

UTVÄRDERING AV MÅNGFALDSUTBILDNINGEN OCH MÅNGFALDSKONSULENTERNAS GENOM- FÖRANDE AV RÅDSLAG INOM RAMEN FÖR PROJEKTET NYCKELKRAFTER

Gunilla Albinsson, Kerstin Arnesson, Marina Jogmark





**Blekinge tekniska högskola
Sektionen för management**

**Utvärdering av mångfaldsutbildningen och mångfalds-
konsulenternas genomförande av rådslag inom ramen
för projektet Nyckelkrafter**

**Gunilla Albinsson
Kerstin Arnesson
Marina Jogmark**

April 2004

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	1
2. EQUALPROJEKT	1
3. PROJEKT NYCKELKRAFTER	1
3.1 PROJEKTETS FÖRUTSÄTTNINGAR	1
3.2 PROJEKTANSÖKAN.....	1
3.3 PROJEKT NYCKELKRAFTERS ORGANISATION	3
3.4 UPPHANDLING AV MÅNGFALDSUTBILDNING OCH VÅRD- OMSORGSUTBILDNING	3
3.5 REKRYTERING AV MÅNGFALDSKONSULENTER	4
3.6 MÅNGFALDSKONSULENTERNAS TEORETISKA UTBILDNING.....	4
3.7 MÅNGFALDSKONSULENTERNAS PRAKTISKA UTBILDNING	11
3.8 MÅNGFALDSKONSULENTERNAS GENOMFÖRANDE AV RÅDSLAG.....	12
4. UTVÄRDERINGSMETOD	13
5. ANALYS	15
5.1 METOD FÖR BEARBETNING AV KVALITATIV DATA	15
5.2 METOD FÖR BEARBETNING AV KVANTITATIV DATA.....	15
6. RESULTAT	16
6.1 UTVÄRDERING AV MÅNGFALDSUTBILDNINGEN I RELATION TILL PROJEKTANSÖKAN - NYCKELKRAFTER	16
6.2 UTVÄRDERING AV MÅNGFALDSUTBILDNINGEN I RELATION TILL STYRDOKUMENTET "VÅRD- OCH OMSORG I KOMBINATION MED UTBILDNING I MÅNGFALDSFRÅGOR.....	17
6.3 MÅNGFALDSKONSULENTERNAS UPPFATTNING OM MÅNGFALDSUTBILDNINGENS TEORETISKA OCH PRAKTISKA DELAR - GRUPPINTERVJU.....	18
6.4 UP-MEDLEMMARS OCH KOORDINATORS UPPFATTNING OM MÅNGFALDSUTBILDNINGENS TEORETISKA OCH PRAKTISKA DELAR – KVALITATIV INTERVJU	20
6.5 UTVÄRDERING AV RÅDSLAG GENOMFÖRDA UNDER TIDEN 2003-11-13—2004-03-30.....	24
6.5.1 Mångfaldskonsulenternas uppfattning - telefonintervjuer och observationer.....	24
6.5.2 Deltagarnas uppfattning av rådslag – enkätundersökning	25
7. SAMMANFATTANDE REFLEKTIONER	29
7.1 MÅNGFALDSKONSULENTERNAS UTBILDNING OCH GENOMFÖRANDE AV RÅDSLAG	29
7.2 DELTAGARNAS UPPFATTNING OM RÅDSLAG	31
8. AVSLUTANDE KONKLUSIONER	33
REFERENSER	34

BILAGOR

Bilaga A	Vård- och omsorgsutbildning i kombination med utbildning i mångfaldsfrågor
Bilaga B	Arbetsbeskrivning för mångfaldskonsulenter
Bilaga C	Intervjumanual gruppintervju med mångfaldskonsulenter
Bilaga D	Intervjumanual tematiska intervjuer med UP-medlemmar/koordinator
Bilaga E	Intervjumanual telefonintervju med mångfaldskonsulenter
Bilaga F	Enkät – utvärdering av rådslag

1. Inledning

Föreliggande rapport är en utvärdering av utbildningsdelen inom projekt Nyckelkrafter. Projektet bedrivs inom Equalprogrammet, vars övergripande mål är ett arbetsliv utan diskriminering och ojämlikhet, präglad av mångfald.

Utvärderingsuppdraget har utförts av Sektionen för Management vid Blekinge Tekniska Högskola och genomfördes under tiden november 2003 till mars 2004. Utvärderingen omfattar en teoretisk och praktisk mångfaldsutbildning. Huvudmoment i den teoretiska utbildningen är funktionshinder, sexuell läggning, jämställdhet samt etnisk tillhörighet inom arbetslivet. Det praktiska momentet innebär att eleverna genomför rådslag, det vill säga utbildning om mångfald vid olika arbetsplatser i Blekinge län.

2. Equalprojekt

Europeiska Socialfonden (EFS) har utarbetat programmet Equal, som syftar till att motverka utestängning och diskriminering i arbetslivet. Projekt inom Equalprogrammet ska utveckla och genomföra nya idéer, som kan ge alla människor samma möjligheter inom arbetslivet. De projekt som finansieras på detta sätt har som övergripande mål att verka för ett arbetsliv utan diskriminering och ojämlikhet. Ett sådant arbetsliv tar till vara varje individs kompetens och utvecklingsmöjligheter. Målsättningen inom Equalprogrammet är att påverka strukturer, institutioner och värderingar i samhället (Equal, svenska EFS-rådet, 2001).

Equalprojekt syftar till att skapa varaktig förändring i arbetslivet. För att detta ska bli möjligt krävs nytänkande, kreativitet samt samarbete mellan partners, ett så kallat utvecklingspartnerskap. Varje equalidé ska dessutom genomsyras av jämställdhetsaspekten. Projekt inom Equalprogrammet baseras på ett antal principer, som reglerar verksamheten. Denna ska vara transnationell, sektorsöverskridande, stärkande av egenmakt (empowerment) samt medfinansierad (Equal, svenska EFS-rådet, 2001).

3. Projekt Nyckelkrafter

3.1 Projektets förutsättningar

Nyckelkrafter är ett av 48 projekt i Sverige inom Equalprogrammet. Projektet syftar till att motverka fördomar och diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön eller sexuell läggning. Främjandet av det livslånga lärandet och utvecklandet av rutiner, som motverkar utanförskap på arbetsplatsen är viktiga målsättningar. Ytterligare mål är att uppmuntra till rekrytering och få de grupper som utsätts för diskriminering att komma in och stanna kvar på arbetsmarknaden. Projektet samarbetar med liknande projekt i Frankrike, Österrike och Tjeckien. Nyckelkrafter är avgränsat till Blekinge län och genomförs under tiden 2002-05-15-2005-05-31. De målgrupper som projektet riktar mot är olika arbetsplatser i länet, allmänhet samt politiker. Vid projektstarten var budgeten 18,2 miljoner SEK. Av dessa kommer 9 miljoner SEK från Europeiska Socialfondens Equalprogram och 6,2 miljoner SEK från Länsarbetsnämnden, Blekinge län. Dessutom satsar övriga inblandade partners 3 miljoner SEK, framför allt genom eget arbete.

3.2 Projektansökan

Nyckelkrafter är en ideell organisation, som konstituerades 2002-05-15. Projektet bedrivs som ett partnerskap mellan Blekinge tekniska högskola, Handikappföreningarna i Ble-

kinge, Karlskrona kommun, LO-distriktet i Blekinge, Länsarbetsnämnden i Blekinge, RFSL Blekinge samt TCO Blekinge. Huvudmålet för projektet är enligt projektansökan att skapa permanenta förändringsattityder inom ramen för jämställdhet och mångfald i regionen. Delmålet för projektet är trefaldigt:

- A. Allmän opinionspåverkan genom seminarier och massmediekontakter för att lyfta fram jämställdhets- och mångfaldsaspekter inom länet och bana väg för vår insats på företag och arbetsplatser.
- B. Påverkan i företag och på arbetsplatser genom att vara med vid ledarskapsutbildningar, men även genom rådslag ute på arbetsplatserna. Påverka våra gruppers nuvarande och kommande arbetskamrater.
- C. Politisk påverkan till våra lokala beslutsfattare för att dessa i fortsättningen skall låta partnerskapets idéer genomsyra kommun, landsting och region (Ansökan till Gemenskapsinitiativet Equal, s. 9).

Eftersom föreliggande utvärderingsuppdrag riktas mot metodutveckling i form av rådslag, kommer endast dessa delar av projektansökan att presenteras. I projektansökan framgår att:

Prioriteringar inom ramen för verksamheten är att skapa en plattform för medvetenhet och kunskap om jämställdhet och mångfald /.../

Verksamheten inför första året kommer att prioriteras av att finna funktionella metoder och verktyg för att föra ut budskapet om jämställdhet och mångfald. Material kommer att produceras och utvecklas gemensamt inom utvecklingspartnerskapet och det transnationella samarbetet /.../

Rekrytering och utbildning av mångfaldskonsulenter kommer att genomföras. Nätverk med organisationer och myndigheter etableras. Ett antal rådslag kommer att starta ute på arbetsplatser. Utvärdering och analys av utfallet inom det första verksamhetsåret kommer att noggrant utvärderas /.../. Hela processen kommer att genomsyras av mångfald, öppenhet med empowermentmetoden.

Under projektets år 2 och 3 kommer erfarenheter och metodutveckling att spridas genom den breda uppsökande verksamheten med rådslag med de interkulturella mångfaldskonsulenterna att fortskrida. Tillsammans bidrar det till den plattform för mångfaldsarbetet för att kunna påverka de strukturer som finns inom de olika områdena.

En central praktisk del av utvecklingspartnerskapets Nyckelkrafters verksamhet är utarbetandet och utprovningen av nyskapande former, metoder, verktyg och rutiner för hur mångfaldstänkandet bäst ska kunna föras ut till företag och arbetsplatser /.../ De centrala "transportinstrument" vi har valt att satsa på är speciellt utbildade mångfaldskonsulenter, den gemensamma uppsökande verksamheten, mångfaldscirklar och etablerandet av mångfaldstänkandet som en verksamhetsstrategi för företag och organisationer.

/.../ Mångfaldskonsulenterna kommer alltså att ha en bokstavlig nyckelfunktion för genomförandet av utvecklingspartnerskapets samlade verksamhet. Det är i första hand genom dem som vi kommer att kunna aktivt föra ut information om mångfaldsarbete till företag och arbetsplatser.

/.../ Utvecklingspartnerskapets avsikt med den uppsökande verksamheten är alltså att bereda vägen och skapa förutsättningarna för ett mer långsiktigt positivt mångfaldsarbete på företagen och arbetsplatserna. Viktiga faktorer blir här de företags- och arbets-

platsbaserade funktioner i form av nätverk av kontaktpersoner och informatörer, som vi hoppas kunna bygga och de "mångfaldscirklar" vi avser att initiera. Vår förhoppning att utvecklingspartnerskapets mångfaldsarbete kommer att leda till ett bestående inslag i företagen och arbetsplatsens nytänkande (Ansökan till gemenskapsinitiativet Equal, s. 9 -14).

3.3 Projekt Nyckelkrafters organisation

Nyckelkrafters högsta beslutande organ är utvecklingspartnerskapet (UP), bestående av en representant från varje organisation. Beslut inom utvecklingspartnerskapet fattas i konsensus. Nästa nivå i organisationsstrukturen är arbetsutskottet (AU). Utskottet utgörs av fem representanter från UP. De beslut som fattas i AU är relaterade till löpande frågor. Dessutom fattas ekonomiska beslut mellan 5000 SEK och 1 basbelopp.

Projektet är indelat i 7 arbetspaket: "Utbildning", "Utbildningsmaterial", "Spridning", "Seminarier", "Nya pengar", "Lokaler" samt "Forskning". Arbetspaketet "Utbildning" ansvarar för planering och genomförande av mångfaldsutbildningen medan den grupp som ansvarar för "Utbildningsmaterial" tar fram litteratur samt producerar underlag för mångfaldsutbildningen. Arbetspaketen "Spridning och Seminarier" arbetar med att bilda opinion och attitydförändringar. De sätt på vilket denna grupp arbetar är genom att utarbeta informationsbroschyrer, genomföra seminarieaktiviteter, mediainslag samt olika kulturella engagemang. Syftet med arbetspaketet "Nya pengar" är att söka medel till forskningsdelen inom projektet. Arbetspaket "Lokaler" ansvarar för anskaffandet av lokaler och utrustning till projekt Nyckelkrafter. "Forskning" slutligen har som övergripande syfte att genom en empirisk studie fördjupa förståelsen för attityder till etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön och sexuell läggning inom arbetslivet. Ytterligare ett syfte är att i ett transnationellt samarbete utbyta vetenskapliga erfarenheter, där transnationella modeller för forskning skapas.

Från och med 2003-01-10 har antalet arbetspaket inom projekt Nyckelkrafter reducerats till fyra. Dessa är "Mångfaldskonsulenter, material och företag", "Seminarier och spridning", "Transnationellt samarbete" samt "Forskning".

I projekt Nyckelkrafter finns en heltidsanställd koordinator. Enligt befattningsbeskrivningen är hennes uppgift att följa upp och rapportera till UP och ESF-rådet Stockholm samt sammanställa förekommande rapporter, ansvara för den dagliga verksamheten, vilket innefattar att information finns tillgänglig för utvecklingspartnerskapet och projektdeltagarna. Vidare ansvarar koordinator för administration såsom granskning av fakturor och tidsrapporter samt upplysning om var information kan sökas. I koordinators arbete innefattas även att fortlöpande informera UP om status i projektets olika delar samt identifiera eventuella problem. Vidare arbetar koordinatören inom de olika arbetspaketen. Arbetsledning gentemot mångfaldskonsulenter och övriga anställda i projektet ingår även i befattningsbeskrivningen.

3.4 Upphandling av mångfaldsutbildning och vård- omsorgsutbildning

I augusti 2002 lämnade två utbildningsanordnare anbud på mångfaldsutbildningen till Länsarbetsnämnden i Blekinge. En grupp bestående av 4 UP-medlemmar representerade av Blekinge tekniska högskola, Handikappföreningarna i Blekinge och TCO, Blekinge bedömde dessa ansökningar. Anbudet tillföll Uppdragsutbildningen, Karlskrona kommun.

3.5 Rekrytering av mångfaldskonsulenter

Mångfaldskonsulenterna rekryterades i ett samarbete med Länsarbetsnämnden i Blekinge. Denna myndighet formulerade tillsammans med projekt Nyckelkrafter målgrupp vid rekryteringen av mångfaldskonsulenter:

Ansökande med intresse för mångfalds- och diskrimineringsfrågor och för en yrkesutbildning där huvudinriktningen är mot vård och omsorg. Kursdeltagarna skall rekryteras ifrån samtliga kommuner i Blekinge, det är önskvärt med jämn könsfördelning bland kursdeltagarna (Dokument, Länsarbetsnämnden och Nyckelkrafter, 2002).

Processen inleddes med att arbetsförmedlingarna i Blekinge valde ut lämpliga arbetssökande personer ur gruppen långtidsarbetslösa. Dessa inbjöds till en informationsträff där projekt Nyckelkrafter presenterades. Representanter från projektet och Arbetsförmedlingen i Karlskrona intervjuade därefter de 24 arbetssökande, som visat intresse för såväl en vård- och omsorgsutbildning, som för en mångfaldsutbildning. Utgångspunkt för intervjuerna var, förutom ansökan, ett Curriculum vitae (CV) samt ett personligt brev. Vid intervjun behandlades följande frågor:

Vem är du som person? Berätta lite kort om dig själv.
Vad har du för bakgrund?
Varför har du valt att söka som mångfaldskonsulent?
Varför tror du att du skulle passa till denna utbildning?
Vad gör du om du inte kommer in på denna utbildning?
Vad gör du om sex månader? Om tre år?
Språkkunskaper?
Din inställning till mångfaldsutbildningen
Din inställning till omvårdnadsutbildningen (Mall för intervju, 2002).

Samtliga de 24 intervjuade arbetssökande rekryterades till utbildningen. Rekryteringsgruppens bedömning var dock att underlaget för rekrytering borde utökas, varför utbildningsstarten flyttades fram tre veckor med start 21 oktober 2002. Förhoppningen var att fler ansökningar skulle inkomma, något som emellertid inte blev aktuellt. Under utbildningstiden fick eleverna ekonomisk ersättning i form av aktivitetsstöd, vilket motsvarar sjukpenning eller a-kassa..

3.6 Mångfaldskonsulenternas teoretiska utbildning

Utbildningen omfattade 56 veckor och genomfördes under tiden oktober 2002 till november 2003. Under de första 17 veckorna utgjorde mångfaldsutbildningen 60 % och vård- och omsorgsutbildningen 40 % av utbildningsinnehållet. De nästföljande 36 veckorna var förhållandet mångfaldsutbildning 25 % och vård- omsorgsutbildning 75 % (se bilaga A).

I dokumentet "Vård- och omsorg i kombination med utbildning i mångfaldsfrågor" formulerat av "Kompetens Karlskrona" anges utbildningens innehåll och uppläggning, kunskapskontroller, pedagogik, kvalitetssäkring samt praktik. Av dokumentet framgår att mångfaldsämnet ska genomföras i 4 block. I block 1 behandlas Equalprogrammet, arbetsmarknaden i Blekinge, befolkningens åldersstruktur samt arbetskraftsbrist. Block 2 "fokuseras på lagstiftningen inom projektets olika delar, bland annat segregation och mobbing" (Vård- och omsorg i kombination med utbildning i mångfaldsfrågor, s. 6). Vidare kommer socialt bemötande, presentationsteknik, informationsteknik samt sammanträdesmetodik att belysas. Block 3 innefattar enligt utbildningsplanen följande:

Mångfaldsarbetets huvudmoment innebär grundkunskaperna i mångfald

1. Kunskaper om handikappades situation i samhället
2. Kunskaper om invandrades situation i samhället
3. Kunskap om sexuella minoriteters situation i samhället
4. Jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet
5. Mobbing på arbetsmarknaden (Vård- och omsorg i kombination med utbildning i mångfaldsfrågor s.6).

Block 4 innehåller en sammanfattning av utbildningen samt en slutlig genomgång av mångfaldsproblematiken ur såväl ett nationellt- som ett länsperspektiv. I dokumentet betonas även att utbildningen ska präglas av individuell uppläggning som styrs efter elevens behov och förutsättningar:

- I början kommer en individuell handlingsplan för respektive elev att tas fram, som anpassas efter elevens förutsättningar och förkunskaper. Denna plan följs upp och revideras efter behov.
- Vi erbjuder eleverna olika pedagogiska metoder under utbildningen.
- Variation av studiesocialt arbetssätt: individuellt, parvis, i grupp och att tala inför grupp samt vetenskapligt arbete.
- Individuell handledning och stöd både under teoritimmar och praktiska moment.
- Kontinuerlig uppföljning av enskilda studieresultat.
- Under utbildningen har huvudansvarig lärare individuella samtal med varje enskild elev (Vård- och omsorg i kombination med utbildning i mångfaldsfrågor, s. 4).

Mångfaldsutbildningens innehåll och uppläggning illustreras av följande tabell:

Tabell 1: Mångfaldsutbildningens uppläggning

Innehåll	Tid
Introduktion mångfaldsutbildning	2 veckor (2002 vecka 43-44)
Funktionshinder	3 veckor (2002 vecka 45-47)
Sexuell läggning	3 veckor (2002 vecka 48-50)
Jämställdhet	3 veckor (2002-2003 vecka 51-3)
Etnicitet	3 veckor (2003 vecka 4-6)
Socialpsykologi	1 vecka (2003 vecka 7)
Verktyg, materialframtagning, metoder	2 veckor (2003 vecka 8-9)

Nedan följer en presentation av innehållet i de olika utbildningsveckorna:

Tabell 2: Introduktion till mångfaldsutbildning

Kursinnehåll	Ansvarig
Vecka 43 Beskrivning av Equalprogrammet Equalprojektet Nyckelkrafter	Lars Adriansson – Karlskrona kommun, utbildningsanordnare
Vecka 44 Lärandet	Christer Eriksson, Ingemar Svantesson
Ledar- och grupputbildning	Uppgifter saknas
Svensk arbetsmarknadspolitik, Ett historisk perspektiv på den svenska modellen	Leif Ottosson, Länsarbetsnämnden, Blekinge, Per Bengtsson, representant för Arbetsförmedlingen, Ronneby

Tabell 3: Utbildning funktionshinder

Kursinnehåll	Ansvarig för kursmomentet
<p>Vecka 45 Dag 1 Historik av handikappföreningarna i Blekinge, definition av begrepp som funktionshinder, rehabiliterings/habiliteringsbegreppet, SRF, DHR</p>	<p>Gunvor Petersson, Carina Åkesson – representanter från Handikappföreningarna i Blekinge</p>
<p>Dag 2 Bemötande och beroendeställning Diskriminering</p>	<p>Gunvor Petersson, Carina Åkesson – representanter från Handikappföreningarna i Blekinge representant från FMLS</p>
<p>Dag 3 Tillgänglighet, handikappolitiska planer, mänskliga rättigheter, FN:s standardregler</p>	<p>Maryanne Rönnersten – HSO</p>
<p>Vecka 46 Dag 4 Rehabilitering, arbetstekniska hjälpmedel,</p>	<p>Matz Günzell – rehabiliteringsansvarig FK</p>
<p>Dag 5 Arbetsmarknadsfrågor, Lagstiftning: Sol, LSS, LASS, Färdtjänstlagen. Lagarnas betydelse vid arbete Denna dag utgick på grund av oklarheter i utbildningen</p>	<p>Mikael Klein – representant från HSO</p>
<p>Dag 6 Vad innebär det att ha ett funktionshinder? Vikten av att ha ett arbete</p>	<p>Två personer med likartat funktionshinder. Upplevelser och bemötande vid återkomst från rehabilitering och återgång till arbete.</p>
<p>Vecka 47 Dag 7 Eget arbete, eleverna arbetar med framtagning av material</p>	
<p>Dag 8 Eget arbete, eleverna arbetar med framtagning av material</p>	

Litteratur:

Regeringens proposition från patient till medborgare.

Regler från AMS
 Rehabiliteringspaket från Försäkringskassan
 FN: s standardregler

Tabell 4: *Utbildning sexuell läggning*

Kursinnehåll	Ansvarig för kursmomentet
Vecka 48 Dag 1 Historik homosexualitet	Robert Karlsson Svärd – förbunds- informatör RSF
Dag 2 Diskussion av boken "Homo i folkhem- met"	Björn-Åke Pettersson – representant RFSL, Blekinge
Dag 3 Att vara homosexuell	Jerry Törnberg – representant från RFSL
Vecka 49 Dag 4 Att vara mamma till en homosexuell son	
Dag 5 Att vara HIV-smittad	
Dag 6 Att vara transsexuell, könsbyte Sammanfattning	Björn-Åke Pettersson – representant från RFSL, Blekinge
Vecka 50 Dag 7 Eget arbete, eleverna arbetar med fram- tagning av material	
Dag 8 Eget arbete, eleverna arbetar med fram- tagning av material	
Dag 9 Eget arbete, eleverna arbetar med fram- tagning av material	

Litteratur: RFSL (2000). *Homo i folkhemmet*.

Tabell 5: *Utbildning jämställdhet*

Kursinnehåll	Ansvarig för kursmomentet
Vecka 51 Dag 1 Jämställdhet, vad är jämställdhet i arbetslivet?	Bo Engdahl, Inger Alfredsson – representanter TCO Blekinge
Dag 2 Jämställdhet, reflektioner, återkoppling	Bo Engdahl, Inger Alfredsson – representanter TCO Blekinge
Dag 3 Jämställdhet, litteraturstudier i grupper, frågeställningar	Bo Engdahl, Inger Alfredsson – representanter TCO Blekinge
Vecka 2 Dag 4 Självstudier i hemmet. Böcker och jämställdhetsplaner	
Dag 5 Självstudier i hemmet. Böcker och jämställdhetsplaner	
Dag 6 Självstudier i hemmet. Böcker och jämställdhetsplaner	
Vecka 3 Dag 7 Uppgifter om innehåll saknas	
Dag 8 Gruppdiskussioner och redovisning av självstudier	Bo Engdahl, Inger Alfredsson – representanter TCO Blekinge
Dag 9 Jämställdhetsexpert	Ylva Hallberg – Länsstyrelsen i Blekinge

Litteratur:

JämO:s handbok om sexuella trakasserier

JämO:s handbok om aktivt jämställdhetsarbete

DO, HomO, HO, JämO rekrytera utan att diskriminera

TCO Blekinge Länsstyrelsen Blekinge län. Växtkraft mål 3 svenska ESF-rådet Jämställdhet i Blekinge.

Integrationsverket Mångfald som verksamhetsstrategi.

Tabell 6: Utbildning etnisk tillhörighet

Kursinnehåll	Ansvarig för kursmomentet
Vecka 4 Religioner: kristendom – plattform som jämförelsegrund Elevföreläsningar: Islam Judendom Buddhism Hinduism Föreläsning	Bo Engdahl – representant från TCO Blekinge Nusreta Korac Ljerka Leif Johansson Nina Matarova Owe Hansson Anders Wennerström
Vecka 5 Vardagsrasism Föreläsning och gruppdiskussioner Genomgång av Karlskrona kommuns integrationsplan	Eva Nordström - etnolog Cecilia Höglund – integrationssekreterare
Vecka 6 Upplevelser av den svenska arbetsmarknaden Att vara invandrare och söka arbete	Alija Bahtijaragic – representant Integrationshuset

Litteratur:

Svenska FN-förbundet. Åk hem.

Rädda barnen Några räknas som bättre än andra.

DO. Rekrytera utan att diskriminera

Integrationsverket. Mångfald kan skapa nya värden för ditt företag

Integrationsverket. Insikt – projekt Islamic Centre

Utrikesdepartementet. Jalla, nu klär vi granen.

Integrationsverket. Vardagsdiskriminering och rasism i Sverige

Nordström, Eva. Finns vardagsrasim?

Tabell 7: Socialpsykologi

Kursinnehåll	Ansvarig för kursmomentet
Vecka 7 Attityder, värderingar, normer, roller, socialisation, konformitet, status, kommunikation	Uppgift saknas

Kommentar till tabell 7: Utbildningsanordnaren har lämnat uppgifter om innehållet i detta avsnitt enligt ovanstående tabell. Mångfaldskonsulenternas uppfattning är dock att socialpsykologi inte ingått som en del i mångfaldsutbildningen.

Tabell 8: Utbildning verktyg, materialframtagning, metoder

Kursinnehåll	Ansvarig för kursmomentet
<p>Vecka 8</p> <p>Material- och verktygsframtagning</p> <p>Presentationsteknik</p>	<p>Representant för respektive utbildningsavsitt, det vill säga etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, sexuell läggning</p> <p>Torgny Svensson</p>
<p>Vecka 9</p> <p>Material- och verktygsframtagning</p>	<p>Representant för respektive utbildningsavsitt, det vill säga etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, sexuell läggning</p>

3.7 Mångfaldskonsulenternas praktiska utbildning

Enligt utbildningsplaneringen omfattar mångfaldsutbildningen 17 veckor. I slutet av dessa genomförde eleverna en kursutvärdering, som initierades av Länsarbetsnämnden, Blekinge. Utfallet av denna kursvärdering blev ett medelvärde på 3,91. Från och med vecka 18 förväntades mångfaldskonsulenterna arbeta en dag varje vecka med rådslag. Vid denna tidpunkt hade antalet mångfaldskonsulenter reducerats till 17. Eftersom inga inbokade rådslag fanns och mångfaldskonsulenterna bedömdes sakna kunskaper och färdigheter förlängdes utbildningstiden med en praktisk del. Denna praktiska utbildning genomfördes vid arbetsmarknadsutbildningar, olika gymnasieprogram, arbetsrehabiliteringar, arbetscenter, kommunal vuxenutbildning samt Lernia. Vid utbildningstillfällena deltog medlemmar ur UP. Dessa fungerade som mentorer med uppgift att stödja och utvärdera mångfaldskonsulenternas arbete.

Tabell 9: Mångfaldsutbildningens praktiska utbildning

Praktisk utbildning	Ansvarig för utbildningen
Vecka 10-24 Rådslag inom olika utbildnings- och rehabiliteringsverksamheter	UP-medlemmar
Vecka 31-33 Bearbetning av material och uppläggning av kommande rådslag. Responsdagar	UP-medlemmar
Vecka 34 Jämställdhet, "intrimning" av verktyg	Bo Engdahl, Inger Alfredsson – representanter TCO Blekinge
Vecka 35 Etnicitet, "intrimning" av verktyg	Bo Engdahl, Inger Alfredsson – representanter TCO Blekinge
Vecka 36 Sexuell identitet, "intrimning" av verktyg	Björn-Åke Pettersson – representant RFSL Blekinge
Vecka 37 Funktionshinder, "intrimning" av verktyg	Gunvor Pettersson, Carina Åkesson – representanter för Handikappföreningarna i Blekinge
Vecka 38 "Intrimning" av verktyg	Bo Engdahl, Inger Alfredsson, Björn-Åke Pettersson, Marie Klang
Vecka 39 Examen rådslag – Arbetsförmedlingen i Karlskrona	Representanter från EFS-rådet Blekinge, Handikappföreningarna i Blekinge, Länsarbetsnämnden i Blekinge, Arbetsförmedlingen i Karlskrona, TCO Blekinge, Blekinge tekniska högskola, Karlskrona kommun, RFSL, Blekinge och LO-distriktet i Blekinge.

3.8 Mångfaldskonsulenternas genomförande av rådslag

Efter den praktiska utbildningen var 5 av 17 elever intresserade av ett fortsatt arbete som mångfaldskonsulent. Under tiden 2003-11-17 till 2004-06-30 heltidsanställdes 2 mångfaldskonsulenter. Arbetsbeskrivningen för dessa innehåller tre huvudarbetsuppgifter; nämligen rådslag, införsäljning och spridning (se bilaga B).

4. Utvärderingsmetod

Utvärdering innebär att systematiskt skaffa ett underlag för att kunna värdera och uttala ett omdöme om en verksamhet. Karlsson (1999) presenterar tre olika huvudmönster inom utvärdering. Vid mål- och resultatutvärdering ligger ofta fokus på kvantitativa mätbara resultat. När huvudsyftet är att bedöma arbetssätt och innehåll används med fördel en processutvärdering. Vid en interaktiv utvärdering slutligen fokuseras olika intressegruppers syn på verksamheten. Vid utvärdering är det vanligt att de olika utvärderingsmetoderna används samtidigt och därmed kompletterar varandra.

I föreliggande utvärdering har metodtriangulering tillämpats vid insamlandet av data, enligt den metodik som Cohen and Manion (1994) förespråkar. Det innebär att utvärderingen baseras på enkäter, strukturerade intervjuer, tematiskt kvalitativt inriktade intervjuer, telefonintervjuer, gruppintervjuer samt observationer.

Enkäterna genomfördes enligt den metodik som Ejvegård (2003) och Trost (2001) föreslår. Ett missivbrev konstruerades, som innehöll en beskrivning av syftet med projektet, en presentation av utvärderarna samt en garanti om anonymitet. Enkäten inleddes med 4 kontextuella frågor. Därefter följde 15 frågor som berörde innehåll, upplägg och genomförande av rådslag. Svartalternativen var slutna eller öppna.

Uppläggningsen av de kvalitativt inriktade intervjuerna genomfördes enskilt eller i grupp och överensstämmer i princip med det som Davies och Esseveld (1989) benämner strukturerade samtal. I fokus stod områdena teoretisk och praktisk utbildning samt mångfaldskonsulenternas framtida roll. Inga krav fanns på att intervjuerna skulle vara identiska, snarare formulerades frågorna med hänsyn tagen till varje enskilt tillfälle. Denna metodik sammanfaller med Giorgis (1989) uppfattning om hur kvalitativa intervjuer ska utföras. Vid samtliga intervjuer, utom två, deltog båda utvärderarna. En person ansvarade för intervjun, medan den andre skrev och kompletterade med uppföljande frågor. Två intervjuer genomfördes av en utvärderare, som ställde såväl frågor som skrev ner svaren. De personer som intervjuats är följande:

- Lars Adriansson, Utbildningsanordnare, UP-medlem och representant för Karlskrona kommun.
- Leif Ottosson, UP-medlem och representant för Länsarbetsnämnden i Blekinge.
- Björn-Åke Petersson, UP-medlem och representant för RFSL, Blekinge
- Inger Alfredsson, UP-medlem och representant för TCO Blekinge
- Bo Engdahl, UP-medlem och representant för TCO Blekinge
- Marie Klang, koordinator i Equalprojektet Nyckelkrafter

Gruppintervjuer har genomförts med:

- Gunvor Petersson, Carina Åkesson (UP-medlemmar och representanter för Handikappföreningarna i Blekinge)
- Ylva Olsson och Nusreta Korac Ljerka (Mångfaldskonsulenter)

Efter genomfört rådslag telefonintervjuades mångfaldskonsulenterna utifrån ett strukturerat frågeformulär, bestående av 11 frågor. Dessa berörde innehåll och upplägg av rådslag, mångfaldskonsulenternas uppfattning om sina baskunskaper inom de fyra områdena etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön samt sexuell läggning. Vidare behandlades mångfaldskonsulentens syn på egen insats, exempelvis förberedelse, förmåga att skapa dialog samt

att få med sig rådslaget deltagargrupp. Intervjun berörde även de attityder som mångfaldskonsulenterna mött under rådslaget samt hur dessa hanterades. Avslutningsvis diskuteras de verktyg som använts under rådslaget samt mångfaldskonsulentens bedömning av innehållet inför kommande rådslag.

Vid några rådslag deltog utvärderarna som observatörer. Den metod som då tillämpades överensstämmer i princip med det tillvägagångssätt som förespråkas av Polit och Hungler (1989). Det innebar att utvärderarna förde anteckningar och försökte beskriva det som skedde vid rådslagen på ett så uttömmande sätt som möjligt. Utgångspunkten var att allt som inträffade var potentiellt viktigt. Detta medförde att även till synes oviktiga inslag och detaljer skrevs ner, då det under pågående observation var omöjligt att bedöma vad som skulle selekteras. Anteckningarna innehöll beskrivningar av personer, verbal- och ickeverbal kommunikation, handlingar samt en så fullständig beskrivning av skeendet som möjligt. Parallellt med genomförandet av kvalitativa intervjuer och observationer påbörjades analysarbetet

Utvärderingen utgörs av sex delar:

- A. Utvärdering av mångfaldskonsulenternas teoretiska och praktiska utbildning utifrån mångfaldskonsulenternas perspektiv. Datainsamling i denna del utgörs av en gruppintervju (se bilaga C).
- B. Utvärdering av mångfaldskonsulenternas teoretiska och praktiska utbildning utifrån UP-medlemmars perspektiv. Fokus riktas mot de UP-medlemmar som deltagit i mångfaldsutbildningen och genomförs i form av tematiska intervjuer (se bilaga D).
- C. Utvärdering av mångfaldskonsulenternas teoretiska och praktiska utbildning utifrån koordinators perspektiv. Datainsamling sker i form av en tematisk intervju (se bilaga D).
- D. Utvärdering efter genomfört rådslag utifrån mångfaldskonsulenternas perspektiv. Samma dag eller dagen efter rådslag telefonintervjuas mångfaldskonsulenterna enligt ett strukturerat frågeformulär med öppna svarsalternativ (se bilaga E).
- E. Utvärdering av rådslag genom observationer.
- F. Utvärdering av rådslag utifrån deltagarnas uppfattning. Samtliga de personer som deltagit i rådslag besvarar en enkät i form av ett strukturerat frågeformulär med öppna svarsalternativ (se bilaga F).

5. Analys

5.1 Metod för bearbetning av kvalitativ data

Parallellt med genomförandet av kvalitativa intervjuer och observationer påbörjades analysarbetet. Efter varje intervju och observation genomlästes textmaterialet i sin helhet och i marginalen skrevs ner den omedelbara upplevelsen vid läsandet av texten. Den kvalitativa metodens analys- och tolkningsfas är, enligt Ely (1993), inte helt lätt att beskriva. Det beror på att de olika stegen i processen inte klart kan urskiljas då faktainsamling och analys är ständigt pågående aktiviteter som flyter in i varandra. Analysen bestod av fyra steg. Steg ett inleddes med genomläsning av samtliga kvalitativa intervjuer och observationer. Syftet med denna läsning var att få en helhetsbild av det empiriska materialet. Under steg två, markerades avsnitt i texten som handlade om mångfaldsutbildningen och rådslagen och därefter utformades i steg tre en citatlista. Det fjärde steget omfattade en analys av det totala insamlade materialet. I denna fas av analysarbetet söktes mönster, förståelse och innebörder i det empiriska materialet.

5.2 Metod för bearbetning av kvantitativ data

Inledningsvis klargjordes enkätmaterialen deskriptivt utifrån de kontextuella frågorna såväl som de frågor vilka riktades mot deltagarnas upplevelse om rådslaget. För att erhålla ytterligare en dimension ur materialet utfördes tre medelvärdesindex efter kategorierna struktur, substans och giltighet. Inom indexet för struktur ingår 5 variabler, vilka är deltagarnas uppfattning om rådslagets uppläggning, övningar, undervisningsmaterial, den avsatta tiden samt möjlighet att diskutera och framföra sina synpunkter. Detta index har ett Cronbachs Alfa på .72, vilket anger dess reliabilitet. Nästa index behandlar substans efter 4 variabler, som är uppfattning om rådslagets innehåll, konsulenternas förmåga att föra ut budskapet samt mångfaldskonsulenternas baskunskaper och förmåga att engagera och skapa dialog. Cronbachs Alfa på detta ligger på .79. Det tredje indexet berör rådslagets giltighet för den enskilde efter 4 variabler, som är huruvida deltagarens förväntningar motsvarades av rådslaget och lämpligheten av rådslag som forum för kunskapsspridning. De två sista faktorerna belyste ifall deltagaren upplevde att något särskilt i rådslaget berörde, samt nyttan av att ha fått ta del av ett rådslag. För detta index föll Cronbachs Alfa ut på .64.

En linjär regressionsanalys med "backwards" som metod utfördes, vilken innehöll de tre indexen samt de kontextuella variablerna. Denna analys innebär att datorn bearbetar varje variabel och sorterar ut de som inte syns ha någon signifikant effekt för den beroende variabeln. Kvar finns de faktorer som har en effekt för den beroende variabeln, vilket redovisas i form av ett standardiserat Beta. Standardisering är vald i syfte att göra indexen jämförbara.

6. Resultat

Resultatet presenteras i två delar och bygger på kvalitativa intervjuer, observationer, enkäter samt en granskning av projektansökan. Dessutom utvärderas mångfaldsutbildningen i relation till styrdokumentet "Vård- och omsorg i kombination med utbildning i mångfaldsfrågor". Den första delen behandlar mångfaldsutbildningens teoretiska och praktiska innehåll. Del 2 utgörs av en utvärdering av rådslag genomförda under tiden 2003-11-13—2004-03-30. Rådslagen relateras till den del i projektansökan som behandlar detta område. Därefter redovisas mångfaldskonsulenternas och deltagarnas uppfattningar av rådslag.

Del 1

6.1 Utvärdering av mångfaldsutbildningen i relation till projektansökan - Nyckelkrafter

I projektansökan återfinns rubriken "Mål och prioriteringar". Här anges bland annat att projektet under tiden maj 2002 till maj 2003 ska "skapa en plattform för medvetenhet och kunskap om jämställdhet och mångfald", "finna funktionella metoder och verktyg", "rekrytera och utbilda mångfaldskonsulenter" samt "genomföra ett antal rådslag".

Utvärderarnas bedömning är att mångfaldskonsulenternas teoretiska och praktiska utbildning kan ses som en del av "skapandet av en plattform". Den praktiska utbildningen bedöms vara en nödvändighet för mångfaldskonsulenternas möjligheter att kunna genomföra rådslag. Beträffande kvaliteten i utbildningen som helhet kan dock allvarliga brister konstateras.

Under projektets första år rekryterades 24 personer till utbildningen "Vård- och omsorg i kombination med utbildning i mångfaldsfrågor". Av dessa arbetar under utvärderingstiden två som mångfaldskonsulenter. Den nästan 90%-iga reduktionen av antalet elever måste bedömas som problematisk och relateras såväl till urval vid antagningen som utbildningens kvalitet.

Att finna funktionella metoder och verktyg är en pågående process där huvudansvaret vilar på mångfaldskonsulenternas insatser. Utvärderarna uppfattar rådslagen som en central metod inom projektet. Genomförandet av rådslag påbörjades i liten omfattning under projektets andra år. Inledningsvis var det svårt att "sälja in" rådslag på arbetsplatser. För att lösa denna situation har en person anställts med uppgift att marknadsföra rådslag. Anställningstiden är tretton månader och omfattar 10-20 timmars arbete per vecka. Bedömningen är att utvecklandet av verktyg har varit en alltför svår uppgift för mångfaldskonsulenterna. När det gäller användandet av verktyg är det av yttersta vikt att dessa dels väljs med utgångspunkt i ett väl definierat syfte och med omsorg, dels att de är uppdaterade. Vid observationstillfällena kunde iakttagas att de verktyg som användes vid rådslagen snarare tenderade att befästa fördomar och konfirmerade stereotypa uppfattningar än förändrade attityder. De tankar som finns om att genomgå en instruktörsutbildning inom konceptet "Mångfald och dialog" (MOD) anser utvärderarna kan vara en möjlig väg att komma till rätta med den problematik som skisserats.

Projektets huvudmål: "Att skapa permanenta förändringsattityder inom ramen för jämställdhet och mångfald i vår region" är diffust formulerat. För att målet ska bedömas som utvärderingsbart måste vad som innefattas i begreppet "permanent förändringsattityder"

konkretiseras. Vidare bör målet göras mätbart. Utvärdering av huvudmålet bedöms därför inte vara relevant.

Beträffande delmålet att påverka i företag och på arbetsplatser genom att vara med vid ledarskapsutbildningar samt rådslag kan konstateras att även denna formulering är otydlig och att det inte klart framgår vad som skall uppnås. Vilken påverkan är det som åsyftas? Vad innefattas konkret i formuleringen ”påverka våra gruppers nuvarande och kommande arbetskamrater”? En tolkning är att de rådslag som genomförts under utvärderingstiden kan ses som en del av den påverkan som åsyftas.

Enligt projektansökans verksamhetsstrategi är mångfaldskonsulenterna ”de centrala transportinstrument” som har en nyckelfunktion vad gäller att aktivt föra ut information om mångfald. Verksamheten syftar till att skapa förutsättningar för ett mera långsiktigt mångfaldsarbete på företag och arbetsplatser. Bedömningen vad gäller denna del i projektansökan är att formuleringen ”centrala transportinstrument” är problematisk, inte minst beroende på att termen associerar till en mekanisk människosyn. Ytterligare ett problem är svårigheterna att upprätthålla mångfaldskonsulenternas nyckelfunktion, då de endast består av två personer.

6.2 Utvärdering av mångfaldsutbildningen i relation till styrdokumentet ”Vård- och omsorg i kombination med utbildning i mångfaldsfrågor

Mångfaldsutbildningen är enligt styrdokumentet indelat i fyra block med tydlig struktur och innehåll. Vid de genomförda intervjuerna ges dock en motsatt bild; nämligen brist på såväl struktur som innehåll. Utvärderarnas uppfattning är att det är svårt att överblicka de sjutton utbildningsveckorna. Detta kan delvis förklaras med en bristfällig dokumentation, där exempelvis grundförutsättningar som schema saknades, men även med att det inte fanns någon person som ansvarade för utbildningens samordning.

Av styrdokumentet framgår inte den tidsmässiga fördelningen mellan de fyra blocken, något som förstärker ett otydligt intryck av utbildningen. Men styrdokumentet avslöjar också en okunskap hos ”Kompetens Karlskrona”, vilket kan illustreras med presentationen av mångfaldsarbetets huvudmoment:

Handikappades situation i samhället
Invandrades situation i samhället
Sexuella minoriteters situation i samhället
Jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet
Mobbing på arbetsmarknaden (Vård och omsorg i kombination med utbildning i mångfaldsfrågor, s. 6).

Beskrivningen är problematisk på flera sätt. För det första är det viktigt att använda vedertagna begrepp. Det medför att valet av begreppen handikappad, invandrare, sexuella minoriteter samt mobbing är irrelevanta. Istället bör ”etnisk tillhörighet”, ”funktionshinder”, ”kön” samt ”sexuell läggning” tillämpas. Beträffande kön väljer ”Kompetens Karlskrona” att skriva ”jämställdhet mellan män och kvinnor”. Detta är att betrakta som en tautologi, eftersom begreppet per definition alltid handlar om relationen mellan könen. Även begreppet mobbing är inadekvat och borde ersättas med termen diskriminering. För det andra måste utbildningens fokus klart framgå. Enligt projektansökan är detta arbetslivet, varför ord som samhället och arbetsmarknad bör undvikas.

En konkluderande bedömning är dock att ett vagt formulerat styrdokument inte med automatik behöver få negativa konsekvenser om genomförandefasen bygger på kunskap och tydlig struktur.

I styrdokumentet framhålls att utbildningen ska präglas av en individuell uppläggningsplan, initierad av en individuell så kallad handlingsplan. Inte någon av de intervjuade känner till denna, varför en slutsats är att individuella handlingsplaner inte ingått som en del av utbildningen. Utvärderarnas mening är att individuella handlingsplaner säkerligen skulle ha varit en tänkbar väg för såväl förebyggande som lösnande av problem under utbildningstiden.

I dokumentet betonas att utbildningen ska erbjuda olika pedagogiska metoder, varierande studiesociala arbetssätt samt individuell handledning. I utbildningen har föreläsningar, diskussioner, arbete och redovisningar såväl individuellt som i grupp tillämpats. Vidare har mentorerna arbetat med individuell handledning. Sammantaget innebär det att de mål som angivits i styrdokumentet har uppnåtts.

Kontinuerlig uppföljning av enskilda studieresultat samt individuella samtal är ytterligare strävanden som anges i styrdokumentet. Eftersom utbildningen saknade huvudansvarig lärare var dessa intentioner omöjliga att uppnå.

6.3 Mångfaldskonsulenternas uppfattning om mångfaldsutbildningens teoretiska och praktiska delar - gruppintervju

Intervjuerna byggdes upp kring tre teman; teoretisk utbildning, praktisk utbildning samt mångfaldskonsulentens roll och framtid.

Teoretisk utbildning

Återkommande i gruppintervjun med de båda mångfaldskonsulenterna är uppfattningen att företrädesvis den teoretiska delen inte riktigt hängde ihop och att "den röda tråd" som behövdes för att förstå helheten saknades. Detta uttrycks så här:

Inget samspel, men vem som skulle leda den (utbildningen), alla ville olika saker. Vi påtalade det att vi ville ha struktur. Vi ville ha en utbildningsbeskrivning, men fick nåt annat. Det fanns en utbildningsbeskrivning, men vi fick den inte /.../ Vi fick inte se den därför att den var så bra och det blev inte så (Gruppintervju mångfaldskonsulent).

Det dokument som hänvisas till i ovanstående citat är styrdokumentet "Vård- och omsorg i kombination med utbildning i mångfaldsfrågor". Bristen på struktur innebar att eleverna inte "riktigt visste vad som skulle hända vidare", något som förstärktes av att de under många kursveckor saknade schema. När detta efterfrågades svarade utbildningsanordnaren, enligt en av de intervjuade mångfaldskonsulenterna: "Ni har dessa tider att vara här. Ni står till arbetsmarknadens förfogande under den tiden" (Gruppintervju, mångfaldskonsulent). Generellt kan konstateras att ett schema fyller två funktioner; att presentera ett kursinnehåll samt att informera om vilka tider eleven ska närvara i utbildningen. Svaret tolkade mångfaldskonsulenterna som att det viktiga var att de visste sina arbetstider.

Beträffande utbildningens uppläggningsplan ansåg mångfaldskonsulenterna att de fyra olika delarna inte gav en samstämmig bild av mångfaldsproblematiken, speciellt beroende på att fokus riktades mot samhället sett ur ett vidare perspektiv och inte mot arbetslivet. Mångfaldskonsulenternas uppfattning var att innehållet i områdena etnisk tillhörighet, funktions-

hinder, kön och sexuell läggning var för olika, något som tolkades som ett uttryck för oenighet bland de UP-medlemmar som ansvarade för den teoretiska utbildningen.

När utbildningsinnehållet och uppläggningsen av de fyra delarna beskrivs anser mångfaldskonsulenterna att avsnittet funktionshinder var bra, men alltför omfattande. Även avsnittet sexuell läggning och jämställdhet var bra, medan innehållet i etnisk tillhörighet uppfattades som alltför ensidigt belyst. Undervisningen inom detta område baserades till stor del på diskussioner, något som mångfaldskonsulenterna anser bidrog till att förstärka fördomar inom elevgruppen. En mångfaldskonsulent förtydligar: "Etnicitet var inte bra, ingen kunskap mer än om FN /.../ Vi tjafsade med varandra inget speciellt kunskapsmässigt" (Gruppintervju, mångfaldskonsulent).

Varje utbildningsområde avslutades med att mångfaldskonsulenterna arbetade med utarbetandet av ett informationsmaterial. Detta upplevdes som svårt och uppgiften tolkades olika av kursdeltagarna. När mångfaldsutbildningen var genomförd fanns ytterligare tid att i grupper arbeta med materialet. Vid detta tillfälle delades kursdeltagarna initialt in i grupper där alla områdena skulle behandlas. Nästa steg blev att varje grupp ansvarade för endast ett område. Vid några tillfällen redovisades materialet för hela gruppen, något som ledde till redigeringar. Generellt anser mångfaldskonsulenterna att de fick för lite hjälp och handledning vid utformandet av undervisningsmaterialet. Arbetet resulterade i en slutprodukt där mångfaldskonsulenterna själva hade producerat material om sexuell läggning och etnisk tillhörighet, medan UP-medlemmar delvis hade bidragit med material avseende funktionshinder. När det gäller området jämställdhet var detta helt baserat på UP-medlemmars material. På intervjuarens fråga om mångfaldskonsulenterna upplevt delaktighet i ovanstående process anser båda att de inte känt någon sådan, men att "det hade varit roligt om det hade blivit så" (Gruppintervju, mångfaldskonsulent).

En del av gruppintervjun berör den egna insatsen under utbildningen. Här menar mångfaldskonsulenterna att de försökte påverka innehåll och uppläggning men att de fått lite gehör för sina förslag av utbildningsanordnaren, arbetsförmedling och UP. En mångfaldskonsulent säger:

Vi är sedda som idioter. Vi är bara marionetter. Om vi ser krasst på det är vi inte värdefulla, inget egenvärde utan ska bara acceptera och ta emot (Gruppintervju, mångfaldskonsulent).

Även i kontakten med Arbetsförmedlingen är upplevelsen att det förväntades av mångfaldskonsulenterna att de skulle acceptera. De exemplifierar med olika avtal som de uppmanades skriva på: "Det var att hota oss. Man förbinder sig, sen hade han biten med alla reseersättningar och alla som reste. Ni ska inte göra så, ni måste göra si och så" (Gruppintervju, mångfaldskonsulent).

Under utbildningstiden hade en kursvärdering genomförts av Arbetsförmedlingen, men mångfaldskonsulenterna saknar ändå en avslutande kursvärdering utförd av utbildningsanordnaren. Kritiska synpunkter framförs även mot det kursintyg som utfärdades av utbildningsanordnaren. Innehållet var formulerat på ett sätt som vittnade om okunskap gällande mångfald.

Praktisk utbildning

När mångfaldskonsulenterna ser tillbaka på sin utbildning är deras uppfattning att kunskaperna inte var tillräckliga för att de praktiskt skulle kunna genomföra rådslag på arbetsplat-

ser. Därför välkomnades den förlängda utbildningstiden, som innebar möjlighet att träna genomförandet av rådslag i olika utbildningssammanhang. Vid dessa tillfällen deltog UP-medlemmar som mentorer med uppgift att ge respons på mångfaldskonsulenternas framträdanden. Mångfaldskonsulenterna menar att mentorernas roll var oklar, något som bland annat innebar att endast några av dem gav återkoppling. Den del av den praktiska utbildningen som benämns "trimningen" framhålls som värdefull, eftersom detta var ett forum där möjlighet gavs att träna framträdande inför UP-medlemmarna.

Mångfaldskonsulentens roll och framtid

De båda intervjupersonerna anser att rollen som mångfaldskonsulent behövs och hoppas att de genom sitt arbete ute på olika arbetsplatser ska kunna påverka attityder. Antidiskrimineringslagstiftningen anser de dock vara viktig förutsättning för att kunna genomföra rådslag på arbetsplatsen: "Det går inte att bortse från att det är lagstiftningen som styr varför skulle dom annars vilja ha rådslag?" (Gruppintervju, mångfaldskonsulent). Mångfaldskonsulenterna ser positivt på sin framtid och anser att rollen kan utvecklas. Detta illustreras med följande citat:

Vi har stark vilja båda två och vi vill gärna utbilda oss. Mångfald och dialog (MOD) är en bra utbildning. Vi vill hitta mer verktyg när vi är ute som kan passa på olika arbetsplatser (Gruppintervju, mångfaldskonsulent).

Vidare menar mångfaldskonsulenterna att de börjar finna sin roll och att de arbetar med att utveckla formerna för rådslag.

6.4 UP-medlemmars och koordinators uppfattning om mångfaldsutbildningens teoretiska och praktiska delar – kvalitativ intervju

Intervjuerna byggdes upp kring tre teman; teoretisk utbildning, praktisk utbildning samt mångfaldskonsulentens roll och framtid.

Teoretisk utbildning

Återkommande i de intervjuer som genomförts är synpunkten att den teoretiska utbildningen uppvisade uppenbara brister. Ett skäl som anförs var den problematik som uppstod när utbildningsanordnaren och de personer som ansvarade för block tre i utbildningen, det vill säga etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön samt sexuell läggning, även var medlemmar i UP. I förlängningen ledde detta till rollkonflikter, menar några av informanterna. En UP-medlem anger även bristen på samordning samt avsaknad av pedagogisk utbildning hos dem som ansvarade för utbildningen. Denna uppfattning uttrycks så här:

Att det var tre organisationer som höll i de fyra utbildningspelarna ser jag som en katastrof. Det måste vara nån med pedagogisk bakgrund som är ansvarig. Dom olika personerna hade inte kunnat diskutera beroende på olika signaler från utbildningsanordnaren (Intervju, UP-medlem).

När några representanter från UP ser tillbaka på sina delar i mångfaldsutbildningen anser de att de inte fått information om att de skulle ansvara för hela utbildningsavsnitt. Uppfattningen var att de snarare skulle medverka med sina expertkunskaper. En UP-medlem betonar även att det fanns en otydlighet vad gäller de ekonomiska förutsättningarna. Den summa som först var aktuell var 10.000 kronor, en summa som senare höjdes till 17.000 kronor. En annan intervjuperson anser att ett alltför stort ansvar lades på de olika organisationerna inom UP: "Vi fick göra allt själva. Ingenting var färdigt" (Intervju, UP-medlem).

Enligt koordinatören fanns ingen som hade övergripande ansvar för innehållet i utbildningen. Hon menar att "det mest handlade om att fylla dagarna" (Intervju, koordinatör). Sett ur utbildningsanordnarens perspektiv fick de olika organisationerna "fria händer att skaffa den expertis de behövde, men trots det blev utbildningsinnehållet inte bra" (Intervju, utbildningsanordnare).

När representanterna för handikappföreningarna i Blekinge beskriver sitt avsnitt i mångfaldsutbildningen menar de att området i sig är omfattande, men att deras ambition var att erbjuda ett tydligt kursinnehåll där flera experter medverkade. Inom områdena sexuell läggning och etnisk tillhörighet användes också någon eller några externa resurser. De UP-medlemmar som ansvarade för avsnittet jämställdhet använde även de någon utifrån kommande resurspersonen, men arbetade primärt med utgångspunkt i ett redan utformat material.

Enligt koordinatören var innehållet i funktionshinder generellt bra, men alltför omfattande samtidigt som det inriktades på detaljkunskaper. Även området sexuell läggning var tillfredsställande, men för lite uppmärksamhet riktades mot arbetslivet. När det gällde jämställdhet menar koordinatören att "solen" var det verktyg som företrädesvis användes inom detta avsnitt. Värderingen av avsnittet etnisk tillhörighet är att det belystes på ett ensidigt sätt där arbetslivet behandlades i alltför ringa omfattning.

En del av mångfaldsutbildningen utgjordes av att eleverna ansvarade för framtagande av det material som skulle användas vid kommande rådslag. Återkommande synpunkter från intervjupersonerna var att det var en svår uppgift och att många elever varken hade teoretiska baskunskaper eller praktiska möjligheter att producera undervisningsmaterial. En UP-medlem förtydligar:

Jag saknade materialframställningen överhuvudtaget. Vi skulle mera fungera som mentorer som dom skulle kunna komma tillbaka till. Men dom har inte lyckats producera overhead, utan vi skulle vi hjälpa till med att göra overhead /.../ Texterna på overheaden (elevernas) var inte relevanta /.../ (Intervju UP-medlem).

Av ovanstående citat framgår att UP-medlemmar deltog i, och i vissa fall, helt ansvarade för, materialframställningen. Någon intervjuperson betonar att materialet är föränderligt och kräver kontinuerlig utveckling.

Samtliga UP-medlemmar, med undantag för utbildningsanordnaren, anser att den "röda tråden" saknades i mångfaldsutbildningen. Följande citat åskådliggör detta:

Förutom dom som ansvarat för olika delar av mångfaldsutbildningen från UP har det inte funnits en enda tanke. Den har vi fått skapa efter varje gång när vi upptäckt att det saknats saker (Intervju UP-medlem).

Det saknades en röd tråd i utbildningen (Intervju UP-medlem)

Den egna insatsen har varit stor. Jag hade velat att den egna rollen skulle ha varit mera tydlig från början. Jag trodde att utbildningsanordnaren skulle haft den rollen, det övergripande ansvaret (Intervju UP-medlem).

Jag tycker den (utbildningen) är undermålig. Det fanns ingen struktur i den. Det fanns ingen kursledare som fångade upp och byggde vidare. Jag är kritisk. Mycket dålig struktur (Intervju UP-medlem).

Dom (eleverna) ville att vi skulle knyta ihop säcken åt dom redan från början, men det kunde ju inte vi. Men vi saknade någon ledare som höll ihop det hela (Intervju, UP-medlem).

Ja, man kunde komma in, men det skulle ha funnits en övergripande lärare som hållit i det. Från UP har alla varit inne och jobbat med allting. Alla tycker och det är mycket och allt snurrar (Intervju UP-medlem).

I flera intervjuer framkom att bristen på sammanhang i utbildningen har påtalats vid flera tillfällen, något som utbildningsanordnaren försökte lösa genom att finnas på plats vid något tillfälle varje vecka. Effekten av denna närvaro bedömer han dock som ganska liten och menar:

Jag har i trettio år ägnat mig åt utbildningsfrågor, men aldrig fått den effekt som den här. Kostnaden brakade samman raskt och ändå så ställdes krav på att jag skulle vara på plats hela tiden /.../ Med facit i hand skulle man säkerligen kunna gjort annorlunda. Mig veterligen känner jag inte till någon organisation som är expert på helheten. Det var första gången vi gjorde det och det blev inte särskilt bra (Intervju UP-medlem).

Bristen på sammanhang kan även relateras till den oenighet, som enligt samtliga intervju-personer, var rådande inom UP. Exempel på denna kunde vara att det inte fanns några gemensamma definitioner av de centrala begreppen mångfald och rådslag samt att flera av medlemmarna inom UP inte såg helheten utan endast bevakade det egna intresseområdet. Dessa uppfattningar illustreras av följande citat:

Det skulle ha varit någon obligatorisk genomgång. Vi skulle ha lyft dom här frågorna i gruppen. Det finns många fördomar och attityder (Intervju UP-medlem).

Ett problem som jag ser det var att det fanns dom som tittade på projektet med hjälp av kikare (Intervju UP-medlem).

Utbildningsanordnaren lovade en massa saker, att få resa, att de (eleverna) skulle få vara med i UP och bestämma där och en massa andra saker (Intervju UP-medlem).

Flera representanter från UP hävdar att det redan från början fanns en "oro i elevgruppen", som fick till följd att planerad undervisning fick ställas in. De beskriver sina intryck så här:

Jag tror inte att gruppen var redo. Den var alldeles för orolig. Dom kunde inte ta till sig kunskap eller använda den. /.../ Det var mycket odisciplinerat. Dom skulle fika och det var ett spring. Dom tyckte att det var mycket då, första dagen (Intervju UP-medlem).

Det var aggressiv stämning redan vecka ett och två. Det var konstigt, de flesta var i upplösningstillstånd och irriterade över allting. Man var irriterad på utbildningen, på projektet och så trodde man att UP tog beslut på vad som skulle innefattas i utbildningen. Introduktionen de första veckorna måste ha varit katastrofartad. Det var en stor grupp i gruppen som var aggressiv när några slutade blev det bättre (Intervju UP-medlem).

Ovanstående uppfattning delas i viss mån av en annan UP-medlem, som även menar att det saknades tillit inom elevgruppen. En lösning på detta problem hade enligt denna UP-medlem varit att strama upp verksamheten:

Dom behöver styrning, en fast hand. Dom hade behövt nån som sagt det är detta som gäller. Fast att dom är vuxna människor. Så att dom skulle bli en trygg grupp /.../ Det var en svår grupp, dom ifrågasatte allt (Intervju UP-medlem).

Ytterligare en beskrivning av gruppen är att det fanns ett ointresse för mångfaldsfrågor, samt i några fall fördomar mot att lära nytt. Detta menar de intervjuade UP-medlemmarna skulle kunna förklaras med ett alltför optimistiskt rekryteringsförfarande. De individer som antogs till utbildningen var måhända inte tillräckligt meriterade för att verka i en krävande informatörsroll. Två av UP-medlemmarna förtydligar:

Jag tror att vi var alldeles för optimistiska. Jag tror att vi tänkte fel. Dom skulle jobba på lasarettet och så skulle dom jobba vid sidan om med studiecirkel (Intervju UP-medlem).

Om man hade haft en idealkonstruktion skulle man haft mångfald och uteslutande rekryterat människor som var mycket lämpade för detta. Då hade situationen varit enklare (Intervju UP-medlem)

Den idealmodell som beskrivs i ovanstående citat formulerades när utbildningen var genomförd, vilket förstärker den samlade bild som informanterna ger om utbildningens "felaktiga" förutsättningar. Dessa var att rekryteringen skedde inom gruppen långtidsarbetslösa, och att kombinationen mångfald/omvårdnadsutbildning var ett krav för att Länsarbetsnämnden i Blekinge skulle kunna vara medfinansierad till projektet. I intervjuerna med UP-medlemmarna finns en medvetenhet om denna strukturella problematik. En UP-medlem riktar dock kritik mot Länsarbetsnämndens sätt att hantera rekryteringsprocessen:

Rekryteringen var under all kritik. Ja, alltså på det sätt LAN skötte rekryteringsförfarandet. Man hotar dom med att stänga av dom. Går du inte utbildningen så får du inga pengar. Människor under hot arbetar inte särskilt bra. Det gjorde att det i gruppen fanns dom som hade alkoholproblem, psykiska besvär och en som försökte ta självmord, you name it (Intervju, UP-medlem).

Ytterligare en kritisk synpunkt som framfördes beträffade Länsarbetsnämndens medverkan i utbildningen var den ansvarige arbetsförmedlarens otydliga roll. En av UP-medlemmarna uttrycker sig så här:

Jag undrar vilken uppgift han hade. Jag trodde också att han skulle hjälpa till att ge vägledning och praktisk hjälp och konkret hjälp. Istället fick detta ges från några av de UP-medlemmar som ansvarade för den teoretiska utbildningen (Intervju, UP-medlem).

Praktisk utbildning

Samtliga intervjupersoner framhåller vikten av förlängd mångfaldsutbildning i form av praktisk träning. Denna genomfördes inom olika utbildningar och hade företrädesvis elever som målgrupp. De intervjuade har dock varierande uppfattningar om målgruppen var den rätta, eftersom den blev alltför fiktiv till sin karaktär. Två av de som är positiva använder sig av metaforen "uppstoppade fåglar" för att beskriva de grupper som mångfaldskonsulenterna tränade på:

Det var helt nödvändigt att gå ut och träna på "uppstoppade fåglar" (Intervju, UP-medlem).

Jag använder ordet att man måste få smyga på "uppstoppade fåglar" för att känna på hur det var (Intervju UP-medlem)

Under den praktiska utbildningstiden deltog några UP-medlemmar som mentorer. Efter genomfört rådslag var deras uppgift att utifrån en checklista ge personlig feedback till mångfaldskonsulenterna. Vid intervjuerna framgick dock att mentorerna uppfattade sin roll på olika sätt. Några menade att uppgiften endast var att ge respons efter genomfört rådslag medan andra ansåg att de skulle vara aktiva och kommentera även under mångfaldskonsulenternas framträdande. Av dem som poängterade återkopplingen var det ingen som i praktiken arbetade utifrån den framtagna checklistan. Istället gavs respons utifrån egna modeller

Mångfaldskonsulenternas roll och framtid

Sett ur ett generellt perspektiv anser samtliga informanter att mångfald "ligger i tiden". Behovet av utbildning inom området tror de kommer att öka, inte minst beroende på de krav som finns vad gäller utarbetandet av mångfaldsplaner på arbetsplatser. Att mångfaldskonsulenterna har en framtida roll är de flesta överens om, dock råder delade meningar om hur den ska utformas. Vid diskussion av mångfaldskonsulenterna inom projekt Nyckelkrafter menar två representanter att rekryteringen av mångfaldskonsulenter är av yttersta vikt. "Man ska själv ha sökt sig till utbildningen utifrån ett eget genuint intresse, ej utbildningsbidrag. Man måste känna för det" (Intervju, UP-medlem).

Ytterligare en synpunkt är att mångfaldskonsulenternas framtida roll baseras på om dessa lyckas göra ett bra arbete under den tid som projektet varar. Någon UP-medlem är dock skeptisk till mångfaldskonsulent som yrke och menar att denna roll skulle kunna rymmas som en del inom i princip alla yrken.

Del 2

6.5 Utvärdering av rådslag genomförda under tiden 2003-11-13—2004-03-30.

6.5.1 Mångfaldskonsulenternas uppfattning - telefonintervjuer och observationer

Mångfaldskonsulenternas självvärdering vad gäller genomförda rådslag är generellt positivt. Båda menar att de har de baskunskaper som krävs och att de bevakar nyheter inom mångfaldsområdet. De betonar också att deras roll inte är att vara experter, utan snarare att lyfta fram mångfaldsaspekten och få deltagarna i rådslagen att börja reflektera. Rådslagen ser de som givande och upplever att de, med undantag för några få gånger, lyckas skapa dialog. Särskilt poängterar de "verktygens" betydelse för skapandet av ett gott inlärningsklimat. De verktyg som företrädesvis används är "solen", "grannar", "de fyra hörnen" och "vision och farhågor".

Beträffande arbetsmaterialet anser mångfaldskonsulenterna att det är användbart och att de kontinuerligt arbetar med att förbättra och justera detta. Ett exempel på förändringar är införandet av filmsekvenser, som behandlar etnisk tillhörighet och sexuell läggning i arbetslivet. Dessa filminslag upplever de som värdefulla, inte minst för att skapa dialog.

Vid rådslagen möter mångfaldskonsulenterna skiftande attityder gentemot områdena funktionshinder, etnisk tillhörighet, kön och sexuell läggning. Exempel på sådana är:

Ska vi friska sluta att arbeta, och de sjuka arbeta i stället. Vem har råd med det?

Kvinnliga fotbollsspelare är homosexuella och män som är homosexuella är fjolliga..

Dom (de homosexuella) är äckliga.

Det blev en chock när en nära vän berättade om sin homosexualitet.

Ni svävar i det blå, pratar om ett drömsamhälle, när ni talar mångfald.

Bedömarnas uppfattning är att mångfald i arbetslivet är ett svårt ämnesområde. För att kunna möta attityder krävs såväl erfarenheter som kunskap. Vid observationsstudier av rådslag kunde iakttas att flera av de verktyg som användes snarare tenderade att förstärka fördomar och stereotyper än bidrar till attitydförändring. Filmerna däremot lyfte på ett trovärdigt sätt fram konkreta situationer inom arbetslivet. Generellt gäller dock att fler aktuella konkreta exempel ur verkligheten måste används vid rådslagen. Därför är det av yttersta vikt att mångfaldskonsulenterna dels följer den massmediala bevakningen av diskriminering inom arbetslivet dels är uppdaterade på de ärenden som handhas av de olika diskrimineringsombudsmännen.

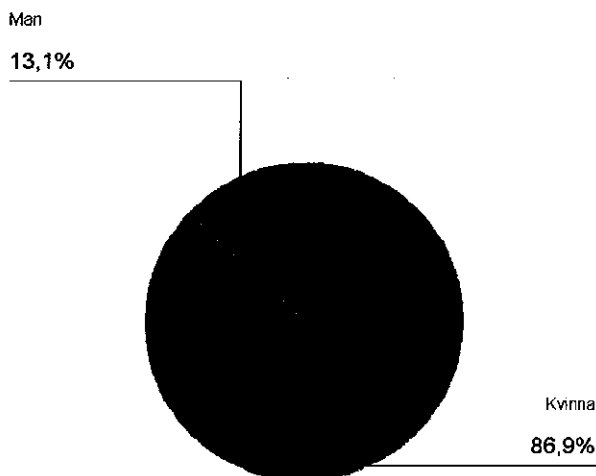
Mångfaldskonsulenternas erfarenheter i samband med rådslag är att etnisk tillhörighet är det område som efterfrågas mest medan jämställdhet uppges vara "uttjat" och sexuell läggning mindre intressant ur ett arbetslivsperspektiv. Funktionshinder slutligen är ett område som många arbetsplatser anser sig ha tillräcklig kunskap om för att kunna hantera.

6.5.2. Deltagarnas uppfattning av rådslag – enkätundersökning

Under denna rubrik redovisas resultatet av den enkät som rådslagets deltagare fick besvara. Enkäten inleds med fyra kontextuella frågor kring kön, födelseår, utbildning och arbetsplats, därefter följer frågor vilka riktar sig mot deltagarens uppfattning av rådslaget.

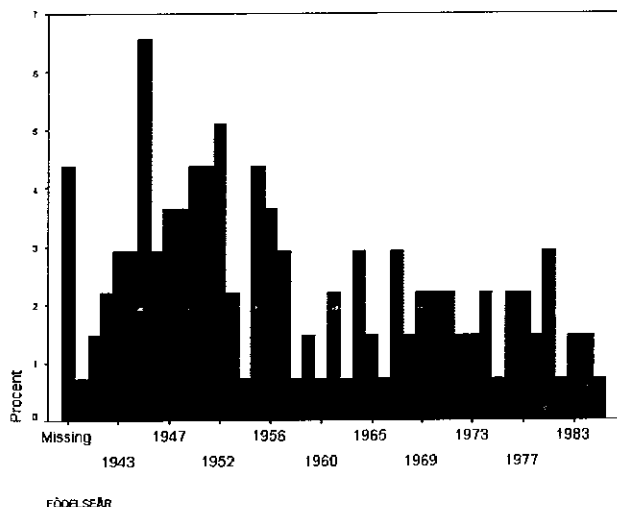
137 enkäter besvarades av 119 kvinnor och 18 män. Kvinnorna utgjorde 86,9 % av alla deltagare som besvarat enkäten, och andelen män var 13,1 %, vilket tydliggörs i fig. 1.

Fig.1



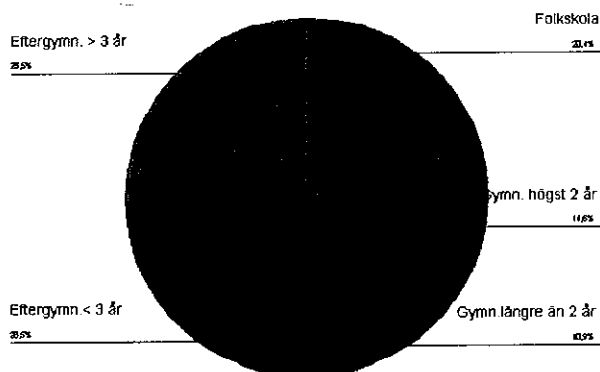
Deltagarna fick ange sitt födelseår, vilket enligt enkäterna tycks ha en spridning mellan 19 år som lägsta ålder till 65 som högsta ålder. Medelåldern på dem som besvarade enkäten är 46 år. I fig. 2 förtydligas fördelningen av deltagarnas födelseår.

Fig.2



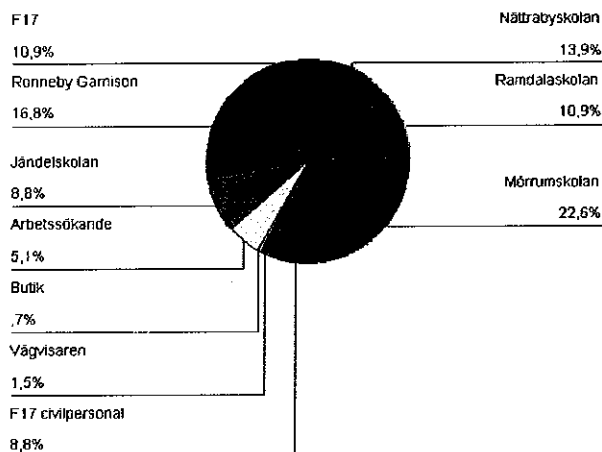
Under kategorin högst genomförda utbildning har deltagarna givits alternativen folkskola, gymnasial utbildning högst 2 år, gymnasial utbildning längre än 2 år, eftergymnasial utbildning kortare än 3 år, eftergymnasial utbildning längre än 3 år, samt svarsalternativet, övrigt. Fördelningen av genomförd utbildning hos rådslagets deltagare syns angiven i procent i fig. 3.

Fig. 3



Deltagarnas arbetsplatser delades upp efter 10 kategorier vilka de själva definierade under svarsalternativet "arbetsplats". Dessa fördelades som följer, Nättrabyskolan 19 personer, Ramdalaskolan 15 personer, Mörrumskolan 31 personer, F 17 civilpersonal 12 personer, Vägvisaren 2 personer, Butik 1 person, Arbetssökande 7 personer, Jändelskolan 12 personer, Ronneby garnison 23 personer samt F 17 15 personer. Denna fördelning angavs i fig. 4 i form av procent.

Fig. 4



I enkäten ställdes 15 frågor vilka syftade till att ta reda på deltagarnas uppfattning om det rådslag de varit med om.

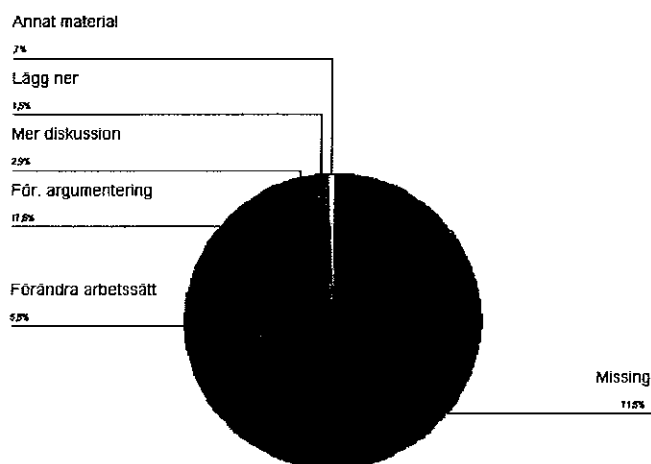
Enkätfråga;	Ja/Positiv	Nej/Negativ	Vet ej
Motsvarar rådslaget dina förväntningar?	63,2 %	35,3 %	1,5 %
Vilken är din uppfattning om rådslagets innehåll?	51,6 %	48,4 %	
Vad tycker du om rådslagets uppläggning?	50 %	49,2 %	0,8 %
Vad anser du om de övningar som användes vid rådslagen?	47,6 %	51,6 %	0,8 %
Vad anser du om det undervisningsmaterial som användes vid rådslaget?	55 %	42,3 %	2,7 %
Vad den tid som var avsatt för rådslaget tillräcklig?	53,3 %	46,7 %	
Anser du att mångfaldskonsulenterna har tillräckliga baskunskaper vad gäller etnicitet, funktionshinder, jämställdhet och sexuell läggning?	58,5 %	41,5 %	
Tycker du att mångfaldskonsulenterna hade förmåga att föra ut budskapet om diskriminerade grupper på arbetsmarknaden?	58,3 %	40,9 %	0,8 %
Är din uppfattning att mångfaldskonsulenterna lyckades engagera och skapa en dialog med deltagarna i rådslaget?	52,6 %	47,4 %	

Enkätfråga;	Ja/Positiv	Nej/Negativ	Vet ej
Tycker du att rådslag är en lämplig form att sprida kunskap om etnicitet, funktionshinder, jämställdhet och sexuell läggning?	61,7 %	37,5 %	0,8 %
Är det något i rådslaget som särskilt berörde dig?	53 %	47 %	
Tror du att du kommer att ha någon nytta av att fått ta del av ett rådslag?	52,6 %	47,4 %	

I materialet syns en fördelning där hälften av deltagarna tycks ha en positiv upplevelse av rådslaget, till skillnad från den andra hälften, vilka rapporterar en negativ upplevelse av detsamma.

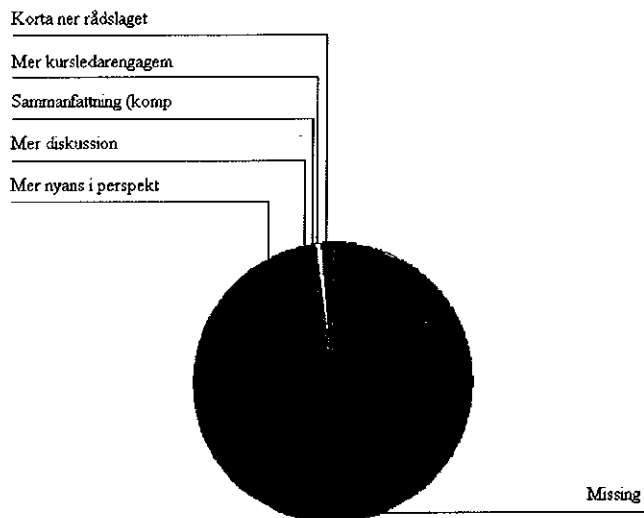
I enkäten efterfrågas deltagarnas förslag på förändringar på vilken 71,5 % valt att inte svara, vilket är 98 av 137 personer. Av dem som svarar menar övervägande del att rådslaget bör förändra sätt att argumentera, samt innehåll i dessa argument. Av enkäterna beskrivs den rådande argumenteringen som "ensidig" och "tråkig". Andra förslag på förändringar menar att "arbetsättet bör förändras" och att "annat material" bör införas. Ett fåtal efterfrågar mer diskussion och en person tycker att rådslagen bör upphöra. Svarsfrekvens och angivna förslag till förändringar presenteras i fig. 5.

Fig. 5



Samma låga svarsfrekvens återfinns under svarskategorin "övrigt" i vilken endast 16 personer har delgivit sina synpunkter. Det som framkommer är förslag om att korta ner rådslaget, införa mer nyans i perspektiven, mer diskussion, mer engagemang från kursledare. Det förekommer även ett önskemål om att få någon form av skriftlig sammanfattning, kompendier eller dylikt. De angivna svaren till kategorin övrigt samt den låga svarsfrekvensen tydliggörs i fig. 6.

Fig. 6



7. Sammanfattande reflektioner

7.1 Mångfaldskonsulenternas utbildning och genomförande av rådslag

Mångfald kan relateras till en humanistisk människosyn där varje individ ses som unik och värdefull. Mångfaldsarbete inom arbetslivet är att värdera och tillvarata olikheter bland organisationens medarbetare, kunder, leverantörer och andra intressenter i samhället. Syftet är att skapa en icke-diskriminerande och inkluderande arbetsorganisation. För att mångfaldskonceptet ska bli trovärdigt krävs att humanism genomsyrar projektansökan, arbete i UP, utbildningen, elevkontakter och rådslagen. Utvärderarnas uppfattning är att så inte är fallet. I projektansökan beskrivs mångfaldskonsulenterna som "projektets centrala transportinstrument". Ett annat exempel är ett frekvent användande av "uppstoppade fåglar", en metafor som refererar till deltagarna vid de praktiska rådslagen. Även eleverna upplever att de nervärderas och ser sig som "idioter", "marionetter" och inte värdefulla. Konstateras kan att även hos vissa UP-medlemmar finns obearbetade fördomar och attityder, något som bland annat fått till följd att de medlemmar som känt sig särskilt utsatta valt att lämna projektet.

Utvärderarnas uppfattning är att mångfaldskonsulenternas utbildning uppvisar brister såväl vad gäller struktur som innehåll. Bidragande orsaker till dessa brister är säkerligen UP-medlemmarnas begränsade kunskaper om mångfaldens komplexitet, kombinerat med en alltför optimistisk syn på elevgruppens förutsättningar att kunna tillgodogöra sig utbildningen. Samtidigt bör betonas att var och en av representanterna för de ideella organisationerna inom UP har unika kunskaper inom sitt område, med undantag för området etnisk tillhörighet, där denna specifika kunskap saknas.

De strukturella förutsättningarna konkretiserades i en utbildningsplan, konstruerad av utbildningsanordnaren. Utvärderingen visar dock att denna inte fungerade som ett styrdokument, eftersom såväl lärare som elever uppger att de inte haft möjlighet att del av den. Av

utbildningsplanen framgår även bristande insikter hos utbildningsanordnaren. När innehållet i block tre presenteras är formuleringen följande:

Mångfaldsarbetets huvudmoment innebär grundkunskaperna i mångfald

1. Kunskaper om handikappades situation i samhället
2. Kunskaper om invandrares situation i samhället
3. Kunskap om sexuella minoriteters situation i samhället
4. Jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet
5. Mobbing på arbetsmarknaden (Vård- och omsorg i kombination med utbildning i mångfaldsfrågor s.6).

Ovanstående citatåtergivning illustrerar användandet av inadekvata begrepp, felaktigt fokus samt okunskap om mångfald. Enligt bedömarnas mening saknas i ovanstående formulering ett för projekt Nyckelkrafter övergripande begrepp; nämligen "diskriminering i arbetslivet". Enligt projektansökan är arbetslivet fokus för projekt Nyckelkrafter, varför det är problematiskt att använda samhällsnivån i tre punkter och arbetsliv respektive arbetsmarknad i de övriga. Eftersom det finns en distinktion mellan arbetsliv och arbetsmarknad är det olämpligt att använda dessa termer som synonyma. Andra begrepp, såsom "handikappades situation", "invandrares situation", "sexuella minoriteters situation" samt "jämställdhet mellan män och kvinnor" ger även felaktiga signaler, liksom "mobbing på arbetsmarknaden". Korrekta benämningar är: funktionshinder, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, jämställdhet samt mobbing.

Konstateras kan att två olika bilder ges av förutsättningarna för upplägg och genomförande av utbildningen. Utbildningsanordnaren menar att stor frihet och goda resurser har funnits medan de representanter inom UP, som ansvarat för olika avsnitt, är av uppfattningen att de fått olika direktiv om de förutsättningar som gällde. Representanterna för de ideella organisationerna framhåller dessutom att det var okänt för dem att de skulle ha totalansvar för kursavsnittet, det vill säga inte endast ansvara för planering utan även aktivt delta vid genomförandet. De oklara förutsättningarna kan också ses som en förklaring till tidigare påtalade brister i mångfaldsutbildningen. Detta förhållande, sammantaget med kommunikationssvårigheter, statuskillnader, maktobalans och rollkonflikter inom UP, bidrog säkerligen till den beskrivna turbulens och otrygghet som fanns hos eleverna. Gruppens bristande tillit gentemot utbildningsanordnaren förstärktes ytterligare av att eleverna fick motsägelsefulla budskap och att löften inte infriades.

En slutsats som kan dras är att ovanstående faktorer kombinerat med avsaknad av samordning mellan utbildningens olika avsnitt bidrog till att helhetsperspektivet på mångfald gick förlorad. Problemet med samordning identifierades redan vid upphandlingen och påtalades för utbildningsanordnaren, som lovade åtgärda detta inför kursstarten.

Mångfaldskonsulenternas uppfattning av mångfaldsutbildningen skiljer sig inte i förhållande till UP-medlemmarnas när det gäller struktur och innehåll. I den kvalitetsuppföljning av utbildningen som Länsarbetsnämnden i Blekinge genomförde framkom dock att eleverna uppfattade utbildningen som godtagbar, något som måste bedömas som motsägelsefullt, inte minst med tanke på den kritik som riktats mot utbildningen.

Utvärderarnas uppfattning är att den praktiska delen av mångfaldsutbildningen var nödvändig för att de blivande mångfaldskonsulenterna skulle träna på att genomföra rådslag.

En svaghet var dock att rådslagen inte genomfördes på arbetsplatser och därmed inte riktades till rätt målgrupp.

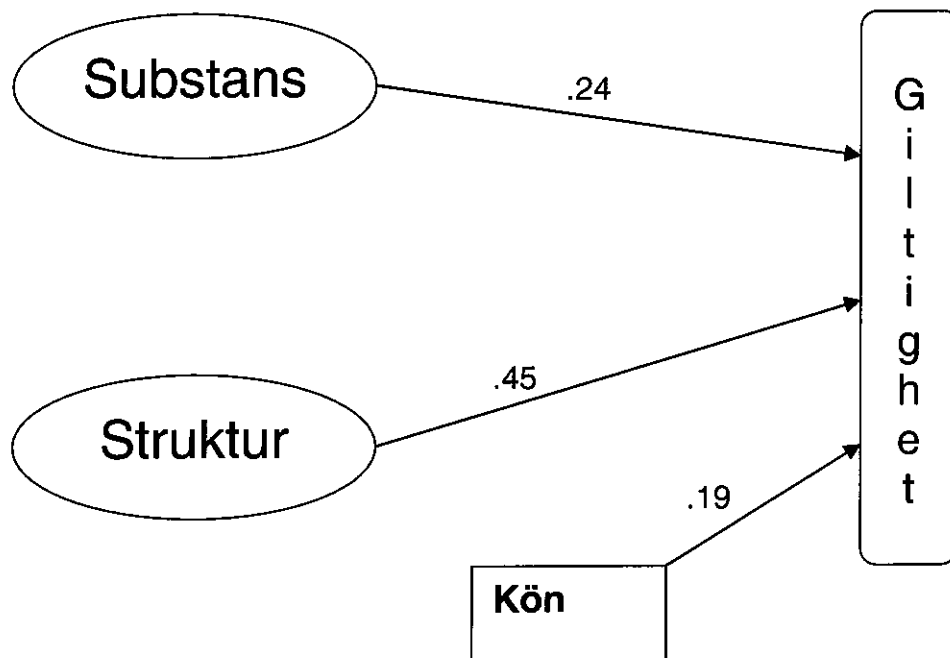
Rådslag som arbetsform verkar vara ett bra sätt att få tillträde till olika arbetsplatser och därmed möjlighet att sprida kunskap om mångfald. Under utvärderingstiden har endast 8 rådslag ägt rum, något som bedöms vara ett alltför litet antal för att verksamheten ska kunna betraktas som försvarbar. De slutsatser som kan dras om rådslag blir därför begränsade. Sammanfattningsvis är dock bedömningen att rådslagen inte riktas i tillräcklig omfattning mot arbetslivet. Vidare borde fokus ligga på aktiva åtgärder för att främja mångfald på den egna arbetsplatsen. Detta innebär att rådslagets deltagare arbetar med mångfald i relation till den egna arbetsplatsens verksamhetsstrategi, upprättar en mångfaldsplan, praktiskt tränar i hur diskriminering på arbetsplatsen kan motverkas.

7.2 Deltagarnas uppfattning om rådslag

Finns det någon anledning till att så många valde att inte besvara flera frågor, och varför svarar deltagare att de inte vet vad de anser om övningar och material? Troligen kan detta bortfall bero på vilken introduktion enkäten har fått, det vill säga information om vikten av att verkligen besvara alla frågor, dels kan det bero på att betydelsen av densamma underskattats.

Att deltagarna i så stor utsträckning som upp mot 50 % beskriver sina upplevelser av rådslagets innehåll som negativt ger en uppfattning om ett missnöje. Detta syns framförallt i frågor om innehåll, val av undervisningsmaterial, möjlighet att diskutera, lämplighet att föra ut budskap i form av rådslag, samt uppfattningen om mångfaldskonsulenternas bas-kunskaper. En tolkning är att resultatet visar på missnöjda deltagare. Utifrån denna deskriptiva redogörelse för materialet söktes samband med hjälp av en regressionsanalys, i vilken tre index skapades. Dessa index fick betydelsen av deltagarnas uppfattning/upplevelse av struktur, substans och giltighet för den enskilde. Med utgångspunkt i analysen var struktur den variabel som påverkar huruvida individen känner att rådslaget har giltighet eller inte. Modellen nedan förklaras utifrån begreppen effekt och samband. Av alla oberoende variabler som fanns i enkäten var det dessa tre som hade effekt för upplevelsen av giltighet.

Fig. 7



Om upplevelse av god struktur sjunker, då sjunker även upplevelsen av giltighet. Uppfattningen om strukturen tenderar att uppvisa en starkare effekt än substansen. Detta kan tolkas som att deltagarna tycker att strukturen är det som ”dragit ner” kvaliteten eller möjligheten att uppleva rådslaget som nyttigt och giltigt för den enskilde. Effekten relaterad till kön kan inte räknas som valid eftersom underrepresentationen av män är så fundamental.

Enkätundersökningen påvisar ett resultat där 50 % tycks vara nöjda och 50 % missnöjda. Det stora bortfallet eller tendensen att inte besvara enkätens frågor kan även räknas som en ”missnöjesdemonstration”. Anmärkningsvärt är att 47 % inte blev berörda av något särskilt i rådslagets innehåll.

8. Avslutande konklusioner

Mångfald kan vara ett användbart begrepp eftersom det lyfter fram olikheter och olika villkor. En fallgrop är dock att om man endast talar om olikheter försvinner möjligheten att se strukturerna. Mångfaldsbegreppet bygger på antagandet att det är berikande att ha olika "sorter" i organisationen. Men detta kan bli konserverande eftersom de olika "sorterna" bara berikar varandra om de förblir olika.

Det utvecklingspartnerskap som finns i projekt Nyckelkrafter präglas av mångfald, eftersom denna konstellation representeras av Blekinge tekniska högskola, Handikappföreningarna i Blekinge, Karlskrona kommun, LO-distriktet i Blekinge, Länsarbetsnämnden i Blekinge, RFSL, Blekinge samt TCO, Blekinge. Men mångfalden i detta partnerskap har varit problematisk och inneburit "kulturkrockar" mellan de olika organisationerna, såväl öppen som dold maktutövning samt inslag av diskriminering mot några UP-medlemmar. Konsekvenserna av detta har enligt bedömarna blivit att UP-medlemmar lämnat projektet medan andra valt att minska sitt engagemang.

Ovanstående beskrivning visar att det i mångfaldsarbete finns flera inbyggda svårigheter som måste mötas med medvetenhet, kunskap samt aktiva åtgärder. Tydligt är dock att framtidens svenska arbetsliv i allt högre utsträckning präglas av heterogena grupper. Att bedriva ett mångfaldsprojekt som Nyckelkrafter borde därför ligga rätt i tiden. Bedömarnas huvudintryck är dock att mångfaldsutbildningen och genomförda rådslag inte uppfyller rimliga kvalitetskrav i relation till de mål som finns angivna i projektansökan. Ställningstagandet baseras på följande faktorer:

- Mångfaldsutbildningen har varit för kort och saknat såväl struktur som substans
- Rekryteringen av mångfaldskonsulenter riktades mot fel målgrupp
- Antalet arbetande mångfaldskonsulenter är för lågt
- Antalet genomförda rådslag är för få
- Endast 50 % av deltagarna vid genomförda rådslag är nöjda med innehåll och struktur

Referenser

Ansökan till gemenskapsinitiativet Equal, fas 2. (2002).

Cohen, L & Manion, L. (1994). *Research Methods in Education*. London and New York: Routledge.

Davies, K. & Esseveld, J. (1989). *Kvalitativ kvinnoforskning*. Stockholm: Arbetslivscentrum.

Ejvegård, R. (2003). *Vetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur.

Giorgi, A. (1989). One Type of Analysis of Descriptive Data: Procedures Involved in Following a Scientific Phenomenological Method. *Sybrook Review*, (7), 9-61.

Karlsson, O. (1999). *Utvärdering – mer än metod*. Stockholm: Svenska kommunförbundet.

Kompetens i Karlskrona (2002). *Vård- och omsorg i kombination med utbildning i mångfaldsfrågor*. (kursplan)

Länsarbetsnämnden, Utvecklingspartnerskapet Nyckelkrafter (2002). *Målgrupp mångfaldskonsulenter*

Nyckelkrafter (2002). *Mångfaldsarbete som förändrar arbetslivet*. (Informationsbroschyr).

Polit, d. F. & Hungler, B. F. (1989). *Essentials of Nursing Research Methods Appraisal and Utilization*. Philadelphia: J. B. Lippencott Company.

Svenska EFS-rådet. (2001). *Equal: Ett initiativ att förhindra diskriminering och utestängning i arbetslivet. Programmet steg för steg*. Stockholm: Svenska EFS-rådet.

Trost, J. (2001). *Enkätboken*. Lund: Studentlitteratur.



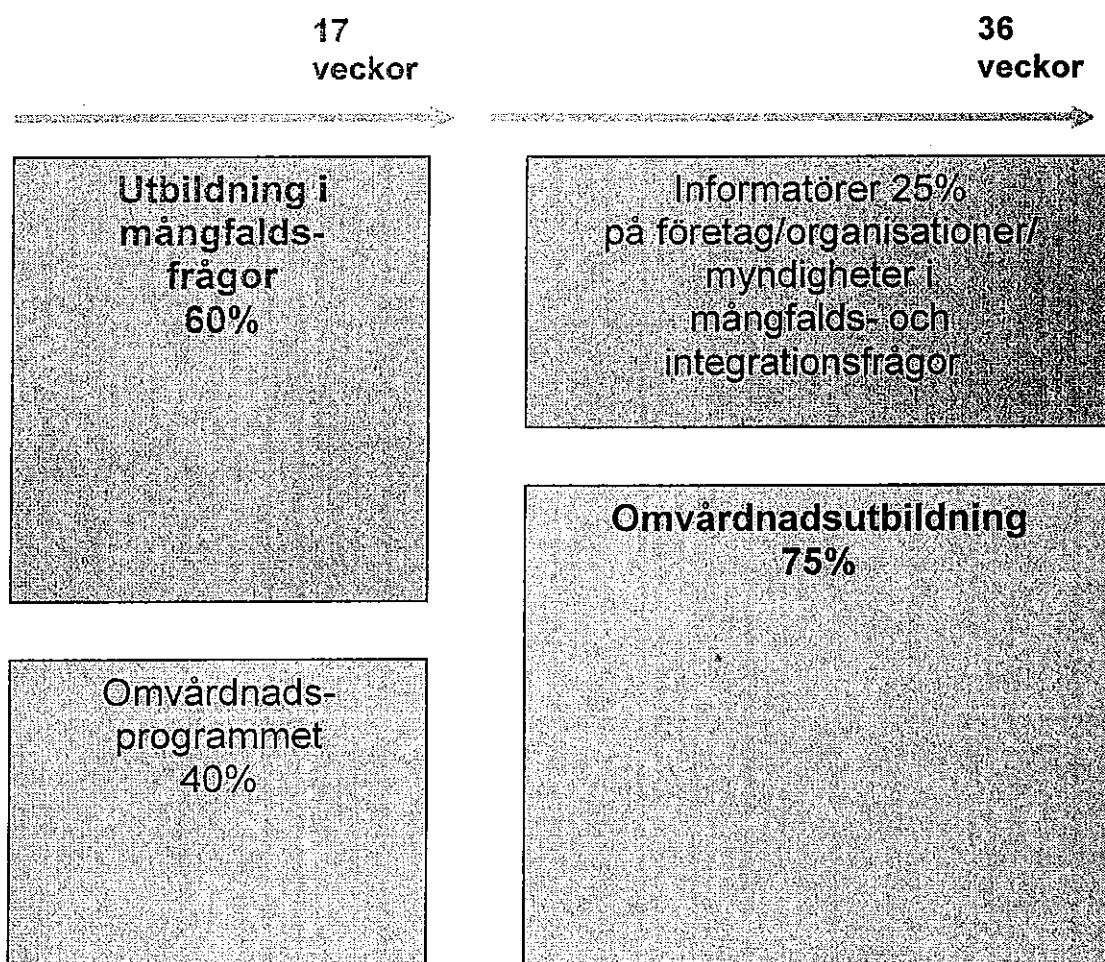
Equal

Svenska ESF-Rådet

Utvecklingspartnerskapet
Nyckelkrafter

Vård o Omsorgsutbildning i kombination med utbildning i mångfaldsfrågor

AR 1 2002 / 2003



Karlskrona 2003-10-15

Equal Nyckelkrafter

Heltid 10 november 2003 - 7 mars 2004

Arbetsbeskrivning för mångfaldskonsulenter

1. Rådslag

Förberedelse: Kontakt med uppdragsgivare, typ av arbetsplats, behov, AV material, lokaler.

Rådslag: På arbetsplatser, skolor och politiska partier.

Efterarbete:

Reflektion och analys av rådslagsarbetet. Feedback till kolleger och till uppdragsgivaren. Bearbetning av studiematerial - verktyg. Arbeta med handledningsbok.

2. Införsäljning :

Bokning, utskick och aktivt medverka i införsäljning för rådslag.

3. Spridning:

Delaktighet vid Nyckelkrafters arrangemang samt aktivt arbeta med information.

Delta i arbetet att planera och genomföra seminarier.

Ingen övertidsersättning utgår.

Eventuell övertid eller tjänstgöring på obekvämt arbetstid kvittas med att ta ledigt vid annan tid.

Intervjumanual – gruppintervju med mångfaldskonsulenter

Tema 1 - Teoretisk utbildning

- Mångfaldsutbildningens teoretiska innehåll
- Mångfaldsutbildningens uppläggnig
- Arbetsmaterialets utformning och innehåll
- Framtagandet i arbetsmaterialet
- Delaktighet i framtagandet av arbetsmaterialet
- Den egna insatsen under utbildningen
- Lärarnas insatser
- Förslag på förändring

Tema 2 – Praktisk utbildning

- Uppläggnigen av den praktiska utbildningen
- Träningsstillfällen, antal, omfattning, målgrupper, gruppindelning
- Möjligheter till expertkunskaper, coachning
- Egna insatser
- Arbetsmaterialets användbarhet
- Verktygens användbarhet
- Förslag på förändring

Tema 3 – Mångfaldskonsulentens roll

- Mångfaldskonsulentens uppfattning om sin roll vad gäller möjlighet att påverka attityder mot diskriminerade grupper.
- Möjligheter att utveckla rollen

Tema 4 – Framtid som mångfaldskonsulent

- Egen syn på att arbeta som mångfaldskonsulent
- Andra områden att kunna arbeta som mångfaldskonsulent

Intervjumanual – tematiska intervjuer med UP-medlemmar

Tematisk intervju

Tema 1 – Teoretisk utbildning

- Mångfaldsutbildningens teoretiska innehåll
- Mångfaldsutbildningens uppläggnig
- Arbetsmaterialets utformning och innehåll
- Framtagandet i arbetsmaterialet
- Delaktighet i framtagandet av arbetsmaterialet
- Den egna insatsen under utbildningen
- Mångfaldskonsulentens insats under den teoretiska utbildningen
- Förslag på förändring

Tema 2 – Praktisk utbildning

- Uppläggnigen av den praktiska utbildningen
- Träningstillfällen, antal, omfattning, målgrupper, gruppindelning
- Möjligheter till expertkunskaper, coaching
- Arbetsmaterialets användbarhet
- Verktygens användbarhet
- Förslag på förändring

Tema 3 – Mångfaldskonsulentens framtida roll

- UP-medlemmens uppfattning om mångfaldskonsulentens roll vad gäller möjlighet att påverka attityder mot diskriminerade grupper.
- Möjligheter att utveckla rollen

Intervjumanual – telefonintervju med mångaldskonsulenter

- Synpunkter på innehåll och uppläggning av rådslaget
- Anser du att du har tillräckliga baskunskaper vad gäller etnicitet, funktionshinder, jämställdhet och sexuell läggning ?
- Hur uppfattar du din egen insats avseende följande:
 - Förberedelse inför rådslaget
 - Förmåga att få med dig gruppen
 - Skapa dialog mellan dig och deltagargruppen
 - Attityder avseende mångfald som du mötte du under rådslaget
 - Anser du att det arbetsmaterial som användes vid rådslaget var användbart?
 - Vilka verktyg använde du vid genomförandet av rådslaget?
 - Beskriv detta verktyg
 - Hur tyckte du det fungerade?
 - Vad känner du att du behöver vidareutveckla inför kommande rådslag?



Blekinge tekniska högskola
Institutionen för ekonomi,
management och samhällsvetenskap

Till medverkande i rådslag inom projekt Nyckelkrafter

Det rådslag du deltagit i är en metod som utvecklats av projekt Nyckelkrafter, ett utvecklingspartnerskap inom Equal. Syftet med projektet är att förhindra diskriminering och utestängning i arbetslivet för att därigenom skapa ett arbetsliv som tar till vara varje individs kompetens och utvecklingsmöjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller funktionshinder.

Verksamheten i Equal ska vara experimentell och nya idéer ska prövas och vidareutvecklas i nya sammanhang. Vi är därför tacksamma om du vill hjälpa oss att utvärdera metoden rådslag genom att fylla i denna enkät.

Utvärderingen görs helt anonymt. Om du har några frågor eller synpunkter kan du vända dig till Gunilla Albinsson eller Kerstin Arnesson, telefon 0455-385364

På förhand tack för din medverkan.

Karlskrona november 2003

Gunilla Albinsson
Lektor i sociologi

Kerstin Arnesson
Lektor i sociologi

Enkät – utvärdering av rådslag

Kontextuella frågor:

Kön

Ålder

Utbildning

Arbetsplats

1. Motsvarar rådslaget dina förväntningar?
2. Vilken är din uppfattning om rådslagets innehåll?
3. Vilken är din uppfattning om rådslagets uppläggning?
4. Vad anser du om de verktyg som användes vid rådslagen, exempelvis värderingsövning, ”solen”?
5. Vad anser du om det undervisningsmaterial som användes vid rådslaget? (informativt, tillräckligt, illustrativt)
6. Var den tid som var avsatt för rådslaget tillräcklig?
7. Anser du att mångfaldskonsulterna har tillräckliga baskunskaper vad gäller etnicitet, funktionshinder, jämställdhet och sexuell läggning?
8. Anser du att mångfaldskonsulterna hade förmåga att föra ut budskapet om diskriminerade grupper på arbetsmarknaden?
9. Anser du att mångfaldskonsulterna lyckades engagera och skapa en dialog med deltagarna i rådslaget?
10. Vad anser du om din egen insats under rådslaget?
11. Anser du att rådslag är en lämplig form att sprida kunskap om etnicitet, funktionshinder, jämställdhet och sexuell läggning?
12. Är det något av innehållet i rådslaget som särskilt berörde dig?
13. Anser du att du kommer att ha någon nytta av att ha fått ta del av ett rådslag?
14. Förslag på förändringar
15. Övriga synpunkter

UTVÄRDERING AV MÅNGFALDSUTBILDNINGEN OCH MÅNGFALDSKONSULENTERNAS GENOM- FÖRANDE AV RÅDSLÄG INOM RAMEN FÖR PROJEKTET NYCKELKRAFTER

Gunilla Albinsson, Kerstin Arnesson, Marina Jogmark

