag” har genomförts i samtliga län under hösten 2006 med representanter för Integrationsverket och för DO.

8.7.3 Insatser som planeras

Flera myndigheter har föresatsen att under 2007 genomföra informationsinsatser och seminarier för medarbetare för att göra dem medvetna om hur man arbetar för att förebygga och motarbeta diskriminering och främja mångfald.

2007-02-14

8.8 Att utifrån sina behov arbeta med olika möjligheter för att stimulera rekryteringen av personer med utländsk bakgrund

8.8.1 Allmänt

Hittills har tyngdpunkten hos de deltagande myndigheterna legat på planering av hur rekryteringsfrågorna kan utvecklas.

8.8.2 Resultat

I Dalarnas län har en tydlig koppling gjorts mellan projektarbetet och behovet av att säkra den framtida kompetensförsörjningen i länet.

Malmö stad har presenterat en modell för kvalitetssäkring av rekryteringsprocessen, KARP, som de tagit fram under projekttiden.

Flera myndigheter har börjat använda sig av rekryteringsverktyget Offentliga Jobb. Verket ger en möjlighet att utföra urvalet avkodifierat för att minska risken för diskriminering.

8.8.3 Insatser som planeras

- Flera myndigheter planerar att testa olika metoder för rekrytering utan att diskriminera samt att kartlägga diskriminerande strukturer som kan ligga till grund för felaktig rekrytering. Kvalitetssäkring av rekryteringsprocessen är en viktig punkt. Kanske kommer FAIR-modellen att kunna uppfylla den funktionen. Projektet har kontakt med FAIR. En utbildning om "FAIR-termometern", ett analysverktyg och checklista för rekryteringsarbete, kommer att hållas.
- "Blåjusprojektet" i Polismyndigheten i Dalarnas län kommer att arbeta i syfte att öka möjligheterna att rekrytera personal med invandrabakgrund.
- Polisen i Västernorrland kommer att i samverkan med Ålsta folkhögskola genomföra en preparandutbildning (10 platser under 6 månader). Syftet är också här att öka möjligheterna att rekrytera personal med invandrabakgrund.
- I Dalarna planeras till mars 2007 en konferens i samarbete mellan projektet och andra nyckelaktörer i länet. Konferensen kommer att fokusera på frågor om rekrytering och kompetensförsörjning ur ett mångfaldsperspektiv.

2007-02-14

8.9 Kompetensutvecklande insatser

8.9.1 Allmänt

Ytterligare en av tyngdpunkterna i projektet, så här långt, är kompetensutvecklande insatser. Den kompetensstrategi för 2007 som nu håller på och utarbetas för samtliga deltagande myndigheter i projektet kan också ses som ett bidrag till en önskad regionövergripande profil på projektet. Satsningen på ett antal regionövergripande sammanhållna aktiviteter förväntas bidra till att projektet får en tydligare ”ryggrad” och i förlängningen större legitimitet hos de deltagande myndigheterna. Detta genom att den tydligt uppmärksammar myndighetsledningarna på att de deltar i projektet, vad det får för konsekvenser samt att den strategiska ledningen får en gemensam förståelse för vad det innebär att arbeta verksamhetsintegrerat med antidiskriminerings- och mångfaldsfrågor.

För tiden efter projektets slut är det viktigt att kompetensutveckling för mångfalds- och antidiskrimineringsarbete behandlas som andra kompetensutvecklingsfrågor. De ska inte behandlas på sidan om eller i särskilda projekt.

Det konstateras i projektet att det kan behövas en process för kompetensutvecklingen som fokuserar på hur det strategiska perspektivet uppnås. Andra frågor att lösa i det fortsatta projektet är vilka som ska ges vilken utveckling, hur reflektionsmöjligheter skapas vid inläring samt hur spridning kan ske av kunskaper och erfarenheter.

Det har förts en diskussion om vilka möjligheter som finns att sätta ihop utbildningar och andra aktiviteter för deltagande myndigheter. En svårighet har bedömts vara att hitta förslag på aktiviteter som kommer myndigheterna till godo på lång sikt. En möjlighet att åstadkomma detta är genom att anlägga ett ”train-the-trainer”-perspektiv.

Möjligheten att erbjuda ett program för mångfaldsutbildning för chefer (t.ex. enhetschefer och personalchefer) på respektive myndighet har också diskuterats. Som nämnts tidigare kommer under år 2007 några utbildningar att särskilt riktas mot ledningsprocesser på strategisk nivå och annan chefsutveckling.

Som ett exempel på kompetenssamverkan i ett av länen har deltagande myndigheter börjat samarbeta kring kompetensutveckling. Samarbetet sker

2007-02-14

genom att varje myndighet ställer ett antal utbildningsplatser till övriga myndigheters förfogande.

8.9.2 Resultat

Det saknas i huvudsak uppgifter om hur spridda insatserna nedan är, hur många som deltagit och om de utvärderats.

Huvudområden för genomförda kompetensutvecklande insatser har varit följande:

- Seminarier om verksamhetsplanering och verksamhetsintegrering
- Utbildningar om diskrimineringslagstiftning
- Chefsutveckling
- Seminarier och föreläsningar om rekrytering
- Övriga interna utbildningar
- Andra stödaktiviteter

En mer detaljerad redovisning har lagts som bilaga 3.

8.9.3 Insatser som planeras

Verva har utifrån arbetet med målsättningarna föreslagit fokusering på fyra kompetensstödsområden

- Process: Målsättningen är att arbeta med själva processen för att dels föra över fungerande arbetssätt från ett område till andra, dels konkretisera övergripande bra målsättningar till relevanta mätbara åtgärder för att nå målen.
- Arbetsförhållanden/trakasserier: för att bl.a. skapa ett helhetsgrepp som genomsyrar alla aktiviteter och kartläggning samt analys av nuläget för att veta vilka åtgärder som ska vidtas.
- Rekrytering: för att skapa samband mellan övergripande mål och planerade aktiviteter samt uppföljnings- och utvärderingsmetoder.
- Medborgarperspektiv: för att inventera vilken kompetens medarbetare bör ha för att möta behoven samt bemöta medborgare inom respektive verksamhets arbetsuppgifter.

För att Verva ska kunna verka för ett strategiskt fokus planeras följande:

- Att erbjuda chefer på strategisk nivå utbildning i ledningsprocesser kopplat till mångfalds- och antidiskrimineringsarbete.

2007-02-14

- Att erbjuda kompetensstöd inom ovanstående fokusområden till myndigheternas kontaktpersoner m.fl.
- Verva kan också komma att överväga kompetensstöd till chefer på operativ nivå, något som bl.a. önskats i Västernorrlands län.

8.9.4 Övrigt

Utöver dessa utvecklingsaktiviteter noteras följande:

- Arbetsgivarverket ska bygga upp ett nytt utbildningspaket inom mångfald.
- Diskussion och förhandling pågår om ett utbildningspaket beträffande mänskliga rättigheter med en av arrangörerna av den nationella konferensen för mänskliga rättigheter i Malmö.

2007-02-14

9 Övriga krav på projektet

9.1 Samordning av projektet med eventuella uppdrag rörande närliggande frågor (t ex upprättande av antidiskrimineringsstrategier)

9.1.1 Allmänt

Samordning kommer att ske mellan projektarbetet och Länsstyrelsens uppdrag att formulera antidiskrimineringsstrategier i enighet med vad som föreskrivs i regleringsbrevet för länsstyrelserna för 2007. Samordningen kommer förmodligen att ske i samarbete med de interna grupper för främjandet av mänskliga rättighets-frågor som upprättats på vissa Länsstyrelser.

En möjlighet är att utifrån respektive myndigheters regleringsbrev undersöka om möjligheten finns till samordning av de aktuella frågorna.

I Västernorrland sker samverkan med handlingslinjen för öppenhet och mångfald, en av sju grenar av visionsarbetet, om ett seminarium hösten 2007.

9.2 Samordning av erfarenhetsutbyte och spridning av resultat inom länet

9.2.1 Allmänt

Arbetet med att utveckla formerna för samverkan mellan deltagande myndigheter samt med andra aktörer i länet har varit en prioriterad del av projektet redan från början. Målet är att när projektet upphör skall det finnas en plattform för samverkan för samtliga myndigheter som finns representerade i länet.

Erfarenhetsutbyte görs kontinuerligt bl.a. i mötesform med myndigheternas kontaktpersoner och ibland med särskilda chefsgrupper.

Resultatspridning innebär än så länge huvudsakligen att sprida information om projektet och dess utveckling snarare än att sprida information om resultat och effekter.

2007-02-14

9.2.2 Resultat

Nätverksträffar genomförs vanligtvis var fjärde vecka. Träffarna kommer att fortsätta äga rum i samma form under 2007.

Även samarbetet mellan länen är en viktig del för projektets utveckling. Projektledarmöten äger rum över telefon varannan vecka och i Stockholm varannan månad.

Organisationen av samverkan i länet ser olika ut. Det vanligaste är att samverkan sker i en gemensam grupp. Men det finns också exempel på organisering på två nivåer (varav en på chefsnivå) vilka koordineras av den regionala projektledaren.

I ett av länen har myndighetscheferna på länsrådets initiativ bildat en stödgrupp för projektet

- gemensamma utbildningar för medarbetarna på respektive myndigheter
- samverkan gällande genomförande av mångfaldsutbildning för myndighetschefer

Regionala konferenser/seminariedagar har genomförts.

Myndigheterna har, utifrån kontakter som initierats genom nätverket, inlett samarbeten med andra nyckelaktörer i länen. Ett exempel är det regionala nätverket "Mångfaldsrådet".

Flera deltagande myndigheter, bl.a. Polismyndigheterna i Dalarnas, Västernorrlands och Västra Götalands län, har etablerat kontakt över länsgränserna. Flera deltagande myndigheter har efterlyst möjligheter att i "ordnad form" få möta representanter från myndigheter i andra län för erfarenhetsutbyte och dialog. Den föreslagna satsningen på en avslutande konferens under hösten 2007, som kan möjliggöra för myndigheterna att mötas över länsgränserna, ligger helt i linje med detta önskemål.

Ett exempel på forum för informationsspridning är det regionala nätverket Mångfaldsrådet. Rådet samlar i ett av länen aktörer som arbetar med mångfaldsfrågor för erfarenhetsutbyte och samarbete i länet.

Information om projektet har skett genom att andra nätverk och organisationer inbjudits till träffar och seminarier i och utanför länet.

Spridning av metoder och angreppssätt har främst skett genom länsnätverken.

2007-02-14

9.2.3 Insatser som planeras

Informationsspridningen om projektet måste fortsätta att vara offensiv. Samverkanslösningar måste sökas med andra organisationer/nätverk som arbetar med mångfald och antidiskriminering.

Under hösten 2007 planeras i Västernorrlands län ett seminarium där resultat och erfarenheter från projektet kommer att presenteras. Seminariet kommer dessutom att belysa andra frågor under mänskliga rättighetsparaplyet, ex uppbyggnad av en regional valideringsenhet.

I Västra Götaland planeras att bjuda in de myndigheter som inte deltagit i projektet till att ta del av de erfarenheter som projektet givit upphov till.

Projektets webbplats kan framöver utvecklas till att i större utsträckning än nu bli en mötesplats för lärande för myndigheter (såväl de myndigheter som deltar i projektet som andra aktörer i länet). Dessutom planeras under hösten 2007 en länskonferens där alla myndigheter får möjlighet att ta del av projektets resultat. Syftet med Projektets gemensamma webbplats är att den ska stötta projektet genom att sprida positiva erfarenheter och goda exempel mellan deltagande myndigheter på ett enkelt och effektivt sätt. Frågan om dess fortsatta utveckling är nu aktuell. Förmodligen kommer arbetet att ske i två steg. Först skall det pågående arbetet lyftas fram i väsentliga delar. Webbplatsen ska rensas och fokus fastställas för den fortsatta verksamheten. Fas två kräver en mer genomgripande planering. En fråga för framtiden är hur webbplatsen ska hanteras efter projektets avslutning. Ett mål kan vara att erfarenheterna från projektet finns tillgängliga på en webbplats vid projektets slut. De regionala projektledarna undersöker förutsättningarna för en överföring av en webbtjänst som stimulerar mångfaldsarbete i ett längre perspektiv till respektive länsstyrelseportal.

2007-02-14

9.3 Uppföljning av eget arbete: genomförda insatser och arbetsformer

9.3.1 Allmänt

Arbetet med att stärka nätverken i länen, dels mellan deltagande myndigheter och dels med övriga aktörer i länet, uppfattas allmänt som en av de viktigaste uppgifterna i projektarbetet.

9.3.2 Resultat

Pågående insatser med samarbetet kring de "öppna" interna mångfalds- och antidiskrimineringsutbildningarna lyfts fram som värdefulla satsningar.

Ett län påtalar etableringen av chefsstödgruppen där de högsta ledningsnivåerna tydligt har fokuserat sitt arbete på mångfalds- och antidiskrimineringsfrågor.

9.3.3 Svårigheter/hinder

Vissa beklagar att det inte varit möjligt att gå ut med tydligare styrning i fråga om innehåll och arbetssätt inom projektet mycket tidigare än som nu skett. Att det inte gjordes en gemensam tolkning av projektplanens innehåll innan projektet var igång har gett osäkerhet både i styrning och i myndigheternas upplevelse av projektets stöd och funktion. Samtidigt bedrevs ett förarbete till den rapport som blev underlaget till regeringsbeslutet. Länsstyrelserna deltog med representanter.

För de myndigheter som är inne i en fas av omorganisation som i flera fall leder till en ökad centralisering av styrningen av mångfalds- och antidiskrimineringsfrågorna har förutsättningarna för deltagandet i projektet försvårats.

Det tar tid att ändra strukturer och invanda mönster. Därför är det viktigt att arbeta långsiktigt och strukturerat. Olika myndigheter har hunnit olika långt med mångfalds- och antidiskrimineringsarbetet. De har olika erfarenheter och kompetenser. Graden av central styrning varierar också mellan olika myndigheter. Dessa olikheter påverkar valet av insatser och arbetsformer och det är viktigt att möta myndigheterna där de befinner sig.

Det har sagts tidigare att långsiktighet får vara nyckelordet. Det som hittills kan skönjas inom ramen för projektet är att en process har startats. En mängd aktiviteter kommer att genomföras under 2007. Eftersom startsträckan varit lång befarar bl.a. myndigheterna i Västernorrland att projektiden inte kommer att räcka till för att nå de uppsatta målen, vare sig de i projektplanen eller de myndighetsspecifika. Ett förslag är att förlänga projektiden med 6 månader för att bygga vidare på den samverkan som inletts

2007-02-14

och ta tillvara de erfarenheter som gjorts för att på så sätt med kraft implementera mångfalds- och antidiskrimineringsarbetet i befintliga strukturer.

I inledningsskedet hade myndigheterna svårt att bilda sig en uppfattning om hur mycket resurser i form av tid och pengar uppdraget skulle kräva.

Grundprincipen har varit att det inte skall krävas några extra resurser utan att det är myndigheternas verksamhetsanslag som gäller.

Avsaknaden av resurser kan ha bidragit till synsättet att man skall erbjudas olika aktiviteter när man deltar i projektet. Projektledarna har på så sätt fått rollen av ”fixare” snarare än stöd- och resurspersoner.

Ett av länsnätverken har saknat återkoppling och dialog från projektets ledning och referensgrupp till myndigheternas ledningsfunktioner. Detta skulle ha gett mångfalds- och antidiskrimineringsfrågorna ytterligare tyngd och projektet en kortare startsträcka.

Om det därutöver hade funnits en regionövergripande handlingsplan och strategi för att uppnå de mål som är uppsatta i projektet hade igångsättandet underlättats.

9.3.4 Insatser som planeras

Projektet kommer att arbeta för att de nätverk av myndigheter som byggts upp kan fortleva och arbeta vidare också efter projektets slut. Fokus blir således på att stärka nätverket och säkerställa att nödvändigt stöd finns för att det ska bli ett fruktsamt samarbete. Detta kommer att ske genom att knyta samman projektet med andra lokala/regionala aktörer som arbetar med samma eller liknande frågeställningar (t.ex. privat, kommunalt).

2007-02-14

Bilaga 1 Projektets ekonomi

För 2006 disponerade Verva 5 000 000 kr för projektet. Därav har 955 000 kr gått till lönekostnader för personal på Verva . 236 000 kr har utgjorts av konsultkostnader (i huvudsak en förstudie) och 45 000 kr har förbrukats på övriga utgifter såsom resor, konferenslokal, rapporter, måltider o dyl. Av anslagsmedlen för 2006 har 3 750 000 kr lämnats i bidrag till länsstyrelserna i Dalarnas, Skåne, Västernorrlands, Västra Götalands och Östergötlands län (750 000 kr till respektive länsstyrelse).

Länsstyrelserna har under 2006 inte förbrukat alla rekvirerade medel, i huvudsak på grund av att länsstyrelsernas regionala projektledare i vissa fall inte rekryterades förrän under senvår/sommar 2006. Vid utgången av 2006 hade sammanlagt 1 189 000 kr ännu inte bokförts som förbrukade medel av länsstyrelserna. Insatser för dessa medel dock är planerade för 2007.

2007-02-14

Bilaga 2 Påverkande projekt m.fl.

I det Regionala utvecklingsprojektet har flera andra projekt m.m. noterats och i större eller mindre grad påverkat det egna projektets vägval och utveckling. Några exempel är

- FAIR-projektet
- Integrationsverkets projekt som ledde till rapporten *Verksamhetsintegrerat mångfaldsarbete*.
- Scener ur ett arbetsliv
- Indikatorsuppdraget (Integrationsverket)
- Vervas Uppföljningsmodell
- DO:s rapport Välkommen till staten?
- SOU 2005:115: Aidentifiera jobbansökningar – en metod för mångfald
- MR (Mänskliga Rättigheter)-arbetet.
- IMER utbildningsprogram för Internationell Migration och Etniska Relationer vid Malmö högskola.
- Arbetsgivarverkets projektledarseminarium
- Inregia driver mångfald.nu i statliga myndigheter och bolag
- Nuteks uppdrag: Ökat inslag av integration och mångfald i det regionala utvecklingsarbetet

2007-02-14

Bilaga 3 Kompetensförsörjning i projektet

- Seminarier om verksamhetsplanering och verksamhetsintegrering
 - Verksamhetsintegrering av mångfald utifrån den s.k. Snäckmodellen.
- Arbetsgivarverkets projektledarutbildning.
- Utbildningar om diskrimineringslagstiftning
 - ”Basutbildningsdag” med DO om diskrimineringslagstiftningen och aktiva åtgärder.
 - DO har arrangerat studiedag på DO för förändringsagenterna.
 - Under hösten 2006 anordnades en heldagsutbildning med Ombudsmannen mot etnisk diskriminering och Integrationsverket på temat diskrimineringslagstiftning, integration och mångfald.
- Bemötandefrågor
 - Seminarier om interkulturell kommunikation och bemötande för de myndigheter som ämnar fokusera på detta område.
- Chefsutveckling
 - En hel utbildningsdag om att leda, utveckla och tillvarata mångfald.
 - Arbetsgivarverkets utbildning i Mångfald för arbetsgivarföreträdare.
- Seminarier och föreläsningar om rekrytering
 - Föreläsning med konsult Yvonne Borg om mångfald och rekrytering
 - En regional konferens/seminariedag med fokus på frågor om rekrytering och kompetensförsörjning i samarbete mellan projektet och andra aktörer i länet
 - Kompetenshöjande seminarier om hur man ser över och förbättrar sina rekryteringsprocesser för de myndigheter som ämnar fokusera på detta område
 - Utbildningen om en effektiv och rättvisrekrytering av konsult från Det offentliga jobbet.

2007-02-14

- Övriga interna utbildningar
 - Seminarium för nyanställda på Länsstyrelsen om myndighetens handlingsplan mot trakasserier och diskriminering samt om hur man arbetar för en bra arbetsmiljö
 - Seminarier för medarbetare på Skatteverket om fördomar, förutfattade meningar och bilden av ”den andre” i oktober-november 2006.
 - Tre introduktionsutbildningar på temat jämställdhet, mångfald och jämlikhet. Totalt 60 deltagare.
 - Två utbildningar för traineer på länsstyrelsen. Temat var etik, mångfald, medarbetarskap samt diskrimineringslagstiftning. Totalt cirka 50 personer.
 - Föreläsning av om EDA och arbetsmiljölagstiftningen kring kränkande särbehandling har getts i samband med enkät om diskriminering.
- Andra stödaktiviteter
 - Inventering av medarbetares språk- och kulturkompetens
 - Enkätfrågor att använda sig av vid en medarbetarundersökning om arbetsklimat, attityder och kunskaper om diskrimineringslagstiftning.
- DO och Integrationsverket har hållit utbildningsdagar i alla län under hösten med lite olika upplägg allt efter önskemål från deltagarna.