

Mänskliga rättigheter i praktiken: Rättighetsbaserad styrning och ledning

Nr 2. Juni 2022

Inom offentlig sektor är det lagstadgat att arbeta med mänskliga rättigheter. Styrning utifrån ett rättighetsperspektiv betyder att mänskliga rättigheter finns integrerade i styrinstrument och ledning utifrån ett rättighetsperspektiv betyder att rättighetsbaserat arbete präglar såväl kulturen som det dagliga arbetet som drivs i verksamheten. På Finsam Göteborg är alla tillsammans ansvariga för att arbeta rättighetsbaserat. I denna artikel dyker vi djupare in i hur detta kommer till uttryck vid styrning och ledningsprocesser och intervjuar förbundets utvecklingschef, Henrik Westerberg, som delar med sig av sina erfarenheter och tips till verksamheter som vill börja arbeta rättighetsbaserat.

Hej Henrik!

Kan du beskriva hur Finsam Göteborgs förbundsledning arbetar med Mänskliga rättigheter?

- Jag startade som utvecklingsledare för kansliet 2020 och i samband med det kom jag in i ett pågående översynsarbete som skulle ligga till grund för en ny organisering av Samordningsförbundet Finsam Göteborg. Fyra olika Samordningsförbund skulle bli ett, och en viktig anledning till beslutet om detta var att erbjuda likvärdigt stöd för förbundets målgrupp. I översynen kunde vi konstatera att det fanns en tydlig skillnad kring vilka insatser som erbjöds målgruppen i Göteborgs olika områden och det var svårt att förklara dessa skillnader utifrån målgruppens behov. I grunden innebar detta att beroende på var du som göteborgare bodde hade du olika tillgång till insatser och stöd.

- Jag har varit med och arbetat fram riktlinjerna för förbundets finansierade insatser och här var det viktigt att sätta ord på mänskliga rättigheter och belysa arbetet utifrån förbundets uppdrag. Att arbeta med Finsamlagen är att arbeta med mänskliga rättigheter och att arbeta med mänskliga rättigheter är att arbeta med Finsamlagen. Det har varit viktigt att uppmärksamma detta från start.

” Att arbeta med Finsamlagen är att arbeta med mänskliga rättigheter och att arbeta med mänskliga rättigheter är att arbeta med Finsamlagen. ”

Mitt uppdrag i kansliledningen är bland annat att säkerställa att MR-perspektivet finns med i allt arbete som görs och att rättighetstänket alltid finns närvarande. Det handlar mycket om att bygga in mänskliga rättigheter i besluts- och uppföljningsprocesser. Ett konkret exempel på detta är att det i majoriteten av alla styrdokument redogörs för påverkan på mänskliga rättigheter. På så vis synliggörs och aktualiseras arbetet löpande.

Ett annat exempel är utformningen av tjänsteutlåtande som är beslutsunderlag för styrelsen, i dessa utlåtanden ska det alltid redogöras för hur beslutet påverkar mänskliga rättigheter. Vi synliggör även mänskliga rättigheter i verksamhetsplan och i del- och helårsredovisningen, genom detta redovisar vi arbetet och konkretiserar nya utvecklingsmål och processer.

Vilka behov och utmaningar finns det med att arbeta med mänskliga rättigheter?

- Det är en svår fråga, behovet är ju konstant och tar aldrig slut, vi kommer aldrig att bli färdiga med arbetet och vi lär oss hela tiden längs arbetets gång.

Så länge det finns personer i behov av samordnat stöd och arbetslivsinriktad rehabilitering finns behovet kvar. Jag tror det är viktigt att våga granska vår verksamhet och ställa frågan om vi gör rätt saker för rätt målgrupp i rätt tid. En utmaning kan vara att hitta språket så att det inte blir alltför för abstrakt.

Jag har fått till mig att arbete med mänskliga rättigheter kan kännas väldigt stort och det är svårt att veta hur man ska ta sig an frågorna. Det finns en rädsla för att göra fel. Rädslan kan förlama förmågan att våga testa sig fram. Det är ibland svårt att få ihop de olika perspektiven, vi behöver beakta olika frågor och det kan upplevas som svårt att se helheten.

Vilka tips har du för verksamheter som vill börja arbeta med Mänskliga Rättigheter?

- Här måste jag vara tydligt med att säga att vi måste arbeta med mänskliga rättigheter, det är inte valbart, det är lag. Det handlar om att ständigt påminna sig om att lyfta det ansvar vi har som verksamhet. Alla deltagare har rätt till arbete, utbildning och hälsa. Detta är våra primära målområden utifrån förbundets uppdrag.

"Alla deltagare har rätt till arbete, utbildning och hälsa. Detta är våra primära målområden utifrån förbundets uppdrag."

Som organisation eftersträvar vi att ha en ödmjuk ingång till att arbeta rättighetsbaserat och att ständigt våga lyfta och synliggöra arbetet i olika processer. Att ständigt identifiera utmaningar, till exempel på vilket sätt vi riskerar att inte uppfylla rättigheter, och ta lärdom av detta för att kontinuerligt utveckla arbetet. Det räcker inte med att ha en inspirationsföreläsning och så är det klart, det är ett arbete som aldrig tar slut.

övergripande nivå hålla ihop arbetet och samtidigt ge mandat till fler intresserade och engagerade nyckelpersoner att operativt vara med och utveckla arbetet i verksamheten. Här är det viktigt att skapa förutsättningar för att fånga upp detta och skapa delaktighet kring utvecklingsförslag och innovativa idéer och lösningar.

Vi har till exempel bjudit in medarbetare att bidra till förbundets arbete med mänskliga rättigheter genom att göra MR-spaningar inom ramen för sina uppdrag och lämna förslag på utveckling. På så vis främjar vi också ett gemensamt lärande, vilket är en av utgångspunkterna för vårt förbund. Ett exempel på detta är en medarbetare som kom på idén att bjuda in medlemmar från Fontänhuset att ge input på delar av det informationsmaterial som används inom en av de insatser vi finansierar. Detta resulterade sedan i att en del ändringar och justeringar gjordes, det kallar jag inkludering och delaktighet på riktigt.

Sammanfattningsvis kan jag rekommendera en som är helt ny för rättighetsbaserat arbetssätt att identifiera en process eller en pågående utvecklingsfråga och börja kolla på det utifrån ett rättighetsperspektiv. Det kan också handla om att till exempel läsa en rapport eller kolla på en inspirationsfilm tillsammans i arbetsgruppen för att starta i gång reflektioner och samtal. Det finns flera olika verktyg att använda och här har vi haft stor hjälp av Emerga som bistått med praktiska verktyg för att arbeta med rättighetsprinciperna icke-diskriminering, jämlikhet, delaktighet, inkludering, egenmakt, transparens och ansvarstagande. På vår hemsida har vi laddat upp ett av dessa [verktyg](#), såklart med tillåtelse av Emerga, för att ge nyfikna ett smakprov. Kika gärna in där! ♦



Henrik Westerberg,
Utvecklingschef på
Finsam Göteborg

