

Att pröva ett människorättsbaserat arbetssätt i praktiken

Ett pilotprojekt genomfört inom
tre verksamheter i Västra Götalandsregionen

2012-2015

Sammanfattning av 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

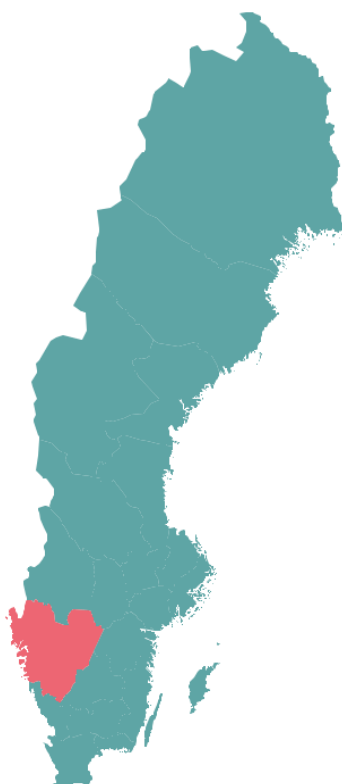


● Bohusläns museum ● Psykosvårdkedja Nordost
● Angereds närsjukhus



*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, Västarvet 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 Västarvet.

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.

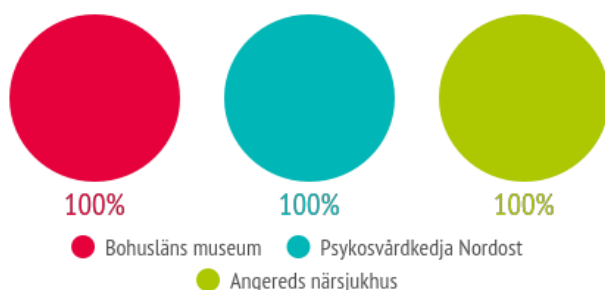
Utbildning i mänskliga rättigheter för skyldighetsbärare

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.

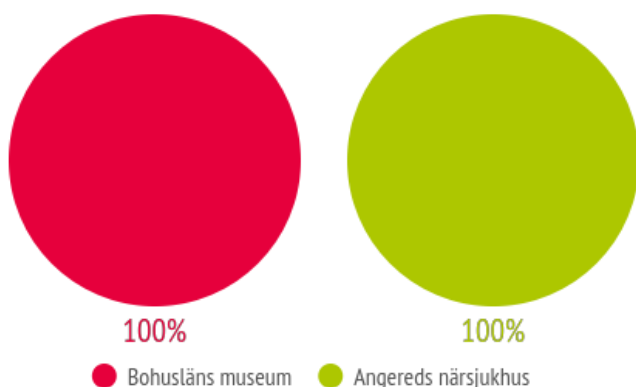
Det är ännu endast en liten skara av verksamheternas rättighetsbärare som har deltagit vid dessa tillfällen. Förhoppningarna är att samtliga verksamheter på olika sätt fortsätter arbetet med att sprida information kring sitt människorättsansvar.

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 Angered's 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 projektiden har två av pilotverksamheterna – Bohusläns museum och Angered's Närsjukhus – skrivit in mänskliga rättigheter i sina verksamhetsplaner. I

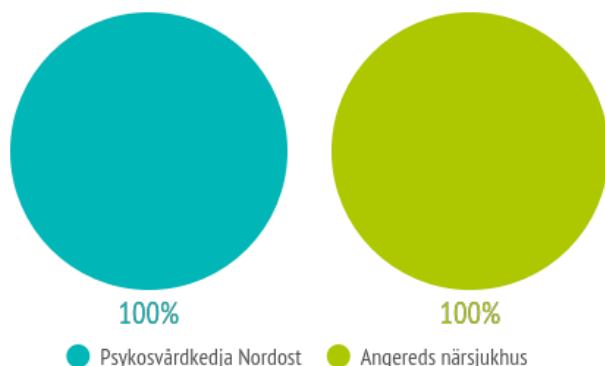
verksamhetsplanen för Angered's Närsjukhus har det även formulerats att samtliga styrdokument och material som publiceras från verksamheten ska ha ett människorättspråk. Detta beslut har fått genomslag i exempelvis både årsredovisningen och i delårsredovisningar.

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 Angered's Närsjukhus som på ett väldigt tydligt sätt utgått från människorättsartiklar i sin verksamhetsplan för 2015.

På Bohusläns museum har det under projektiden även tagits fram en människorättsplan, MR-plan, för hela Västärvet. 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 projekttiden 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 projekttiden 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 projekttiden 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.”