

Att pröva ett människorättsbaserat arbetssätt i praktiken

Ett pilotprojekt genomfört inom
tre verksamheter i Västra Götalandsregionen

2012-2015

Slutrapport

Rapporten är framtagen av MR-piloterna på uppdrag av avdelning rättighet
Koncernkontoret, Västra Götalandsregionen, oktober 2015



Tack!

Ett stort tack riktas till alla som har varit med och bidragit med uppgifter under följeforskningen av pilotprojektet *Att pröva ett människorättsbaserat arbetssätt i praktiken*

Författare

Jenny Eriksson och Malin Fryknäs
MR-piloterna, www.mr-piloterna.se

Copyright

Detta dokument är © Copyright
Avdelning rättighet, Västra Götalandsregionen

Fotograf

Bilden på framsidan är tagen av Sergio Joselovsky

ETT MÄNNISKORÄTTSBASERAT ARBETSSÄTT I VÄSTRA GÖTALANDSREGIONEN

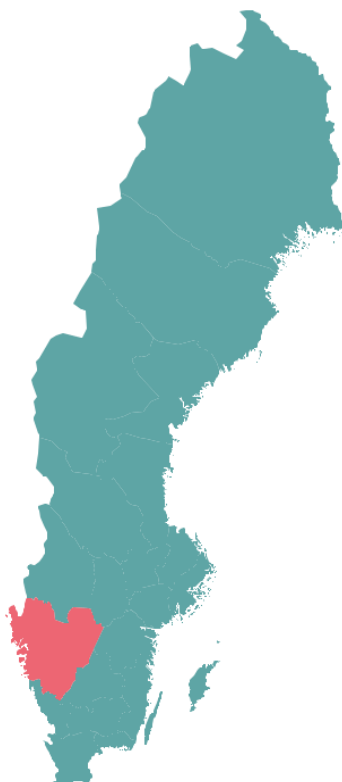


● Bohusläns museum ● Psykosvårdkedja Nordost
● Angereds närsjukhus



*Tre verksamheter inom
Västragötalandsregionen har prövat
ett människorättsbaserat arbetssätt*

...



Sammanfattning

Att pröva ett människorättsbaserat arbetssätt i praktiken

Under perioden 2012-2015 har tre verksamheter inom Västra Götalandsregionen deltagit i ett pilotprojekt med syftet att pröva vad det innebär att arbeta praktiskt och systematiskt med mänskliga rättigheter – det vill säga att arbeta människorättsbaserat.

De tre verksamheterna är Bohusläns museum, Psykosvårdkedja Nordost och Angered's Närsjukhus och projektet har genomförts med processledning från avdelning rättighet¹.

Uppdraget om ett pilotprojekt formulerades av Västra Götalandsregionens kommitté för rättighetsfrågor och är en del av regionens arbete med att utforska hur den regionala samhällsnivån ska ta ansvar för de internationella konventioner och deklarationer som Sverige har anslutit sig till. Syftet med projektet är att skapa ett grundkoncept för ett människorättsbaserat arbetssätt som kan spridas vidare till övriga förvaltningar inom regionen.

Under projektperioden har arbetet följts av en extern följeforskare – konsultverksamheten MR-piloterna – som har haft uppdraget att löpande dokumentera och ge stöd i arbetet. I denna slutrapport presenterar följeforskarna erfarenheter från arbetet i de tre pilotverksamheterna och processen kring att påbörja ett människorättsbaserat arbete.

Utgångspunkten för ett människorättsbaserat arbetssätt

Utgångspunkten för arbetet är Förenta Nationernas (FN:s) kriterier för ett människorättsbaserat arbetssätt. Kriterierna beskriver bland annat att en verksamhet som arbetar med mänskliga rättigheter ska skapa en överblick över hur den egna organisationen berör och berörs av mänskliga rättigheter, att verksamheten ska förtydliga sina skyldighetsområden gällande rättigheterna samt att den ska arbeta praktiskt med att respektera, skydda, främja och förverkliga dessa rättigheter i den dagliga verksamheten.

Inom ett människorättsbaserat arbetssätt används begreppen rättighetsbärare och skyldighetsbärare och dessa begrepp används även i denna rapport. Begreppet rättighetsbärare används synonymt med invånare – den som har rätt att åtnjuta de mänskliga rättigheterna – och skyldighetsbärare för att beskriva staten, den offentliga verksamheten och dess anställda. (Anställda i offentlig verksamhet ingår i denna uppdelning dock i bägge grupper, både som rättighetsbärare och skyldighetsbärare. Rättighetsbärare i förhållande till sin arbetsgivare – och självfallet även rättighetsbärare när de är privatpersoner och inte agerar inom sin yrkesroll.)

¹ Avdelning rättighet är ett tjänstepersonskansli kopplat till Västra Götalandsregionens kommitté för rättighetsfrågor. Fram till april 2015 gick kansliet under namnet Rättighetskommitténs kansli.

Projektsamarbetet

Avdelning rättighet

Kopplat till Kommittén för rättighetsfrågor finns ett tjänstepersonskansli vid namn avdelning rättighet. Det är avdelning rättighet som har haft det genomförande ansvaret för pilotprojektet och på avdelningen finns en grupp på totalt fyra anställda som har arbetat med projektet i olika utsträckning av sina tjänster.

Bohusläns museum

Den pilotverksamhet som först påbörjade projektarbetet med ett människorättsbaserat arbetssätt var Bohusläns museum. Bohusläns museum ligger i centrala Uddevalla och är ett regionalt museum med huvuduppgiften att vårda, dokumentera och sprida kunskap om Bohusläns natur- och kulturarv. På Bohusläns museum har det inom ramen för projektarbetet skapats en styrgrupp och en arbetsgrupp. Styrgruppen bestod av representanter från museets ledning, projektets arbetsgrupp, Västärvet och representanter från avdelning rättighet. Gruppen ansvarade för projektets ramar. Arbetsgruppen bestod av medarbetare från museet och representanter från avdelning rättighet med uppgiften att arbeta fram projektets verksamhet. Under projektets gång beslutade styrgruppen att det även skulle rekryteras en grupp med människorättsambassadörer (MR-ambassadörer) inom Västärvet.

Psykosvårdkedja Nordost

I Psykosvårdkedja Nordost² ingår vårdenheter Psykosvård Nordost och Avdelning 242 som är specialiserade på utredning och behandling av patienter med psykosjukdomar. De var tillsammans den andra pilotverksamheten som påbörjade projektet med mänskliga rättigheter då de gick in i projektet andra halvan av 2013.

Vårdenheten Psykosvård Nordost är placerad i Gamlestaden i Göteborg. Dess upptagningsområde är i första hand boende i region nordost.

Inom ramen för projektarbetet skapades det en arbetsgrupp. Med i arbetsgruppen har det funnits patienter/rättighetsbärare från Psykosvård Nordost, personal/skyldighetsbärare från Psykosvård Nordost och från Avdelning 242, representant från ledningsgruppen på verksamhetsområdet Psykiatri på Sahlgrenska Universitetssjukhuset, representanter från avdelning rättighet samt representanter från Riksförbundet för social och mental hälsa, RSMH, och från Nationell samverkan för psykisk hälsa i Göteborg, NSPHiG. I takt med att arbetsgruppen växte bildades även en mindre arbetsgrupp som kom att kallas lilla MR-gruppen. Gruppen bestod av av rättighetsbärarna från arbetsgruppen och personal på Psykosvård Nordost.

Angereds Närsjukhus

Angereds Närsjukhus (ANS) var den tredje pilotverksamheten som påbörjade projektet med mänskliga rättigheter. De gick in i projektet under andra halvan av 2013, strax efter Psykosvårdkedjan Nordost. Angereds Närsjukhus har nordöstra Göteborg som sitt upptagningsområde med ca 100 000 invånare varav nästan hälften är första generationens invandrare. Sjukhuset erbjuder ett vårdutbud baserat på specialistkompetens inom lungmedicin, kardiologi, tuberkulosvård, neurologi, smärtmedicin,

² Psykosvårdkedja Nordost är det namn för de båda avdelningarna som används i projektet.

gynekologi, barn och ungdomsmedicin, psykiatri med mera. Sjukhuset har också ett hälsofrämjande uppdrag, och genom det skiljer sig förvaltningens uppdrag från övriga sjukhus i Västra Götalandsregionen.

Under det inledande pilotarbetet på Angereds Närsjukhus skapades en styrgrupp och en arbetsgrupp, senare under projektet utökades dock arbetsgruppen med fler personer och styrgruppen upplöstes. Utöver representanter från avdelning rättighet har arbetsgruppen, under största delen av projekttiden, bestått av medarbetare från Angereds Närsjukhus, majoriteten av dessa är från sjukhuskansliet och flera sitter med i sjukhusledningen. Tre av arbetsgruppsdeltagarna från Närsjukhuset har också haft uppdraget som mentorer i mänskliga rättigheter och ska finnas kvar efter projektets slut.

Resultat från pilotprojektens arbete

Ingen av de tre pilotverksamheterna arbetar ännu systematiskt med mänskliga rättigheter i hela sin verksamhet dock har ett människorättsbaserat arbete påbörjats. Arbetsprocesser och strukturer har etablerats som – om arbetet fortskrider och förstärks – kan stärka uppfyllandet av mänskliga rättigheter långsiktigt i verksamheterna.

Kunskapsnivån om mänskliga rättigheter har höjts

För att kunna arbeta med ett människorättsbaserat arbetssätt är det viktigt att både rättighetsbärare och skyldighetsbärare har kunskap om mänskliga rättigheter och vad det innebär att respektera, skydda, förverkliga och främja dessa rättigheter i praktiken.

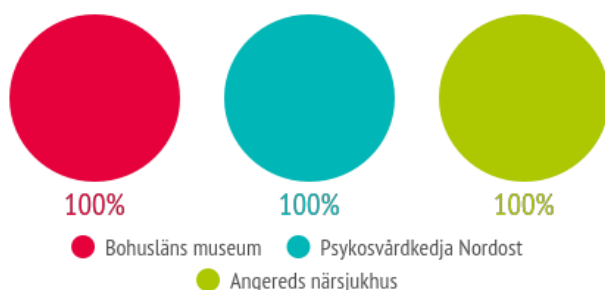
Utbildning i mänskliga rättigheter för skyldighetsbärare

I samtliga tre pilotverksamheter har personalen fått utbildning i mänskliga rättigheter och ett människorättsbaserat arbetssätt. Avdelning rättighet har – på något olika sätt – utbildat personal inom verksamheterna samt inom ledningsgrupper och styrelser. Inom verksamheterna har det även hållits interna utbildningar och informationsmöten.

Genom dessa utbildningar har verksamhetens roll som skyldighetsbärare för de mänskliga rättigheterna förmedlats. Utbildningarna har även uppmärksammat diskussioner kring etik, normer och makt. Majoriteten av de anställda inom samtliga verksamheter hade innan pilotprojektet påbörjades inte tagit del av någon utbildning kring mänskliga rättigheter.

När personalen vid projekttidens slut fick uppskatta om de kunde koppla sina arbetsuppgifter till mänskliga rättigheter svarade en klar majoritet av de anställda på samtliga verksamheter ja.

UTBILDNING I MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER FÖR PERSONAL



På samtliga tre verksamheter har det genomförts utbildningar om mänskliga rättigheter och ett människorättsbaserat arbetssätt för personalen.

...

vägledande för arbetet – genom hela processen, i alla stadier av arbetet. Från planering, utformning och genomförande till uppföljning och utvärdering av alla insatser. Den människorättsprincip som har varit mest framträdande i projektet är delaktighet som handlar om att rättighetsbärare, det vill säga invånare, ska ges möjlighet till delaktighet och inflytande i verksamhet som berör dem. Delaktighet ska också präglade alla arbetsprocesser såsom möten och andra aktiviteter.

Under projektiden har pilotverksamheterna Psykosvårdkedja Nordost och Angereds Närsjukhus involverat rättighetsbärare i sitt arbete med mänskliga rättigheter.

Psykosvårdkedja Nordost involverade rättighetsbärare i ett tidigt stadiet av projektet och i projektets arbetsgrupp. Därigenom har rättighetsbärare varit med och utformat och genomfört projektet. Många av de konkreta aktiviteter som har genomförts under projektiden har också satt rättighetsbärare i centrum, med fokus på mänskliga rättigheter inom psykiatri.

Angereds Närsjukhus har hållit i två invånarsamtal om mänskliga rättigheter och tagit in synpunkter

Verksamheter har utbildat rättighetsbärare om mänskliga rättigheter

Två av tre verksamheter – Psykosvårdkedja Nordost och Angereds Närsjukhus – har även bjudit in rättighetsbärare till utbildningstillfällen om mänskliga rättigheter och information om projektarbetet. Dessa tillfällen har varit uppskattade och rättighetsbärarna har gärna delat med sig av sina erfarenheter och tankar kring verksamheternas arbete.

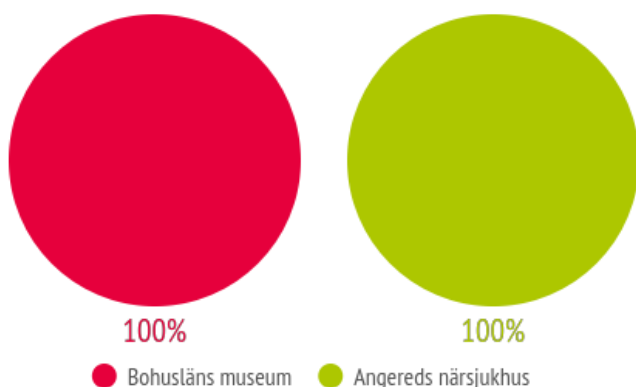
Det är ännu endast en liten skara av verksamheternas rättighetsbärare som har deltagit vid dessa tillfällen. Förhoppningarna är att samtliga verksamheter på olika sätt fortsätter arbetet med att sprida information kring sitt människorättsansvar.

Rättighetsbärare har involverats i arbetet

I ett människorättsbaserat arbetssätt är mänskliga rättigheter och FN:s centrala människorättsprinciper

kring rättighetsbärares syn på vården och förslag på förbättringsområden för Angereds Närsjukhus. I genomförandet av samtalet prövades olika metoder för att främja deltagarnas delaktighet på jämlika villkor.

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER I VERKSAMHETSPLANEN



*Två av tre verksamheter har skrivit in
mänskliga rättigheter i sin
verksamhetsplan.*

...

Mänskliga rättigheter har skrivits in i verksamhetsplaner och andra styrdokument

I ett människorättsbaserat arbetssätt ingår det att uttryckligen koppla målen för en uppgift eller en verksamhet till mänskliga rättigheter – det vill säga att göra uttalade kopplingar till artiklar i juridiskt bindande människorättsdokument. Det är viktigt att hålla fram verksamhetens ansvar i förhållande till rättigheterna så att det blir tydligt hur arbetet för att respektera, skydda, uppfylla och främja de mänskliga rättigheterna ser ut.

Under projekttiden har två av pilotverksamheterna – Bohusläns museum och Angereds Närsjukhus – skrivit in mänskliga rättigheter i sina verksamhetsplaner. I

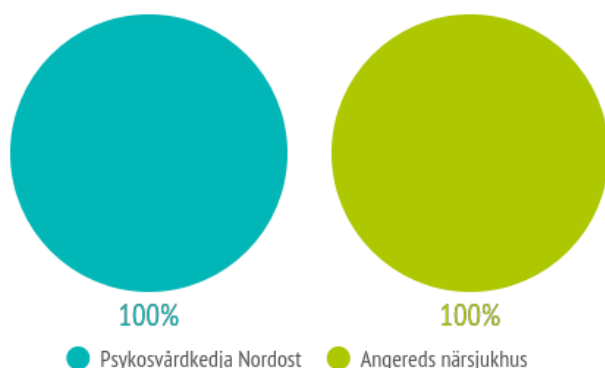
verksamhetsplanen för Angereds Närsjukhus har det även formulerats att samtliga styrdokument och material som publiceras från verksamheten ska ha ett människorättspråk. Detta beslut har fått genomslag i exempelvis både årsredovisningen och i delårsredovisningar.

Ett inspirerande exempel på att även de olika verksamheterna inom sjukhuset är aktiva i arbetet med att koppla arbetet i verksamheten till mänskliga rättigheter är Barn- och ungdomsverksamheterna på Angereds Närsjukhus som på ett väldigt tydligt sätt utgått från människorättsartiklar i sin verksamhetsplan för 2015.

På Bohusläns museum har det under projekttiden även tagits fram en människorättsplan, MR-plan, för hela Västarvet. MR-planen är banbrytande i sitt slag då det för samman de lagreglerade likabehandlingsplanerna i ett dokument med utgångspunkt i mänskliga rättigheter.

Utvecklingen av samtliga av dessa styrdokument är oerhört viktiga då de tydliggör verksamheternas ansvar för de mänskliga rättigheterna och placerar rättigheterna i verksamhetens arbetsstrukturer.

MÄNNISKORÄTTSANALYS



Två av tre verksamheter har påbörjat arbetet med en människorättsanalys.

...

Arbete med människorättsanalyser har påbörjats

I ett människorättsbaserat arbetssätt ingår att kartlägga vilka mänskliga rättigheter organisationen har till ansvar att uppfylla – och undersöka om dessa rättigheter är tillgängliga för målgruppen på lika villkor. Det vill säga, att genomföra en människorättsanalys av verksamheten.

Under projektiden har Angereds Närsjukhus och Psykosvårdkedja Nordost påbörjat arbetet med att genomföra en människorättsanalys.

Angereds Närsjukhus har påbörjat arbetet med att ta fram

indikatorer för mänskliga rättigheter och ett människorättsbaserat arbetssätt – för att kunna mäta och följa upp förverkligandet av mänskliga rättigheter inom verksamheten. Indikatorerna har lagts ut på närsjukhusets interna webbsida om människorättsbaserat arbetssätt och planeras att kommuniceras externt framöver. Tanken är att indikatorerna ska kunna användas av andra sjukvårdsinrättningar, vilket är en viktig del av arbetet med att sprida kunskap om hur det praktiska arbetet med mänskliga rättigheter kan se ut.

Psykosvårdkedja Nordost har påbörjat arbetet med att genomföra en människorättsanalys kopplad till den mänskliga rätten till bästa möjliga hälsa och rätten till bostad. Behovet av denna analys framträdde under diskussioner kring boendesituationen för rättighetsbärare inom tvångsvården. Analysen är tänkt att ge vägledning för fortsatt arbete – och att framöver användas i kommunikationen med samverkansaktörer såsom kommuner. Arbetet kan förhoppningsvis inspirera till fler människorättsanalyser och visa på olika verksamheters ansvar för de mänskliga rättigheterna.

På Bohusläns Museum har arbetsgruppen tagit fram en checklista för det människorättsbaserade arbetet på museet. Checklistan är tänkt att användas som ett verktyg i arbete och planering för att få in mänskliga rättigheter i det dagliga arbetet. Checklistan hade – utifrån följeforskningens material – under

perioden för projektiden inte använts för att göra någon människorättsanalys kring verksamheternas människorättsansvar.

Kopplat till människorättsanalyser har Angereds Närsjukhus tagit fram en arbetsmetod för att lyfta hur mänskliga rättigheter kan aktualiseras i verksamheten. Arbetsgruppen för projektet har beslutat att det varje månad ska presenteras ett Case – ett tillämpningsfall från verksamheten – med syftet att ge exempel på hur mänskliga rättigheter kan tillämpas på dilemman som personal upplever kan uppkomma i arbetet. Planen är att det framöver kommer att publiceras ett nytt Case i månaden på en intern webbsida – intranät – för personalen att läsa. Det finns även tankar på att kanske sprida Casen via sociala medier så att de kan finnas tillgängliga för rättighetsbärare.

Casen är ett bra exempel på hur verksamheten hittat strukturer för att ge personalen verksamhetsanpassade exempel på hur arbetet kan kopplas till mänskliga rättigheter. Arbetet med denna metod är även ett bra sätt att fortbilda personalen och att skapa diskussion om ett människorättsbaserat arbetssätt.

Förutsättningar har skapats för att fortsatt sprida information om mänskliga rättigheter

Samtliga verksamheter har under projektiden tagit fram eget informations- och utbildningsmaterial om ett människorättsbaserat arbetssätt som kan användas för att introducera ny personal och rättighetsbärare i arbetet med mänskliga rättigheter.

Angereds Närsjukhus har tagit fram en informationssida med samlat material om mänskliga rättigheter på sitt intranät och verksamheten har redan påbörjat arbetet med att hålla utbildningar för nyanställda. Det har även diskuterats i arbetsgruppen hur verksamheten kan fortsätta att nå ut med information om

UTBILDNINGSMATERIAL



Samtliga tre verksamheter har tagit fram utbildningsmaterial om mänskliga rättigheter.

...

mänskliga rättigheter till rättighetsbärare. Även i arbetsgruppen på Psykosvårdkedja Nordost har det diskuterats hur fler rättighetsbärare skulle kunna involveras i arbetsgruppens arbete. Likaså ska det tas fram en folder om verksamheten och mänskliga rättigheter till rättighetsbärare.

Samtliga verksamheter har skapat strukturer för det fortsatta arbetet

På samtliga verksamheter har det – som nämnts här ovan – skapats strukturer för

det fortsatta arbetet med mänskliga rättigheter, utöver utbildningar, checklistor, informationssidor, människorättsanalyser och att mänskliga rättigheter skrivits in i styrdokument – har även en stor kunskap genererats hos personal som har arbetat praktiskt med dessa frågor.

På Bohusläns museum var planen vid projekttidens slut att ersätta den arbetsgrupp och den styrgrupp som drev arbetet under projekttiden med ett MR-forum. MR-forumet skulle vara en mötesform som var öppet för alla medarbetare dit de kunde komma för att diskutera mänskliga rättigheter och arbetssättet. På Psykosvårdkedja Nordost beslutades det i slutet av den officiella projekttiden att arbetsgruppen – bestående av rättighetsbärare, personal och representanter från intresseorganisationer – skulle fortsätta sitt arbete med ett människorättsbaserat arbetssätt på verksamheterna även efter projektperioden. På Angereds Närsjukhus tar MR-mentorerna vid när arbetsgruppen lämnar sitt projektuppdrag. MR-mentorerna har till uppgift att upprätthålla kunskapen om mänskliga rättigheter i verksamheten och flera av dem har tidigare funnits med i arbetsgruppen.

Samtliga tre projekt har varit tydliga med att de inte sett arbetet med mänskliga rättigheter som ett tillfälligt projekt, utan beskrivit att det människorättsbaserade arbetet ska komma att genomsyra hela verksamheten.

Andra viktiga strukturer som skapats under pilotprojekten bottnar i den kunskap som byggts upp hos

rättighetsbärare och skyldighetsbärare – och de samtal och reflektioner som arbetet med projektet gett utrymme till. Här nedan är några citat ur rapporten som vittnar om detta. Exempelvis att diskussioner om mänskliga rättigheter kopplades till området kring tvångsvård på Psykosvårdkedja Nordost:

“Att minska tvångsvården kanske inte är möjligt – men att förändra patienternas upplevelser av den är möjligt. Vi hade tidigare gått utbildning om interaktivt bemötande, men sen när vi pratade om mänskliga rättigheter blev det så mycket bredare. Vi lyfte oss utanför avdelningen och öppenvården... det blev så mycket större. Mänskliga rättigheter... det blev hela jordklotet! När all personal fick detta perspektiv så blev det lättare att anamma 'bättre vård, mindre tvång', ett interaktivt bemötande. Även i tvångsvård har man sina rättigheter kvar!” – Personal, Psykosvårdkedja Nordost

Ett annat citat från projektperioden vittnar om att ett människorättsspråk kan användas för att synliggöra människorättsfrågor inom Västragötalandsregionen på Angereds Närsjukhus:

“I delar av Västra Götalandsregionen har det uppkommit diskussioner kring hur verksamheterna ska förhålla sig till människor som tigger i anslutning till sjukhus, vårdcentraler, tandläkarmottagningar och liknande. I enlighet med de mänskliga rättigheterna har varje människa som bor, verkar och vistas i Västra Götaland lika rättigheter. Alla individer ska bemötas jämlikt och värdigt...” – Citat från skrivelsen Västragötalandsregionens förhållningssätt kring tiggare vid verksamheterna – Angereds Närsjukhus (omarbetad version).

Två andra röster från projektet beskriver att mänskliga rättigheter kan vara en sporre och verktyg till förändring.

“Det är ju det mänskliga rättigheter är till för – att förändra saker... det är viktigt att det kommer fram att det är möjligt att jobba såhär och faktiskt få verkliga effekter.”
– Rättighetsbärare, Psykosvårdkedja Nordost

“Jag trivs väldigt bra med att arbeta med mänskliga rättigheter, Bohusläns museum vill vara till för alla och det känns bra att de är en del av vår profil att förbättra oss inom rättighetsarbetet.”
– Personal, Bohusläns museum

Rekommendationer från pilotverksamheterna

Inför denna slutrapport ombads personal och aktiva i arbets- och styrgrupper att ge rekommendationer till andra verksamheter som ska påbörja ett arbete med mänskliga rättigheter och ett människorättsbaserat arbetssätt. Här kan ni läsa pilotverksamheternas rekommendationer. Rekommendationerna är numrerade men står utan inbördes rangordning.

1 Bred representation i arbetsgruppen

Det är viktigt att det finns en bred representation från en verksamhets samtliga enheter i en eventuell arbetsgrupp. Detta för att göra samtliga enheter lika engagerade och möjliggöra förankringen av

frågorna inom verksamheten.

2 Bjud in berörda rättighetsbärare i arbetet – skapa utrymme för berättelser

“Om en verksamhet finns till för en viss grupp. Bjud in den gruppen!”³ Låt arbetet ta tid och skapa utrymme i gruppen för berättelser. Hämta in synpunkter från fler rättighetsbärare.

3 Att börja med något konkret – och att ha tydliga uppdrag

Det kan vara bra att börja med något konkret i verksamheten att granska utifrån mänskliga rättigheter. Det är bra att ha ett tydligt exempel som inspiration så att förändringen också syns i verksamheten.

4 Teori och praktik – interaktivitet en nödvändig del

Viktigt med både diskussioner och praktiskt arbete. Både med teori och praktik. Att som i exempelvis utbildningarna som genomförts för personal och anställda ha interaktiva delar för att få ner frågorna på diskussionsnivå. Exempelvis att diskutera hur verksamheten jobbar med FN:s människorättsprinciper.

5 Ha mänskliga rättigheter i åtanke vid möten

Ha mänskliga rättigheter och människorättsprinciperna i åtanke vid möten och säkra att alla får komma till tals och är där på jämlika villkor. Rättighetsbärare har bland annat uttryckt att *“[g]ruppen får inte bli för stor, för det är jätteviktigt att alla får komma till tals.”*

6 Koppla mänskliga rättigheter till det som redan görs

För att undvika att området mänskliga rättigheter känns abstrakt och stort, koppla mänskliga rättigheter – och ett människorättsbaserat arbetssätt – till det som redan görs. Det skapar medvetenhet om att diskussionen är viktig. Det skapar också ett bättre driv i verksamheten om det synliggörs att organisationen redan arbetar på olika sätt med mänskliga rättigheter. Det visar att mänskliga rättigheter inte är ett tillfälligt projekt utan skapar förutsättningar för långsiktigt arbete.

8 Driv från ledningsgrupp och eldsjäl är viktigt initialt

Ledningsgruppens engagemang – och att det finns eldsjälarna – är viktigt för att införa ett människorättsbaserat arbetssätt i en verksamhet. Att dessa initialt drar med alla andra i arbetet. I detta sammanhang är det även viktigt att inte använda ordet “projekt” för det låter tillfälligt. Använd istället ord som *“det här ska vi utveckla, det är ett prioriterat område”*.

9 Tänk inte “allt eller inget” – sätt igång!

Tänk inte *“allt eller inget”*, inte heller att *“vi måste göra allting perfekt från början”*. Detta kan paralysera arbetsprocessen och mänskliga rättigheter blir ett enormt berg som känns överväldigande och så gör en ingenting. Bättre börja litet, ta små steg och göra det allteftersom. Bli bättre och bättre.

10 Använd mänskliga rättigheter som ett verktyg

Mänskliga rättigheter kan användas som argument för att genomdriva förändringar som inte varit prioriterade tidigare eller motivera varför vissa ändringar har gjorts. Exempelvis att ett enkelt språkbruk används – för att alla ska förstå.

11 Utvärdera och följ upp arbetet med mänskliga rättigheter

Välj ut ett par områden att börja med. Se över vad som kan vara mätbart och var det redan finns mätbara

³ Citat från personal i arbetsgruppen på Psykosvårdkedja Nordost.

tal från tidigare år. Följ upp och se vad som förändras gällande mänskliga rättigheter. Kan användas i redovisning gentemot politiker på olika nivåer.

Rekommendationer från följeforskarna

Utöver de rekommendationer som verksamheterna redan har nämnt sammanfattas här ytterligare några rekommendationer som behandlats i de olika kapitlen i denna rapport. Rekommendationerna är riktade brett till de verksamheter som deltagit i detta pilotprojekt, men de är samtidigt betydelsefulla för verksamheter som ska påbörja sitt arbete med ett människorättsbaserat arbetssätt då det är viktigt att dra lärdom av tidigare erfarenheter. Rekommendationerna är numrerade men står utan inbördes rangordning.

1 Utforska kriterierna för ett människorättsbaserat arbetssätt

Genom utbildningar och övriga projektaktiviteter har det människorättsbaserade arbetssättet presenterats. Under projekttiden har vissa kriterier varit mer i fokus och andra har inte berörts alls. Då FN:s kriterier för ett människorättsbaserat arbetssätt utgör själva stommen i arbetssättet – som sedan ska anpassas till och vidareutvecklas inom verksamheten är vår rekommendation att i det fortsatta arbetet, eller så tidigt som möjligt i arbetet, se över kriterierna igen – och utforska dem tillsammans. Synliggör gärna kriterierna i ert arbete och hur verksamheten har arbetat utifrån kriterierna.

2 Se över vilka mänskliga rättigheter verksamheten har till ansvar att uppfylla

Under projektperioden har verksamheterna till större eller mindre grad utforskat mänskliga rättigheter i förhållande till sitt område och börjat titta på vad rättigheterna medför för skyldigheter för verksamheten. Ett viktigt arbete som skapar förutsättningar för att sedan undersöka om de mänskliga rättigheterna är tillgängliga för målgruppen och på lika villkor.

Vår rekommendation är att – om detta inte redan gjorts – påbörja arbetet med att genomföra en människorättsanalys av tillgången till en eller flera mänskliga rättigheter. Se till att arbeta människorättsbaserat med analysen och låt processen vägledas av FN:s människorättsprinciper.

Vi tror att ett sådant arbete skulle konkretisera området mänskliga rättigheter – och det människorättsbaserade arbetssättet – för både skyldighetsbärare som rättighetsbärare, skapa diskussioner knytet explicit till människorättsartiklar och skapa en god grund att bygga vidare på för att se över fler delar av verksamheten utifrån fler mänskliga rättigheter.

En analys syftar till att identifiera brister i människorättskyddet och vidta åtgärder. Utöver att detta kan göra skillnad för den enskilde rättighetsbäraren tror vi också att detta kan verka inspirerande för både rättighetsbärare och skyldighetsbärare – att se att det människorättsbaserade arbetet ger resultat.

3 Involvera rättighetsbärarna i arbetet

Under projekttiden har rättighetsbärare till större eller mindre del involverats i pilotverksamheternas arbete med mänskliga rättigheter. Delaktighet är en central del i ett människorättsbaserat arbetssätt. I det fortsatta arbetet rekommenderar vi att det sätts fokus på detta område. Hur involveras rättighetsbärare i verksamheten? Detta kan vara en fråga som finns med i en människorättsanalys – och som ställs till rättighetsbärare själva.

4 Informera rättighetsbärare och skyldighetsbärare om mänskliga rättigheter

Vi rekommenderar även att det interna arbetet med mänskliga rättigheter inom verksamheterna synliggörs utåt. Detta har gjorts i större och mindre utsträckning i de olika projektverksamheterna. Att

arbeta transparent – är en del i ett människorättsbaserat arbetssätt och det möjliggör för rättighetsbärare att få insyn och ställa frågor kring arbetet i verksamheten – vilket även främjar möjligheten till delaktighet i arbetet.

Vi rekommenderar att samtliga pilotverksamheter tar fram ett tillgängligt informationsmaterial om mänskliga rättigheter som kan spridas till rättighetsbärare som skyldighetsbärare. Samtliga pilotverksamheter har under projektiden tagit fram olika dokument och presentationer som kan användas som underlag i arbetet.

5 Se över möjligheten att anonymt lämna klagomål

Vi rekommenderar att samtliga pilotverksamheter ser över möjligheter för rättighetsbärare och skyldighetsbärare att anonymt lämna klagomål/synpunkter på verksamheten. Om dessa möjligheter redan finns är det viktigt att tydliggöra dem, både för personal och rättighetsbärare. Möjligheten att kunna lämna klagomål/synpunkter är starkt kopplad till den mänskliga rättigheten till information. Om rättighetsbärare och skyldighetsbärare är informerade om vilka mänskliga rättigheter de har – och vilka skyldigheter dessa rättigheter aktualiserar för verksamheten – blir det tydligare att se när mänskliga rättigheter kränks.

6 Prioritera arbetet med mänskliga rättigheter

Att det finns avsatta resurser för arbetet med mänskliga rättigheter är en förutsättning för att arbetet ska fortskrida – och för att verksamheten ska kunna förverkliga sina människorättsliga åtaganden. I detta är det viktigt att verksamhetsledningen tydliggör vilket tidsmässigt utrymme som finns för utvecklingsarbetet och att det finns ekonomiska resurser avsatta.

7 Involvera hela verksamheten i det människorättsbaserade arbetet

För att arbetet med mänskliga rättigheter ska förankras i verksamheten behöver samtliga enheter involveras i arbetet. Detta har sett olika ut för de olika pilotverksamheterna. Hur detta ska ske är en viktig diskussion att ta så snart som möjligt när ett människorättsbaserat arbetet påbörjas eftersom samtlig personal inom offentlig verksamhet är skyldighetsbärare.

8 Ledningen har en aktiv roll i arbetet

För att arbetet med mänskliga rättigheter ska förankras i verksamheten är det viktigt att ledningen har en aktiv roll i arbetet. Det är lika viktigt att dialogen mellan personal och ledning präglas av FN:s centrala människorättsprinciper om jämlikhet och icke-diskriminering, delaktighet, ansvar, transparens och rättssäkerhet.

9 Ingen uppdelning mellan praktik och beslut

Utöver att de tre pilotverksamheter ger erfarenheter från tre olika verksamhetsområden – kultur, specialiserad hälso- och sjukvård samt psykosvård – bjuder pilotprojektet även på erfarenheter från två olika projektmodeller för att föra in det människorättsbaserade arbetet i verksamheterna. En modell med en styrgrupp och en arbetsgrupp och en modell med enbart en arbetsgrupp.

I följeforskningen har vi sett att det finns fördelar med en samlad arbetsgrupp utifrån kriterierna för ett människorättsbaserat arbetssätt. Det vill säga att ingen uppdelning görs mellan en arbetsgrupp som ska genomföra arbetet och en styrgrupp som ska besluta kring det. Organisationen blir exempelvis mer transparent och öppen för delaktighet för de som ingår i projektarbetet med en gemensam arbetsgrupp.

Det är även lättare att säkerställa att alla som arbetar med projektet har fått förutsättningarna för samma kunskapsnivå. I kommande arbete, om liknande sammansättningar diskuteras rekommenderar vi att erfarenheterna från pilotprojektet tas tillvara.

10 Ta tillvara på kunskapen som skapats i arbetsgrupperna

Under projekttiden har mycket kunskap skapats i arbetsgrupperna – som varit själva navet i arbetet med mänskliga rättigheter inom de tre pilotverksamheterna.

Kunskap har skapats genom bland annat utbildningsinsatser – som till stor del vänt sig till all personal – men framförallt genom de diskussioner, samtal och det arbete som genomförts under arbetsgruppsmötena och andra aktiviteter. Arbetsgrupperna inom samtliga pilotverksamheter har också själva planerat och genomfört utbildningar, workshops och samtal om mänskliga rättigheter och genom detta, producerat eget utbildningsmaterial. Denna kunskap är viktig att ta tillvara i det fortsatta arbetet.

11 Skapa en levande handlingsplan

Under projekttiden har vi sett exempel på när handlingsplaner varit både levande och frånvarande i projektarbetet. För att skapa en levande handlingsplan rekommenderar vi att det i handlingsplanen tydliggörs vad som ska göras, av vem (vem ansvarar) och när. Det är också viktigt att arbetet följs upp och utvärderas och att det ges utrymme för att mål och aktiviteter kan ändras under arbetets gång. För att skapa en lokal förankring i arbetet med handlingsplanen – och för att arbeta människorättsbaserat – rekommenderar vi att arbetet med handlingsplanen vägleds av FN:s centrala människorättsprinciper om jämlikhet och icke-diskriminering, delaktighet, ansvar, transparens och rättssäkerhet. .

Önskat stöd i det fortsatta arbetet

När de tre pilotverksamheterna vid den officiella projekttidens slut tillfrågades om de upplevde att de behövde något fortsatt stöd, och i så fall vilket, nämndes följande områden.

Personer från samtliga verksamheter beskrev att de hoppades att samarbetet med avdelning rättighet på något sätt kunde fortskrida och att samarbetet skulle bli långsiktigt.

En personal på Angereds Närsjukhus nämner att verksamheten bland annat gärna vill få stöd gällande nationell och internationell bevakning av utvecklingen kring mänskliga rättigheter. *“Så att omvärldsbevakningen sker och så att det blir en slags påmatning utifrån och in. En ömsesidig samverkan.”*

På Psykosvårdkedja Nordost var det även en personal som uttryckte följande:

“Det är viktigt att politiker och personal på rättighetskansliet tar ansvar för uppföljningen av detta pilotprojekt då det knappast kan vara bara upp till personalen som engagerat sig i dets ansvar att det lever vidare och sprids. Mänskliga rättigheter inom psykiatrin är JÄTTEVIKTIGT! Det går att göra mycket om man har mandat och stöd uppifrån.”

Innehållsförteckning

1 INLEDNING	19
1.1 PILOTPROJEKTET ATT PRÖVA ETT MÄNNISKORÄTTSBASERAT ARBETSSÄTT I PRAKTIKEN	19
1.2 MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER I SVERIGE – LOKALA INITIATIV ÄR VIKTIGA	19
1.3 ETT MÄNNISKORÄTTSBASERAT ARBETSSÄTT	21
1.4 PROJEKTPARTER	23
1.5 FÖLJEFORSKNINGENS UPPDRAG	26
2 VAD HAR HÄNT I PROJEKTEN UNDER PROJEKTPERIODEN?	27
2.1 PROJEKTAKTIVITETER PÅ BOHUSLÄNS MUSEUM	27
2.2 PROJEKTAKTIVITETER PÅ PSYKOSVÅRDKEDJA NORDOST	31
2.3 PROJEKTAKTIVITETER PÅ ANGEREDS NÄRSJUKHUS	38
3 NOLLMÄTNING	43
3.1 NOLLMÄTNINGARNAS ROLL	43
3.2 FÖRVÄNTNINGAR INFÖR PROJEKTARBETET	44
4 HANDLINGSPLAN FÖR PROJEKTARBETET	45
4.1 HANDLINGSPLAN FÖR PROJEKTARBETET PÅ BOHUSLÄNS MUSEUM	45
4.2 HANDLINGSPLAN FÖR PROJEKTARBETET PÅ PSYKOSVÅRDKEDJA NORDOST	46
4.3 HANDLINGSPLAN FÖR PROJEKTARBETET PÅ ANGEREDS NÄRSJUKHUS	46
4.4 PROJEKTMÅLENS RELATION TILL KRITERIER FÖR ETT MÄNNISKORÄTTSBASERAT ARBETSSÄTT	47
5 UTBILDNING I MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER	48
5.1 UTBILDNING FÖR SKYLDIGHETSBÄRARE	49
5.2 UTBILDNING FÖR RÄTTIGHETSBÄRARE	55
6 GENOMFÖRANDE – ATT PRÖVA ETT MÄNNISKORÄTTSBASERAT ARBETSSÄTT	57
6.1 FÖRSTUDIER UNDERSÖKER OLIKA GRUPPERS TILLGÅNG TILL MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER	57
6.2 MÅLEN MED VERKSAMHETEN RELATERAS TILL MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER	67
6.3 SÄRSKILT FOKUS PÅ GRUPPER ELLER OMRÅDEN DÄR MÄNNISKORÄTTSSKYDDET ÄR SVAGAST	74
6.4 ALLT ARBETE BYGGER PÅ CENTRALA MÄNNISKORÄTTSPRINCIPER	79
6.5 UTVÄRDERING GÖRS AV BÅDE MÅLUPPFYLLELSE OCH ARBETSPROCESSER	97
6.6 LÅNGSIKTIGT STÄRKANDE AV RÄTTIGHETSSKYDDET	99
7 UTMANINGAR OCH REKOMMENDATIONER	105

7.1 UTMANINGAR MED ETT MÄNNISKORÄTTSBASERAT ARBETE	106
7.2 ÖNSKAT STÖD I DET FORTSATTA ARBETET	107
7.3 REKOMMENDATIONER FRÅN PILOTVERKSAMHETERNA	108
7.4 ELVA REKOMMENDATIONER FRÅN FÖLJEFORSKARNA	109
<u>KÄLLFÖRTECKNING</u>	<u>113</u>
LITTERATUR	113
WEBBPLATSER	113
 BILAGA 1	

1 Inledning

1.1 Pilotprojektet att pröva ett människorättsbaserat arbetssätt i praktiken

Alla stater och all offentlig verksamhet har ett juridiskt ansvar att respektera, skydda, uppfylla och främja de mänskliga rättigheterna för samtliga invånare. Utifrån detta ansvar bildades 2011 en politisk kommitté för rättighetsfrågor i Västra Götalandsregionen. Kommittén för rättighetsfrågor – som har varit unik i sitt slag⁴ – är regionens svar på hur den regionala samhällsnivån tar ansvar för de internationella konventioner och deklarationer som Sverige har anslutit sig till. Kommitténs uppdrag är att stödja utvecklingen av ett systematiskt arbete för mänskliga rättigheter med det övergripande syftet att främja alla människors möjligheter att delta i samhället på lika villkor.

I kommitténs handlingsplan för perioden 2011-2014 slogs det fast att förvaltningen skulle pröva ett människorättsbaserat arbetssätt inom några av Västra Götalandsregionens verksamheter, det vill säga att de utvalda verksamheterna skulle pröva vad det innebär att arbeta praktiskt för – och med – mänskliga rättigheter. Syftet med projektet var att skapa ett grundkoncept för ett människorättsbaserat arbetssätt som kan spridas vidare till övriga förvaltningar inom regionen.

Under perioden 2012-2015 har tre verksamheter inom Västra Götalandsregionen deltagit i detta projekt. Med processledning av avdelning rättighet⁵ har Bohusläns museum, Psykosvårdkedja Nordost och Angereds Närsjukhus påbörjat ett människorättsbaserat arbete inom ramen för den egna verksamheten.

Under projektperioden har arbetet följts av en extern följeforskare – konsultverksamheten MR-piloterna⁶ – som har haft uppdraget att löpande dokumentera och ge stöd i arbetet. I denna slutrapport presenteras erfarenheter från arbetet i de tre pilotverksamheterna och följeforskarnas analys av processen kring att påbörja ett människorättsbaserat arbete.

1.2 Mänskliga rättigheter i Sverige – lokala initiativ är viktiga

Trots att Sverige har skrivit under internationella konventioner och juridiskt åtagit sig att all offentlig verksamhet ska uppfylla de mänskliga rättigheterna har det tagit lång tid att lyfta upp mänskliga rättigheter på den svenska nationella agendan. Detta beror bland annat på att ansvaret för rättigheterna inte varit tydligt uttryckt i den nationella lagstiftningen eller i uppdragen för den svenska offentliga verksamheten. Sverige tillämpar ett juridiskt system där de mänskliga rättigheterna inte automatiskt skrivits in i den nationella lagstiftningen när landet har skrivit under ett internationellt människorättsdokument. Praxis har istället varit att transformera rättighetskonventionerna. Det innebär att när Sverige har ratificerat – skrivit under – ett människorättsdokument har de svenska lagarna setts över och anpassats så att de överensstämmer med rättigheterna i dokumentet, dock har inte de

⁴ I Stockholms stad togs hösten 2014 beslutet att inrätta ett politiskt råd för mänskliga rättigheter.

⁵ Avdelning rättighet är ett tjänstepersonskansli kopplat till Västra Götalandsregionens kommitté för rättighetsfrågor. Fram till april 2015 gick kansliet under namnet Rättighetskommitténs kansli.

⁶ Se www.mr-piloterna.se

mänskliga rättigheterna nämnts specifikt i lagtexten.⁷

Mänskliga rättigheter sätter fokus på varje individs individuella och kollektiva rättigheter och möjligheten att kunna utkräva dessa från staten. I Sverige har offentlig verksamhet länge dock kunnat följa svensk lagstiftning men ändå bedrivit arbetet på ett sätt som de facto strider mot mänskliga rättigheter. Detta beroende på att de nödvändiga kopplingarna mellan det egna verksamhetsuppdraget och de internationella människorättsåtaganden inte tydliggjorts. Exempel på sådana situationer ges bland annat i de landrapporter som människorättskonventionernas övervakningskommittéer återkommande skriver och där Sverige bland annat får kritik för behandling av asylsökande, att barn inte systematiskt hörs i beslutsprocesser kring myndighetsbeslut som berör dem, att Sverige har långa häktningstider, att det förekommer strukturell diskriminering mot landets minoriteter m.m.

Under senare år har dock samtalet om det nationella ansvaret för de mänskliga rättigheterna utökats. Exempelvis har två nationella handlingsplaner för arbetet med mänskliga rättigheter antagits och utvärderats.⁸ Genom den andra nationella handlingsplanen inrättades Delegationen för mänskliga rättigheter i Sverige. Delegationen var verksam mellan 2006 och 2010 och hade uppdraget att stödja statliga myndigheter, kommuner och landsting i sitt arbete med att säkra mänskliga rättigheter i sin verksamhet. I uppdraget ingick även att lämna förslag om hur det fortsatta stödet till offentlig sektor skulle se ut. I slutbetänkandet *Ny struktur för skydd av mänskliga rättigheter* (SOU 2010:70)⁹ som kom 2010 uppmanas bland annat all offentlig verksamhet att arbeta systematiskt med mänskliga rättigheter – det vill säga att arbeta människorättsbaserat. Definitionen i betänkandet av ett människorättsbaserat arbetssätt var hämtat från Förenta Nationernas (FN:s) utvecklingsfond och i utredningen betonades bland annat att alla invånare: "... ska ha kunskap och medvetenhet om de mänskliga rättigheterna som just sina rättigheter och om sitt ansvar för att respektera andra personers mänskliga rättigheter, samt till att personer verksamma inom den offentliga sektorn ska ha kunskap och medvetenhet om vilka skyldigheter de mänskliga rättigheterna innebär för dem."¹⁰

I skrivande stund – sommaren 2015 – har det ännu inte presenterats någon tredje handlingsplan för det nationella arbetet med mänskliga rättigheter i Sverige, dock har det gjorts vissa statliga satsningar kring mänskliga rättigheter. Exempelvis har Sveriges kommuner och landsting (SKL) fått i uppdrag att stärka arbetet med mänskliga rättigheter på kommunal och regional nivå, Uppsala universitet har fått i uppdrag att utarbeta och genomföra kompetensutveckling inom området mänskliga rättigheter inom statsförvaltningen och Folkbildningsrådet har fått i uppdrag att fördela medel till folkhögskolor och studieförbund med syfte att stärka kunskaperna om de mänskliga rättigheterna i samhället.¹¹ Under sommaren 2015 har regeringen dessutom fattat beslut om att lämna ett förslag till riksdagen om att inrätta en oberoende internationell institution för mänskliga rättigheter, med uppgift att granska hur de

⁷ Enda undantaget är Europakonventionen som blev svensk lag i och med Sveriges inträde i Europeiska unionen 1995. Detta system innebär bland annat att det är svårt att i svensk domstol direkt åberopa människorättsartiklar när det skett kränkningar mot mänskliga rättigheter.

⁸ Handlingsplanernas syfte var att säkra ett systematiskt nationellt arbetet med mänskliga rättigheter och planerna avsåg tidsperioden 2002-2004 respektive 2006-2009 (Skr. 2001/02:83 och Skr. 2005/06:95.) De båda planerna har i efterhand utvärderats. Den senaste utvärderingen, "Samlat, genomtänkt och uthålligt?" (SOU 2011:29) presenterades i april 2011.

⁹ SOU 2010:70, 2010, *Ny struktur för skydd av mänskliga rättigheter*

¹⁰ Ibid.

¹¹ SKL:s, Uppsalas universitets och Folkbildningsrådets uppdrag påbörjades 2014. Utifrån den andra nationella handlingsplanen har även samtliga länsstyrelser i Sverige fått i uppdrag att integrera mänskliga rättigheter i den egna verksamheten genom att belysa, analysera och beakta rättigheter, särskilt skyddet mot diskriminering (Länsstyrelseinstruktion, SFS 2007:825§5)

mänskliga rättigheterna efterlevs i Sverige. Denna institution är i enlighet med Parisprinciperna¹² och något som ett 70-tal länder redan instiftat nationellt.

Utifrån dessa uppgifter kan det uppfattas som att arbetet med mänskliga rättigheter och utvecklingen av ett människorättsbaserat arbetssätt är på frammarsch. Det återstår dock stora insatser för att det systematiska – det samlade, genomtänkta och uthålliga – arbetet med mänskliga rättigheter nationellt i Sverige ska bli verklighet. I väntan på att de statliga satsningarna för ett systematiskt arbete med mänskliga rättigheter ska ge effekt rekommenderar internationella organ kommuner, landsting och regioner att själva ta initiativ för att respektera, skydda och främja de mänskliga rättigheterna. I och med detta pilotprojekt har Rättighetskommittén tagit initiativ för att utforska vad ett systematiskt arbete med mänskliga rättigheter – ett människorättsbaserat arbetssätt – kan innebära lokalt i tre verksamheter i Västra Götalandsregionen.

1.3 Ett människorättsbaserat arbetssätt

När Västra Götalandsregionens pilotprojekt kring ett människorättsbaserat arbetssätt påbörjades hösten 2012 utgick Avdelning rättighet från en definition av ett människorättsbaserat arbetssätt bestående av följande sex punkter.

Kriterier för ett människorättsbaserat arbetssätt

1. *Förstudier undersöker olika gruppers tillgång till mänskliga rättigheter*
Situationsanalyser/förstudier belyser olika individers och gruppers tillgång till en eller flera mänskliga rättigheter.
2. *Målen relateras explicit till mänskliga rättigheter*
Målen för en uppgift eller verksamhet relateras explicit till juridiskt bindande mänskliga rättigheter. (Ett samhälle som respekterar, skyddar, uppfyller och främjar mänskliga rättigheter är målet för allt arbete).
3. *Särskilt fokus på områden eller grupper där människorättskyddet är svagast.*¹³
Verksamheten/uppgiften fokuserar särskilt på områden och/eller grupper där skyddet är svagast.
4. *Allt arbete bygger på centrala människorättsprinciper*
Samtliga sektorer, faser och arbetsprocesser bygger på och vägleds av centrala människorättsprinciper som:
 - a. Universalitet (mänskliga rättigheter gäller alla utan undantag)
 - b. Odelbarhet och beroende (alla rättigheter är lika viktiga, de är odelbara och

¹² Parisprinciperna antogs enhälligt av FN:s kommission för mänskliga rättigheter i en resolution från 1993 och de ingick i beslutsdokumentet från en konferens om mänskliga rättigheter samma år. Enligt principerna ska nationella människorättsinstitutioner inrättas genom att det på lag- eller grundlagsnivå utfärdas bestämmelser om deras uppgifter, sammansättning och befogenheter.

¹³ När projektet inleddes var denna punkt översatt på följande sätt från FN:s gemensamma förståelse: "Särskilt fokus på utsatta grupper eller områden" Genom diskussioner under projektets gång har formuleringen dock ändrats och fokus riktats mot att det är rättighetsskyddet som är svagt och som skapar utsatthet för olika grupper.

beroende av varandra för dess uppfyllnad)

- c. Jämlikhet och icke-diskriminering
 - d. Delaktighet¹⁴
 - e. Tydligt ansvarstagande/ansvarighet
 - f. Transparens
 - g. Rättssäkerhet
5. *Utvärdering görs av både måloppfyllelse och arbetsprocesser*
Eftersom arbetssätt och mål båda är viktiga delar av ett människorättsbaserat arbete måste båda utvärderas och vidareutvecklas.
6. *Långsiktigt stärkande av rättighetsskyddet*
Förutom ordinarie uppdrag utvecklar arbetet de ansvarigas kapacitet att leva upp till sina åtaganden och rättighetsbärarnas kapacitet att kräva och få sina rättigheter.

Dessa sex kriterier är ett sammandrag från ett dokument om ett människorättsbaserat arbete som formulerades av FN:s utvecklingsgrupp 2003. Dokumentet kan kort översättas till *FN:s gemensamma förståelse för ett människorättsbaserat arbetssätt*.¹⁵

Från att det människorättsbaserade arbetssättet togs fram inom området för internationellt utvecklingssamarbete har det spridit sig till andra verksamhetsområden och många olika organisationer och verksamheter internationellt har tagit till sig av metoden och utvecklat den på olika sätt. Det finns även exempel från Sverige där arbetsmetoden använts, så som arbete inom skolan och inom diakonal verksamhet.¹⁶ Det finns dock ännu ingen svensk officiell översättning av FN:s dokument, eller någon översättning av ett människorättsbaserat arbetssätt anpassat till en svensk kontext. I den allt mer samlade bilden av arbetssättet finns det ett antal gemensamma nämnare som ofta nämns. Här nedan har vi listat ytterligare några områden för ett människorättsbaserat arbetssätt än de som nämns i tabellen ovan.

- Analysen under arbetet inkluderar/omfattar alla intressenter (alla som påverkas av verksamheten.)
- Processen är lokalt ägd.

¹⁴ Denna människorättsprincip översattes i projektet inledning från FN:s gemensamma förståelse till "delaktighet och integration/inkluderande". Under projektet gång har dock principen kommit att förkortas till enbart "delaktighet".

¹⁵ *The Human Rights Based Approach to Development Cooperation: Towards a Common Understanding Among UN Agencies*. Bakgrunden till detta dokument var FN:s reformprogram som lanserades 1997, där alla organ i FN-systemet uppmuntrades att arbeta praktiskt med mänskliga rättigheter i sina olika verksamheter. De olika organen inom FN började att arbeta utifrån rättigheterna, men varje organisation tenderade att ha sin egen tolkning av begreppet och olika strategi för hur rättigheterna skulle införas i det praktiska arbetet. Detta resulterade i att det blev svårt för de olika enheterna att samarbeta utifrån alla olika tolkningar – speciellt problematiskt blev det för de verksamheter som arbetade på lokal nivå. Det kom krav från allt fler håll att det skulle skapas en gemensam förståelse för ett människorättsbaserat arbetssätt, vilket också skedde. 2003 träffades parterna i FN:s utvecklingsgrupp, hade en gemensam workshop och skapade det aktuella dokumentet. Det var detta dokument som Delegationen för mänskliga rättigheter i Sverige utgick ifrån när de beskrev ett människorättsbaserat arbetssätt i sitt slutbetänkande (SOU 2010:70). Det sammandrag av den gemensamma förståelsen som aktualiserades i projektet presenterades av Elisabeth Abiri under en utbildning för projektets styrgrupp hösten 2012. Elisabeth Abiri ingick vid tidpunkten i styrgruppen på Bohuslän museum på uppdrag från Avdelning rättighet och var anställd på deltid som MR-strateg på avdelningen. Abiri var tidigare ordförande för Delegationen för mänskliga rättigheter i Sverige.

¹⁶ I boken *Människorättsbaserat arbete i kyrkorna, Introduktion och metoder* från 2012 beskriver Hanna Gerdes, Elisabeth Hjalmarsson och Carina Öjermo arbetsmetoden. UNICEF Sverige har sedan några år tillbaka arbetat med projektet *Rättighetsbaserad skola* som utgår från att skolan ska arbeta människorättsbaserat.

- Både “uppifrån-och-ned” och “nedifrån-och-upp”-metoder används i samverkan.¹⁷
- Strategiska partnerskap utvecklas och upprätthålls.
- Ett människorättsspråk används där begrepp som mänskliga rättigheter, ansvarsbärare, skyldighetsbärare ingår.

Perspektivskifte – rättighetsbärare och skyldighetsbärare

Att arbeta med mänskliga rättigheter bidrar ofta till ett perspektivskifte, ett nytt sätt att tänka kring vad offentlig verksamhet ska tillhandahålla och varför. Att arbeta utifrån ett människorättsbaserat arbetssätt handlar om att tydliggöra att verksamheten finns till för invånarna för att säkra deras mänskliga rättigheter. Arbetet utgår inte från välgörenhet eller snällhet. Mänskliga rättigheter är internationell juridik och utgångspunkten är det ansvar som vilar på alla stater att säkerställa rättigheternas uppfyllnad.

I ett människorättsbaserat arbete sker det därför ofta ett perspektivskifte från att prata om behov och välgörenhet till att prata om individernas rättigheter och statens skyldigheter. I det människorättsbaserade arbetssättet är därför begreppen rättighetsbärare och skyldighetsbärare centrala. Orden förtydligar perspektivskiftet då rättighetsbärare används synonymt med invånare – den som har rätt att åtnjuta rättigheterna – och skyldighetsbärare för att beskriva staten, den offentliga verksamheten och dess anställda.

Att göra de mänskliga rättigheterna konkreta – att bryta ny mark

Utmaningen i att arbeta praktiskt med mänskliga rättigheter är att det inte finns någon färdigskriven mall eller lathund som kan appliceras på den egna verksamheten. I detta projekt har de tre pilotmiljöerna fått bryta ny mark då de utgått från kriterierna i FN:s gemensamma förståelse för ett människorättsbaserat arbetssätt och brutit ned dem till projektmål och handlingsplan för projektåren. Det som dock kan ses som en stor fördel med arbetet med mänskliga rättigheter är att arbetsområdet inte är helt nytt för offentliga verksamheter i Sverige. Flera av de delar som ingår i mänskliga rättigheter finns redan med i den ordinarie verksamheten, så som arbete med miljö, likabehandling, tillgänglighet, jämställdhet och mångfald.

1.4 Projektparter

Avdelning rättighet

Kopplat till Kommittén för rättighetsfrågor finns ett tjänstepersonskansli vid namn avdelning rättighet. Det är avdelning rättighet som har haft det genomförande ansvaret för pilotprojektet och på avdelningen finns en grupp på totalt fyra anställda som har arbetat med projektet i olika utsträckning av sina tjänster.¹⁸

Bohusläns museum

Den pilotverksamhet som först påbörjade projektarbetet med ett människorättsbaserat arbetssätt var

¹⁷ “Top-down”, kan beskrivas som att de styrande i ett land eller en verksamhet ger direktiv som sedan genomförs längre ner i organisationen medan begreppet “bottom-up” beskriver hur frågor lyfts från ett lokalt perspektiv underifrån och upp i en maktstruktur.

¹⁸ De tjänstepersoner på avdelning rättighet som har arbetat med pilotprojektet kring ett människorättsbaserat arbetssätt är Emma Broberg, Anna Jakobsson och Jan Terneby, samt tidigare anställda Soraya Post.

Bohusläns museum. Bohusläns museum ligger i centrala Uddevalla och är ett regionalt museum med huvuduppgiften att vårda, dokumentera och sprida kunskap om Bohusläns natur- och kulturarv. Detta arbete bedrivs bland annat genom att museets anställda deltar i kultur- och utvecklingsprojekt och ger stöd och service till kommuner, organisationer, hembygdsföreningar, företag och enskilda.

Från år 2006 har Bohusläns museum drivits av Västarvet på uppdrag av Stiftelsen Bohusläns museum, som är huvudman för fastighet och samlingar. Stiftelsen bildades 1977 genom en sammanslagning av dåvarande Landsantikvariekontoret och Uddevalla museum. Museet rymmer åtta fasta utställningar¹⁹, en konsthall för samtidskonst och lokaler för aktiviteter, föreläsningar och konferenser. Museet har etablerat sig som ett kulturhus med stor programverksamhet. Museet har cirka 75 anställda och ett besöksantal på över 300 000 per år.

Västarvet

Västarvet är en gemensam organisation för natur- och kulturarvsfrågor i Västra Götalandsregionen och den är Sveriges största förvaltning inom detta område. Uppdraget för förvaltningen är att bevara natur- och kulturarvet i regionen genom att arbeta med fokus på kulturmiljö, naturvård, arkeologi, konservering och slöjd. Organisationen arbetar även med ett framtidsinriktat utvecklingsarbete inom sitt uppdrag i hela regionen.²⁰

Utöver Bohusläns museum driver Västarvet Göteborgs Naturhistoriska museum, Lödöse museum, Forsviks Bruk, Slöjd & Byggnadsvård, Slöjd i Väst, Studio Västsvensk Konservering, Vitlycke museum och Vänersborgs museum. Inom Västarvet finns totalt cirka 260-320 anställda beroende på säsong.²¹

Strukturen för projektsamarbetet

På Bohusläns museum har det inom ramen för projektarbetet skapats en styrgrupp och en arbetsgrupp. Styrgruppen består av representanter från museets ledning, projektets arbetsgrupp, Västarvet och representanter från avdelning rättighet. Gruppen ansvarar för projektets ramar. Arbetsgruppen består av medarbetare från museet och representanter från avdelning rättighet och har uppdraget att arbeta fram projektets verksamhet. Under projektets gång beslutade styrgruppen att det även skulle rekryteras en grupp med människorättsambassadörer (MR-ambassadörer) inom Västarvet. MR-ambassadörerna skulle ha till uppgift att – vid sidan av sin tjänst – sprida information om mänskliga rättigheter i förvaltningen i stort. (MR-ambassadörernas funktion och uppdrag var dock inte tydligt definierat vid projekttidens slut.)

Psykosvårdkedja Nordost

I Psykosvårdkedja Nordost²² ingår enheterna Psykosvård Nordost och Avdelning 242. De var tillsammans den andra pilotverksamheten som påbörjade projektet med mänskliga rättigheter då de gick in i projektet andra halvan av 2013.

¹⁹ Utgångspunkten, Johnsonhallen, Kustland, Bernhardsonrummet, Gränsland, Möt Resandefolket, Uddevalla genom tiderna och Båthallen.

²⁰ Välkommen till Västarvet! http://www.vastarvet.se/Vastarvet/Vastarvet/Om_Vastarvet

²¹ Årsredovisning 2014 Västarvet,

<http://www.vgregion.se/upload/Regionkanslierna/Regionstyrelsens%20kansli/Ekonomiavdelningen/%C3%85rsredovisning/V%C3%A4starvet%20%C3%A5rsredovisning%202014.pdf>

²² Psykosvårdkedja Nordost är det namn för de båda avdelningarna som används i projektet.

Psykosvård Nordost

Psykosvård Nordost är en vårdenhet placerad i Gamlestaden i Göteborg. Dess upptagningsområde är i första hand boende i region nordost, det vill säga stadsdelsförvaltningarna Angered och Östra Göteborg. Enheten ingår i Vårdkedja Nordost och samarbetar med Avdelning 242 som är placerad på Mölndals sjukhus. Antalet patienter kopplade till Psykosvård Nordost uppgår till cirka 570 personer och målgruppen utgörs främst av personer över 18 år med psykossjukdomar som inte kopplats till depression eller missbruk.²³

Psykosvård Nordost är en integrerad enhet vilket innebär att den erbjuder både öppenvård och slutenvård. Den slutna vården består av sju krisvårdplatser som är tillgängliga dygnet runt. Där är målet att tillhandahålla en hemlik atmosfär där exempelvis mat lagas på plats och där behandlare har nära till sina patienter.

Antalet anställda på Psykosvård Nordost är totalt cirka 40 och de arbetar i team som består av specialistläkare, sjuksköterska, kurator, psykolog, sjukgymnast, försteskötare, skötare, arbetsterapeut och teamsekreterare.

Avdelning 242

Avdelning 242 är en enhet som även den är specialiserad på utredning och behandling av patienter med psykossjukdomar. Vårdenheten är placerad på Mölndals sjukhus och ingår likt Psykosvård Nordost i Vårdkedja Nordost. Avdelningen tillhandahåller slutenvård och har totalt tio vårdplatser.

När en patient skrivs in på avdelningen tilldelas hen en omvårdnadsgrupp bestående av fyra personal (sjuksköterska/skötare) som ska vara patientens kontaktpersoner under hela vårdtiden. På avdelningen arbetar vårdenhetschef, överläkare, underläkare, sektionsledare, sjuksköterskor, försteskötare, skötare och kurator vilket totalt utgör cirka 26 tjänster.²⁴

Strukturen för projektsamarbetet

Utöver att de båda enheterna har samma upptagningsområde och gemensam målgrupp har de även gemensamma riktlinjer och avstämningar, så som vårdplaneringar, teammöten och ledningsmöten.²⁵ En anledning till att Psykosvårdkedja Nordost valde att delta i ett projektsamarbete med avdelning rättighet – utöver intresset för projektet – var att stärka det praktiska samarbetet mellan de två vårdenheterna. Att personalen skulle lära känna varandra och ha kunskaperna från projektet som gemensam grund.

Inledningsvis fanns en tanke att det inom projektsamarbetet skulle finnas en styrgrupp och en arbetsgrupp (samma struktur som för pilotprojektet på Bohusläns museum). Under hösten 2013 beslutades dock att det för Psykosvårdkedja Nordost endast kommer att finnas en arbetsgrupp. Det finns alltså i projektsamarbetet mellan avdelning rättighet och Psykosvårdkedja Nordost ingen annan officiell beslutsfattande instans än arbetsgruppen.

Med i arbetsgruppen har det funnits tre patienter/rättighetsbärare från Psykosvård Nordost, fyra personal/skyldighetsbärare från Psykosvård Nordost och tre från Avdelning 242, en person från

²³ Psykosvård Nordost tar i vissa fall även emot unga vuxna från 16 år, i samarbete med BUP.

²⁴ Avdelning 242:s webbsida och broschyren *Välkommen till avdelning 242 Information till patient och närstående*

²⁵ ibid.

ledningsgruppen på verksamhetsområdet Psykiatri på Sahlgrenska Universitetssjukhuset, representanter från avdelning rättighet (som deltar i olika utsträckning) samt en representant från Riksförbundet för social och mental hälsa, RSMH, och en representant för Nationell samverkan för psykisk hälsa i Göteborg, NSPHiG. I takt med att arbetsgruppen växte bildades en mindre arbetsgrupp – bestående av rättighetsbärarna och ett par i personalen på Psykosvård Nordost. Anledningen till att den nya gruppen bildades var att sammanhanget i den större arbetsgruppen ibland upplevdes som för stort av rättighetsbärarna, vilket blev en utmaning för delaktigheten i arbetet. Den nya arbetsgruppen kom att kallas lilla MR-gruppen.

Angereds Närsjukhus

Angereds Närsjukhus (ANS) var den tredje pilotverksamheten som påbörjade projektet med mänskliga rättigheter. De gick in i projektet under andra halvan av 2013, strax efter Psykosvårdskedjan Nordost. Angereds Närsjukhus är en förvaltning med cirka 250 anställda. Verksamheten har fram till sommaren 2015 drivit sitt arbete i tillfälliga lokaler i Angered Centrum och Gamlestaden i Göteborg. En ny sjukhusbyggnad stod klar sommaren 2015, dit större delen av verksamheten flyttade. Angereds Närsjukhus har nordöstra Göteborg som sitt upptagningsområde med ca 100 000 invånare varav nästan hälften är första generationens invandrare.

Sjukhuset erbjuder ett vårdutbud baserat på specialistkompetens inom lungmedicin, kardiologi, tuberkulosvård, neurologi, smärtmedicin, gynekologi, barn och ungdomsmedicin, psykiatri med mera. Verksamheter som tillkommer i den nya sjukhusbyggnaden innefattar dagkirurgi, öron-näsa-hals, kirurgi- och ortopedimottagning. Därutöver har Angereds Närsjukhus röntgen med bemanning från Kungälv's sjukhus och provtagningsenhet, en satellit från Sahlgrenska Universitetssjukhuset. Sjukhuset har också ett hälsofrämjande uppdrag, och genom det skiljer sig förvaltningens uppdrag från övriga sjukhus i Västra Götalandsregionen.

Strukturen för projektsamarbetet

Under det inledande pilotarbetet på Angereds Närsjukhus har det funnits en styrgrupp och en arbetsgrupp. Styrgruppen bestod av två representanter från sjukhuskansliet samt personal från arbetsgruppen på avdelning rättighet. Planen med arbetsgruppen var att rekrytera personer internt och den utgjordes till en början av två personer från sjukhuskansliet – varav en också satt i styrgruppen. På våren 2014 utökades arbetsgruppen med fler personer och styrgruppen upplöstes. Arbetsgruppen hade sitt första möte i juni 2014. Utöver representanter från avdelning rättighet har arbetsgruppen, under största delen av projektiden, bestått utav nio medarbetare från Angereds Närsjukhus. Majoriteten av dessa är från sjukhuskansliet och flera sitter med i sjukhusledningen. Tre av dessa nio medarbetarna från Närsjukhuset har också haft uppdraget som mentorer i mänskliga rättigheter och ska finnas kvar efter projektets slut. Syftet med mentorerna är bland annat att säkra den fortsatta kompetensutvecklingen på sjukhuset.

1.5 Följeforskningens uppdrag

Som tidigare nämnts i detta inledningskapitel har uppdraget för följeforskningen av pilotprojektet varit att dokumentera och ge stöd i det människorättsbaserade arbetet. Inom detta uppdrag har följeforskningen haft fem huvudsakliga uppgifter:

1. Löpande dokumentera hur projektet framskrider.
2. Delta vid aktiviteter och möten i projektet, exempelvis lednings- och arbetsgrupper,

utbildningsinsatser och workshops.

3. Samarbeta med ansvariga tjänstepersoner vid avdelning rättighet, ge synpunkter och vara ett stöd/bollplank.
4. Löpande redovisa och rapportera till ansvariga tjänstepersoner vid avdelning rättighet samt vid behov även andra berörda i projektet.
5. Sammanfatta pilotprojektet i en slutrapport.

Begreppet följeforskning kan beskrivas som en lärande processutvärdering, där projektdeltagare och identifierade intressenter ska få tillgång till utvärderingsresultaten kontinuerligt under projektets gång för att kunna göra informerade val och få stöd i att nå projektets mål.

Under projektets gång har den kontinuerliga återkopplingen från oss följeforskare tillbaka till projektet – med några undantag²⁶ – skett till personalen på avdelning rättighet utifrån punkt fyra i uppdraget. Avdelning rättighet har i sin tur haft uppdraget att föra informationen vidare i projektet.

Något som är viktigt att betona är att följeforskningens uppdrag inte har varit att ersätta projektparternas interna utvärdering av projektets måluppfyllelse eller av uppfyllelsen av det människorättsbaserade arbetssättet.

2 Vad har hänt i projekten under projektperioden?

I denna del av rapporten beskrivs kortfattat vad som har hänt i de tre pilotprojekten under projektperioden för att ge en överblick av arbetet.

2.1 Projektaktiviteter på Bohusläns museum

Arbetet i projektet 2012

När det år 2012 beslutades att Bohusläns museum skulle bli en av de tre pilotverksamheterna i regionen hade avdelning rättighet först kontaktat ledningen för Västarvet, Marianne Dahlquist, som är verksamhetens förvaltningschef och som i sin tur etablerade kontakten mellan avdelning rättighet och Hans Kindgren, museichef på Bohusläns museum. Då både Marianne och Hans var positivt inställda till att verksamheterna skulle delta i projektet träffade avdelning rättighet Västarvets politiska styrelse för att informera om projektet och förankra det.

Till projektet skapades under hösten 2012 en projektorganisation med en styrgrupp och en arbetsgrupp. Styrgruppen bestod till en början av Marianne Dahlquist, Hans Kindgren och Mari Trollvik från Bohusläns museum/Västarvet samt Emma Broberg, Soraya Post och Jan Terneby från avdelning rättighet.²⁷

Enhetschefen Mari Trollvik ingick även i projektets arbetsgrupp och hade ansvar för att säkerställa kommunikationen mellan de två grupperna. Utöver Mari bestod arbetsgruppen ursprungligen av sju

²⁶ Följeforskarna har gett all personal vid samtliga verksamheter återkoppling på enkäter (vid namn MR-check ups) genom ett webb-baserat utskick. Arbetsgruppen vid Bohusläns Museum samt personal vid Psykosvårdkedja Nordost har också fått återkoppling på nollmätningens resultat genom presentation. Arbetsgruppen vid Bohusläns Museum har också fått återkoppling på projektets aktiviteter våren 2013.

²⁷ Under våren 2013 tillkom Anna Jakobsson till avdelning rättighets arbetsgrupp och Soraya Post lämnade sin tjänst under våren 2014. Under projektperioden ersattes Marianne Dahlquist även tidvis av Gunilla Eliasson, som var tillförordnad förvaltningschef på Västarvet.

medarbetare från museet; Niklas Ytterberg, Marika Russberg, Viveka Forsberg Overland, Kristina Lindholm, Ingrid Uhlman, Jonny Elfving och Sofie Henrysson Rudvall. Flera av de som tillfrågades att vara med i gruppen hade tidigare ingått i museets likabehandlingsgrupp, som fanns i verksamheten innan projektsamarbetet med avdelning rättighet påbörjades. I projektgruppen fanns inledningsvis även en annan verksamhet i Västarvet representerad, genom Graziella Belloni Ravela, museichef på Lödöse museum samt en intern HR-konsult från förvaltningen, Christine Björklund.

Under hösten 2012 hölls ett par möten mellan avdelning rättighet, arbetsgruppen och styrgruppen, och den 15 oktober 2012 anordnades en heldags workshop för arbetsgruppen med temat *”Att testa rättighetsbaserat arbete i olika verksamheter”*. Trots uppstarten av projektet under 2012 kommunicerade både styrgruppen och deltagarna i arbetsgruppen att de gärna ville ha en ny uppstart på projektet i början av 2013. Detta för att samla de som ingick i projektorganisationen för en gemensam ingång i arbetet. Det upplevdes som viktigt då det sedan workshopen i oktober hade tillkommit fler medarbetare i arbetsgruppen. Det här önskemålet diskuterades även under ett styrgruppsmöte som hölls i december 2012. På mötet fastställdes den första versionen av projektets syfte och mål och datum sattes för fem utbildningsdagar för arbetsgruppen under våren 2013. Under hösten 2012 beslutades det att det skulle skapas ytterligare en arbetsgrupp för att utveckla en gemensam MR-plan, mänskliga rättighetsplan, utifrån de tidigare parallella planerna kring likabehandling som fanns i verksamheten.

Arbetet i projektet 2013

Projektåret 2013 inleddes med att avdelning rättighet tillsammans med projektets styrgrupp tog fram ett utkast till en projekt- och genomförandeplan för projektarbetet. Den 1 februari hölls det sedan ett uppstartsmöte där både projektets arbetsgrupp, styrgrupp och personal från avdelning rättighet deltog. På mötet höll avdelning rättighet en grundläggande utbildning om mänskliga rättigheter, som var en inledning på de totalt sex utbildningspassen som avdelning rättighet höll för arbetsgruppen under året. Under det inledande projektmötet diskuterades vikten av att övrig personal informeras om det människorättsbaserade arbetet så tidigt som möjligt för att säkra att MR-arbetet inte enbart ses som ett projekt, utan som en del av verksamheten.

I början av våren 2013 presenterades följeforskarnas nollmätning av pilotverksamheten och de viktigaste erfarenheterna från mätningen sammanfattades i sex rekommendationer²⁸. Arbetsgruppens diskussioner kring nollmätningen utmynnade i förslag om att samtlig personal på museet skulle få utbildning i mänskliga rättigheter på verksamhetsplaneringsdagarna (VP-dagarna) och att det skulle skapas en informationsplats om projektet vid museets entré och en informationsplats på intranätet.

²⁸ Följeforskningens rekommendationer:

- 1) Koppla projektmålen till explicita rättigheter, artiklar i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna eller i någon av FN:s konventioner.
- 2) Öka engagemanget och delaktigheten i projektet genom att utbilda alla i personalen om mänskliga rättigheter och människorättsbaserat arbetssätt redan i början av projektsamarbetet.
- 3) Skapa en projektplan för de kommande två åren där aktiviteterna är direkt kopplade till de aktiviteter som beskrivs i indikatorerna för ett människorättsbaserat arbetssätt.
- 4) Gör mänskliga rättigheter synliga i verksamheten genom att exempelvis skriva in verksamhetens koppling till mänskliga rättigheter i museets styrdokument.
- 5) Gör den planerade MR-planen praktisk och effektiv genom att inkludera redovisning av exempelvis “nuläge, mål, åtgärd och ansvar”. Låt även hela arbetsgruppen arbeta fram planen (som ska ersätta eller inkludera exempelvis likabehandlingsplanen och jämställdhetsplanen) för att öka intresset för den och ägandeskap över den.
- 6) Prata mycket om mänskliga rättigheter i verksamheten för att tydliggöra dem och försök gärna att skapa en allmän diskussion där personalen kan tipsa varandra om hur det som sker i det vardagliga arbetet kan relateras till de mänskliga rättigheterna.

Avdelning rättighet höll sedan två kortare utbildningar i mänskliga rättigheter för hela personalgruppen på museet i anslutning till VP-dagarna.

Planen för våren 2013 var vidare att arbetsgruppens deltagare skulle ta del av avdelning rättighets utbildning om mänskliga rättigheter och ett människorättsbaserat arbetssätt och att de i sin tur skulle bli interna konsulter för att sprida kunskapen vidare inom Västarvets förvaltning. Utbildningsinsatserna från avdelning rättighet uppmärksammade området för mänskliga rättigheter, ett människorättsbaserat arbetssätt, normkritik och intersektionalitet. Under utbildningarna presenterades även verktyg som 5A²⁹, Rättighetshjulet och övningar som "Ta ett steg fram", "Jag tolererar dig" och "Växthuset".³⁰

På uppdrag av styrgruppen skapades under våren 2014 en arbetsgrupp för arbetet med en övergripande MR-plan. Denna arbetsgrupp bestod av museichefen för Bohusläns museum, museichefen för Lödöse museum, den interna HR-konsulten inom Västarvet som i projektets inledning fanns med i arbetsgruppen samt en personal från avdelning rättighet.

Gruppens uppdrag var att ta fram ett utkast till en plan som sedan skulle spridas till verksamheterna, som i sin tur skulle få i uppdrag att koppla planen till sin verksamhet och ta fram åtgärder och aktiviteter för att nå planens mål.

Under årets gång fick arbetsgruppen en något ändrad personalsammansättning då tre medarbetare lämnade gruppen, Niklas Ytterberg, Jonny Elfving och Sofie Henrysson Rudvall, samtidigt som en ny medarbetare tillkom, Agneta Gustavsson. Omfördelningen av deltagare gjorde att färre enheter på museet representerades i gruppen vilket var något som adresserades under den resterande projektperioden, då arbetsgruppen önskade få en bättre spridning i verksamheten. Det önskades även att fler män deltog i gruppen – för jämnare könsfördelning. I början av hösten uttrycktes även att ledningsgruppen behövde ha goda kunskaper i mänskliga rättigheter – vilket skulle ge mer mandat för arbetet.

Utifrån dessa diskussioner fick ledningsgruppen en heldagsutbildning av avdelning rättighet i mänskliga rättigheter, normer, diskriminering och människorättsbaserat arbetssätt.

Under det första projektåret formulerades arbetsgruppens uppdrag om något. Detta då arbetsgruppen under slutet av våren förtydligade att de inte vill agera "*MR-poliser*" gentemot sina kollegor utan vara inspiratörer och stödjare. De betonade att det var viktigt att "... *chefsansvaret är chefernas*".

Denna diskussion resulterade i att styrgruppen började formulera tankar kring att ha en arbetsgrupp inom Västarvet med MR-ambassadörer, med uppdraget att sprida information om ett människorättsbaserat arbetssätt i förvaltningen.

Under året påbörjade arbetsgruppen arbetet med att pröva olika verktyg för det människorättsbaserade arbetet. Detta resulterade bland annat i uppdraget att ta fram en verksamhetsbaserad checklista. Det startades även en arbetsprocess kring att öka tillgängligheten av den text/information som museet producerar till besökare. Tillgängligheten gällde både språkets nivå, vilka språk som representeras och vilka normer som representeras i texterna. Kopplat till museets arbete med tillgänglighet köptes audioguider in, med syftet att användas som komplement till skriven information. Lika så installerades

²⁹ 5A är en förkortning för följande begrepp: Availability, accessibility, acceptability, adaptability and appropriateness.

³⁰ Övningen "Ta ett steg fram" finns med i boken *Människorättsbaserat arbete i kyrkorna*, övningen "Jag tolererar dig" kommer från RFSL:s material *BRYT* och "Växthuset" är ett material framtaget av Diskrimineringsombudsmannen.

taktila ledstråk i den publika delen av lokalerna för att underlätta för personer med nedsatt orienteringsförmåga att hitta.

För att sprida information om det människorättsbaserade arbetet på museet gav Graziella Belloni Ravela under våren fem enheter inom Västarvet information om arbetet med pilotprojektet, i september fick Västarvets chefsgrupp riktad information och i november deltog Hans Kindgren på avdelning rättighetsseminarium på MR-dagarna i Stockholm där de tillsammans informerade om projektarbetet.

Under hösten 2013 tog arbetsgruppen fram en handlingsplan för det fortsatta arbetet under året och för 2014. Totalt genomfördes sex möten med arbetsgruppen och ett möte med enbart projektets styrgrupp. Till detta tillkom två MR-plansmöten och ett antal interna arbetsgruppsmöten. Till projektaktiviteterna för år 2013 hör även att mänskliga rättigheter skrevs in i museets verksamhetsplan för 2014.

Arbetet i projektet 2014

Inför projektåret 2014 beskrev arbetsgruppen att det behövdes en kraftsamling under våren för att verksamheten skulle komma igång med det praktiska människorättsbaserade arbetet, och i denna kraftsamling ingick en utbildningsinsats för medarbetarna på museet.

Arbetsgruppen presenterade i början av året det människorättsbaserade arbetssättet för personalen på ett personalmöte. Projektplanen för det sista året bearbetades vidare och arbetsgruppen tog fram ett internt utbildningsmaterial för workshops kring ett människorättsbaserat arbetssätt och genomförde totalt fem workshops för personal på museet inklusive en workshop för Västarvets MR-ambassadörer.

Arbetet med MR-planen fortskred under projektets andra år. Planen gick ut på remiss till Västarvets verksamheter och en slutgiltig version sammanställdes under projektåret. Under 2014 fortsatte även arbetsgruppen att utveckla en checklista för ett människorättsbaserat arbetssätt och en checklista för webbtex tog fram.

I slutet av april 2014 höll avdelning rättighet en utbildning om mänskliga rättigheter för Västarvets styrelse och i november 2014 höll personal från avdelning rättighet och den interna arbetsgruppen en utbildningsdag för samtliga 25 chefer inom Västarvet.

Under hösten lades mycket tid på att vid arbetsgruppsmötena diskutera hur arbetet skulle fortskrida efter projektets slut samt diskutera hur kommande aktiviteter i verksamheten kunde kopplas till arbetet med mänskliga rättigheter. Under hösten upprättades även ett mötesformat vid namn MR-forum dit medarbetare på Bohusläns museum ska kunna vända sig för att diskutera och bolla idéer kring det människorättsbaserade arbetet. Ambitionen är att forumet ska vara en återkommande mötesform i verksamheten.

I slutet av projektåret genomfördes interna utvärderingar både i arbetsgruppen och i styrgruppen. Arbetsgruppen beslöt sig för att även genomföra en utvärdering internt under våren 2015.

Under projektåret genomfördes totalt sju möten mellan arbetsgruppen och avdelning rättighet, fyra möten med projektets styrgrupp, ett möte specifikt med MR-plansgruppen, och ytterligare tio interna

möten med arbetsgruppen. Utöver dessa genomfördes även en träff mellan arbetsgrupperna på Bohusläns museum och på Psykosvårdkedja Nordost för att utbyta erfarenheter om projektet och det människorättsbaserade arbetssättet.

2.2 Projektaktiviteter på Psykosvårdkedja Nordost

Arbetet i projektet 2013

Arbetet med ett människorättsbaserat arbetssätt på Psykosvårdkedja Nordost (PNO) påbörjades under försommaren 2013. Samtalet mellan avdelning rättighet och PNO hade pågått ett tag innan det första arbetsgruppsmötet ägde rum i juni. Under det första halvåret hölls fem arbetsgruppsmöten, ett introduktionsmöte för personal om projektet på respektive enhet, en heldagsutbildning för all personal, ett utbildningstillfälle för rättighetsbärarna samt en gemensam organisationsdag för de båda vårdenheter som ingår i projektet.

Redan innan det första mötet hade avdelning rättighet tagit fram ett underlag till en målbeskrivning för projektarbetet. Planen var att tillsammans bearbeta denna och att i slutet av året sammanfatta erfarenheter och önskemål om det fortsatta arbetet samt att upprätta en projektplan för den återstående projektiden – det vill säga för år 2014 och första halvåret 2015.

I september hölls två introduktionsmöten för personalen, ett på Psykosvård Nordost och ett på avdelning 242. Tillgänglig personal hade bjudits in och avdelning rättighet presenterade bakgrunden till pilotprojektet, de två andra pilotverksamheterna samt avdelning rättighets uppdrag. Det gavs även kort information om mänskliga rättigheter, med fokus på rätten till hälsa och människorättsbaserat arbetssätt.

Vid mötet betonades vikten av att personalen på de två enheterna lär känna varandra – vilket uttalats som en önskad effekt av det gemensamma projektarbetet. I september samma höst höll avdelning rättighet ett informationsmöte för patientgruppen i PNO:s lokaler. Information om mötet hade bl.a. satts upp på entrédörren till PNO. På affischen stod det: *“Hur berör FN:s deklarationer om mänskliga rättigheter dig?”* och att det skulle informeras om mänskliga rättigheter. Ca 10-15 patienter deltog under mötet.

Likt som i projektarbetet på Bohusläns museum var tanken till en början att det på Psykosvårdkedja Nordost skulle finnas en arbetsgrupp och en styrgrupp med olika uppdrag inom projektet. Dock började arbetsgruppen och styrgruppen att träffas gemensamt med avdelning rättighet och vid det andra gemensamma mötet beslutades det att det i projektorganisationen enbart skulle finnas en sammanslagen arbetsgrupp med beslutsfattande mandat då enhetscheferna ingick i denna.

Vid projektets början bestod arbetsgruppen av Barbara Bischof, Annika Ahren-Vargas, Berth-Ove Almroth och Arthur Dörr från Psykosvård Nordost, Ann Marie Nilsson Petersson, Andreas Lann och Marie Wennergren från Avdelning 242 samt tre representanter från avdelning rättighet; Emma Broberg, Jan Terneby och Soraya Post. Vid mitten av hösten bjöds tre rättighetsbärare in som deltagare i arbetsgruppen, vilka var Agneta Persson, Anna-Karin Engqvist Jonsson och Hung Lam. Likaså bjöds en representant från Riksförbundet för social och mental hälsa (RSMH) in, Hannes Quarfordt samt en representant från Nationell samverkan för psykisk hälsa i Göteborg (NSPHiG), Elisabet Lundberg.

I oktober höll avdelning rättighet grundutbildningar i mänskliga rättigheter för personalen på de två enheterna. En majoritet av personalen deltog och utöver grundläggande information om mänskliga rättigheter uppmärksammades länkar mellan rättigheterna och verksamheten samt kopplingar mellan icke-diskriminering, jämlikhet, normer/normkritik, makt och härskartekniker. Under utbildningen samlades det in berättelser kring etiska dilemman i vårdssituationen.

Under den första hösten hölls – utöver det redan nämnda informationsmötet – ett utbildningstillfälle om mänskliga rättigheter för rättighetsbärare/patienter. Även personal var välkommen till denna halvdag som hölls av personalen från avdelning rättighet. Vid utbildningstillfället deltog 13 personer; fem ur personalen, en tolk och sju rättighetsbärare/patienter.³¹

Under hösten 2013 fortskred arbetet med handlingsplanen för projektet i arbetsgruppen. Bland annat ville personalen koppla samman arbetet med ett människorättsbaserat arbetssätt med ett arbetsmaterial vid namn Kulturformuleringen³². Materialet är en intervjuguide som är tänkt som ett stöd för att beakta kultur och kontext vid psykiatrisk diagnostik. Personalen lyfte detta i förhållande till att människorättsfrågor kan gå förlorade i samtal där det exempelvis används tolk och där frågor inte bara behöver översättas språkmässigt utan även kulturellt. Lika så blev arbetsgruppen introducerad för två studiematerial vid namn Din rätt och Din berättelse, som tagits fram av bland andra Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa³³ (NSPH) för att stärka rättighetsbärare som lever med psykisk ohälsa. Arbetsgruppen diskuterade möjligheten att göra studiecirklar kring materialen.

Det första halvåret med projektarbetet avslutades med att Psykosvårdkedja Nordost hade en gemensam organisationsdag. Innehållet för dagen var uppdateringar från enhetschefer och från arbetsgruppen kring projektet. Avdelning rättighet höll ett workshop-pass kring status och makt i förhållande till bemötande och mänskliga rättigheter. Följeforskarna presenterade huvuddragen i nollmätningen vars mätningar gjorts under hösten. Talade under dagen gjorde även Lars Alfredsson, processtödjare från styrgruppen för Ledningsgrupp för samverkan (LGS³⁴), som pratade om brukarinflytande och brukarmakt och Elisabet Lundberg från Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa i Göteborg (NSPHiG).

Arbetet i projektet 2014

Under projektåret 2014 genomfördes åtta arbetsgruppsmöten där de båda enheterna i Psykosvårdkedja Nordost och avdelning rättighet deltog, samt det gemensamma mötet med Bohusläns museum för erfarenhetsutbyte mellan de två pilotverksamheterna. Under projektåret utökades arbetsgruppen med två personer ur personalgruppen på Avdelning 242; Frida Palm och Kristoffer Karlborg. Ny i

³¹ Ingen av de patienter som deltog vid utbildningen ingick i arbetsgruppen, det var inte heller någon av dem som hade deltagit på det tidigare informationstillfället 2013-09-18.

³² Kulturformuleringen är ett arbetsmaterial som är tänkt att ge stöd för att beakta kultur och kontext vid psykiatrisk diagnostik. Materialet är framtaget i ett forskningsprojekt i samarbete mellan Transkulturellt Centrum och Spånga psykiatriska mottagning och utgår ifrån kulturformuleringen i DSM-IV (DSM-IV är en förkortning av titeln *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, 4th. Edition*. Denna manual publiceras av American Psychiatric Association och täcker alla nu kända psykiatriska sjukdomstillstånd.)

³³ NSPH är ett nätverk bestående av patient-, brukar- och anhörigorganisationer inom det psykiatriska området. I samarbetet kring boken ingår även Hjärnkoll, Myndigheten för delaktighet (tidigare Handisam) och Sensus.

³⁴ LGS är en samverkansgruppering inom hälso- och sjukvård på direktörsnivå inom det geografiska området Göteborg och de fyra kranskommunerna Partille, Öckerö, Mölndal, Härryda.

arbetsgruppen var även Lars Alfredsson ur ledningsgruppen på verksamhetsområdet Psykiatri på Sahlgrenska Universitetssjukhuset (SU). I takt med att arbetsgruppen växte bildades en mindre arbetsgrupp, en MR-grupp, på PNO utifrån förslag från en av rättighetsbärarna i arbetsgruppen. Sammanhanget i den större arbetsgruppen upplevdes ibland som för stort vilket blev en utmaning för delaktigheten i arbetet.

Under 2014 fortsatte arbetet med projektgruppens handlingsplan. I denna process formulerades ett stort antal aktiviteter och i slutet av 2014 fick deltagarna i arbetsgruppen till uppgift att prioritera aktiviteter för den fortsatta projektiden. Uppgiften var att skära ned på aktiviteter för att gruppen lättare skulle kunna följa upp handlingsplanen.

Redan tidigt i projektet kopplades handlingsplanen till materialet Kulturformuleringen och under våren 2014 gick några deltagare i arbetsgruppen utbildning om arbetsmaterialet. I Kulturformuleringen görs inga uttalade kopplingar till mänskliga rättigheter, de i arbetsgruppen som förespråkar materialet uttrycker dock att det är något arbetsgruppen kan tillföra. I förhållande till Kulturformuleringen diskuterades arbetet med rättighetsbärarnas vårdplan och ett parallellt arbete på Avdelning 242 som går under namnet Personcentrerad Psykosvård (PCPC). I samtliga dessa arbeten ska rättighetsbäraren vara i centrum och arbetsgruppen såg fördelar med att fläta samman de olika projekten.

Under hösten 2014 bjöds projektkoordinatorn för PCPC-arbetet in till ett arbetsgruppsmöte. Syftet med ett gemensamt möte var att diskutera möjliga områden för samverkan. PCPC är ett stort projekt och under mötet väcktes tankar om att det skulle kunna vara möjligt att använda ett människorättsspråk i det personcentrerade arbetet – för att synliggöra mänskliga rättigheter i verksamheten.³⁵ Arbetsgruppen tryckte även på betydelsen av att involvera rättighetsbärarna i arbetet med att utveckla PCPC och gruppen såg fördelar med att samordna rättighetsprojektet med PCPC-arbetet, för att göra arbetet konkret och vardagsnära.

Redan sedan de första mötena mellan avdelning rättighet och PNO har det diskuterats hur mänskliga rättigheter skulle kunna vara ett stöd i arbetet gällande bemötande och de etiska dilemman som uppstår inom psykosvård – detta framför allt kopplat till tvångsvård. Diskussionerna har landat i hur viktigt det är att utgå ifrån patienternas egna erfarenheter och samla in brukarberättelser för att dra lärdomar. Personalen på de två vårdenheter lyfte etiska dilemman som uppkommer i arbetet i vården vid de första utbildningstillfällena under 2013. Områden som framkom som extra laddade var bland annat tvång, visitering, registrering av uppgifter och kravet om effektivitet i vården. Som en fortsättning på dessa diskussioner arbetade personalen på Avdelning 242 med följande frågor på en organisationsdag under våren 2014: Hur skulle du vilja bli bemött som patient om du vårdades här? Hur skulle du vilja att dina anhöriga skulle bli bemötta?

I samband med en enkät på PNO kring tvångsvård väcktes tankarna om att samla in berättelser kring patienternas upplevelse av tvångsintagning, och för de patienter som riskerar tvångsintagningar i framtiden skulle detta vara en del av arbetet med att ta fram en individuell handlingsplan. En plan där rättighetsbäraren får beskriva vad som är viktigt för hen under vårdtiden, exempelvis hur många kuddar

³⁵ Det lyftes om det var möjligt att i arbetet använda begrepp som rättighetsbärare, skyldighetsbärare, prata om den mänskliga rätten till delaktighet, information, integritet m.m.

hen vill ha, om hen vill bli sedd i ögonen eller inte m.m. I arbetet med planen kan personalen och patienten även diskutera vilken delaktighet patienten skulle vilja och kunna ha under en eventuell tvångsvård. Information som är viktig för att skapa en trygg vårdtid för patienten. Kring samtalen om vistelse i slutenvården lyftes det i arbetsgruppen att en patient från öppenvården skulle vilja göra ett återbesök på Avdelning 242 för att prata med personalen om sina upplevelser därifrån. Personalen var väldigt positiv till detta och personal från båda enheter fanns med på plats under mötet. Arbetsgruppen var efter mötet eniga om att denna typ av återkoppling efter vård är väldigt viktig och såg gärna att fler möten kunde komma att genomföras.

Arbetsgruppen lyfte vid flera tillfällen under projekttiden vikten av att göra återkopplingar efter tvångsvård och att dessa samtal är viktiga både på de slutna avdelningarna och kring de tvångsåtgärder som sker inom öppenvården. Under ett arbetsgruppsmöte i slutet av 2014 pratade arbetsgruppen om att enheterna fortsatt bör göra förbättringar inom området.

Sedan de första mötena kring projektarbetet med ett människorättsbaserat arbetssätt har det även varit aktuellt att ha en nollvision gällande bältning som mål. Genom diskussioner på utbildningarna i projektet och inom personalen på framför allt Avdelning 242 finns det en gemensam bild av att bältning kan skapa nya trauman och att det därför är bättre att arbeta på andra sätt. Personalen beskriver att det är viktigt att vara lyhörd innan situationer behöver gå så långt och att den gemensamma uppfattningen är att hellre begränsa eller avstyra patienten än att bälta. Arbetet har varit framgångsrikt och personalen på Avdelning 242 beskriver att de inte har bältat någon patient sedan i juli 2014.

Under projektet diskuterar arbetsgruppen att det skulle vara bra att göra en rättighetsanalys kring bältning i berättelseform, med berättelser både från rättighetsbärare och skyldighetsbärare.

För att koppla arbetet kring tvångsvård till mänskliga rättigheter höll avdelning rättighet en genomgång av kritik mot Sverige från FN:s övervakningskommittéer för konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och för konventionen mot tortyr och annan kränkande behandling.³⁶

Parallellt med den lilla MR-gruppen har det funnits fler andra arbetsgrupper för rättighetsbärare på PNO. En av dessa grupper är Forskning och utvecklingsgruppen (FoU) som drivits av egenspecialister³⁷/rättighetsbärare och som genomför filmvisningar, föreläsningar och har satt upp en hemsida för att sprida information om psykoser³⁸. Det finns även en studiecirkelgrupp som arbetat med NSPHiG:s material "Din rätt". Studiecirkeln träffades vid sex tillfällen kopplat till materialet och rättighetsbärarna som deltog i cirkeln uppgav att de hade positiva erfarenheter av kursen.

På ett arbetsgruppsmöte i början av 2014 diskuterades Avdelning 242:s checklista för inskrivning av nya patienter och att den borde anpassas till ett människorättsbaserat arbetssätt. Under våren arbetade arbetsgruppen med listan, speciellt de anställda på avdelning 242. Listan är tänkt att användas som en

³⁶ Från den förstnämnda rapporten beskrev avdelning rättighet att övervakningskommittén lyft rätten att inte utsättas för tortyr (artikel 15) och att kommittén är oroad för att elbehandling (ECT) används och att det är möjligt att använda ECT som obligatorisk behandling. I den andra rapporten framförs kritik mot häktningsförhållanden i Sverige – isolering framförallt av barn, självmordsförsök i ungdomshäkten – samt hatbrott mot minoriteter i Sverige m.m.

³⁷ Egenspecialist är ett begrepp som uppkommit under projektperioden och som rättighetsbärarna i arbetsgruppen valt att kalla sig själva vid presentationer av projektet.

³⁸ FoU-gruppens hemsida: <http://psykosforum.se/>

frågepool för personalen.

Under 2014 började personalen på Avdelning 242, under ledning av Frida Palm att se över boendesituationen för patienterna inom slutenvården. De konstaterade att det är mycket viktigt att arbeta vidare med den mänskliga rätten till bostad då den är av stor vikt för att kunna säkerställa rätten till bästa möjliga hälsa. Arbetsgruppen var enig om att frågan måste lyftas högre än enhetsnivå då den involverar socialtjänsten, kommunen och politiska beslutsnivåer. I diskussionerna uppmärksammades att Sverige fått kritik från FN för att Sverige brister när det gäller samarbete mellan olika samhällsnivåer för att säkerställa de mänskliga rättigheterna.

Arbetsgruppen valde att lyfta ämnet till samverkansorganet Närområdessamverkan (NOSAM)³⁹. I NOSAM sitter områdes- och verksamhetschefer från primärvård, kommun och stadsdel i Göteborgsområdet. Dessvärre upplevde inte representanterna från arbetsgruppen att ansvarsfrågan kring den mänskliga rätten till bostad adresserades så tydligt vid NOSAM-mötet, och efter fortsatta diskussioner i arbetsgruppen beslöts att de skulle fortsätta sin rättighetsanalys i ämnet för att kunna fortsätta sitt påverkansarbete. Avdelning rättighet betonade i sammanhanget vikten av att lyfta fram juridiken inom mänskliga rättigheter och idén väcktes om att låta en tjänsteperson med juridisk kompetens från enheten ta fram ett underlag som kunde användas tillsammans med uppgifter från enheterna.

Under 2014 hade PNO öppet hus för patienter och anhöriga med temat hälsa och kultur. Rättighetsbärarna fick möjlighet att ta med sådant de själva skapat i form av konstföremål, tavlor, dikter, texter med mera och det visades film. Under dagen hölls en workshop av arbetsgruppen om mänskliga rättigheter där de pratade om vad som måste göras för alla människor och vad som inte får göras mot några människor, härskartekniker, motstrategier och bekräftartekniker. Cirka 35 personer besökte verksamheten denna dag. I slutet av maj 2014 höll avdelning rättighet även en utbildning om mänskliga rättigheter för cirka 25-30 personer från verksamhetsledning Psykiatri Psykos Sahlgrenska Universitetssjukhus, de två operativa enheterna Vårdkedja Centrum-Väst och Vårdkedja Hisingen-NO, yrkesföreträdare och processtödjare. Representanter från arbetsgruppen deltog och presenterade och visade bland annat en film från Öppet hus-dagen på PNO.

Under hela projektarbetet har det förts diskussioner kring att det är viktigt att ta fram informationsmaterial till rättighetsbärarna om deras mänskliga rättigheter inom psykosvården – men även om projektarbetet kring ett människorättsbaserat arbetssätt. Under våren 2014 bestämdes att affischer och broschyrer skulle tas fram. Arbetsgruppen beslutade att materialet skulle skrivas på lätt svenska samt att det skulle översättas till flera av de stora språken inom upptagningsområdet. Lars Alfredsson fick ansvaret att leda arbetet med att – med inflytande från rättighetsbärare – ta fram en folder. Arbetet med foldern hade dock inte hunnit längre än planeringsstadiet vid slutet av den officiella projektperioden våren 2015.

Under våren 2014 uppmärksammades den mänskliga rätten till politiskt deltagande och rätten att rösta i samband med EU-valet. På Avdelning 242 diskuterades hur de skulle kunna underlätta för

³⁹ 2014-02-10 hade NOSAM möte och utöver Arthur Dörr, som sitter som ordinarie representant i gruppen, medverkade ytterligare en representant från arbetsgruppen och personal från avdelning rättighet.

rättighetsbärarna att rösta. Mölndals kommun kontaktades och de möjliggjorde röstning på den psykiatriska kliniken på Mölndals sjukhus. Alla avdelningar inom psykiatrin tillfrågades. Inför riksdagsvalet 14:e september engagerades Mölndals kommun återigen och kommunala bud och vittnen kom till sjukhuset. Kontakter togs även för att liknande möjligheter skulle ges på PNO.

Människorättsdagarna (MR-dagarna) är Nordens största forum för mänskliga rättigheter. Under två dagar samlas allmänheten och verksamma för att diskutera olika aspekter av mänskliga rättigheter och under konferensen i Umeå 2014 hade arbetsgruppen ett eget seminarium. Under titeln "Vad har mänskliga rättigheter och kultur med psykiatrin att göra?" presenterade egenspecialisterna/rättighetsbärarna i arbetsgruppen tillsammans med personal från PNO arbetet med mänskliga rättigheter och hur de kopplade det till den mänskliga rätten till kultur, som var temat för konferensen. Seminariet var välbesökt och presentationen gav ringar på vattnet, bland annat i form av en kontakt med Allmänna Arvsfonden som var väldigt positiv till projektet.

Under hösten deltog även två representanter från arbetsgruppen på Sahlgrenska Universitetssjukhus kvalitetsdagar och spred information om projektet.

Arbetet i projektet 2015

Under projekttidens sista halvår genomfördes fyra arbetsgruppsmöten och ett extra möte kring Västra Götalandsregionens handlingsplan för personer med nedsatt funktionsförmåga och hur information om tvångsåtgärder ur ett rättighetsperspektiv kunde ingå i den. Utöver de ordinarie mötena beslutade arbetsgruppen att avsluta den officiella projektperioden med en avslutningsfest.

Under början av våren 2015 sammanställde Vania Timback, tjänsteperson med juridisk kompetens på avdelning rättighet, en rapport kring den mänskliga rätten till bostad som presenterades för arbetsgruppen på ett arbetsgruppsmöte. Rapporten berör situationen kring hemlöshet i Sverige, olika typer av hemlöshet och vad svensk juridik och internationell rätt säger. Arbetsgruppen beslutade att de vill arbeta vidare med brukarsidan och Jan Terneby från avdelning rättighet och Frida Palm från Avdelning 242 inledde arbetet med en rättighetsanalys enligt modellen AAAQ (en förkortning av aspekterna; tillgång, tillgänglighet, acceptans och kvalitet).

Arbetsgruppen var överens om vikten av att fortsätta att lyfta frågan kring rätten till bostad till ledningsstrukturen inom psykiatrin, för att SU ska driva frågan vidare bl.a. i dialogen med kommunen. Lika så är målet att fortsätta driva frågan inom andra samverkansforum och NOSAM.

Under det första arbetsgruppsmötet 2015 introducerade avdelning rättighet Teflontestet. Testet är en diskussionsövning med syftet att synliggöra vilka normer som finns kring diskriminering av olika slag. Deltagarna satt i mindre grupper och diskuterade bland annat stereotyper inom vården och att det finns många blinda fläckar hos personalen, bland annat kring sexualitet, religion och etnicitet. Arbetsgruppen tyckte att teflontestet är en bra övning då den ger upphov till många bra diskussioner. Under samma arbetsgruppsmöte gick Lars Alfredsson igenom strukturen i den nya patientlagen som började att gälla 1 januari 2015. Han beskrev att den kan vara en del av ett paradigmskifte för psykosvården gällande ökad delaktighet för patienten.

Avdelning rättighet hade under våren fått i uppdrag att ta fram en handlingsplan för personer med funktionsnedsättning som ska gälla alla verksamheter inom Västra Götalandsregionen. Handlingsplanen ska utgå från bland annat konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och konventionen mot tortyr och annan kränkande behandling. Avdelning rättighet ville gärna se över planen tillsammans med arbetsgruppen och ett extra arbetsmöte genomfördes i början av februari där både rättighetsbärare och personal från arbetsgruppen medverkade.

Under våren 2015 hölls utbildningar för personalen på Avdelning 242 om Personcentrerad Psykosvård och arbetsgruppen tryckte fortsatt på vikten av att rättighetsbärarna – egenspecialisterna – skulle finnas med i arbetet.

I mars 2015 höll två deltagare i arbetsgruppen en föreläsning på ISPS internationella kongress i New York. (ISPS står för The International Society for Psychological and Social Approaches to Psychosis.) Det var en egenspecialist/rättighetsbärare och en personal som åkte och de var väldigt nöjda med framträdandet som fått positiv respons. De som åkt var även inspirerade av de föreläsningar de sett, som bland annat berört härskartekniker och vikten av närvaro och kontakt i vardagen inom psykiatrin.

Den 16 april hölls åter ett öppet hus på PNO för rättighetsbärare och anhöriga. Dagen hade temat Hälsa, lust (sexualitet) och delaktighet och den genomfördes med ett fokus på mänskliga rättigheter. Rättigheter berördes bland annat under inledningstal, vid ett seminarium som anordnades av rättighetsbärarna i arbetsgruppen samt genom att Seroj Ghazarian från Göteborgs stad höll ett kortare tal där mänskliga rättigheter berördes.

MR-gruppen, den lilla arbetsgruppen på PNO, besökte under våren Hisingens öppenvård där de pratade om delaktighet, öppenhet och om mänskliga rättigheter. De som deltog beskrev det som ett bra möte då det var ett stort intresse kring det människorättsbaserade arbetssättet. De som deltagit tryckte efteråt på vikten av att kunna beskriva det vanliga och allmänna arbetet utifrån ett rättighetsperspektiv och ett människorättspråk.

Under projektarbetets sista år har arbetsgruppen på Psykosvårdkedja Nordost funnits med i planeringen av en film om regionens tre pilotprojekt kring ett människorättsbaserat arbetssätt. I slutet av maj var det inspelningsdag. Fem personer ur arbetsgruppen intervjuades framför kamerorna och berättade om sina erfarenheter av projektarbetet.

Det sista officiella arbetsgruppsmötet för projektiden ägde rum i början av maj 2015 och vid detta tillfälle utvärderade arbetsgruppen i helgrupp hur arbetet med att nå de satta målen för projektet hade gått. Arbetsgruppen upplevde att de nått eller var på väg att nå flera av projektmålen – medan andra projektmål kändes mer främmande.

För att fira arbetet inom projektet anordnade arbetsgruppen en avslutningsfest i en hyrd lokal som inte var kopplad till vårdenheterna. Inbjudna till festen var arbetsgruppen och personal på enheterna. Kvällens program bestod av både musik och anföranden och utöver inlägg från arbetsgruppen var föreningen Tilia där och pratade, samt Anneli Jäderholm och Linda Weichselbraun som pratade om erfarenheter från psykosvården.

2.3 Projektaktiviteter på Angereds närsjukhus

Arbetet i projektet 2013

Dialogen kring ett projektsamarbete mellan Angereds Närsjukhus och avdelning rättighet påbörjades redan under våren 2012 efter att Emma Broberg, Soraya Post och Jan Terneby från avdelning rättighet hade tagit kontakt med Marina Olsson, sjukhusdirektör och Ida Werner, utvecklingschef på Angereds Närsjukhus. Angereds Närsjukhus ställde sig positiva till projektet och Ida Werner samt Henry Ascher, gästprofessor på Angereds Närsjukhus, utsågs till kontaktpersoner. Under hösten och vintern samma år fick avdelning rättighet möjlighet att presentera pilotprojektet och ge information om mänskliga rättigheter och ett människorättsbaserat arbetssätt för både Angereds Närsjukhus styrelse och dess medarbetare.⁴⁰

Under våren 2013 bildades en projektgrupp för arbetet som kom att bestå av ovannämnda kontaktpersoner från Angereds Närsjukhus och avdelning rättighet⁴¹. Arbetet med att ta fram en projekt- och genomförandeplan påbörjades. Utbildningar till styrelse, ledning och anställda diskuterades tidigt samt vikten av att utbildningarna startar med ledningsgruppen så att *“denna är väl informerad och kunnig om projektet och kan ge projektet nödvändigt stöd och mandat att utföra arbetet.”*⁴²

Under hösten 2013 fastställdes den första versionen av *Projektbeskrivning Människorättsbaserat arbetssätt* som innehöll delprojektets bakgrund, genomförande och förväntade resultat. Aktiviteter som skulle genomföras under projekttiden inkluderade bland annat utbildningar av styrelse, ledning och alla anställda, utbildning av två till tre mentorer i mänskliga rättigheter, utbildningsgruppernas tillämpning av kunskap om mänskliga rättigheter på patient eller andra tillämpningsfall (Case Study), rekrytering av invånardialoggrupp, genomförande av invånarhearing om mänskliga rättigheter samt utvecklande av indikatorer för att mäta uppfyllnaden av mänskliga rättigheter på Angereds Närsjukhus.

Projektorganisationen – enligt projektbeskrivningen – bestod vid denna tidpunkt av en styrgrupp och en arbetsgrupp. I styrgruppen ingick samma personer som i den tidigare nämnda projektgruppen och arbetsgruppen bestod av Ida Werner och Johanna Steijer, kommunikationschef på Angereds Närsjukhus. Planen var att rekrytera fler personer till arbetsgruppen internt med förhoppningen att väcka personalens intresse för medverkan i arbetsgruppen genom de planerade utbildningsinsatserna. Styrgruppen kom dock i ett senare skede att upplösas och dess medlemmar att ingå i arbetsgruppen som blev det beslutande organet.

Projektbeskrivningen godkändes av sjukhusdirektör Marina Olsson och förankrades med sjukhusets ledningsgrupp. I september 2013 tog den politiska styrelsen för Angereds Närsjukhus beslut om att ställa sig bakom projektet och ge Angereds Närsjukhus i uppdrag att gå vidare med arbetet i projektet.⁴³

I december 2013 genomförde avdelning rättighet den första utbildningen inom projektet för

⁴⁰ Under 2012 deltog avdelning rättighet på Angereds Närsjukhus styrelsemöte och i slutet av samma år presenterades pilotprojektet på mötesforumet “ANS Alla”, en gemensam utvecklingsdag för Angereds Närsjukhus alla medarbetare.

⁴¹ Soraya Post vid avdelning rättighet är vid denna tidpunkt tjänstledig och Anna Jacobson har tillkommit till avdelningen – och detta projekt.

⁴² 2013-06-20 Minnesanteckning Angereds Närsjukhus, Att pröva ett människorättsbaserat arbetssätt i praktiken.

⁴³ Protokoll från styrelsenmöte Angereds Närsjukhus 2013-09-25/26.

ledningsgruppen. Under denna utbildning – liksom i de kommande utbildningarna för personal – samlades deltagarnas idéer och tankar in kring hur mänskliga rättigheter kan tillämpas i vardagen på sjukhuset och vilka dilemman som kan uppstå i arbetet. Planen var att idéerna och identifierade dilemman, tillsammans med resultaten från den kommande nollmätningen, skulle utgöra underlag för den fortsatta planeringen av projektet i arbetsgruppen.

Arbetet i projektet 2014

Utbildningar präglade även första halvan av projektår 2014 då styrelsen för Angereds närsjukhus samt sjukhusets anställda fick utbildning. I utbildningen till styrelsen medverkade även Henry Ascher från Angereds Närsjukhus som utbildningsledare och bidrog bland annat med konkreta exempel från vården. Under våren träffades även Angereds Närsjukhus och avdelning rättighet för ett fortsatt samtal kring, och planering av, arbetet i projektet och fler deltagare rekryterades till arbetsgruppen. Under samma period genomförde följeforskarna en nollmätning på pilotverksamheten och Angereds Närsjukhus producerade ett första utkast till arbetsbeskrivning och intresseanmälan för att bli "mentor i mänskliga rättigheter". Syftet med mentorerna – enligt utkastet – är bland annat att upprätthålla kunskapen i mänskliga rättigheter på Angereds Närsjukhus och bakgrunden till idén är att Angereds Närsjukhus vill ha en hållbarhet i rättighetsarbetet så att det inte dör ut efter projektets slut.

Under början av sommaren 2014 hade en större arbetsgrupp etablerats och bestod då av elva personer. Den fjärde juni hölls det första arbetsgruppsmötet. Utöver de som tidigare ingått i arbets- och/eller styrgruppen: Ida Wernered, Johanna Steijer, Henry Ascher, Anna Jacobson, Emma Broberg och Jan Terneby ingick även Maria Lind, Sima Tayebi, Vania Ranjbar, Åse Lundgren och Johanna Tiselius-Edman. På mötet presenterades Maria Lind och Sima Tayebi som Angereds Närsjukhus två utsedda MR-mentor.

På det första arbetsgruppsmötet diskuterades projektdirektivet och det lyftes bland annat fram som positivt att det fanns ett tydligt mandat för gruppens arbete. Nollmätningen delades ut och dess tre rekommenderade områden⁴⁴ togs upp för diskussion. Områdena berörde mänskliga rättigheter i styrdokument, invånares delaktighet samt mänskliga rättigheter för anställda. Arbetsgruppen uttryckte att rekommendationen om området som berör invånare är mycket viktig och att samtalet bör fortsätta om hur dessa tre områden kan kompletteras inom det fortsatta arbetet. På arbetsgruppens första möte efter sommaren diskuterades nollmätningen vidare. Bland annat lyftes att dokument på olika nivåer inom Angereds Närsjukhus saknar ett explicit människorättsspråk, att rättighetsbärare och skyldighetsbärare är två viktiga begrepp som måste integreras i text och dokument och kallelser (till patient) lyftes som ett angeläget område. Likaså diskuterades att patienter ska få tydlig information om sina rättigheter och att det är prioriterat att synliggöra mänskliga rättigheter på Angereds Närsjukhus bland annat på hemsidan. Tillgänglighet gällande text och användning av tolk var även uppe för diskussion.

Under hösten och vintern 2014 träffades arbetsgruppen regelbundet för arbete utifrån projektdirektivet

⁴⁴ Nollmätningens tre områden för fortsatta diskussioner:

- Vikten av att mänskliga rättigheter uttrycks explicit i Angereds Närsjukhus styrdokument (som ej finns i projektplanen).
- Hur invånarna ska involveras när det gäller utbildning och delaktighet.
- Hur de mänskliga rättigheterna för personalen kan lyftas på ett tydligare sätt inom ramen för projektet.

som uppdaterats under våren och efter det första arbetsgruppsmötet.⁴⁵ Under denna period fördes även samtal kring representation i arbetsgruppen och vilka personer som skulle kunna förstärka mänskliga rättighetsarbetet på Angereds Närsjukhus. Förslag framfördes såsom att gruppen utökas med representanter från varje enhet. En ny deltagare till arbetsgruppen rekryterades – Porya Mohajer Soltani (verksamhetsutvecklare, kvalitet) – som är intresserad av brukar- och invånardialoger. Arbetsgruppen upprättade även en sida för projektet på det digitala verktyget Alfresco⁴⁶ där arbetsgruppens deltagare kan nå alla de dokument som rör projektet. Arbetsgruppen diskuterade även vikten av att övrig personal får återkoppling på vad som samtalas om i arbetsgruppen liksom återkoppling på det mänskliga rättighetsarbete som personalen utför på enheterna. Det föreslogs att en sida för personalen skapas på intranätet samt att mänskliga rättigheter kan bli en stående punkt på utvecklingsdagen “ANS Alla”⁴⁷.

De aktiviteter som arbetsgruppen främst arbetade med under denna period var dilemman i arbetet med att utveckla ett människorättsbaserat arbetssätt (också benämnt Case eller rättighetscase, det vill säga tillämpningsfall) samt planering och genomförande av invånarsamtal.

De dilemman som arbetsgruppen hade att tillgå hade inkommit från olika medarbetare under projektiden, bland annat under vårens utbildningar. Arbetsgruppen utvecklade dessa dilemman till viss del och skapade en arbetsgång för hur personalen kan arbeta med dem vilket inkluderar att välja ut eller skapa ett dilemma, tillämpa kunskapen (från bland annat utbildningarna) om patientens rättigheter i vården på dilemman, dokumentera resultatet och lämna in det till närmaste chef. Syftet med arbetet – enligt diskussionerna i arbetsgruppen – är att öka medvetenheten om mänskliga rättigheter samt hjälpa enheterna att hitta lösningar på problem som också fler på Angereds Närsjukhus kan ha nytta av. Vikten av att det blir en dialog inom och mellan enheter betonades och det diskuterades hur bland annat MR-mentorerna skulle kunna vara ett stöd i detta. Under hösten påbörjades arbetet med dilemman inom ett par enheter och resultat från detta arbete inkom till arbetsgruppen. Hur arbetsgruppen ska samla in och bearbeta de resultat som kommer in samt återkoppla till enheterna diskuterades. Likaså vikten av kunna uppvisa hur resultaten behandlats och att tydliga beslutsmotiveringar finns.

Under arbetsgruppsmötena skedde även ett arbete med att behandla dilemman som beskrivits av deltagare ur gruppen. Mänskliga rättigheter applicerades bland annat på kallelser – och ett nytt utkast togs fram. Förslag framfördes att diskutera kallelser med brukarråd eller på kommande invånarhearing, likaså att se över kallelsen ur fler perspektiv såsom det normkritiska. Mänskliga rättigheter applicerades även på information som sänts ut regionövergripande från regionkansliet angående Västra Götalandsregionens förhållningssätt kring personer som tigger vid verksamheterna. En ny människorättsanpassad variant skulle tas fram för att skapa förståelse för att det är en rättighetsfråga men även för att visa utåt hur Angereds Närsjukhus arbetar med mänskliga rättigheter. Arbetsgruppen diskuterade även barnrättscase – dilemman som rör barns mänskliga rättigheter på Angereds Närsjukhus, bland annat barns rätt till lek i förhållande till utformning av den nya sjukhusbyggnaden.

Under hösten arbetade arbetsgruppen även med att förbereda inför invånarsamtalen och det första av två samtal genomfördes den 5 december på Medborgarhuset i Gamlestan med cirka tjugo deltagare.

⁴⁵ Projektbeskrivning Människorättsbaserat arbetssätt, utgåva 5.0. Reviderat: 2014-04-02, 2014-06-23

⁴⁶ “Alfresco är ett samarbetsstöd för Västra Götalandsregionens verksamheter och medarbetare. I Alfresco kan du dela information och driva projekt”. Se <http://www.vgregion.se/alfresco>

⁴⁷ Mötesforumet “ANS Alla” är en gemensam utvecklingsdag för Angereds Närsjukhus alla medarbetare.

Inbjudan till samtalet *“Om rätten till hälsa. Vad är mänskliga rättigheter och hur påverkar de dina rättigheter i vården?”* gick bland annat ut genom sociala medier samt till grupper som Angereds Närsjukhus har kontakt med. Under samtalet gav Angereds Närsjukhus information om mänskliga rättigheter och vården, om varför Angereds Närsjukhus arbetar med mänskliga rättigheter. Genom grupparbete samlades information in från deltagarna kring vad de upplever som hinder och problem utifrån mänskliga rättigheter, vad som är viktigt för Angereds Närsjukhus att tänka på och jobba vidare med samt hur samarbetet kan fortsätta. Invånarsamtalet utvärderades både av deltagarna och av arbetsgruppen, information som sedan låg till grund för planeringen av invånarsamtalet i mars 2015.

Utformning och rekrytering av brukarråd var också föremål för samtal i arbetsgruppen under denna period. Vikten av att låta processen ta tid och att brukarråden blir på riktigt var dominerande, utifrån farhågan att *“Blir det ett skendemokratiskt projekt så bränner det broar”*⁴⁸. Förslag om att utforma brukarråden utifrån erfarenheterna och diskussioner från invånarsamtalen diskuterades, liksom att invänta resultat från en litteraturöversikt som ska identifiera framgångsfaktorer och utmaningar avseende brukarmedverkan i forskning och utveckling. Vikten av att samverka med stadsdelar betonades med motiveringen att det också handlar om att tycka till om lokalsamhället Angered – inte endast om Angereds Närsjukhus. Att skapa en hållbar lösning för brukarinflytande. Det framhölls även att utan brukarmedverkan kan arbetet inte kallas människorättsbaserat. I november 2014 besökte representanter från arbetsgruppen på mänskliga rättighetsdagarna, MR-dagarna, i Umeå. Deltagandet syftade främst till kompetensutveckling.

Arbetet i projektet 2015

Projektår 2015 drog igång med full fart med planering av vårens aktiviteter utifrån projektdirektivet. Arbetsgruppens sammansättning ändrades under denna period, då två av deltagarna, Åse Lundgren och Johanna Tiselius-Edman inte längre hade möjlighet att delta. Förslag framfördes att tillsätta fler deltagare – om arbetsgruppens arbete skulle fortsätta efter projektets slut – alternativt att utvidga arbetet på fler mentorer i mänskliga rättigheter och att dessa väljs ut så att samtliga enheter finns representerade. Vad som ingår i mentorsuppdraget diskuterades samt om tillräcklig tid finns åsidosatt för arbetet. Mentorerna utökades med en tredje person, Vania Ranjbar från arbetsgruppen och mentorerna fick ansvar över flertalet av vårens aktiviteter.

Under vinter/vår 2015 inkom fler dilemman/rättighetscase från verksamhetens enheter. Arbetsgruppen hade fått vissa signaler från enheterna om att det bland personal upplevts svårt att koppla dilemman och mänskliga rättigheter och att arbetet kan ha upplevts som en pålaga uppifrån. Det diskuterades hur feedback och reflektioner kan ges på rättighetscasen och om mentorernas roll skulle kunna vara att finnas med i samtalen på enheterna och vara ett stöd i att sätta mänskliga rättighetsord på arbetet. Mentorerna fick i uppgift att skriva en förklarande text till dilemma/Case som ska läggas ut på den tilltänkta sidan för personal på intranätet, som skapades under senare delen av våren 2015. På sidan, vars övriga innehåll också skapats av mentorerna utifrån diskussioner och feedback från arbetsgruppen, lades även Case-databasen upp och MR-mentorerna kommer att publicera ett *“Månadens MR-case”*. Sidan innehåller också information om ett människorättsbaserat arbetssätt, mänskliga rättigheter i det dagliga arbetet samt länkar till andra informationsresurser.

⁴⁸ 2014-10-22 Arbetsgruppsmöte

Den tionde mars genomförde arbetsgruppen det andra invånarsamtalet på Blå stället i Angereds centrum. Sjutton personer deltog. På arbetsgruppsmötet den artonde mars beskrevs det att alla deltagare tycktes mycket nöjda med samtalet. Upplägget för samtalet liknade det i december men vissa förändringar hade gjorts utifrån erfarenheterna och utvärderingen av det första samtalet. Bland annat var teoripassen (om mänskliga rättigheter) kortare och mer tid lades på grupparbete. Under planeringen av samtalet diskuterade arbetsgruppen även marknadsföring av samtalet och kontaktskapande verksamhet såsom utveckling av kanaler till intresseföreningar i Nordost. Tre hälsoguides från Angereds Närsjukhus rekryterades till planeringen och genomförandet av invånarsamtalet. Efter invånarsamtalet föreslogs det i arbetsgruppen att arbetet framöver kan fokusera mer på att nå ut och besöka föreningar och andra mötesplatser snarare än att Angereds Närsjukhus kallar till möte i sina lokaler.

Under våren tog mentorerna även fram och genomförde en utbildning i mänskliga rättigheter för nyanställda. Detta föranleddes av en diskussion i arbetsgruppen kring vikten av att nyanställd personal får kompetens om mänskliga rättigheter och att mentorernas uppgift kommer att vara att bygga upp den framtida kompetensutvecklingen. Det lyftes även fram att det skulle vara av vikt att invånare kan bli mentorer. Mänskliga rättigheter togs även upp som en samtalspunkt på "ANS alla" – kompetensutvecklingsdag för sjukhusets personal – som genomfördes i maj.

Med feedback från arbetsgruppen hade mentorerna under denna projektperiod även tagit fram indikatorer för mänskliga rättigheter och ett människorättsbaserat arbetssätt. Underlaget baserades på FN:s modell för indikatorer och utifrån denna modell gavs exempel på indikatorer för Angereds Närsjukhus människorättsbaserade arbetssätt. Arbetet stimulerade många diskussioner kring vad som bör och kan mätas, vilka källor och modeller som kan nyttjas. Avdelning rättighet presenterade även rapporten *Indikatorer för rätten till bästa möjliga hälsa i Västra Götaland*⁴⁹ och det föreslogs att ett arbete framöver kan vara att integrera rapportförfattarnas synpunkter med Angereds Närsjukhus indikatorförslag.

I april gick arbetsgruppen igenom sammanställningen från följeforskarnas enkät "MR-check up" som skickats ut till samtliga anställda under februari månad. Ett område som bland annat diskuterades var information till patienter om mänskliga rättigheter och om exempelvis ha information på skärmar på det nya sjukhuset. Likaså diskuterades vikten av att i det fortsatta arbetet kunna koppla de förändringar som gjorts till mänskliga rättigheter. Arbetsgruppen diskuterade också vikten av att koppla tillbaka resultaten av enkäten till verksamheterna genom exempelvis intranätet och på APT samt återkoppla till styrelsen.

På arbetsgruppsmötena under denna projektperiod diskuterades även text och bild utifrån mänskliga rättigheter. Arbetsgruppen arbetade bland annat med att applicera mänskliga rättigheter på en text om människor som tigger, en text som kom från regionens säkerhetsavdelning. Ett utkast togs fram som sedan skulle kommuniceras mellan avdelning rättighet och regionens säkerhetsavdelning. Texten planerades även att lyftas på utbildning för styrelsen som ett exempel på människorättsbaserat arbete.

Arbetsgruppen gav också sina synpunkter på en handledning till att skriva lättläst som tagits fram av Sofia Lorentzon som praktiserat på Angereds Närsjukhus under åtta veckor med inriktning på språkkonsultation. Utgångspunkten i arbetet var rätten till tillgänglig information för alla.

⁴⁹ Emerga, *Indikatorer för rätten till bästa möjliga hälsa i Västra Götaland*.

Likaså diskuterades texter på skyltar på nya Angereds Närsjukhus utifrån ett tillgänglighetsperspektiv och hur text kan kompletteras med eller ersättas av exempelvis bilder och färger.

Under våren togs även en ny skylt för tillgängliga toaletter fram. Bakgrunden var att Angereds Närsjukhus önskat använda sig av en mer normkritisk skylt än den traditionella rullstolsskylten och kommunicerat kring detta med avdelning rättighet, som tipsat om att det bästa kan vara att stämma av frågan via funktionshindersrörelsen. Den nya skylten beskrevs som en mer normkritisk skylt för fysiskt tillgängliga toaletter. Dessutom är alla toaletter och skyltar könsneutrala.

Under våren tog Barn- och ungdomsverksamheten, tillsammans med personal, fram en verksamhetsplan för 2015 formulerad utifrån FN:s konvention om barnets mänskliga rättigheter. Tanken är att samtliga verksamheter ska ta fram verksamhetsplanerna utifrån mänskliga rättigheter. Ett människorättsspråk var också närvarande i formulerandet av Angereds Närsjukhus övergripande verksamhetsplan 2015 och årsredovisning för 2014.

Under våren presenterade arbetsgruppen en mind-map över de aktiviteter som hade genomförts inom projektet och gruppen konstaterade att mycket arbete har skett.

Vid arbetsgruppens sista möte inom ramen för den officiella projekttiden – i maj 2015 – diskuterades i vilka former det fortsatta arbetet ska bedrivas och en kort internutvärdering av projektarbetet gjordes. Gällande arbetsformer ställde sig arbetsgruppen positiva till att utveckla arbetet med fler mentorer, som tidigare diskuterats, och att rekrytering sker efter flytten till verksamhetens nya lokaler.⁵⁰

3 Nollmätning

I den resterande delen av denna rapport kommer vi att gå igenom erfarenheter från de tre pilotprojekten utifrån de projektfaser som finns med i ett människorättsbaserat arbetssätt. Det vill säga utifrån att det görs en förstudie/nollmätning, att det skrivs projektmål och handlingsplan för arbetet, att skyldighetsbärare och rättighetsbärare utbildas, att allt arbetet i projektet genomförs utifrån människorättsprinciperna samt att arbetet både utvärderas under arbetsprocessen och efter att arbetet genomförts.

3.1 Nollmätningarnas roll

En nollmätning genomförs tidigt i ett projekt för att skapa en bild av nuläget i verksamheten. Denna mätning används sedan som en referenspunkt, en jämförelse, till kommande mätningar av projektets arbete och är en viktig del i en fortlöpande och avslutande utvärdering av projektarbetet.⁵¹

Nollmätningarna på de tre verksamheterna i detta projekt genomfördes av följeforskare, samma följeforskare som författat denna slutrapport. Nollmätningarna – likt de övriga delarna av följeforskningen – utgick från FN:s kriterier för ett människorättsbaserat arbetssätt och verksamheternas respektive projektmål. I dessa mätningar ställdes ett antal frågor till personalen via enkät och intervjuer. Frågorna berörde bland annat kunskap om mänskliga rättigheter och om de

⁵⁰ Invigningen av Angereds Närsjukhus nya lokaler sker i början av september 2015.

⁵¹ Nollmätningar – eller baseline-studies som de även benämns – har länge använts av exempelvis Sida, Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete, inom internationella utvecklingsprojekt eller program där effekten av bistånd mäts. En nollmätning ska även bidra till att säkerställa noggrannhet och användbarhet av indikatorer och skapa en möjlighet att testa och vidareutveckla projektets indikatorer.

tillfrågade upplevde sig delaktiga i det påbörjade arbetet. Verksamhetsplaner och likabehandlingsplaner sågs över, liksom hemsidor och material till allmänheten. Detta för att få en överblick över hur och om mänskliga rättigheter redan var synliga i verksamheterna och för att ge stöd till arbetet med projektens handlingsplan. Viktigt i detta arbete var att se över och lyfta fram kompetenser som redan existerade i verksamheten och visa på möjliga riskområden i det planerade arbetet.⁵² Fler av nollmätningarnas resultat kommer att uppmärksammas i de kommande delarna av rapporten.

3.2 Förväntningar inför projektarbetet

Som en del av nollmätningen fick personalen i samtliga verksamheter svara på frågan vad de hade för förväntningar på projektet. Då personalen är de som kan sina verksamheter bäst är det viktigt att ta i beaktande vad de hoppas att de ska få ut av ett utvecklingsarbete på sin arbetsplats.

Mer kunskap om mänskliga rättigheter och ett människorättsbaserat arbetssätt

Personal i samtliga verksamheter uttryckte förväntningar om att få ökade kunskaper i mänskliga rättigheter och ett människorättsbaserat arbetssätt, samt att det skulle stärka det arbete som redan bedrevs.

“Det ska bli roligt att arbeta med ett rättighetsbaserat arbetssätt och jag hoppas att vi ska hitta sätt som känns inspirerande och inte betungande. Det är ju alltid så mycket vi ska göra men jag hoppas att vi hittar sätt att ha med oss MR i vardagen.”

– Personal Bohusläns museum

I detta sammanhang var det flera som nämnde fördelarna med att all personal skulle komma att ha en gemensam kunskapsbas att jobba utifrån.

Att alla känner sig välkomna

Lika så var det många i personalen på alla de tre verksamheterna som betonade vikten av att alla människor ska känna sig lika välkomna hos dem och att de hoppades få med sig praktiska metoder och verktyg för att arbeta systematiskt med likabehandling och icke-diskriminering.

Personal på de två vårdverksamheterna uttryckte även förhoppningar om att det skulle bli tydligt vilka rättigheter deras patienter har inom vården och vilka skyldigheter de har som personal. En personal på Psykosvårdkedja Nordost beskrev att hen önskade att personalen skulle få *”verktyg för att hjälpa patienterna att hävda, tro på och kunna kräva sina rättigheter.”*

En del av den ordinarie verksamheten

Vad som vidare uttrycktes som en önskan från de i personalen som svarade på frågorna – och som var återkommande i svaren från samtliga verksamheter – var att arbetet inte skulle ses som ett tillfälligt projekt, utan som en del av den ordinarie verksamheten. Att arbetssättet verkligen skulle implementeras i det dagliga arbetet – och genomsyra allt arbete – istället för att bli en ytterligare fråga.

⁵² I nollmätningarna analyserades inte efterlevnaden av specifika mänskliga rättigheter, så som rätten till kultur eller rätten till hälsa, mätningarna gav istället en översikt av om och hur mänskliga rättigheter uppmärksammades i verksamheterna.

En möjlighet att diskutera värderingar och etiska dilemman i arbetet

Personal såg även projektet som en möjlighet att väcka nya tankar och perspektiv och många såg fram emot mer samtal kring värderingar och eventuella etiska dilemman kopplade till arbetsuppgifterna.

”Att synliggöra vardagliga brister vad gäller arbetet med mänskliga rättigheter i arbetet med våra patienter, så att dialog öppnas för att förhoppningsvis kunna möjliggöra åtgärder mot dessa brister.” - Personal Psykosvårdkedja Nordost

Delaktighet

I nollmätningen för Psykosvårdkedja Nordost tillfrågades även patienter⁵³ via intervjuer om vad de hade för förhoppningar på det människorättsbaserade arbetet. Rättighetsbärarnas förhoppningar handlade främst om att säkerställa att alla patienter känner sig hörda och delaktiga i sin vård och att all form av kränkande behandling undviks.

”Att man som psykotisk får vara med under alla möten, även under psykoserna. Att man är mer informerad om vad som händer.” - Patient Psykosvårdkedja Nordost

4 Handlingsplan för projektarbetet

Syftet med detta pilotprojekt är att pröva och vidareutveckla ett människorättsbaserat arbetssätt inom tre regionverksamheter. Detta syfte har verksamheterna förhållit sig till när de tagit fram de egna projektmålen – ett arbete som skett i dialog med avdelning rättighet som också tryckt på vikten av det lokala ägandeskapet över projektet. Processen med att ta fram handlingsplanerna⁵⁴, planernas innehåll samt användning i projektet har sett olika ut för pilotverksamheterna och knyter an till respektive verksamhets förutsättningar. Detta går vi kort igenom nedan, liksom hur vi i följeforskningen relaterat projektmålen till FN:s kriterier för ett människorättsbaserat arbetssätt eftersom målen inte har varit tydligt förankrade i kriterierna.

4.1 Handlingsplan för projektarbetet på Bohusläns Museum

Att formulera projektmål i början av ett projekt som dessutom går ut på att pröva ett arbetssätt kan vara utmanande, detta speciellt då det är ett nytt arbetssätt där det inte finns några färdiga mallar att förhålla sig till. Likaså finns få exempel från arbete i Sverige att ta inspiration av och vägledning från. Som skrivet i projektplanen för Bohusläns Museum *”behöver ny mark plöjas”* kring vad arbetssättet innebär i en regionverksamhet och museet var även den första av tre pilotverksamheter som satte igång. Projekt- och genomförandeplanen för Bohusläns Museum antogs efter det att arbetsgruppen tillsatts. Ett utkast hade först tagits fram av styrgruppen och avdelning rättighet och sedan bearbetats av arbetsgruppen som även sett över projektmålen i förhållande till kriterierna för ett människorättsbaserat arbetssätt.

⁵³ Totalt 21 patienter/rättighetsbärare bidrog med information till nollmätningen på Psykosvårdkedja Nordost som genomfördes hösten 2013.

⁵⁴ Vi använder begreppet handlingsplan för att beskriva pilotverksamheternas planer innehållandes projektmål och projektaktiviteter. De namn som använts för planerna för respektive projekt har varit: Projektbeskrivning Rättighetsbaserat arbetssätt, Angereds Närsjukhus: Projekt- och genomförandeplan Bohusläns museum/Västarvet, Att pröva ett rättighetsbaserat arbetssätt i praktiken; Handlingsplan för pilotprojekt om mänskliga rättigheter för PNO och avd 242.

Målen i utkastet var högt satta, vilket är positivt, såsom målet om att *“MR är integrerat i själva agerandet i det dagliga arbetet...”* men i behov av att brytas ned för att bli mätbart. Några var i sig svårsmätbara såsom målet om att arbetet ska ge medarbetarna *“hög energi”*. Likaså fanns regionens syfte med pilotprojektet med som mål och det saknades en uttrycklig koppling mellan projektmål och aktiviteter. Arbetet med att konkretisera kriterierna i förhållande till målen och finna riktning i arbetet upplevdes utmanande. Språket i kriterierna och ord i vissa mål, såsom normkritik och mångfald, upplevdes som otillgängliga. Nödvändigheten av att definiera – och förklara – kriterier och ord togs upp vid flera tillfällen men uteblev och få förändringar gjordes i planen.

En ny handlingsplan togs sedan fram för arbetet 2014. Då fokus i ett människorättsbaserat arbetssätt ligger både på arbetsprocessen och resultatet har vi som följeforskare betonat att projektmålen kan formuleras om under projektets gång utifrån den nya kunskap som genereras i projektet. Denna plan innehöll dock endast aktiviteter – ej kopplade till mål eller kriterier. Detta har medfört att vare sig projektmål eller kriterier varit levande i projektet vilket gjort att vissa aktiviteter saknat riktning och några aspekter av det människorättsbaserade arbetssättet – såsom delaktigheten från rättighetsbärare – fallit bort utan att det blivit tydligt i arbetsprocessen. Detta tydliggjordes under verksamhetens sista utvärderingsmöte där vissa mål och kriterier upplevdes som främmande.

Hade arbetsprocesserna kring aktivitetsplanen fokuserat mer på kriterierna hade det blivit mer tydligt i vilken riktning arbetet behövde gå för att hinna pröva arbetssättet under projektperioden.

4.2 Handlingsplan för projektarbetet på Psykosvårdkedja Nordost

Arbetsgruppen vid Psykosvårdkedja Nordost, den andra pilotverksamheten, använde museets målformuleringar som underlag för diskussion vid framtagandet av sina egna mål. De antagna projektmålen syftar till stor del till att agera på problematik som bland annat rör områden kring dilemman och utmaningar inom den psykiatriska vården såsom tvångsåtgärder och patientens delaktighet. På så sätt var de mer anpassade till verksamhetens område än museets projektmål. Dessa områden diskuterades tidigt i dialogen och verksamheten kunde snabbt se hur de knöt an till området mänskliga rättigheter och hur projektet kunde stärka det redan existerande arbetet. Aktiviteter knöts också tydligare till mål – även om målen, såsom för Bohusläns Museum, saknade explicit koppling till kriterierna för ett människorättsbaserat arbetssätt vilket även här medfört att vissa kriterier upplevts som främmande under projektiden.

Även Psykosvårdkedjan har haft en resa med att strukturera upp mål och aktiviteter under projektiden och det togs fram en andra plan för projektår 2014. I denna plan – som bygger på den första planen – försvann dock vissa skrivningar i projektmålen, såsom om anhörigas delaktighet. Vissa aktiviteter skrevs som mål och kopplingen till kriterierna saknades även i denna plan.

Då planerna, liksom på Bohusläns museum, inte har varit levande dokument i arbetet – det vill säga, dokument som arbetet utgått ifrån och dokument som reviderats därefter – har det ibland varit oklart vad som ska genomföras, av vem och varför. Vid slututvärderingen av detta projekt upplevdes vissa mål och kriterier även för arbetsgruppen på Psykosvårdkedja Nordost som något främmande.

4.3 Handlingsplan för projektarbetet på Angereds Närsjukhus

Projekt- och genomförandeplanen för den tredje pilotverksamheten, Angereds Närsjukhus, togs fram cirka ett år innan den större arbetsgruppen etablerats av kontaktpersonerna för projektet på sjukhuset och i dialog med avdelning rättighet. Arbetsgruppen var därmed inte lika delaktig i denna process i

jämförelse med de två övriga pilotverksamheterna och arbetet kan sägas vara mer toppstyrd. En av kontaktpersonerna, huvudförfattaren till dokumentet, har dock god kompetens och erfarenhet inom området mänskliga rättigheter, specifikt rätten till hälsa, vilket medförde att många av projektmålen anpassades till verksamhetens område och var handlingsorienterade. Det gäller bland annat målet om framtagande av indikatorer för att kunna mäta och följa upp uppfyllandet av mänskliga rättigheter på sjukhuset.

Målen, liksom för övriga pilotverksamheter, var inte explicit förankrade i kriterierna för ett människorättsbaserat arbetssätt vilket även här resulterat i att flera av kriterierna blivit osynliga i projektet. Till skillnad från övriga pilotverksamheter har den plan som togs fram använts som ett levande dokument under hela projektiden och reviderats utifrån diskussioner i arbetsgruppen. Det har varit tydligt vad som ska göras, vem som ansvarar och när (tid). Säkerligen bidrog den verksamhetsanpassade planen till detta – även om själva arbetsprocessen med framtagandet av planen inte var i linje med ett människorättsbaserat arbetssätt där samtliga arbetsprocesser ska vägledas av FN:s människorättsprinciper om exempelvis delaktighet.

Även om arbetsgruppen på Angereds Närsjukhus har arbetat strategiskt utifrån sin handlingsplan så har de, liksom de övriga pilotverksamheterna, inte gjort någon löpande utvärdering av uppfyllandet av sina egna projektmål. Vid slututvärderingen av projektet var projektaktiviteterna mer i fokus än projektmålen. Vi vet därför inte om de själva upplever att de nått sina mål – även om de, liksom övriga pilotverksamheter, uttryckt att de varit nöjda med de aktiviteter som genomförts.

4.4 Projektmålen relation till kriterier för ett människorättsbaserat arbetssätt

Nedan ges en mycket kort översikt över exempel på kopplingar mellan kriterier för ett människorättsbaserat arbetssätt och pilotprojektens handlingsplaner. Vi lyfter fram de mål som vi anser extra tydligt relaterar till kriterierna och rubrikerna representerar kriterier för ett människorättsbaserat arbetssätt.

Förstudier undersöker olika grupper tillgång till mänskliga rättigheter

Angereds Närsjukhus projektmål om att utveckla och utvärdera *“Indikatorer för att mäta och följa upp uppfyllande av mänskliga rättigheter och rätten till hälsa...”*

Målen relateras explicit till mänskliga rättigheter

Bohusläns Museums projektmål om *“En gemensam MR-plan ersätter de ”stuprörsplaner” som finns i form av jämställdhetsplan, tillgänglighetsplan med mera...”*

Särskilt fokus på områden eller grupper där människorättsskyddet är svagast

Psykosvårdskedja Nordosts projektmål om att *“särskilda etiska dilemman (exempelvis när olika rättigheter ”kolliderar” när det gäller tvångsvård och integritet) inom psykiatri är identifierade...”*

Allt arbete bygger på centrala människorättsprinciper

Psykosvårdskedja Nordosts projektmål (specifikt principen om delaktighet)

“Rättighetsbärarnas/patienternas berättelser och erfarenheter utgör underlag för utveckling av vården.”

Angereds Närsjukhus projektmål (specifikt delaktighet): *“Att som enskild vårdaktör och tillsammans med patienter arbeta för att stärka patienternas inflytande informellt och formellt...”*

Utvärdering görs av både måluppfyllelse och arbetsprocesser

Utvärdering av mål och arbetsprocesser har främst tillskrivits följeforskningen i pilotverksamheternas handlingsplaner.

Långsiktigt stärkande av rättighetsskyddet

Samtliga projektmål skulle kunna läggas här. Allt arbete höjer kunskapen om mänskliga rättigheter – och stärker rättighetsskyddet – förutsatt att ett människorätsspråk används i arbetet. Här har vi valt att adressera de mål som uttryckligen syftar till att stärka kompetensen inom området. Samtliga verksamheter har mål om ökad kompetens inom området mänskliga rättigheter och människorättsbaserat arbetssätt.

En levande handlingsplan – förankrad i ett människorättsbaserat arbetssätt

Det är otroligt viktigt att handlingsplanen blir ett levande dokument i arbetet – här finns en del att lära av Angereds Närsjukhus – men också att arbetet med handlingsplanen genomförs med vägledning av människorättsprinciperna så att övrig personal och rättighetsbärare får möjlighet att delta i arbetet och att det därmed skapas större lokal förankring och legitimitet för arbetet. Nedan följer ett par rekommendationer utifrån följeforskningens observation av de tre pilotverksamheterna.

- Utforma målen utifrån verksamhetens område (såsom Psykosvårdkedja Nordost och Angereds Närsjukhus gjort). Knyt aktiviteter till projektmål och gör ansvar tydligt. *Detta tydliggör att mänskliga rättigheter berör verksamheten, främjar det lokala ägandeskapet över planen, och möjliggör att beslutade aktiviteter genomförs.*
- Förankra målen i kriterierna för ett människorättsbaserat arbetssätt. *Detta skapar diskussion kring kriterierna och ökar medvetenheten om vad arbetssättet innehåller. Det säkrar att samtliga delar av arbetssättet finns med.*
- Arbeta människorättsbaserat även i framtagandet av handlingsplanen. Låt arbetet vägledas av FN:s människorättsprinciper. *Detta gör att verksamheterna måste fråga sig hur övrig personal och rättighetsbärare ska involveras (delaktighet) med mera.*
- Följ upp och utvärdera både mål och arbetsprocesser. Gör förändringar i mål och aktiviteter vid behov.

Områden som arbetssättet ska prövas på kan med fördel begränsas för att göra arbetet mer konkret och samla erfarenheter – men det är viktigt att se till att samtliga delar i det människorättsbaserade arbetssättet finns med.

5 Utbildning i mänskliga rättigheter

För att kunna arbeta med ett människorättsbaserat arbetssätt är det viktigt att både rättighetsbärare och skyldighetsbärare har kunskap om mänskliga rättigheter och vad det innebär att respektera, skydda, förverkliga och främja dessa rättigheter i praktiken. Inom ramen för detta projekt har utbildningarna om mänskliga rättigheter sett lite olika ut på de tre pilotprojekten – vilket vi ska titta närmare på i detta

kapitel. Vi inleder med att titta på utbildningarna för skyldighetsbärare. Här ligger fokus på upplägget av utbildningen och utbildningens innehåll, det vill säga vad skyldighetsbärarna har fått för kunskaper kring sin roll som skyldighetsbärare. Vi kommer sedan att titta på de utbildningar som genomförts för rättighetsbärare, men där ta fasta på formerna för utbildningen utifrån kriterierna för ett människorättsbaserat arbetssätt.

5.1 Utbildning för skyldighetsbärare



Kunskap om mänskliga rättigheter när projekten påbörjades

När arbetet i de tre pilotprojekten påbörjades uppgav en majoritet av personalen på samtliga verksamheter att de inte tidigare tagit del av någon utbildning i mänskliga rättigheter. Närmare information om hur de anställda svarat kan avläsas i graferna här nedanför.

Utbildningarnas upplägg

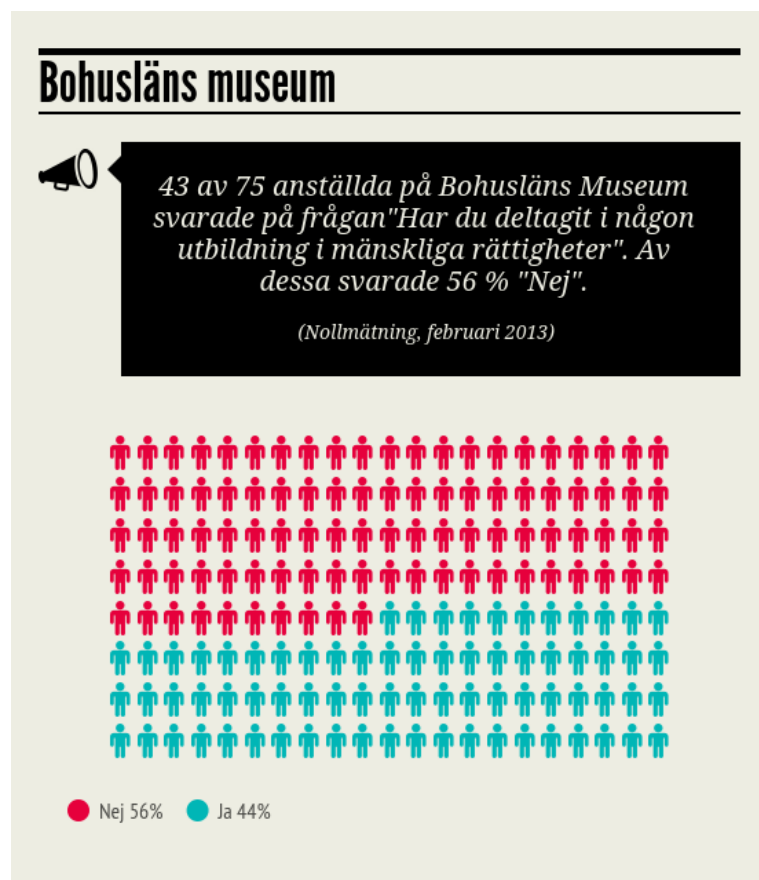
Bohusläns museum var den pilotverksamhet som först påbörjade sitt arbete. Det bestämdes att avdelning rättighet skulle inleda projektet med att utbilda personalen i arbetsgruppen om mänskliga rättigheter. Under våren 2013 fick arbetsgruppen ta del av en utbildningsserie utifrån följande teman; grundläggande kunskap om mänskliga rättigheter, att arbeta människorättsbaserat, delaktighet och ett inkluderande arbetssätt, samt normkritik och intersektionalitet.⁵⁵

Deltagare i styrgruppen deltog vid några av dessa tillfällen och utbildningstillfällena bestod ofta av både föreläsande delar, praktiska övningar och värderingsövningar. Då arbetsgruppen på museet var de första i pilotprojektet som utbildades kom de även indirekt att bli en testgrupp av både material och upplägg för utbildningen. De powerpoints, övningar och skriftliga material som avdelning rättighet använt har

⁵⁵ Det genomfördes en utbildning kring ett människorättsbaserat arbetssätt redan hösten 2012 för delar av arbetsgruppen och styrgruppen. Utbildningstillfället hölls av avdelning rättighet och temat var "Att testa rättighetsbaserat arbete i olika verksamheter". Då arbetsgruppen fick nya deltagare i början av 2013 bestämdes dock att en utbildningsserie skulle påbörjas på nytt.

under projektets gång förändrats på olika sätt – både utifrån projektdeltagarnas upplevelser och projektens utveckling och vinklingar.

Lite senare under våren 2013 fick hela personalstyrkan på Bohusläns museum ta del av två utbildningstillfällen – båda på verksamhetens planeringsdagar. Under planeringsdagarna fick personalen en komprimerad version av den utbildning som arbetsgruppen tidigare fått ta del av.⁵⁶



När pilotprojekten påbörjades på Psykosvårdkedja Nordost och Angereds Närsjukhus ändrades strukturen kring utbildningarna något. Arbetsgrupperna fick ta del av utbildningen som avdelning rättighet höll tillsammans med övrig personal och utbildningstillfällena komprimerades till heldagar istället för en mer utspridd föreläsningsserie.⁵⁷

Under projektets gång har avdelning rättighet – i något olika utföranden – utbildat personal inom verksamheterna, styrelsen för Västarvet, styrelsen för Angereds Närsjukhus, Västarvets chefer samt ledningsgrupper på Bohusläns museum, Angereds Närsjukhus och verksamhetsledning Psykos.

Innehållet i utbildningarna

I den utbildningsmodell som vuxit fram under projektets gång går

avdelning rättighet igenom ett första block med grundläggande information om mänskliga rättigheter. Där uppmärksammas den Allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna och rättigheternas framväxt efter andra världskriget. Det beskrivs hur de internationella konventionerna juridiskt påverkar nationell lagstiftning och hur de mänskliga rättigheterna har genomslag ner på lokal nivå.

I ett andra block görs kopplingar mellan mänskliga rättigheter och normer och hur detta hänger samman med diskriminering och svensk diskrimineringslagstiftning. I detta block har det även synliggjorts hur diskriminering, makt och härskartekniker hänger samman och vilka motstrategier som

⁵⁶ De inledande föreläsningsdelarna på planeringsdagarna hölls av avdelning rättighet, medan arbetsgruppen involverades i de diskuterande workshops-delarna. Personalen i arbetsgruppen höll även en uppskattad workshop för personalen under våren 2014 kring praktiskt arbete med mänskliga rättigheter.

⁵⁷ Tiden för utbildningen kortades även avsevärt i jämförelse med den samlade tiden för utbildningen för arbetsgruppen på Bohusläns museum.

finns för att bryta härskartekniker. (Exempel på motstrategier är bland andra att ifrågasätta händelser där personer blir förlöjligade eller att påpeka situationer där information undanhålls för grupper eller individer.) I denna del av utbildningen har ofta ordet intersektionalitet⁵⁸ beskrivits och använts för att förtydliga att makt måste ses ur olika perspektiv beroende på situation.

Utbildningens tredje block har innehållit information om vad ett människorättsbaserat arbetssätt innebär. Här har begrepp som rättighetsbärare och skyldighetsbärare och FN:s kriterier för ett människorättsbaserat arbetssätt presenterats. Här har även rättigheter som är specifikt kopplade till den aktuella verksamheten, exempelvis den mänskliga rättigheten till bästa uppnåeliga hälsa⁵⁹ och rätten till kultur⁶⁰ presenterats. Kopplat till detta block har avdelning rättighet presenterat information om två verktyg, analysverktygen Rättighetshjulet⁶¹ och AAAQ⁶² eller AAAAA⁶³.

Vid utbildningstillfällena har det funnits flera övningar för att skapa reflektion kring mänskliga rättigheter och för att göra kopplingar mellan rättigheter och den egna verksamheten mer tydliga. Vid de initiala utbildningarna för personalgruppen på Bohusläns museum ställdes exempelvis följande frågor: *Varför är människorättsbaserat arbetssätt viktigt på Bohusläns Museum? Hur kommer vi att visa att människorättsbaserat arbete är viktigt i BM:s verksamhet?*

Till personal på Psykosvårdskedja

Nordost och Angereds Närsjukhus ställdes frågor som: *Vad gör vi idag som är MR utan att spraket används? Vem utgår vi från som "normperson" när vi arbetar? Vilka dilemman har vi i vardagen?*

Psykosvårdskedja Nordost



53 av 67 anställda inom Psykosvårdskedja Nordost svarade på frågan "Har du deltagit i någon utbildning i mänskliga rättigheter?". Av dessa svarade 74 % "Nej".

(Nollmätning, januari 2014)



● Nej 74% ● Ja 11% ● Annat svar 15%

⁵⁸ Intersektionalitet är ett begrepp som används för att beskriva hur flera normer samverkar med varandra och påverkar en individs möjligheter i ett givet sammanhang. Ofta används de sju diskrimineringsgrunderna för att analysera hur en individ står i förhållande till normen, men många andra normer så som klass, arbete och bostadsort påverkar också maktstrukturer i vårt samhälle.

⁵⁹ Artikel 12, FN:s konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter.

⁶⁰ Artikel 15, FN:s konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter.

⁶¹ Rättighetshjulet är ett verktyg som finns med i boken *Rättighetsbaserat arbete i kyrkorna, Introduktion och metoder* från 2012.

⁶² AAAQ (3AQ) är en förkortning för följande begrepp: Availability, accessibility, acceptability, och quality (tillgång, tillgänglighet, acceptans och kvalitet).

⁶³ AAAAA (5A) är en förkortning för följande begrepp: Availability, accessibility, acceptability, adaptability och appropriateness (tillgång, tillgänglighet, acceptans, anpassningsförmåga och lämplighet).

Utifrån personalens utvärderingar av utbildningarna kan vi se att möjligheten att diskutera dessa frågor med övrig personal har uppskattats. Både Angereds Närsjukhus och Psykosvårdkedja Nordost var exempelvis väldigt positiva till att diskutera dilemman i arbetet utifrån mänskliga rättigheter. Flera av de dilemman som diskuterats under utbildningen på Angereds Närsjukhus har personalen arbetat vidare med senare under projektet.⁶⁴

Angereds närsjukhus



89 av 190 anställda på Angereds Närsjukhus svarade på frågan "Har du deltagit i någon utbildning i mänskliga rättigheter". Av dessa svarade ca 60 % "Nej".

(Nollmätning, maj 2014)



● Nej ● Ja

Utöver de kunskapsblock som presenterats vid avdelning rättighets utbildningsdagar kompletterades utbildningen för både Bohusläns museum och Angereds Närsjukhus med kunskapsinslag kring lättläst språk och tillgänglighet. I arbetet på Psykosvårdkedja Nordost har avdelning rättighet även genomfört ytterligare föreläsningsdelar under några arbetsgruppsmöten för att sätta fokus på olika människorättsområden – såsom en presentation om kritiken mot Sverige från FN:s övervakningskommittéer.⁶⁵ Vid ett annat tillfälle ledde avdelning rättighet den normkritiska värderingsövningen Teflontestet med gruppen. En anledning till att det har varit fler föreläsande möten på Psykosvårdkedja Nordost än på Angereds Närsjukhus – som inledningsvis hade ett liknande utbildningspaket – kan vara att arbetsgruppen på Angereds Närsjukhus

enbart bestått av personal. På Psykosvårdkedja Nordost ingår både personal, rättighetsbärare och representanter från intresseorganisationer i arbetsgruppen och det har därför varit viktigt att säkerställa att hela gruppen har fått möjlighet att ha samma kunskapsnivå kring mänskliga rättigheter. På Angereds Närsjukhus har det dessutom funnits personal som arbetat länge med människorättsfrågor och som har fått ett större ansvar för exempelvis arbetet med att utforma dokument till projektet eller utbildningsmaterial.

Fördelar med att ha gemensamma utbildningar för hela personalgruppen

Genom det samlade materialet från följeforskningen kan vi se att det i det här pilotprojektet funnits fördelar med att utbilda samtlig personal samtidigt, för att ge hela verksamheterna en gemensam

⁶⁴ Arbeta med "Case" från verksamheten på närsjukhuset beskrivs vidare i kapitel 6.1 *Förstudier undersöker olika grupper tillgång till mänskliga rättigheter*.

⁶⁵ Avdelning rättighet gick igenom kritiken från övervakningskommittéerna till konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och för konventionen mot tortyr och annan kränkande behandling.

kunskapsgrund. Vid upplägg av utbildningen som användes på Bohusläns museums lades ett större kunskapsansvar på personalen i arbetsgruppen i förhållande till deras övriga kollegor på museet. Denna uppdelning har inte funnits på samma sätt i de andra två pilotverksamheterna – där all personal tagit del av samma utbildning.

Med en större utbildningsinsats till en mindre grupp krävs det att den gruppen har stora mandat att agera i verksamheten och att det finns ett starkt och tydligt stöd uppifrån. På Bohusläns museum fanns det stora förväntningar på att arbetsgruppen skulle sprida den nyförvärvade kunskapen vidare i verksamheten. Ett ansvar som arbetsgruppen mötte genom att hålla workshops för sina kollegor, men deltagarna i gruppen valde att tona ned rollen som interna experter då detta kändes som ett stort ansvar. Istället beskrev de sin roll som ”hjälp till självhjälp”. Då det övergripande syftet för detta projekt var att pröva vad ett människorättsbaserat arbete innebär i den egna verksamheten kan vi se att det varit till en fördel att hela personalen känt sig ansvariga att delta i detta utforskande. Detta speciellt då ett människorättsbaserat arbetssätt främst är en arbetsprocess som ständigt behöver uppdateras och förändras.

Vikten av att utbilda alla nivåer inom gruppen skyldighetsbärare

I samtliga tre projekt har utbildningsinsatser riktats till skyldighetsbärare på olika nivåer, så som styrelser⁶⁶, ledningsgrupper och samtlig personal. För att en hel verksamhet ska kunna arbeta människorättsbaserat är det otroligt viktigt att det finns kunskaper om mänskliga rättigheter och arbetssättet på samtliga verksamhetsnivåer – att personal som har direkt kontakt med rättighetsbärarna likväl som de personer som förvaltar och styr verksamheten har kunskap om mänskliga rättigheter.

Det är därför svårt att peka ut nyckelpersoner i verksamheterna som är extra viktiga att utbilda i ett första steg när en verksamhet ska börja arbeta människorättsbaserat. Dock är det alltid viktigt att säkerställa att chefer, ledning och styrelse tidigt får kunskap om verksamhetens skyldighetsområden, så att den kunskap som skapas inom verksamheten inte motarbetas av andra direktiv. Det är även viktigt att de som får kunskap om mänskliga rättigheter i en verksamhet nyttjas som resurs i arbetet med att formulera och utvärdera styrdokumentens mål, så att verksamheten tydligt kopplas till mänskliga rättigheter och ett människorättsbaserat arbetssätt. I fallen med de tre pilotverksamheterna är det viktigt att arbetsgrupperna – eller personalen och rättighetsbärarna som ingått i dessa och som har stor kompetens om ett människorättsbaserat arbetssätt – involveras i arbetet med kommande verksamhetsplaner och andra styrdokument.

Praktiska genomgångar av människorättsanalyser

Utifrån innehållet i de utbildningar som avdelning rättighet har hållit för personalen – och det arbete arbetsgrupperna senare har genomfört – har vi i följeforskningen sett att det skulle kunna vara till fördel om det ingick praktiska övningar kring de analysverktyg för mänskliga rättigheter som utbildningarna presenterar. Detta för att ge verksamheterna en tydligare handledning inför kommande arbete. Samtliga verksamheter har exempelvis beskrivit att de upplevt analysverktyget Rättighetshjulet som komplicerat, och det har dröjt lång tid in i projektarbetet innan verksamheterna har påbörjat någon

⁶⁶ Vid tiden för att denna slutrapport författas har styrelsen för Sahlgrenska universitetssjukhuset inte fått någon utbildning av Avdelning rättighet, dock finns det planer på ett utbildningstillfälle under hösten 2015.

människorättsanalys – om de påbörjat en sådan.⁶⁷

Att koppla arbetsuppgifter till mänskliga rättigheter

Mot projekttidens slut har vi ställt frågan till personalen i samtliga tre verksamheter om de upplever att de kan koppla sina arbetsuppgifter till mänskliga rättigheter. Frågan är ställd för att ge en fingervisning kring personalens upplevelse om de har kunnat omsätta kunskapen från utbildningarna till sitt praktiska arbete. Frågan är även viktig i förhållande till rättssäkerheten kring verksamhetens människorättsuppdrag och kunskapsnivån kring ansvar hos skyldighetsbärarna.

Svarsalternativen ja och nej till denna frågeställning har varit breda och svaren ger inte någon indikation på om – eller hur mycket – arbetet i verksamheterna har påverkats av denna kunskap, dock uttrycker en klar majoritet av de svarande att de kan koppla sina arbetsuppgifter till mänskliga rättigheter vilket måste ses som positivt.⁶⁸ Kunskap och reflektion är de första stegen till handling.

Interna utbildningar i mänskliga rättigheter

Samtliga tre pilotprojekt har tagit fram eget utbildnings- eller föreläsningsmaterial inom ramen för projektarbetet. Personalen i arbetsgruppen på Bohusläns museum tog fram en workshop för den övriga personalen som användes vid utbildningstillfällen under våren och hösten 2014.

På Psykosvårdkedja Nordost har skyldighetsbärare och rättighetsbärare i den lilla MR-gruppen tagit fram en presentation av projektarbetet som de använde på MR-dagarna 2014 – och i en omarbetad version på en konferens i New York våren 2015.

Angereds Närsjukhus har tagit fram en presentation om sitt arbete med mänskliga rättigheter som använts vid invånarsamtal (se nedan, *Utbildning för rättighetsbärare*). Utbildningen har även uppdaterats till en version för att introducera personal som är nyanställd till det människorättsbaserade arbetet.

Det är oerhört viktigt att ny personal får kunskap om mänskliga rättigheter och blir uppdaterade på det människorättsbaserade arbetet som sker i verksamheten. Det är även viktigt att fortsatt att fortbilda hela personalgruppen och sprida den kunskap som skapats genom det praktiska arbetet med mänskliga rättigheter i verksamheterna.

Mycket av den kunskap som skapats under projekttiden har genererats i diskussionerna i de olika arbetsgrupperna. Genom att ta del av olika aspekter från verksamheterna – både från rättighetsbärare och skyldighetsbärare – och att koppla dessa till mänskliga rättigheter har diskussionerna lett de olika projekten i nya riktningar. Detta har bland annat bidragit till att nya mål och aktiviteter tillkommit i arbetet under projektens gång. Ofta är det resonemangen som är viktiga att förmedla vidare till övrig personal och rättighetsbärare som praktiska exempel. På Angereds Närsjukhus har MR-mentorerna redan tagit upp arbetet med att utbilda ny personal kring ett människorättsbaserat arbete och

⁶⁷ Psykosvårdkedja Nordost påbörjade sin analys av rätten till bostad under våren 2015, projektets sista halvår enligt den planerade projekttiden. Angereds Närsjukhus påbörjade under det sista projektåret arbetet med att ta fram indikatorer för rätten till hälsa.

⁶⁸ På Bohusläns museum svarade 30% av de anställda på frågan, 91% av de svarande svarade "ja". På Psykosvårdkedja Nordost svarade 57% av de anställda på samma fråga, 100% av de svarande svarade "ja". Av de anställda på Angereds Närsjukhus svarade 67% på frågan om kopplingen mellan de egna arbetsuppgifterna och mänskliga rättigheter, 85% av de svarande svarade "ja". (Till siffrorna bör förtydligas att Angereds Närsjukhus anställt ytterligare cirka 60 personer under tiden för projektet, och att alla nyanställda vid tiden för mätningarna inte hade hunnit ta del av någon utbildning i mänskliga rättigheter.)

verksamhetens arbete med “månadens Case” är ett bra exempel på fortbildning för personalen. (Arbetet med månadens Case beskrivs vidare i kapitel 6.1 *Förstudier undersöker olika grupper tillgång till mänskliga rättigheter.*)

5.2 Utbildning för rättighetsbärare

Under projekttiden har två av pilotverksamheterna, Psykosvårdkedja Nordost och Angereds Närsjukhus, haft utbildningar om mänskliga rättigheter för sina rättighetsbärare.

Psykosvårdkedja Nordost valde att genomföra en utbildning för rättighetsbärare under samma höst som personalen utbildades och tog avdelning rättighet till hjälp för att hålla i utbildningspasset. Även personal var välkommen till denna halvdag och målet med utbildningen var att höja kompetensen kring mänskliga rättigheter och att skapa delaktighet i projektet. Vid utbildningstillfället deltog 13 personer. Av dem var det fem personer ur personalen, en tolk och sju rättighetsbärare/patienter.⁶⁹ Utbildningen bestod av en blandning av öppna diskussioner kring rättighetsfrågor och föreläsningsspass om mänskliga rättigheter från avdelning rättighet.⁷⁰

Angereds Närsjukhus genomförde under projekttiden två invånarsamtal, ett i november 2014 och ett i mars 2015. De båda samtalen arrangerades och hölls av personal i projektets arbetsgrupp. För att nå ut till invånarna samarbetade de bland annat med Hälsoverkens hälsoguider och doulor och till samtalen kom 15 respektive 18 rättighetsbärare. Vid invånarsamtalen varvades samtal i grupp och helgrupp med information om mänskliga rättigheter. Frågor som ställdes till de medverkande för diskussion var bland annat vad deltagarna upplevde som eventuella hinder för vård och vad de tyckte var viktigt för Angereds Närsjukhus att tänka på, på vilka sätt skulle vården kunna förbättras?

Utbildningarna för rättighetsbärarna – delaktighet, jämlikhet och icke-diskriminering

I fallet med de båda verksamheterna hade utbildningarna/samtalen utformats på ett sätt för att skapa delaktighet för rättighetsbärarna. På Psykosvårdkedja Nordost hade anställda satt upp lappar om utbildningen i verksamhetens lokaler och personalen pratade med sina patienter om utbildningen vid besök. På Angereds Närsjukhus användes – utöver personal kopplad till Hälsoverket och informationslappar – det sociala mediet Facebook som en informationskanal för att nå ut med information till rättighetsbärarna.

För att skapa en välkomnande miljö inleddes samtliga utbildningstillfällen med presentationsrundor för att synliggöra alla som var närvarande. (Innan samtalen hade denna del diskuterats av arbetsgruppen på Angereds Närsjukhus – där personalen vägde för- och nackdelar med att låta deltagarna presentera sig eller inte. De beskrev att det finns ett lågt förtroende för myndigheter hos många inom gruppen rättighetsbärare och att arbetsgruppen inte ville att någon skulle känna sig utpekad vid en presentation. Dock såg arbetsgruppen fler fördelar med en presentationsrunda, så som att skapa en samtalsatmosfär där deltagarna fick en bild av varandra.)

⁶⁹ Ingen av de patienter som deltog vid utbildningen ingick i arbetsgruppen, det var inte heller någon av dem som hade deltagit på det tidigare informationstillfället 2013-09-18.

⁷⁰ Psykosvårdkedja Nordost har även uppmärksammat mänskliga rättigheter på Öppet hus-dagar på den öppna mottagningen Psykosvård Nordost och när projektet inleddes genomfördes ett informationsmöte om mänskliga rättigheter och det kommande projektarbetet.

Vid utbildningstillfällena fick även rummets möblering en viktig roll där bord och stolar på en verksamhet placerades i en cirkel – för att alla deltagare skulle ha möjlighet att vara med i samtalet – och på den andra verksamheten i öar av bord och stolar för att gynna samtalen i mindre grupper.

På mötena gavs grundläggande information om mänskliga rättigheter för att möjliggöra en gemensam kunskapsnivå och därigenom möjliggöra delaktighet i diskussionerna kring ämnet. I detta sammanhang var det för de båda verksamheterna viktigt att hålla informationen på en lagom nivå då det var många i grupperna som inte hade svenska som sitt första språk. Vid utbildningarna fanns även tolkar med som översatte. (Vid ett tillfälle hade det dock visat sig i efterhand att de hade behövt ytterligare tolkning. Detta är ett delvis utmanande område då det på förhand kan vara svårt att veta vilka språkstöd som behövs, eftersom det kan vara svårt och till och med avskräckande att samla in förhandsanmälningar. Det är i sammanhanget dock passande att ta tillfället i akt att lyfta frågan om tolk och rätten till information som en människorättsfråga.)

Utbildningstillfällena gav utrymme till både samtal och frågor och det var många av de deltagande rättighetsbärarna som ville dela med sig av tankar och erfarenheter från sina kontakter med den aktuella verksamheten eller liknande verksamhetsområden.

Utbildningarna för rättighetsbärarna – ansvar, transparens och rättssäkerhet

I och med att två av pilotverksamheterna har haft utbildningstillfällen riktade mot sina rättighetsbärare har projekten tagit sig an rollen som skyldighetsbärare och informerat utåt om verksamhetens ansvar för mänskliga rättigheter, vilket är positivt både för rättssäkerheten kring verksamheten och möjligheten till insyn i arbetet. Utbildningarna har även innehållit information om projektarbetet med ett människorättsbaserat arbetssätt vilket är viktigt för möjligheten till insyn i projektet i sig.

Vad som dock står klart för de båda verksamheterna som har hållit utbildningar är att det behövs mer information riktad till deras rättighetsbärare. I sammanhanget har arbetsgruppen på Angereds Närsjukhus diskuterat möjligheten att använda sig av uppsökande metoder till föreläsningar och andra former av mötesplatser.

Något som även diskuterats kring utbildningarna för rättighetsbärare är att de har varit åtskilda från utbildningarna för personalen/skyldighetsbärarna. Detta blev extra påtagligt i projektarbetet på Psykosvårdkedja Nordost där de rättighetsbärare som ingår i arbetsgruppen inte var med vid samma utbildning som övriga gruppdeltagare. Detta kan ha negativ påverkan på känslan av delaktighet för rättighetsbärarna i arbetsgruppen, speciellt då utbildningarna riktade till personalen och rättighetsbärarna skiljde sig något åt gällande innehåll och längd.

Under projekttiden har Psykosvårdkedja Nordost i samarbete med NSPHiG även genomfört en studiecirkel kring mänskliga rättigheter för rättighetsbärare med materialet *Din rätt*⁷¹. Studiematerialet vänder sig till personer som lever med psykisk ohälsa och vill lära sig mer om mänskliga rättigheter och hur de praktiskt kan tillämpas. Studiecirkeln träffades vid sex tillfällen kopplat till materialet och rättighetsbärare som deltog i cirkeln uppgav att de hade positiva erfarenheter av kursen.

Att hålla utbildningar för sina rättighetsbärare är ett bra sätt att sprida information. Förhoppningen är

⁷¹ Studiematerialet är framtaget av Hjärnkoll, NSPH, Myndigheten för delaktighet (tidigare Handisam) och Sensus

att verksamheterna återkommande och systematiskt håller liknande utbildningar för att nå ut brett till sina rättighetsbärare. Det är även viktigt att utbildningarna kompletteras med information via andra informationskanaler, så som information på hemsida, anslagstavlor, foldrar, via samarbetspartners – och kanske via sociala medier. (Informationskanaler som till viss del använts i de olika projekten.) Utbildning av rättighetsbärare är ett arbete som samtliga pilotverksamheter bör stärka i sitt fortsatta människorättsbaserade arbete.

Utifrån erfarenheter från projektet är de rättighetsbärare som fått information om mänskliga rättigheter och att verksamheterna ska arbeta människorättsbaserat väldigt intresserade av informationen och vill gärna dela med sig av tankar och egna upplevelser. I relation till detta kan det vara bra att vid informationstillfällen erbjuda möjligheten för rättighetsbärare att prata med personal om individuella ärenden, eller att rättighetsbärarna får tydlig information om vart de kan vända sig med frågor och eventuella klagomål.

6 Genomförande – Att pröva ett människorättsbaserat arbetssätt

I denna del går vi igenom pilotverksamheternas erfarenheter av att pröva ett människorättsbaserat arbetssätt i praktiken på Bohusläns Museum, Psykosvårdkedja Nordost och Angereds Närsjukhus. Pilotverksamheterna har prövat arbetssättet bland annat genom genomförandet av de projektaktiviteter som återfinns i verksamheternas respektive handlingsplan. Kapitlet är upplagt utifrån FN:s kriterier för ett människorättsbaserat arbetssätt för att tydligt kunna se vilka delar i arbetssättet som prövats och hur. Kriterierna finner ni i kapitel 1.3.

6.1 Förstudier undersöker olika gruppers tillgång till mänskliga rättigheter

I ett människorättsbaserat arbetssätt ingår att kartlägga vilka mänskliga rättigheter organisationen har till ansvar att uppfylla – och undersöka om dessa rättigheter är tillgängliga för målgruppen och på lika villkor. I rapporten kallar vi detta för en “människorättsanalys” istället för förstudie då det tydliggör analysens syfte. Analysen ska identifiera orsakerna till varför mänskliga rättigheter inte uppfylls – och utifrån resultatet besluta om åtgärder.

Två av tre pilotverksamheter har påbörjat arbetet med en människorättsanalys under projektiden och skapat goda förutsättningar för vidare arbete med genomförande av en analys inom verksamheten. Psykosvårdkedja Nordost har arbetat med en rättighetsanalys av rätten till bostad och Angereds Närsjukhus har tagit fram indikatorer för att kunna mäta förverkligandet av mänskliga rättigheter i verksamheten. Dessa båda pilotverksamheter har även påbörjat fler aktiviteter som vi följeforskare kan se komma till användning i en människorättsanalys – och som därför finns med i detta kapitel.

MÄNNISKORÄTTSANALYS



100%



Psykosvårdkedja Nordost



100%



Angereds närsjukhus



Två av tre verksamheter har påbörjat arbetet med en människorättsanalys.

...

Bohusläns Museum har under projekttiden tagit fram en checklista för det människorättsbaserade arbetssättet i verksamheten samt en checklista för tillgänglig text. Museet har dock själva inte pratat om detta arbete i termer av en människorättsanalys. Därav kan vi inte säga att verksamheten påbörjat arbetet med en människorättsanalys. Den första checklistan har inte heller, utifrån följeforskningens material, prövats på något sätt inom verksamheten under projekttiden och det är otydligt om det finns planer för fortsatt användning – och utveckling av listan. Checklistan för tillgänglig text har använts i verksamheten och är i sig viktigt arbete och tillhör området mänskliga rättigheter – men för att göra det till en människorättsanalys enligt definitionen i kriteriet behöver utgångspunkten explicit vara mänskliga

rättigheter. Som följeforskare ser vi dock att dessa checklistor skulle kunna komma till användning inom ramen för en människorättsanalys – och finns därför beskrivna i detta kapitel.

Under projektperioden har pilotverksamheterna, genom bland annat avdelning rättighets utbildningar, introducerats till en analysmodell (AAAAA och AAAQ⁷²) framtagen inom FN och som kan användas i arbetet med en människorättsanalys. I modellen finns fyra områden⁷³ som stödjer en analys av innehållet i en mänsklig rättighet – och vilka skyldigheter staten har i förhållande till innehållet. Modellen har främst använts av Psykosvårdkedja Nordost och Angereds Närsjukhus. En anledning till detta kan vara att innehållet i rätten till hälsa redan finns beskrivet enligt denna modell i FN:s General Comment 14⁷⁴ och därmed blir lättare att ta till sig (rätten till kultur hade behövts tolkas utifrån de fyra områdena i modellen). Angereds Närsjukhus var också redan bekanta med modellen – som även finns beskriven i Närsjukhusets projektbeskrivning under avsnittet om “Mänskliga rättigheter i vården”. För Psykosvårdkedja Nordost hade också behovet av att genomföra en människorättsanalys blivit tydligt genom diskussioner om bostadsituationen för patienter inom tvångsvården. Att pröva ett redan befintligt verktyg i denna analys blev självklart.

Eftersom AAAQ nämns i texten nedan – främst i förhållande till de båda pilotverksamheterna inom hälso- och sjukvårdsområdet – ges här en kort översikt av vad som ingår i modellen, utifrån rätten till

⁷² AAAAA (5A) är en förkortning för följande begrepp: Availability, accessibility, acceptability, adaptability och appropriateness (tillgång, tillgänglighet, acceptans, anpassningsförmåga och lämplighet).

AAAQ (3AQ) är en förkortning för följande begrepp: Availability, accessibility, acceptability och quality (tillgång, tillgänglighet, acceptans och kvalitet).

⁷³ De fyra områdena kallas i vissa dokument också för principer eller begrepp.

⁷⁴ Committee on economic, social and cultural rights, General Comment No. 14: The right to the highest attainable standard of health, 11/08/2000

hälsa. Texten är från avdelning rättighets utbildningar och förkortad av oss följeforskare.

Tillgång – Finns tillgång till fungerande hälso- och sjukvårdsinrättningar och i tillräcklig omfattning?

Tillgänglighet – Är inrättningarna tillgängliga för alla utan diskriminering?

Acceptabel – Bedrivs verksamheten utifrån medicinska etiska principer och på ett kulturellt godtagbart och acceptabelt sätt?

Kvalitet/anpassningsbarhet – Är hälsovårdsinrättningar, varor och tjänster vetenskapligt och medicinskt lämpliga och av god kvalitet?

Framtagande av indikatorer för mänskliga rättigheter – Angereds Närsjukhus

Under projektperioden har MR-mentorerna⁷⁵, med feedback från arbetsgruppen, tagit fram indikatorer för att mäta och följa upp Angereds Närsjukhus förverkligande av mänskliga rättigheter och rätten till hälsa. Indikatorerna har lagts ut på Närsjukhusets sida om människorättsbaserat arbetssätt på intranätet och planeras att kommuniceras externt.

Det är ett viktigt arbete Angereds Närsjukhus har inlett. För att ta fram indikatorer för mänskliga rättigheter och ett människorättsbaserat arbetssätt behöver verksamheten ställa frågan – vilka mänskliga rättigheter ansvarar vi för att respektera, skydda, uppfylla och vad ingår arbetssättet – och gå till konventionerna och FN:s kriterier för svar. Arbetet med att översätta rättigheters innehåll till indikatorer ser FN som ett första steg i implementeringen av människorättsprincipen om ansvarighet⁷⁶.

Arbetet med indikatorer sattes igång under den senare delen av projektiden. För Angereds Närsjukhus var det länge oklart att detta var en uppgift för arbetsgruppen då det i målet stod formulerat att indikatorer ska utvecklas och utvärderas i följeforskningen. Följeforskningen utgår dock från FN:s kriterier för ett människorättsbaserat arbetssätt i vilket det ingår att verksamheten själv undersöker rättighetsbärarnas tillgång till mänskliga rättigheter inom verksamheten. När detta stod klart för närsjukhuset sattes arbetet dock snabbt igång i gruppen, ansvariga utsågs och indikatorer togs fram.

Arbetet med indikatorer stimulerade många diskussioner i arbetsgruppen kring vad som bör och kan mätas, vilka källor och modeller som kan nyttjas. Till diskussionerna användes ett underlag som MR-mentorerna tagit fram och som innehåller definitioner på indikatorer för mänskliga rättigheter, FN:s modell för olika typer av indikatorer (strukturella, process- och resultatindikatorer) och förslag på indikatorer för Angereds Närsjukhus människorättsbaserade arbetssätt. Underlaget baseras på källor från FN, avdelning rättighet samt akademiska artiklar.

Översiktligt kring de olika typerna av indikatorer enades arbetsgruppen om att strukturella indikatorer, som i underlaget beskrivs mäta *“de förutsättningar som implementerats och som påverkar de mänskliga rättigheterna”*, finns i beslut, policydokument etc. Kring processindikatorer som beskrivs belysa *“den verksamhet organisationen bedriver i syfte att förverkliga mänskliga rättigheter”* betonade gruppen vikten av att allt arbete som görs för mänskliga rättigheter på sjukhuset lyfts fram – inte bara det som gjorts inom projektet. Och slutligen kring resultatindikatorer som *“visar på utfallet av*

⁷⁵ Mentorerna i mänskliga rättigheter, MR-mentorerna, som rekryterats under projektiden beskrivs mer under kapitel 1.4

⁷⁶ OHCHR: 2012: s.40 “... the first steps in the implementation of the principle of accountability are already being taken as one translates the normative content of a right into relevant and reliable quantitative and qualitative indicators.”

de ansträngningar som gjorts, eller vad befintliga förutsättningar gett för resultat” enades arbetsgruppen om vikten av att fokusera på indikatorer som sjukhuset kan påverka. Källor och metoder som diskuterades för informationsinsamling kring de olika indikatorerna inkluderar data från Statistiska centralbyrån, Socialstyrelsen, sjukhusets ledningssystem och egna enkätundersökningar. Likaså nämndes tillgänglighetsdatabasen⁷⁷ och FN:s granskningsrapporter.

I diskussionerna kring indikatorer lyftes bland annat vikten av arbetsgivaraspekten – att indikatorerna omfattar brukare, närstående men även anställda. Om arbetet inte fungerar internt, menade gruppen, så fungerar det inte utåt mot patienterna heller. En viktig observation av arbetsgruppen. En rekommendation från nollmätningen var att i arbetet beakta de anställdas mänskliga rättigheter. De anställda är rättighetsbärare i relationen till arbetsgivaren som är skyldighetsbärare. I gruppen framfördes förslag såsom att medarbetarenkäten kan analyseras utifrån mänskliga rättigheter. I slutet av projekttiden berättade personer ur arbetsgruppen att detta nu är inskrivet i verksamhetsplanen och ska genomföras under hösten 2015.

Delaktighet och bemötande, diskriminering, tillgänglighet och ansvarighet var några av de rättighetsområden som diskuterades och som berörs i indikatorerna. Frågor lyftes som: går det att ha en processindikator för delaktighet? Kan enkätutvärderingar användas för informationsinsamling från patienter gällande delaktighet och bemötande? Hur tillgängliga, med avseende på språk, är dessa? Kan AAAQ-modellen fungera som utgångsmodell?

Indikatorer kring ansvar (accountability) betonades som mycket viktiga. Vart kan en vända sig, vem har ansvar, till vem kan en lämna synpunkter/klagomål. Likaså diskuterades indikatorer kring hur synligt mänskliga rättigheter är utåt med hänvisning till FN:s före detta specialrapportör kring rätten till hälsa, Paul Hunt, som påpekar vikten av att använda MR-terminologin så mycket som möjligt, *“då det breddar upp för mer arbete och ger en bättre hållbarhet för arbetet.”*

Tidigt i arbetet fastslogs också vikten av att indikatorerna är generaliserbara till andra sjukhus, hållbara över tid och inte beroende av politiska majoriteter eller andra samhällsförändringar. Styrkan med att utgå från mänskliga rättigheter i mätningar av verksamheten är att målen – och därigenom även indikatorerna – är hållbara över tid, och inte beroende av politiska majoriteter, som arbetsgruppen uppmärksammar.

I dessa samtal och i de fastslagna indikatorerna berörs ett antal kriterier för ett människorättsbaserat arbetssätt och specifika mänskliga rättigheter. I dagsläget är dock inte indikatorerna tydligt kopplade till kriterier eller mänskliga rättigheter. Ett viktigt arbete framöver är att synliggöra denna koppling. Utöver vikten av att synliggöra rättigheter och kriterier för att öka medvetenheten om dem medverkar detta till att synliggöra vad som täcks av indikatorerna – och vad som saknas. Likaså utgör utkastet ett utmärkt dokument att utveckla tillsammans med övrig personal och rättighetsbärare – och i detta adressera människorättsprinciperna om delaktighet, transparens med mera. Avdelning rättighet har under denna period även tagit fram en rapport⁷⁸ om indikatorer för rätten till bästa möjliga hälsa och det har föreslagits att ett arbete framöver kan vara att integrera rapportförfattarnas synpunkter med Angereds Närskjukhus indikatorförslag.

⁷⁷ “I TD, tillgänglighetsdatabasen, får du information om den fysiska tillgängligheten i butiker och restauranger, inom offentlig service samt i friluftsområden och på olika besöksmål”. Se www.t-d.se/

⁷⁸ Emerga, *Indikatorer för rätten till bästa möjliga hälsa i Västra Götaland*.

Exempel på några av de indikatorer som togs fram för Angereds Närsjukhus människorättsbaserade arbetssätt ges nedan:

Strukturella indikatorer

“Förekomsten av ett rättighetsbaserat arbetssätt i styrdokument.”

“Tillsättandet av mentorer, arbetsgrupp, eller liknande för mänskliga rättigheter.”

Processindikatorer

“Förekomsten av handlingsplan, projekt, vårdprocesser, åtgärder, arbetstid, och beslut för att säkerställa att ett rättighetsbaserat arbetssätt aktivt bedrivs.”

“Andel av sjukhusets styrdokument och informationsmaterial som tillämpar ett rättighetsspråk.”

“Förekomsten av möjligheter till kompetensutveckling inom mänskliga rättigheter för anställda, patienter, närstående, och invånare i Nordost.”

Resultatindikatorer

“Andel patienter, närstående, och anställda som uppger att de har upplevt [...] delaktighet i vården [...] ett gott bemötande [...] någon form av diskriminering [...] att Angereds Närsjukhus möjliggör att de får god/ökad kunskap om mänskliga rättigheter i vården och rätten till hälsa”.

“Andel patienter, närstående, invånare, och anställda som uppger att de vet vart de ska vända sig för att utkräva ansvarighet i vården”

Arbete med Case (tillämpningsfall) – Angereds Närsjukhus

Under projektperioden har arbetsgruppen, genom bland annat nollmätning och utbildningar, samlat in dilemman som personalen upplever i arbetet på sjukhuset och sedan skapat en arbetsgång för hur personalen kan utveckla dessa dilemman till Case (tillämpningsfall) utifrån mänskliga rättigheter. På närsjukhusets sida på intranätet, under fliken “mänskliga rättigheter i det dagliga arbetet” har MR-mentorerna skrivit en förklaring av Case och vilka förhoppningar som finns med dessa. Case är:

“... en beskrivning av en situation som upplevts som utmanande eller liknande och som reflekterats över utifrån ett rättighetsperspektiv med utgångspunkt i de mänskliga rättigheterna. Förhoppningen är att genom dessa case och reflektionen därav skapa verktyg som underlättar i det dagliga arbetet på Angereds Närsjukhus och samtidigt öka kunskapen om mänskliga rättigheter.”

Arbetet med Case knyter an till sjukhusets projektmål om att alla vårdaktörer ska “[k]unna reflektera över och kritiskt granska rutiner i det dagliga vårdarbetet utifrån ett rättighetsperspektiv och använda mänskliga rättigheter som utgångspunkt för utvecklings- och förändringsarbete.”

I följeforskningen har vi kopplat detta mål till kriteriet om människorättsanalys eftersom det syftar till att stärka vårdaktörernas möjligheter att granska verksamheten utifrån mänskliga rättigheter.

Aspekter i de dilemman (en situation som upplevts utmanande) som lyfts fram av personal under projektperioden inkluderar allt från hur personalen ska hantera att släktingar för en patients talan, svårigheter med tolkning, hur både barn- och föräldraansvaret ska respekteras till hur sjukhusets redovisning ska se ut då patientgruppen ofta kräver längre patienttider. I följeforskningen har vi tryckt på det positiva i att personalens erfarenheter samlas in och utgör underlag för utvecklingsarbete – att det

främjar det lokala ägandeskapet av arbetet och adresserar människorättsprincipen om delaktighet. Båda viktiga delar av ett människorättsbaserat arbetssätt. Vi har även pekat på vikten av att diskutera hur rättighetsbärarnas erfarenheter kan utgöra underlag till Casen.⁷⁹ Arbetsgruppen samlade inkomna dilemman i en idébank, men innan de skickades ut till personalen bearbetades de av arbetsgruppen då vissa dilemman (såsom "Kulturkrockar") ansågs för okonkreta och att de inte hade karaktären av ett dilemma. Efter att ha bearbetat dilemmana samlades de i ett dokument med namn *Dilemman i arbetet med att utveckla ett människorättsbaserat arbetssätt*⁸⁰. Ett exempel på ett dilemma från dokumentet:

"Ett barn med sjukdom som är okänd ännu men kan vara allvarlig, och behandling och utredning är därför mycket viktiga. Föräldrarna förstår men vill inte att barnet ska få information förrän föräldrarna bestämmer att det ska ske. Hur kan du tänka ur ett barns rättighetsperspektiv?"

I detta dokument beskrevs också hur personalen kan gå tillväga för att arbeta med Casen. Arbetsgången var att: Välja ut eller skapa ett dilemma, tillämpa patientens mänskliga rättigheter i vården (på dilemman), dokumentera resultatet i termer av "Patienten har rätt att..." och lämna in det till närmaste chef. I dokumentet tipsas det om att titta i utbildningsmaterialet som avdelning rättighet visade under utbildningen. Därefter var tanken att arbetsgruppen skulle analysera och utveckla resultatet i strävan att hitta ett människorättsbaserat arbetssätt som är tillämpbart. Under projektperioden arbetade flera enheter med att utveckla dilemman till Case och resultatet av dessa inkom till arbetsgruppen.

Exempel på dilemman som bearbetats av enheter inkluderar:

"En vårdgivare har dikterat. I diktatet förekommer uttryck som kan verka kränkande. Hur kan sekreteraren agera i sådana fall?"

"Ett par kommer till dig. Mannen för kvinnans talan och svarar även på dina frågor som du riktar till kvinnan. Hur kan du hantera situationen?"

Arbetet med dilemman stötte dock på utmaningar. Några av frågorna och områdena som lyftes i arbetsgruppen under projektets gång var: Vad är syftet med dilemman och vad är arbetsgruppens roll? Hur ska resultatet bearbetas och återkopplas till enheterna? Arbetsgruppen betonade att enheterna bör få insyn i hur resultatet behandlats och om beslut tas bör tydliga beslutsmotiveringar finnas. Likaså fick arbetsgruppen signaler om att personal fann det svårt att koppla dilemman och mänskliga rättigheter och att arbetet kan ha upplevts som en pålaga eftersom det skickades ut "ovanifrån".

I följeforskningen har vi pekat på att dessa områden som diskuterats bland annat berör människorättsprinciperna om delaktighet, transparens, ansvarighet – vilket är väldigt positivt – men också behovet av att tidigt i ett arbete diskutera hur arbetet ska vägledas av dessa principer för att vara människorättsbaserat. Även om avdelning rättighet lyft att ovannämnda områden – såsom insyn – är viktiga ur ett rättighetsperspektiv så har kopplingen till FN:s människorättsprinciper inte gjorts tydlig under arbetet.

Arbetsgruppen fann snabbt lösningar på utmaningar. I samtalet betonades att syftet med dilemman är

⁷⁹ Det finns dock tankar på att kanske sprida Casen via sociala medier så att de kan finnas tillgängliga för rättighetsbärare.

⁸⁰ Dilemman att arbeta med. Version 2.0 – 141212

att skapa ökad medvetenhet och vara ett stöd för enheterna att hitta lösningar på problem – som även andra verksamheter kan använda sig av. Att vissa dilemman är svåra att lösa på arbetsgruppsnivå och att det är bättre att facilitera samtal med berörda och viktigt för enheterna att de utbyter erfarenheter med varandra, att det blir en dialog. Likaså betonades vikten av att arbeta underifrån, att MR-mentorernas roll skulle kunna vara att finnas med ute på arbetsplatsträffarna, i samtalen, och stödja personalen att koppla arbetet till mänskliga rättigheter. I detta sammanhang belystes den tilltänkta sidan på intranätet som väldigt viktig i arbetet med dilemman, att syftet med arbetet med dilemman framgår tydligt. MR-mentorerna fick i uppgift att skriva en sådan text, som återfinns i början av detta delkapitel.

För att stödja personalen i arbetet – och ge exempel på hur mänskliga rättigheter kan tillämpas på dilemman – bestämdes även att MR-mentorerna ska lägga upp ett “Månadens Case” på intranätet. Månadens Case kommer då att analyseras utifrån mänskliga rättigheter inklusive utifrån AAAQ-modellen som personalen också upplevt som utmanande att tillämpa. Resonemanget från analysen ska finnas nedskrivet för enheterna att ta del av. Avdelning rättighet, som arbetat med AAAQ-modellen med Psykosvårdkedja Nordost, har också föreslagit att de kan stödja sjukhuset i arbetet med att ta fram enklare AAAQ-modeller som kan användas av personalen.

Tanken är sedan att MR-mentorerna ska få in Case löpande från de olika verksamheterna som de kan arbeta med och sprida till alla. Personal ska kunna gå in på intranätet där Casen ligger och se om någon upplevt samma problem och om problemet har analyserats, och använda som verktyg i sitt eget arbete. Vid slutet av projektiden berättade också medlemmar ur arbetsgruppen att dilemman ur Case-databanken används vid rekrytering av personal, detta för att “*höra den presumtiva anställdas resonemang eller synsätt.*” Att undersöka “*Vilka värden finns hos den här människan som söker ett jobb hos oss.*” Att dilemman redan fått praktisk användning i verksamheten tyder på ett lokalt ägandeskap av arbetet.

I följeforskningen har vi med intresse följt utvecklingen av arbetet med dilemman och, utöver synpunkten om att fundera på hur rättighetsbärares röster kan samlas in och låta processen explicit vägledas av FN:s människorättsprinciper, också lyft att det vore bra om Angereds Närsjukhus, utifrån principen om icke-diskriminering och projektets mål om intersektionalitet, diskuterade en eventuell systematisk komplettering av dilemman i banken så att fler diskrimineringsgrunder adresseras (det finns vissa områden som saknas – exempelvis HBTQ). Likaså att komplettera med dilemman som berör de anställdas mänskliga rättigheter och dilemman som explicit berör rättighetsprinciperna.

Människorättsanalys gällande rätten till bostad – Psykosvårdkedja Nordost

Psykosvårdkedja Nordost har under projektiden prövat på, och skaffat sig erfarenheter kring, arbete med en människorättsanalys som undersöker olika gruppers tillgång till mänskliga rättigheter. Utkastet som tagits fram (som vid tidpunkten för denna slutrapport är ett arbetsdokument) är en människorättsanalys av hur rätten till bästa möjliga hälsa och rätten till bostad förhåller sig till varandra. Analysen är tänkt att ge vägledning för fortsatt arbete – och framöver användas i kommunikationen med samverkansaktörer såsom kommuner. I analysdokumentet sätts fingret på de mänskliga rättigheternas odelbarhet: “*I arbetet med rätten att ge bästa möjliga hälsa för personer med psykisk funktionsnedsättning [inom psykiatrin] försvåras arbetet av att många personer inte har en värdig, trygg och säker bostad.*”

Varför rätten till bostad?

Ett av Psykosvårdkedja Nordosts projektmål var att identifiera etiska dilemman inom psykiatrin. Boendesituationen för brukare väcktes vid en diskussion kring arbetsgruppens arbete med checklistor vid in- och utskrivning från slutenvården. Brukaren måste ha ett eget hem att komma till efter utskrivningen, menade representanten från Riksförbundet för social och mental hälsa. Personal från Avdelning 242 vittnade om att de ständigt har patienter som är redo att lämna slutenvården – men som är fast i väntan på bostad. Att personalen ser dessa patienter bli sämre och sämre av sin situation och hur det inverkar på avdelningens möjligheter och skyldigheter att uppfylla den mänskliga rätten till hälsa. I samtalet uppmärksammades även fler människorättskränkningar till följd av den indirekt påtvingade inlåsningen, såsom rätten till frihet. I följeforskningen noterade vi att diskussionerna gav arbetsgruppen möjlighet att se hur rättigheterna samverkar och är beroende av varandra för dess uppfyllnad. Detta är en viktig del i arbetet för ett stärkt rättighetsskydd. Avdelning 242 var överens om att detta är ett etiskt dilemma de brottas med dagligen och borde, liksom tvångsåtgärder, prioriteras i arbetet.

“Varje människa som är tvungen att stanna i låsta avdelningar är en människa för mycket.”
– Personal, Avdelning 242.

Tidigt i arbetet insåg arbetsgruppen nödvändigheten av att lyfta frågan till samverkansaktörer, kommuner, socialtjänst och politiskt. Att boendesituationen inte kan lösas på enhetsnivå. Men efter att ha lyft frågan i NOSAM⁸¹, ett samverkansforum inom psykiatrin, utan resultat, såg arbetsgruppen behovet av att ha ett material som tydliggör boendesituationen för målgruppen – och ansvaret för offentliga aktörer att förverkliga mänskliga rättigheter. Att detta material skulle kunna utgöra ett stöd i dialogen samverkansaktörer emellan.

I följeforskningen har vi pekat på att denna process är i linje med ett människorättsbaserat arbetssätt. Att utveckla strategiska partnerskap – med utgångspunkt i ansvaret för det offentliga att uppfylla mänskliga rättigheter – är en viktig del i arbetssättet och en nödvändighet för att rättighetsskyddet ska stärkas.

Det beslutades att en människorättsanalys skulle genomföras och att FN:s modell AAAQ skulle prövas. Till underlag för analysen togs statistik kring boendesituationen fram av Avdelning 242 i samarbete med Psykosvård Nordost. Till stöd i arbetet med analysen tog avdelning rättighet fram en rapport om rätten till bostad⁸². Att situationen kan se olika ut för olika grupper av patienter diskuterades och möjligheten att få boendestatistiken nedbruten på exempelvis kön. Även om det inte tydliggjordes i diskussionen så knyter detta an till kriteriet i ett människorättsbaserat arbetssätt om särskilt fokus på områden eller grupper där människorättskyddet är svagast, likaså människorättsprincipen om icke-diskriminering som ska vägleda alla arbetsprocesser.

Det diskuterades om brukarberättelser skulle samlas in kring frågan, men det lyftes att det redan fanns många berättelser kring vikten av ett eget hem. Var dessa berättelser finns att hämta och hur aktuella de är diskuterades inte, men delaktighet från berörda är en central människorättsprincip och ska vägleda alla arbetsprocesser, därför är brukarberättelser ett område vi följeforskare anser bör adresseras i det

⁸¹ Närområdessamverkan, NOSAM

⁸² Timback, Vania (2015) *Rätten till bostad*, Rättighetskommitténs kansli,

fortsatta arbetet med analysen.

Människorättsanalysens innehåll

Analysdokumentet⁸³ – som vid tiden för att denna slutrapport författades ännu var ett arbetsdokument – tar sin utgångspunkt i juridiskt bindande mänskliga rättigheter och beskriver innehållet i de utvalda artiklarna om den mänskliga rätten till bostad och rätten till hälsa, artikel 11 och 12 i FN:s internationella konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter. Likaså berörs andra fördrag som reglerar rätten till bostad samt FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning som syftar till att stärka rättighetsskyddet för en utsatt grupp. Att relatera mål till mänskliga rättigheter är en viktig del i ett människorättsbaserat arbetssätt.

Vidare i utkastet beskrivs de skyldighetsområden som mänskliga rättigheter aktualiserar – och exempel på vad de innebär för Västra Götalandsregionen. Det vill säga, skyldigheten att:

- Respektera rättigheterna
- Skydda rättigheterna
- Uppfylla rättigheterna
- Bevaka rättigheterna

Nedan är ett exempel från utkastet, gällande skyldigheten för Västra Götalandsregionen att skydda rättigheterna:

“Att skydda rättigheterna betyder att förhindra andras kränkningar. Det kan exempelvis gälla att tredje part hindras från att försämrade, begränsa eller diskriminera tillgången till bästa möjliga hälsa. Kommunens svårigheter/oförmåga att uppfylla rätten till bostad påverkar starkt patienternas rätt till bästa möjliga hälsa. Västra Götalandsregionen har alltså en skyldighet att föra konstruktiva samtal med andra, i detta fall kommunen, som inte uppfyller rätten till bostad. Rättighetsbärarens bästa och hens rätt måste vara i fokus och inte rädslan/obehaget att föra ifrågasättande samtal om ansvarsområden med andra aktörer.”

Arbetsgruppen har använt sig av FN:s analysmodell för rätten till hälsa och beskriver problematiken med hur avsaknaden av bostad påverkar patientens hälsa utifrån de fyra olika aspekterna i modellen. Reflektioner kring användandet av AAAQ, från arbetsgruppen – och framförallt de personer som varit mest involverade i arbetet med modellen – är att det upplevts som komplext och tidskrävande men att det främjar en helhetssyn, främjar dialog istället för konfrontation mellan aktörer med olika uppdrag samt främjar ett brukar-/patient-/rättighetsbärarperspektiv. AAAQ utgör *“bra teman att utgå ifrån för att sätta igång tankeverksamheten”*. Från arbetsgruppen kom det också förslag om att de som arbetat med människorättsanalysen skulle kunna hålla i ett seminarium om hur en gör en människorättsanalys. *“Så att man lär sig på ett enkelt sätt hur man använder sig utav det”*.

Utifrån människorättsprinciperna om delaktighet är detta ett bra förslag, att mer personal och rättighetsbärare kan ges möjlighet att bli involverade i arbetet. I följeforskningens mätningar har vi sett tecken på att övrig personal – som ej medverkar i arbetsgruppen – inte känt till arbetet med en

⁸³ Arbetsdokumentets namn är *Rätten till hälsa och bostad. En människorättsanalys om patienter inom psykosvårdskedjan nordost rättigheter till hälsa och bostad* författad av Frida Palm, Kurator, Psykiatri Psykos, Sahlgrenska Universitetssjukhuset samt Jan Terneby, MR--strateg, avdelning rättighet, koncernkontoret.

människorättsanalys. I kommande analyser kan också fler rättighetsområden undersökas – vilket skulle främja diskussionen om vilka rättigheter det är Psykosvårdkedjan Nordost har ansvar att förverkliga.

Arbete med brukarberättelser – Psykosvårdkedja Nordost

Vikten av att rättighetsbärarnas berättelser och erfarenheter ska utgöra underlag för utveckling av vården har kontinuerligt diskuterats i arbetsgruppen samt varit ett uttryckt önskemål från patienter och personal i nollmätningen. Framför allt gäller det berättelser kring tvångsvård. Det har också varit ett projektmål. I förhållande till kriteriet om att undersöka rättighetsbärarnas tillgång till sina mänskliga rättigheter kan brukarberättelser kring tvång, liksom kring bostad, användas som underlag i en människorättsanalys.

Som följeforskare har vi tryckt på det positiva i att arbetsgruppen lyfter fram vikten av att diskutera och samla in berättelser kring tvångsvård och tvångsåtgärder. Utöver det viktiga faktum att röster från berörda hörs – utifrån människorättsprincipen om delaktighet – så är ett kriterie i det människorättsbaserade arbetssättet att ha särskilt fokus på områden där rättighetsskyddet kan vara som svagast. Under projektperioden har avdelning rättighet även givit arbetsgruppen en redovisning kring FN:s synpunkter om tvångsvård. Vi har, ur ett följeforskningsperspektiv, uppmärksammat vikten av detta. Det främjar kunskapen om mänskliga rättigheter – och ger arbetsgruppen en bas att argumentera utifrån. Att ta del av FN:s synpunkter är även det en del i ett människorättsbaserat arbete.

Under projekttiden har dock ännu inte brukarberättelser samlats in och arbetet systematiserats. Däremot har det skapats många öppningar att ta vidare i det fortsatta arbetet, bland dessa samverkan mellan enheterna för patienters återberättelser efter tvång samt skapande av handlingsplan för att systematisera arbetet med återberättelser. Avdelning rättighet har betonat att det människorättsbaserade arbetssättet syftar just till att skapa en systematik i arbetet så att det sker varje gång.

Gällande återberättelser så samverkade enheterna under projekttiden för att ge en patient möjlighet att besöka Avdelning 242 för att berätta om sina erfarenheter av tvångsvården. Samtliga parter ansåg att besöket varit givande. För att systematisera arbetet föreslogs bland annat att samverka kring en enkät som genomförs efter tvångsvård. Likaså fanns förslag om att en handlingsplan bör tas fram för varje patient om individuella önskemål under tvångsvård. Många patienter är återkommande och det är viktigt att veta vad patienten upplever sig behöva för att exempelvis känna sig så bekväm och trygg som möjligt. Här diskuterades att återberättelser kring vistelsen och kring tvångsåtgärder bör förtydligas i handlingsplanen.

Checklista för det människorättsbaserade arbetet – Bohusläns Museum

På Bohusläns museum har arbetsgruppen tagit fram ett arbetsverktyg, en checklista som ska vara ett stöd i det människorättsbaserade arbetet. Listan togs fram som en verksamhetsanpassad version av ett verktyg vid namn *rättighetshjulet* som Rättighetskommitténs kansli introducerat i projektet. Arbetsgruppen på museet upplevde att det var svårt att använda rättighetshjulet så som det var utformat och uttryckte att *“det måste finnas stödfrågor till detta material.”* Till grund för tankarna kring en lista fanns en checklista om genus som tidigare använts i verksamheten.

För personalen i arbetsgruppen var det viktigt att checklistan skulle vara enkel att arbeta med. *“Det är viktigt att ha en gemensam lista, inte olika för olika enheter.* Det ska bli rutin att titta igenom den vid varje projekt/varje aktivitet.” Utifrån följeforskningens material kan vi dock inte se att listan kommit att

användas i verksamheten innan projekttiden officiellt tog slut. Checklistan har alltså ännu inte prövats på någon aktivitet. Vi kan därför inte göra några analyser kring arbetet med checklistan, det faktum att det finns en lista ökar förutsättningarna för att verksamheten kan komma igång med att granska verksamheten och utveckla checklistan under arbetets gång. Viktigt i det fortsatta arbetet är att tydliggöra frågornas koppling till respektive människorättsprincip/mänsklig rättighet och att utöka listan med fler frågor knutna till de mänskliga rättigheter som museet ansvarar för att främja, skydda och uppfylla. Likaså att själva arbeta människorättsbaserat i det fortsatta arbetet med att utveckla och pröva checklistan – till exempelvis genom att involvera rättighetsbärare i arbetet och därmed adressera principen om delaktighet.

Nedan är ett utdrag ur checklistan.

“Checklistan används som ett verktyg i arbete och planering för att få in rättighetsperspektivet i det dagliga arbetet. Rättighetsperspektivet består av jämlikhet, delaktighet, transparens, rättssäkerhet/tydligt ansvar, icke-diskriminering.”

- *“Finns möjlighet för de berörda att vara delaktiga?”*
- *“Synliggörs några på bekostnad av andra? Hur synliggör vi en viss grupp utan att peka ut den som annorlunda?”*
- *“Fysisk tillgänglighet – Kan alla ta del av verksamheten?”*
- *“Är våra processer öppna för insyn?”*

Checklista för tillgänglig text

Under projektperioden togs det även fram en checklista för att göra text mer tillgänglig. Checklistan berör områden som korrekturläsning, klarspråk samt att texten ska vara inkluderande och lättförstådd. Listan användes kontinuerligt av en arbetsgrupp på museet för att göra verksamhetens webtext mer tillgänglig. Checklistan tycks även ha inspirerat tankar kring tillgänglighet gällande annan text hos vissa anställda, så som e-post och inbjudningar till aktiviteter.

Som följeforskare kan vi se att dessa checklistor skulle kunna användas inom ramen för en människorättsanalys. Viktigt är att de explicit kopplas till mänskliga rättigheter – och verksamhetens ansvar att uppfylla dessa. Checklistan för att göra text mer tillgänglig kan exempelvis knytas till FN:s människorättsprincip om icke-diskriminering och museets skyldighet att säkra att alla invånare kan ta del utav museets information. Likaså aktualiseras olika FN konventioner som syftar till att stärka rättighetsskyddet för olika grupper – såsom FN:s konvention om barnets mänskliga rättigheter, FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning med mera. I dessa konventioner finns ytterligare vägledning i museets eventuellt fortsatta arbete med checklistorna.

6.2 Målen med verksamheten relateras till mänskliga rättigheter

I ett människorättsbaserat arbetssätt ingår det att uttryckligen koppla målen för en uppgift eller en verksamhet till mänskliga rättigheter – det vill säga att göra uttalade kopplingar till artiklar i juridiskt bindande människorättsdokument. Det är viktigt att hålla fram verksamhetens ansvar i förhållande till rättigheterna så att det blir tydligt hur arbetet för att respektera, skydda, uppfylla och främja de mänskliga rättigheterna ser ut.

I detta ingår även att verksamheten följer upp och utvärderar sina mål och att mänskliga rättigheter finns med i språket i verksamheten – att ett människorättspråk används. I ett människorättspråk ingår

bland annat begrepp som mänskliga rättigheter, rättighetsbärare och skyldighetsbärare.



Mänskliga rättigheter i verksamheternas styrdokument

Bohusläns museum och Angereds Närsjukhus har under projektperioden skrivit in mänskliga rättigheter i sin verksamhetsplan. I detta delkapitel tittar vi närmare på dessa planer och hur arbetet sett ut.

Verksamhetsplanen på Bohusläns museum

Arbetet med verksamhetsplanen för Bohusläns museum har sedan pilotprojektet påbörjades varit länkat till det människorättsbaserade arbetet. Arbetsprocessen kring verksamhetsplanen hade redan innan projektet startade en delvis deltagande karaktär, vilket tangerade en människorättsbaserad arbetsmetod.

När en ny verksamhetsplan ska tas fram på museet inleds arbetet med att hela personalgruppen träffas under två verksamhetsplaneringsdagar (VP-dagar) där nya idéer kring verksamheten tas fram och bearbetas. Verksamhetsplanen sammanställs och fastställs sedan av museichefen. Under det

år som pilotprojektet inleddes – 2013 – var mänskliga rättigheter i fokus på båda dessa VP-dagar⁸⁴.

Under dagarna kom det fram många förslag på aktiviteter till kommande plan och i den färdiga verksamhetsplanen för 2014 beskrevs att målet fram till 2016 var att *“Museet arbetar på ett rättighetsbaserat sätt i all sin verksamhet”* samt att *“Under 2014 skall ett mänskligarättighetsperspektiv prövas på ett antal utvalda aktiviteter”*.

Mänskliga rättigheter lyftes även fram under rubriken “Förhållningssätt” där det stod att

“Lika viktigt som vad vi gör är hur vi gör det. Detta gäller såväl i våra attityder mot besökare som mot arbetskamrater. I vårt förhållningssätt utgår vi från de mänskliga rättigheterna som är universella, vilket innebär att de gäller över hela världen för var och en, oavsett etnisk

⁸⁴ Verksamhetsplaneringsdagarna för 2014 hölls 2013-05-11 och 2013-05-22. Under dessa dagar höll Rättighetskommitténs kansli en presentation för personalen om att arbeta människorättsbaserat och en kortare utbildning i människorättsbaserat arbete med fokus på normkritik och intersektionalitet.

tillhörighet, hudfärg, kön, språk, religion, sexuell läggning, politisk uppfattning eller social ställning. De slår också fast att alla människor är födda fria, är lika i värde och har samma rättigheter. I all verksamhet skall museet därför ha ett människorättsbaserat tänkesätt. Detta innebär att arbeta med centrala rättighetsprinciper som delaktighet och inkludering, icke-diskriminering och jämlikhet, tydligt ansvarstagande och transparens.”

Detta är en tydlig koppling till likabehandlingsprincipen och artikel 2 i exempelvis FN:s Allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna. Dock finns det i planen inte någon explicit koppling mellan museets verksamhet och människorättsartiklar, så som exempelvis rätten till kultur eller yttrandefrihet. Utöver de allmänna kopplingarna till mänskliga rättigheter användes det inte heller ett människorättsspåk i planen. Av denna anledning beslutades det vid ett styrgruppsmöte i början på 2014 att verksamhetsplanen för 2015 skulle “människorättsintegreras” – det vill säga att planen skulle formuleras med ett människorättspråk och att det skulle göras direkta kopplingar mellan verksamhetens mål och människorättsartiklar. Arbetet skulle ske i samarbete med avdelning rättighet. Planen var att styrgruppen och avdelning rättighet skulle genomföra en arbetsworkshop på temat. Dessvärre antogs verksamhetsplanen för 2015 innan workshopen genomfördes och även den nya verksamhetsplanen fick karaktären av att övergripande omnämna mänskliga rättigheter, men specifika kopplingar till artiklar och ett genomgripande människorättspråk saknades fortsatt. Det fanns dock planer på att återuppta samarbetet med en människorättsintegrering mellan avdelning rättighet och ledningen inför arbetet med verksamhetsplanen för 2016.

Verksamhetsplanen på Angereds Närsjukhus

I verksamhetsplanen för Angereds Närsjukhus har personalen som arbetat med den – både chefer och annan delegerad personal – gjort en tydligare integrering av mänskliga rättigheter. Utöver att övergripande koppla verksamheten till internationellt bindande rättighetsdokument är planen för närsjukhuset mer specifik kring kopplingen till människorättsartiklar och övervakningskommittéernas kommentarer till artiklarnas tolkningar, så som citatet nedan gör gällande.⁸⁵

“4.1 Verksamhetens övergripande uppdrag och mål

Visionen ska återspeglas i utveckling av kvalitet. Verksamheten på ANS ska vara väl fungerande, tillgänglig och utgå från patientens/kundens fokus vilket möjliggör en ständigt innovativ utveckling av arbetssätt och verksamheter. I detta arbete utgår ANS från rekommendationer från FN:s kommitté för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter. Dessa rekommendationer beskrivs i General Comment 14 där mänskliga rättigheter i vården sammanfattas i begreppet AAAQ: Availability, Accessibility, Acceptability, och Quality.”

I närsjukhusets verksamhetsplan uttalas tydligt det ansvar som verksamheten har i förhållande till de mänskliga rättigheterna i form av att vara skyldighetsbärare.

“Invånarna och patienterna är rättighetsbärare och har rätt till god hälsa. Ett liv i hälsa innefattar mer än rätt till hälso- och sjukvård. Ett barns rätt till hälsa kan vara exempelvis

⁸⁵ Till FN:s kärnkonventioner finns det övervakningskommittéer upprättade som granskar hur de anslutna konventionsstaterna lever upp till sina åtaganden. Övervakningskommittéerna skriver ibland förtydliganden kring hur de olika människorättsartiklarna bör tolkas, så kallade General Comments.

rätten till en hälsosam miljö, en rökfri miljö i sitt hem. ANS är skyldighetsbärare och ska genom utbildning och sjukdomsförebyggande insatser minimera risker för sjukdom eller upplevelse av ohälsa. Språkbarriärer ska minimeras. Invånarnas frågor ska ha utrymme i planeringen av hälsoinsatserna.”

I närsjukhusets plan tydliggörs även de anställdas dubbla roll som både ansvarsbärare för verksamhetens patienter och som rättighetsbärare i förhållande till sin arbetsgivare.

“Arbetsgivaren är skyldighetsbärare till medarbetare, vilka är rättighetsbärare. En förutsättning för att ständigt förbättra kvalitetsdriven vård är rättighetsbärarnas arbetsmiljö, tid för kompetensutveckling och delaktighet i förbättringsprojekt är en kritisk faktor för ständiga förbättringar (General Comment).”

Verksamhetsplanen har i likhet med museet även antagit ett bredare fokus på likabehandling än vad den svenska diskrimineringslagstiftningen synliggör – och lyfter utöver de lagstadgade diskrimineringsgrunderna även följande faktorer som riskerar att försvaga rättighetsskyddet; bostadsort, social ställning och ekonomi.

I verksamhetsplanen beskrivs också att “... *samtliga styrdokument, publicerat material i form av information, kallelser med mera ska omfatta ett rättighetsspråk*. Fokus är ”Rättigheter i vården” och ”Rätten till hälsa”.

Verksamhetsplanen för Barn- och Ungdomsverksamheterna på Angereds Närsjukhus

Utöver den övergripande verksamhetsplanen för Angereds Närsjukhus upprättar varje verksamhet inom sjukhuset en årlig verksamhetsplan. Hur dessa planer tas fram ser olika ut på olika verksamheter, vid skapandet av planen för 2015 valde dock Barn- och Ungdomsverksamheterna att ta ett nytt grepp.

Inför framtagandet av planen samlades personalen på verksamheten för att diskutera sina upplevelser av arbetet. Vid detta tillfälle fick de anställda ta del av en utbildning i Barnkonventionen, för att sedan i grupp diskutera hur arbetet i verksamheten skulle kunna förbättras. De mål som formulerades kopplades sedan till barns mänskliga rättigheter. I den färdiga verksamhetsplanen för 2015 finns inte ett lika tydligt människorättsspråk⁸⁶ som i närsjukhusets övergripande verksamhetsplan, dock har verksamhetens målområden systematiserats under sju människorättsartiklar⁸⁷ i Barnkonventionen. Genom denna presentation blir kopplingen mellan verksamheten, uppdraget och mänskliga rättigheter väldigt tydlig. Planen är ett initiativrikt och bra exempel på hur en verksamhet kan påbörja sitt praktiska arbete med mänskliga rättigheter. Här är ett exempel på en uppmärksammanad människorättsartikel och de tillhörande mål som sattes upp:

⁸⁶ Begreppen rättighetsbärare och skyldighetsbärare uppmärksammas exempelvis inte i texten.

⁸⁷ De artiklar i Barnkonventionen som verksamhetsmålen formuleras utifrån är följande: Art. 3) Barnets bästa ska komma i främsta rummet vid alla beslut som rör barn. Art. 5) Barnets föräldrar eller annan vårdnadshavare har huvudansvaret för barnets uppföstran och utveckling och ska hjälpa barnet att få det som barnet har rätt till. Art. 12) Varje barn har rätt att uttrycka sin mening och höras i alla frågor som rör barnet. Barnets åsikt ska beaktas i förhållande till barnets ålder och mognad. Art. 16) Varje barns rätt till privatliv ska respekteras. Art. 19) Varje barn har rätt att skyddas mot fysiskt eller psykiskt våld, övergrepp, vanvård eller utnyttjande av föräldrar eller annan som har hand om barnet. Art. 23) Ett barn med funktionsnedsättning har rätt till ett fullvärdigt och anständigt liv och hjälp att delta i samhället på lika villkor. Art. 24) Varje barn har rätt till bra hälsa och rätt till sjukvård. Traditionella sedvänjor som är skadliga för barns hälsa ska avskaffas.

“ 12) Varje barn har rätt att uttrycka sin mening och höras i alla frågor som rör barnet. Barnets åsikt ska beaktas i förhållande till barnets ålder och mognad.

- 1. Barn och unga har rätt till egen tid med vårdpersonal*
 - a. Barn och unga med kroniska sjukdomstillstånd har rätt att följas avseende livskvalitet*
 - i. Livskvalitet ska rapporteras årligen från mätning med PEDS-QL inom barnfetma.*
- 2. Barn och unga har rätt att påverka vården*
 - a. Metodik ska prövas för att tillsammans med patient sätta mål för utrednings-, vård- eller behandlingsinsats och följa hur nära detta mål man kommit inom minst en vårdprocess.”*

Chefläkare Lars Gelander som färdigställde verksamhetsplanen beskrev att vissa kopplingar till mänskliga rättigheter kunde upplevas lite konstruerade – men att det kändes viktigt att formulera verksamhetsplanen utifrån Barnkonventionen och att det är ett arbete som kommer att fortsätta med nästa års verksamhetsplan. Gelander betonade verksamhetens ansvar för att tillgodose en utsatt grupp – barns – rätt till vård och att det arbetet fick juridisk tyngd genom att utgå från mänskliga rättigheter.

Människorättsplan antagen på Västarvet

Ett annat exempel på hur mänskliga rättigheter har skrivits in i verksamhetsmål är att projektarbetet på Bohusläns museum har resulterat i att Västarvet har antagit en människorättsplan (MR-plan). MR-planen är ett banbrytande dokument i sitt slag som för samman de lagreglerade likabehandlingsplanerna och planen antogs av Västarvets styrelse i början av 2015.

MR-planen togs fram av en arbetsgrupp bestående av museichefen för Bohusläns museum, museichefen för Lödöse museum, en intern HR-konsult inom Västarvet samt en personal från avdelning rättighet. Under 2014 skickades planen ut på remiss till enheterna på museet och inom övriga delar av Västarvet. Knappt hälften av förvaltningens totalt 20 enheter svarade på remissen och lämnade in synpunkter.

Planen innefattar en övergripande introduktion till mänskliga rättigheter och hur den internationella juridiken förhåller sig till den svenska lagstiftningen.

“Sverige har antagit ett flertal av dessa [internationella människorättsdokument] vilket gör att vi enligt svensk lag måste följa konventionerna. Till detta kommer den svenska diskrimineringslagstiftningen som definierar vad som är diskriminering. I arbetslagstiftningen m.fl. lagar finns ytterligare tvingande skyldigheter för oss alla. Västarvet har valt att i denna plan sammanfatta alla dessa lagstiftningar och förordningar för att tydliggöra de gemensamma underliggande strukturer som finns i form av ojämlika maktförhållanden samt frågor om normer och representativitet.”

I MR-planen beskrivs även den offentliga sektorns roll som skyldighetsbärare och invånarnas position som rättighetsbärare och planen innefattar – som citatet nämner – information om den svenska diskrimineringslagen, arbetsmiljölagen och övergripande styrdokument för förvaltningen. Planen innefattar både det interna och det externa perspektivet av verksamheten – det vill säga berör både

lagstiftningen för anställda och för förvaltningens målgrupp. Det interna perspektivet innefattar områden som rekrytering, arbetsförhållanden, trakasserier, föräldraskap m.m. medan det externa berör områden som utställningar, program och pedagogik, entréservice och så vidare. Den sista delen i planen innefattar mål, aktiviteter, tidsplan och uppföljning. Trots att det skulle kunna göras tydligare kopplingar mellan människorätsartiklar och den svenska lagstiftningen är planen en bra utgångspunkt för ett mer systematiskt arbete med mänskliga rättigheter. I planen formuleras även att alla anställda inom Västarvet ska arbeta människorättsbaserat och att arbetet ska utgå ifrån kunskap om mänskliga rättigheter.

“Genom att alla inom Västarvet har kunskap om de mänskliga rättigheterna och aktivt arbetar på ett människorättsbaserat sätt kan vi undvika att diskriminera, trakassera eller såra någon, och mer positivt kunna hjälpa till att uppfylla de rättigheter som vi antagit och skyldigheter som vi antagit. Det handlar om ett förhållningssätt som skall genomsyra alla anställda inom Västarvet.”

Ett människorättsbaserat språk

Som beskrevs inledningsvis i det här kapitlet är det viktigt att begrepp kopplade till mänskliga rättigheter används aktivt när en verksamhet ska arbeta människorättsbaserat. Detta för att levandegöra arbetet med de mänskliga rättigheterna i verksamheten och att säkra att det juridiska uppdraget inte osynliggörs.

Inledningsvis kan det kännas obekvämt att ta in nya ord i verksamheten och diskussionerna kring detta har sett lite olika ut i de tre projekten. Samtliga tre verksamheter har dock på lite olika sätt tagit till sig av begreppen rättighetsbärare och skyldighetsbärare. På Psykosvårdkedja Nordost och Angereds Närsjukhus använder sig åtminstone personal i arbetsgrupperna av dessa begrepp i samtal kring verksamheten. På Bohusläns museum användes inte begreppen lika frekvent, dock har de skrivits in i MR-planen som styr likabehandlingsarbetet i hela Västarvets organisation, så begreppen är på det sättet kopplade till verksamheten.

I arbetsgruppen på Bohusläns museum diskuterades att det upplevdes som komplicerat och inte alltid så motiverat att ta in ett människorättsspråk i alla texter och att bland annat aktivt hänvisa till människorätsartiklar. Det fanns en oro för att de nya begreppen skulle upplevas som utestängande och att medarbetare och allmänheten skulle uppleva ord som rättighetsbärare och skyldighetsbärare som svåra. Samtidigt har arbetsgruppen vid flera tillfällen under projektiden betonat hur viktigt det är att inte undvika svåra ord utan förklara dem istället, använda symboler m.m. Utöver de ord som ingår i rättighetsterminologin så har denna diskussion även inkluderat vikten av att definiera begrepp såsom mångfald, normkritik, inkluderande språk och intersektionalitet.

Vid samtal med deltagarna i arbetsgruppen och styrgruppen vid projekttidens slut uppgav de att de kommit att anta ett förhållningssätt där de inte aktivt använder ett människorättsspråk utan snarare kopplar sitt arbete mer konkret till människorättsprinciperna än till rättighetsartiklar.⁸⁸ *“Vi kände mer*

⁸⁸ De människorättsprinciper som lyfts fram under projektet är följande: *Universalitet* (mänskliga rättigheter gäller alla utan undantag), *odelbarhet och beroende* (alla rättigheter är lika viktiga, de är odelbara och beroende av varandra för dess uppfyllnad), *jämlikhet och icke-diskriminering*, *delaktighet och integration/inkluderande*, *tydligt ansvarstagande/ansvarighet*, *transparens* och *rättssäkerhet*. Principerna finns presenterade i punkt 4 i kriterierna för ett människorättsbaserat arbetssätt i

att det är viktigt att prata om delaktighet med mera. Inte om artiklar.”

Arbetsgruppen på Bohusläns museum beskriver dock att de lyft fram människorättsartiklar på de utbildningar de hållit för de övriga medarbetarna.

På Psykosvårdkedja Nordost har det inte funnits något uttalat motstånd till att använda sig av ett människorättspråk kopplat till att det skulle vara svårt eller exkluderande, arbetsgruppen har snarare tagit till sig av begreppen och sett att användningen av dem kan stärka deras patienter. I den här processen har det inom projektarbetet även tagits upp ett eget begrepp för att stärka rättighetsbärarnas roll, och benämningen egenspecialister har använts flitigt i projektet.

Personal på Psykosvårdkedja Nordost har i följeforskningens mätningar beskrivit språket som ett viktigt verktyg i arbetet med projektet.

“Ökad medvetenhet om iallafall ordens innebörd. I vissa fall har det inneburit stora förändringar kring delaktighet och att ett antal egenspecialister har verkligen provat nya arenor, haft möjlighet att gå i studiecirkel "din rätt", suttit i arbetsgrupper m.m. deltagande i Workshops fått uttrycka sig i frågor. I vilken utsträckning detta inneburit något för var och en av medarbetare och patienter är omöjlig att säga. Förhoppningen är att arbetet fortsätter, utvecklas med fortsatta diskussioner, studiecirkel, delaktighet och att maktförskjutning sker.”
– Personal Psykosvårdkedja Nordost

“Arbetsverktyg kan vara ORD och dess innebörd som t.ex. ett Människorättsbaserat arbetssätt, att omsätta orden och dess betydelse i handlingar som sker. Normer som råder, att synliggöra dem, tala om dem, pröva dem.” – Personal Psykosvårdkedja Nordost

Trots ett välkomnande förhållningssätt till nya begrepp beskriver personalen att den uttryckliga kopplingen mellan mänskliga rättigheter och arbetet ännu ofta uteblir i texter och uttalade sammanhang, på samma sätt svarar personalen i arbetsgruppen på Angereds Närsjukhus. De beskriver att de har fått igång tankesättet kring mänskliga rättigheter, rättighetsbärare och skyldighetsbärare, men att människorättsartiklar inte alltid uttrycks.

“För att kunna tala ett språk måste man först ha lärt sig språket och det gäller ju även för detta. Vi börjar nu och folk är medvetna.” – Personal Angereds Närsjukhus

De beskriver arbetet som en process och som nämndes tidigare i detta kapitel uttrycks det i verksamhetsplanen att verksamhetens dokument ska formuleras med ett människorättspråk.

Under en del av projektiden har Angereds Närsjukhus haft tillgång till en språkkonsulent, som de tagit till stöd för att se över verksamhetens texter.⁸⁹

“Hon har ju ändrat våra kallelsebilagor tex så att det finns ett rättighetsspråk, kring rätten att klaga .. eller ja lämna synpunkter. Hon har också tittat på webbsidorna och lite av varje. Det hade vi nog inte tänkt på att vinkla på det sättet, vi hade säkert tänkt på att förbättra texterna så att de var lättläst och så även om hon inte var här – men just med rättighetsspråket och så

inledningskapitlet.

⁸⁹ Sofia Lorentzon genomförde en praktik på verksamheten mellan januari och mars 2015 med inriktning på språkkonsultation.

tror jag inte att vi hade hunnit så långt.” – Personal Angereds Närsjukhus

Exempel på dokument som arbetsgruppen nämner där ett människorättsspråk använts är utöver verksamhetsplanen den senaste årsredovisningen och delårsredovisningarna och i skrivelsen kring människor som tigger.

6.3 Särskilt fokus på grupper eller områden där människorättsskyddet är svagast

I ett människorättsbaserat arbete fokuserar verksamheten särskilt på områden och/eller grupper där skyddet är svagast. Vilka områden och/eller grupper detta kan vara kan utforskas inom ramen för en situationsanalys (se kriterie 1) som syftar till att ge en inblick i vilka mänskliga rättigheter organisationen är skyldiga att uppfylla – och om dessa är tillgängliga för alla invånare och på lika villkor. Kriteriet berör därmed den mänskliga rättigheten att inte bli diskriminerad och sätter fokus på de gruppers vars mänskliga rättigheter är i särskilt behov av att stärkas. FN:s människorättskonventioner och fördrag som riktar sig till specifika grupper – med syfte att stärka människorättsskyddet för dessa grupper – är relevanta i förhållande till detta kriterie. Kriteriet har inte diskuterats explicit i någon av pilotverksamheterna men det har på olika sätt berörts.

Angereds Närsjukhus – Fokus på ett område med svagt människorättsskydd

Kriteriet om områden och grupper med ett svagt människorättsskydd “... utgår hela vårt arbete ifrån ...” uttrycktes det i arbetsgruppen på Angereds Närsjukhus under projektiden – men även att det givetvis finns de som är extra utsatta inom den befolkningsgrupp som sjukhuset fokuserar på. Närsjukhuset byggdes just med syfte att adressera den höga ohälsan bland befolkningen i Nordost. “Medellivslängden [i Nordost] är upp till nio år kortare än om du föds i ett annat område i Göteborg och i förhållande till riket i övrigt” beskrivs det i Närsjukhusets projektplan.

Det uppmärksammas bland annat att området kännetecknas av en hög andel utrikesfödda (i området talas över 40 språk), hög ohälsa, låg medelinkomst och utbildningsnivå samt låg grad av inflytande och en misstro mot samhälle och myndigheter. Kvinnor har generellt sett högre ohälsotal än män. Dessa områden berör diskrimineringsgrunder såsom etnicitet, kön och socioekonomi.

Denna bakgrundsbild har vi i följeforskningens mätningar sett att personalen är medvetna om, och framförallt etnicitet, språk och religion har lyfts fram som områden att sätta mer fokus på i arbetet på sjukhuset.

Viktigt att notera i sammanhanget är att även om sjukhusets målgrupp tillhör en “utsatt grupp” i samhället tillika i vårdsituationen framhåller och identifierar sjukhuset invånarna som nyckelaktörer i deras egen utveckling, inte som passiva mottagare av varor och tjänster. Detta perspektiv är en central del i ett människorättsbaserat arbetssätt⁹⁰. I projektbeskrivningen uttrycktes det så här:

“En motsats till denna problemtyngda bild är [att] människorna i området [är] vana att finna lösningar på komplexa problem och har en vilja att lära och förbättra sina levnadsvillkor i en positiv riktning. En kompetent invånare och/eller patient är nyckel till att uppnå det politiska målet för en jämlik vård och hälsa.”

⁹⁰ SOU:2010 s. 123

Patientens delaktighet är en central människorättsprincip – men också en förutsättning för sjukhuset att kunna uppfylla sitt ansvar inom hälso- och sjukvårdsområdet. Då det geografiska området Nordost kännetecknas av en låg grad av inflytande och en misstro mot samhälle och myndigheter, har det inneburit att sjukhuset har fått hitta nya vägar för att nå invånarna och på deras egna villkor. Att sjukhuset måste anpassa sig till invånarna var något som framhölls av en ledamot i styrelsen för Angereds Närsjukhus i slutet av projektiden. Så här uttrycktes detta:

“... det kommer kanske en hel familj vid besöken – vi får anpassa oss. Det är patienterna vi är till för – vi ska möta dem på deras villkor. Det går exempelvis inte att annonsera i Göteborgsposten för att nå ut till våra målgrupper. Doula-projekten med mera... sjukhuset har en annan ingång. Alla har väl själva haft dåliga upplevelser av vården – och då kan man bara ana hur det är om man saknar språket... Antagligen har det varit mer arbete kring det här under projektet, men tänket har alltid funnits i arbetet.”
– Ledamot i styrelsen, Angereds Närsjukhus

Samarbetet med doulor (där utlandsfödda kvinnor kan få stöd av andra kvinnor även kallade “kulturtolkar” före, under och efter sin förlossning) uppmärksammades också av personal i nollmätningen bland annat i relation till frågor om hur sjukhuset arbetar för att säkerställa likabehandling i vården. Annat som personal uppmärksammade – och som belyser hur verksamheten arbetat för att nå ut till invånare och/eller anpassat verksamheten för att främja olika gruppers tillgång till sjukhuset – inkluderar sjukhusets arbete med invånardialoger kring uppbyggnaden av vårdenheter och utformningen av det nya sjukhuset; att det tänkts på barns perspektiv i utformningen av sjukhusets nya lokaler och att det finns en egen vårdresurs för unga genom ungdomsmottagningen, som också HBTQ-diplomerats (liksom gynekologmottagningen och den administrativa enheten).

Utifrån exemplen ovan ser vi att sjukhuset före projektet adresserat grupper med svagt rättighetsskydd i sitt arbete – men också att de under projektiden knutit arbetet tydligare till mänskliga rättigheter. Nedan ges ett par exempel.

Fokus under projektiden på områden eller grupper där människorättsskyddet är svagast

Under projektiden har två invånardialoger genomförts med fokus på mänskliga rättigheter och rätten till hälsa. Brukarmedverkan i Forskning och utveckling (FoU) har också diskuterats och sjukhuset har samarbetat med unga som tagit fram filmer om mänskliga rättigheter – som bland annat förmedlats via sociala medier.

Arbetsgruppen har sett över information på skyltar i det nya sjukhuset utifrån barns mänskliga rättighet till information och tagit fram en ny, mer normkritisk skylt för fysiskt tillgängliga toaletter. Dessutom är alla toaletter och skyltar könsneutrala.

Likaså har det inletts ett arbete med att se över information i det nya sjukhusets lokaler utifrån ett tillgänglighetsperspektiv (främst avseende språklig tillgänglighet). Barn- och ungdomsverksamheten har tillsammans med sin personal skrivit sin verksamhetsplan utifrån barnets mänskliga rättigheter och personal inom flera enheter på sjukhuset har arbetat med att applicera mänskliga rättigheter på upplevda dilemman i vardagsarbetet. Dilemman som i mångt och mycket berör etnicitet – men också andra områden.

Ett tydligt exempel på hur arbetsgruppen uppmärksammat en mycket utsatt grupp i samhället är framtagandet av en ny text om människor som tigger, anpassad utifrån mänskliga rättigheter. Bakgrunden till att en ny text togs fram av arbetsgruppen var att kommunikationsavdelningen på Regionkansliet skickat ut information om Västra Götalandsregionens förhållningssätt kring människor som tigger vid regionens verksamheter. Informationen kom ursprungligen från Västra Götalandsregionens säkerhetsstrategiska avdelning med direktiv från kommunikationsdirektören att publicering skulle ske och informationen hade sänts ut regionövergripande. Tiggeri hade inte diskuterats som ett problem på sjukhuset och arbetsgruppen ansåg att informationen “*andas en ton, en ingång och en människosyn som inte är i linje med de mänskliga rättigheterna*”.

I arbetsgruppen lyftes det också att målet med projektet är att ställa frågor om hur exempelvis skrivningar som de i informationen förhåller sig till sjukhusets människorättsbaserade arbete och att målet är att mänskliga rättigheter finns med. Det lyftes tidigt att den människorättsanpassade varianten kan utgöra ett exempel på människorättsbaserat arbete på Angereds Närsjukhus för övriga medarbetare och för styrelsen – och att exemplet även kan användas i utbildningar. Likaså att samarbetet mellan Närsjukhuset och avdelning rättighet kring texten utgjorde ett bra exempel på FN:s princip om “bottom-up och top-down⁹¹” – som är en del i ett människorättsbaserat arbetssätt. Likaså betonade arbetsgruppen vikten av rutiner för dialog mellan säkerhetsstrategiska avdelningen i regionen och avdelning rättighet för att mänskliga rättigheter skulle bli tydligt förankrat. I anslutning till detta diskuterades om och hur den anpassade varianten skulle kunna föras upp på politisk nivå mellan sjukhusets styrelse, kommittén för rättighetsfrågor och regionstyrelsen. Arbetsgruppen skrev därför ett förslag på ny text som sedan var tänkt att dels återföras till politisk nivå och dels kunna användas som ett exempel.

Nedan är ett utdrag ur den människorättsanpassade informationen, texten inleds med dessa ord:

“I delar av Västra Götalandsregionen har det uppkommit diskussioner kring hur verksamheterna ska förhålla sig till människor som tigger i anslutning till sjukhus, vårdcentraler, tandläkarmottagningar och liknande. I enlighet med de mänskliga rättigheterna har varje människa som bor, verkar och vistas i Västra Götaland lika rättigheter. Alla individer ska bemötas jämlikt och värdigt...”⁹²

Psykosvårdkedja Nordost – Fokus på utsatthet inom tvångsvård

Även Psykosvårdkedja Nordosts ingång i projektet är att verksamheten redan riktar sig till en utsatt grupp i samhället, personer med psykisk ohälsa. Detta uppmärksammades också av personal i nollmätningen. På frågan “*Vad innebär mänskliga rättigheter för dig, i förhållande till ditt arbetsuppdrag?*” beskrevs det bland annat att det i arbetsuppdraget ingår att bevaka patienternas rättigheter, att patientgruppen är utsatt och marginaliserad och ofta blir orättvist och felaktigt behandlad.

Likaså är psykiatrin, såsom beskrivet av avdelning rättighet i sin information till enheterna tidigt i

⁹¹ Top-down”, kan beskrivas som att de styrande i ett land eller en verksamhet ger direktiv som sedan genomförs längre ner i organisationen medan begreppet “bottom-up” beskriver hur frågor lyfts från ett lokalt perspektiv underifrån och upp i en maktstruktur.

⁹² Västragötalandsregionens förhållningssätt kring tiggare vid verksamheterna – Angereds Närsjukhus, omarbetad version

projektsamarbetet, *“ett område där mänskliga rättigheter ofta ställs på sin absoluta spets och ger upphov till svåra dilemman; tvångsomhändertagande, rätten till integritet, anhöriga”*. Tvångsvård och tvångsåtgärder är en kränkning av de mänskliga rättigheterna – vilket gör patienterna under tvångsvård extra utsatta. Denna utsatthet var enheterna fullt medvetna om före projektets start och Avdelning 242 har även tidigare ingått i ett projekt som syftat just till *“Bättre vård, mindre tvång”*⁹³. För enheterna gick det också snabbt att se hur området knöt an till mänskliga rättigheter och projektarbetet – speciellt på Avdelning 242 – kom att fokusera på området för tvångsvård. Detta med en nollvision kring bältning som mål och med Finland, där bältning inte använts inom vården på över 30 år, som inspiration.

I följeforskningens nollmätning kunde vi också se att många av de negativa upplevelser som patienterna som var tillfrågade i mätningen har från vården är kopplade till slutenvård och tvångsvård.⁹⁴ De berörde bemötande och delaktighet, exempelvis att som patient inte uppleva sig delaktig i sin vård, att inte bli sedd och att inte få tillräcklig information om vart en befinner sig eller varför. För enheterna var rättighetsbärarnas delaktighet i projektet tidigt en självklarhet. Delaktighet som en mänsklig rättighet anammades snabbt och rättighetsbärare som brukarorganisationer bjöds in i och deltog i projektets arbetsgrupp. Det sattes också projekt mål om patienters delaktighet i vården såsom att rättighetsbärares berättelser ska ligga till underlag för utveckling av vården.

Under projektiden uppmärksammade arbetsgruppen också att patienter i tvångsvård har ett svagt rättighetsskydd vad gäller fler rättigheter – såsom rätten till bostad. Detta skedde under gruppens arbete med att se över Avdelning 242:s checklista för in- och utskrivning av patienter utifrån mänskliga rättigheter. Brukaren måste ha ett eget hem att komma till efter utskrivningen, betonade representanten från en av brukarorganisationerna och personalen berättade att många av avdelningens patienter antingen saknar bostad eller att den bostad de erbjuds/har inte är värdig, trygg eller säker. Personalen såg hur detta inverkar negativt på patientens hälsa och försvårade psykosvårdens arbete att uppfylla rätten till bästa möjliga hälsa.

Detta satte fingret på hur utsatt denna grupp människor är och arbetsgruppen såg nödvändigheten av samverkan mellan bland annat Göteborgs stad och psykiatrin. Det ledde fram till förslaget att området samverkan och eget boende skulle bli temat för en rättighetsanalys – som senare genomfördes (se kapitel 6.1).

Den kunskap och medvetenhet som genererats under utbildningarna i mänskliga rättigheter – genom gemensam reflektion kring frågor om mänskliga rättigheter inom psykiatrin – stärkte egenmakten hos personalen och gav enligt Avdelning 242 resultat på vårdenheten. Redan under hösten 2013 beskrev personal från Avdelning 242 hur de avstyrat en läkares ordinerade tvångsvård, då övrig personal inte bedömde att den var nödvändig.

“Vi har fått mer kött på benen att vägra tvång. Vi har mer styrka i oss gentemot läkarna. De [personalen] har köpt informationen [från utbildningen]....det blir inte värdigt för patienten. Vi har haft bra diskussioner även innan, men nu blir arbetsgruppen tightare [...] Vi har i bakhuvudet, hur gör vi det här [tvång] så att det blir schysstare....”

– Personal från Avdelning 242

⁹³ Bättre vård mindre tvång, 2010–2014, Sveriges kommuner och Landsting.

⁹⁴ De vittnesmål från patienter som samlades in under nollmätningen berör inte bara vården på Psykosvård Nordost eller Avdelning 242, utan kommer från patienternas samlade vårdhistoria.

Tidigt i projektet diskuterades vikten av, och svårigheten med, att inte utsätta någon för kränkande behandling – något som är extra svårt vid tvångsåtgärder som bältning. Frågor som *“Hur kan man ändå arbeta med delaktighet och värdighet vid sådana insatser?”* har ställts. Likaså har vikten av att förklara för patienten varför en tvångsåtgärd vidtogs lyfts fram. Inom arbetsgruppen, framför allt hos personal från Avdelning 242, har det dock funnits en gemensam bild av att bältning kan skapa nya trauman och att det därför är bättre att arbeta på andra sätt. Att det är viktigt att vara lyhörd innan situationer behöver gå så långt och att den gemensamma uppfattningen är att hellre begränsa eller avleda patienten än att bälta.

Under projektiden har arbetsgruppen fått fördjupad kunskap om tvångsåtgärder i förhållande till mänskliga rättigheter utifrån bland annat FN-kommittéens granskningsrapporter om Sverige. Likaså har olika former av delaktighet för rättighetsbärarna diskuterats och arbetsgruppen har inlett ett arbete med patienters återberättelser kring vistelsen på Avdelning 242 och diskuterat genomförandet av en rättighetsanalys i berättelseform kring bältning, med berättelser från både rättighetsbärare och skyldighetsbärare.

I slutet av projektår 2015 beskrev enhetschefen på Avdelning 242 att det inte har skett några bältningar sedan sommaren 2014 och personal från avdelningen berättade att det under projektiden skapats en kultur på arbetsplatsen som personalen hoppades föra vidare till nyanställda. En kultur och ett förhållningssätt där mänskliga rättigheter ska vara en självklar grund att stå på. Att utgångspunkten är att inte bälta, att tvångsåtgärder inte ska vara förstahandsvalet. Det berättades även att förebyggandet av tvångsåtgärder också påverkat personalen i en positiv riktning arbetsmiljömässigt. Även om det var svårt för personalen att veta om det blivit bättre för patienterna hade de fått höra av patienter att avdelningen är ett *“Bra ställe att må dåligt på”*.

Att det har hänt praktiska saker genom projektet, såsom att tvångsåtgärder minskat på Mölndals sjukhus men även genomförandet av en rättighetsanalys, lyfte rättighetsbärarna upp som viktigt i slutet av projektiden.

“Det är ju det mänskliga rättigheter är till för – att förändra saker... det är viktigt att det kommer fram att det är möjligt att jobba såhär och faktiskt få verkliga effekter.”
– Rättighetsbärare, Psykosvårdkedja Nordost

Extra utsatta – patienter med annat språk än svenska

Psykosvårdkedja Nordosts upptagningsområde är i första hand region Nordost, det vill säga stadsdelsförvaltningarna Angered och Östra Göteborg. Region Nordost utmärker sig genom en hög andel utrikesfödda och enheterna har för vana att arbeta med tolkar. I nollmätningen uppmärksammade personalen att en avsaknad av informationsmaterial översatt till andra språk än svenska (inklusive den information som enligt lag ska ges vid tvångsvård, enligt Lagen om psykiatrisk tvångsvård) utgjorde ett hinder i vården för patienter med andra språk än svenska. Under projektiden sattes ett arbete igång med att översätta material – ett arbete som vid projektidens officiella slut ännu inte avslutats. Vad som också lyftes fram i arbetsgruppen var vikten av att personal får kunskap om andra kulturers syn på hälsa – för att ge bästa möjliga vård. I projektmålet formulerades det som kunskap att *“utforska den enskilde rättighetsbärarens perspektiv på sjukdom och besvär utifrån sitt sociala och kulturella sammanhang”*.

Som verktyg i detta arbete lyftes Kulturformuleringen⁹⁵ tidigt fram och det beslutades att Kulturformuleringen skulle provas under projekttiden, detta hanns dock inte med. Däremot har några ur arbetsgruppen gått en utbildning om Kulturformuleringen på Transkulturellt centrum. Likaså höll Transkulturellt centrum en utbildning på Psykosvård Nordost, i denna utbildning medverkade även rättighetsbärare. På så sätt har det skapats förutsättningar för att ta arbetet vidare.

Bohusläns museum – museet är till för alla

De resonemang som har förts på Bohusläns Museum kring kriteriet om utsatta områden och grupper har i följeforskningens mätningar under projekttiden utgått ifrån en – vad vi som följeforskare har upplevt – gemensam förståelse bland personalen om att museet *“är till för alla”*. Personalen har i mätningarna snabbt kopplat kriteriet till olika områden i sin verksamhet.

Detta inkluderar bland annat att ställa frågor kring vilka hinder som finns i verksamheten samt vems eller vilkas historier som museet lyfter fram i sin verksamhet. Exempel som har lyfts under projekttiden och i sista mätningen inkluderar att de i utställningsverksamheten har haft fokus på olika grupper såsom resandefolket och deras kulturhistoria, rumänska romer, barnhemsbarn och överlevare från koncentrationsläger. Vidare har personalen även lyft museets arbete med tillgänglighetsanpassning av lokaler, tillgänglighetsgörande av texter (lättläst m.m.), översättningar av texter till flera språk samt att det är fri entré till museet. Mycket av det arbete som angetts ovan har dock varit en del av verksamheten innan projektets start.

En medarbetare uttryckte också att museet rör sig i tiden, och med detta har fokus på olika grupper – som för den tidpunkten är mer utsatta – skiftat. Arbetet med ett museum *“för alla”* är en del av museets profil, och samma medarbetare uttrycker att *“tillgänglighet för alla har varit ett signum för museet, det är vi väldigt stolta över.”* En anledning till varför kriteriet inte har diskuterats närmare i projektarbetet kan vara en upplevelse av att det som kriteriet uppmanar till redan görs.

“Jag trivs väldigt bra med att arbeta med mänskliga rättigheter, Bohusläns museum vill vara till för alla och det känns bra att de är en del av vår profil att förbättras oss inom rättighetsarbetet.”

– Personal, Bohusläns museum

6.4 Allt arbete bygger på centrala människorättsprinciper

I ett människorättsbaserat arbetssätt är mänskliga rättigheter och FN:s centrala människorättsprinciper vägledande för arbetet – genom hela processen, i alla stadier av arbetet. Från planering, utformning och genomförande till övervakning och utvärdering av alla insatser. FN:s människorättsprinciper kommer bland annat från FN:s konventioner om mänskliga rättigheter samt allmänna kommentarer och rekommendationer från de FN-kommittéer som övervakar konventionernas efterlevnad och som ger vägledning i hur innehållet i konventionstexter ska tolkas.⁹⁶ Människorättsprinciperna som lyfts fram i detta projekt med att arbeta människorättsbaserat är följande:

⁹⁵ Kulturformuleringen är ett arbetsmaterial som är tänkt att ge stöd för att beakta kultur och kontext vid psykiatrisk diagnostik. Materialet är framtaget i ett forskningsprojekt i samarbete mellan Transkulturellt Centrum och Spånga psykiatriska mottagning och utgår ifrån kulturformuleringen i DSM-IV (DSM-IV är en förkortning av titeln *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, 4th. Edition*. Denna manual publiceras av American Psychiatric Association och täcker alla nu kända psykiatriska sjukdomstillstånd.)

⁹⁶ OHCHR: 2012, s.13

- Universalitet (mänskliga rättigheter gäller alla utan undantag)
- Odelbarhet och beroende (alla rättigheter är lika viktiga, de är odelbara och beroende av varandra för dess uppfyllnad)
- Icke-diskriminering och jämlikhet
- Delaktighet och inkludering
- Tydligt ansvarstagande/ansvarighet
- Transparens (insyn)
- Rättssäkerhet

Inget av pilotprojekten i detta projekt har arbetat systematiskt med samtliga av dessa vägledande principer i sitt projektarbete. Inget genomfört arbetet inom projektet har heller – utifrån följeforskningens kännedom – utvärderats utifrån samtliga människorättsprinciper, dock har många av principerna tagits upp i arbetets olika delar. Vi kommer i detta kapitel att ge exempel på hur arbetet med de olika människorättsprinciperna har sett ut och vi inleder kortfattat kring principerna om universalitet, odelbarhet och ömsesidigt beroende.

Universalitet, odelbarhet och ömsesidigt beroende

Att mänskliga rättigheter är universella innebär att de gäller alla människor utan undantag. Rättigheternas odelbarhet förstärker det faktum att de ekonomiska, sociala, kulturella, medborgerliga och politiska rättigheterna är ömsesidigt samverkande delar av samma helhet. Ett mänskligt liv i värdighet förutsätter att alla rättigheter respekteras. Detta fastslogs vid FN:s världskonferens om mänskliga rättigheter i Wien 1993 då en deklaration och ett handlingsprogram antogs för det fortsatta arbetet med mänskliga rättigheter.

Principen om att de mänskliga rättigheterna är universella är nära förknippad med principen om icke-diskriminering som förtydligar att rättigheterna tillhör alla och att diskriminering inte är tillåtet. Inom en offentlig verksamhet är denna medvetenhet viktig för förståelsen av målgruppen – alla människor är rättighetsbärare och detta är inte beroende av individens eller gruppens medborgarstatus, ekonomiska förhållanden eller funktionalitet m.m.

På frågan vad verksamheternas personal har tagit med sig från de utbildningar om mänskliga rättigheter som hållits inom ramen för projektarbetet är ett av de mest återkommande svaren förtydligandet om alla människors lika rättigheter och värde.

Det finns även flera exempel från projektarbetet där de mänskliga rättigheternas odelbarhet tydligt har manifesterat sig. Ett exempel är att Psykosvårdkedja Nordost kopplat sitt arbete med den mänskliga rätten till bästa uppnåeliga hälsa till rätten till bostad, genom en människorättsanalys. Under sin föreläsning på konferensen MR-dagarna 2015 kopplade de den mänskliga rätten till hälsa till rätten till kultur – som var huvudtemat för konferensen det året. Projektverksamheterna har även kopplat sina uttalade rättighetsområden till den mänskliga rätten till information, utbildning m.fl.

Jämlikhet och icke-diskriminering

Principerna om jämlikhet och icke-diskriminering är båda fundament för de mänskliga rättigheterna och

utgångspunkt för hur de övriga mänskliga rättigheterna ska utövas.

“Artikel 1. Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter. De har utrustats med förnuft och samvete och bör handla gentemot varandra i en anda av gemenskap.

Artikel 2. Var och en är berättigad till alla de rättigheter och friheter som uttalas i denna förklaring utan åtskillnad av något slag, såsom på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan uppfattning, nationellt eller socialt ursprung, egendom, börd eller ställning i övrigt. ...” (Artikel 1 och 2 i FN:s Allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna)

Listan över de grunder för diskriminering som räknas upp i artikel 2 brukar beskrivas som “*icke-uttömlig*” för att understryka att alla har rätt till sina mänskliga rättigheter.⁹⁷

Samtliga av de tre verksamheterna har även innan projektet påbörjats haft ett lagstadgat uppdrag att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter.⁹⁸

I kapitel 6.3, “*Särskilt fokus på områden eller grupper där människorättsskyddet är svagast*”, beskrivs bakgrunden till vilka grupper/områden verksamheterna fokuserat på och exempel gavs på det likabehandlingsarbete som gjorts innan och under projektiden. I denna del lyfter vi fram exempel på processer och arbete under projektiden som vi tycker illustrerar principerna om jämlikhet och icke-diskriminering. Viktigt att notera är att ingen av verksamheterna uttryckligen har låtit arbetet vägledas av dessa principer – en del i arbetssättet som kvarstår att pröva.

Jämlikhet och icke-diskriminering – en välkänd princip inom pilotverksamheterna

För samtliga tre verksamheter är det principen om jämlikhet och icke-diskriminering som personalen främst uppmärksammat när de beskrivit sitt arbete med mänskliga rättigheter i följeforskningens mätningar. Att alla människor har lika värde och lika rättigheter, lika rätt till kultur och till hälsa. Att alla (kollegor som rättighetsbärare) har rätt att behandlas och bemötas med respekt, att ingen ska diskrimineras. Likaså är icke-diskriminering en av de mänskliga rättigheter som har återkommit i personalens svar på frågan: vet du vilka mänskliga rättigheter verksamheten ansvarar för att uppfylla? I samtliga tre pilotverksamheter uppmärksammades också diskriminering kopplat till fler faktorer än till de lagstadgade diskrimineringsgrunderna – faktorer såsom utbildningsnivå, ekonomi, medborgarstatus (exempelvis migranter och papperslösa människor) – vilket vi som följeforskare anser visar på en förståelse för icke-diskriminering som människorättsprincip. En förståelse som är otroligt viktig i arbetet med att förverkliga mänskliga rättigheter.

Psykosvårdkedja Nordost – jämlikhet och inkluderande miljöer

Under projektiden kom en liten MR-grupp att skapas vid Psykosvård Nordost. Gruppen bestod av rättighetsbärare från och två personal, som samtliga även ingick i den större arbetsgruppen. Orsakerna till att gruppen skapades var många, men en av anledningarna berör just principen om jämlikhet och icke-diskriminering och påvisar vikten av att i samtliga arbetsprocesser uppmärksamma principerna och ställa sig frågan hur icke-diskriminerande och inkluderande miljöer kan skapas – även i aktiviteter såsom möten. Bakgrunden var att arbetsgruppen hade växt sig större. I arbetsgruppen användes även

⁹⁷ OHCHR: 2012 s. 13

⁹⁸ De lagstadgade diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder, tillgänglighet.

ofta ett språk som tillhörde vård- eller förvaltningsprofessionerna. Det blev en del "organisationsprat" som upplevdes svårt att ta del av. Detta framfördes också till personal som tillsammans med rättighetsbärarna bildade en mindre grupp att träffas i. Att personalen var lyhörda och agerade direkt ser vi följeforskare som ett agerande i linje med FN:s princip om ansvar/ansvarighet. Samtliga personer var också kvar i den större arbetsgruppen – diskussionerna och arbetet, berättade rättighetsbärarna, upplevdes fortfarande som mycket givande och intressant. Deltagandet i arbetsgruppen hade också varit stärkande. Att bli lyssnad till, arbeta tillsammans med personal och vara med och påverka.

I slutet av projekttiden framhöll rättighetsbärarna vikten av att i det fortsatta arbetet tänka på icke-diskriminering även i möten, exempelvis vilket språk som används, förkortningar, begrepp och så vidare. Erfarenheterna ovan påvisar tydligt kopplingen mellan icke-diskriminering och möjligheten till delaktighet.

I slutet av projekttiden lyfte personal ur arbetsgruppen att det är mycket arbete kvar inom området icke-diskriminering, exempelvis gällande utrikesfödda. Utöver den påbörjade översättningen av material till andra språk så behöver verksamheten hitta nya vägar till dem som är från andra kulturer, det är många som inte ens har tillgång till psykiatrin. Rättighetsbärarna i arbetsgruppen noterade detsamma och gav även förslag för det fortsatta arbetet:

"Det är många på den här mottagningen som inte har svenska som modersmål så det måste ju vara ett jättestort problem. Jag tänker att man borde kunna ha sådana här små studiecirkelar på andra språk, om man utbildar andra studiecirkelledare som har andra modersmål. För att nå ut." – Rättighetsbärare, Psykosvårdkedja Nordost

Likaså noterade arbetsgruppen att de visserligen testat Teflon-testet (en normkritisk värderingsövning) under utbildningarna och pratat om normer och diskriminering utifrån ett bredare perspektiv men att diskrimineringsgrunderna inte fått lika stort utrymme under projekttiden, exempelvis HBTQ. Detta är viktigt att göra i arbetet framöver.

Angereds Närsjukhus – makt och mänskliga rättigheter

I projektmålen för Angereds Närsjukhus ingick kunskapsmål kring maktstrukturer och maktrelationer och hur de kan påverka vårdsituationen. Närsjukhuset ville få till en diskussion kring detta, bland annat genom att vårdaktörerna skulle granska sina egna föreställningar och sin egen roll som vårdaktör. Denna granskning gjordes bland annat i samband med avdelning rättighets utbildningar där frågan: *vem utgår vi ifrån som normperson när vi arbetar?* ställdes. Det faktum att frågan kring normer diskuterats är viktigt för att synliggöra de maktstrukturer som finns kopplade till verksamheten och dess uppdrag. Detta speciellt då normer – underförstådda förväntningar och regler i en social gemenskap – är nära kopplade till bemötande och den mänskliga rätten till icke-diskriminering. Maktrelationer har också tagits upp under invånarsamtalen. På det första samtalet beskrev personal från Närsjukhuset det så här:

"Att vara diskriminerad är att sakna makt och att vara i underläge – detta är alltid i relation till någon annan. Vilka maktrelationer finns i vården? Står patienten och sjukvårdspersonalen på samma nivå? Personligen tror jag att vi som arbetar inom vården inte vill ha en maktposition. Men det är ofta lättare att se den här makten om man befinner sig i underläge."
– Personal, Angereds Närsjukhus (invånarsamtal)

Att som i invånarsamtalet fråga efter och lyssna till rättighetsbärares erfarenheter av och åsikter kring vården är en viktig del i sjukhusets ansvar att uppfylla rätten till delaktighet, se invånarna som nyckelaktörer i sin egen utveckling och på så sätt främja utjämnandet av maktrelationer som bland annat skapas genom föreställningar om att det är vårdaktörerna som besitter all kunskap. Detta lyftes bland annat fram av personal i nollmätningen i förhållande till att verksamheten arbetar med att gå från ett patientfokus – till att ha patienten i fokus.

“Det är en maktförskjutning och det är väl det största paradigmskifte vården står inför. Vården, vi har ju generellt fortsatt att agera som att vi kan allting och att vi vet bäst.”
– Personal, Angereds Närsjukhus

I förhållande till de frågor som ställdes av vårdpersonalen under invånarsamtalet om vilka maktförhållanden som finns i vården svarade en rättighetsbärare att läkare har stor makt i samhället. *“Jag har själv upplevt många gånger att jag har blivit illa behandlad.”* Rättighetsbäraren berättade om en situation där hen blivit dåligt bemött. Personalen, som noterade att den upplevda situationen var problematisk utifrån mänskliga rättigheter, mötte upp inlägget genom att svara att vårdpersonalen inte agerat människorättsbaserat och att det därför är viktigt att ha kunskap. *“Det är det vi försöker att göra på Angereds Närsjukhus, att arbeta med mänskliga rättigheter.”* Detta ledde i sin tur till frågan om en läkare kan bli av med sin legitimation.

Att som i invånarsamtalet ge information om mänskliga rättigheter och vårdens skyldigheter att uppfylla dessa inom sitt verksamhetsområde verkar också maktutjämnande. När invånare får kunskap om rättigheter och ser sig själva som rättighetsbärare leder det också till frågor om ansvarsutkrävande vid rättighetskränkningar.

I slutet av projekttiden beskrev personer ur arbetsgruppen hur de två invånarsamtalen inom projektet skiljt sig från de som tidigare har genomförts – och vilka lärdomar som dragits. Bland annat frågan kring “Hur” samtalet ska genomföras. Tidigare samtal har genomförts mer på Närsjukhusets villkor än invånarnas.

“Vi lär oss mer om hur:et, det är också en lärdom som vi dragit från de här MR-invånarsamtalen – det kanske inte är rätt för oss att kalla till informationsmöte och förvänta oss att folk ska komma till oss, utan vi måste börja att gå ut och ha mer uppsökande [verksamhet/arbete] och vara där befolkningen faktiskt är, i deras naturliga forum.”
– Arbetsgruppen, Angereds Närsjukhus

Som i allt arbete är det dock av vikt att systematisera arbetet med mänskliga rättigheter och se till att den information som skapas under aktiviteter som denna tas omhand – och används som underlag för utveckling av vården. I följeforskningens material har vi inte sett hur synpunkterna från invånarsamtalen tagits omhand och om deltagarna fått återkoppling. Vi ser däremot att den struktur som skapats kring insamling och bearbetning av personalens upplevda dilemman i vården utifrån ett mänskliga rättigheter (se kapitel 6.1) skulle kunna användas även för rättighetsbärarnas upplevda dilemman/problem som framträdde under invånarsamtalen. Precis som för de övriga pilotverksamheterna är det dock viktigt att se till att samtliga diskrimineringsgrunder täcks inom dessa dilemman, så att inga grunder faller bort (såsom ålder, HBTQ, funktionsnedsättning).

Bohusläns Museum

I förhållande till icke-diskriminering har Bohusläns Museum beskrivit att museet arbetar för att alla människor ska känna sig välkomna – både utifrån socioekonomiska perspektiv och verksamhetens fysiska och innehållsmässiga tillgänglighet. För att öka tillgängligheten har verksamheten införskaffat audioguiden, installerat taktila ledstråk och arbetat med webbtexer utifrån ett tillgänglighetsperspektiv. Likaså har området för representation uppmärksamats och diskuterats med inspiration från samtal om mänskliga rättigheter – så som vilka bilder och berättelser museet sprider, vilka grupper de når och samarbetar med samt vilka aktiviteter som får utrymme. Arbetsgruppen har relaterat representation och tillgänglighet till mänskliga rättigheter men arbetet i sig har inte varit uttryckligen kopplat till området. Denna koppling är viktig att synliggöra – för att höja medvetenheten om att det är människorättsfrågor. Detta skulle exempelvis kunna göras i checklisten för ett människorättsbaserat arbetssätt där frågor som ovan nämnda ställs (se kapitel 6.1 om förstudie).

I det fortsatta arbetet med jämlikhet och icke-diskriminering på museet kommer förhoppningsvis den nya MR-planen att vara av betydelse, där det finns beskrivet vilket juridiskt ansvar verksamheterna inom Västarvet har kring likabehandling i förhållande till mänskliga rättigheter och den svenska diskrimineringslagstiftningen.



Delaktighet

FN:s människorättsprincip om delaktighet handlar om att enskilda och grupper ska ges reella möjligheter att delta i formulering av mål och metoder för verksamhet som kommer att påverka dem⁹⁹. I ett människorättsbaserat arbetssätt erkänns människor som nyckelaktörer för deras egen utveckling, snarare än passiva mottagare av varor och tjänster. Delaktighet är både ett medel och ett mål¹⁰⁰. Att vara informerad främjar möjligheterna till att vara delaktig. Rätten till information är därför en viktig rättighet i sammanhanget.

Att arbeta med rätten till delaktighet handlar om att involvera berörda i verksamheten – men också att se till att delaktighet präglar processerna. I exempelvis en aktivitet kan rättighetsbärare vara inbjudna att delta – men det innebär inte att aktiviteten blir delaktig och inkluderande per automatik. Nedan ger vi exempel på hur pilotverksamheterna arbetat

med delaktighet gällande både rättighetsbärare och den del av personalen som inte ingått i projektgrupperna under projektiden. Sist går vi igenom delaktighet i förhållande till

⁹⁹ SOU:2010 s. 123

¹⁰⁰ UN Common understanding

projektorganisationen.

Rättighetsbärarnas delaktighet i projektet – och i verksamheten för övrigt

Under projekttiden har Psykosvårdkedja Nordost och Angereds Närsjukhus involverat rättighetsbärare i sitt arbete med mänskliga rättigheter. Bohusläns Museum var angelägna om att kunskapen om mänskliga rättigheter skulle “landa internt” innan de riktade sig utåt mot invånarna. Detta hörsammades av avdelning rättighet, som betonade vikten av att processen är lokalt ägd. I kommande arbete är det viktigt att involvera rättighetsbärare i arbetet – då detta är en mänsklig rättighet som ska tillgodoses av all offentlig verksamhet – och museet har goda erfarenheter att bygga vidare på, såsom det tidigare arbete med delaktighet, exempelvis i arbetet med resandeutställningen. Likaså är delaktighet en del av museets programverksamhet. I svaren i de sista mätningarna i följeforskningen har det just funnits kommentarer om förhoppningar på det framtida arbetet, som denna:

“Det finns ett stort intresse och många bra idéer att jobba vidare med. Att frågan fått så stor uppmärksamhet kommer sannolikt att främja rättighetsbärarnas rätt till inflytande.”

– Personal, Bohusläns Museum

Psykosvårdkedja Nordost – rättighetsbärare även i projektorganisationen

Psykosvårdkedja Nordost var den enda pilotverksamheten som involverade rättighetsbärare även i projektets arbetsgrupp – och därigenom i projektets utformning och genomförande. Principen om delaktighet har därmed prövats ett steg längre än i de andra två verksamheterna.

Förutsättningarna för involvering av rättighetsbärare var goda då avdelning rättighet först var i kontakt med Psykosvården. Psykosvård Nordost arbetade redan med delaktighet på olika sätt, exempelvis kring aktiviteter som Öppet hus, och såg tidigt att projektet skulle kunna utveckla och förstärka det arbete som redan påbörjats och som enheten var mån om att fortsätta med. Pilotprojektet skulle också ge en ny inriktning i arbetet – mänskliga rättigheter.

Som beskrivet i avsnittet om “områden eller grupper där människorättsskyddet är svagast” var det självklart att rättighetsbärare skulle bjudas in att medverka även i arbetsgruppen, och tre personer kom att delta. Likaså medverkade representanter från två intresseorganisationer för patientgruppen och ett nätverk av patient/brukar- och anhörigorganisationer inom det psykiatriska området. Rättighetsbärarna i arbetsgruppen har dock varit tydliga med att de inte representerade någon annan än sig själva i arbetsgruppen och har under projektets gång, liksom övriga i gruppen, betonat vikten av att hämta in åsikter från fler patienter. För personalen har representationen av rättighetsbärare i arbetsgruppen varit betydelsefull på många olika sätt, och även om de varit få i antal så menade arbetsgruppen att deltagandet i sig signalerat utåt att detta är viktigt.

I slutet av projekttiden lyfte också personal ur arbetsgruppen, som tips till andra verksamheter som ska arbeta människorättsbaserat, att om det är en verksamhet som finns till för en viss grupp – “*bjud in den gruppen!*”. Detta budskap har förmedlats utåt i olika sammanhang under projekttiden, både med motivering att delaktighet är en mänsklig rättighet och att patienterna är en källa till kunskap. Utan patientens delaktighet “*sitter vi bara och gissar*” som det uttrycktes av personal i samtal kring personcentrerad vård projektet (PCPC-projektet). I följeforskningen ser vi att kunskapen om delaktighet som mänsklig rättighet har landat hos personalen i arbetsgruppen.

Om personalen upplever att de främjar rättighetsbärares delaktighet

I följeforskningens mätningar har vi ställt frågor till personalen på Psykosvårdkedja Nordost – likt som till personalen i de andra två pilotverksamheterna – om de upplever att de arbetar för att stärka rättighetsbärares rätt till delaktighet. Likaså om det finns material tillgängligt för patienterna om deras mänskliga rättigheter i vården. Frågorna har ställts för att se om det finns några övergripande drag i verksamheten som pekar åt något specifikt håll – vilket också är förutsättningar som kan påverka patienternas möjlighet till delaktighet i vården – och personalens skyldigheter att uppfylla rättigheter. Inom de båda vårdverksamheterna har majoriteten svarat att ja, upplevelsen är att de arbetar för att stärka patientens delaktighet i vården. Däremot har det inom de två verksamheterna varit otydligt om det finns material tillgängligt för patienter om deras mänskliga rättigheter i vården. Detta är ett område att fokusera vidare på i det fortsatta arbetet. Det är viktigt att mänskliga rättigheter blir ett verktyg för rättighetsbärare, att med information/kunskap om mänskliga rättigheter kunna påpeka brister i rättighetsskyddet och bevaka att rättigheterna uppfylls.

När personal, inom Psykosvårdkedja Nordost och Angereds Närsjukhus har gett exempel på hur de arbetar med delaktighet berör det till stor del delaktighet i vårdplanering, arbete med vårdplaner med mera. På Angereds Närsjukhus har det även nämnts arbete med exempelvis patientutbildningar där patienten sätts i fokus och där innehållet läggs upp utifrån patienternas behov; kvällsmöten där patient och läkare planerar tema; utvärderingar genom patientenkäter.

Vidare har det nämnts aktiviteter som funnits med också under projektiden: invånarsamtal, filmer om mänskliga rättigheter och att en modell för delaktighet i forskning och utveckling är under utveckling. Delaktighet är också något som återkommer i svar på andra frågor från personal på Psykosvård Nordost och Angereds Närsjukhus, såsom hur personalen kopplar sitt arbete till mänskliga rättigheter och om några specifika metoder eller verktyg använts för att koppla arbetet. Att informera om patientens rättigheter i vården är återkommande i svaren.

På Psykosvårdkedja Nordost uttrycktes det så här:

“Samtal, att lyssna in vad människan/den rättighetsbärande patienten efterfrågar. Att rättighetsbäraren får utrymme att ge sin livsberättelse, att skyldighetsbäraren skall vara öppen och att inte besitta en på förhand bestämd uppfattning/veta bäst attityd. Att tillsammans arbeta i en demokratisk process, lika värde. Humanism!”

– Personal, Psykosvårdkedja Nordost, våren 2015

Svaren har visat på att det finns bra förutsättningar för att rättighetsbärarna ska kunna ha inflytande inom verksamheterna – så länge detta arbete görs systematiskt, kontinuerligt och inom alla enheter. De erfarenheter verksamheterna har samlat på sig under projektiden utgör en bra grund att fortsätta bygga på – utifrån delaktighet som mänsklig rättighet.

Hur har rättighetsbärarna gjorts delaktiga i arbetet?

Nedan ges exempel på hur Psykosvård Nordost och Angereds Närsjukhus arbetat med rätten till delaktighet under projektiden.

Det bestämdes tidigt att rättighetsbärare, liksom personal, skulle få information om projektet och ges möjlighet till utbildning i mänskliga rättigheter. Detta genomfördes under hösten 2013.

Att rikta kompetenshöjande insatser mot såväl personal som rättighetsbärare i ett projekt är i linje med ett människorättsbaserat arbetssätt. Med en gemensam kunskapsbas skapas det goda förutsättningar för dialog om mänskliga rättigheter mellan rättighetsbärare och skyldighetsbärare – som i sin tur kan medverka till att stärka rättighetsskyddet. Det skapar också goda förutsättningar för att rättighetsbärare ska intressera sig för projektet/arbetet och ges möjlighet att medverka i dess utformning i ett tidigt skede. Information om projektet och om mänskliga rättigheter har även förts ut till verksamheternas rättighetsbärare och anhöriga vid Öppet hus 2014 och 2015 på Psykosvård Nordost. Vid det första tillfället höll arbetsgruppen en workshop om mänskliga rättigheter. Öppet hus 2015 hade temat mänskliga rättigheter och den lilla MR-gruppen höll i ett samtal om mänskliga rättigheter med andra rättighetsbärare. Detta gjordes i samarbete med andra patientgrupper.

Den lilla MR-gruppen kom att genomföra många olika aktiviteter under projektiden, exempelvis höll de ett eget seminarium på MR-dagarna 2014, under titeln "*Vad har mänskliga rättigheter och kultur med psykiatri att göra?*". Materialet som togs fram till MR-dagarna användes som underlag i planeringen för det seminarie som några ur gruppen höll på en konferens om psykosvård i New York. Seminariet gick under titeln "*Changing the hierarchy*"¹⁰¹ och väckte stort intresse enligt deltagarna. Likaså har MR-gruppen besökt Hisingens öppenvård och pratat om delaktighet och mänskliga rättigheter. Reflektioner utifrån detta var vikten av att beskriva det vanliga och allmänna arbetet utifrån mänskliga rättigheter och med ett människorättsspråk.

Parallellt med den lilla MR-gruppen¹⁰² har det funnits flera andra arbetsgrupper för rättighetsbärare på Psykosvård Nordost. En av dessa grupper är Forskning och utvecklingsgruppen (FoU) som drivits av rättighetsbärare (egenspecialister¹⁰³) som genomfört filmvisningar, föreläsningar och har satt upp en hemsida för att sprida information om psykos¹⁰⁴. Det finns även en studiecirkelgrupp som arbetat med NSPHiG:s¹⁰⁵ material "*Din rätt*" som berör mänskliga rättigheter, normer, makt och diskriminering¹⁰⁶. Rättighetsbärarna som deltog i cirkeln uppgav att de hade positiva erfarenheter av kursen, den var praktiskt inriktad, har kunnat användas i andra sammanhang och har som en person uttryckte "*stärkt oss jättemycket*". Det material som skapats genom ovannämnda aktiviteter, av den lilla MR-gruppen och rättighetsbärarna i andra patientgrupper, är ett mycket bra material att använda i det fortsatta arbetet för att sprida kunskapen om mänskliga rättigheter inom psykiatri.

Genom att verksamheterna tillsammans med rättighetsbärare har skapat utrymme för delaktighet har de tillsammans skaffat sig goda erfarenheter kring hur det är att pröva rätten till delaktighet i praktiken – och själva kunnat se vilka effekter detta kan få för enskilda. Dessa erfarenheter är viktiga att ta vidare i arbetet med att nå ut till fler berörda.

I en av följeforskningarnas mätningar under våren 2015 belyste en i personalen vikten av allt arbete som

¹⁰¹ Changing the hierarchy = Ändra hierarkin

¹⁰² Den lilla MR-gruppen är den mindre arbetsgruppen som kom att bildas på psykosvård Nordost, se avsnitt 1.4 under "strukturen för projektsamarbetet".

¹⁰³ Egenspecialist är ett begrepp som uppkommit under projektperioden och som rättighetsbärarna i arbetsgruppen valt att kalla sig själva vid presentationer av projektet.

¹⁰⁴ FoU-gruppens hemsida: <http://psykosforum.se/>

¹⁰⁵ NSPHiG står för Nationell samverkan för psykisk hälsa i Göteborg

¹⁰⁶ http://www.nsphig.se/wordpress/?page_id=203

gjorts med och av rättighetsbärare, vilka förändringar som det människorättsbaserade arbetssättet bidragit med samt förhoppningen om att en maktförskjutning sker (från personal till rättighetsbärare). Så här beskrevs det:

“Ökad medvetenhet om iallafall ordens innebörd. I vissa fall har det inneburit stora förändringar kring delaktighet och att ett antal egenspecialister har verkligen provat nya arenor, haft möjlighet att gå i studiecirklar som "din rätt", suttit i arbetsgrupper, deltagit i Workshops och fått uttrycka sig i frågor. I vilken utsträckning detta inneburit något för var och en av medarbetare och patienter är omöjligt att säga. Förhoppningen är att arbetet fortsätter, utvecklas med fortsatta diskussioner, studiecirklar, delaktighet och att maktförskjutning sker. Kan ses i form av att det från ledningsnivå nu kommit direktiv om att alla enheter skall ha ett projekt kring ökad delaktighet.”

– Personal, Psykosvårdkedja Nordost

Hur Avdelning 242 involverat rättighetsbärare under projekttiden

Avdelning 242 beskriver i slutet av projekttiden att de stärkt kunskapen om mänskliga rättigheter bland personalen och minskat tvångsåtgärden bältning men att projektet annars inte riktigt nått ut till rättighetsbärarna på avdelningen. Detta hoppas de framöver göra genom PCPC-projektet där de framhållt vikten av att utgå ifrån mänskliga rättigheter, använda ett människorättspråk och arbeta med delaktighet även i projektarbetet – det vill säga att ta in rättighetsbärare i arbetsgrupper, precis som i MR-projektet. Däremot har de under projektperioden möjliggjort den mänskliga rätten till politiskt deltagande på avdelningen. Frågan om den mänskliga rättigheten att rösta väcktes inför EU-valet 2014 i anslutning till hur enheten skulle kunna underlätta för rättighetsbärarna att rösta. Mölndals stad kontaktades och detta gjorde att det skapades en möjlighet att rösta på den psykiatriska kliniken på Mölndals sjukhus. Detta skedde även i samband med riksdagsvalet 2014. Enligt personal ur arbetsgruppen var det inte så många rättighetsbärare som faktiskt röstade, men många rättighetsbärare uttalade att det var viktigt att bli tillfrågade. Det konstaterades också att projektet har haft inverkan på arbetet; ”[d]et gör något med oss att vara med i detta projekt” uttrycktes det av personal från arbetsgruppen. I följeforskningen ser vi att detta är ett mycket bra exempel på hur kunskap om mänskliga rättigheter kan skapa utrymme för personal att se människorättsproblematik och fundera över sin egen ansvarskyldighet inom flera områden.

Övriga aktiviteter som berör rätten till delaktighet inom Psykosvårdkedja Nordost

Andra aktiviteter som påbörjats inom Psykosvårdkedja Nordost är arbetet med att samla in rättighetsbärarens berättelser – som i sin tur ska ligga till underlag för utveckling av vården. Under projekttiden har ett återbesök genomförts i samverkan mellan de två enheterna där en rättighetsbärare besökte Avdelning 242 och berättade om sina erfarenheter från sin vistelse där. Inom arbetsgruppen har det diskuterats hur detta skulle kunna systematiseras – att främja denna möjlighet för patienter. I sammanhanget har det lyfts att återbesök kan skrivas in i den individuella vårdplanen. Likaså har arbetsgruppen diskuterat berättelser kring tvångsåtgärden bältning – som också kan ligga till grund för en kommande människorättsanalys. Att systematisera arbetet är en viktig del i ett människorättsbaserat arbetssätt och detta är ett arbete som förhoppningsvis kommer att fortsätta efter projekttiden.

Angereds Närsjukhus – Invånarsamtal, brukarmedverkan, filmer med mera

Under projekttiden genomfördes två aktiviteter som specifikt riktade sig till rättighetsbärare – invånarsamtal. Invånarsamtalen utgör ett bra exempel på en metod som kan användas i arbetet med mänskliga rättigheter inom en verksamhet. Dessa två samtal (december 2014 och mars 2015) berörde mänskliga rättigheter och specifikt rätten till bästa möjliga hälsa. Invånarsamtal har tidigare använts som metod, exempelvis inför planeringen av den nya sjukhusbyggnaden. Inbjudan till invånarsamtalet i december hade rubriken: *“Om rätten till hälsa. Vad är mänskliga rättigheter och hur påverkar det dina rättigheter i vården?”*

I inbjudan till det första samtalet, som bland annat lagts upp på Närsjukhusets Facebooksida stod det att:

“Den 9:e december klockan 17-20 är du varmt välkommen att lära dig mer om “Rätten till hälsa”. Angereds Närsjukhus arbetar för att bli bättre på att förverkliga mänskliga rättigheter i vården. Tillsammans lär vi oss mer om vilka rättigheter vi har inom hälso-och sjukvården. Välkommen till Folkets Hus i Gamlestan. Vi bjuder på lite att äta och dricka. Ta gärna med dig dina vänner eller anhöriga!”

I informationstexten förtydligades att Närsjukhuset vill få in synpunkter på förbättringsområden av invånarna, att det handlar om *“vilka rättigheter vi alla har i vården och vad vi behöver bli bättre på.”*

Planeringen av invånarsamtalet

I planeringen av samtalet lyftes bland annat följande punkter fram som viktiga:

- Dokumentation
- Tydlighet kring hur hearingens resultat ska tas till vara
- Att det är viktigt att vandra mellan teori och levande exempel med fokus på enkelhet och konkreta exempel

Dessa är områden som är viktiga i ett människorättsbaserat arbetssätt. Människorättsprinciperna om ansvar och transparens berör bland annat vikten av att förmedla information om hur synpunkter planeras att behandlas och hur resultatet ska tas till vara.

I planeringen diskuterades också språktillgänglighet, exempelvis användningen av tolkar, samt metoder för deltagande under samtalet. Språktillgänglighet berör principen om icke-diskriminering och är viktigt att beakta så att aktiviteter inte blir diskriminerande. Tillgänglighet är ett viktigt område och berör även frågor om tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning, socioekonomiska frågor med mera. Likaså frågor kring normer, exempelvis, om bilder används, vilka är representerade? I ett fortsatt arbete kan det vara intressant att arbeta utifrån någon form av checklista i planeringsstadiet, tydligt kopplat till principen om icke-diskriminering (läs mer om utformningen av samtalet utifrån människorättsprinciperna under kapitel 5, om utbildning).

Resultatet från invånarsamtalen

Cirka 33 rättighetsbärare kom till något av de två samtalen. Det första samtalet utvärderades även av invånare och av arbetsgruppen och låg till grund för planeringen av det andra samtalet. Utvärdering är en viktig del i ett människorättsbaserat arbetssätt (se avsnitt 6.5). Överlag var invånarna och deltagare ur arbetsgruppen nöjda med samtalen och Angereds Närsjukhus har genom invånarsamtalet blivit många

erfarenheter rikare. Genom samtalen, där teori varvades med praktik samlades värdefull information in från deltagarna genom grupparbete. Frågor som Angered Närsjukhus ställde under invånarsamtalen för rättighetsbärare att diskutera var bland annat dessa:

- Vad upplever du som hinder och problem utifrån mänskliga rättigheter?
- Vad är viktigt för Angered Närsjukhus att tänka på och jobba vidare med?
- Hur kan samarbetet med Närsjukhuset fortsätta?
- Vad har du lärt dig om mänskliga rättigheter? Vilka rättigheter tycker du är viktigast?
- Om du tänker på AAAQ – vad tycker du är viktigast?
- Hur vill ni ha hjälp om era rättigheter kränks? Vart önskar ni vända er?

Behandling av synpunkter och återkoppling till samtalens deltagare är två områden som finns kvar för det fortsatta arbetet på Närsjukhuset. En rekommendation är att involvera rättighetsbärare redan i planeringsstadiet av kommande samtal – detta utifrån att delaktighet ska präglade samtliga arbetsprocesser.

Brukarmedverkan i forskning och utveckling, filmer om mänskliga rättigheter, dialog med patientgrupper, information till rättighetsbärare via hemsida

Under projektiden har arbetsgruppen även samtalat om brukarmedverkan i Forskning och Utveckling (FoU), ett arbete som påbörjades innan projektet. I slutet av projektiden beskrev arbetsgruppsdeltagare att det under projektet blev väldigt tydligt hur väl närsjukhusets arbete med brukarmedverkan kan kopplas till arbetet med mänskliga rättigheter, vilket också kommer att göras framöver då sjukhuset – utifrån bland annat en litteraturoversikt – ska utveckla en modell för hur sjukhuset ska kunna arbeta med brukarmedverkan i FoU. Att denna koppling görs är en del av ett människorättsbaserat arbetssätt. Att se vad som redan görs – och beskriva det i förhållande till mänskliga rättigheter.

Likaså har filmer om mänskliga rättigheter tagits fram tillsammans med unga under projektiden. Detta var inte en aktivitet i projektdirektivet men filmerna hade inte gjorts utan projektet, förklarade en person ur arbetsgruppen. Syftet med filmerna var bland annat att förklara *“det här stora komplexa området på ett lätt sätt för invånare och oss själva också”*. De unga var med redan i planeringsstadiet och fick komma på idéerna till filmerna – även om sjukhuset avgränsade det till diskrimineringsgrunderna. Filmerna har bland annat spridits via kanaler som Facebook. Utifrån följeforskningens material kan vi inte se hur arbetet i sig har vägletts av principen om delaktighet eller övriga människorättsprinciper. Detta är viktigt att beakta och synliggöra i det fortsatta arbetet.

Barn- och ungdomsverksamheterna ska också ha dialog med patientgrupper om deras behov av information/kunskap om mänskliga rättigheter, vilket enligt arbetsgruppens deltagare också kan sägas vara ett utfall av sjukhusets aktiva arbete med mänskliga rättigheter. Att detta ska genomföras är otroligt positivt och kan förhoppningsvis inspirera andra enheter inom närsjukhuset att göra liknande arbete. Detta kan även knytas an till ett större eller mindre arbete med genomförande av en rättighetsanalys.

Likaså arbetar närsjukhuset med att informera invånare om mänskliga rättigheter genom hemsida och social media och mer information ska enligt arbetsgruppen komma ut på hemsidan.

Personalens delaktighet i projektet – och i verksamheten för övrigt

Arbetsgrupperna – representation

Inom samtliga tre piloter har frågan kring representation diskuterats i arbetsgrupperna. Diskussionerna har bland annat berört hur representation av samtliga enheter är viktigt för att enklare nå ut till och öka delaktigheten i projektet bland övrig personal. Denna fråga var aktuell för både Angered's Närsjukhus – vars arbetsgrupp främst bestod av personal från sjukhuskansliet och Bohusläns Museum – vars arbetsgrupp främst bestod av representanter från enheten för Kulturmiljö.

Likaså har representation från olika yrkeskategorier diskuterats, för att nå både beslutande och mer verkställande personal såsom på Psykosvårdkedja Nordost som uppmärksammade att det saknades representation från överläkare – en viktig kategori exempelvis gällande ordinerings av tvångsåtgärder inom den slutna avdelningen.

Hur har personalen gjorts delaktiga i arbetet?

I följeforskningens mätningar har vi ställt frågor kring personalens möjlighet till delaktighet och inflytande i verksamheten. Vid samtliga verksamheter har majoriteten av personalen svarat att ja, till viss del finns den möjligheten och forum för dialog såsom arbetsplatsträffar har nämnts i sammanhanget. Frågan har ställts för att se om det finns några övergripande drag i verksamheten som pekar åt något specifikt håll – vilket också är förutsättningar som kan påverka personalens möjlighet till delaktighet i arbetet med mänskliga rättigheter.

I samtliga verksamheter har personalen fått utbildning i mänskliga rättigheter och ett människorättsbaserat arbetssätt. Personalen (även utanför arbetsgrupperna) har fått information om projektet genom forum såsom arbetsplatsträffar, morgonmöten, organisationsdagar, anslagstavlor, intranät (se mer under avsnitt 5, om utbildning). Dessa forum har till viss del också återkommit i svaren i följeforskningens mätningar där vi ställt frågan om personalen vet om det finns tillgängligt material om projektarbetet för personal och rättighetsbärare. Dessa svar har dock präglats av en viss tveksamhet generellt, svar såsom “vet inte” eller “till viss del”.

Utifrån följeforskningens samlade material har det varit svårt att få insyn i hur personalen involverats i arbetet med mänskliga rättigheter inom verksamheterna – och hur delaktiga personalen upplevt sig vara. Men på Avdelning 242 har det blivit tydligt att personalen involverats i diskussioner kring mänskliga rättigheter då det krävs ett samarbete för att minska tvångsåtgärder – vilket varit ett resultat av projektet. Likaså pekar arbetet med att främja rättighetsbärarnas rätt till politiskt deltagande på att diskussioner varit levande i verksamheten under projekttiden. I PCPC-projektet på Avdelning 242 har det även förts diskussioner kring mänskliga rättigheter – och vikten av rättighetsbärarnas delaktighet. Detta är ännu en aktivitet där fler än de i arbetsgruppen har varit och är involverade. Likaså har arbetet med Öppet hus på Psykosvård Nordost involverat hela enheten, 2015 var temat mänskliga rättigheter. Mänskliga rättigheter har också varit i fokus vid hälsofrämjande insatser på enheten, såsom inom ramen för fysioterapi.

Arbetsgruppen på Bohusläns Museum har själva informerat och spridit kunskap om mänskliga rättigheter till sina medarbetare och tanken med det planerade MR-forumet är också att få till en bredare diskussion om – och därmed arbete med – mänskliga rättigheter i verksamheten. Mänskliga rättigheter har under projektets gång skrivits in som en stående punkt i Västarvets mall för personalmöten. Detta är oerhört betydande led i processen att skapa former för ett systematiskt arbete

med mänskliga rättigheter i förvaltningens verksamheter.

Utifrån detta kan vi dra slutsatsen att personal (utanför arbetsgrupperna) varit involverade i samtalen kring mänskliga rättigheter även om det inte nödvändigtvis skett i förhållande till arbetsgruppernas projektaktiviteter. Angereds Närsjukhus sticker dock ut i detta sammanhang – och beskrivs nedan.

Angereds Närsjukhus – exempel på arbete med delaktighet för personal

När frågan om det finns tillgängligt material om projektarbetet ställdes till personal på Angereds Närsjukhus hade webbsidan på intranätet, som upprättats för det människorättsbaserade arbetet på sjukhuset, ännu inte kommit upp. Denna webbsida är ett mycket bra exempel på hur arbetet kan samlas och synliggöras – något som främjar transparensen och därmed delaktigheten hos personal.

Personal har även fått återkopplingar på följeforskningens mätningar via verksamhetscheferna.

Under projektiden har Angereds Närsjukhus rekryterat MR-mentorerna som ska verka som ett stöd till personal i arbetet med mänskliga rättigheter, likaså har det tagits fram en utbildning i mänskliga rättigheter för nyanställda – som också hållits vid ett tillfälle under våren 2015.

Den projektaktivitet som personalen främst varit involverade i har varit arbetet med Case (se avsnitt 6.1). Underlaget till arbetet är de dilemman som framfördes av personalen under avdelning rättighets utbildningar. Dessa dilemman har också använt på vissa enheter i rekrytering av ny personal och planeras att fortsätta användas i rekryteringsprocesser. På Barn- och ungdomsverksamheten deltog även personalen i framtagandet av verksamhetsplanen – utifrån Barnkonventionen.

Hur har delaktighet präglat arbetsprocesserna?

I följeforskningen kan vi inte se *hur* delaktighet har präglat ovannämnda aktiviteter – inte heller hur många som engagerats i arbetet. Detta gäller även för de övriga pilotverksamheterna.

Det vi kan se, gällande Angereds Närsjukhus, är att personal har efterfrågat återkoppling på de Case de lämnat in till arbetsgruppen – och att detta diskuterats i arbetsgruppen. Bland annat har det lyfts att MR-mentorerna ska kunna vara en nyckelaktör kring detta, utifrån att det också framkommit att personalen funnit det utmanande att applicera mänskliga rättigheter på Casen.

Metoder för delaktighet i arbetsgrupperna

Arbetsgrupper och arbetsgruppsmöten har varit själva navet i projektorganisationen i de tre pilotverksamheterna. För att främja delaktigheten i arbetsgruppsmötena har avdelning rättighet, som till stor del hållit i mötena vid Psykosvårdkedja Nordost och Bohusläns Museum, använt sig av ett dokument med frågor kring vad målet med mötet är, vilka aktiviteter som ska genomföras under mötet och vilka metoder som ska användas för att säkerställa att mötet blir så inkluderande som möjligt. Metoder såsom att varva diskussionerna i smågrupp och storgrupp, använda bikupor (där två eller tre personer som sitter bredvid varandra ombeds diskutera en fråga) med mera. Detta dokument har främst fyllts i av avdelning rättighet och sedan skickats ut till arbetsgrupperna för synpunkter innan mötet.

I delen om icke-diskriminering (i samma kapitel som detta, 6.4) beskriver vi hur delaktigheten ändå utmanades i arbetsgruppen på Psykosvårdkedja Nordost, bland annat på grund av den språkliga tillgängligheten men också för att arbetsgruppen växte sig för stor. Det finns ändå positiva erfarenheter av sättet att strukturera möten som bidragit till att gruppen upplevts som "jämlig" av flera vilket detta citat illustrerar:

"Någonting jag har tänkt på - då det är vi som ska halla i mötena - att vi verkligen fortsätter

det här sättet att ha mötena på. Att alla får komma till tals och att alla är där på lika villkor och att det finns ett rättighetsperspektiv med på mötet i fortsättningen också, för kansliet har ju haft ordförandeskapet lite innan. Det tror jag är viktigt att tänka på så att det blir bra möten, så att man inte halkar tillbaka i det gamla. Vi får vara lite övervakare. “

– Rättighetsbärare från arbetsgruppen, våren 2015

I samtal med både rättighetsbärare och personal i slutet av projektiden betonades vikten av att hålla sammanhanget mindre *“för det är jätteviktigt att alla får komma till tals.”* Likaså att alla i gruppen – speciellt de som är vana att leda – är observanta på den plats de själva är vana att ta, och släpper fram andra att prata. Detta som arbetsgruppen lyft fram är en viktig del i ett människorättsbaserat arbetssätt – att arbeta normkritiskt inkluderar att synliggöra samt granska sina egna privilegier och se hur dessa påverkar andras mänskliga rättigheter, som i det här fallet att åtnjuta rätten till delaktighet. Det pekas ut som ett område att satsa mer på, att öka delaktigheten genom ställa frågor som: *“Vilka är delaktiga? Vilka är inte delaktiga? Är alla lika delaktiga?”* I ett människorättsbaserat arbetssätt ska allt arbete vägledas av FN:s principer och arbetet ska utvärderas löpande. Frågor som dessa är bra att ställa i samband med planering och utvärdering av aktiviteter.

Angereds Närsjukhus

På Angereds Närsjukhus har arbetet utgått från projektdirektivet – och det har större delen av tiden varit tydligt vad som ska göras och av vem. I följeforskningen kan vi dock inte se om och hur deltagarna upplevt sig delaktiga i arbetsgruppen på jämlika villkor. Det vi kan se är att mötesstrukturen skiljt sig till viss del från de övriga verksamheternas, och att metoder såsom smågruppsdiskussioner inte varit så frekventa. Däremot har det den största delen av tiden varit tydligt vad som ska göras och vem som ansvarar utifrån projektets handlingsplan – något som i sig kan främja delaktigheten eftersom det gör att alla kan följa med i arbetet (läs mer om detta kapitel 4 om handlingsplan). I framtida arbete är det dock viktigt att även granska normer kring mötesstrukturer. Hur tillgängliga är dessa om rättighetsbärare, andra personalkategorier eller brukarorganisationer skulle delta?

Bohusläns Museum

På Bohusläns Museum låg den största utmaningen gällande delaktighet i projektorganisationen och det faktum att projektgrupperna var uppdelade i en arbetsgrupp och en styrgrupp. I projekt- och genomförandeplanen för projektet stod det att *“styrgruppen ansvarar för projektets ramar, arbetsgruppen ansvarar för att arbeta fram projektets verksamhet.”* Detta är den arbetsordning som varit gällande under projektets gång och trots att styrgruppen i många fall varit lyhörd inför arbetsgruppens önskemål och förslag har beslutsmandatet i flertalet frågor legat hos styrgruppen. Resultatet är att projektarbetet till stor del varit toppstyrt – och därmed utmanat delaktigheten.

Tydligt ansvarstagande och rättsäkerhet

Hos en verksamhet som arbetar människorättsbaserat ska det vara tydligt vilka mänskliga rättigheter som berörs av verksamheten – och vilka som är ansvariga för att rättigheterna uppfylls. Tydligt ansvarstagande är nära relaterat till tillgång till rättsäkerhet – ett viktigt element i ramverket för mänskliga rättigheter. Om det sker en människorättskränkning ska både skyldighetsbärare och rättighetsbärare vet vart en kan vända sig för att få upprättelse eller prövning – och det ska finnas enkla,

tydliga och tillgängliga system för detta¹⁰⁷.

Sprida information om verksamhetens människorättsansvar

Samtliga pilotverksamheter är medvetna om att de borde göra tydligare kopplingar mellan sitt arbete och specifika människorättsartiklar för att systematisera och tydliggöra det människorättsbaserade arbetet. I arbetet med tydligt ansvarstagande ingår det att kommunicera detta rättighetsansvar utåt. Som presenterats tidigare i rapporten har två av de tre verksamheterna, Psykosvårdkedja Nordost och Angereds Närsjukhus, genomfört informationsträffar/utbildningar riktade till rättighetsbärare med information om projektet och om mänskliga rättigheter. Detta är en bra början – men då det endast är en liten del av verksamhetens målgrupp som nåtts av denna information är det viktigt att hitta andra vägar att nå ut brett med information om vilka rättigheter verksamheten arbetar för att respektera, skydda, främja och uppfylla.

Att sprida information till allmänheten om offentliga verksamheters ansvar för mänskliga rättigheter är en del av det människorättsansvaret – det är ett stort arbete och en del av den process som den svenska staten påbörjade då människorättsdokumenten först undertecknades. Vid intervjuer med anställda inför att den officiella projekttiden avslutades var det ingen av de svarande som trodde att deras målgrupp generellt kände till verksamhetens arbete med mänskliga rättigheter, och detta är en kunskapshöjande process som kommer att ta tid.

Flera av verksamheterna har talat om att ta fram skriftligt material till rättighetsbärarna som presenterar vilket ansvar verksamheten har i förhållande till besökarens/patientens mänskliga rättigheter. Angereds Närsjukhus har bland annat skapat en flik på sin hemsida med titeln “Dina rättigheter som patient”. Dock görs där inga kopplingar till mänskliga rättigheter – vilket gör att kopplingen till internationell juridik går förlorad. På Psykosvårdkedja Nordost finns det planer på att ta fram en lättillgänglig broschyr om verksamhetens arbete med mänskliga rättigheter som kan översättas till flera språk. Vad som redan har skett i projektet är bland annat att Bohusläns museum har hängt en banderoll med budskapet att museet arbetar med mänskliga rättigheter i en av utställningssalarna. I väntrummet på Psykosvård Nordost har det i ett informationsställ funnits material från avdelning rättighet om mänskliga rättigheter i Västra Götalandsregionen och på Angereds Närsjukhus har mänskliga rättigheter omnämnts för allmänheten på verksamhetens Facebooksida i samband med utbildningen i mänskliga rättigheter.

Information till personalen inom de olika verksamheterna har under projektet spridits på lite olika sätt. Dels genom utbildningarna i mänskliga rättigheter och dels genom information på arbetsplatsträffar, information i mail, via intranät m.m. Angereds Närsjukhus har på sitt intranät skapat en informativ sida för personalen med följande rubriker: *Människorättsbaserat arbetssätt*, *Vad är mänskliga rättigheter*, *Månadens Case* och *Länkar till andra resurser*.

Sidan är ett bra och tydligt exempel på hur tillgänglig information för personalen även förstärker ansvarsuppgiften för mänskliga rättigheter.

På Bohusläns museum har två anslagstavlor satts upp på ytor där personalen rör sig, med information om mänskliga rättigheter och projektarbetet.

System för att hantera klagomål

Inget av projekten har arbetat med frågan kring att säkra system för att både rättighetsbärare och

¹⁰⁷ OHCHR: 2012, s.13

skyldighetsbärare ska kunna lämna anonyma klagomål på eventuella människorättskränkningar. När frågan har ställts till personalen – om de vet om det finns möjlighet att lämna anonyma klagomål – svarar en majoritet att de inte vet. Samtliga verksamheter har system för att ta emot klagomål, det är dock själva möjligheten att lämna synpunkterna anonymt som personalen är osäker på om den finns eller inte.

Frågan om anonyma möjligheter till klagomål har i slutet av projektiden lyfts i samtal i arbetsgruppen på Angereds Närsjukhus. Detta i samband med att deltagarna har börjat arbeta med indikatorer för att kunna mäta sitt arbete med mänskliga rättigheter. Det återstår att se hur detta område tas upp i verksamheten framöver.

Vid samtal med rättighetsbärare på Psykosvårdkedja Nordost framhålls vikten av att det ska finnas anonyma system att lämna synpunkter och klagomål. Detta för att verksamheterna ska ha chansen att ta in sin målgrupps åsikter och göra nödvändiga förändringar utifrån rättighetsbärarnas erfarenheter. Här beskriver de att det kan vara svårt att lämna klagomål direkt till en personal och att det finns fördelar med att ha exempelvis en brevlåda för klagomål på en allmän plats – kanske utanför verksamheten – så att den som lämnar en synpunkt inte behöver oroas för att kopplas till informationen. Detta är tankar som kan vara relevanta för arbetet på samtliga verksamheter, men självklart är det viktigt att utgå från den egna gruppen rättighetsbärarens åsikter i sina beslut. Dialog med rättighetsbärarna öppnar ofta upp för många nya förslag på lösningar, vilket arbetet i arbetsgruppen på Psykosvårdkedja Nordost har gett bra exempel på.

Visa på ansvar genom att bygga upp strukturer för arbetet med mänskliga rättigheter

Det faktum att mänskliga rättigheter har skrivits in i styrdokumentet för två av pilotverksamheterna – Bohusläns museum och Angereds Närsjukhus – är ett bra sätt att visa på verksamhetens ansvar för förverkligandet av mänskliga rättigheter. Likaså att det skapas strukturer i verksamheterna för det fortsatta arbetet med mänskliga rättigheter och ett människorättsbaserat arbetssätt. Exempel på dessa strukturer är bland annat det fortsatta arbetet i arbetsgruppen på Psykosvårdkedja Nordost, MR-mentorerna på Angereds Närsjukhus och MR-forum på Bohusläns museum, m.m.

I det fortsatta arbetet kommer även större vikt att ligga på de egna verksamheterna att utvärdera sitt eget arbete, och i sådana processer kan det bli mer tydligt för verksamheterna vad som behöver göras på vilka områden för att arbetet med mänskliga rättigheter ska bli systematiskt. Området för utvärdering kommer att beröras mer i kapitel 6.6 *Utvärdering görs av både måluppfyllelse och arbetsprocesser*.

Transparens – möjlighet till insyn i arbetsprocesser och beslut

För att kunna vara delaktig i arbetet i en verksamhet krävs att det är möjligt att få insyn i organisationens arbetsprocesser och beslut, det vill säga att verksamheten är transparent.

Transparens är ett begrepp som har figurerat i de tre pilotprojekten – men utifrån det samlade materialet för följeforskningen har ingen verksamhet arbetat systematiskt med att införliva möjligheten till en större insyn i verksamheten i stort.

Ett positivt exempel på ökad transparens genom projektarbetet kommer från arbetsgruppen på Psykosvårdkedja Nordost, där rättighetsbärare har ingått i gruppen. De rättighetsbärare som har deltagit

har varit positiva till den insyn – och delaktighet – de fått i arbetet genom att sitta med i gruppen.

“Själv tycker jag att det är bra att vara där och se hur personalen och tjänstemän arbetar. Vi ser det ur deras synvinkel, ibland stämmer det inte med det vi vill och då kan vi påverka. Det blir bra. De förstår oss och försöker att korrigera deras sätt att arbeta, så det är jättebra.”
– Rättighetsbärare, Psykosvårdkedja Nordost

Dock belyser rättighetsbärarna i arbetsgruppen att insyn i arbetet inte sker per automatik bara för att de har tillträde till arbetsgruppen. En hög språknivå och användandet av facktermer gör att det inte alltid är lätt att vara delaktig i alla diskussioner.

“De använder många ord som jag inte kan. Ibland när jag sitter där pratar de om något som jag inte vet någonting om. Jag kan känna mig lite utanför, men de försöker att få oss att komma in i vart fall och det är ju jättebra. De använder ord på en hög nivå, men samtidigt lär man sig.” – Rättighetsbärare, Psykosvårdkedja Nordost

Även inom andra delar av projektarbetet har det ibland varit utmanande med insyn i olika arbets- och beslutsprocesser. Detta speciellt i pilotprojektet på Bohusläns museum där det funnits en styrgrupp och en arbetsgrupp inom projektorganisationen. Där har det exempelvis fattats beslut om arbetsgruppens arbete utan att arbetsgruppen i stort varit involverade i diskussionerna. I sammanhang som dessa är det av stor betydelse att på förhand diskutera vem/vilka som fattar vilka beslut och vilken möjlighet det finns för påverkan av andra aktörer, och om möjligt titta till hur processen kan göras mer delaktig.

I samtliga tre verksamheter finns en hierarkisk styrning där de som har mandat också har ansvar för de beslut som fattas. Vid en intervju på Angereds Närsjukhus beskrevs det hur verksamhetschefen ibland tvingas att fatta snabba beslut, utan möjlighet till en delaktig beredningsprocess. Resonemanget under denna intervju var att så länge det går att vara tydlig för medarbetarna hur besluten fattats och utifrån vilka principer och åtaganden – att beslutsprocessen kan göras transparent i efterhand – trots att beslutet redan är fattat.

Ett hinder för hur transparent personal och rättighetsbärare upplever att en verksamhet är, är även hur informationen presenteras. Trots att material så som mötesprotokoll eller politiska beslut kan finnas tillgängligt att ta del av behöver det inte vara tillgängligt i sin utformning. För att skapa möjlighet till insyn kan det ibland vara nödvändigt att skapa tillgängligt material för målgruppen, så som den upprättade sidan om ett människorättsbaserat arbetssätt för personalen på Angereds Närsjukhus intranät eller den tilltänkta informationsfoldern för rättighetsbärare på Psykosvårdkedja Nordost.

Personal i de olika enheterna har under följeforskningen beskrivit att de, om de har bra chefer och det finns ett öppet klimat på arbetsplatsen, upplever att de har insyn i verksamheten. Dock kan det vara så att insynen fortfarande inte finns systematiserad i arbetsrutiner och att den kan upplevas olika bland olika medarbetare, eller att den kan försvinna med en annan anställd på samma position.

För det fortsatta människorättsbaserade arbetet i verksamheterna är det väldigt positivt om verksamheterna fortsätter arbetet med att informera om mänskliga rättigheter och att det skapas övergripande rutiner för att ge rättighetsbärare och övriga anställda möjlighet till insyn i verksamhetens

beslutsprocesser.

I en checklista som tagits fram som verktyg för det människorättsbaserade arbetet på Bohusläns museum finns följande frågor formulerade, frågor som förhoppningsvis allt oftare börjar ställas i verksamheterna: *“Är vi tillräckligt öppna/transparenta med vår verksamhet? Är våra processer öppna för insyn? Vad är inte öppet och varför?”*

6.5 Utvärdering görs av både måluppfyllelse och arbetsprocesser

I ett människorättsbaserat arbete utvärderas både projekt mål och projektets arbetsprocesser. Utvärderingarnas resultat ligger till grund för vidareutveckling av arbetet.

Utvärdering av projekt mål

Under projektets gång har de respektive projektens projekt mål utvärderats vid flera tillfällen. Ofta har utvärderingarna skett vid årsskiftet eller avslut inför sommaruppehåll. Vid projektarbetet på Bohusläns museum och Psykosvårdkedja Nordost var avdelning rättighet den part som höll i mötena – och var även var den drivande parten i formuleringen av projekt mål – samt satte agendan för projektets utvärdering. Arbetsordningen för projektarbetet på Angereds Närsjukhus har sett lite annorlunda ut då verksamheten själv har drivit arbetet med både målformulering och handlingsplan, samt varit mer självgående gällande måluppföljning och utvärdering.

Vilken part som har hållit i projektorganisationen tycks utifrån följeforskningens data ha varit avgörande för hur levande projektmålen har varit i projektarbetet – och hur utvärderingen har sett ut. Angereds Närsjukhus visade ett större ägandeskap inför sina projekt mål och var mer bekanta med formuleringarna. När respektive projekttid officiellt avslutades genomfördes en muntlig utvärdering av projekten tillsammans med avdelning rättighet där de pratade om projektmålen. Vid samtalen både på Bohusläns museum och Psykosvårdkedja Nordost kom det upp diskussioner om projekt mål som fallit i glömska under projektets gång. Andra aktiviteter hade under projekttiden tillkommit i arbetet utan att de hade kopplats till de existerande projektmålen. Angereds Närsjukhus har istället följt sina mål och aktivitetsplan som en handlingsplan för projektarbetet.

I detta sammanhang bör det understrykas att samtliga projektparter varit medvetna om att projektet har dokumenterats och utvärderats i den följeforskning där denna rapport ingår – dock har återslagningen kring följeforskningen främst skett till avdelning rättighet vilket gjort att all information inte har kommit alla projektdeltagare eller verksamheterna till del. Det kunde därför ha varit fördelaktigt för Bohusläns museum och Psykosvårdkedja Nordost att själva återkoppla kring sina projekt mål mer kontinuerligt under projekttiden, för att höja ägandeskapet av projektets utformning. Det har under projektets gång även varit öppet att ändra i projekt mål – likväl som aktiviteter – då det var uttalat att detta pilotprojekt kring att pröva ett människorättsbaserat arbetssätt har varit en lärande process.

Utvärdering av arbetsprocesser

I ett människorättsbaserat arbetssätt är det viktigt att utvärdera projektets arbetsprocesser för att säkra att de genomförs i enlighet med både människorättsartiklar och människorättsprinciperna – det vill säga att arbetet genomförs på ett icke-diskriminerande och delaktigt sätt, att verksamheten tar ansvar för

mänskliga rättigheter och att det finns möjlighet till insyn i arbetsprocesserna. I de respektive arbetsgrupperna har genomförda aktiviteter ofta diskuterats i arbetsgruppen efter genomförandet, men samtalen har aldrig varit systematiserade utifrån kriterierna för arbetssättet.

När pilotprojektet inleddes på Bohusläns museum fick deltagarna i arbetsgruppen efter varje utbildningstillfälle fylla i en utvärdering från oss följeforskare med frågor om hur de upplevt tillfället. Utvärderingen innehöll frågor som: *Har mötet känts inkluderande? Vilka metoder har använts för att alla ska kunna göra sin röst hörd under mötet?*

Utvärderingsformuläret innehöll elva frågor och dess främsta syfte var att höja medvetenheten kring att ta in människorättsprinciperna som kriterier för hur arbetet skulle bedrivas. Vissa av medarbetarna upplevde att det kunde bli lite tjugigt att återkommande svara på samma frågor och formuläret plockades bort då projektet gick in i en mer genomförande fas. Sedan dess har människorättsprinciperna lyfts för egenutvärdering vid arbetsgruppsmöten på Psykosvårdkedja Nordost vid ett par tillfällen, men den typ av utvärdering av arbetsprocesser som vi nämner ovan har inte skett systematiskt i något av projekten.

Utvärderingar har dock ofta använts vid utbildningstillfällen inom projekten. Avdelning rättighet har bitt deltagare utvärdera de utbildningar de hållit, personalen på Bohusläns museum hade utvärderingar efter sin workshop för övriga medarbetare och personalen som höll i utbildningen för rättighetsbärare på Angereds Närsjukhus samlade in åsikter om innehållet från de som deltagit. Utvärderingsfrågor som har ställts har exempelvis varit vad de som deltagit tar med sig från utbildningen och vad de skulle vilja lära

sig mer om, men även vad deltagarna upplevt som svårt att ta till sig av. Styrkan med dessa utvärderingar är att kunna anpassa materialet ytterligare till målgruppen och att bli tydligare med de budskap som förmedlas.

Något som även är relevant för det fortsatta arbetet med utvärderingen av det människorättsbaserade arbetet inom projekten är att verksamheterna tydliggör sitt människorättsansvar och fortsätter arbetet med människorättsanalyser och framtagande av indikatorer för de mänskliga rättigheter de har ansvar att uppfylla. Ju tydligare målen blir formulerade, desto lättare kommer det att vara för verksamheterna att utvärdera sina insatser.



6.6 Långsiktigt stärkande av rättighetsskyddet

Att långsiktigt stärka skyddet för de mänskliga rättigheterna handlar om att verksamheten “... utöver sitt ordinarie uppdrag utvecklar de ansvarigas kapacitet att leva upp till sina åtaganden och rättighetsbärarnas kapacitet att kräva och få sina rättigheter”¹⁰⁸.

För att skapa denna kapacitet handlar det om att bygga upp kunskap om mänskliga rättigheter och att skapa hållbara system för att respektera, skydda, främja och uppfylla rättigheterna – det vill säga att arbeta systematiskt med samtliga av de kriterier som ingår i ett människorättsbaserat arbetssätt.

Ingen av de tre pilotverksamheterna arbetar ännu systematiskt med mänskliga rättigheter i hela sin verksamhet, här lyfter vi dock några exempel på arbetsprocesser och strukturer som påbörjats och som – om arbetet fortskrider och förstärks – kan stärka uppfyllandet av mänskliga rättigheter långsiktigt.

Att fortsatt sprida kunskap om verksamheternas människorättsansvar

Som beskrivits i kapitlet om utbildning – kapitel 6 – har samtliga tre pilotverksamheter erbjudit sin personal utbildning om mänskliga rättigheter och ett människorättsbaserat arbetssätt. Samtliga verksamheter har även tagit fram eget informations-/utbildningsmaterial om projektet som kan användas för att introducera ny personal och rättighetsbärare i projektet. På Angereds Närsjukhus har MR-mentorerna i egen regi redan genomfört utbildningar för nyanställda och det har diskuterats i arbetsgruppen hur verksamheten kan fortsätta att nå ut med information om mänskliga rättigheter till rättighetsbärare. Även i arbetsgruppen på Psykosvårdkedja Nordost har det diskuterats hur fler rättighetsbärare skulle kunna involveras i arbetsgruppens arbete och om studiecirkeln “Din rätt” kan hållas vid fler tillfällen.

Samtliga av dessa utbildningar – och planer kring utbildningar – är otroligt viktiga för att långsiktigt stärka rättighetsskyddet. Vid projekttidens officiella slut fanns det dock ingen plan för hur nyanställda på Psykosvårdkedja Nordost eller Bohusläns museum skulle uppdateras på det människorättsbaserade arbetet – något som förhoppningsvis kommer att adresseras i det fortsatta arbetet.

Strukturer för det människorättsbaserade arbetet på Bohusläns museum

Vad är det då för strukturer eller system som har skapats på de olika pilotverksamheterna för att underlätta det systematiska människorättsbaserade arbetet. Inom ramen för pilotprojektet på Bohusläns museum har det skapats en grundstruktur bestående av checklistor, mötesformat, verksamhetsplan och MR-plan. Flera av dessa aktiviteter har nämnts tidigare i rapporten men de lyfts här kortfattat för att visa på det sammanhang som skapats i verksamheten inför för det fortsatta arbetet.

Checklista för det människorättsbaserade arbetet och mänskliga rättigheter som en stående punkt på personalmöten

Arbetsgruppen tog under projekttiden fram en checklista för det människorättsbaserade arbetet. Checklistan var en verksamhetsanpassad version av verktyget *rättighetshjulet* – som avdelning rättighet introducerat i projektet – och en checklista kring genus som tidigare använts i verksamheten.

¹⁰⁸ Citatet är taget från definitionen av ett människorättsbaserat arbetssätt som presenterades i rapportens inledning, 1.3 *Ett människorättsbaserat arbetssätt*.

Utifrån följeforskningens material kan vi dock inte se om listan kommit att användas systematiskt i verksamheten under eller efter att projekttiden officiellt tog slut. Något som skulle vara till hjälp för spridningen av listan är om personal bjöds in till workshops för att själva prova listan på praktiska arbetsfall från verksamheten, vilket skulle ge bra erfarenheter för kommande arbete. Det faktum att det finns en lista ökar dock förutsättningarna att de frågor som tagits fram i arbetet med den faktiskt kommer att beröras i verksamheten. Under projektperioden togs det även fram en checklista för att göra text mer tillgänglig. Tillgänglighetsåtgärder för att säkra allas mänskliga rätt till delaktighet och information är en viktig del av det människorättsbaserade arbetet. Förhoppningsvis – om ambitionen finns – kommer det material som produceras inom museets verksamhet även att uppmärksamma mänskliga rättigheter och verksamhetens människorättsansvar i framtiden.

En annan viktig del i det fortsatta arbetet är att mänskliga rättigheter har skrivits in som en stående punkt i Västarvets mall för personalmöten. Tanken är att detta ska säkra att den verksamhet som bedrivs kopplas till mänskliga rättigheter och ett människorättsbaserat arbetssätt.

MR-planen

Under projekttiden har en MR-plan tagits fram. Dokumentet är banbrytande i sitt slag då det för samman de lagreglerade likabehandlingsplanerna i en plan med utgångspunkt i mänskliga rättigheter. Utifrån ett människorättsbaserat arbetssätt är det väldigt bra att det kommer att finnas en MR-plan för hela Västarvet med riktlinjer för det kommande arbetet med icke-diskriminering. Under ett styrgruppsmöte i oktober 2014 beskrevs planen som ett dokument som kommer att vara utgångspunkten för det fortsatta arbetet med mänskliga rättigheter på museet. *“När MR-planen sjösätts så kommer många frågor upp på agendan som på ett tydligt och kontinuerligt sätt kan stödja fortsatt MR-arbete.”* För det mer långsiktiga arbetet med mänskliga rättigheter hoppas vi följeforskare att planen får ta utrymme i verksamheterna och att det kommit upp många människorättsfrågor inom Västarvet i stort såväl som på Bohusläns museum.

Verksamhetsplanen

Det står även formulerat i verksamhetsplanen för Bohusläns museum att verksamheten ska använda ett människorättsbaserat arbetssätt. Det fanns under projekttiden i verksamheten också en ambition om att integrera mänskliga rättigheter i planen till 2016, så att det blir mer tydligt hur rättigheterna och verksamheten hänger samman och hur det människorättsbaserade arbetet ska bedrivas.

MR-forum istället för en arbetsgrupp

Under både det första och andra projektåret pågick ett samtal om att det måste frigöras tid för personalen för det människorättsbaserade arbetet samt att det var bra om medarbetarna i projektets arbetsgrupp kunde gå in och stödja olika enheter i det människorättsbaserade arbetet. Som en delvis lösning på dessa behov inrättades det under hösten 2014 ett mötesformat vid namn MR-forum som var tänkt att träffas 2-3 gånger per termin. Det skulle personalen kunna komma för att diskutera mänskliga rättigheter och arbetssättet. Syftet med forumet var att hålla arbetet med mänskliga rättigheter levande på museet efter det att pilotprojektet officiellt tar slut.

Det är bra och viktigt att det skapas ramar för hur arbetet med mänskliga rättigheter ska leva vidare på Bohusläns museum efter att själva projektet avslutats. MR-forumet är ett bra sätt att göra arbetet mer

levande för hela personalen. Förhoppningsvis kommer intresset för gruppen att öka om fler enheter involveras i arbetet och om de övriga styrmedlen får effekt – så som MR-planen och punkten för mänskliga rättigheter på verksamhetens personalmöten. Att skapa prioriteringar för det människorättsbaserade arbetet är en viktig ledningsfråga – och det skulle vara en tydlig signal om samtliga enhetschefer var på plats vid de kommande mötena. Dessa MR-forum är även ett utmärkt tillfälle att testa checklistan för ett människorättsbaserat arbetssätt direkt på verksamheten.

Planerat arbete efter projekttidens slut på Bohusläns museum

Det är i sig en strategi kring arbetets hållbarhet att göra planer och påbörja samarbeten för att fortsätta det människorättsbaserade arbetet. Efter projekttidens officiella slut på Bohusläns museum var tanken inte att fortsätta arbetet genom den tidigare arbetsgruppen eller styrgruppen – planen var istället att MR-forumet, det återkommande öppna mötet för personalen, skulle ersätta de tidigare grupperna. Planerna kring MR-ambassadörerna och den fortsatta spridningen av ett människorättsbaserat arbetssätt till den övriga delen av Västarvet var vid projektperiodens slut fortsatt oklara. Dock finns det bra förutsättningar att utgå ifrån – med bland annat MR-planen som styrdokument.

Vid projekttidens slut fanns planer på att styrelsen för Västarvet skulle få en uppföljning av sin tidigare grundutbildning och det fanns även planer på att vidareutbilda museets frontpersonal (personal i butik och reception) under 2015. Styrgruppen beskrev under ett av sina sista möten innan projektets slut att det var viktigt för det kommande arbetet med mänskliga rättigheter att se över olika arbetsgrupper inom Västarvet – se vilka uppdrag de har och hur de kan kopplas samman med det människorättsbaserade arbetet. Det presenterades även att det inom Västarvets revision skulle komma att ställas frågor till de olika verksamheterna kring mänskliga rättigheter.

Det fanns vid projekttidens slut tankar kring eventuella samarbeten kopplade till mänskliga rättigheter. Partners som nämndes var Närhälsan, Kultur i väst och Kulturarvsakademin.

Strukturer för det människorättsbaserade arbetet på Psykosvårdkedja Nordost

Den starkaste strukturen för ett systematiskt arbete med mänskliga rättigheter inom Psykosvårdkedja Nordost är den kunskap och engagemang som byggts upp hos personal och rättighetsbärare under projektiden. Mänskliga rättigheter har inte omnämnts lika tydligt i enheternas styrdokument på Psykosvårdkedja Nordost som på Bohusläns museum eller Angered's Närsjukhus, vilket bland annat är kopplat till att Vårdkedjan är en del av en större vårdstruktur med centrala styrdokument som inte författas av enheterna själva.

Arbetsgruppen och lilla arbetsgruppen

Det tydligaste verktyget för det fortsatta arbetet med mänskliga rättigheter på Psykosvårdkedja Nordost är arbetsgruppen, och det faktum att den kommer att fortsätta sitt arbete i liknande utformning även efter att projektiden officiellt tagit slut. Arbetsgruppen på Psykosvårdkedja Nordost bär en viktig funktion då den länkar ihop två enheter inom samma vårdkedja, rättighetsbärare, ledning och personal – samt intresseorganisationer. Det är en ständig process att skapa delaktighet på lika villkor i sådana här sammanhang – och arbetsgruppen är mitt i den processen – men gruppen har redan värdefulla erfarenheter kring ett människorättsbaserat arbetssätt att arbeta vidare med. Det tycks också som att den lilla arbetsgruppen kommer att fortsätta sitt arbete vilket är otroligt viktigt för att stärka perspektiv från rättighetsbärare i den större arbetsgruppen.

Att det finns en uttalad arbetsfunktion som leder arbetet med mänskliga rättigheter är av extra stor betydelse när arbetet är så nytt. Att de som under projektiden har arbetet mest med frågorna – och därigenom tillskansat sig högst kompetens på området i verksamheten – fortsatt kommer att leda arbetet är dessutom positivt.

Kopplingar till mänskliga rättigheter i den ordinarie verksamheten

Andra strukturer som skapats – och som är en styrka i det fortsatta arbetet på Psykosvårdkedja Nordost – är att personalen brett har tagit till sig av utbildningarna om mänskliga rättigheter och ett människorättsbaserat arbetssätt och på ett engagerat sätt kopplat det till verksamheten. Exempel på detta är att öppet hus-dagar på Psykosvård Nordost fått temat mänskliga rättigheter, att diskussionerna kring mänskliga rättigheter har påverkat arbetet kring tvångsåtgärder på enheterna, och att det tagits upp samtal om att länka mänskliga rättigheter till andra projektarbeten inom verksamheten – så som projektet kring Kulturformuleringen och Personcentrerad Psykosvård (PCPC).

I detta sammanhang har personalen beskrivit hur kunskap och ord blir viktiga verktyg i arbetet vilket följande två citat är exempel på:

Att minska tvångsvården kanske inte är möjligt – men att förändra patienternas upplevelser av den är möjligt. Vi hade tidigare gått utbildning om interaktivt bemötande, men sen när vi pratade om mänskliga rättigheter blev det så mycket bredare. Vi lyfte oss utanför avdelningen och öppenvården... det blev så mycket större. Mänskliga rättigheter... det blev hela jordklotet! När all personal fick detta perspektiv så blev det lättare att anamma 'bättre vård, mindre tvång', ett interaktivt bemötande. Även i tvångsvård har man sina rättigheter kvar!
– Personal, Psykosvårdkedja Nordost

“Jag använder mig mest av att ge information till patienten om deras rättigheter för att de ska vara delaktiga i behandling. Om detta är svårt p.g.a. deras tillstånd, d.v.s. de har inte en insikt om sitt problem så använder jag mig av motiverande samtal för att kunna skapa en kommunikation med patienten så att hen förstår hur situation är. Det kan hjälpa hen att öppna sig och vara delaktig i behandling så att hen kan välja” – Personal, Psykosvårdkedja Nordost

Det är dock inte alltid som mänskliga rättigheter nämns uttryckligen i Psykosvårdkedjans arbete trots att diskussionerna bottnar i hänsynstagande till mänskliga rättigheter. Ett exempel på detta är den lista som används vid in- och utskrivning av patienter på avdelning 242 – där listan har uppdaterats i anslutning till projektarbetet – dock har inte ett människorättsspråk använts i själva listan. Arbetet med listan i sig inspirerade dock personalen till att göra en rättighetsanalys kring den mänskliga rätten till bostad. Att förstärka kopplingen till mänskliga rättigheter och fortsätta att formulera den i verksamhetens dokument är nu en av de viktiga delarna för att bygga upp en hållbar struktur för det fortsatta arbetet. Här är människorättsanalysen kring rätten till bostad ett bra exempel att utgå ifrån.

Människorättsanalyser och att utgå från mänskliga rättigheter i samverkan

Analysen kring den mänskliga rätten till bostad kommer inte bara att vara ett viktigt dokument i sig, utan även ett exempel för personal och rättighetsbärare på hur en rättighetsanalys kan göras utifrån

FN:s AAAQ-modell. Arbetet kan förhoppningsvis inspirera till fler människorättsanalyser och visa på olika verksamheters ansvar för de mänskliga rättigheterna.

I och med att en människorättsanalys görs och den internationella juridiken i mänskliga rättigheter påvisas visar människorättsanalyser ofta på behovet av strategisk samverkan med andra skyldighetsbärare – andra offentliga verksamheter. Detta var också fallet i arbetsgruppens arbete kring rätten till bostad, där arbetsgruppen bland annat försökt att lyfta frågan på ett möte för Närområdessamverkan, NOSAM. Strategiska partnerskap utifrån rättighetsbärarnas mänskliga rättigheter är viktigt för det långsiktiga stärkandet av mänskliga rättigheter.

Ett annat exempel på hur människorättskyddet stärks i och med att de mänskliga rättigheterna blir en mer levande del av arbetet i verksamheten är följande citat:

“Jag finner stöd i texter, paragrafer i ännu större utsträckning nu för att stärka egenmakten, delaktigheten såväl för patienterna som för oss själva som personal i förhållande till ledning (övermäktiga krav om administration).” – Personal, Psykosvårdkedja Nordost

Planerat arbete efter projekttidens slut på Psykosvårdkedja Nordost

Som nämnts ovan kommer både arbetsgruppen och den lilla arbetsgruppen att fortsätta sitt arbete med att driva det människorättsbaserade arbetssättet på enheterna. Fem arbetsgruppsmöten är redan inbokade för hösten – till vilka även avdelning rättighet är inbjudna – och därtill kommer arbete med ett planerat seminarium på MR-dagarna. Under våren 2015 har Psykosvårdkedja Nordost sökt medel från Allmänna arvsfonden för finansiering av det fortsatta arbetet med mänskliga rättigheter. Förhoppningen är därför att det arbete som har påbörjats under projekttiden kommer att fortskrida och slutföras, bland annat arbetet med människorättsanalyser och efterarbete kring att sprida dem, att det tas fram material till rättighetsbärare och att de tilltänkta studiecirkelarna med materialet *Din rätt* kan genomföras.

Strukturer för det människorättsbaserade arbetet på Angereds Närsjukhus

På Angereds Närsjukhus har det under den förhållandevis korta projektperioden skapats många bra förutsättningar för att arbeta systematiskt med mänskliga rättigheter. Likt för de övriga verksamheterna sammanfattar vi dem kortfattat här nedan.

MR-mentorer

Som beskrivits tidigare i rapporten har Angereds Närsjukhus etablerat en struktur med MR-mentorer som har till uppgift att upprätthålla kunskapen om mänskliga rättigheter i verksamheten. I dagsläget finns det tre mentorer, som samtliga har suttit med i arbetsgruppen men tanken är att rekrytera tre till, så att samtliga verksamheter inom Angereds Närsjukhus har representation.¹⁰⁹ Under våren 2015 har MR-mentorernas ansvarsområden kommit att omfatta en allt större del av det arbete som bedrivits i arbetsgruppen. Efter att projekttiden officiellt tagit slut är det MR-mentorerna som tar över ledningen av det fortsatta arbetet med ett människorättsbaserat arbetssätt. *“Då blir MR-mentorernas uppdrag att se till så att det rättighetsbaserade arbetet är hållbart och under ständig utveckling.”*¹¹⁰

¹⁰⁹ I slutet av maj 2015 saknas representation från Barn- och ungdomsverksamheterna, de opererande verksamheterna samt den administrativa verksamheten.

¹¹⁰ Personal i arbetsgruppen på Angereds Närsjukhus.

Det är väldigt bra att Angereds Närsjukhus så tydligt har definierat ansvaret och ledningen för det fortsatta arbetet med mänskliga rättigheter. Rollen som MR-mentor blir en del av arbetsuppgiften/anställningen vilket ger en signal om att det är ett ansvar och en prioriterad del av arbetet. Att ha varje verksamhet representerad bland mentorerna är en viktig faktor för att kunna nå ut brett i verksamheten.

Människorättsspråk i verksamhetsdokument

I Angereds Närsjukhus verksamhetsplan för 2015 har ett människorättsspråk implementerats. Det har börjat göras tydliga kopplingar till människorättsartiklar och ett människorättsbaserat arbetssätt. I verksamhetsplanen beskrivs också att samtliga styrdokument och publicerat material från verksamheten ska omfatta ett människorättsspråk, vilket är något som redan har fått genomslag.

“Till exempel när vi tog fram verksamhetsplanen 2015 och den nya årsredovisningen - och delårsredovisningar så är vi mycket mer medvetna och måna om att ha ett rättighetsspråk.”
– Personal, Angereds Närsjukhus.

Ett inspirerande exempel på att de olika verksamheterna inom sjukhuset är aktiva i arbetet med att skapa strukturer för att stärka människorättsskyddet på längre sikt är Barn- och ungdomsverksamheterna som på ett väldigt tydligt sätt utgått från människorättsartiklar i sin verksamhetsplan för 2015. Det har inom ramen för projektet även tagits fram en handledning till att skriva lättläst, för att öka tillgängligheten av text som tas fram inom verksamheten.

Information på intranätet och månadens Case

Positivt för att hålla de mänskliga rättigheterna levande för personalen i verksamheten är även att det på det interna intranätet för personal finns information om mänskliga rättigheter. Informationsfliken innefattar – som vi tidigare nämnt – fakta om mänskliga rättigheter, ett människorättsbaserat arbetssätt, länkar till andra informationsresurser och “månadens Case”.

Månadens Case har till syfte att ge exempel på hur mänskliga rättigheter kan tillämpas på dilemman i arbetet på verksamheten och planen är att det kommer att läggas upp ett nytt Case i månaden på intranätet för personalen att läsa. Det finns även tankar på att kanske sprida Casen via sociala medier så att de kan finnas tillgängliga för rättighetsbärare. Månadens Case är ett bra exempel på hur verksamheten hittat strukturer för att fortsatt koppla arbetet i verksamheten till mänskliga rättigheter och system för att fortbilda och skapa diskussion bland personalen om ett människorättsbaserat arbetssätt.

Indikatorer för arbetet med mänskliga rättigheter

För det långsiktiga stärkandet av människorättsskyddet är det även otroligt viktigt att Angereds Närsjukhus har påbörjat arbetet med att ta fram indikatorer för mänskliga rättigheter och ett människorättsbaserat arbetssätt. Att tanken är att indikatorerna ska kunna användas av andra sjukvårdsinrättningar är en viktig del av arbetet med att sprida kunskap om hur det praktiska arbetet med mänskliga rättigheter kan se ut.

Att ta fram indikatorer kommer även att stärka verksamhetens ägandeskap av arbetet – då utvärdering av både arbetsprocesser och mål kan ske direkt i det interna arbetet. Att ha tydliga indikatorer för

verksamhetens människorättsansvar synliggör den internationella juridiken på ett tydligt sätt i verksamheten. Som vi skriver tidigare i rapporten är det viktigt att indikatorerna kopplas tydligt till människorättsartiklar och kriterier för ett människorättsbaserat arbetssätt – det vore även intressant att se hur arbetet med indikatorerna skulle kunna utvecklas om arbetsprocessen öppnades upp och kom att involvera rättighetsbärare.

Kopplingen mellan existerande verksamhet och mänskliga rättigheter

På samma sätt som Psykosvårdkedja Nordost har ambitionen att koppla samman det människorättsbaserade arbetet med olika projekt i sin verksamhet – likt arbetet med Kulturformuleringen och Personcentrerad Psykosvård – har Angereds Närsjukhus gjort liknande sammanlänknings. Ett exempel på det är kopplingen mellan arbetet med mänskliga rättigheter och det parallella arbetet med brukarmedverkan som sker på avdelningen för Forskning och utveckling. Genom dessa länknings stärks strukturerna för de mänskliga rättigheter och arbetet blir mer långsiktigt och hållbart.

Planerat arbete efter projekttidens slut på Angereds Närsjukhus

Inför det fortsatta arbetet på Angereds Närsjukhus kommer hösten 2015 att inledas med att fler MR-mentorerna rekryteras. Då mänskliga rättigheter och ett människorättsbaserat arbetssätt är inskrivet i verksamhetsplanen för hela sjukhuset ligger det dock givetvis ett ansvar för det fortsatta arbetet på samtliga anställda inklusive ledning.

Planerat arbete inom ramen för mänskliga rättigheter som kommer att fortskrida under hösten 2015 är bland annat arbetet med tillgängligheten för rättighetsbärare som inte kan läsa och utbildning för den nya styrelsen i mänskliga rättigheter och ett människorättsbaserat arbetssätt. Angereds Närsjukhus har även planerat att arrangera ett seminarium på MR-dagarna i november 2015 om verksamhetens arbete med mänskliga rättigheter och om invånarsamtal och de hoppas att kunna ha med rättighetsbärare vid tillfället.

Det är positivt för det långsiktiga stärkandet av människorättsskyddet att samtliga tre pilotverksamheter kommer att ha ett fortsatt samarbete med Avdelning rättighet och att de kommer att ingå i ett gemensamt nätverk för erfarenhetsutbyte. Det är viktigt att knyta samman samarbetspartners utifrån deras ansvar för mänskliga rättigheter i sammanhang där rättigheterna kan vara i fokus för diskussionerna och där parterna kan stärka varandra i sitt arbete.

7 Utmaningar och rekommendationer

Viktigt att tänka på när en verksamhet börjar arbeta med mänskliga rättigheter och ett människorättsbaserat arbetssätt är att allt arbete är värdefullt och att allt arbete ger resultat. Bara att koppla en offentlig verksamhet till den internationella juridiken kring mänskliga rättigheter och sprida kunskap om det är i sig att främja rätten till information om de mänskliga rättigheterna. Att sedan granska den egna verksamheten utifrån ett människorättsansvar, utbilda personal och rättighetsbärare om mänskliga rättigheter och föra diskussioner kring etik, politik, juridik och ekonomi kring rättigheternas uppfyllnad – det är i dessa sammanhang det skapas förutsättningar för att mänskliga rättigheter ska kunna respekteras, skyddas, främjas och uppfyllas.

7.1 Utmaningar med ett människorättsbaserat arbete

När en verksamhet ska gå in i en process att börja arbeta människorättsbaserat är det viktigt att se till den erfarenhet och kompetens som redan finns i verksamheten kring att påbörja nya arbetsprocesser. I detta sammanhang är det även viktigt att se till vilka hinder och utmaningar personalen kan identifiera redan tidigt så att dessa områden kan adresseras i arbetet. Under följeforskningens gång – från nollmätningen till de sista enkäterna och intervjuerna – har därför frågan ställts kring vilka eventuella hinder rättighetsbärare och skyldighetsbärare har sett inför att arbeta människorättsbaserat fullt ut.¹¹¹

Tid och resurser

Tidsbrist är det svar som var mest återkommande i samtliga pilotverksamheter. (Tid var även den faktor som personalen upplevde som det största hotet mot att införa ett människorättsbaserat arbetssätt när de tillfrågades inför nollmätningarna.)

Personalen på Bohusläns museum har beskrivit att tiden inte alltid räcker till och att “... *vid tidsbrist är det lätt att falla 'tillbaka' till äldre tankesätt.*” I tidigare mätningar har tidsbrist och en avsaknad av resurser för arbetet varit de områden som personalen främst har lyft. “*Alla har vi fått mänskliga rättigheter ovanpå det ordinarie...*” uttryckte en person i en mätning. Häri efterfrågades också stöd av ledningen för att prioritera bort uppgifter för att kunna arbeta med projektet – samt påpekades att det är viktigt att ledningen är tydlig med att projektarbetet är prioriterat.

Personalen på Psykosvårdkedja Nordost nämner att det kan vara svårt att hinna med ett människorättsbaserat arbetssätt på grund av tidsbrist.

“Den administrativa arbetsbördan ger minskad tid. Neuropsykologiska utredningar premieras på psykoterapins bekostnad. Objektifierandet av människan står i motsatsförhållande till de mänskliga rättigheternas, delaktighet och lika värde.”
– Personal, Psykosvårdkedja Nordost.

“De andra påbuden, utökad NPM-styrning [New Public Management] av all vård och dess konsekvenser i administration etc som TAR från genuint behandlingsarbete och reflektionen kring det vi gör.”
– Personal, Psykosvårdkedja Nordost.

“Tid att hinna ge närvaro och engagemang när det är så mycket annat som måste göras.”
– Personal, Psykosvårdkedja Nordost.

Även personalen på Angereds Närsjukhus adresserar tidsbrist som ett möjligt hinder för arbetet och de beskriver att tid behövs för att göra ett genomgripande arbete, ta in ny kunskap och “... *att ändra praktik med policy och dagliga rutiner som behöver uppdateras*”.

En personal beskriver att tidsbrist är ett hinder, men tillägger optimistiskt “... *med god framförhållning och påminnelse ska det gå att ordna.*”

¹¹¹ Något som vi följeforskare inspirerats av är bland annat Tema Likabehandlings skrift *Att mäta det väsentliga*. I den betonas resonemanget att vissa effekter av likabehandlingsprojekt sannolikt inte kan mätas. “[Å]tminstone inte inom projektets levnadstid och kanske inte heller tydligt avskilt från utvecklingen i omvärlden. (...) Desto viktigare blir att analysera vilka hindrande mekanismer och vilka framgångsfaktorer som finns för att nå önskvärda effekter på likabehandlingsområdet.

Utmanande arbetsområden

I svaren kring hinder för ett människorättsbaserat arbete nämner personalen på Psykosvårdkedja Nordost även de utmaningar som finns inom verksamheten kring tvångsvård och mänskliga rättigheter.

“De patienter som är på tvångsvård anses så sjuka att de inte kan vara med och självbestämma i alla lägen. Då blir det andra personer som bestämmer över dem och deras kroppar eller liv.” – Personal, Psykosvårdkedja Nordost.

Personalen beskriver även hur det arbete de genomför på enheterna är begränsat – medan patienternas hälsa påverkas av många olika faktorer.

“Vi kan inte göra så mycket åt människors livssituation inom psykiatrin vad det gäller arbete, bostad m.m. som har en stor effekt på människors hälsa. Göteborg är en segregerad stad.” – Personal, Psykosvårdkedja Nordost.

Andra hinder som nämns

På Psykosvårdkedja Nordost och Angereds Närsjukhus har det beskrivits som ett hinder att det kan vara svårt att nå ut med information om arbetet med mänskliga rättigheter till rättighetsbärare – i detta fall till patienter och anhöriga.

Bland svaren från personalen på de tre verksamheterna lyfts också hinder såsom en rädsla för att göra fel, att arbetet är omfattande och kräver att nya system utvecklas och implementeras vilket kan uppfattas som överväldigande, att frågan inte hålls levande i verksamheten och att det människorättsbaserade arbetssättet inte arbetas in i strukturerna.

Det är viktigt att i verksamheterna fortsätta att adressera dessa utmaningar för det fortsatta arbetet med mänskliga rättigheter – och att hitta strukturer att arbeta runt dem. Att exempelvis diskutera hur tid ska prioriteras och att påbörja fördjupningar i utmanande människorättsområden, såsom Psykosvårdkedja Nordost har gjort kring mänskliga rättigheter som berör tvångsvården.

7.2 Önskat stöd i det fortsatta arbetet

När de tre pilotverksamheterna vid den officiella projekttidens slut tillfrågades om de upplevde att de behövde något fortsatt stöd, och i så fall vilket, nämndes följande områden.

Personer från samtliga verksamheter beskrev att de hoppades att samarbetet med avdelning rättighet på något sätt kunde fortskrida och att samarbetet skulle bli långsiktigt.

En personal på Angereds Närsjukhus nämner att verksamheten bland annat gärna vill få stöd gällande nationell och internationell bevakning av utvecklingen kring mänskliga rättigheter. *“Så att omvärldsbevakningen sker och så att det blir en slags påmatning utifrån och in. En ömsesidig samverkan.”*

På Psykosvårdkedja Nordost var det även en personal som uttryckte följande:

“Det är viktigt att politiker och personal på rättighetskansliet tar ansvar för uppföljningen av detta pilotprojekt då det knappast kan vara bara upp till personalen som engagerat sig i dets ansvar att det lever vidare och sprids. Mänskliga rättigheter inom psykiatrin är

JÄTTEVIKTIGT! Det går att göra mycket om man har mandat och stöd uppifrån.”

7.3 Rekommendationer från pilotverksamheterna

Inför denna slutrapport ombads personal och aktiva i arbets- och styrgrupper att ge rekommendationer till andra verksamheter som ska påbörja ett arbete med mänskliga rättigheter och ett människorättsbaserat arbetssätt. Här kan ni läsa pilotverksamheternas rekommendationer. Rekommendationerna är numrerade men står utan inbördes rangordning.

Bohusläns Museum

1 Bred representation i arbetsgruppen

Det är viktigt att det finns en bred representation från en verksamhets samtliga enheter i en eventuell arbetsgrupp. Detta för att göra samtliga enheter lika engagerade och möjliggöra förankringen av frågorna inom verksamheten.

2 Att börja med något konkret – och att ha tydliga uppdrag

Det kan vara bra att börja med något konkret i verksamheten att granska utifrån mänskliga rättigheter. Det är bra att ha ett tydligt exempel som inspiration så att förändringen också syns i verksamheten. På Bohusläns museum var exempelvis granskningen av texter ett exempel på hur arbetet med tillgänglighet kunde göras praktiskt i verksamheten.

Psykosvårdkedja Nordost

1 Bjud in berörda rättighetsbärare i arbetet – skapa utrymme för berättelser

“Om en verksamhet finns till för en viss grupp. Bjud in den gruppen!”

Låt arbetet ta tid och skapa utrymme i gruppen för berättelser. Hämta in synpunkter från fler rättighetsbärare.

2 Teori och praktik – interaktivitet en nödvändig del

Viktigt med både diskussioner och praktiskt arbete. Både med teori och praktik. Att som i exempelvis utbildningarna som genomförts för personal och anställda, ha interaktiva delar för att få ner frågorna på diskussionsnivå. Exempelvis att diskutera hur verksamheten jobbar med FN:s människorättsprinciper.

3 Ha mänskliga rättigheter i åtanke vid möten

Ha mänskliga rättigheter och människorättsprinciperna i åtanke vid möten och säkra att alla får komma till tals och är där på jämlika villkor. Rättighetsbärare har bland annat uttryckt att *“[g]ruppen får inte bli för stor, för det är jätteviktigt att alla får komma till tals.”*

Angereds Närsjukhus

1 Koppla mänskliga rättigheter till det som redan görs

För att undvika att området mänskliga rättigheter känns abstrakt och stort, koppla mänskliga rättigheter – och ett människorättsbaserat arbetssätt – till det som redan görs. Det skapar medvetenhet om att diskussionen är viktig. Det skapar också ett bättre driv i verksamheten om det synliggörs att organisationen redan arbetar på olika sätt med mänskliga rättigheter. Det visar att mänskliga rättigheter

inte är ett tillfälligt projekt utan skapar förutsättningar för långsiktigt arbete.

2 Driv från ledningsgrupp och eldsjälarna är viktigt initialt

Ledningsgruppens engagemang – och att det finns eldsjälarna – är viktigt för att införa ett människorättsbaserat arbetssätt i en verksamhet. Att dessa initialt drar med alla andra i arbetet. I detta sammanhang är det även viktigt att inte använda ordet “projekt” för det låter tillfälligt. Använd istället ord som “*det här ska vi utveckla, det är ett prioriterat område*”.

3 Tänk inte “allt eller inget” – sätt igång!

Tänk inte “*allt eller inget*”, inte heller att “*vi måste göra allting perfekt från början*”. Detta kan paralysera och mänskliga rättigheter blir ett enormt berg som känns överväldigande och så gör en ingenting. Bättre börja lite, ta små steg och göra det allteftersom. Bli bättre och bättre.

4 Använd mänskliga rättigheter som ett verktyg

Mänskliga rättigheter kan användas som argument för att genomdriva förändringar som inte varit prioriterade tidigare eller motivera varför vissa ändringar har gjorts. Exempelvis att ett enkelt språkbruk används – för att alla ska förstå.

5 Utvärdera och följ upp arbetet med mänskliga rättigheter

Välj ut ett par områden att börja med. Se över vad som kan vara mätbart och var det redan finns mätbara tal från tidigare år. Följ upp och se vad som förändras gällande mänskliga rättigheter. Kan användas i redovisning gentemot politiker på olika nivåer.

7.4 Elva rekommendationer från följeforskarna

Utöver de rekommendationer som verksamheterna redan har nämnt sammanfattas här ytterligare några rekommendationer som behandlats i de olika kapitlen i denna rapport. Rekommendationerna är riktade brett till de verksamheter som deltagit i detta pilotprojekt, men de är samtidigt betydelsefulla för verksamheter som ska påbörja sitt arbete med ett människorättsbaserat arbetssätt då det är viktigt att dra lärdom av tidigare erfarenheter. Rekommendationerna är numrerade men står utan inbördes rangordning.

1 Utforska kriterierna för ett människorättsbaserat arbetssätt

Genom utbildningar och övriga projektaktiviteter har det människorättsbaserade arbetssättet presenterats. Under projekttiden har vissa kriterier varit mer i fokus och andra har inte berörts alls. Då FN:s kriterier för ett människorättsbaserat arbetssätt utgör själva stommen i arbetssättet – som sedan ska anpassas till och vidareutvecklas inom verksamheten är vår rekommendation att i det fortsatta arbetet, så tidigt som möjligt, se över kriterierna igen – och utforska dem tillsammans. Synliggör gärna kriterierna i ert arbete och hur verksamheten har arbetat utifrån kriterierna.

2 Se över vilka mänskliga rättigheter verksamheten har till ansvar att uppfylla

Under projektperioden har verksamheterna till större eller mindre grad utforskat mänskliga rättigheter i förhållande till sitt område och börjat titta på vad rättigheterna medför för skyldigheter för verksamheten. Ett viktigt arbete som skapar förutsättningar för att sedan undersöka om de mänskliga rättigheterna är tillgängliga för målgruppen och på lika villkor.

Vår rekommendation är att – om detta inte redan gjorts – påbörja arbetet med att genomföra en människorättsanalys av tillgången till en eller flera mänskliga rättigheter. Se till att arbeta människorättsbaserat med analysen och låt processen vägledas av FN:s människorättsprinciper. Vi tror att ett sådant arbete skulle konkretisera området mänskliga rättigheter – och det människorättsbaserade arbetssättet – för både skyldighetsbärare som rättighetsbärare, skapa diskussioner knytet explicit till människorättsartiklar och skapa en god grund att bygga vidare på för att se över fler delar av verksamheten utifrån fler mänskliga rättigheter. En analys syftar till att identifiera brister i rättighetsskyddet och vidta åtgärder. Utöver att detta kan göra skillnad för den enskilde rättighetsbäraren tror vi också att detta kan verka inspirerande för både rättighetsbärare och skyldighetsbärare – att se att det människorättsbaserade arbetet ger resultat.

3 Involvera rättighetsbärarna i arbetet

Under projekttiden har rättighetsbärare till större eller mindre del involverats i pilotverksamheternas arbete med mänskliga rättigheter. Delaktighet är en central del i ett människorättsbaserat arbetssätt. I det fortsatta arbetet rekommenderar vi att det sätts fokus på detta område. Hur involveras rättighetsbärare i verksamheten? Detta kan vara en fråga som finns med i en människorättsanalys – och som ställs till rättighetsbärare själva.

4 Informera rättighetsbärare och skyldighetsbärare om mänskliga rättigheter

Vi rekommenderar även att det interna arbetet med mänskliga rättigheter inom verksamheterna synliggörs utåt. Detta har gjorts i större och mindre grad i de olika projektverksamheterna. Att arbeta transparent – är en del i ett människorättsbaserat arbetssätt och det möjliggör för rättighetsbärare att få insyn och ställa frågor kring arbetet i verksamheten – vilket även främjar möjligheten till delaktighet i arbetet.

Vi rekommenderar att samtliga pilotverksamheter tar fram ett tillgängligt informationsmaterial om mänskliga rättigheter som kan spridas till rättighetsbärare som skyldighetsbärare. Samtliga pilotverksamheter har under projekttiden tagit fram olika dokument och presentationer som kan användas som underlag i arbetet.

5 Se över möjligheten att anonymt lämna klagomål

Vi rekommenderar att samtliga pilotverksamheter ser över möjligheter för rättighetsbärare och skyldighetsbärare att anonymt lämna klagomål/synpunkter på verksamheten. Om dessa möjligheter redan finns är det viktigt att tydliggöra dem, både för personal och rättighetsbärare. Möjligheten att kunna lämna klagomål/synpunkter är starkt kopplad till den mänskliga rätten till information. Om rättighetsbärare och skyldighetsbärare är informerade om vilka mänskliga rättigheter de har – och vilka skyldigheter dessa rättigheter aktualiserar för verksamheten – blir det tydligare att se när rättigheter inte respekteras, skyddas, främjas eller uppfylls.

6 Prioritera arbetet med mänskliga rättigheter

Att det finns avsatta resurser för arbetet med mänskliga rättigheter är en förutsättning för att arbetet ska fortskrida – och för att verksamheten ska kunna förverkliga sina människorättsliga åtaganden. I detta är det viktigt att verksamhetsledningen tydliggör vilket tidsmässigt utrymme som finns för utvecklingsarbetet och att det finns ekonomiska resurser avsatta.

7 Involvera hela verksamheten i det människorättsbaserade arbetet

För att arbetet med mänskliga rättigheter ska förankras i verksamheten behöver samtliga enheter involveras i arbetet. Detta har sett olika ut för de olika pilotverksamheterna. Hur detta ska ske är en viktig diskussion att ta så snart som möjligt när ett människorättsbaserat arbetet påbörjas eftersom samtlig personal inom offentlig verksamhet är skyldighetsbärare.

8 Ledningen har en aktiv roll i arbetet

För att arbetet med mänskliga rättigheter ska förankras i verksamheten är det viktigt att ledningen har en aktiv roll i arbetet. Det är lika viktigt att dialogen mellan personal och ledning präglas av FN:s centrala människorättsprinciper om jämlikhet och icke-diskriminering, delaktighet, ansvar, transparens och rättssäkerhet.

9 Ingen uppdelning mellan praktik och beslut

Utöver att de tre pilotverksamheter ger erfarenheter från tre olika verksamhetsområden – kultur, specialiserad hälso- och sjukvård samt psykosvård – bjuder pilotprojektet även på erfarenheter från två olika projektmodeller för att föra in det människorättsbaserade arbetet i verksamheterna. En modell med en styrgrupp och en arbetsgrupp och en modell med enbart en arbetsgrupp.

I följeforskningen har vi sett att det finns fördelar med en samlad arbetsgrupp utifrån kriterierna för ett människorättsbaserat arbetssätt. Det vill säga att ingen uppdelning görs mellan en arbetsgrupp som ska genomföra arbetet och en styrgrupp som ska besluta kring det. Organisationen blir exempelvis mer transparent och öppen för delaktighet för de som ingår i projektarbetet med en gemensam arbetsgrupp. Det är även lättare att säkerställa att alla som arbetar med projektet har fått förutsättningarna för samma kunskapsnivå. I kommande arbete, om liknande sammansättningar diskuteras rekommenderar vi att erfarenheterna från pilotprojektet tas tillvara.

10 Ta tillvara på kunskapen som skapats i arbetsgrupperna

Under projekttiden har mycket kunskap skapats i arbetsgrupperna – som varit själva navet i arbetet med mänskliga rättigheter inom de tre pilotverksamheterna.

Kunskap har skapats genom bland annat utbildningsinsatser – som till stor del vänt sig till all personal – men framförallt genom de diskussioner, samtal och det arbete som genomförts under arbetsgruppsmötena och andra aktiviteter. Arbetsgrupperna inom samtliga pilotverksamheter har också själva planerat och genomfört utbildningar, workshops och samtal om mänskliga rättigheter och genom detta, producerat eget utbildningsmaterial. Denna kunskap är viktig att ta tillvara i det fortsatta arbetet.

11 Skapa en levande handlingsplan

Under projekttiden har vi sett exempel på när handlingsplaner varit både levande och frånvarande i projektarbetet. För att skapa en levande handlingsplan rekommenderar vi att det i handlingsplanen tydliggörs vad som ska göras, av vem (vem ansvarar) och när. Det är också viktigt att arbetet följs upp och utvärderas och att det ges utrymme för att mål och aktiviteter kan ändras under arbetets gång. För att skapa en lokal förankring i arbetet med handlingsplanen – och för att arbeta människorättsbaserat – rekommenderar vi att arbetet med handlingsplanen vägleds av FN:s centrala människorättsprinciper om jämlikhet och icke-diskriminering, delaktighet, ansvar, transparens och rättssäkerhet.

Källförteckning

Litteratur

Delegationen för mänskliga rättigheter i Sverige. 2010. *Ny struktur för skydd av mänskliga rättigheter (SOU 2010:70)*. Stockholm: Elanders Sverige AB

Emerga, *Indikatorer för rätten till bästa möjliga hälsa i Västra Götaland*.

Hanna Gerdes, Elisabeth Hjalmarsson, Carina Öjermo, 2012, *Människorättsbaserat arbete i Kyrkorna, Introduktion och metoder*

Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa (NSPH), Hjärnkoll, Myndigheten för delaktighet och Sensus *Din rätt – ett studiematerial om allas rättigheter*

The Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR), 2012, *Human Rights Indicators: A Guide for Measurement and Implementation*. United Nations

Timback, Vania (2015) *Rätten till bostad*, Rättighetskommitténs kansli, Västra götalsregionen

Utredningen för utvärderingen av nationella handlingsplanen för mänskliga rättigheter. 2011. *Samlat, genomtänkt och uthålligt? En utvärdering av regeringens nationella handlingsplan för mänskliga rättigheter 2006-2009 (SOU 2011:29)*. Stockholm: Elanders Sverige AB

Webbplatser

Committee on economic, social and cultural rights, *General Comment No. 14: The right to the highest attainable standard of health*, 11/08/2000
http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=9&DocTypeID=11

Sveriges Kommuner och Landsting, Bättre vård, mindre tvång
<http://skl.se/halsasjukvard/psykiskhalsa/battrevardmindretvang.469.html>

TALBART – Psykoforum.se
<http://psykosforum.se/>

Tema Likabehandling:
www.temalikabehandling.se

The Human Rights Based Approach to Development Cooperation: Towards a Common Understanding Among UN Agencies
<http://hrbportal.org/the-human-rights-based-approach-to-development-cooperation-towards-a-common-understanding-among-un-agencies>

Tillgänglighetsdatabasen, Västragötalsregionen <http://www.vgregion.se/sv/Enheten-for-rattighetsfragor/TD-Tillganglighetsdatabasen/>

