

Rättighetsbaserat arbetssätt



Upplysningar om innehållet: Cecilia Ramqvist, cecilia.ramqvist@skr.se

Text: Mats Karlsson

© Sveriges Kommuner och Regioner, 2024

ISBN: 978-91-8047-275-3

Foto: SKR:s bildarkiv/Scandinav Bildbyrå/Johnér Bildbyrå

Produktion: SKR

Inledning

Kommuner och regioner ska i all sin verksamhet respektera, skydda och främja de mänskliga rättigheterna. En grund är FN:s konventioner om de mänskliga rättigheterna, som också utgör en hörnsten i målen för hållbar utveckling i Agenda 2030. Sedan 2020 är FN:s konvention om barnets rättigheter svensk lag.

I regeringsformen finns Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, Europakonventionen, inskriven. Hur Sveriges åtaganden genomförs regleras i grundlagar, kommunallag och speciallagstiftning. En stor del av dessa åtaganden är sådant arbete som bedrivs i landets kommuner och regioner.

Som stöd för genomförande av mänskliga rättigheter i kommuner och regioner tog SKR 2018 fram en plattform för policy- och verksamhetsutveckling. Skriften utgår ifrån ett rättighetsbaserat arbetssätt, där kärnan är varje människas inneboende värdighet och okränkbarhet.

Enligt FN ska ett rättighetsbaserat arbetssätt genomsyras av tre principer: icke-diskriminering och jämlikhet, deltagande och inkludering samt transparens och ansvar.

Det innebär bland annat att ingen diskrimineras, utan att var och en måste mötas utifrån sina egna förutsättningar. Verksamheten ska utformas efter människors faktiska behov. Alla ska inkluderas i planering, analyser, kartläggning, genomförande och uppföljning, i synnerhet de som särskilt berörs. Insyn ska finnas i beslutsprocesser och verksamheter, och det ska framgå vem som bär ansvar för att de mänskliga rättigheterna uppfylls.

På så sätt ska processerna bidra till tillit till demokratin, förtroendevalda och människor och grupper emellan.



Rättighetsbärare laddas med egenmakt

Att patienter på en sluten psykosmottagning skulle kunna få hjälp att rösta hade ingen tänkt på. Men inför valet till Europaparlamentet 2014 uppmärksammade personal att patienter inte kunde rösta, eftersom de inte fick lämna avdelningen. Kommunen ordnade med bud som tog emot deras röster, ett enkelt sätt att tillgodose en grundläggande medborgerlig rättighet.

Patienterna kände att de tagits på allvar och flera klädde upp sig för att lägga sin röst. En förklarade att hen kände sig som "en riktig människa". De mänskliga rättigheterna blev till kött och blod, berättar Emma Broberg, regionutvecklare på Västra Götalandsregionen.

Det var inte bara patienterna som växte, även personalen mådde bättre. De sjukskrev sig mindre och stannade längre i sina anställningar. En win-win-situation och ett gott exempel på hur rättighetsbaserat arbetssätt kan stärka människor.

Men viktigast i det här fallet var att antalet tvångsåtgärder minskade. Patienterna bemöttes mer lågaffektivt och rutiner som inte motiverades av säkerhetsskäl togs bort, som antalet koppar kaffe per dag eller antalet kuddar på rummen.

Pionjärregion

Västra Götalandsregionen var tidigt ute och banade väg för att omsätta FN:s deklARATION om mänskliga rättigheter till praktik i hela organisationens arbete, varje dag. Historien om valet utspelade sig under ett treårigt försök med rättighetsbaserat arbetssätt, där även Angeredes närsjukhus och Bohusläns museum deltog.

Emma Broberg har varit med sedan starten. När försöket inleddes 2012 var hon MR-strateg för framför allt barns rättigheter, och innan dess projektledare för ett infocenter kring FN:s barnkonvention. Nu är hon regionutvecklare på ledningskontorets Avdelning hållbarhet, som arbetar brett med både social och ekologisk hållbarhet.

Hon berättar att patienter i försöket kallade den kraft och styrka som de kände för egenmakt. De är egenspecialister och vet bäst sina egna behov. Inte bara en läkares bedömning räknas.

Skyldigheter och rättigheter

Ord är makt. De kan förändra hur vi själva och andra ser oss, vilket i sin tur kan påverka hur vi bemöter andra eller bemöts själva. Två nyckelbegrepp inom Västra Götalandsregionens rättighetsbaserade arbete är numera rättighetsbärare och skyldighetsbärare.

Om det betonas att medarbetare i det offentliga har en skyldighet att tillgodose individens rättigheter ger det en tydligare bild av vad ens uppgift är, och en grund för att utveckla arbetssättet.

– Just de här två begreppen har fungerat väldigt bra i de verksamheter som deltog i försöket. Medarbetarna kunde känna en stolthet i att vara skyldighetsbärare, och arbetet fick en annan dignitet. Det gav en tydligare kompass, ett redskap till stöd för att lösa svåra dilemman och avvägningar som de gör varje dag, säger Emma Broberg.

Att invånarna i sin tur är rättighetsbärare kan göra det lättare för dem att möta det offentliga. De vet att de har rättigheter som inte får kränkas och kan säga ifrån ifall det ändå skulle ske.

Brobyggare har en nyckelroll

Men mötena är inte alltid smidiga, en del människor har långt till tillit. Där kan brobyggare från civilsamhället vara en länk mellan en verksamhets rutiner och en individs förutsättningar att ta emot beslut eller insatser.

Brobyggarna kan vara organisationer eller individer som för budskap åt båda håll. Ett exempel är kulturtolkare som förmedlar och översätter information från en kommun eller region. Åt andra hållet kan de exempelvis förklara vad som är viktigt för mottagarna när en region tar fram informationen.

Inom psykiatrin i Västra Götalandsregionen arbetar man bland annat med peer-supportrar – stöttare som kan lotsa patienter utifrån egen erfarenhet av psykisk ohälsa och psykiatrin.

”Brobyggare gör individen starkare i att lyfta sina rättigheter och behov. Peer-supportrarna visar att det går att ta sig vidare, att man kan komma över svårigheter. Forskning visar att det bidrar till att förkorta vårdtider.”

Att lägga en stabil grund

Ett rättighetsbaserat arbetssätt kräver att en stabil grund läggs, och det kan behövas förarbete innan personalen utbildas. Verksamheter med en inkluderande kultur, hög tillit och öppenhet har lättare att lyckas, är en erfarenhet. Det byggs på med MR-utbildning och kunskaper på alla nivåer, från ledning till handläggare och assistenter närmast individen.

– Mänskliga rättigheter behöver vara levande i den interna arbetsmiljön. Det finns verksamheter som behövt göra en egen kulturreisa innan de var mogna att ta sig an arbetssättet, säger Emma Broberg.

En viktig lärdom under tio år med arbetssättet är att det måste finnas en tillitsfull kultur med högt i tak, där medarbetare ska våga göra fel och kunna säga om de inte håller med. De ska inte heller behöva känna krav på att lyckas direkt, om då försöket skulle avbrytas.

Kriser kräver robust system

Särskilt när det uppstår kriser som pandemin eller krig i omvärlden med ekonomisk osäkerhet sätts arbetssättet på hårda prov.

– Det kräver uthållighet och ett robust människorättssystem, så att man inte behöver starta om på nytt vid varje ny kris. Vi behöver bli bättre på att blicka tillbaka och hålla erfarenheterna vid liv, säger Emma Broberg.

Hon betonar att hela organisationen behöver genomsyras av att den är till för varje människa som bor, arbetar och vistas i regionen. Vilka riskerar man att missa? Där är kontinuerliga dialoger med rättighetsbärare centrala för att bygga tillit.

– Jag tänker att det väldigt mycket handlar om känslan av att jag är lyssnad på, att jag är viktig. Jag tror på de personliga mötena, särskilt med människor i utsatt läge. Att personal och organisation tar deras situation på allvar. Det tänker jag är kärnan i det här.

Att skapa utrymme för samtal

Samtalet är centralt i en demokrati. En öppen dialog med invånarna är en förutsättning för väl underbyggda beslut. Men alla människor nås inte via exempelvis hemsidor och andra vanliga kanaler. Det gäller att ställa rätt frågor på rätt ställe.

Den som har långt till tillit tar inte självklart kontakt med en tjänsteperson eller politiker. Ställs frågorna på digitala kanaler som en kommuns eller regions hemsida når man inte heller alla. Framför allt riskerar man att missa dem som inte har goda erfarenheter av beslut och insatser, eller brist på dem. Man kan även missa bland annat dem som har andra behov än den breda majoriteten.

Med rättighetsbaserat arbetssätt försöker man fråga alla vad de behöver, göra dem delaktiga. Det kan gälla människor utanför könsnormerna, människor med funktionsnedsättningar, ensamma föräldrar eller icke läskunniga, förklarar Robert Gustafsson, MR-strateg i Alingsås kommun med erfarenhet av inkluderingsfrågor från sitt tidigare arbete som flyktingpedagog.

”Det handlar om att öppna det demokratiska rummet och prata mer med varandra.”

Vad behöver just du?

En grundpelare i rättighetsbaserade arbetssätt är att utgå från människors skilda behov eller skilda lösningar på samma behov. För att veta vad var och en har för behov ställer man helt enkelt frågan ”Vad behöver just du?”

Individerna är experter på sina egna behov och hur de upplever situationer. Därför behöver politiken mer utgå från det och undvika standardlösningar, anser Robert Gustafsson.

– En enkät där man graderar påståenden på en skala från ett till tio säger

kanske inte så mycket. I stället kan man fråga ”Vad kan vi göra för att lösa det här?” Pratar vi om vilket samhälle vi vill skapa uppstår en dialog, säger Robert Gustafsson.

Inkluderande och jämlikt

Som exempel ger han det traditionella sättet att hantera elever som inte går till skolan, där man kanske säger: ”Vi erbjuder detta, varför är du inte här?”

– Med ett rättighetsbaserat perspektiv säger vi: ”Vi ser att du har svårt att komma till skolan. Vad kan vi göra så att du kommer hit?” Så kan vi hjälpa eleven att känna sig inkluderad och bli mer motiverad i sin skolgång.

Med rättighetsbaserat arbetssätt betonas också jämlik behandling, att alla ska ha samma möjligheter oavsett förutsättningar. Genom att fördela insatser och resurser med det målet som grund ökar tilliten. En jämlik välfärd är det offentliga grunduppdrag, anser han.

– För att få bästa underlag och göra det så bra som möjligt för invånarna behöver man diskutera med dem som berörs. De får inte bjudas in med armbågen. Inför stora beslut är det viktigt att tidigt gå ut med tydlig information, säger Robert Gustafsson.

Vilka exkluderar vi?

Ett sätt att identifiera vilka som riskerar att glömmas bort i beredningen av en fråga är att i varje steg ställa frågan ”Vilka exkluderar vi nu?”, tipsar Robert Gustafsson.

– Det gäller i stort och smått. Om vi skickar ut ett brev om att det är informationsmöte klockan 17 på kulturhuset, vem exkluderar vi då? Till exempel de som bor på landsbygden och har svårt att ta sig till stan.

Ett traditionellt sätt att nå ut är via folkrörelserna, men de tappar sedan länge medlemmar. Att nå dem som hellre engagerar sig i löst sammanhängande nätverk är svårare, anser han.

– Hur kommunicerar vi med dem, och vilka representerar de? Där behöver vi prata med varandra på andra sätt, hitta andra lösningar.

En mångfald av kanaler

Medborgardialoger kan se ut på många sätt. För att förankra beslut och öka invånarnas förståelse för dem kan politiker träffa människor i opretentiösa samtal under avslappnade former, som knytkalas eller fika, anser Robert Gustafsson.

Ett vanligt sätt att öka delaktigheten är diskutera frågor i medborgarforum som äldreråd, ungdomsråd och föreningsråd. Men det är heller ingen garanti för att nå alla.

I motsatt ände av spektrumet från dem som inte använder digitala kanaler finns de unga, som ständigt lever i dem. Alingsås kommun har testat att informera på linkedin, instagram och facebook. Socialtjänstens fältgrupp har använt snapchat som komplement till telefon och mail. Sociala medier lämpar sig inte för känsliga uppgifter, men kan vara en kanal för att få kontakt med dem man inte når annars.

Att öka transparensen

Det finns också andra sätt, som inte är lika beprövade. I bland annat Spanien och Kanada använder en del kommuner något som kallas medborgarbudget. Pengar sätts av för förbättringar och aktiviteter som invånarna själva vill genomföra i sina områden. De kan komma med förslag och sedan välja i enkla omröstningar.

Det ökar inte bara delaktigheten, utan även transparensen. Det är ett konkret sätt att sprida kunskap om hur man tvingas prioritera insatser och vad de kostar. Det kan öka förståelsen för att tunga beslut inte har enkla lösningar, utan kräver noggrann beredning och kompromisser.

– Jag vill tro att acceptansen blir större om en process är transparent och alternativen är pedagogiskt förklarade. Vitsen med rättighetsbaserat arbetsätt är inte att alla mänskliga rättigheter ska tillgodoses i varje beslut. Då är det viktigt att det tydligt framgår varför prioriteringar gjorts, säger han.

Att vända på perspektiven

Politik handlar om att finna kompromisser som kommer så många som möjligt till nytta. Det finns dock alltid risk att några lämnas utanför. Men genom att vända på perspektiven kan man öka chansen att nå grupper som kommunen annars har svårt att nå. Utgår man från dem som behöver en förändring mest når man oftast också den breda majoriteten.

– Vi brukar använda oss av begreppet 80-20. Med många beslut får 80 procent det ganska bra, men 20 procent når vi inte. Men i stället för att titta på vad vi kan göra för dem vi når ska vi titta på dem som vi inte når. Ingen ska lämnas efter, säger Mia Norberg Nguyen, samhällsstrateg för social hållbarhet i Helsingborgs stad.

Så kan man tänka om exempelvis insatser för ökad trygghet. Det som är tryggt för en individ eller grupp kan vara otrött för en annan. Diskussionen behöver bli bredare, anser hon.

– Möjligheterna till ett gott liv, ett bra boende, en bra situation i helhet påverkar vår trygghet och tillit till varandra. Ökad jämlikhet och minskade klyftor minskar också konfliktytor.

Rättigheter allas ansvar

I en tid av ekonomisk press, ökade klyftor och politisk polarisering kan uppgiften tyckas svår. Konkurrensen med dagspolitiska frågor högt på dagordningen är stor. Men att samtidigt arbeta utifrån mänskliga rättigheter bör inte vara någon motsättning, anser Mia Norberg Nguyen. Arbetssättet ska inte styras av för tillfället stora frågor utan genomsyra hela organisationen.

– Man ska inte underskatta den kraft som finns i att många vill göra skillnad och arbeta med rättighetsbaserade frågor. En del av vårt grunduppdrag som offentligt ställda är att vara de som skyddar, bevakar, respekterar och säkerställer allas mänskliga rättigheter. Det är inte något som bara vissa av oss ska arbeta med.

De små stegen

Att dra i gång ett rättighetsbaserat arbetssätt i en stor organisation kan tyckas tungt. Mycket kunskap behöver inhämtas, men alla behöver inte lära allt på en gång.

– Vi brukar prata om de små stegen, där man börjar någonstans, i stället för de stora initiativen. Sådana kan man också ta, men arbetet behöver vara långsiktigt och utgå från ens befintliga roll och uppdrag, förklarar Mia Norberg Nguyen.

I det behöver man lyfta blicken så att inte fokus hamnar på vad som blir mest effektivt för organisationen. Det handlar om att få bästa möjliga lösning för individen. Att arbeta för varje människas rättigheter är en stor utmaning, som alla behöver träna på.

”När det finns kunskap, en vilja och struktur i organisationen händer det något. Då är det lättare att få genomslag i det rättighetsbaserade arbetssättet.”

Bra statistik gör fler synliga

Mia Norberg Nguyen arbetade tidigare i en annan kommun med framför allt barns och ungas rätt till inflytande och delaktighet. I Helsingborg har staden utsett samordningsansvariga som utbildas, stöttas och coachas av samhällsstrategerna. Det förankrar det rättighetsbaserade arbetssättet och sprider ansvaret, så att en centralt placerad MR-grupp inte ensam behöver driva frågorna.

För att få kunskap om vilka individer och grupper som behöver prioriteras och göra dem synliga krävs bra underlag, där man kan följa utvecklingen detaljerat. Statistik delas ofta upp efter ålder och kön, men mer finns att hämta i materialet, tipsar Mia Norberg Nguyen.

– Vi tittar nu på fler variabler, som funktionsnedsättningar, inrikes- och utrikesfödda eller dem som inte definieras som vare sig kvinna eller man. När man ser på materialet intersektionellt hittar man hela tiden nya omotiverade skillnader.

Kommunen har också gjort egna kvalitativa undersökningar, om bland annat barn och unga, och ofrivillig ensamhet. Det ger bättre underlag för att skapa likvärdiga möjligheter för alla.

Medvetenhet om normer en grund

Intersektionalitet är samspelet mellan olika maktordningar och diskrimineringsgrunder, att se ett flertal perspektiv samtidigt. Det är viktigt att sprida kunskap om det i organisationen, eftersom det kan hjälpa medarbetare att bena ut komplexa frågor och överväganden.

Mycket bottnar i medvetenhet om normer och de som lever vid sidan av dem.

– Vilka vänder sig en verksamhet till? Vilka missar vi? Ett rättighetsbaserat arbetssätt är också normgranskande. Annars riskerar man att jobba på som man alltid har gjort, säger Mia Norberg Nguyen.

Strukturer och arbetssätt behöver utvecklas så att det blir lättare att se ojämlikheterna. Varje verksamhet behöver analysera vilka de når, vilka som har störst behov och vilka som riskerar att missas.

– Ojämlikheten i samhället är en fråga som vi hela tiden behöver arbeta med. Är vi många som gör det och drar åt samma håll kan vi nå en varaktig förändring.

Civilsamhället nyckelpartner i kris

Föreningslivet är inte bara en kontaktyta med invånare och en samtalspart vid beredning av beslut. Ideella organisationer av skiftande slag är också oumbärliga när kriser uppstår i samhället. I samverkan med dem kan det offentliga snabbare nå individer och grupper som har särskilda behov. Därmed kan deras rättigheter skyddas även i kris.

Under pandemin och när kriget i Ukraina bröt ut blev civilsamhällets snabba respons tydlig. Redan tidigt hade organisationer viktig kunskap om hur utsatta grupper fick sämre hälsa och ekonomi under pandemins första år, berättar Vanja Möller, kommunstrateg för social hållbarhet i Eskilstuna, men som då arbetade i en annan kommun.

– Vi kunde inte alltid få de ögonblicksbilderna själva. Där är civilsamhället avgörande för att vi ska kunna nå ut med rätt insatser och anpassa dem på lokal nivå.

Jämställda insatser

I Eskilstuna agerade civilsamhället snabbt när kriget i Ukraina bröt ut. Föreningar skaffade fram kläder och mat till flyktingar, ordnade mötesplatser i samarbete med arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningarna. Det gav lärdomar om hur det offentliga kan agera, om man redan i förväg vet vilka särskilda behov och förutsättningar som behöver mötas i kris.

Ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv är avgörande i kris, för att direkt kunna involvera alla som berörs. När den uppstår är det viktigt att det offentliga slår vakt om jämlik service och delaktighet. Det är en av hörnstenarna i det rättighetsbaserade arbets sättet.

– Kommunen behöver tillgång till statistik utifrån bland annat kön, etnisk bakgrund och stadsdel för att identifiera skillnader som behöver åtgärdas. Det måste finnas på plats i förväg, för det är mycket svårt att etablera detta under pågående kris, säger Vanja Möller.

Breddat samarbete

Dagens samhällsengagemang sker i allt lägre grad via folkrörelserna, utan mer i tillfälliga och löst sammansatta nätverk, som till exempel hjälper nyanlända flyktingar. Eskilstuna kommun arbetar därför med att förbättra och bredda samarbetet med civilsamhällets aktörer så att alla grupper i samhället nås.

– I grund och botten handlar rättighetsbaserat arbetssätt om en jämställd och jämlik fördelning av makt och resurser. Vi arbetar för att minska skillnader i livsvillkor mellan grupper och områden, minska klyftor och utanförskap genom att alla samhällets aktörer kraftsamlar för att bygga ett tryggt, jämställt och jämlikt samhälle, säger Vanja Möller.

Samma rättigheter men skilda lösningar

Det innebär inte att det finns lösningar som passar alla. Behoven kan se mycket olika ut för exempelvis kvinnor och män, pojkar och flickor, svenskfödda och utlandsfödda. För att ge dem likvärdiga förutsättningar kan det krävas olika lösningar.

”Ibland kan man behöva göra skillnad för att uppnå förändring. Utan rättighetsperspektivet kan vi inte det. Det är en grundförutsättning för att jobba så att invånare får en trygghet och tillit till myndigheter.”

När mänskliga rättigheter integreras i styr- och ledningsprocesser blir det lättare att sätta in resurserna där det finns störst behov. Med detaljerad statistik och kunskaper på lokal nivå kan man se var det finns omotiverade skillnader. Då kan målen sättas utifrån invånarnas olika behov och förutsättningar, förklarar Vanja Möller.

Värdigt bemötande

Kvalitativa lokala undersökningar och forskning kan också ge viktigt stöd när mål sätts. Utifrån det kan man arbeta för att förändra normer och bland annat motverka rasism, öka chanserna för funktionsnedsatta att komma in på arbetsmarknaden och minska diskriminering av hbtqi-personer.

Risken med att utgå från totalsiffror i statistiken är att de kan se bra ut om en enskild grupp höjer resultatet. Därför måste den brytas ned i mindre delar.

Men att öka tilliten handlar inte bara om att uppnå resultat för utsatta grupper, utan även att se individen på vägen dit. För att känna tillit till det offentliga behöver individen bli rättvist och värdigt bemött. Olika grupper får inte behandlas olika.

Chansen att skapa och öka tillit finns i möten mellan de offentligt anställda och invånarna.

– Där spelar organisationens struktur in – är den homogen eller heterogen? Vilka möter invånaren? Kan man identifiera sig med det offentliga? säger Vanja Möller.

Nätverkande stärker rättighetsarbetet

Att nätverka med andra offentliga aktörer stärker förutsättningarna för att skapa engagemang kring ett rättighetsbaserat arbetssätt. Under sin tid som regionstrateg i Region Jönköping samordnade Karl Gustav Bartoll ett nätverk av kommunala utvecklingschefer kring arbetet med nationella minoriteter. Det är viktigt att arbetet inte bara sker på alla nivåer i organisationen, utan att man även tar in kunskap utifrån, anser han.

Därför skapade regionen nätverket med Länsstyrelsen, Jönköpings och Gislaveds kommuner. Ett kursutbud för kommunerna togs fram med stöd av konsulter. Nätverkandet gav frågan tyngd och var en förutsättning för att nå ut i hela länet.

– Man blir inspirerad av kollegor i gruppen, som jobbar med till exempel kultur, bibliotek och kommunikation. Och utvecklingsledare inom regionen. För att nå framgång krävs att arbetet är förankrat på högsta ledningsnivå.

Lyhörd ledning driver på

Att veta hur man ska börja jobba med nationella minoriteter är inte alltid enkelt för en kommun eller region. När initiativ kommer från verksamheten gäller det att ledningen är lyhörd för att lättare kunna ställa om till ett rättighetsbaserat arbetssätt och driva på, förklarar KG Bartoll som tidigare varit kommundirektör i en av länets kommuner.

– En ambitiös kommunstrateg sade att vi behöver en plan för nationella minoriteter: ”Det här måste vi göra. Jag kan ta fram ett underlag.” Sedan drog jag det med kommunledningen och därefter fullmäktige.

Så började hans engagemang. Det tog han med sig till Region Jönköping, som regionstrateg i frågor som rör de nationella minoriteterna: Sverigefinnar, samer, judar, romer och tornedalingar.

Trots att Lagen om nationella minoriteter och minoritetsspråk gällt sedan 2010 och vässats 2019 saknas ännu kunskap om frågorna i kommun- och regionledningar, anser han.

Information och struktur

Att kommunen där han var kommunchef inte var särskilt stor gjorde det enklare att kartlägga behoven, tror KG Bartoll. Det gick att få en helhetsbild. I större kommuner kan det vara svårare, liksom i regioner med en större organisation där arbete för nationella minoriteter kan ses som en liten fråga i förhållande till exempelvis vård och tillväxtfrågor.

Det kan också finnas risk för att frågan om nationella minoriteter förväxlas med integrationsfrågor, inte minst bland invånarna. Därför behövs stora informationsinsatser, som del av ett aktivt arbete överlag, menar KG Bartoll.

– Det gäller att bygga strukturer för att hantera frågorna. Och att etablera ett förhållningssätt till våra invånare, som visar att vi är framåtriktade och tillmötesgående. Politiken känner numera väl till förutsättningarna.

Förvaltningsområde för finska

Arbetet i regionen innebär nära samarbete med bland annat Gislaveds kommun, som är förvaltningsområde för finska. När en kommun i länet blir det så blir även den aktuella regionen också förvaltningsområde per automatik. Till Gislaveds kommun kom många finsktalande under främst 1960-talet för att jobba i industrin. Det innebär att det finns både erfarenheter och kunskaper, som även andra kommuner kan dra nytta av.

Att sprida kunskaper inom kommuner och regioner kräver vissa arbetsätt, men att förankra bland invånarna kräver andra. Ett sätt kan vara att arrangera kultur dagar och ett annat att skapa mötesplatser för olika grupper.

När Region Jönköping förde fram idén om minoritetsdagar nappade aktörerna i nätverket och företrädare för Sverigefinnar, samer och romer deltog vid dagarna.

Att öka medvetenheten

Ett annat beslut i regionen var att uppmärksamma minoriteternas högtidsdagar med flaggning.

– Det är symbolfråga, men jag tror att den är viktig. Många invånare undrar vad det är för flaggor, då väcks en nyfikenhet och vi som regionala företrädare visar att vi lyfter frågan. Vi talar om att de nationella minoriteterna och deras rättigheter är viktiga.

Men för att nå längre krävs att minoriteternas situation lyfts tydligare på det nationella planet, där alla aktörer samverkar, tror KG Bartoll.

”Det behövs en ökad acceptans för de nationella minoriteterna, och ursäkter för gamla oförrätter. Som när Svenska kyrkan gick ut med en vitbok om hur den behandlat samer genom tiderna och bad om ursäkt.”

En dörr att knacka på

Utan hänsyn till minoriteter och ett rättighetsperspektiv i stort mister man förståelsen för att vi kan och får vara olika, tror KG Bartoll. Att mötas öga mot öga är oerhört viktigt.

Hur långt arbetet gått i olika kommuner och regioner beror mycket på hur den lokala och regionala invånarstrukturen ser ut. Men oavsett hur många eller få invånare som tillhör en minoritet bör någon finnas som tar emot deras och alla andra invånares frågor, en dörr att knacka på som KG Bartoll uttrycker det.

– Det är viktigt att det finns tydliga handläggare, någon ansvarig på kommunen, regionen eller länsstyrelsen. För att väcka intresse i frågorna är det viktigt att medborgare vet vart de ska vända sig för att få svar och kunskap.

ISBN 978-91-8047-275-3

Ladda ner eller beställ på skr.se/publikationer

Post: 118 82 Stockholm **Besök:** Hornsgatan 20

Telefon: 08-452 70 00 skr.se



**Sveriges
Kommuner
och Regioner**