

Redovisning av Forum för levande historias
arbete inom ramarna för regeringens *Samlad
grepp mot rasism och hatbrott. Nationell plan
mot rasism, liknande former av fientlighet och
hatbrott*

Diarienummer: 2016/174

Dokumentnamn: Redovisning av regeringsuppdrag KU 2016/01672/DISK

Datum: 2018-02-23

Handläggare: Caroline Källner, Nathali Tensaye



Innehåll

1. Sammanfattning.....	3
2. Kontaktperson för arbetet	3
3. Syfte.....	3
4. Tidigare erfarenhet av arbete inom fältet.....	3
5. Organisering och styrning	4
6. Målgrupp/er	4
7. Aktiviteter	4
8. Resultat av kartläggningar	7
9. Måluppfyllelse	7
10. Bonuseffekter.....	9
11. Samverkan	9
12. Kompetensförsörjning	9
13. Hållbarhet	10
14. Lärande	10
15. Bilagor	11

1. Sammanfattning

Forum för levande historia har utvecklat och erbjudit en grundläggande fortbildning för offentligt anställda om rasism i historien och idag. Fortbildningen har erbjudits till en bred målgrupp med särskild prioritering på Polismyndigheten.

2. Kontaktperson för arbetet

Namn, titel: *Caroline Källner*

Telefonnummer: 08 7238752

E-postadress: *caroline.kallner@levandehistoria.se*

3. Syfte

Syftet med projektet är att Forum för levande historia ska erbjuda en utbildningsinsats för olika yrkesgrupper om rasism och intolerans i historien och idag. Det långsiktiga syftet är i enlighet med uppdragsgivarens intention att Forum för levande historia genom denna insats ska ”bidra till att skapa ett jämlikt samhälle präglad av respekt för alla människors lika värde och rättigheter och att främja demokratin.”

Det interna syftet för projektet är att Forum för levande historia ska kunna erbjuda en utbildning för offentligt anställda om rasism och intolerans som är kvalitativ, efterfrågad, målgruppsanpassad och lättillgänglig.

4. Tidigare erfarenhet av arbete inom fältet

Forum för levande historias instruktion ger uppdraget att Forum för levande historia ska främja arbetet med demokrati, tolerans och mänskliga rättigheter med utgångspunkt i lärdomar från Förintelsens historia. Eftersom kärnan i myndighetens arbete handlar om att stärka demokratin, toleransen och de mänskliga rättigheterna genom historiska utgångspunkter har myndigheten sedan start arbetat för att motverka rasism och hbtq-fobi på flera olika sätt. Framförallt har myndigheten satsat på att stötta lärare i deras arbete. På www.levandehistoria.se finns en mängd material för skolan att använda i undervisningen. Utöver detta erbjuder myndigheten utställningar, större och mindre, som lyfter frågor om alla människors lika värde. Ämnen som kategorisering, stereotypisering, identitet, rasbiologi, romsk historia och antiziganism, kritiskt tänkande, historiebruk och propaganda är ämnen som behandlats de senaste åren.

Myndigheten har också fått ett flertal regeringsuppdrag med riktade fokus. Det regeringsuppdrag som gavs myndigheten år 2013 om att motverka homofobi och transfobi i skolan, resulterade i ett klassrumsmaterial ”HBTQ, normer och makt”. Detta material finns öppet för användning via www.levandehistoria.se.

5. Organisering och styrning

Uppdraget om att utvidga det redan pågående uppdraget att genomföra en utbildningsinsats om rasism och intolerans i historien och idag ¹till fler målgrupper har organiserats under avdelningen för uppdrag och forskningssamordning (sedan omorganisationen i april 2017).

Uppdraget har genomförts i projektform med en separat projektorganisation och projektplan, men med en tydlig koppling till det pågående arbetet inom det ursprungliga regeringsuppdraget. Funktioner som arbetat med uppdraget har varit utbildningsansvarig, avdelningschef/projektledare, kommunikatör, projektadministratör. Projektet har drivits av samma projektledare under hela perioden. Uppdraget har kommunicerats med både personal och ledning vid avsedda möten.

6. Målgrupp/er

Målgrupperna har varit offentligt anställda med prioritering på Polismyndigheten. Forum för levande historia har utformat utbildningsinsatsen i två olika spår, som riktar sig till olika grupper inom offentligt anställda. Mer utförlig beskrivning av de två spåren finns i avsnitt 7. Aktiviteter.

7. Aktiviteter

Målgruppsanalys och erfarenhetsutbyte

Forum för levande historia gjorde tidigt bedömningen att ett ordentligt förarbete var nödvändigt för att kunna uppfylla regeringsuppdragets målsättning och syfte. Framförallt för att hamna rätt med en utbildning om frågor som är både känsliga och mångfacetterade.

Forum för levande historia har mångårig erfarenhet av att arbeta framgångsrikt med lärare som målgrupp för fortbildningsinsatser. De målgrupper som denna del av uppdraget riktar sig till var till stor del nya för myndigheten.

Under hösten 2016 och tidig vår 2017 genomfördes ett arbete för att kartlägga behoven hos de målgrupper som är speciellt utvalda i projektplansdirektivet (Dnr: 2015/36). Arbetet omfattade bland annat fokusgruppsintervjuer med nyckelpersoner. Dessa intervjuer har genomförts av Emerga Consulting AB. Under samma tid genomfördes erfarenhetsutbyten med andra myndigheter och utbildningsaktörer, så som Statskontoret, DO och Uppsala Universitet samt civilsamhällesorganisationer för att få en bild av vad som redan erbjuds målgrupperna via andra aktörer. Dessa möten syftade också till att undersöka framgångsfaktorer. Myndigheten ville samla in erfarenheter från liknande kompetensutvecklingsinsatser samt undersöka möjliga synergier och samverkansmöjligheter. Forum för levande historia anordnade två workshops med fokus på utbildning för yrkesverksamma om rasism och intolerans i januari och februari 2017 till vilka en stor mängd civilsamhällesorganisationer bjöds in.

I förarbetet ingick dessutom en internationell utblick. Bland annat besökte projektmedarbetare under hösten Haus de Wannsee-Konferenz i Berlin och deras utbildning för vårdpersonal. Personal från myndigheten deltog också på den internationella konferensen Connecting Law and Memory som genomfördes i Mechelen, Belgien. Arrangörer var Museet Kazerne Dossin, Belgiens federala polismyndighet, Gedenkstätte Flossenbürg samt Europarådet.

¹ Kulturdepartementet Ku2015/319/KA

Innehållsutveckling

Ett viktigt första steg för att kunna upptäcka och motverka rasism är kunskap om hur rasism kan komma till uttryck och vad som orsakar problemen. Att kunna skilja på olika former av rasismer skapar möjligheter till reflektion om vilka arbetssätt som passar för att lösa problem i den egna verksamheten. Begreppet "rasism" kan vara förvirrande då det ofta används på olika sätt av olika människor. När vi pratar om rasism finns därför risk för missförstånd för att vi helt enkelt inte pratar om samma sak. Flera av de aktörer som Forum för levande historia fört dialog med understryker problemet och menar att en del av arbetet med utbildning handlar om att komma förbi det reflexmässiga avståndstagandet och önskan om att placera problemen med rasism i en annan tid eller på en annan plats. Talande för detta är även rubriken på den samhällsvetenskapliga forskningsinventeringen sammanställd av statsvetaren Anders Hellström; "Rasist, inte jag?".

Förutom att Forum för levande historia kan bidra till detta första steg kan vi också genom en väl genomtänkt pedagogik bidra till att deltagarna får möjlighet att reflektera kring sig själva och sin verksamhet. Vi kopplar frågorna om rasism och intolerans till de lagar och konventioner som styr verksamheten samt statens värdegrund och den professionella yrkesrollen i relation till medborgaren som berörs av den enskilde tjänstemannens agerande.

Med detta som utgångspunkt togs fortbildningsinnehållet fram. Fyra utbildare rekryterades och utbildades i fortbildningsmaterialet för utbildare. Under sommaren producerades i samverkan med det större projektet sex korta filmer som ska kunna användas för att samtala om vardagsrasism och bemötande inom ramen för fortbildningarna.

Utbildningsinsatsens utformning

Eftersom uppdraget var tidsätt och resurser är avsaknade främst under 2017 arbetade vi enligt två parallella upplägg för fortbildningarna; det breda, flexibla spåret och det fördjupade samarbetet. Det ena tillvägagångssättet har varit att erbjuda en utbildningsmodul som är mycket flexibel och anpassningsbar till en bred grupp av offentligt anställda. Den breda fortbildningsmodulen kan vara alltifrån 3 timmar – 16 timmar lång och kommer rikta in sig på att ingå i andra redan planerade aktiviteter, nätverk, arbetsplatsträffar eller samverkan med andra aktörer som har relationer till målgrupperna och arbetar med liknande frågor.

Samtidigt inleddes en dialog med Polismyndigheten som var en av de myndigheter som visat ett intresse för samverkan. Detta ledde till ett samarbete med Polismyndigheten om genomförande av fortbildningsinsatser.

Den breda utbildningen var tänkt att komma in som ett moment i ett sammanhang som för myndigheter eller kommuner är prioriterat. Det gäller därför att hitta ingångar via andra redan pågående aktiviteter och nätverk. Då rasism och intolerans inte alltid är ett självklart ämnesområde för myndigheternas kompetensutveckling och intresset inledningsvis var relativt svårt förutsatte vi att en framgångsfaktor för projektet är att skapa förutsättningar för att arbeta utifrån målgruppens agenda och utifrån efterfrågan. I detta fall blev samarbetet med Hedemora kommun särskilt fruktbart då kommunen redan beslutat om att göra en kompetenshöjande insats på området för alla anställda inom den kommunala verksamheten. Forum för levande historia bidrog med en del av innehållet i de halvdagar som kommunen genomförde och Länsstyrelsen i Dalarna bidrog med en annan del med fokus på jämställdhet. Fortbildningen kom på så sätt in som en del i en långsiktig satsning där ägarskapet fanns lokalt.

Efterarbetsmaterial

Eftersom det stora och komplexa fält som rasism de facto är krävs det mer än ett fortbildningstillfälle för att skapa fördjupad kunskap och möjlighet till förändringsarbete. Forum för levande historia ser sin insats som en inledande del på ett längre arbete hos den organisation som tar del av fortbildningen. För att stödja fortsatt arbete tog myndigheten fram ett efterarbetsmaterial som erbjuds organisationerna via webbplatsen www.levandehistoria.se. Efterarbetsmaterialet består av poddarna "Prata Rasism" och korta filmer med tillhörande reflektions och diskussionsfrågor.

Kommunikationsarbete

Kommunikationsarbete genomfördes för att informera om erbjudandet om fortbildningar, främst genom direktutskick till nyckelpersoner.

Forum för levande historia hade också möten med ansvariga på Polismyndigheten, Åklagarmyndigheten, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen för att diskutera hur ett upplägg eventuellt kunde skräddarsys utifrån deras behov.

Under slutet av året arbetade kommunikationsavdelningen med en ny plattform för att tydligare tillgängliggöra Forum för levande historias resurser inom ämnesområdet rasism gentemot olika målgrupper på ett mer lättöverskådligt sätt. Detta kom sedan att lanseras i januari 2018 under namnet "Prata rasism".

Genomförande av fortbildningar

Genomförandet skedde mellan 25 april 2017 till 16 januari 2018.

Under denna period har fortbildningen genomförts vid 35 tillfällen. Sammanlagda antalet deltagare har varit omkring 1900. Yrkesgrupper som deltog var bland annat museipersonal, fritidsledare, ungdomsledare, bibliotekspersonal, arbetsförmedlare, socialsekreterare, åklagare, kommunanställda inom flera olika förvaltningar, integrationssamordnare, migrationspersonal, försäkringsförmedlare. Polismyndigheten var prioriterad och här nåddes ca 200 deltagare.

Fortbildningar genomfördes på följande orter

Ort	Antal anmälda deltagare
Landskrona	100
Simrishamn	19
Stockholm	170
Sundsvall	64
Malmö	32
Hedemora	1000
Arjeplog	35
Luleå	55
Göteborg	107
Örebro	55
Oxelösund	30
Flen	34

Polismyndigheten	Antalet anmälda deltagare
Malmö	42
Ronneby	43
Göteborg	32
Alingsås	15
Örebro	20
Stockholm	35

Uppföljning och utvärdering

Under året arbetade projektgruppen fram en förändringsteori som ska hjälpa till i arbetet med utvärdering och kalibrering av insatsen. (Se bilaga 1)
Fortbildningarna har utvärderats via enkäter.

8. Resultat av kartläggningar

N/A

9. Måluppfyllelse

Målen för arbetet befinner sig på flera olika nivåer.

Projektnivå

Ett mål har varit att var att etablera Forum för levande historia *som en efterfrågad fortbildningsaktör* för de myndigheter och kommunala verksamheter som uppdraget pekade mot. Ett annat mål blev *att sätta frågor om rasism på agendan hos dessa*. Målsättningen var att Forum för levande historia skulle komma in med en pusselbit i ett större redan pågående utvecklingsarbete kring rasism, mänskliga rättigheter, bemötandefrågor eller antidiskrimineringsarbete. Indikatorer för att möta hur väl dessa mål har uppfyllts är antalet genomförda fortbildningar och målgruppsrelevansen, samt om utbildningen ingick i någon större satsning eller ej.

På grund av begränsad och tidsbunden budget hamnade projektet i en gasa-bromsa problematik avseende marknadsföringen av möjligheten att ta del av fortbildningen. Detta på grund av den mycket stora målgruppen samt att intresset till en början verkade svalt men senare tilltog. Vi bedömer trots detta att FLH under året lyckades etablera sig som en relevant fortbildningsaktör i de nya målgrupperna. Detta märks inte minst genom att fler hör av sig spontant och efterfrågar stöd.

Resultatet blev inte helt tillfredsställande vad gäller målgruppsrelevans. I det breda spåret blev målgrupperna spretiga, samtidigt som alla var relevanta utifrån deras professioner i relation till regeringsuppdragets formuleringar.

När det gäller Polismyndigheten genomfördes fortbildningar i 4 av 7 regioner. Detta får vi ändå räkna som ett gott resultat avseende den korta genomförande perioden och med hänsyn till Polismyndighetens andra uppgifter och prioriteringar.

Fortbildningsnivå

Lärandemålen för själva fortbildningarna är på kort sikt att deltagarna får relevant kunskap om hur rasismen har vuxit fram, konsekvenser på individnivå och för vårt samhälle idag, ökad förståelse för olika perspektiv på rasism och intolerans, ökad begrepps kompetens samt ökad kunskap om det offentliga uppdraget i relation till rasism. (Se Förändringsteori, bilaga 1) Målet på längre sikt är att deltagarna kan använda sig av kunskapen på verksamhetsnivå.

De kortsiktiga resultaten av fortbildningstillfällena fångas upp via den enkät som varje deltagare fick besvara efter avslutad fortbildning. Under 2018 planerar vi att undersöka även hur efterarbetsmaterialet används och ha uppföljande möten med ansvariga arrangörer för att utvärdera och om möjligt få svar på frågor om långsiktiga resultat på verksamhetsnivå.

Kortsiktiga resultat

Via enkäterna kan vissa slutsatser dras. Enkätresultaten bygger på en sammanvägning av flera olika enkäter då till exempel enkätuppföljningen i Hedemora gällde hela utbildningstillfallets innehåll och inte bara Forum för levande historias insats.

Av respondenterna var 61 % kvinnor, 35,8 % män av det totala antalet svarande. Inom polismyndigheten har könsfördelningen varit jämnare där 51,7 % av respondenterna var kvinnor och 48,3 % män. Något fler män av de som deltog på fortbildningarna (55,7 %) än kvinnor (44,3 %) arbetar aktivt med frågor som rör motverkandet av rasism inom sin yrkesroll. Vi ser inte några större skillnader mellan kvinnor och män i inställningen till fortbildningen. Generellt sett är deltagarna nöjda eller mycket nöjda med utbildningen och över 70% skulle rekommendera utbildningen till andra kollegor. Däremot är mer än hälften av deltagarna osäkra på eller tror inte att fortbildningen kommer leda till fortsatt arbete inom verksamheten som de representerar. Här handlar det ofta om att deltagarna inte vet hur frågorna fortsatt kommer prioriteras inom organisationen. Genom att analysera enkätresultatet och fritextsvaren har vi dragit några slutsatser som kommer få påverkan under 2018. Det historiska perspektivet på rasism har varit mycket uppskattat, och deltagarna tycker att de har fått en utökad begrepps kompetens, samtidigt efterfrågas det mer handfasta verktyg för hur man kan arbeta för att motverka rasism i den yrkesspecifika rollen (majoriteten av utvärderingarna gjordes dock innan vi lanserade vårt efterarbetsmaterial för fördjupning 2018-01-10). Under 2018 kommer fortbildningen vidareutvecklas, vi kommer komplettera det webbaserade materialet med lärande exempel från andra myndigheter som genomfört ett utvecklingsarbete för att bättre tillgodose det uttryckta behovet som framkommit i utvärderingarna.

Forum för levande historia kan dock inte, med en så bred målgrupp nå hela vägen vad gäller verksamhetsanpassning, detta kräver ett samarbete där den mottagande myndigheten har motsvarande målsättning att utveckla verksamheten, har möjlighet att avsätta personalresurser och prioritera ett långsiktigt utvecklingsarbete internt. Detta pekar också flera av deltagarna på i sina fritextsvar. Det finns många fördelar med att integrera ett arbete mot rasism i det långsiktiga arbetet med förtroende, bemötande, antidiskriminering och mänskliga rättigheter.

10. Bonuseffekter

En bieffekt av de genomförda fortbildningarna är att kontakter mellan Forum för levande historia och andra myndigheter och kommunala verksamheter har etablerats och att Forum för levande historia, som resurs i deras eget interna arbete med att motverka rasism, har blivit mer synligt. Det har funnits många synergieffekter mellan detta uppdrag och det uppdrag som myndigheten fick i november 2016 att samordna regeringens nationella plan mot rasism andra former av fientlighet och hatbrott, då behov ytterligare har kartlagts och tydliggjorts via dialogen med ett stort antal myndigheter. Detta har också gett idéer kring hur fortbildningarna kan utvecklas.

11. Samverkan

Uppdraget har för Forum för levande historias del varit väldigt givande vad gäller samverkan. Nya kontaktytor har skapats med ett flertal myndigheter, vilket också har lett till att Forum för levande historias kompetens efterfrågas i myndigheternas pågående arbete.

Däremot har det varit svårare att få till praktisk samverkan med andra utbildningsarrangörer som Statskontoret och Uppsala Universitet, vilket till stor del berodde på att vi befann oss i olika stadier av uppdragens genomförande. Forum för levande historia har haft stor nytta av de erfarenhetsutbyten som vi har haft med Uppsala Universitet och deras arbete med utbildning om de Mänskliga Rättigheterna för offentligt anställda. Vi hade från början tänkt att vår fortbildning kunde ingå som en modul i utbildning om mänskliga rättigheter vid Uppsala Universitet eller i utbildning om den statliga värdegrunden via Statskontoret, men detta lyckades vi inte åstadkomma under 2017. Vi tror att samverkan mellan dessa utbildningsarrangörer skulle underlätta med anledning av den perspektivträngsel (dvs att man upplever det svårt att få ihop alla dimensioner av ett aktivt rättighetsarbete), som många myndigheter upplever som ett problem.

12. Kompetensförsörjning

Sedan 2015 har all personal på myndigheten tagit del av utbildningsinsatser kring olika perspektiv på rasism genom interna seminarier. Vissa medarbetare har också deltagit på de fortbildningar som vi erbjuder målgrupperna i syfte att stärka sin begreppskompetens och förståelse för olika perspektiv på rasism. Myndigheten har genom uppdrag till forskare tagit in sakkompetens på området sedan 2015.

Externa konsulter med erfarenhet av att utbilda yrkesverksamma inom sakområdet har stärkt personalens kompetens inom utbildningsområdet.

Under 2018 sker en integrering av de satsningar som gjorts inom de båda regeringsuppdragen ”Genomföra en utbildningsinsats om rasism i historien och idag” in i ordinarie verksamhet.

13. Hållbarhet

Uppdraget har förlängts under 2018-2019. För att säkerställa lärande och långsiktighet kommer fler i personalgruppen att involveras i arbetet, projektet integreras i löpande verksamhet och en långsiktig plan för fortsatt arbete kommer att tas fram under 2018.

14. Lärande

En framgångsfaktor har varit Forum för levande historias kompetens och erfarenhet av pedagogiskt arbete kring svåra och till viss del polariserade frågor. En annan framgångsfaktor har varit att myndigheten tog sig tid och resurser att inhämta erfarenheter från civilsamhället och andra utbildningsarrangörer.

Utmaningar har varit en allt för bred och stor målgrupp i relation till uppdragets storlek. Utmaningar har också varit att hitta fungerande samverkan med andra utbildningsarrangörer när vi befunnit oss i olika fas vad gäller beslut och förutsättningar gällande pågående arbete. En tredje utmaning har varit att nå fram till en tillfredsställande verksamhetsanpassning när mottagande myndighet inte har fått motsvarande uppdrag som Forum för levande historia i sitt regleringsbrev, med bristande prioritering som följd.

Utmaningarna har vi hanterat genom att skapa en så flexibel och anpassningsbar fortbildning som möjligt. Vi har byggt insatserna mycket på samtal och dialog samt att gått ut till de mottagare som visat intresse.

Utvecklingsområden

Vi har kommit fram till att vi behöver och kan ställa högre krav på mottagande myndighet/kommunal verksamhet framöver. Till exempel kommer vi inte erbjuda fortbildningar kortare än en heldag. Vi kommer också kräva ett större engagemang från ansvariga chefer då fortbildningen är tänkt att vara en start för fortsatt arbete. I enkäten, men också i utvärderingsworkshopen vi haft med utbildarna, ser vi tydligt att det är avgörande att det finns personer med mandat att driva arbetet vidare med under fortbildningstillfället.

Enkätutvärderingarna visar att Forum för levande historias fortbildning för offentligt anställda ger ny kunskap och nya insikter samt skapar engagemang för frågorna och att behovet av mer kunskap finns inom målgruppen offentligt anställda. Samtidigt har vi bara möjlighet att nå ut till en bråkdel av dessa genom fysiska fortbildningar. Vi hoppas att det digitala efterarbetsmaterialet ska få spridning och att detta kan skapa en större räckvidd. Detta kommer vi följa upp närmare under 2018.

Möjligheten att utveckla arbetet mot att Forum för levande historia fungerar som en stödjande funktion gentemot ansvariga på olika myndigheter tycker vi skulle vara en intressant utveckling. Detta kräver att de myndigheter som är berörda själva får i uppdrag att utveckla arbetet med kompetensutveckling inom området och att dessa efterfrågar Forum för levande historias kompetens och erfarenheter. Vi tror att detta skulle bli en bättre ansvarsfördelning och skapa ett mer långsiktigt och strukturerat arbetssätt. En önskvärd utveckling att de myndigheter som har i uppdrag att arbeta med fortbildning/utbildning inom nära angränsande sakområden, för anställda inom stat och kommun, samordnar sig på ett mer tydligt sätt.

Ett behov som vi ser behöver utvecklas är modeller för hur man kartlägger och följer upp den egna verksamheten i relation till rasism. Det vill säga hur kan myndigheter till exempelvis följa upp att människor blir bemötta på ett jämlikt och likvärdigt sätt i kontakter med olika myndigheter, samt tydliggöra och åtgärda brister i rutiner, arbetssätt och strukturer som påverkar medborgare på olika sätt.

15. Bilagor

1. *Förändringsteori*
2. *Ekonomisk sammanställning*