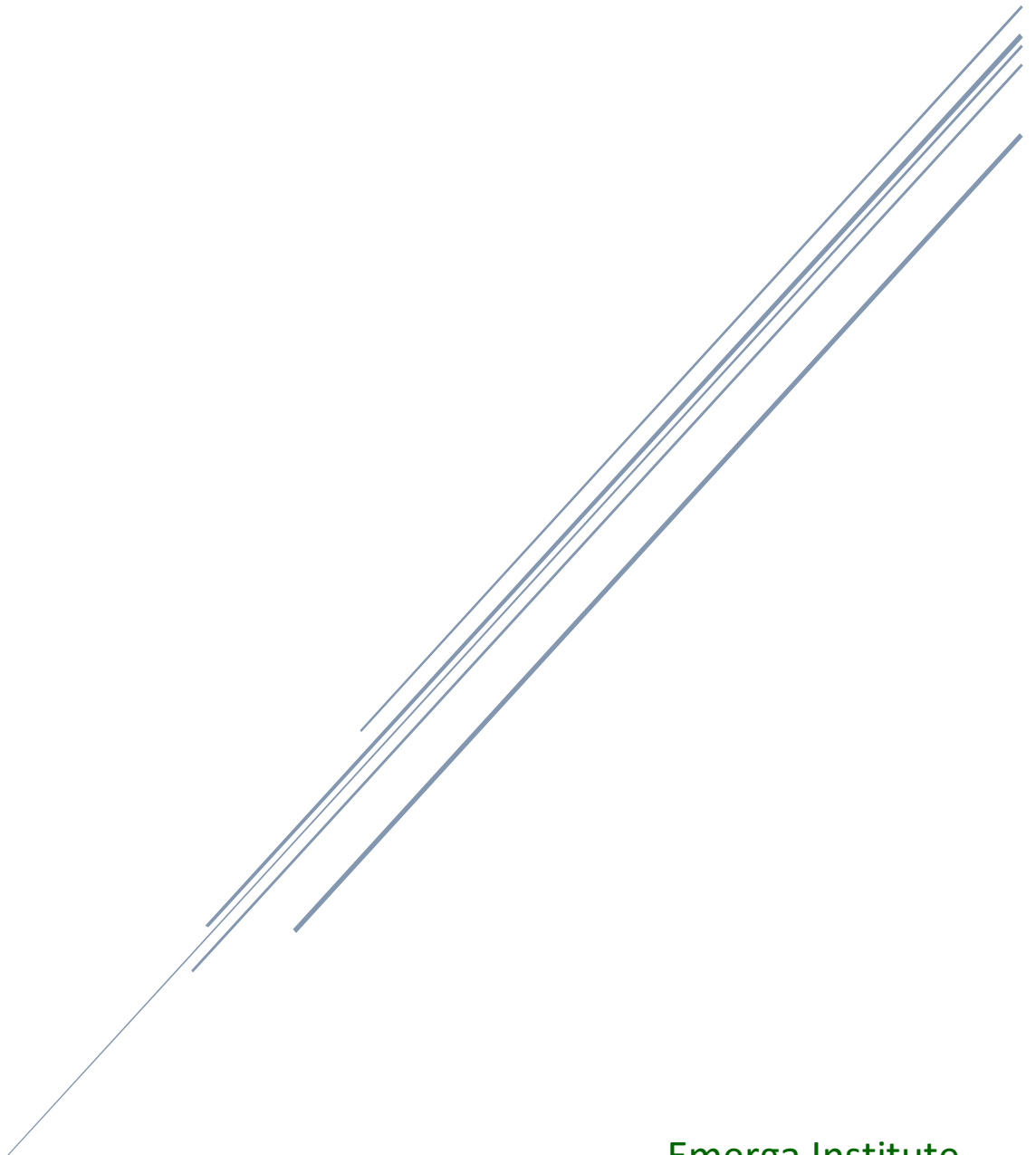


Mänskliga rättigheter och rättighetsprinciper inom ESF-projektet Respondere



Emerga Institute

Elisabeth Abiri

Innehåll

Mänskliga rättigheter och rättighetsprinciper	1
Mänskliga rättigheter i vardagen på Respondere	3
Studiens fokus och upplägg.....	3
Att implementera mänskliga rättigheter i vardagen.....	3
Mänskliga rättigheter i det dagliga arbetet.....	4
Mänskliga rättigheter som mål och medel.....	4
Samordningsförbundens uppdrag.....	5
ESF-projektet Respondere.....	5
Ansvarsbärandens ansvar för rättighetsbärarnas mänskliga rättigheter	7
Att respektera mänskliga rättigheter i en offentlig verksamhet.....	7
Att skydda mänskliga rättigheter i en offentlig verksamhet	7
Att uppfylla mänskliga rättigheter i en offentlig verksamhet	8
Rätten till arbete – målet för projektet Respondere.....	9
Responderes projektmål	10
Mänskliga rättighetsprinciper som grund för ansvarsbärandens arbete	11
Icke-diskriminering	11
Aktiv delaktighet.....	11
Värdighet	11
Transparens/Insyn.....	11
Ansvarighet.....	12
Egenmakt.....	12
Rättighetsprincipernas roll i Responderes arbete för att uppnå projektmålet.....	13
Resultatredovisning.....	13
Värdighet – deltagarnas åsikter	13
Värdighet – personalens åsikter	14
Diskriminering – deltagarnas synpunkter.....	16
Diskriminering – personalens synpunkter	18
Aktiv delaktighet – deltagarnas åsikter	21
Aktiv delaktighet – personalens åsikter	23
Insyn och ansvarighet – deltagarnas åsikter	25
Insyn och ansvarighet – personalens åsikter.....	26
Egenmakt och självständighet – deltagarnas åsikter	29
Egenmakt och självständighet – personalens åsikter	30
Slutsatser – intervjustudien.....	32

Mänskliga rättigheter i vardagen på Respondere

Att tillämpa mänskliga rättigheter i praktiken innebär att "att ta ner rättigheter från abstrakta förklaringar till vardagliga tillämpningar".¹ De mänskliga rättigheterna kräver att dessa prioriteringar och beslut tas med utgångspunkt i rättvisa, transparenta och deltagande processer. De kräver också att besluten utgår från tydligt uppsatta kriterier, som beaktar välbefinnandet hos utsatta människor och inte enbart starka intressegrupper. Att på detta sätt genomlysas ett projekt eller en verksamhet (Respondere) från ett rättighetsperspektiv kan förhoppningsvis leda till en annan förståelse av verksamheten.² Att analysera en fråga som en rättighetsfråga lyfter särskilt fram vissa aspekter som det offentliga ansvar, icke-diskriminering och delaktighet som i sin tur synliggör behov av förändring och/eller förbättring.³

Studiens fokus och upplägg

Denna studie fokuserar på arbetet inom Respondere, ett ESF-projekt som drevs av tre samordningsförbund under perioden 2019-2021. Artikeln behandlar mänskliga rättigheter både som mål och medel. Efter en kort presentation av samordningsförbundsidén och själva projektet presenteras det offentliga olika ansvar för de mänskliga rättigheterna. Därefter följer en diskussion om projektets mål kan förstås i mänskliga rättighetstermer. Nästa del inleds med en presentation av ett antal rättighetsprinciper som kan sägas motsvara mänskliga rättigheter som medel. Sedan redovisas resultatet av en intervjustudie där projektets personal och deltagare har intervjuats om deras förståelse och upplevelse av olika rättighetsprinciper och dessas relation till projektet och till samhället i stort.

Att implementera mänskliga rättigheter i vardagen

För att mänskliga rättigheter ska bli en del av ordinarie verksamheter är det viktigt att hitta kopplingar till mänskliga rättigheter i det arbete som redan utförs och att låta detta bli en utgångspunkt för det fortsatta utvecklingsarbetet. Mänskliga rättigheter berör exempelvis projekt som Respondere liksom andra centrala vardagsfrågor.⁴ Det är när olika samhällsaktörer tillämpar de mänskliga rättigheterna i vardagen som de kan få fäste och utvecklas vidare i praktiken.⁵ För att detta ska ske måste också rättighetsbärarna (deltagarna) inkluderas.⁶

¹ Gready, P. (2009) "Reasons to be Cautious about Evidence and Evaluation: Rights-Based Approaches to Development and the Emerging Culture of Evaluation" i *Journal of Human Rights Practice* 1(3), s. 380–401.

² Dudai, R. (2018) "Transitional Justice as Social Control: Political Transitions, Human Rights Norms and the Reclassification of the Past" i *British Journal of Sociology* 69(3), s. 691–711.

³ Heywood, M. (2009) "South Africa's Treatment Action Campaign: Combining Law and Social Mobilization to Realize the Right to Health" i *Journal of Human Rights Practice* 1(1), s. 14–36.

⁴ Greary, P. (2019) "Reflections on a Human Rights Decade, Near and Far" i *Journal of Human Rights Practice* 11, 2019, s. 422–437

⁵ Short, D. 2009. "Sociological and Anthropological Approaches" in M. Goodhart (red.) *Human Rights: Politics and Practice*, s. 92–108. Oxford University Press.

⁶ Hossain, N. & te Lintelo, D. (2019) "A Common Sense Approach to the Right to Food" i *Journal of Human Rights Practice* 10(3), s. 367–87.

Mänskliga rättigheter i det dagliga arbetet

I själva verket är tillämpningen av mänskliga rättigheter i vardagen ett relativt nytt fenomen i Sverige.⁷ Detta innebär också att olika yrkesgrupper i stort saknar erfarenhet vad gäller användningen och tillämpningen av mänskliga rättigheter i deras ordinarie uppgifter. Samtidigt kan det vara svårt att tillämpa de mänskliga rättigheterna i aktiviteter och verksamheter som inte har byggts upp eller utvecklats med klara kopplingar till det offentliga ansvar för att respektera, skydda och uppfylla de mänskliga rättigheterna. Det är därför viktigt att understryka att coacher, socialarbetare, vårdpersonal, psykologer och tjänstepersoner inom Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan⁸ alla kan spela en roll i en vidare daglig tillämpning av de mänskliga rättigheterna eftersom deras arbete direkt påverkar individuella rättigheter som rätten till arbete, rätten till social trygghet, rätten till bästa möjliga hälsa, rätten till icke-diskriminering, rätten till utbildning, osv.

Mänskliga rättigheter som mål och medel

En utgångspunkt för de mänskliga rättigheterna är synen på människan som just en rättighetsbärare (en person med rätt att åtnjuta sina mänskliga rättigheter) och staten och offentlig sektor på alla nivåer som skyldighets-/ansvarsbärare (offentliga aktörer som har ansvar för att respektera, skydda och uppfylla sina invånares mänskliga rättigheter). Detta synsätt understryker vikten av att förstå det grundläggande syftet med det offentliga makt och beslutsmöjligheter – att garantera allas möjlighet att åtnjuta sina mänskliga rättigheter. För att alla människor med sina olika förutsättningar ska kunna ha lika möjligheter att just åtnjuta sina mänskliga rättigheter måste alltså myndigheterna på olika nivåer utformas så att de verkligen når alla olika människor som behöver skydd, stöd och service också får detta. Med andra ord blir arbetet för att nå olika grupper av rättighetsbärare med rätt sorts support centralt för upprätthållandet av de mänskliga rättigheterna. Ett arbete för de mänskliga rättigheterna kan alltså inte bara fokusera på det önskade resultatet – att garantera olika mänskliga rättigheter för den odefinierade rättighetsbäraren. Själva arbetet för att uppnå resultatet måste också vara rättighetsbaserat. Med andra ord kan ett arbete för att stärka mänskliga rättigheter aldrig kan baseras på principen ”ändamålen helgar medlen”. För att klargöra hur rättighetsbaserade arbetsprocesser bör se ut introducerades ett antal principer. Dessa rättighetsprinciper som bör vara integrerade i allt arbete

⁷ Abiri, E. (2009) “Mänskliga rättigheter i Sverige” i Spång, M. (red.) *Mänskliga rättigheter – ett ofullbordat uppdrag*, s. 175–191, Liber.

⁸ Se bl.a. Marx, A., N. Hachez, K. Meuwissen m.fl. (2015) “Localizing Fundamental Rights in the European Union: What is the Role of Local and Regional Authorities, and How to Strengthen It?” i *Journal of Human Rights Practice* 7(2), s. 246–71.

Babicka-Wirkus, A. (2019) “Children’s Rights and Human Rights as a Key Condition for the Education of Transformative Teachers” i Kowalczyk-Walêdziak, M., Korzeniecka-Bondar, A., Danilewicz, W. & Lauwers, G. (red.) *Rethinking Teacher Education for the 21st Century: Trends, Challenges and New Directions*, s. 239–252, Barbara Budrich Publishers

Healy, L. M. (2008) “Exploring the History of Social Work as a Human Rights Profession” i *International Social Work* 51(6), s. 735–48.

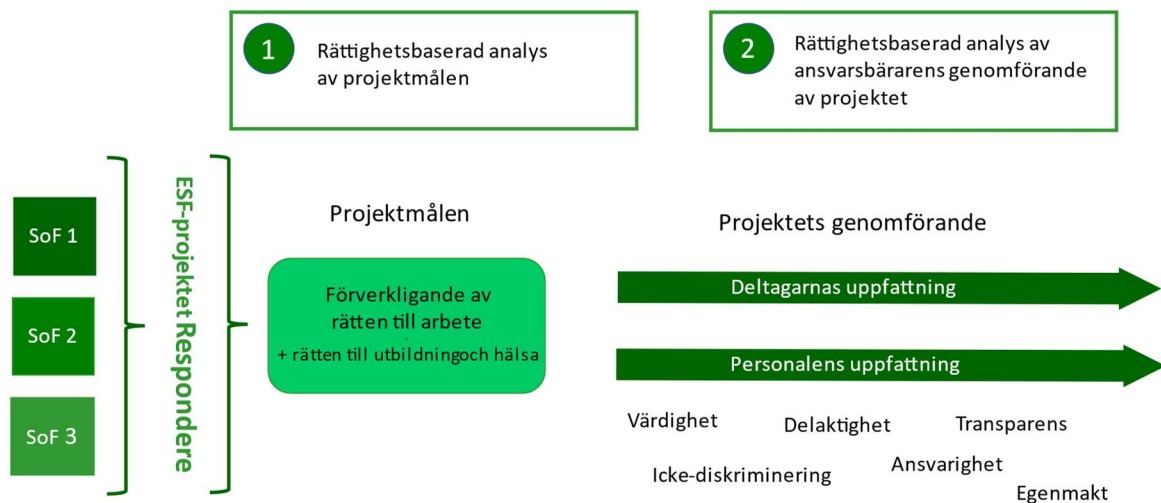
Hearne, R. & Kenna, P. (2014) “Using the Human Rights Based Approach to Tackle Housing Deprivation in an Irish Urban Housing Estate” i *Journal of Human Rights Practice* 6(1), s. 1–25.

O’Hare, B.A., Devakumar, D. & Allen, S. (2016) “Using international human rights law to improve child health in low-income countries: a framework for healthcare professionals” i *International Health and Human Rights* 16(11)

inkluderar mänsklig värdighet; jämlikhet och icke-diskriminering; delaktighet och inkludering, transparens och ansvarighet (ansvarstagande/ansvarsutkrävande) samt egenmakt.⁹

Eftersom arbetet med att garantera allas mänskliga rättigheter också måste upprätthålla dessa centrala rättighetsprinciper i det dagliga arbetet kan vi inte bara studera hur väl ett arbete stärker en grups möjlighet att åtnjuta en eller flera mänskliga rättigheter. Det går också att studera hur dessa principer manifesterar sig i det dagliga arbetet för att uppfylla dessa rättigheter.

Figuren nedan ger en bild av studien och dess upplägg.



Samordningsförbundens uppdrag

Den 1 januari 2004 trädde lagen om finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser i kraft (Finsam).¹⁰ Denna lag öppnade upp möjligheten för Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommuner (socialtjänst) och regioner (hälso- och sjukvård) att samverka genom att bilda samordningsförbund. I samordningsförbundet beslutar de fyra aktörerna tillsammans hur samarbetet ska utformas utifrån lokala förutsättningar och behov. Samordningsförbundens huvudsakliga uppgift är att verka för att rättighetsbärare som behöver ett mer sammansatt stöd från flera av aktörerna ska kunna få detta på ett sätt som ger dem förutsättningar och möjlighet att försörja sig själva. På grund av detta syftar samordningsförbundens arbete främst till att individanpassa insatser genom att samlokalisera, utveckla gemensamma metoder.

ESF-projektet Respondere

Projekt Respondere är ett samverkansprojekt mellan de tre västsvenska samordningsförbunden Älv & Kust, Göteborg (Finsam), Insjöriket samt Försäkringskassan. Projektägarna arbetar inom tre delprojekt

⁹ I början av 2000-talet utvecklades inom FN en så kallad gemensam överenskommelse för hur organisationen och dess olika delar (t.ex. UNICEF, UNDP) skulle arbeta för att omsätta de ekonomiska och sociala rättigheterna till praktisk handling. Denna överenskommelse klargjorde vikten av att inte bara fokusera på resultat utan också på arbetsprocesser och introducerade också begreppet rättighetsprinciper (human rights principles). Förenta Nationerna (2003), *The Human Rights-Based Approach to Development Cooperation: Towards a Common Understanding Among UN Agencies*, [tillgänglig här](#)

¹⁰ Lag (2003:1210) om finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser, [tillgänglig här](#)

med målgruppen unga vuxna (18–29 år) med funktionsvariationer och deras behov av samordnat stöd mot arbetsmarknaden eller studier.

Samordningsförbundet Älv & Kust fokuserar i delprojektet Convinere på de rättighetsbärare som har några år kvar på sin aktivitetsersättning¹¹ och som inte bedöms få varaktig sjukersättning. Delprojektet syftar till att starta upp rättighetsbärarnas arbetslivsinriktade rehabiliteringsprocess tidigare så att de kan komma i arbete eller inleda sina studier vid aktivitetsersättningens slut. Fokus kommer också vara på övergången mellan förlängd skolgång och möjlighet att finna lämpliga åtgärder inom det arbetsmarknadspolitiska området för att möjliggöra fortsatt arbete/studier.

Samordningsförbundet Insjöriket arbetar i delprojektet ACTivera med rättighetsbärare som nyligen blivit beviljade aktivitetsersättning samt de vars ersättning håller på att ta slut. Målgruppen består av primärt personer mellan 27 och 29 år. För de som just fått aktivitetsersättning erbjuds motivationshöjande samtal med psykolog eller samtalsterapeut för att initiera en framåtblickande aktiv planering. För de som är i slutskedet av ersättningsformen erbjuder delprojektet rättighetsbärarna stöd så att de kan finna den övergång mellan ersättningsformer och/eller arbete och studier som passar dem bäst.

Samordningsförbundet Göteborg (Finsam) fokuserar i delprojektet Skola Arbetsliv på ungdomar som varken arbetar eller studerar¹² i ålder 16–29 år. Här finns större andelen ungdomar med psykisk ohälsa som inte har fått stöttning i att hitta rätt i samhällets stödfunktioner och där många aktörer, inte minst skolor och elevhälsoteamen är aktiva men där samordning av samhällets resurser och övergången mellan skola och arbetsliv inte fungerar fullt ut.

Samordningsförbundet Älv & Kust är projektägare för projektet Respondere.

¹¹ Aktivitetsersättning är en ersättning som personer mellan 19 och 29 år kan få om de har en sjukdom eller en funktionsnedsättning som gör att de inte kan arbeta under minst ett år. Under tiden med aktivitetsersättning kan personerna i fråga få stöd och hjälp med att kunna börja arbeta. För mera information, se Försäkringskassan [information tillgänglig här](#)

¹² Denna målgrupp benämns ofta UVAS – ungdomar som varken arbetar eller studerar.

Ansvarsbärandens ansvar för rättighetsbärandens mänskliga rättigheter

Enligt de internationella människorättskonventionerna är det den enskilda staten som måste skapa och upprätthålla ett samhällssystem som kan garantera de mänskliga rättigheterna. Med andra ord är det de offentliga verksamheterna (myndigheter på olika nivåer) som ska garantera att de mänskliga rättigheterna respekteras, skyddas och uppfylls i Sverige. Alla offentliga myndigheter fattar beslut och agerar på olika sätt som påverkar invånarnas mänskliga rättigheter, till exempel rätten till arbete, rätten till bästa uppnåeliga fysiska och psykiska hälsa, rätten till rättslig prövning, rätten till lika behandling etc. Myndigheternas handlingar kan alltså förstärka eller försvaga möjligheterna för enskilda individer att åtnjuta sina mänskliga rättigheter. På motsvarande sätt är samtliga tjänstepersoner som arbetar i offentliga sektor ansvariga för olika mänskliga rättigheter i sitt dagliga arbete.

En stats ansvar för de mänskliga rättigheterna kan sägas ha tre grundläggande dimensioner – att respektera, skydda och uppfylla, samtliga mänskliga rättigheter för alla sina invånare. Dessa dimensioner beskrivs i lite mer detalj nedan.

Att respektera mänskliga rättigheter i en offentlig verksamhet

Det självklara minimiansvar som alla verksamheter och dess chefer och anställda har, är att själva respektera de mänskliga rättigheterna i sitt arbete. För en myndighet innebär detta att varje enhet och varje tjänsteperson ska kunna garantera att ingen inom deras verksamhet direkt eller indirekt bryter mot eller ignorerar någons mänskliga rättigheter. Många gånger uppfattar den enskilda organisationen eller tjänstepersonen inte att vissa beslut och agerande faktiskt inskränker någons rättigheter. Detta gör det ännu viktigare att ständigt synliggöra på vilka sätt beslut, policyer och praxis påverkar olika individers och grupper mänskliga rättigheter. För att kunna göra detta måste varje tjänsteperson och beslutsfattare veta när de mänskliga rättigheterna aktualiseras i deras arbete, vilkas rättigheter det rör sig om och vilket ansvar de har för att respektera rättigheterna ifråga. För att respektera alla personers mänskliga rättigheter måste också alla verksamheter vara tillgängliga i den bredaste tolkningen av ordet. Om individer inte kan få tillgång till det skydd, stöd eller den service som tillhandahålls av en viss myndighet, eller om de inte kan ta till sig viktig information på grund av olika hinder såsom fysisk otillgänglighet, informationsbrist, språksvårigheter, höga kostnader osv. innebär detta i praktiken att dessa personers rättigheter inte respekteras.

Att skydda mänskliga rättigheter i en offentlig verksamhet

Alla verksamheter har ansvaret att skydda dess målgrupps mänskliga rättigheter från andra personer eller grupper som kränker dem. Beroende på de befogenheter och ansvar olika verksamheter har kan detta innebära olika saker. Det betyder dock alltid att lokala och regionala och nationella beslutsfattare har en skyldighet att använda sitt mandat för att skydda alla invånarens mänskliga rättigheter.

Vissa personer är särskilt sårbara för kränkningar av de mänskliga rättigheterna. De som inte vet vilka deras mänskliga rättigheter är och de som känner sig i underläge gentemot en myndighet har mindre makt att själva förhindra kränkningar. De har i allmänhet också svårare att närma sig olika beslutsfattare. Personer som befinner sig i sådana situationer har därför ett extra behov av skydd och stöd och verkligt deltagande för att kunna garanteras sina mänskliga rättigheter.

Att uppfylla mänskliga rättigheter i en offentlig verksamhet

Ansvar för att uppfylla de mänskliga rättigheterna innebär skyldigheten att skapa och upprätthålla system som ger det skydd, stöd och den service som behövs för att alla människor ska kunna åtnjuta sina mänskliga rättigheter på lika villkor. Ett exempel är hur rätten till arbete kan uppfyllas. Dels måste en fungerande arbetsmarknad upprätthållas och vidareutvecklas. Den måste också vara icke-diskriminerande och tillgänglig för alla. I ansvaret för rätten till arbete ligger också ansvaret att garantera att personer som behöver särskilt stöd för att kunna åtnjuta denna rättighet får detta. Här blir också lokala och regionala myndigheter centrala eftersom de arbetar med rättighetsområden som utbildning, social trygghet samt hälso- och sjukvård. Det är dock viktigt att komma ihåg att även om en verksamhets huvuduppdrag rör uppfyllandet av en viss rättighet finns det alltid ett antal andra rättigheter som denna verksamhet också måste respektera och skydda. Exempelvis är rätten att slippa diskriminering, rätten till personlig integritet, yttrandefriheten och rätten till fysisk och psykisk säkerhet/trygghet också centrala mänskliga rättigheter i alla sammanhang.

Rätten till arbete – målet för projektet Respondere

Huvudsyftet med samordningsförbundens uppdrag i allmänhet och projektet Respondere i synnerhet är att ge det stöd som olika rättighetsbärare behöver för att gå från olika former av aktivitetsstöd till arbete eller studier. så kan deras arbete lättast kopplas till rätten till arbete

Sverige har enligt olika människorättskonventioner ett juridiskt ansvar att säkerställa rätten till arbete för alla (artikel 6).

Internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter

Artikel 6

1. Konventionsstaterna erkänner rätten till arbete, som omfattar rätten för var och en att kunna förtjäna sitt uppehälle genom fritt valt eller antaget arbete, och åtar sig att vidta lämpliga åtgärder för att trygga denna rätt.
2. De åtgärder som konventionsstaterna skall vidta för att till fullo trygga denna rätt skall omfatta teknisk vägledning och yrkesvägledningsamt program, riktlinjer och metoder som syftar till att trygga en jämn utveckling på det ekonomiska, sociala och kulturella området samt full sysselsättning på villkor som garanterar att varje individ åtnjuter de grundläggande politiska och ekonomiska friheterna.

Rätten till arbete och det offentliga verksamhetens ansvar för att trygga denna rättighet finns också stadfäst i Regeringsformen redan i paragraf 2 av första kapitlet. Rätten till arbete är tillsammans med rätten till bostad och utbildning de enda ekonomiska, sociala och ekonomiska rättigheter som faktiskt uttrycks i rättighetstermer i regeringsformen. Övriga rättigheter beskrivs i termer som att det offentliga ska "verka för social trygghet" m.m.

Regeringsformen

Kapitel 1

2 § Den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet.

Den enskildes personliga, ekonomiska och kulturella välfärd ska vara grundläggande mål för den offentliga verksamheten. **Särskilt ska det allmänna trygga rätten till arbete**, bostad och utbildning samt verka för social omsorg och trygghet och för goda förutsättningar för hälsa.

Författarens kursivering

Vad rätten till arbete innebär utvecklades 2005 av FN:s kommitté för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter¹³ i den så kallade allmänna kommentaren (general comment) nr 18.¹⁴ Men

¹³ Varje FN-konvention har en kommitté som ansvarar för att följa upp hur de olika staterna lever upp till konventionens krav. Dessa kommittéer utvecklar också vägledande kommentarer om hur konventionen olika rättigheter ska förstås och tolkas.

¹⁴ Förenta Nationerna, Economic and Social Council, Committee on economic, social and cultural rights, *The right to work, General comment No. 18*, 24 november 2005, E/C.12/GC/186, [tillgänglig här](#)

förståelsen för dessa och andra socioekonomiska rättigheter är ofta oklar när det gäller staternas motsvarande ansvar. Denna allmänna kommentar behandlar bl.a. vad rätten till arbete innebär, vilket ansvar staterna har, i artikel 6 rättighetens förverkligande på nationell nivå.

Staten och det offentliga har ansvaret att respektera, skydda och uppfylla rätten till arbete. För att respektera rätten till arbete krävs att staten avstår från att direkt eller indirekt förvägrar någon åtnjutandet av denna rättighet. För att skydda rätten till arbete krävs att staten vidtar åtgärder som hindrar andra aktörer från att förvägra någon rätten till arbete eller försvåra någons rätt att utöva denna rättighet, t.ex. genom diskriminering. För att uppfylla rätten till arbete krävs att staten på olika sätt arbetar för att skapa arbeten och även arbetar för att underlätta och främja möjligheten för alla att åtnjuta denna rättighet. Det innebär att konventionsstaterna bör anta lämpliga lagstiftnings-, administrativa, budgetmässiga, rättsliga och andra åtgärder för att säkerställa dess fullständiga genomförande.

Den allmänna kommentaren utvecklar vidare hur alla stater är skyldiga att uppfylla rätten att arbeta när individer eller grupper inte kan, av skäl utanför deras kontroll, själva förverkliga den rätten med de medel de har till deras förfogande. Detta kräver att konventionsstaterna bland annat vidtar positiva åtgärder för att göra det möjligt för dessa individer att åtnjuta rätten att arbeta och till exempel genom att tillgängliggöra olika sorters utbildning som kan underlätta möjligheten att få arbete.

Responderes projektmål

Som synes ligger målet för projektet Respondere precis i linje med den allmänna kommentarens beskrivning av hur en stat (och alla dess verksamheter) bör arbeta för att uppfylla rätten till arbete för sina invånare. Tillblivelsen av samordningsförbunden kan i sig själv ses som en åtgärd som ska underlätta för individer att kunna åtnjuta rätten att arbeta. Projektet Respondere fokuserar också på grupper vars rätt till arbete behöver skyddas mot diskriminering och bortstötning från arbetsmarknaden.

Kopplade till detta övergripande projektmål är förstås andra centrala mänskliga rättigheter som Respondere också arbetar för att uppfylla som ett medel för att uppnå huvudmålet – rätten till arbete.

Till exempel är rätten till bästa möjliga psykiska och fysiska hälsa, rätten till social trygghet och rätten till utbildning nära knutna till rätten till arbete. På många sätt är dessa rättigheter ömsesidigt beroende av varandra.

Mänskliga rättighetsprinciper som grund för ansvarsbärandes arbete

Som kort nämndes tidigare är mänskliga rättighetsprinciperna ett antal kriterier för vad som kan sägas vara en acceptabel process för att nå ett visst resultat (en slags miniminivå för uppförande, agerande och värderingar). De mest centrala principerna är värdighet, icke-diskriminering, jämlikhet/jämställdhet, delaktighet, inkludering, transparens/insyn, ansvarighet och egenmakt. I denna studie har fokus legat på rättighetsprinciperna värdighet, icke-diskriminering, aktiv delaktighet, insyn, ansvarighet och egenmakt. Nedan förklaras dessa principer lite närmare. Exempel på hur principerna kan fungera i vardagen ges i relation till rätten till bästa möjliga hälsa. I mänskliga rättighetstermer är målet för det offentliga att garantera samtliga invånares rätt till bästa möjliga hälsa.

Icke-diskriminering

Alla människor har olika kön, ålder, religion, språk, etnicitet, sexuell läggning, funktionsförmåga och könsidentitet. De har också olika ekonomiska förutsättningar, hälsoläge, möjlighet att delta på arbetsmarknaden och olika utbildningsnivå. Men alla har precis samma rätt att kunna åtnjuta våra mänskliga rättigheter utan någon slags diskriminering. Ingen person får behandlas sämre än någon annan på grund av dennes grupptillhörighet (direkt diskriminering), eller mötas av regler och kriterier, som försvårar gruppens möjligheter att t.ex. få ett visst arbete om inte dessa krav är nödvändiga för att genomföra arbetet ifråga (indirekt diskriminering). För att garantera alla invånares rätt till arbete måste olika myndigheters insatser planeras, genomföras och utvärderas så att de inte direkt eller indirekt ökar diskrimineringen genom att exempelvis bara informera om olika insatser på svenska.

Aktiv delaktighet

Alla människor har rätt till aktiv delaktighet i frågor som särskilt berör dem – såväl i planering som i genomförandefasen. Denna tanke brukar ibland sammanfattas med det engelska uttrycket "Nothing about us – without us!" Formerna för delaktigheten kan se olika ut. Tumregeln är att ju mer ett beslut påverkar en människas liv, desto viktigare är det att hen tas med i beslutsfattandet. Många beslut som fattas berör personer mer direkt än det kanske först verkar. Det gör att konsekvensanalyser måste göras som inkluderar flera målgrupper. Myndigheter på alla nivåer måste kunna garantera att de människor som påverkas av myndighetens insatser, prioriteringar och beslut också är delaktiga i förarbete, genomförande och utvärdering av desamma.

Värdighet

Mänskliga rättigheter bygger på premisen att alla människor är lika i värdighet och rättigheter. Myndigheter måste självklart behandla alla rättighetsbärare med värdighet. Varje människa ska ses som en jämbördig och bli behandlad med respekt. Allra viktigast är detta i situationer då tjänstepersonen framför personen har makt att fatta beslut som påverkar dennes liv och allmänna situation. Denna rättighetsprincip är starkt kopplad till rättighetsprinciperna icke-diskriminering, jämställdhet/jämlikhet och delaktighet.

Transparens/Insyn

Det är viktigt att det finns klara och förutsägbara beslutsvägar dvs. det ska vara möjligt för en rättighetsbärare att veta hur en fråga bereds och när liksom hur det är möjligt att påverka processen. Det är därför viktigt att samtliga verksamheter tillser att planer, information och eventuella

beslutsdatum som berör deras målgrupp är lättillgängliga för alla. Det är först när allmänheten vet när, hur och varför lokala, regionala och nationella myndigheter fattar beslut om olika insatser som kan påverka deras möjlighet att åtnjuta sina rättigheter som de faktiskt kan vara delaktiga i arbetet.

Ansvarighet

För att någon ska kunna ha rättigheter måste det också vara tydligt vem som bär ansvar vid varje situation, exempelvis för hur beslut fattas, omsätts i praktiken och vem som genomför utvärderingar. Det måste också vara klart vart en person kan vända sig med kritik eller överklagan av beslut eller behandling. Mänskliga rättigheter kräver att denna tydlighet. Det blir annars omöjligt att granska verksamheter och utkräva ansvar i situationer där någons mänskliga rättigheter har kränkts eller nedprioriterats. Transparens är därför nödvändigt för ett välfungerande ansvarsutkrävande. Om rättighetsbäraren inte vet vilka beslut som fattas och vem eller vilka som är ytterst ansvariga så har personen ifråga inte möjlighet att protestera mot beslutet.

Den mest välfungerade myndigheter riskerar att kränka eller åsidosätta en grupps möjlighet att åtnjuta rätten till arbete genom att just deras behov av riktade insatser ignoreras. Det är därför viktigt att det är tydligt vem eller vilka som bär ansvaret för besluten och agerandet eller effekten av desamma. Detta gäller också i fall där mer än en verksamhet är inblandad. Utan ett sådan medvetenhet är risken stor att en specifik grupps rättigheter inte uppfattas som någon aktörs ansvar. Ett sådant exempel kan vara när kommunen anser att det är regionens ansvar att genomföra en viss stödinsats medan regionen tycker att ansvaret bör ligga på länsstyrelsen som i sin tur menar att det är kommunernas ansvar.

Egenmakt

För att mänskliga rättigheter ska fungera i praktiken behöver varje människa ha möjlighet att efterfråga de rättigheter hen har rätt till och också kunna utkräva rättigheter som eventuellt har förvägrats hen. En person som behandlas med värdighet och utan diskriminering kommer lättare att kunna utöva denna egenmakt (på engelska empowerment). Denna rättighetsprincip är starkt kopplad till rättighetsprinciperna transparens och ansvarighet.

Rättighetsprincipernas roll i Responderes arbete för att uppnå projektmålet

För att förstå huruvida arbetet för att stärka en mänsklig rättighet (rätten till arbete) bygger på de olika rättighetsprinciperna blir det förstås nödvändigt att fokusera på rättighetsbärarna (deltagarna) och de ansvarsbärare som genomför arbetet för att stärka deras rättigheter (Responderes personal). Det finns flera nivåer av ansvarsbärare som tillsammans har ansvaret för att respektera, skydda och uppfylla rätten till arbete för Responderes deltagare. Samordningsförbunden består i sig själva av ansvarsbärare på flera nivåer – Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan på statlig nivå, hälso- och sjukvården på regional nivå och socialtjänsten på kommunal nivå. Det direkta arbetet i Respondere genomförs av personer som är anställda av de tre medverkande samordningsförbunden tillsammans med personer som arbetar på de medverkande myndigheterna.

För att förstå hur ansvarsbärarnas arbete med att uppfylla rätten till arbete för rättighetsbärarna integrerar de olika rättighetsprinciperna genomfördes under 2020 intervjuer med personal och deltagare som deltog i Respondere från de tre olika samordningsförbunden. Dessa intervjuer hade inte deltagit i den utvecklingsprocess som pågick i projektet under 2020. Deras svar är därför inte utvecklade utifrån dessa erfarenheter. På grund av Covid-19 genomfördes intervjuerna antingen via dator eller telefon. Många av deltagarna föredrog telefonintervjuer av den enkla anledningen att de andra intervjuerna tog av deras "surfutrymme" som de hellre ville använda till andra saker. Intervjuerna spelades in och transkriberades därefter. Dessa texter kodades därefter, det vill säga svaren kopplades till ett antal "etiketter". Denna kodning möjliggjorde att samtliga svar som rör exempelvis värdighet lättare kan samlas i ett dokument vilket i sin tur underlättar analysen.

Intervjuerna kretsade kring de olika rättighetsprinciperna och fokuserar på hur deltagare och personal beskriver närvaron (eller frånvaron) av dessa principer i deras vardag inom projektet. Det var dock svårt att enbart fokusera på Respondere och dess insatser eftersom arbetet i projektet både är nära knutet till annan verksamhet inom respektive samordningsförbund och de fyra myndighetsutövande verksamheterna (Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, hälso- och sjukvården och socialtjänsten). På grund av detta rörde sig svaren även om företeelser utanför själva projektet men i den mån de har relevans för projektet har de ändå använts som underlag för analysen av intervjuerna.

Resultatredovisning

Nedan presenteras kortfattat deltagarnas och personalens åsikter och tankar kring de olika rättighetsprinciperna i fokus – värdighet, icke-diskriminering, aktiv delaktighet, insyn och ansvarighet och egenmakt. Rakt igenom texten används citat för att illustrera sammanfattningarna.

Värdighet – deltagarnas åsikter

Intervjufrågorna om värdighet, respekt och integritet kretsade kring följande huvudfrågor:

- När blir du behandlad med respekt?
- När känner du att du blir behandlad med respekt?
- När upplever du att din integritet kränks?

Deltagarna berättar genomgående om att de blir behandlade med respekt av personalen inom Respondere.

Jo men det är ett respektfullt bemötande och så jämlikt det kan vara, tror jag.¹⁵

[Jag känner mig respektfullt behandlad] hela tiden. Det känns väldigt bra, det känns som jag blir behandlad som en människa. Tidigare, inte alltid, eftersom jag är autistisk och så, har folk behandlat mig som att jag är lite dum. Men inte här, alls. Här känns det väldigt bra. De respekterar mina svårigheter.¹⁶

Detta är i sig något som Responderes ledning och personal ska vara stolta över. Deltagarna bär oftast på en historia av myndighetskontakter som lett till bristande tillit för olika myndighetspersoner. Det faktum att deltagarna generellt upplever att de blir respektfullt behandlade inom Respondere är därför extra viktigt.

Samtidigt är det viktigt att påpeka att deltagarna så gott som uteslutande talar om sin coach eller koordinator när de talar om Respondere. Dessa personer är dock mycket uppskattade och spelar en central roll för deltagarna. Deltagarna lyfter också många exempel på vad coacherna har gjort och hur de alltid har agerat med respekt och lyhördhet.

Hon lyssnar på vad jag säger på riktigt. Hon lyssnar på vad jag vill – mina önskningar och visioner och så och inte bara lyssnar på vad jag kan. För jag vill mycket, men jag kan inte så mycket.¹⁷

Några deltagare påpekar dock svårigheten att verkligen uppleva att man behandlas med respekt i en relation med ojämlika maktförhållanden.

[...] Jag skulle inte säga att jag känner mig respekterad för det tycker jag bara man kan vara om man är på samma nivå. De har ju ändå makten över mig och då går det inte. Inom vården, om man lämnar samordningsförbundet lite grand, finns det ingen respekt, tycker jag. Allting är väldigt nedvärderande.¹⁸

Genomgående tycks coacherna eller handledarna eller koordinatorerna vara de personer som deltagarna anser representera Respondere. Det är bara i undantagsfall någon av intervjupersonerna nämner att de har träffat ”nån psykolog” eller liknande men dessa personer nämns aldrig vid namn och verkar inte ha gjort något större intryck på deltagarna.

Eftersom deltagarna upplevde att de blev respektfullt bemötta av Responderes personal pratade de i mer allmänna ordalag om situationer då de känner att deras integritet kränks.

[Min integritet kränks] ju när folk pratar ner till en, alltså när de pratar till en som att man är korkad eller inte vet någonting. Ja... Lite den här lilla gumman-grejen. ”Det här förstår inte du men jag ska förklara för dig”. Sånt tycker jag är extremt respektlöst.¹⁹

Värdighet – personalens åsikter

Genomgående speglade frågorna till personalen de frågor som ställdes till deltagarna men utifrån deras perspektiv. Här fokuserades intervjuerna på frågorna:

- När du tycker att du behandlar deltagarna med respekt?

¹⁵ Deltagare 6

¹⁶ Deltagare 8

¹⁷ Deltagare 6

¹⁸ Deltagare 0

¹⁹ Deltagare 1

- När skulle du säga att deras integritet kränks?

Samtliga i personalen menade att de själva alltid försökte behandlade deltagarna med respekt. En del utvecklade sina resonemang kring detta genom att ge exempel på hur ett respektfullt agerande kunde se ut i praktiken.

[Jag behandlar deltagarna med respekt genom] att jag kommer förberedd och inte kommer utan det. Att jag är lugn, att jag står och väntar på deltagaren för jag vet att när det ringer på dörren så kommer det säkerligen att vara min deltagare. Så att jag är beredd att gå och öppna dörren. Att jag har förberett i vilken lokal vi skall vara i. Och att jag har tänkt igenom: "Vad var det vi pratade om sist" [...]. Så att jag är liksom lite uppdaterad på personen. Då tycker jag att jag behandlar personen med respekt.²⁰

Jag försöker egentligen så som jag själv upplever det att bemöta dem med respekt från början – att jag berättar om mitt arbetssätt, hur jag jobbar och vad det är jag kan hjälpa till med, och fortsätta planeringen och försöka få dem att vara delaktiga. Sen försöker jag också bemöta om någon till exempel inte riktigt vill våga ta steget, att försöka pusha men ändå ha respekt för dennes vilja. Det kanske hade varit perfekt att fråga dem hur de upplever mig – om jag bemöter dem med respekt.²¹

Personalen ansåg alltså att respekten visar sig i deras vardagliga möten med de olika deltagarna. Flera av personalen var även självkritiska och påpekade att det förstås fanns tillfällen då det var en utmaning att hitta rätt bemötande.

[Behandla deltagarna med respekt] försöker jag göra hela tiden. Men sen kan jag säga såhär, jag menar, det finns inte en människa som är hundra procentig. Inte en enda. Men förutsättningen är att man ska visa alla människor respekt även om jag har en människa framför mig som är så förbannad så det bara... så ska jag inte sänka mig till den nivån utan försöka att det blir ett bra möte och vi kan vända det.²²

Det är intressant att notera att deltagarna lyfte många färre exempel på integritetskränkande situationer än personalen – och då så gott som alltid utanför själva Responderes verksamhet. Personalen nämnde dock flera situationer i den egna verksamheten som kunde upplevas som integritetskränkande av deltagarna. Här lyftes till exempel de frågorna som ställs till deltagarna under kartlägningsintervjuerna.

Jag tycker att vi ställer ganska svåra frågor ibland – eller alltid. Det är ju om droger, vi frågar om brottsregister och så och det kan ju upplevas som kränkande.²³

Jag upplever faktiskt att just frågorna vi har att ställa ... Vi ställer ju till exempel frågor om våld i nära relationer. Vi ställer frågor om deras privata liv, om deras relation hemma till deras föräldrar, respektive, sambo, pojkvän/flickvän, den man bor med. Så jo, speciellt frågorna om våld [är integritetskränkande]. Även om de har ett syfte så kan jag ibland uppleva att man kränker dennes integritet på något sätt, när man ställer de här väldigt personliga frågorna. Direkt i början, framförallt, under kartläggningen.²⁴

²⁰ Personal 5

²¹ Personal 4

²² Personal 7

²³ Personal 1

²⁴ Personal 4

Andra exempel på potentiellt integritetskränkande situationer som lyftes av personalen rörde beslutsfattande och personalkonferenser om olika deltagare.

[Deras integritet kränks] ju när man kanske tar beslut över deras huvuden. Nu tycker jag inte att de gör det här, men nu tar jag generellt. Jag kan inte säga att jag sedan april, när jag varit här, har sett någon göra det. Sen tycker jag det är svårt att säga det, jag menar, det finns ju människor som blir väldigt lättkränkta. Och jag kan ju inte säga såhär "det där kan ju inte du bli kränkt för", förstår du? Det är ju en tolkningsfråga.²⁵

Jag skulle inte säga [att integriteten] kränks men det är klart att vi kollegor diskuterar ju deltagarna som ärenden ibland, som "nu har vi kört fast med detta, vad skulle man kunna göra istället" så det är klart, vi pratar ju om våra deltagare med varandra. Sen skulle jag ju kanske inte säga att det direkt är en kränkning för man pratar ju inte på något negativt sätt. Men det är klart att, ja, man diskuterar ju ändå en annan individ och då blir det lite att man diskuterar dem som ett ärende för det är ju någonstans ett ärende som vi jobbar med.²⁶

Det faktum att personalen uppenbarligen funderade kring situationer som kan upplevas som integritetskränkande för deltagarna är i sig utmärkt. Det tycks dock vara lite oklart för dem vad de eventuellt skulle göra i sådana situationer – och om deras frågeguide eller arbetssätt borde förändras.

Diskriminering – deltagarnas synpunkter

Deltagarintervjuernas del om diskriminering och likabehandling kretsade kring följande huvudfrågor:

- Upplever du att du har samma rättigheter och skyldigheter som andra i samhället?
- Tror du att du skulle upptäcka om du eller om någon i din närhet skulle bli diskriminerad?
- Vet du vad skulle kunna göra om detta hände?
- Tycker du att någonting kan göras på Respondere för att säkerställa att alla behandlas lika?

De flesta deltagarna gjorde även här en tydlig skillnad på relationen till Respondere och övriga myndigheter.

Ja, [jag upplever att jag har samma rättigheter och skyldigheter som andra], det tycker jag. Eller menar du i samband med det här [Respondere] eller allmänt? (...) För på många ställen är det ju så att man blir behandlad annorlunda om man har autism. Så allmänt så tycker jag att det beror lite på var man är någonstans och vem det är man har att göra med och så. Men hela det här med SoF och så, allt efter det har jag känt att jag blivit behandlad normalt. Det är ingen som behandlat mig annorlunda på något negativt sätt.²⁷

Samma rättigheter; ja det har man ju [här på Respondere]. Men i och med att jag haft väldigt mycket kontakt med olika myndigheter och sådär så, jag vet inte. Man blir väldigt nedtrampad av dem. Vilket gör att det inte känns som att någon bryr sig om att jag också har rättigheter, eller vad man ska säga. Att de liksom inte respekterar mina rättigheter på samma sätt som de kräver att man ska acceptera deras regler ungefär.²⁸

Deltagarna menade alltså att de hade samma rättigheter och skyldigheter inom Respondere men kanske inte ute i samhället. En del av deltagarna menade att de absolut inte hade samma rättigheter som andra i samhället.

²⁵ Personal 6

²⁶ Personal 8

²⁷ Deltagare 8

²⁸ Deltagare 1

Jag har liksom inte rätten till ett bra liv, vad det nu är – och inte rätt till lika mycket hjälp – för att jag är jobbig. Och skyldigheterna är nästan fler för du behöver lägga så mycket tid och energi på att liksom passa in.²⁹

Andra tyckte dock att de hade lika rättigheter – eller till och med fler rättigheter än andra i samhället.

Men liksom, jag har ju fler rättigheter och större förhandlingsmöjligheter för att jag är vit än vad personer som rasifieras har. Jag har mer rättigheter att uttrycka min åsikt i sammanhang eftersom jag är vit.³⁰

Vad gällde frågan om deltagarna skulle lägga märke till diskriminerande agerande svarade de flesta att de absolut skulle göra det.

Ja [jag skulle upptäcka diskriminering]. Jag hoppas att jag kan det – någorlunda. Sen finns det ju alltid dom som tycker att det inte är diskriminering. Det är väl det som är problemet.³¹

Några deltagare var lite mer tveksamma till huruvida de skulle märka om någon diskriminerades.

Man märker ju smårasistiska pikar och liknande men, det antar jag att jag skulle märka men annars så vet jag inte hur bra jag skulle vara på att märka sådana saker. Jag antar att svaret är att jag inte vet.³²

Intressant nog ansåg flera deltagare att de skulle vara lättare för dem att upptäcka om andra blev diskriminerade än om de själva blev utsatta för diskriminering.

Jag tror det hade varit lättare att se om någon diskriminerade någon i min närhet. För det känns mer som att om någon hade diskriminerat mig hade jag väl först och främst kanske "ah men den där personen var dum". Eller liksom den grejen att "du behandlade mig taskigt eller oschysst" men jag vet inte om jag hade tänkt "ah du diskriminerar mig - det är DET som är den dåliga känslan". Men det känns som att det är lättare att se att någon annan blir diskriminerad för då har man inte känslan utan ser handlingen.³³

Jag vet inte om jag alltid är så bra på att upptäcka diskriminering mot mig själv men bättre på det när det kommer till andra.³⁴

Detta kan exempelvis bero på att de generellt är vana vid att bli nedprioriterade och sämre bemötta och att de på grund av detta har blivit "vana" vid olika sorters diskriminering – samtidigt som det blev tydligare för dem då de såg andra drabbas.

De flesta deltagarna var dock osäkra på vad de skulle göra om de blev diskriminerade eller observerade diskriminering av andra.

Ja, jag vet några saker [man kan göra åt diskriminering] i alla fall. Men inte exakt. Men jag att det finns myndigheter man kan kontakta och så, så att de kan kliva in och styra upp.³⁵

²⁹ Deltagare 0

³⁰ Deltagare 6

³¹ Deltagare 0

³² Deltagare 2

³³ Deltagare 1

³⁴ Deltagare 0

³⁵ Deltagare 4

Det känns som att man inte ska ringa polisen när sådant händer, men jag känner inte vilken nivå det ska behöva gå upp till för att man ska kunna kontakta någon rent allmänt.³⁶

Några deltagare svarade att de skulle själva se till att stoppa diskrimineringen.

Jag står upp för människor som kan prata ännu mindre än jag kan, för jag vet hur det är att vara där och att ingen står upp för en. För jag vet att jag kan det, jag vet att jag gör det. Jag gör det för jag blir rasande när människor med makt försöker ta sig större utrymme än de får eller ska.³⁷

Alltså jag kommer säga saker som gör att den människan fattar att den gjort fel och det kommer vara för att den människan ska få en förståelse för var den har orsakat. Det kan vara genom att prata lugnt och det kan vara att vara hetsig, det är beroende på hur den personen väljer att öppna vår kontakt när jag tar människan åt sidan.³⁸

Det verkar alltså finnas ett behov av att både utbilda deltagarna i vilken sorts beteende som är förbjudet enligt diskrimineringslagen och när och hur man ska agera om man själv eller andra har blivit utsatta för diskriminering – vem man vänder man sig till i olika sammanhang och hur man går vidare om denna första instans inte agerar.

På frågan om vad Respondere kan göra för att garantera en jämlik behandling inom sina verksamheter lyfte flera deltagare att de redan tyckte att de möttes av en jämlik behandling inom projektet.

Jag vet inte [vad Respondere skulle kunna göra bättre], faktiskt. För jag tycker ju jag blivit behandlad väldigt bra. Men jag vet inte hur det är för andra så jag kan inte säga om det är något de ska göra bättre. För mig så tycker jag att det inte är så mycket som går att göra bättre, det har varit väldigt bra.³⁹

Diskriminering – personalens synpunkter

De frågor i personalintervjuerna som rörde diskriminering var som följer:

- Upplever du att alla deltagarna har samma rättigheter och skyldigheter?
- Tror du att du skulle upptäcka om någon i din närhet, eller du själv, diskriminerade någon medarbetare eller deltagare?
- Vet du hur du skulle agera i sådana fall?
- Vad kan Respondere göra för att säkerställa att alla blir behandlade lika i er verksamhet?

Frågan om huruvida deltagarna inom Respondere hade lika rättigheter och skyldigheter delade personalen i två grupper. En del ansåg att deltagarna hade lika rättigheter och skyldigheter.

Ja, [alla deltagare har samma rättigheter och skyldigheter] det tycker jag. Vi gick igenom statistiken här lite igår på mötet och då såg vi att det inte skiljer mycket statistiskt sett vilka som kommer in på studier eller jobb på killar och tjejer. Det handlar om fyra stycken hit och dit, ungefär. Så det är 50/50 så kommer ut. Och det är ju det som är det viktiga – det är lätt hänt att bara killarna kommer ut och tjejerna blir kvar.⁴⁰

³⁶Deltagare 2

³⁷ Deltagare 6

³⁸ Deltagare 7

³⁹ Deltagare 8

⁴⁰ Personal 2

Ja [alla deltagare har samma rättigheter och skyldigheter], det skulle jag nog säga, generellt. [...] Jag tror att, sen om man vill gå in på kön och så, så kan man ju se att det finns vissa generella skillnader i vilka problem man upplever att till exempel unga killar har eller unga tjejer. Men jag vet inte om det är något som Samordningsförbundet kan styra över så, utan det är ju så verkligheten ser ut.⁴¹

Det kan vara värt att notera att denna sorts svar refererade till eventuella skillnader mellan män och kvinnor medan de andra diskrimineringsgrunderna inte omnämndes.

Andra intervjupersoner från personalen menade dock att även om deltagarna borde ha lika rättigheter så hade de inte det i praktiken.

Nej, de borde ju ha det [lika rättigheter]. Men... Det är många som faller bort för att de inte orkar, för att de inte ligger på för att få kanske psykologkontakt eller annan behandling – som inte vet om att de kan få aktiviteter när de har aktivitetsersättning och så. Att liksom, nej, de vet inte vad de har för rättigheter.⁴²

I en perfekt värld så hade [alla deltagare haft samma rättigheter och skyldigheter] men nej. Det upplever jag inte. Då hade vi inte haft det som vi haft det, tänker jag, i världen och i Sverige.⁴³

Denna skillnad i svaren är vanlig i frågor om mänskliga rättigheter. Detta beror främst på att en del intervjupersoners svar grundar sig på det juridiska (och teoretiska) där det fastställs att alla människor har lika rättigheter. Andras svar bygger istället på den politiska (och praktiska) verkligheten där det finns många exempel på diskriminering och ojämlikhet.

På frågan om de skulle upptäcka diskriminering svarade de flesta att de nog skulle göra detta.

Ja, [jag skulle upptäcka diskriminering] det tror jag. Jag tänker att det beror nog väldigt på situationen och var man är. Jag tänker att det har ju hänt ibland på olika möten och det är väl oftast... De gånger som det har hänt så det ofta könsdiskriminering, att man på en arbetsplats bara vill ta emot pojkar eller flickor. [...] Men då har det oftast varit problem med toaletter, omklädningsrum, lite sådant.⁴⁴

När det gällde vad Respondere skulle kunna göra för att garantera likabehandling svarade några personer helt enkelt att det var viktigt att veta vad diskriminering var.

Ja, det är väl att ha koll på diskrimineringsgrunderna så man vet när det händer eller när man misstänker det. Eller när individen upptäcker det själv, eller när man får en föraning om att "nej, vänta nu, det här är ju diskriminering".⁴⁵

Andra personer beskrev hur viktigt det var att hela tiden reflektera över sitt och andras agerande.

Nej, alltså jag kanske inte ens själv skulle tänka på det förrän i efterhand – "Nej men vad hände nu här?" och då får man ju vara på tå, tänker jag, på vad som händer, vad man själv gör i sitt eget bemötande, och också försäkra sig om att man har förstått situationen rätt så man också kan sätta in det i en diskrimineringsgrund i så fall.⁴⁶

⁴¹ Personal 8

⁴² Personal 1

⁴³ Personal 6

⁴⁴ Personal 1

⁴⁵ Personal 3

⁴⁶ Personal 3

Det var också viktigt att personalen hade kunskap om diskriminering för deltagarnas skull.

Om det är så att [...] någon blir diskriminerad utifrån etnicitet eller attribut eller på grund utav sin sexuella läggning eller vad det nu kan vara, då är säkert sådant som den personen lever med i vardagen, och då får man också bli bättre på att ställa frågor kring diskriminering. För annars blir det ju sådant självupplevt som man [deltagaren] kanske själv bara, ja, "jaja, såhär är det väl för mig" och lever med det och hanterar det på sina egna sätt.⁴⁷

Flera av intervjupersonerna diskuterade vikten av kollegial granskning och självreflektion.

Vi ställer också frågor till varandra, alltså om jag dryftar ett problem så kanske någon annan i gruppen ställer jättemycket följdfrågor. Och det kan vara jobbigt, "ja men har du gjort det och det", ja, alltså då blir jag ju lite väckt i att jag kanske har skygglappar och kanske inte ser utanför, jag kanske har fastnat i något ämne - då är det väldigt bra att vi kommer vidare.⁴⁸

Flera av personalen verkade dock oklara över vad diskriminering egentligen innebar och vilken sorts agerande som var diskriminerande.

Men jag tänker att det är så många saker som jag inte vet om mina närmaste arbetskollegor som man upplever som någonting som är kränkande eller diskriminerande. Så att, ja och nej på den frågan skulle jag nog säga. [...] Det är så himla svårt med andra, som sagt. Saker som man kan uppleva som kränkande som inte syns utanpå på något sätt – att man kanske definierar sig som något annat men på utsidan ser det ut på något annat sätt.⁴⁹

Skulle det vara något jättestort som man känner att man inte når fram till med en kollega till exempel som ständigt kränker någon annan, då får man ju ta det med chefen. [...] Sen är vi ju olika liksom, som sagt. Jag kan ju tycka att någonting är superkränkande för någon och så tar jag det med den och så säger den att "Nej, det tog jag inte alls illa upp vid" och så kanske man börjar reflektera över det. Bara att ställa frågan kan ju vara ett gynnande, för den enskilde.⁵⁰

Även när det gällde hur personalen skulle agera om de upptäckte diskriminering berodde mycket på deras förståelse av vad diskriminering är. En del menade att ett agerande mot diskriminering riskerade att kränka personen som utfört den diskriminerande handlingen.

[Hur jag ska agera] är ju lite det att känna efter vad det är för person. Det är ju jätteviktigt om man skulle ta upp detta, med en person som har kränkt någon annan, att inte *jag* kränker den personen för då är jag ju inte ett dugg bättre själv. Nej men det handlar väl också om det här att inte döma. [...] Så det handlar också om vad jag själv har för glasögon på mig när jag bemöter den andra personen. [kollegan].⁵¹

Andra menade att ingen av Responderes personal skulle kunna diskriminera någon annan – helt enkelt därför att ingen sådan person skulle få jobba inom projektet.

Alltså en sådan person kommer aldrig in här över huvud taget för de har en attityd som du märker från början. Så det kommer aldrig att hända. [...] Vi är så samspelta, det är så... det

⁴⁷ Personal 3

⁴⁸ Personal 5

⁴⁹ Personal 6

⁵⁰ Personal 6

⁵¹ Personal 7

går inte att göra sådana saker. Det skulle till och med cheferna se, vi jobbar så tätt ihop här.⁵²

Det verkar alltså finnas ett behov av att både utbilda personalen i vilken sorts beteende som är förbjudet enligt diskrimineringslagen. Det tycks finnas en viss känsla av att diskriminering inte kan förekomma inom Respondere – eller att det kan vara problematiskt att agera i fall då man har noterat problematiskt beteende som troligtvis kan definieras som diskriminering. Det måste bli tydligt för alla vad skillnaden är mellan generellt tråkigt bemötande och diskriminering. Det behöver också vara klart för alla när och hur man ska agera i sådana situationer.

Aktiv delaktighet – deltagarnas åsikter

Den del av intervjuerna som handlade om aktiv delaktighet och förutsättningarna för aktiv delaktighet kretsade kring följande huvudfrågor:

- Vad upplever du att aktiviteterna som du har på samordningsförbundet ger dig?
- Vad behöver finnas eller fungera för att du ska kunna vara aktiv och delta i förbundets aktiviteter?
- På vilket sätt främjar din kontakt med Respondere ditt deltagande i samhället?

Flera av deltagarna ansåg att deras kontakter med Respondere egentligen inte innehöll några aktiviteter förutom mötena med coacherna eller koordinatörerna, något som gjorde det svårt för dem att svara på den första frågan.

Alltså det jag har gjort på samordningsförbundet hittills har ju varit att träffa min koordinator och vi har pratat lite grand om vad jag vill. Det är liksom den här kartläggningsgrejen. Det finns inga aktiviteter som är någonting annat än möten med koordinator. Så det är väldigt tomt.⁵³

Jag vet inte [...], jag tror inte jag har några [aktiviteter]. [...] jag träffas på samtal för att praktisera typ.⁵⁴

Andra berättade att de hade blivit erbjudna att delta i olika aktiviteter men att inget i detta utbud hade passat dem och deras behov.

Alltså det enda jag hade velat [ha frånt] SoF var ju min praktikplats. Sen, ja dom erbjöd ju massa grejer men det var ingenting som passade just mig.⁵⁵

Jo men det var mer utav att de hade någon kurs, eller vad man ska säga, i typ kosthållning och träning till exempel som de erbjöd att man kunde gå. Men det hade jag redan på annat håll så då behövde jag inte den, det var inte aktuellt för just mig att gå just den kursen.⁵⁶

Flertalet av deltagarna var dock mycket nöjda med den huvudsakliga aktiviteten – mötena med coachen.

Det är väl snarare så att coachen har hjälpt mig att få upp ögonen över vad jag kan göra. Jag har varit hemma i 11 år nästan, så jag har inte gjort ett skit. Även fast jag gått på

⁵² Personal 2

⁵³ Deltagare 0

⁵⁴ Deltagare 5

⁵⁵ Deltagare 1

⁵⁶ Deltagare 1

aktivitetsersättning och varit väldigt socio-strukturellt isolerad liksom, men jag har rätt mycket rättigheter och det har hon väl påtalat ganska många gånger nu.⁵⁷

Framförallt det här stödet från handledare. [...] Att någon person stöttar mig och så, som kan komma in och som känner mig, känner till min situation och som kan se utifrån om det är något som behöver ändras på.[...]För när jag då har den tryggheten kan jag fokusera på att annat, när jag är trygg kan jag vara aktiv och fokusera på att utvecklas.⁵⁸

Alltså dom ger mig jättemycket, speciellt mötena med min handledare. För hon, och min gamla handledare, har kommit med massa olika bra praktikplatser. De kollar också upp hur jag mår och hur läget är, så det inte blir för mycket. Det har blivit som ett slags mentorskap och det har varit väldigt givande för mig att träffa dem.⁵⁹

Även i detta sammanhang var det alltså tydligt vilken central och avgörande roll coacherna spelade för den enskilda deltagaren. De flesta deltagarna beskrev också hur deras tid inom Respondere hade gjort det möjligt för dem att ta flera steg framåt.

Det har blivit lättare för mig att gå ut bland folk rent allmänt. Att kunna fungera som en människa helt enkelt. [...] Det har liksom fixat till rätt mycket för mig allmänt i livet. Jag har fått ordning på saker känner jag.⁶⁰

Ja, alltså nu ska jag börja plugga på en folkhögskola i höst och det hade jag ju inte gjort [om jag inte varit här]. Alltså, jag har varit sjukskriven och varit lite utanför samhället ändå kanske och nu så ska jag inte vara det nästa år. Så det har verkligen gjort att jag har börjat, vad säger man, vara delaktig i någon slags arbetsliv. ... Ja, jag har börjat träna. Jag hade en sjukgymnast genom Respondere och då började jag gå på gymmet. Och sen är jag också mer avslappnad under min fritid, för jag är inte lika rastlös.⁶¹

Detta är också ett gott betyg för Respondere. Några deltagare tyckte dock inte att deras situation hade förändrats särskilt mycket under tiden på Respondere, bland annat på grund av att pandemin ändrade förutsättningarna för verksamheten och dess olika aktiviteter.

Vi har ju pratat om att jag ska plugga och sådär. Det var ju meningen att vi också samtidigt skulle göra något att jag kommer ut mer i samhället också på ett sätt, att jag skulle få någonting att gå till och träffa människor sådär. För det var ju från början mer att det skulle bli klassrumssituationer och liknande men det går ju inte nu för det blev som det blev i världen [Covid-19]. Ja, så [klassrumssituationer etc] hade kanske gjort att jag känner mig ännu mer bekväm i samhället om man ska säga så, med tanke på att det har varit så mycket mer eller mindre utanför nu i tio år så hade det antagligen hjälpt men.⁶²

De utmaningar som pandemin har fört med sig för de flesta verksamheter har naturligtvis också påverkat Respondere. Givet dessa utmaningar är det värt att notera att det endast är ett fåtal deltagare som tar upp pandemin som ett problem.

⁵⁷ Deltagare 6

⁵⁸ Deltagare 4

⁵⁹ Deltagare 3

⁶⁰ Deltagare 8

⁶¹ Deltagare 3

⁶² Deltagare 2

Aktiv delaktighet – personalens åsikter

Temat aktiv delaktighet i personalintervjuerna kretsade kring nedanstående huvudfrågor:

- På vilket sätt tror att verksamheten främjar deras övriga deltagande i samhället?
- Vad tror du att deltagarna får ut av aktiviteterna hos er?
- På vilket sätt skulle du säga att de aktivt kan delta i utformningen av tiden inom Respondere?
- Vilka förutsättningar tycker du krävs för att deltagarna aktivt ska kunna delta i Responderes verksamheter?

Flera av personalen menade att verksamheten inom Respondere på ett övergripande plan främjade deltagarnas deltagande i samhället på två sätt. Dels ledde deltagandet i Respondere till att deltagarna fick en bättre omvärldskunskap, dels fick de förhoppningsvis tillbaka lite tilltro till myndigheter och myndighetspersoner.

Många har väldigt dålig kunskap om både arbetsmarknad och vad de kanske vill göra – vad det finns för jobb och vad det finns för möjligheter. Så att det är liksom kunskaper om samhället i stort, hur det fungerar. [...] En del har kanske ganska bra förspant hemifrån med föräldrar som kan berätta hur det är och lite kamrater och sådär. Men andra har ju liksom aldrig riktigt kommit in i de strukturerna och vet inte hur någonting fungerar egentligen.⁶³

Det är min personliga förhoppning, att det blir nya erfarenheter av mindre myndighetsförakt. Det blir kanske erfarenheter av att det finns hjälp att få och att en kan få positiv erfarenhet av det här korta året som man oftast har [...] – att man upptäcker nya insikter kring sina förmågor eller sina svårigheter.⁶⁴

I den mån deltagarna ser Respondere som en del av det offentliga – och inte som en aktör som hjälper dem att bekämpa myndigheterna så verkar det som tiden inom Respondere ger deltagarna bättre erfarenheter och därmed också mindre myndighetsförakt.

Generellt trodde de flesta av de intervjuade att deltagarna fick ut väldigt mycket av de aktiviteter som erbjöds inom Respondere.

Vi har ju en fysioterapeut, har hälsosamtal och promenader och gym. Det är det många som väljer och många som trivs med det väldigt mycket. Och sedan så, innan Corona, så hade vi fredagsföreläsningar som många kom på. Sen är det ju individuella samtal hela tiden, en gång i veckan - det kan bli mer, beror på. Och det är också lite olika hur de är.⁶⁵

Flertalet lyfte också vikten av att deltagandet i Respondere gav deltagarna mening och innehåll i vardagen.

De får mening. De får något att gå till. De får rutiner. De blir sedda. De vet att någon är på en om man inte är med. Ja, allt det. Att bli sedd. [...] Att veta att man betyder något. Och sen att veta att man blir lite behövd på ett arbete då. Man får en mening att gå upp ur sängen, för man ska till något eller någon.⁶⁶

⁶³ Personal 1

⁶⁴ Personal 3

⁶⁵ Personal 2

⁶⁶ Personal 2

Enligt personalen får alltså deltagarna genom sitt deltagande i Respondere både stöd och service men också mening, mål och rutiner.

Personalen lyfte också många exempel på när deltagarna kunde vara aktivt delaktiga – framför allt under kartläggnings- och planeringsperioden.

De är ju aktivt med [i utformningen] på så sätt att vi tillsammans har gjort en kartläggning. Ingen utredning, men en kartläggning för att lära känna deltagaren. [...]. Personen ska vilja. Den ska inte bara ta någonting bara för att jag kommer med ett förslag. Helst vill jag att deltagaren kommer med ett förslaget. Så att då tycker jag att de allra högsta grad delaktiga.⁶⁷

Efter deltagarnas aktiva deltagande i kartläggning och planering ansåg flera intervjupersoner att deltagarna kunde påverka genom att bestämma när och var olika möten skulle äga rum och genom olika sorters övningar.

De kan påverka är dels möten, när vi till exempel kallar till möten brukar vi föreslå att datum och fråga om tiden fungerar och fungerar inte tiden har de möjlighet att själva komma på andra förslag. Även mötesformen, vissa gillar att träffas utanför och kanske gå på en walk-and-talk medan andra föredrar att komma på möten i ett rum eller i en lokal.⁶⁸

Sen har vi lite olika verktyg vad gäller arbetsträning och sådär, vad man skulle kunna tänka sig att göra och så, typ en jobbkortlek där man tar upp lite bilder och så. [...] Så det är lite delaktighet på det sättet.⁶⁹

Flera av personalen talade om vilka förutsättningar som behövdes för att deltagarna skulle kunna vara aktivt delaktiga i olika aktiviteter. Några intervjupersoner nämnde en fungerande ekonomi och boende som viktiga förutsättningar medan andra framför allt lyfte vikten av att de själva verkligen orkade och ville delta i aktiviteterna.

Jag upplever själv egentligen att de flesta har väldigt dålig ekonomi. Dels stabil ekonomi, att ha fungerande boende. Det är egentligen de första, basala behoven. Men andra förutsättningar kan vara att det inte finns något medicinskt hinder just här och nu för att delta i alla insatser som finns hos oss. Att man inte är för sjuk. Att man förmår både fysiskt och mentalt att ta sig information, förstå och kunna komma på möten. [...] Nätverket utanför, förutom det professionella nätverket, tror jag också. Att ha ett fungerande socialt liv är också en förutsättning för att komma ifrån den svåra vardagen de flesta har. [...] Jag tror många är ganska ensamma, tyvärr.⁷⁰

Vad som behövs för att deltagarna ska kunna vara aktivt delaktiga under tiden på Respondere återkommer senare i personalens svar som rör egenmakt i allmänhet.

Några bland personalen föreslog att deltagarna skulle kunna göras mer aktivt delaktiga om verksamheterna på ett mer organiserat sätt bjöd in dem att komma med förslag, synpunkter och idéer.

⁶⁷ Personal 5

⁶⁸ Personal 4

⁶⁹ Personal 6

⁷⁰ Personal 4

Man kan ju ha mer regelbundna träffar, [...] att man bjuder in deltagare som kan komma med förslag, synpunkter och idéer. Sådant kan man ju göra jätteofta, så inte det blir engångsföreteelser utan att man ofta har det.⁷¹

Något som vi kan göra annorlunda i deras delaktighet? Vi uppmanar ju våra deltagare att... "Har du frågor? Vi träffas en gång i veckan men du kanske kommer på saker när du går här ifrån – skicka ett mail då, så att du inte tappar – eller smsa eller ring mig." [...] Det skulle man nästan fråga deltagarna: "Vad skulle du vilja ha mer för att känna dig delaktig?". Och den frågan har jag aldrig ställt – så jag vet faktiskt inte.⁷²

Kommentaren ovan – att frågan skulle ställas till deltagarna (och inte till personalen) – återkom i svaren till flera intervjufrågor. Det bör därför understrykas att personalens egen förståelse av deltagarnas åsikter och upplevelser förstås är central, vilket också är därför frågorna ställs.

Insyn och ansvarighet – deltagarnas åsikter

Intervjudelen som rörde sig om transparens/insyn och ansvarsfrågor kretsade kring följande frågor:

- Tycker du att det är tydligt vad du kan förvänta dig från din coach/kontaktperson och andra personer du haft kontakt med inom Respondere?
- Har det varit tydligt för dig vad som förväntas av dig under tiden på Respondere?
- Hur tydligt är det för dig vem som ansvarar för olika saker som rör exempelvis din hälsa, ekonomi eller arbetssituation?
- Upplever du att du har haft insyn och möjlighet att påverka de beslut som fattas som påverkar dig, ditt liv, din ekonomi osv.?

De flesta deltagare ansåg att det var tydligt vad de kunde förvänta sig under tiden på Respondere.

Det var väl mest att de förklarade och det förklarade tydligt och enkelt. Både så jag förstår vad de ska göra och även vad jag ska göra. [...] Efter vi har haft något möte så skickar min kontaktperson där ett mail med punktlistor på "vi pratade om det här" och "sa det här" och "det ska vi göra det här". [...] Då märker jag ju både att de har lyssnat på vad jag sagt och tagit in det och anpassat sig efter de behoven jag har.⁷³

Jag tycker det har varit väldigt bra, faktiskt. Jag har fått en genomgång innan vi gör saker, varför vi gör det och att vi gör det på det sättet och vad det är till för och allt sånt. Jag tycker det har fungerat jättebra.⁷⁴

Även detta är positivt och en förutsättning för att arbetet inom projektet ska fungera.

Tyvärr menade dock så gott som alla deltagare att det var oklart för dem vilken myndighet som ansvarade för att fatta beslut om deras hälsa, ekonomi eller arbetssituation.

Nej, [vem som ansvarar för vad] har jag ingen aning om. Alltså jag har ingen aning.⁷⁵

⁷¹ Personal 8

⁷² Personal 5

⁷³ Deltagare 1

⁷⁴ Deltagare 8

⁷⁵ Deltagare 6

Nej [jag vet inte vart jag vänder mig med olika problem]. Jag hade nog bara frågat runt ifall jag hade haft svårt att hitta eller större problem, eller så. Men det har inte varit tydligt för mig vart jag ska leta men jag har heller inte letat efter det.⁷⁶

Detta är förstås ett stort hinder för att deltagarnas möjligheter att agera självständigt. De deltagare som visste var de olika besluten fattas poängterade att det var svårt att förstå varför olika beslut fattades.

De [myndigheterna] brukar ju skriva med till exempel "Vi har beslutat att för att ..." men det är ju väldigt ofta som man bara [tänker] "Okej? Men det där är ju inte alls vad saken handlade om". De har väl sina regelböcker som de går efter så de ser ju inte till individen över huvud taget. [...] Oftast får man ju säga sin sak, eller prata till punkt eller skriva till punkt liksom, men jag har ju upplevt att det är väldigt sällan som det verkar som att de faktiskt har lyssnat eller läst det man har skickat in eller sagt.⁷⁷

Att förstå på vilken grund ett beslut har fattats är förstås helt nödvändigt och en förutsättning för att deltagarna ska kunna agera i frågan.

Deltagarna hade olika åsikter om de hade någon – eller tillräcklig – insyn och möjlighet att påverka de beslut som fattades och som påverkade dem. Deras svar relaterade till myndighetsutövande inom olika myndigheter – framför allt Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, hälso- och sjukvården och socialtjänsten. En del av deltagarna menade att de inte hade någon sådan insyn.

Ja, men till exempel Försäkringskassan och vården och sånt. Alla omständigheter med myndigheter runtom som jag inte har så mycket koll på eller insyn in i hur de fungerar, eller vad de vill. Det känns som att de inte har mitt bästa i intresse, eller att de inte förstår.⁷⁸

Andra deltagare menade dock att även om de kanske inte hade möjlighet att påverka olika beslut så hade de ändå insyn i hur och varför olika beslut fattades.

Oftast så tycker jag att det även om det kanske inte känns som jag kan påverka lika mycket som jag vill så har det alltid känts som att jag har fått någorlunda insyn på hur de [myndigheterna] tänker även om jag inte alltid håller med. När det blir något avslag så skickar de massa dokument om varför och så vidare, så det är inte som att de bara säger någonting och så får jag inte reda på varför.⁷⁹

Någon deltagare ansåg dock att hen hade både insyn och möjlighet att påverka myndighetsbesluten.

Ja, jättemycket [insyn i beslutsfattande], för jag har haft väldigt rätt kontakt med rätt instanser, ganska omgående efter beslut och sådant. Dels för att få en förtydligad bild på situationen, eller vad det är som sägs. Sen har jag alltid begärt att när beslut och så har fattats kring mig så vill jag gärna att handläggaren ringer mig - dels för att jag ska få en inblick själv.⁸⁰

Detta var dock ett svar som tydligt skilde sig från de övriga deltagarnas svar.

Insyn och ansvarighet – personalens åsikter

Intervjudelen som rörde insyn och ansvar fokuserade främst på två frågor:

⁷⁶ Deltagare 5

⁷⁷ Deltagare 1

⁷⁸ Deltagare 4

⁷⁹ Deltagare 2

⁸⁰ Deltagare 7

- Tror du att det är tydligt för deltagarna hur processen och strukturen ser ut för deras tid på Respondere?
- Hur tydligt det är för deltagarna vilken instans som ansvarar för vad när det rör beslut om deras liv?

Personalens svar beskrev hur de arbetade med att göra Responderes verksamhet tydlig för deltagarna under deras tid inom projektet.

Ja, vi försöker ju berätta så tydligt som möjligt [hur processen/strukturen ser ut på SoF]. På infoträffen, första träffen, så kanske de kommer med sin socialsekreterare, någon kommer med sin mamma, det kan vara lite olika. Och sen får de fundera om de vill börja här. Och sen när de börjar så kör man ju om alltihop en vända till, hur det går till här. Och sen så tror jag det ger sig med tiden, jag tror inte någon inte förstår varför de är här eller så.⁸¹

Det står ju på papper vad samordningsförbundet är för något, det finns ju även om hemsidan där de skickar remissen, att vi kan göra stegförflyttningsärenden, där står ju allt detta. Det är ju ganska tydligt där. Och sen provar man ju också. Sen återigen, det finns säkert grejer att putsa på där, helt klart.⁸²

De flesta poängterade att tydligheten oftast låg i upprepningar av den information som deltagarna behövde. Några påpekade dock att det fanns olika krav på tydlighet hos olika deltagare.

En del tror jag uppfattar det som väldigt tydligt och kan se det och kan se vår struktur kring det hela. Men jag tror det handlar väldigt mycket om varje deltagare men också hur deras funktionshinder, hur det påverkar dem. För att alla har någon form för psykisk ohälsa hos oss.⁸³

Flertalet av personalen lyfte emellertid fram en del otydligheter och därmed också saker som borde förbättras inom Respondere för att ytterligare förtydliga syftet och organisationen för deltagarna.

Jag tror vi kan vara bättre på att berätta om det. Att man, ja liksom går tillbaka, "det var den här tiden". Jag tror ofta att man är ganska bra på att informera i början men sen under processen så tappar man det, liksom också själv, för då går man in i nästa steg och sådär. Jag tror det kan vara att det blir otydligt, att vi kan bli bättre på det helt klart.⁸⁴

Ja, alltså vi har ett processflöde som är fantastiskt, som är framtaget och är ett jättebra verktyg som man kanske skulle använda mer vid den här frågan. (...) Nej alltså det finns på hemsidan så man kan gå in och kolla där, och det förklarar vi ju också att det finns en gång och sådär. Men med facit i hand såhär behöver jag nog bli lite bättre på det.⁸⁵

När det gällde hur tydligt det var för deltagarna vilken instans som ansvarade för vilka beslut så menade de flesta intervjupersonerna att detta lätt blev oklart för deltagarna – bland annat därför att det rör sig om så pass många olika myndigheter.

Jag har min bas på Arbetsförmedlingen så kan jag ju mer om det. Sen om de har frågor om Försäkringskassan och så vidare så kopplar jag på kollegan på Försäkringskassan, för att det ska bli tydligt och inte gå via mig. Utan man ska prata med rätt person, man ska prata med den myndigheten och inte prata med någon annan som ska sitta och säga "jag tror att det

⁸¹ Personal 2

⁸² Personal 7

⁸³ Personal 5

⁸⁴ Personal 1

⁸⁵ Personal 6

är si och så". Även fast jag kanske vet mycket om det också, så vill jag att informationen helst ska komma från rätt person som är från rätt myndighet.⁸⁶

Jag tror det kan vara svårt för dem att se vad som är vad; vad är det egna ansvaret och vad är Arbetsförmedlingens, vad är samordningsförbundets, vad är en arbetsgivares – det tror jag kan vara svårt för dem många gånger.⁸⁷

Detta stämmer väl överens med deltagarnas svar på frågan om var ansvaret för olika beslut låg. Många bland personalen menade att deltagarnas möjlighet till insyn varierade bland annat på grund av vem som hade hand om deras ärende på den enskilda myndigheten – men också beroende på det stöd deltagarna kunde få inom Respondere.

Insyn, ja alltså det har de ju i vad som gäller den enskilde. [...] Ja, man har ju rätt att få reda på vad som är sagt och man kan ju ta del av sin journalföring och sådär. Däremot är det ju återigen [beroende på] vem myndighetspersonen är, hur tillgängligt det är, hur bemötandet är också. Det finns ju förutsättningar för det [insyn] men sedan om man gör det eller kan göra det är inte helt lätt.⁸⁸

Om en får avslag på till exempel en ansökan, vilken som helst, avslag på en aktivitetsersättningsansökan så är det en myndighet och myndighetens jobb att klargöra varför. [...] Sen kanske man inte alltid förstår det och då kan vi hjälpa till med att tydliggöra beslutet och se om det är någonting som kanske skulle kunna göras annorlunda och kanske överklaga ett beslut om det faktiskt var så att individen hade rätt i den ersättningsformen, till exempel.⁸⁹

Förutom oklarheterna kring ansvarsfördelningen utifrån deltagarnas perspektiv verkade också finnas en hel del oklarheter som rörde själva samordningsförbunden och deras samverkansparter – något som i förlängningen förstås också kan påverka deltagarna.

När det gäller remittenterna till exempel, som remitterar deltagarna, så är det faktiskt inte så tydligt. Jag upplever många gånger remisserna som väldigt luddiga. Att "behöver hjälp att komma till arbetsmarknaden" och det kan faktiskt betyda väldigt brett. Är det förberedande insatser? Är det återgång till en gammal anställning? Hur ser det ut egentligen? Det krävs ju olika approach där beroende på vad det är egentligen. Så det är inte så tydligt mot remittent heller och inte heller för deltagaren.⁹⁰

Det är inte alltid så att alla förstår – [inte heller] de samverkande parterna vad ett samordningsförbund är. Gemensam finansiering är ju ganska komplext och svårt att förstå. Men det kan bli bättre – den processen med att tydliggöra tidsaxeln och vad det finns för förutsättningar, vilken hjälp man kan få, kortsiktiga och långsiktiga mål kopplat till syftet – allt sånt kan ju alltid bli bättre. Och det är någonting som man måste nästan dagligen påminna sig själv om att tydliggöra på ett bättre sätt.⁹¹

Även om dessa otydligheter kan ses som interna angelägenheter för de olika samordningsförbunden är det uppenbarligen något som personalen anser måste åtgärdas – så att samarbetet kring deltagarna kan förbättras.

⁸⁶ Personal 5

⁸⁷ Personal 8

⁸⁸ Personal 6

⁸⁹ Personal 3

⁹⁰ Personal 4

⁹¹ Personal 3

Egenmakt och självständighet – deltagarnas åsikter

Intervjudelen som rörde deltagarnas egenmakt och självständighet kretsade främst kring nedanstående huvudfrågor:

- När upplever du att du har makt över ditt liv och när upplever du att du inte har makt över ditt liv?
- Vad upplever du att du behöver göra eller vad behöver hända för att du ska öka kontrollen över ditt liv?

Några av deltagarna ansåg att de hade makt över sina liv oberoende av det stöd de eventuellt behövde.

[Jag har makt över mitt liv] när som helst typ. [...] Jag känner inte direkt att det är någon annan som styr. Det känns mer som jag fått hjälp, detta är ett hjälpmedel. Inte någonting som tvingar mig göra någonting.⁹²

Andra menade att detta varierade och att de ibland kände att de hade makt över sina liv och ibland inte. De beskrev en del olika situationer då så var fallet.

[Jag har makt över mitt liv] typ när jag vet vad jag ska göra på jobbet, eller jobben, och känner att det flyter på – att jag kan ta ansvar. Och såklart när jag har ekonomi så jag klarar att betala hyra och mat. Och också när jag har fritid, att få träffa mina kompisar och göra annat.⁹³

[Jag har makt över mitt liv] när jag lyssnas på och får möjlighet att bestämma. Att få förklara och bli förstörd när jag förklarar vad min upplevelse är, vad det finns för behov och hur mycket jag klarar av och sådär. När jag tas på allvar, när jag ses mer som en människa än en bit, ett kugghjul i en stor maskin.⁹⁴

Det var dock klart att de flesta deltagarna hade lättare att komma på och beskriva situationer när de inte kände att de hade någon makt över sina liv. Några deltagare menade att de aldrig hade någon makt över sitt liv.

Jag upplever inte att jag har någon makt över min situation heller. För jag har absolut velat bli mer delaktig, mer samhälligt engagerad men – jag blev utesluten tidigt.⁹⁵

Andra beskrev i generella ordalag situationer när de inte kände att de hade någon egenmakt.

[Jag har inte makt över mitt liv] när jag inte har en rutin eller struktur i mitt liv.⁹⁶

[Jag har inte makt över mitt liv] när jag inte har ekonomi – när jag inte har pengar till att få det att gå runt. Och också när man känner sig, vad heter det... fast. Att man inte kommer någonstans eller utvecklas med någon syssla man har utan att man hela tiden behöver hitta på sysselsättning, som inte leder någonstans eller när jag varit sjukskriven, inte har haft någon sysselsättning och försöker hitta på saker men inte har någon kontinuitet.⁹⁷

De allra flesta exemplen på när deltagarna kände sig maktlösa eller saknade egenmakt rörde relationen till olika myndigheter.

⁹² Deltagare 7

⁹³ Deltagare 3

⁹⁴ Deltagare 4

⁹⁵ Deltagare 6

⁹⁶ Deltagare 9

⁹⁷ Deltagare 3

Det första jag kom att tänka på är att jag *inte* känner att jag har makt över mitt liv, till exempel då när jag har kontakt med myndigheter. Då känns det väldigt mycket som att jag får lägga mitt liv i deras händer och hoppas på det bästa ungefär. [...] Där är det ju inte jag som bestämmer om jag ska till exempel få jobb eller få betalt – eller få pengar från sjukkassan och sådana grejer, som det varit tidigare.⁹⁸

Det känns väldigt mycket lättare att komma på när jag inte har [makt över mitt liv] för det har liksom varit att [...] jag har varit deprimerad och sådana saker [i över tio år], så det känns som att väldigt mycket har varit utanför min kontroll.⁹⁹

Dessa svar understryker hur vanligt det är att individerna känner att de är till för myndigheterna och hur sällan de faktiskt upplever att myndigheterna är till för att stödja och serva dem.

På frågan om vad som skulle kunna stärka deltagarnas egenmakt svarade många att myndigheterna behövde ge mer makt till individen som de har i uppgift att ge stöd eller service till.

Myndigheter över huvud taget skulle behöva se mer till individer än till en mall som de har bestämt ska vara standard. Jag tror att det hade gett väldigt många mer i alla fall känslan av makt över sitt eget liv och sig själva. Känslan av att man skulle kunna påverka. Sen hur, det vet jag inte riktigt. Svårt att säga något konkret så.¹⁰⁰

De flesta deltagarna lyfte också ökad ekonomisk trygghet och arbete som något som skulle öka deras makt över sina liv.

Att veta att man har ett jobb och att man har en inkomst. [...] Men än så länge är jag ju beroende av att arbetsgivaren accepterar att jag inte är på 100% till exempel, vilket alltid är lite såhär... Jag vet inte hur länge de kommer tycka att det är okej innan de säger att "ja, men nu måste du jobba heltid annars kan du inte jobba kvar här". Och då, blir det ju det där med den ekonomiska tryggheten igen, att man blir maktlös där.¹⁰¹

Nu vet jag inte om jag romantiserar det för mycket men det skulle ju vara att gå en utbildning som gör att jag har vad/när/hur jag skulle vilja försörja mig. [...] Kanske att när jag klarat utbildningen så kanske jag helt plötsligt kan välja om jag vill göra det här eller det här – eller nu *kan* jag göra det här och det här. Så och så många fler som skulle vilja anställa mig om jag har den och den utbildningen [...]. Bara ett steg till nu skulle öka chanserna extremt mycket. Annars så vet jag inte riktigt vad det skulle kunna vara för andra alternativ, rent samhällsmässigt kanske.¹⁰²

Bristande ekonomiska resurser och otrygghet var något som återkommande togs upp i deltagarnas intervjuer oberoende av tema. Deltagarna menade att ekonomin påverkade hela deras tillvaro, deras relation till myndigheterna och deras möjligheter till egenmakt.

Egenmakt och självständighet – personalens åsikter

Personalintervjuernas frågor om egenmakt fokuserade på nedanstående huvudfrågor.

- När upplever du att deltagarna själva har makt över sina liv och när har de inte det?
- Vad tror du att deltagarna behöver för att öka kontrollen över sina liv?

Några intervjupersoner ansåg att deltagarna hade makt över sina liv på ett mer existentiellt plan.

⁹⁸ Deltagare 1

⁹⁹ Deltagare 2

¹⁰⁰ Deltagare 1

¹⁰¹ Deltagare 1

¹⁰² Deltagare 2

Alltså alla människor har ju makt över sina liv. [...] Men sen är det så att man behöver viss hjälp, för man kanske mår väldigt dåligt, och då är det ju också en grej att man faktiskt lär sig att ta till den hjälpen. Så allting handlar ju om att man får rätt hjälp, om man nu mår väldigt dåligt och känner såhär att "nä, jag orkar ingenting, jag är helt värdelös". Men det är ju ändå ett aktivt val - du har ju makten att säga "nä, jag orkar inte göra någonting".¹⁰³

Andra svar fokuserade mer på huruvida deltagarna hade makt över sin situation inom Respondere.

Jag upplever faktiskt att de har makt över sin situation när alla inblandade parter sitter tillsammans och pratar om en och samma deltagare, när vi har treparts- eller samordnande möten med flera myndigheter. Där brukar de ha ganska mycket inflytande över fortsatt planering, vad som händer och vilken typ av stöd som kanske behöver kopplas på eller avslutas av någon anledning¹⁰⁴

Förutom exempel på deltagarnas egenmakt inom Respondere tycktes personalen dock ha lättare att komma på exempel när deltagarna inte hade makt över sina liv. En del kopplade avsaknaden av egenmakt till deltagarnas eget mående och personliga omständigheter.

Det kan vara lite olika [när de har makt över sina liv]. De kan ju komma in och må lite dåligt, ha varit ensamma länge, ha dåligt självförtroende och så vidare. Men med tiden man håller på med dem så växer dem och växer och växer.¹⁰⁵

De flesta bland personalen kopplade dock deltagarnas brist på egenmakt till deras relationer till andra myndigheter.

Vi ser ju att det ofta fallerar med vården, Arbetsförmedlingen och ibland även med Försäkringskassan. Saker och ting tar väldigt mycket längre tid än vad man egentligen önskar om man får säga så och då har man ju ingen – då är man ju maktlös som person. Du kan inte ringa Arbetsförmedlingen för att det finns inga handläggare där. Du måste invänta att någon skall ringa det och det datumet mellan klockan 13 och 15. Och då hamnar det i händerna på myndigheterna och då tycker jag att våra deltagare bli maktlösa.¹⁰⁶

När det gäller till exempel ersättningen, där tror jag inte att de [deltagarna] har så mycket inflytande faktiskt. Det kanske beror på bristen på samverkan, kanske dålig information från myndigheterna emellan och kanske individuella omständigheter också. [...] En annan utmaning är egentligen vården, vilken typ av vård de behöver eller vilken typ av vård de egentligen har rätt till. Det har de inte heller så mycket inflytande över utan där känns det som det är andra som bestämmer. Det är läkare och andra som bestämmer. Där upplever jag faktiskt att de flesta känner någon slags vanmakt på något sätt.¹⁰⁷

På frågan om vad deltagarna skulle behöva för att öka kontrollen över sina liv betonade flera bland personalen vikten av stöttning, ökat självförtroende och målbilder.

Jag tror ju mycket att de skulle behöva att man knackar på mer [...] – att det kanske inte läggs så mycket på dem själva att ta tag i. För att ibland är det ju andra anhöriga eller så som försöker upprätthålla deras kontakter som är viktiga. De [deltagarna] ramlar ju ofta ur systemen och så får de hjälp ett tag och så ramlar de tillbaka. Jag tänker mer handfast hjälp genom livet.¹⁰⁸

[Deltagarna behöver] självförtroende, målbilder, hopp. Så det är ju oftast att de tycker allting är hopplöst. I och med att det är psykisk ohälsa är det mycket ångest och

¹⁰³ Personal 7

¹⁰⁴ Personal 4

¹⁰⁵ Personal 2

¹⁰⁶ Personal 5

¹⁰⁷ Personal 4

¹⁰⁸ Personal 1

depressioner här, och då är man ju inte den där pigga glada "hej och hopp, här kommer jag, nu ska vi göra såhär". Utan det är mycket stöd.¹⁰⁹

Andra intervjupersoner betonade istället att deltagarnas egenmakt skulle stärkas om de fick bättre information om vilken sorts stöd och service som finns att få och vilka rättigheter de har.

Jag tror framförallt [deltagarna behöver] information – vad de har rätt till från vilken instans. Men också tillgänglighet. För just den här typen av deltagare, som är ganska sköra och som kanske inte orkar ringa runt – det borde finnas en annan ingång för de här personerna.¹¹⁰

[Vad deltagarna behöver] är väl dels i och för sig viss del information. Många har ju kanske inte alltid koll på vilka rättigheter man har gentemot de olika möjligheter man har. [...] Det kan vara en sådan sak som allmän samhällsinformation, vilka rättigheter man har och vilka möjligheter man har. Att få hjälp och stöttning till att komma i egen försörjning, eller närma sig egen försörjning, och kunna stå på egna ben, bli rustade.¹¹¹

Enligt personalen borde således utökad information om existerande stöd och service samt deras rättigheter i relation till olika myndigheter i kombination med ett individanpassat stöd stärka deltagarnas egenmakt ytterligare.

Slutsatser – intervjustudien

Vad kan vi då se efter en genomgång av deltagarnas och personalens intervjusvar kopplade till rättighetsprinciperna värdighet, icke-diskriminering, aktiv delaktighet, insyn och ansvarighet och egenmakt? Inledningsvis kan vi konstatera att deltagarnas och personalens svar stämmer väl överens.

Såväl deltagare som personal anser att relationen dem emellan präglas av respekt. Detta är i sig något som Responderes ledning och personal ska vara stolta över. Deltagarna bär oftast på en historia av myndighetskontakter som lett till bristande tillit för olika myndighetspersoner. Det faktum att deltagarna generellt upplever att de blir respektfullt behandlade inom Respondere är därför extra viktigt.

De flesta deltagarna gjorde en tydlig skillnad på relationen till Respondere och övriga myndigheter. Bland annat menade dessa deltagare att de hade samma rättigheter och skyldigheter inom Respondere men inte ute i samhället i stort. En del av personalen ansåg också att deltagarna hade lika rättigheter och skyldigheter medan andra intervjupersoner underströk att även om deltagarna borde ha lika rättigheter så hade de inte det i praktiken.

Majoriteten av deltagarna och personalen menade att de skulle lägga märke till diskriminerande agerande. De flesta – både bland deltagarna och personalen – var dock osäkra på vad de skulle göra om de blev diskriminerade eller observerade diskriminering av andra. Det verkar alltså finnas ett behov av att utbilda såväl personalen som deltagarna om vad diskrimineringslagen innebär och vad som definieras som diskriminering. Det behöver bli klart för alla när och hur man ska agera när man själv eller andra utsätts för diskriminering.

Personalen menade att verksamheten inom Respondere på ett övergripande plan främjade deltagarnas deltagande i samhället. De flesta deltagarna beskrev också hur deras tid inom Respondere hade gjort det möjligt för dem att ta flera steg framåt. Även detta är ett gott betyg för Respondere.

¹⁰⁹ Personal 2

¹¹⁰ Personal 4

¹¹¹ Personal 8

De flesta deltagare ansåg att det var tydligt vad de kunde förvänta sig under tiden på Responder. Även detta är positivt och en förutsättning för att arbetet inom projektet ska fungera. Personalens svar beskrev hur de arbetade med att göra Responderes verksamhet tydlig för deltagarna under deras tid inom projektet.

Så gott som alla deltagare tyckte att det var oklart vilken myndighet som ansvarade för olika beslut om liv. Deras svar rörde särskilt Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, hälso- och sjukvården och socialtjänsten. Dessa svar stämmer väl överens med personalens svar på samma fråga. Många bland personalen menade att deltagarnas möjlighet till insyn också berodde på vem som hade hand om deras ärende på den enskilda myndigheten.

Deltagarnas svar om egenmakt varierade. En del kände att de hade makt över sina liv ibland. Det var dock klart att de flesta deltagarna hade lättare att komma på och beskriva situationer när de inte kände att de hade någon makt över sina liv. Detta avspeglades i personalens svar. Såväl deltagarna som personalen menade att deltagarnas brist på egenmakt var särskilt tydlig i deras relationer till andra myndigheter.

Avslutningsvis kan nämnas att deltagarnas svar ofta var tydligare formulerade och mer utvecklade än personalens svar på motsvarande fråga. Deltagarna byggde sina svar på direkta upplevelser av situationer där deras värdighet och integritet hade kränkts, eller att de inte hade kunnat påverka viktiga beslut utan istället känt sig maktlösa. Dessa direkta erfarenheter tycks ha lett till mer klara formuleringar. Personalens svar var oftast mindre precisa och verkade ibland spegla en avsaknad av en djupare reflektion. Svaren var dock genomgående öppna och det verkade inte finnas någon önskan om att inte tala om vissa teman eller frågor. Här bör Responderes ledning fundera på i vilken mån de ger personalen utrymme att diskutera och reflektera kring hur deras verksamhet arbetar med centrala rättighetsprinciper och hur detta kan utvecklas vidare och synliggöra i det dagliga arbetet.

Det bästa sättet att alla ska behandlas lika är att behandla alla olika. Att utgå ifrån varje individ, "vad behöver du för hjälp". [...] Det tror jag hade varit det bästa sättet för att alla ska få lika behandling, helt enkelt. Att alla får lika mycket, eller inte lika mycket, men samma hjälp. Det blir ju olika hjälp och olika mycket hjälp men alla får den hjälpen de behöver (...)
För att nå slutmålet, att alla ska få det de behöver.¹¹²

¹¹² Deltagare 1