

Utvärdering av Romano center i Väst

Innehållsförteckning

Inledning.....	3
<i>Bakgrund</i>	<i>3</i>
<i>Emergas uppdrag</i>	<i>3</i>
<i>Metod.....</i>	<i>4</i>
Workshop med tjänstepersoner och romska representanter	4
Workshop med anställda i stadens olika verksamheter	4
Workshop med romska representanter	5
Dokumentstudier	5
Analys av utredningar, policydokument och lagtext	5
Kort om lagar och styrdokument som ligger till grund för arbetet	7
<i>Vilket ansvar har Göteborgs stad för att arbeta med den nationella minoriteten romers mänskliga rättigheter?.....</i>	<i>7</i>
Internationell nivå.....	7
Nationell nivå	7
Lokal nivå	9
Stadens ansvar för uppfyllnad av romers mänskliga rättigheter	10
Mänskliga rättighetsprinciper som grund för ansvarsbärandens arbete	12
Resultat tjänstepersoner som arbetar i Göteborgs stad	15
Resultat romska representanter.....	25
Slutsats och rekommendationer	29

Inledning

Bakgrund

Det har bott romer i Sverige ända sedan 1500-talet men det var först 2000 som romer erkändes som en av Sveriges fem nationella minoriteter. Den nationella minoriteten romer är inte en homogen grupp utan består i sin tur av flera olika subgrupper med olika religioner och som talar olika varianter av romani chib. Gemensamt för alla romer är dock att såväl deras historia som nutid i Sverige präglas av utsatthet och diskriminering¹.

2015 beslöt Göteborgs kommunfullmäktige att inrätta ett romskt informations- och kunskapscenter, Romano Center i Väst (fortsättningsvis även kallat Romano Center eller centret). Centret inrättades med syftet att skapa en enklare vardag och bättre livschanser för regionens romer – i linje med regeringens strategi om en samordnad och långsiktig strategi för romsk inkludering som gäller för perioden 2012–2032. I denna strategi utsågs Göteborg som en av totalt fem pilotkommuner som särskilt skulle utveckla arbetet för romsk inkludering på lokalplanet. Romano Center i Väst är ett resultat av arbetet som gjordes under åren som pilotkommun.

Romano Center har ett två delat uppdrag, ett Medborgarkontor för romer och stöd till stadens tjänstepersoner. Centret ska ge stöd och service till alla personer med romsk bakgrund som bor i Göteborg med omnejd. Centrets insatser för målgruppen rör allt från stöd i vardagsfrågor, information om deras rättigheter samt om Göteborgs stads olika verksamheter. Centret ska också arbeta med kunskapshöjande insatser riktade till stadens tjänstepersoner så att dessa får den kunskap om romsk kultur och minoriteters rättigheter som lagstiftningen om nationella minoriteter kräver. Ett övergripande mål är också att öka förtroendet och tilliten mellan den romska minoriteten och majoritetssamhället.²

Emergas uppdrag

Under april 2023 la nämnden för demokrati och medborgarservice fram ett yrkande att Romano Center i Väst skulle utvärdera sin verksamhet. Förvaltningen till

¹Minoritet.se, Sametingets webbplats om de nationella minoriteterna och om minoritetsspråk, *Romer, Historia*, tillgänglig på: <https://www.minoritet.se/romer/historia>

²Göteborgs stad, Romano Center i Väst, tillgänglig på: https://goteborg.se/wps/portal/enhetssida/romano-center/Om-Romano-Center-/!ut/p/z1/04_Sj9CPyKssy0xPLMnMz0vMAfljo8ziTYzcDQy9TAy93T08XAwCDVyCfAIDgw29Dcz0w8EKAgxdHA1NgAoMPAzdDBwDXc38g1xNDAX8TPWjiNFvgAlcDZyCjJyMDQzc_Y2I049HQRSG8cgW6Rfkh_oaGOioqAgC6XO7k/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/

demokrati och medborgarservice fick i uppdrag att, i samverkan med berörda parter, utvärdera centret kopplat till dess uppdrag. Inom ramen för studien ska förvaltningen utreda hur stödet till den nationella minoriteten romer kan förbättras och hur centrets informationsuppdrag kan bidra till att stötta stadens arbete mot hedersförtryck och destruktiva parallella samhällsstrukturer.³

EmergaLab fick i oktober 2023 uppdraget att utvärdera Romano Center i Väst utifrån det yrkande som las fram. Syftet med utvärderingen har varit att undersöka varför centret är en viktig aktör i arbetet med romsk inkludering och på vilket sätt centret kan utvecklas och förbättras för att i större utsträckning möta de behov som finns bland olika verksamheter och romer som bor i staden.

Metod

Workshop med tjänstepersoner och romska representanter

Emergas uppdrag sträckte sig från oktober till 1 december 2023. Uppdraget inledes med samtal kring uppdragets upplägg och genomförande. Med hänsyn till tidsaspekten och uppdragets omfattning behövde avgränsningar göras. Den första avgränsningen var utvärderingens målgrupp. I denna utvärdering valde vi att fokusera på två målgrupper som har insyn och kunskap om centrets uppdrag och verksamhet. Det identifierades två primära målgrupper, nämligen tjänstepersoner i staden som har insyn i centrets verksamhet och romska representanter som har insyn i verksamheten. De romska representanterna omfattade brobyggare, romska rådet och representanter från föreningar.

Denna utvärdering fokuserar inte på romer som på olika sätt har fått stöd, service och tjänster av centret. Det behövs fler fördjupade utvärderingar för att ta reda på hur romer i staden uppfattar centrets insatser och aktiviteter och hur de har blivit stärkta och hjälpta genom olika insatser och aktiviteter. Den andra avgränsningen som helt berodde på tidsaspekten var att utvärderaren valde att genomföra endast en workshop med respektive målgrupp och att komplettera workshopen med skriftliga svar. Det fanns ingen tid för ytterligare komplettering av kvalitativ och fördjupande karaktär.

Workshop med anställda i stadens olika verksamheter

Emerga genomförde en halvdags workshop med tjänstepersoner från stadens olika verksamheter. Totalt medverkade 8 personer under workshopen. Efter workshopen skickades en digitalenkät ut med tre öppna frågor till ytterligare 18 anställda i stadens olika verksamheter. Frågorna var samma som diskuterades under workshopen. Totalt valde 13 personer att svara direkt i enkäten och tre gav oss input

³ Yrkande angående –Utvärdering av Romano Center i Väst, 22 april 2023

via mejl. Resultat bygger såldes på 24 tjänstepersoners uttalanden. De verksamheter som är representerade i denna utvärdering är förskolan, grundskolan, socialtjänsten, stadsledningskontoret, stödcentrumheder och resursteam heder, stödcentrum för våldsutsatta, kultur och fritid, äldreomsorg, språkcentrum.

Vi diskuterade två övergripande teman under workshopen;

1. Varför är centret viktigt och vilka framgångsfaktorer är viktiga att lyfta fram?
2. På vilket sätt behöver centret förändras, förbättras eller utvecklas för att bättre möta de behov som finns bland romer och stadens anställda?

Workshop med romska representanter

Emerga genomförde en halvdags workshop med romska representanter med insyn i verksamheten. Totalt medverkade 5 personer under workshopen. Efter workshopen skickades en digitalenkät via mejl med samma frågor som diskuterades under workshopen till ytterligare 7 romska representanter. Totalt svarade 3 personer på enkäten. Resultat bygger såldes på endast 8 svar från romska representanter och bland dessa finns brobyggare, romska rådet och föreningar representerade.

Båda workshoparna genomfördes i centrets lokaler och endast en person från EmergaLab som ledde workshopen medverkade. Centrets chef välkomnade alla deltagare till båda workshopen och berättade om uppdraget och hur utvärderingsresultat skulle implemeteras.

Workshoparna var interaktiva med inslag av tid för egenreflektion, gemensam diskussion i grupp, fokusgruppintervju och möjlighet att både sortera idéer och förslag tillsammans. Alla gavs möjlighet och utrymme att delta på det sättet som de önskade och upplevde att de kunde bidra på bästa sätt. Workshoparna spelades in och underlaget transkriberades och analyserades i syfte att lyfta fram de viktigaste lärdomarna som kan föra arbetet framåt och bidra till att utveckla och stärka centrets fortsatta utveckling.

Dokumentstudier

Analys av utredningar, policydokument och lagtext

Inom Göteborgs stad finns en handlingsplan för arbetet med nationella minoriteter⁴, liksom en tidigare kartläggning av hur ett romskt informations- och

⁴ Göteborgs stad (2014), *Handlingsplan för nationella minoritetsfrågor*, Diarienummer 1221/11, tillgänglig på: <https://goteborg.se/wps/wcm/connect/e97a5db8-d318-4166-903d-2539faacb7da/Handlingsplan+nationella+minoritetsfragor.pdf?MOD=AJPERES>

kunskapscenter skulle kunna utformas⁵. Dessa dokument har också ingått i dokumentstudien, tillsammans med relevant lagstiftning och internationella konventioner om nationella minoriteters rättigheter.

⁵ Hultqvist (2014) *Förstudie om förutsättningarna för hur ett romskt informations- och kunskapscenter kan etableras i Göteborgsregionen*, tillgänglig på:
<https://goteborg.se/wps/wcm/connect/d04f874a-ef39-451d-b19e-c503f1dc2cf6/Förstudie+-+Romskt+informations+och+kunskapscenter+gbgregionen+nov+2014+ink+bilagor.pdf?MOD=AJPERES>

Kort om lagar och styrdokument som ligger till grund för arbetet

Vilket ansvar har Göteborgs stad för att arbeta med den nationella minoriteten romers mänskliga rättigheter?

Internationell nivå

I FN:s kärnkonventioner om mänskliga rättigheter fastslås vilka rättigheter som ska gälla för alla människor. Den allmänna deklarationen inleder sin första artikel med att slå fast att: *Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter.*

I den internationella konventionen om politiska och medborgerliga rättigheter (som ratificerades av Sverige år 1971) nämns minoriteter specifikt i artikel 27:

I de stater där det finns etniska, religiösa eller språkliga minoriteter, ska de som tillhör sådana minoriteter inte förvägras rätten att i gemenskap med andra medlemmar av sin grupp ha sitt eget kulturliv, bekänna sig till och utöva sin egen religion och använda sitt eget språk.⁶

År 2000 anslöt sig Sverige till Europarådets ramkonvention om skydd för nationella minoriteter och den europeiska stadgan om landsdels- eller minoritetsspråk. Konventionerna slår fast att minoriteters språk och kultur ska skyddas av de länder som ratificerar konventionerna.⁷

Nationell nivå

År 2009 presenterade Sveriges regering en minoritetspolitisk strategi som innehöll tre delområden. Delområdena har som syfte att **1) skydda nationella minoriteter; 2) stärka deras möjlighet till inflytande; samt 3) stötta minoritetskultur och minoritetsspråk.**⁸

Att skydda nationella minoriteter innebär att diskriminering på grund av etnicitet eller tillhörighet till nationell minoritet ska bekämpas kraftfullt. Alla invånare i

⁶ FN, Den internationella konventionen om politiska och medborgerliga rättigheter, tillgänglig på: <https://www.regeringen.se/49baf9/contentassets/d6d5653029e14e338a4b86f5f4b34c6b/fns-konventioner-om-manskliga-rattigheter>

⁷ Länsstyrelsen Stockholm, Nationella minoriteter och minoritetsspråk, officiell hemsida, tillgänglig på: <https://www.lansstyrelsen.se/stockholm/stat-och-kommun/social-hallbarhet/nationella-minoriteter.html#0>

⁸ Integrations- och jämställdhetsdepartementet, *Från erkännande till egenmakt*, Regeringens strategi för de nationella minoriteterna, Regeringens proposition 2008/09:158, tillgänglig på: <https://www.regeringen.se/49bafd/contentassets/cb45420dc4fb44c1bb7214d3b065c5d1/prop-200809158-fran-erkannande-till-egenmakt---regeringens-strategi-for-de-nationella-minoriteterna>

Sverige ska vara jämlika och ha samma möjligheter. Denna utgångspunkt ska präglade samhället och det ekonomiska, sociala, politiska och kulturella livet.

Att stärka möjligheten till inflytande innebär att nationella minoriteter ska ges verkligt inflytande i frågor som berör dem och att formerna för samråd förbättras så att detta kan bli verklighet. Kvinnor och ungas delaktighet ska särskilt främjas.

Att stötta kulturell och språklig identitet innebär att nationella minoriteter ska ges möjligheter att använda och utveckla sitt modersmål och kunna utveckla sin kultur. Språk och kultur ska kunna föras över till nästkommande generation.⁹

En del av den minoritetspolitiska strategin innebar införandet av Lagen (2009:724) om nationella minoriteter och minoritetsspråk (*minoritetslagen*), som trädde ikraft 2010. Minoritetslagen reviderades januari 2019 för att ytterligare stärka de nationella minoriteternas rättigheter. Kommuner och regioner är nu skyldiga att anta mål och riktlinjer för sitt minoritetspolitiska arbete och att erbjuda äldreomsorg på romani chib om deras invånare så önskar och om det finns personal som behärskar språket. Kommuner och regioners skyldigheter att informera de nationella minoriteterna om deras rättigheter tydliggjordes också i lagen. Gällande samråd med minoriteter innebar revideringen bland annat att barn och ungas möjligheter till samråd och inflytande särskilt ska främjas genom att formerna anpassas till just deras förutsättningar.

2012 införde regeringen en strategi för romsk inkludering som löper fram till 2032. Strategin är en förstärkning av minoritetspolitiken och har som yttersta mål att en romsk tjugoåring år 2032 ska ha likvärdiga möjligheter som en icke-romsk tjugoåring. Detta mål understryker hur stor skillnad regeringen ansåg att det var mellan majoritetsbefolkningens och romers situation. Enligt svenska lagar och förordningar ska samtliga invånare redan ha likvärdiga möjligheter men regeringen uppskattade att det skulle ta upp till 20 år innan detta skulle kunna bli verklighet för den romska gruppen. Strategin har fokus på ett antal åtgärder inom områdena utbildning, arbete, bostad, hälsa, social omsorg och trygghet, kultur och språk samt även åtgärder som rör civilsamhällets organisering. Strategin betonar att Sveriges kommuner har en central roll i arbetet med att förbättra situationen för romer och att romsk inkludering ska bedrivas inom ordinarie strukturer och verksamheter. Därför innehåller också strategin ett fokus på de så kallade pilotkommunerna och utvecklingskommunerna som utsetts för att utveckla arbetssätt och metoder som

⁹ Integrations- och jämställdhetsdepartementet, *Från erkännande till egenmakt*, Regeringens strategi för de nationella minoriteterna, Regeringens proposition 2008/09:158, s. 45-46, tillgänglig på: <https://www.regeringen.se/49bafd/contentassets/cb45420dc4fb44c1bb7214d3b065c5d1/prop-200809158-fran-erkannande-till-egenmakt---regeringens-strategi-for-de-nationella-minoritetera>

kan leda till att romsk inkludering blir verklighet.¹⁰ Göteborg var som tidigare nämnts en av pilotkommunerna.

Lokal nivå

I samband med att Göteborgs stad utsågs till en av fem pilotkommuner i strategin för romsk inkludering år 2012, gjordes en förstudie om hur ett romskt informations- och kunskapscenter skulle kunna etableras som en verksamhet i staden. I förstudien beskrevs det tänkta centrets uppgift så här¹¹:

Centrets uppgift är att ge redskap och skapa nya kontakter mellan offentlig förvaltning och romer för att öka förtroendet mellan grupperna. Det är viktigt att centret inte bidrar till att låsa fast romer i ett permanent utanförskap utan arbetar efter principen att centret behövs under en period tills romerna fått en chans att komma ikapp andra grupper när det gäller de fem prioriterade livsområdena.

Det finns en efterfrågan på ökad kunskap, rådgivning och möjlighet att skaffa nya kontakter både från personer som arbetar inom offentlig förvaltning och från romer.

Förstudien innehöll även en beskrivning av fem prioriterade rättighetsområden med delmål som ett center borde arbeta med. Dessa rättighetsområden identifierades redan inom pilotprojektet i Göteborgs stad.¹²

Arbetsmarknad

- Rätten till arbete ska säkerställas för romer på samma villkor som för icke-romer.
- Antalet romer som kommer ut i arbete ska öka.
- Antalet romer som får praktik ska öka.

Social omsorg

- Rätten till social omsorg ska säkerställas för romer på samma villkor som för icke-romer.

¹⁰ Kulturdepartementet (2016), Regeringens strategi för romsk inkludering, tillgänglig på: <https://www.regeringen.se/4a7c00/contentassets/3088af7074f84847ab35f4538d261f53/faktablad-regeringens-strategi-for-romsk-inkludering>

¹¹ Hultqvist (2014), Förstudie om förutsättningarna för hur ett romskt informations- och kunskapscenter kan etableras i Göteborgsregionen, s. 34, finns tillgänglig på: <https://goteborg.se/wps/wcm/connect/d04f874a-ef39-451d-b19e-c503f1dc2cf6/Förstudie+-+Romskt+informations+och+kunskapscenter+gbgregionen+nov+2014+ink+bilagor.pdf?MOD=AJPERES>

¹² Hultqvist (2014), Förstudie om förutsättningarna för hur ett romskt informations- och kunskapscenter kan etableras i Göteborgsregionen, tillgänglig på: <https://goteborg.se/wps/wcm/connect/d04f874a-ef39-451d-b19e-c503f1dc2cf6/Förstudie+-+Romskt+informations+och+kunskapscenter+gbgregionen+nov+2014+ink+bilagor.pdf?MOD=AJPERES>

- Kunskap om romer och utvecklande arbetssätt ska öka inom socialtjänsten.
- Rätten till bostad ska säkerställas för romer.
- Antalet romer som får tillgång till bostad ska öka.

Skola/utbildning

- Rätten till likvärdig utbildning ska säkerställas för romska barn och vuxna på samma villkor som för icke-romer.
- Antalet romska barn som avslutar grundskolan med godkända betyg ska öka.
- Antalet romska barn som får modersmålsundervisning i romani chib ska öka.
- Kunskap om den romska minoriteten bland alla skolelever ska öka.

Hälsa och äldreomsorg

- Rätten till bästa uppnåeliga hälsa ska säkerställas för romer på samma villkor som för icke-romer.
- Antalet romer som får tillgång till hälso- och sjukvård och friskvård ska öka.
- Antalet romer som får tillgång till offentlig omsorg om äldre ska öka.

Kultur

- Rätten till kultur och språk ska säkerställas för romer på samma villkor som för icke-romer.
- Romsk kultur ska synliggöras i skolor och på kulturinstitutioner.

Stadens ansvar för uppfyllnad av romers mänskliga rättigheter

Enligt de internationella människorättskonventionerna är det den enskilda staten som måste skapa och upprätthålla ett samhällssystem som kan garantera de mänskliga rättigheterna. Det är alltså de offentliga verksamheterna som till exempel Göteborgs stads olika förvaltningar och Romano center i Väst som ska garantera att invånare får sina mänskliga rättigheter uppfyllda. Alla offentliga verksamheter fattar beslut och agerar på sätt som påverkar invånarnas mänskliga rättigheter; till exempel rätten till arbete, rätten till bästa uppnåeliga fysiska och psykiska hälsa, rätten till rättslig prövning och rätten till lika behandling. De anställdas handlingar kan alltså förstärka eller försvaga möjligheterna för enskilda individer att åtnjuta sina mänskliga rättigheter. På det sättet är samtliga tjänstepersoner som arbetar i Göteborgs stad ansvariga för olika mänskliga rättigheter i sitt dagliga arbete.

Varje verksamhet har ansvar för att säkerställa att tre grundläggande dimensioner följs av de anställda: Att *respektera*, *skydda* och *uppfylla* mänskliga rättigheter för alla sina invånare. Dessa dimensioner beskrivs i mer detalj nedan.

Att respektera mänskliga rättigheter i en offentlig verksamhet

Det självklara minimiansvar som alla verksamheter, dess chefer och anställda har, är att respektera de mänskliga rättigheterna i sitt arbete. Det innebär att en verksamhet ska kunna garantera att ingen medarbetare direkt eller indirekt bryter mot eller ignorerar någons mänskliga rättigheter. Många gånger saknar medarbetare kunskap och förståelse för hur ett beslut och agerande faktiskt kan inskränka någons rättigheter. Detta gör det ännu viktigare att ständigt synliggöra på vilka sätt beslut, policyer och praxis påverkar olika individer och grupper mänskliga rättigheter. För att kunna göra detta måste varje medarbetare veta när de mänskliga rättigheterna aktualiseras i deras arbete, vilka rättigheter det rör sig om och vilket ansvar de har för att respektera rättigheterna i fråga. För att respektera allas mänskliga rättigheter måste alla verksamheter vara tillgängliga i den bredaste tolkningen av ordet. Om individer inte kan få tillgång till det skydd, stöd eller den service som tillhandahålls av en viss verksamhet, eller om de inte kan ta till sig viktig information på grund av olika hinder såsom fysisk otillgänglighet, informationsbrist, språksvårigheter, innebär detta i praktiken att dessa personers rättigheter inte respekteras.

Att skydda mänskliga rättigheter i en offentlig verksamhet

Alla verksamheter har ansvaret att skydda sina målgruppers mänskliga rättigheter från andra personer eller grupper som kränker dem. Beroende på vilka befogenheter och ansvar verksamheter har kan detta innebära olika saker.

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

Att uppfylla mänskliga rättigheter i en offentlig verksamhet

Ansvaret för att uppfylla de mänskliga rättigheterna innebär att verksamheter är skyldiga att skapa och upprätthålla system som ger det skydd, stöd och den service som behövs för att alla människor ska kunna åtnjuta sina mänskliga rättigheter på lika villkor. För att uppfylla rätten till arbete måste exempelvis en fungerande arbetsmarknad upprätthållas och vidareutvecklas. Den måste dessutom vara icke-diskriminerande och tillgänglig för alla. I ansvaret för rätten till arbete ligger också ansvaret att garantera att personer som behöver särskilt stöd för att kunna åtnjuta denna rättighet får detta. Det är dock viktigt att komma ihåg att även om en

verksamhets huvuduppgifter rör uppfyllandet av en viss specifik rättighet finns det alltid ett antal andra rättigheter som denna verksamhet också måste respektera och skydda.

Sådant som rätten att slippa diskriminering, rätten till personlig integritet, yttrandefriheten och rätten till fysisk och psykisk säkerhet/trygghet är t.ex. fundamental i alla sammanhang.

Mänskliga rättighetsprinciper som grund för ansvarsbärande arbete

För att mänskliga rättigheter ska bli en del av ordinarie verksamheter är det viktigt att hitta kopplingar till mänskliga rättigheter i det dagliga arbete som redan utförs och att låta detta bli en utgångspunkt som kan få fäste och utvecklas vidare i praktiken.¹³

Mänskliga rättighetsprinciperna ett antal kriterier, som kan sägas vara en acceptabel process för att nå ett visst resultat och som varje verksamhet ska arbeta med för att uppfylla romers mänskliga rättigheter (en slags miniminivå för uppförande, agerande och värderingar). Principerna är: jämlikhet, icke-diskriminering, delaktighet, inkludering, transparens, ansvarighet och egenmakt. Nedan förklaras rättighetsprinciperna lite närmare, tillsammans med exempel på hur principerna kan fungera i vardagen, i relation till rätten till bästa möjliga hälsa.

Jämlikhet

Det huvudsakliga målet med det rättighetsbaserade arbetet är att skapa jämlikhet i samhället och att se till romer som idag står långt ifrån stöd, service och tjänster får sina rättigheter uppfyllda. Att kontinuerligt synliggöra skillnader mellan olika grupper och att tidigt fånga upp de grupper som saknar skyddsnät och som inte får sina rättigheter uppfyllda är grundläggande i arbetet med jämlikhet. Den globala principen "leave no one behind" är fundamentet för att kunna minska ojämlikhet.

Ansvarighet

För att någon ska ha rätt till arbete eller tillgång till rättigheter (rätt till information) måste det också vara tydligt vem som bär ansvar vid varje situation, exempelvis för hur beslut fattas, hur besluten omsätts i praktiken och vem som genomför utvärderingar. Det måste också vara klart vart en person kan vända sig med kritik eller överklagan av beslut eller behandling. Mänskliga rättigheter kräver denna tydlighet, annars blir det omöjligt att granska verksamheter och utkräva ansvar i situationer när romers mänskliga rättigheter kränks eller nedprioriterats. Detta är

¹³ Short, D. 2009. "Sociological and Anthropological Approaches" in M. Goodhart (red.) *Human Rights: Politics and Practice*, s. 92–108. Oxford University Press.

även tätt förbundet med principen transparens. Om rättighetsbäraren inte vet vilka beslut som fattas och vem eller vilka som är ytterst ansvariga så har personen i fråga inte möjlighet att protestera mot beslutet.

Till och med den mest välfungerade verksamheten riskerar att kränka eller åsidosätta romers möjlighet att åtnjuta rätten till arbete genom att ignorera gruppens behov av riktade insatser. Det är därför viktigt att det är tydligt vem eller vilka som bär ansvaret för beslut och agerande, eller effekten av dessa.

Transparens/Insyn

Det är viktigt att det finns klara och förutsägbara beslutsvägar, dvs. det ska vara möjligt för en rättighetsbärare att veta hur en fråga bereds och när liksom hur det är möjligt att påverka processen. Det är därför viktigt att samtliga verksamheter ser till att planer, information och eventuella beslutsdatum som berör deras målgrupp är lättillgängliga för alla. Det är först när romer vet när, hur och varför centret fattar beslut om insatser som kan påverka deras möjlighet att åtnjuta sina rättigheter, som de faktiskt kan vara delaktiga i arbetet.

Icke-diskriminering

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

Inkludering

Att skapa inkludering på riktigt handlar om att sätta ljus på den egna verksamheten och ställa sig frågan; *vilka hinder har vi skapat medvetet och omedvetet som gör att romer inte kan få sina rättigheter uppfyllda?* Inkludering handlar om att röja undan hinder och skapa en verksamhet som erbjuder stöd, service och tjänster till alla sina rättighetsbärare. Det kan handla om att ta bort fysiska hinder, att skapa inkludering i sitt utvecklingsarbete och i det sociala samspelet mellan människor, samt att se över administration som kan vara begränsande och otillgänglig.

Inkludering innebär inte bara att rättighetsbärarna själva deltar i olika processer, aktiviteter och forum. Principen understryker också hur viktigt det är att de som planerar, samlar in data eller utformar samhällsservice använder ett inkluderande

angreppssätt i sitt arbete – och inte bara utgår från sig själva. En viktig fråga här blir; *vilka personer har rätt att använda servicen ifråga?* Kartläggningar, analyser, planering och uppföljning måste se till att samtliga personer/grupper som tillhör målgruppen inkluderas. Inkludering är alltså i grunden beroende av samtliga anställdas skicklighet i att tänka inkluderande i planering, analyser, möten, genomförande och uppföljning, m.m. För att vara säker på att en insats inte utelämnar någon grupp bör varje verksamhet veta vilka som ingår i deras målgrupp. En grupp kan ha andra behov av stöd och service för att kunna åtnjuta bästa möjliga hälsa än majoriteten. Detta kan i så fall motivera en riktad insats.

Delaktighet

Tumregeln är att ju mer ett beslut påverkar en människas liv, desto viktigare är det att hen är delaktig i beslutsfattandet. Alla människor har rätt till delaktighet i frågor som särskilt berör dem – såväl i planering som i genomförandefasen. Denna tanke brukar ibland sammanfattas med det engelska uttrycket "Nothing about us – without us!" Formerna för delaktigheten kan se olika ut. Många beslut som fattas berör vissa personer mer direkt än det kanske först verkar. Därför behövs konsekvensanalyser som inkluderar flera olika målgrupper.

Egenmakt

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

Resultat tjänstepersoner som arbetar i Göteborgs stad

Resultat som presenteras i detta avsnitt baserar sig på workshop med 8 tjänstepersoner samt enkätsvar från 16 tjänstepersoner¹⁴.

På vilket sätt är Romano center i Väst en viktig verksamhet för stadens arbete med romsk inkludering och vilka framgångsfaktorer kan urskiljas?

Samtliga deltagare anser att centrets största värde är att det finns ett ständigt fokus på den romska frågan, den blir prioriterad och framlyft. Det är fokus på att stärka romers rättigheter och motverka diskriminering och utsatthet. Det är viktigt att centret fokuserar på det stärkande uppdraget, dvs att stärka både tjänstepersoner och romer. Centret bryter en ny mark, skapar framfart i frågorna, sätter ord på viktiga processer och områden och omvärldsbevakar den romska frågan i staden.

”Det främjande uppdraget är oerhört viktigt för att ständigt påminna om allas ansvar att arbeta med romsk inkludering, dvs att säkra informationsöverföring samt höja kunskap och kompetens.”

”Ja det är väldigt viktig för att synliggöra en av våra minoriteters speciella situation både i nutid och i dåtid. Vi har alltför dålig kunskap om romers historia både i Sverige och deras historia i världen. Deras arbete behövs för att inkludera och för att synliggöra våra likheter och olikheter och för att möjliggöra en bättre inkludering utan assimilering”.

”Det är en lång väg att gå fortfarande och det finns mycket kvar att göra.”

”Det är en samlingsplats som är viktig att använda och nyttja på rätt sätt. Det är högt i tak och välkomnande och det finns en känsla av trygghet”.

Flera lyfter fram att centrets uppdrag att utbilda stadens tjänstepersoner är viktig eftersom kunskapen om romsk historia, antiziganism, romsk inkludering och nationella minoritets rättigheter är låg inom stadens verksamheter. Även uppdraget att fungera som samhällsvägledare för minoriteten är viktig på grund av den bristande tillit mellan romer och stadens anställda.

¹⁴ Tretton tjänstepersoner svarade direkt i enkätverktyget och 3 personer fick möjlighet att skriva ett längre skriftligt svar i ett Word dokument.

”De romska grupperna, liksom andra minoritetsgrupper, saknar förtroende för samhällsliga institutioner. En kommunal verksamhet med anställda från den egna gruppen kan vara av stor betydelse för byggandet av tillit. Svar ja, RCV är en viktig verksamhet.”

”För oss som institution som inte har arbetat med romer tidigare var romano center en mycket viktig del i utställningens framgång.”

”Ja. Romano centers målgrupp har behov av att få stöd och information om samhället och hur olika myndigheter fungerar. Det är också viktigt att känna samhörighet och att få hjälp att förstå hur samhället fungerar från en person med liknande bakgrund. Bryta misstänksamhet och bygga på tilliten.”

Flera deltagare lyfter fram värdet av att det finns en struktur för arbete med romsk inkludering i staden. Det skapar förutsättningar för hela staden att kontinuerligt utveckla arbetet och stärka romers rättigheter över tid. Det ger ett viktigt signalvärde att frågorna är viktiga och det ger en snabbare framfart i olika uppdrag eftersom det finns en samverkan. Att centret finns, är en ständig påminnelse för staden att alla har ett gemensamt ansvar att arbeta med romer och att alla har en viktig roll i det arbetet, politiker, tjänstepersoner och romer. För att kunna nå ut bredare och skapa tillit till romer är det viktigt att det är romer som arbetar för att nå ut till romer. Centret möjliggör för stadens verksamheter att nå ut till romska invånare och kunna möta de behov som finns hos målgruppen.

”Den struktur som har skapats ger legitimitet och mandat att driva frågorna. Det stärker arbetet med romsk inkludering och fungerar som en brygga mellan olika verksamheter och staden. Det tvådelade uppdraget med att stärka och utbilda tjänstepersoner och stärka och stötta romer, stärker arbetet på sikt och möjliggör en förändring. Det skapas en trovärdighet i arbetet som är oerhört viktig för att kunna skapa tillit och känsla av tillhörighet.”

Det är viktigt att det finns delaktighet på riktigt och att romerna är anställda och arbetar som experter och att just den expertisen lyfts fram, används och värdesätts av stadens olika förvaltningar och verksamheter samt av romerna. Eftersom uppdraget är att respektera, skydda, uppfylla, främja och granska romers rättigheter är det oerhört viktigt att romerna synliggörs som rättighetsbärare och experter. Det finns enormt mycket kompetens hos centrets anställda om den romska kulturen, traditionerna och behoven som är en förutsättning för att kunna driva framgångsrikt arbete. Kompetensen har börjat att paketeras i utbildningar, metodstöd och verktyg vilket är viktigt för att skapa en förändring på sikt. Anställda är engagerade, de syns i olika sammanhang och för många fungerar de som ögonöppnare för frågorna.

”Personalen kan ge trygghet, kunskap och stöd till romer på ett sätt som stärker förtroende för hela stadens arbete. Personalen kan hela tiden behålla fokus på den romska frågan vilket är en förutsättning för att kunna arbeta med målgruppen på sikt. De har alltid en historisk

kontext i arbetet vilket är viktigt för att förstå varför vissa motsättningar finns och hur dessa kan förändras på sikt.”

”Tillits skapandet är en viktig del och flera anställda i staden lyfter fram att just arbetet för romer med romer är en nyckelfaktor för att arbeta framgångsrikt och långsiktigt.”

”Insatser, aktiviteter är på ett tydligare sätt kopplade till de behov och förutsättningar som finns och det gör att vi kan anpassa mycket mer. Det görs mer rätt saker på rätt sätt i rätt tid.”

Vad behöver Romano center i Väst fokusera på för att utveckla och förbättra verksamheten?

Verka för en gemensam uppföljning av romsk inkludering för hela staden

Flera deltagare lyfter fram att det är viktigt att det finns en gemensam uppföljning kring arbetet med romsk inkludering för hela staden. Det skulle möjliggöra en överblick över hela stadens arbete och synliggöra var det behövs mer insatser och hur dessa skulle kunna se ut. En gemensam uppföljning skulle också kunna skapa förutsättningar för erfarenhetsutbyte och spridning av goda lärdomar. Flera deltagare anser att centret borde få ett tydligt uppdrag att samordna uppföljning och i den utgå ifrån romers rättigheter. Det är viktigt att romer är med och formulerar vilka rättigheter som ska vara i fokus för uppföljningen och ge förslag på hur uppföljningen skulle kunna genomföras i synnerhet den kvalitativa delen med att nå romer i staden.

”Centret borde verka för staden gemensam uppföljning, kring romsk inkludering. Centret borde efterfråga detta från stadsledningskontoret och involveras i att arbeta med den gemensamma uppföljningen. Idag gör vi uppföljning på lite olika sätt men det borde göras övergripande och centret borde få ta ansvar. Den romska minoriteten borde vara med och formulera frågorna i uppföljningen.”

”Alla gör lite på sina egna sätt idag men det borde finnas ett övergripande ansvar.”

Förtydliga och avgränsa uppdraget

Samtliga deltagare anser att centret måste arbeta kontinuerligt med att förtydliga uppdraget och kommunicera det till stadens olika verksamheter. Även bland deltagare som medverkade på workshopen och som på olika sätt har ett samarbete med centret upplever flera att uppdraget är otydligt och att de inte riktigt kan svara på vad centret gör. Detta kan leda till att det ställs orimliga krav på centret och att uppdraget helt enkelt är omöjligt att uppnå. Otydligheten gäller både vilka romska grupper centret ska nå, vilket typ av stöd de ska erbjuda och hur de ska arbeta med kompetenssäkring gentemot stadens anställda.

”Förtydliga sitt uppdrag, olika aktörer har väldigt dålig koll på vad som är uppdraget. Det finns många olika förväntningar och väldigt lite kunskap. Många har helt inte koll på vad RCV faktiskt ska göra. Svårt att vara till lags och nå förväntningar.”

”Det finns de som faktiskt inte ens känner till att verksamheten finns och det måste vi kunna förändra på kort sikt. Det finns så mycket otydlighet kring vad centret gör och vilka målgrupper man når, så det behöver förtydligas på olika nivåer.”

”Det kan handla om att centret behöver i större utsträckning synliggöra sina processer och arbetssätt för att skapa transparens och tydlighet.”

Fortsätta att utveckla kompetensinsatser för stadens verksamheter

Deltagare diskuterade anställdas behov av kompetens kring antiziganism och romers rättigheter. Många återkom flera gånger till att det är viktigt att centret hela tiden fortsätter att utveckla och anpassa sina utbildningsinsatser. Det är viktigt att hela tiden vara medveten om att anställda inom staden ska ha kompetens inom många olika frågor och perspektiv. Romers rättigheter är ett av många rättighetsområden som staden måste uppfylla och det är viktigt att hela tiden fundera på i vilka sammanhang frågorna ska lyftas och i vilken form.

Ibland kanske det handlar om frukost/lunch föreläsningar, ibland kan det vara längre föreläsningar och ibland heldagar. Det är viktigt att anpassa formen och upplägget efter olika verksamheters behov. Det efterfrågas också mer specifika utbildningar riktade till olika verksamheter för att komma mer in på hur man kan arbeta med romers rättigheter inom förskolan, grundskolan, socialtjänsten osv. Deltagare upplever att anställda i staden famlar ibland i det konkreta arbetet för att de inte har tillräckligt med kunskap och är rädda för att göra fel. Ett förslag som lyfts fram är att centret kan samarbeta med olika verksamheter för att ta fram material tillsammans. Centret kan också utbilda nyckelpersoner inom olika verksamheter så att de i sin tur kan föra kunskapen vidare och på det sättet nå ut till fler anställda.

”När det gäller uppdraget riktat till stadens tjänstepersoner tror jag att utbildningen är bra men otillräcklig. Jag tror att det är viktigt att kunna arbeta mer på djupet med romska erfarenheter av förtryck samt antiziganismen. Det är viktigt att veta vilka konsekvenser utsattheten leder till inom specifika verksamhetsområden samt vad de olika verksamheterna behöver göra för att säkerställa minoritetens rättigheter. Olika former av workshops eller reflektionsmaterial skulle kunna bidra till detta. Det krävs fördjupat samarbete som är långsiktigt.”

”Anpassa utbildningar till olika verksamheter. Det är bra att det finns en grundutbildning för att höja kunskapsnivån. Men sedan skriker alla verksamheter efter stöd och verktyg för hur de ska kunna arbeta med

det inom förskolan, grundskolan, socialtjänsten, äldreomsorgen osv. Det är viktigt att ta fram utbildningsmaterial tillsammans med verksamheterna som är experter inom sina egna områden. På det sättet kan arbetet utvecklas vidare och användas på ett helt annat sätt av de olika verksamheterna. Verksamheterna behöver hjälp med att koppla arbete med romsk inkludering till sina egna uppdrag. Man skulle kunna genomföra utbildningar tillsammans. Men då måste vi ha tillit och bra relationer med olika verksamheter för att kunna göra det.”

”Det är svårt att få verksamheter att prioritera utbildningar och då måste vi som arbetar i verksamheterna hela tiden anpassa oss utifrån den tiden och ramar vi får. Det är så många olika frågor som verksamheterna ska utbilda sig inom och romsk inkludering är bara en av många saker. Vi hade önskat att även RCV kunde i större utsträckning anpassa sitt utbildningspaket till att vara kortare, längre allt för att kunna anpassas till de förutsättningar som man får. Det är viktigt att det finns möjligheter att hela tiden påminna olika målgrupper om frågorna, även om det är 15, 30 eller 45 minuter. Det kan till exempel vara lunchseminarier, kortare föreläsningar, enklare första steg. Det finns ett motstånd mot större insatser som tar mycket tid. Man kan till exempel sända live för att nå ut till fler.”

”Det finns ett signalvärde att hela tiden synliggöra frågan. Kunskap på riktigt måste säkerställas hela tiden (hela tiden duscha målgruppen med olika typer av korta och långa föreläsningar). Det är viktigt att paketera utbildningen utifrån mänskliga rättigheter, nationella minoriteter och sedan romsk inkludering för att nå ut bredare och fånga upp verksamheterna intresse för frågorna. Metodstöd för att lyfta viktiga frågor.”

Kontinuerligt kompetensutveckla centrets personal

När deltagare lyfter fram centrets personal är det viktigt att komma ihåg att de tänker i ett längre tidsperspektiv som avser arbetssättet under de senaste åren.

Deltagare lyfter fram att det är viktigt att kontinuerligt diskutera vad det innebär att vara anställd på centret. Är man anställd på centret har man dubbla roller. Den ena rollen är att ha kunskap och erfarenhet om den romska gruppen och den andra är att vara en tjänsteperson. Flera menar att det är viktigt att vara medveten om vilka utmaningar det finns att sitta på båda roller samtidigt.

Deltagare upplever att det finns en rädsla och oro bland anställda på centret för hur andra verksamheter bemöter romer. Oron kan ta sig uttryck i att anställda på centret vill skapa tillit, relationer och kvalitetssäkra material som ska spridas till romer vilket kräver tid och resurser. En deltagare ställer sig frågan om det är så konstigt att centrets anställda inte alltid har tillit till stadens verksamheter utifrån den utsatthet som romer lever med dagligen?

”Det borde vara ett krav att det ska finnas mer kunskap om stadens verksamheter bland alla anställda på centret och att det ska finnas en tillit till att de kan utföra sitt arbete och sitt uppdrag. Vi upplever att det finns ett ifrågasättande av hur staden arbetar med vissa uppdrag och att det tar alldeles för lång tid att få tillit och förtroende för att skicka romer till andra verksamheter.”

”Det behövs mer tillit och kunskap om andra verksamheter i staden bland de som är anställda på centret.”

”Centret kan bli en bromskloss för att förankra stadens olika insatser och nå ut till romer. Det är viktigt att våga ha tillit till andra professioner. Målgruppen litar inte på kommunen. Eftersom personalen tillhör målgruppen upplevde vi att de inte hellre litade på oss och det försvårar vårt samarbete.”

Utveckla samverkan med olika aktörer för att bygga tillit

Det är viktigt att ta omtag kring samverkan med civilsamhället och stadens verksamheter. Det finns en del negativa erfarenheter som har hängt med sedan starten av centret, (tillsättning av tjänster, otydlighet kring uppdraget, otydlighet kring aktiviteter, otydlighet kring hur centret skulle ledas) som fortfarande påverkar tilliten och möjligheten att utveckla ett samarbete och en tydlig gemensam riktning framåt i frågorna. Det är viktigt att ha med sig detta i det fortsatta arbetet. Flera deltagare menar att det under flera år har funnits en negativ bild av centret från den romska gruppen som har naggat tilliten i kanten. Det börjar bli bättre men det krävs arbete för att bygga upp tilliten och arbeta tillsammans med romsk inkludering i staden.

”Det har framförts en önskan från vissa föreningar att uppdraget som RCV har ska läggas på civilsamhället och kanske drivas som IUP. Många känner inte till omfattningen av uppdraget och då är det ännu viktigare att vara tydlig med vad man gör och planerar att göra och att kommunicera det på olika sätt till olika aktörer. Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att för att staden ska kunna arbeta övergripande med romsk inkludering är det viktigt för legitimiteten att det är en kommunal verksamhet som är ansvarig för uppdraget. Vi kan inte ställa samma krav eller ha samma förväntningar på någon annan organisation. Vi vill kunna granska arbetet och ha full insyn i vad som görs. Det är viktigt med omstart och dialog för att förtydliga hela arbetet. Och det är viktigt att tänka långsiktigt, det räcker inte med en insats, det är viktigt att arbeta över tid med att bygga tillit och samverkan igen.”

”Samverkan behöver också utvecklas med till exempel brobyggjarverksamheten för att på ett bättre och effektivare sätt kunna nå ut till exempel till föräldrar. Det finns inga brobyggare inom förskolan och gymnasiet och vi vet att vi verkligen hade behövt

brobyggare inom dem verksamheterna. Det är viktigt att använda den kulturkompetens som finns för att kunna nå ut bredare. Kanske kan ett sätt vara att just genomföra denna typ av workshops där centret bjuder in bredare och vi kan diskutera olika behov av insatser. Det är viktigt att synliggöra och lyfta olika expertgrupper som arbetar med romsk inkludering och fundera på hur en samverkan mellan olika parter kan se ut och hur det skulle kunna utformas och drivas för att gynna målgruppen romer i staden.”

”Utvecklingsdialoger med olika målgrupper kring samverkan. Hur kan vi nyttja RCV lite bättre? Vi skulle behöva få till en fördjupad dialog. Vi skulle behöva ha fler forum för att lyfta viktiga frågor tillsammans med romska representanter för att driva utvecklingsarbete, där RCV tillsammans med andra verksamheter skulle kunna driva detta arbete. Närma sig en känsla att vi alla är med från början och att vi kan driva processen framåt tillsammans. Och detta kräver ett aktivt arbete från alla förvaltningar.”

”Stödja verksamheterna att utveckla sitt arbete med romsk inkludering. Till exempel titta på förskolan, och sedan kan de lyfta hur man kan arbeta för att nå vårdnadshavare, hur man kan arbeta för att skapa tillit. Stöd kan till exempel vara en dialog. Man behöver definiera vad stödet betyder och vilket typ av stöd man kan vara. Stödet kan vara att synliggöra behov. Fler utbildningar i samverkan med olika aktörer. Utbildningen i psykisk ohälsa, den var så bra. Det var så mycket kraft i den utbildningen, för att knyta an till olika verksamheter. Kombinationen av olika verksamheter var slagkraftigt.”

”Det finns enorma behov i stadens olika verksamheter och hur kan man möta det? Det finns ett stort glapp mellan vad man inte är nöjd med och att sedan veta vad man faktiskt vill förändra och förbättra. I varje klagan finns det en längtan. Vad längtar vi efter – en känsla att vara inkluderad och känna sig sedd och hörd. Viktigt att kunna sätta ord både på klagan och längtan. Vad är centrets ansvar att förändra och vad är andras ansvar att förändra.”

”Det är viktigt att utveckla samverkan med olika förvaltningar i staden kring romsk inkludering i till exempel genomförande av olika aktiviteter som utbildningar, event, osv. Det finns en upplevelse hos många i staden att man blir tillfrågad men ofta väldigt sent i processen när planering redan är satt. Man frågar oss vill ni vara med, vi har tänkt så här. Det finns en önskan att i större utsträckning kunna vara med och planera olika saker och därmed också kunna påverka. Inte bara vara en passiv motpart.”

”Det är viktigt att kartlägga olika behov som finns i staden. Till exempel var finns det behov av brobyggare i staden? Var finns det behov av

romska invånarguider? Det är ju olika verksamheter som kollar på detta men det är viktigt att omvärldsbevaka detta hela tiden.”

Bredda målgruppen och nå ut till fler romer

När det gäller uppdraget riktat till den romska minoriteten anser deltagare att centret behöver hitta fler sätt för att nå ut till romer och bli relevanta för målgruppen. De menar att det är en balansgång att vara en kommunal verksamhet med dess begränsningar och möjligheter och att arbeta på andra sätt som behövs för att nå fler romer. Centret skulle också behöva hitta sätt för att följa upp de mer långsiktiga effekterna av sitt arbete - inte bara hur många som skrivs in i utbildningar, utan också hur många som avslutar utbildningar, inte bara hur många som skrivs in på Arbetsförmedlingen utan hur många som får arbete.

”Centret skulle behöva hitta fler sätt för att nå ut till och bli relevanta för målgruppen. Det kräver ett ordentligt utvecklingsarbete för att undersöka hur det kan göras på ett resurseffektivt sätt.”

”Det är viktigt att nå olika målgrupper av romer. Man når framför allt svenska romer, man når inte andra grupper. Det finns olika åsikter kring detta. Avspeglar målgruppen anställdas bakgrund? Många ställer sig frågan vad är det som gör att man når vissa grupper men inte andra? Beror det på att man har kontakter inom vissa grupper men inte inom andra? Är det enklare? Jobbar man mer riktat mot vissa grupper?”

”Vi är många som behöver samverka och hjälpas åt för att vi ska kunna nå ut och hitta fler personer som behöver centrets stöd. Det är viktigt att fånga upp känslan av att centret inte arbetar för alla romers rättigheter utan för specifika grupper som man når. Det finns de som upplever att det är ett visst typ av arbete som drivs och vissa typer av frågor som drivs utifrån att det är vissa grupper som nås.”

Erbjuda stöd och handledning till anställda på centret och arbeta med arbetsplatskulturen

Flera deltagare lyfter fram betydelsen av arbetshandledning i denna typ av tvådelade tjänster som anställda har. De menar att det krävs mycket skicklighet att navigera de dubbla rollerna som man har och då är det viktigt att personalen får allt typ av stöd de kan få för att kunna genomföra uppdraget på bästa sätt. Det handlar om att utveckla och förvalta den spetskompetens som finns på centret och dess unika roll.

”Det är så viktigt att personalen får handledning och coachning för att kunna genomföra uppdraget på bästa sätt. Det är viktigt att koppla detta till den professionell tjänsterollen och värdegrundsarbetet. Det är viktigt att tänka långsiktigt och skapa en struktur för detta arbete. Och det är viktigt att komma ihåg att detta inte kommer från

personalen utan det är upplevelse som anställda inom olika verksamheter har som mötet centrets anställda.”

”Unika roller, kan vara utsatta på många olika sätt. Det krävs kontinuerlig fortbildning av personalen.”

”Viktigt att titta på arbetsplatskulturen från förr och vilken riktning är man på väg nu. Det är viktigt att sätta en tydlig kultur och vilka principer man ska arbeta utefter för att kunna driva arbetet framåt och att verkligen lägga ner tid för att bygga en kultur som är hållbar över tid. För att skapa en förändring måste man jobba både med strukturen och kulturen.”

Förebygga hederskultur och parallella samhällsstrukturer

Deltagare som arbetar mot hedersförtryck anser inte att de har tillräcklig insyn för att bedöma hur centret idag arbetar med frågorna och väljer därför att ge input i form av skriftligt svar som utgår ifrån hur alla verksamheter i staden bör arbeta med hedersförtryck och parallella samhällsstrukturer.

Deltagare inleder sitt svar med att beskriva att centret har sin grund i FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, lagen om nationella minoriteter, barnkonventionen, svensk lagstiftning och Göteborgs stads värdegrund. Deltagare anser att centret genom att konsekvent luta sig mot lagar och styrdokument kan på ett professionellt och pedagogiskt sätt arbeta med information till invånare och på det sättet skapa en god grund för tillitsskapande åtgärder och inkludering.

För att förebygga hederskultur och parallella samhällsstrukturer måste alla verksamheter inklusive centret arbeta för ökad tillit och inkludering. Samverkan mellan olika verksamheter behöver fortsätta att stärkas och utvecklas. Detta gäller framför allt i förhållande till romer vars historia kantats av förtryck och diskriminering och där förtroendet för myndigheter är lågt. Att arbeta systematiskt med romsk inkludering bedömer deltagare kan leda till att romer i högre utsträckning vänder sig till olika myndigheter, även i frågor som idag hanteras i kris. Deltagare bedömer att det är det förebyggande arbetet som har störst möjlighet att påverka parallell rättsskipning och att mest resurser, kraft och energi bör satsas på det arbetet och att centret måste fortsätta att utveckla arbetet och arbeta långsiktigt.

”En grundläggande förutsättning är att personalen som skall arbeta med dessa frågor har tillräcklig utbildning och kompetens i frågan. Att arbeta med att vägleda en marginaliserad grupp till inkludering och tillit ställer givetvis stora krav på att personalen har både god kunskap om samhällets strukturer, vilka rättigheter och skyldigheter varje enskild medborgare har samt god kunskap om gällande lagstiftning, inklusive barnkonventionen. Vidare är det viktigt att personalen är insatt i hur olika myndigheter arbetar och vilka förutsättningar som

finns hos de olika myndigheterna att på olika sätt vara medborgare behjälpliga i olika sociala och vardagsjuridiska frågor.”

”Det är av stor vikt att personalen ha en god förmåga att på ett pedagogiskt och tillitsskapande sätt förklara för medborgarna kring dessa frågor. Många marginaliserade grupper beskriver en tillitsbrist till samhälle och myndigheter, vilket i sin tur ökar segregationen, då man på grund av detta undviker att ta del av de stödinsatser som samhället erbjuder, exempelvis i form av utbildning och hälsovård. Tillitsskapande åtgärder har visat sig minska marginalisering och utanförskap. Om en enhet som arbetar med dessa frågor bedömer att personalen inte fullt ut har denna kompetens är det viktigt med olika typer av vidare utbildning, så att ett fungerande stöd till medborgare kommer till stånd.”

”Vi bedömer att en enhet som skall arbeta med dessa viktiga frågor regelbundet diskuterar Göteborgs stads värdegrund, för att säkerställa att personalen är väl införstådd med denna. All personal måste till fullo förstå värdegrunden och sin skyldighet att som tjänsteman fullt ut stå för denna. Vidare behöver var och en i personalen ha en väl förankrad kunskap om hur de praktiskt i sitt arbete skall gå tillväga för att förmedla den till sina brukare.”

”Till stöd för personalen för att arbeta med dessa svåra frågor är det givetvis viktigt att de har tydliga och praktiskt utformade rutiner och riktlinjer kring hur de skall agera om de möter utsatta personer i sitt arbete. Personalen kan, vid behov, även erbjudas vidareutbildning genom Göteborgs stad, exempelvis genom Regionalt stödcentrum heder, och/eller Göteborgs stad kompetenscentrum kring våld i nära relationer. Även utbildning i Mänskliga rättigheter och juridik kan bedömas vara lämpligt, om utvärderingen kommer fram till att det finns bristande kunskaper på detta område.”

Resultat romska representanter

Resultat som presenteras i detta avsnitt baserar sig på workshop med 5 romska representanter samt enkätsvar från 3 romska representanter.

På vilket sätt är Romano center i Väst en viktig verksamhet för stadens arbete med romsk inkludering?

Deltagare anser att det är viktigt att det finns en verksamhet som arbetar långsiktigt för att stärka romers rättigheter i samhället. De anser att centret har en viktig roll för att förmedla kunskap och information både till anställda i staden och till romer som söker sig till centret. Det är viktigt att centret kan anpassa aktiviteter till olika målgrupper och behov som finns.

”Det är viktigt att det finns ett kunskaps- och informationscenter som fokuserar på romers rättigheter och påminner ständigt om att vi måste arbeta med frågorna.”

”Arrangemang och aktiviteter som gör att man på ett lättfattligt sätt får samhällsinformation. Som till exempel föräldrakurser, utvecklingspsykologi med tonvikt på barn och unga. Stöd i största allmänhet till exempel när barnen mobbas i skolan. Och lika viktigt är uppdraget att förmedla kunskap om romer som nationell minoritet utåt i samhället till olika personalgrupper. Ökad kunskap inom socialtjänsten kommer på sikt att minska på förtroendegapet som finns mellan tjänstepersoner och romer.”

”Det är viktigt att det finns möjlighet att få stöd och vägledning och att det finns personal som kan den romska frågan.”

”Det är självklart att verksamheten är permanent och att den ska fortsätta att utvecklas och möta de behov som finns bland den romska befolkningen. Det är viktigt att anpassa utbudet till de behov som finns bland romer i staden.”

”Det är viktigt att centret också synliggör hur de har hjälpt olika individer och familjer så att goda exempel kan spridas. Hur arbetar de med att stötta och hjälpa romer? Det måste bli tydligare och det måste gå att följa det och berätta om centrets uppdrag.”

Vad behöver Romano center i Väst fokusera på, för att utveckla och förbättra verksamheten?

Förtydliga och avgränsa uppdraget

Det framkommer en samstämmig bild bland deltagare att de anser att centrets uppdrag är otydligt och dåligt förankrat bland romer i staden. Flera säger att de inte vet hur centret arbetar och vilka insatser de genomför. Deltagare önskar att centret

kommunicerar på olika sätt i olika kanaler sitt uppdrag så att det blir mer känt bland romerna i staden.

”Jag vet liksom inte längre vad centret står för. Jag vet inte vad jag ska säga om centret, vad har de för uppdrag, vad ska de leverera, vad ska det arbetet leda till?”

”Men den stora frågan är vad ska anställda egentligen göra? Ska de jobba med individärenden, ska de hjälpa individer ut i arbete, ska de hjälpa med socialtjänsten, ska de få rådgivning.....? Det är så oklart vad som är egentligen uppdraget.”

”Jag tycker även att denna utvärdering görs på fel sätt. Kort om tid, dålig förankring, för lite information. Jag vill verkligen att centret ska fungera men på något sätt görs fel saker hela tiden.”

”Det är viktigt att fundera på om RCV kan vara en verksamhet som faktiskt slussar ut romsk kompetens ut i stadens olika verksamheter. Jag menar vi måste alltid ha kvar kompetensen inom centret men sedan kan man tänka sig att centret kan samarbeta med staden och verka för fler anställda personer med romsk kompetens inom olika förvaltningar. På det sättet sprids kunskapen vidare och fler får den kulturkompetens som de behöver.”

”Det är så viktigt att tala klarspråk och vara tydlig. Vad ska man göra och vad ska man inte göra inom ramen för uppdraget. Det måste vara solklart för alla anställda. Det är viktigt att projekt som påbörjas också avslutas och utvärderas. Vad ledde det till, vad skapar det för skillnad? Viktigt att hålla i och hålla ut. Inga projekt ska rinna ut i sanden utan de ska genomföras och utvärderas. Om projekt läggs ner ska det vara tydligt varför de inte genomförs.”

Nå fler målgrupper

Samtliga deltagare anser att centret måste arbeta mer förebyggande och aktivt för att nå ut till fler romer från olika grupper. Romer från alla länder är utsatta för antiziganism och har inte samma förutsättningar att bli en del av samhället som den övriga befolkningen. Det är så otroligt viktigt att det finns kunskap om detta bland anställda på centret och att det hela tiden görs ett arbete för att komma till roten av problemet, den omfattande antiziganismen. Centret måste arbeta normkritiskt och fundera på om de bidrar till assimilering av romer eller till att stärka att bevara romers kultur, traditioner och språket.

”Personalen måste ha både språk och kulturkompetens för att kunna bryta den omfattande utanförskapet som finns. Det är så viktigt att personalen är förankrad inom den romska gruppen. Det finns så många frågor som behöver lyftas och så många frågor som romer behöver stöd med.”

”Centret behöver arbeta mycket mer aktivt med att nå fler målgrupper, nå fler romer som bor i staden. Och inte bara svenska romer utan alla romer som behöver stöd och hjälp.”

”Centret behöver ha mer information som är översatt på romanes som kan spridas och användas i kontakten med romerna. Det är viktigt att romer kan ta del av informationen på annat sätt än svenska och att informationen är anpassad till romers behov. Kanske skulle man behöva ha kulturtolkar? Det finns lite grand idag men det borde vara mer riktad information till romer i olika åldrar, både unga och äldre.”

”Öppettider som möjliggör mer tillgänglighet och en annan typ av drop-in verksamhet. Det ska vara möjligt att bara kunna komma och ”hänga” i centrets lokaler för att få stöd och hjälp. Just nu känns det inte som om att det är möjligt att ”bara” komma till centret utan det är mer om du kanske behöver ett konkret stöd.”

”Centret skulle kunna anordna fler aktiviteter och stå som värd vid romska högtider och på det sättet vara med och bidra till att sprida kunskap om romska traditioner.”

”Man måste vara mycket mer synlig och arbeta mycket mer förebyggande. Man måste jaga romer, erbjuda hjälpen de kan få. Och sedan kommer det att sprida sig och fler kan få hjälp.”

Bygga upp tillit

Bland deltagare finns det en upplevelse att centret har fått en dålig förankring bland romer från dess att den inrättades för snart 8 år sedan. Många anser att det sättet som centret byggdes upp från start har varit bristfällig och dåligt förankrad bland romer i staden och det har påverkat tilliten. Flera uttrycker att ambitionen var att centret skulle byggas upp och arbeta på ett annat sätt än ”traditionellt” kommunala verksamheter och att romer och romska frågor skulle ständigt vara i fokus. Flera säger att de inte anser att det har gjorts och flera olika förklaringar lyfts fram. Ledningen saknade tilltro till romers kunskap och kompetens. Anställda saknade kunskap om hur de kan förmedla och sprida information om romers rättigheter. Flera anställda saknade kunskap om hur olika förvaltningar organiserar och driver arbete för romsk inkludering och hur centret kan bidra till att förstärka den kompetensen.

”Arbetssättet från allra första början har gjort så mycket skada och många romer upplever att de inte har förtroende för centrets verksamhet. Många romer besöker inte centret för att de inte anser det finns aktiviteter eller stöd.”

”Cheferna har uttryckt sig arrogant och det har förstört tilliten. Cheferna har inte haft den romska kompetensen. Ledningen tillhör inte minoriteten och har inte kunskapen. Man har fokuserat sig på resande och svenska romer och man har uteslutit de andra grupperna.”

”Cheferna måste ha ett rättighetsperspektiv i arbetet och förstå hur olika maktperspektiv påverkar arbetet.”

Utveckla samverkan med olika aktörer

Inom brobygggarverksamheten finns värdefull och praktisk kunskap kring romsk inkludering och det är viktigt att hitta former för samverkan som möjliggör lärande och att romsk inkludering blir ännu mer prioriterad fråga för staden menar flera deltagare.

”Centret borde ha mer samarbete med föreningar och det borde vara aktivt arbete.”

”Det är så viktigt att centret finns i olika sammanhang och träffar olika grupper av romer. Man skulle till exempel kunna vara på fritidsgårdar, familjecentraler, mödravårdscentraler och berätta att man finns. Att berätta om centrets verksamhet och att uppmuntra romer att söka sig dit. Ungdomar som är på fritidsgård kanske är 18-19 år, har inget jobb, inget cv, de kan behöva mycket hjälp. Det kan centret hjälpa till med.”

”RCV behöver komma mer ut och vara synliga, ödmjuka och vilja samarbeta mer med brobyggare och föreningar. Det är viktigt att samarbetet är respektfullt och att alla känner sig sedda, värdefulla och respekterade. Vi behöver vara fler som stärker den romska frågan.”

”Tänk hur mycket vi skulle kunna göra om vi samarbetade tillsammans? Jag menar, det behöver inte vara svårare än att ringa och bjuda oss hit för att fika och prata om hur vi kan samarbeta. Vad kan vi göra ihop? Bygga en relation och tillit. Vi kan prata om hur vi kan hjälpas åt, hur vi kan stötta romerna tillsammans. Vi kan fånga upp de som faller mellan stolarna. Jag tror att chefen vet att vi har kunskap och kompetens och att vi skulle kunna göra mycket tillsammans, nu behöver vi lägga tid på att skapa bra relationer.”

”Det är så viktigt att hela tiden leta efter nya sätt att arbeta och lösa de utmaningar vi står inför. Det är viktigt att personalen har kunskap om olika verksamheter i staden så att de kan lotsa personer och hjälpa de på rätt sätt.”

”Det är så viktigt att alla anställda har kunskap om andra verksamheter i staden och att de kan lotsa personer rätt. Ett exempel är skuldsaneringen, att utveckla samarbetet med dem för att stötta romerna.”

”Det behövs fler personer som kan arbeta mot olika förvaltningar för att höja kunskapen.”

Slutsats och rekommendationer

Då centrets uppdrag är att verka för att stärka romers rättigheter inom olika samhällsområden kopplar vi våra slutsatser till det rättighetsbaserade arbetet och hur centret kan verka för att stärka både rättighetsstrukturen och rättighetskulturen. Slutsatserna bygger på allt samlat material för att kunna ge en helhetsbild av vilka insatser som centret behöver fokusera på för att utveckla verksamheten vidare.

Varför är centret viktigt och vilka är framgångsfaktorerna?

Deltagare är rörande överens om att centret fyller en mycket viktig funktion och roll i arbetet med romsk inkludering och för att stärka romers rättigheter i hela staden. Att staden har en specifik verksamhet som fokuserar på romers rättigheter ger legitimitet och mandat för att ständigt driva och utveckla arbetet.

På centret finns det mycket kunskap och erfarenhet av romsk kultur, språk och traditioner som är ovärderliga för att utveckla det långsiktiga arbetet. Romers rättigheter ligger ständigt i fokus och uppmärksammas genom olika insatser och aktiviteter.

Den verksamhet som centret bedriver ger en struktur för arbetet och möjlighet att arbeta långsiktigt och över tid som inte är projektbundet med avgränsade resurser. Centrets förankring bland romer är viktig för att bygga tillit och för att stärka romers mänskliga rättigheter. Att aktivt arbeta med delaktighet och att involvera romer genom olika kanaler stärker förtroendet för arbetet.

Vad skulle centret behöva utveckla för att stärka det långsiktiga arbetet med att uppfylla romers rättigheter i staden?

Centret behöver stärka och utveckla rättighetsbaserad struktur för arbetet

För att centret ska utveckla en rättighetsstruktur som ska fungera som grund för att stärka romers rättigheter är det viktigt att samtliga rättighetsprinciper bör återspeglas i de strategiska styrdokument som ska vara vägledande för organisationen. Dessa är till exempel visioner, strategier, inriktningsdokument, budget, årsredovisning och verksamhets- och aktivitets-planer, uppföljning, indikatorer samt i olika processer som rekrytering, upphandling, finansiering. Strukturen kan också skapas bland annat genom att integrera rättighetsprinciperna i styrningen av olika projektet och insatser (koppla till mål, integrera i mallar, utgå ifrån i planering, genomförande och uppföljning).

För att bygga in det i strukturen är det viktigt att synliggöra vilka hinder/risker som finns i verksamheterna idag, dvs på vilket sätt anställda i verksamheten har medvetet eller omedvetet skapat hinder för romer att kunna ta del av service och tjänster som de erbjuder? Detta kan göras genom att identifiera och analysera strukturella hinder utifrån ett rättighetsperspektiv (dvs. utifrån individens rättigheter och förutsättningar; med fokus på rätt att inte bli diskriminerad, rätt att bli inkluderad, rätt att påverka beslut och rätt att få information). För att förändra en struktur är det viktigt att identifiera vad som fungerar och kan göras mer av vad som inte fungerar och behöver förändras.

Utvärderingar och externa granskningar av den egna verksamhetens styrning och ledning kan fungera som ett bra stöd för att få syn på olika utmaningar som behöver förändras. Ett sätt att förändra strukturen är att arbeta aktivt med rekrytering. Ledningen har en viktig roll i arbetet. Kanske kan ett uttalat mål om strategisk rekrytering och aktivt prioriterat rättighetsbaserat arbete vara ett sätt att närma sig utmaningen?

En viktig del som ofta är förbisedd är att skapa en struktur för lärande för att frågor som icke diskriminering och inkludering ska bli prioriterade och mätbara. Vad menas egentligen med det? Många verksamheter förutsätter att lärande ska formas och drivas av en stark kultur som utgår från en stark värdegrund. Samtidigt vet vi att det som efterfrågas, mäts och följs upp är också det som sedan görs i praktiken.

Därför är det av högsta vikt att ledningen skapar förutsättningar för lärande som avser tid för reflektion och analys, utbyte av erfarenheter och kunskap samt nya innovativa arbetssätt. Det är viktigt att lärande systematiseras och struktureras för att bli en del av det systematiska kvalitetsarbetet och inte en pålaga som medarbetare får välja att arbeta med i mån av tid. Den tiden kommer aldrig att finnas utan måste prioriteras av alla nivåer i verksamheten.

Konkreta förslag på åtgärder som centret kan göra för att stärka strukturerna kring det rättighetsbaserade arbetet för att uppfylla romers rättigheter.

Verka för en gemensam uppföljning av romsk inkludering för hela staden

Centret skulle kunna fungera som spindeln i nätet för att samla kunskap, erfarenhet och goda exempel av hur arbete med romsk inkludering bedrivs av olika verksamheter i staden. Genom att initiera, var en del av eller vara pådrivande för staden gemensam uppföljning kring romsk inkludering kan centret säkerställa att rätt insatser genomförs i rätt tid, på rätt sätt och av rätt aktör. Det blir enklare att följa resultat över tid och skapa lärande kring romers rättigheter för hela staden.

Förtydliga, avgränsa och kommunicera uppdraget

Det är viktigt att centret kontinuerligt ser över uppdraget, diskuterar det internt och hittar olika sätt att kommunicera uppdraget till olika aktörer i staden. Det är viktigt att det finns rätt förväntningar på centret från olika aktörer och att det skapas förutsättningar att uppfylla förväntningar. Detta kan handla om allt från uppsökande verksamhet, till antal romer som ska få stöd, service och tjänster av centret, till antal anställda inom staden som ska få ökad kunskap om romers rättigheter. Det är viktigt att ständigt balansera kvantitet och kvalitet av olika insatser som genomförs.

Fortsätta att utveckla kompetensinsatser för stadens verksamheter

Bland anställda i staden finns det ett behov av kunskap om romers rättigheter och i synnerhet praktisk kunskap om hur olika verksamheter kan arbeta med romer. Hur ska förskolan arbeta? Vilka aktiviteter och insatser ska de prioritera? Hur kan de arbeta förebyggande och hantera olika situationer som uppkommer? Hur kan de samverka med romer för att utveckla sitt arbete? Hur möter de olika grupper av romer och de behov och förutsättningar som finns inom de olika grupperna? Hur kan de ta fram goda exempel som kan spridas till alla förskolor för att stärka arbetet bredare i staden? För att möta behov som finns i olika verksamheter kan centret fundera dels på hur de kan fortsätta att utbilda personalen och dels på hur de kan utveckla samarbetet för att genomföra insatser tillsammans.

Utveckla samverkan med olika aktörer

För att centret ska kunna uppfylla sitt uppdrag är samverkan med olika aktörer av väsentlig betydelse. Centret måste satsa tid och resurser på att utveckla samverkan med olika aktörer, brobygggarverksamheten, olika föreningar, olika förvaltningar och specifika stödenheter. Det är viktigt att ta fram en långsiktig plan för samverkan och att fundera på vilka former som skulle rimliga, möjliga och ge störst mervärde. Samverkan är viktig för att alla parter ska tillsammans verka för att stärka romers rättigheter i staden. Samverkan är viktigt för att kunna nå ut till romer, för att kunna stötta verksamheterna att arbeta praktiskt med romsk inkludering och den är viktig för att sprida kunskap och kompetens. Det är viktigt att hitta olika former för samverkan, som kan vara allt från gemensam fika för att lära känna varandra, till workshops, lärandemöten, handledning för att tillsammans skapa insatser och aktiviteter.

Centret behöver stärka och utveckla rättighetsbaserad kultur för arbetet

Rättighetskulturen skapas i första hand genom att människors rättigheter, förutsättningar och behov sätts i fokus och alla aktiviteter och åtgärder formas efter det. Det är viktigt att komma ihåg att det inte finns någon slutpunkt i det rättighetsbaserade arbetet, dvs vi blir aldrig färdiga och till fullo upplysta. Ledningen har en central roll i arbetet och kan alltid hålla arbetet prioriterat. Personer med

makt i en organisation påverkar alltid kulturen. Bara för att centret har ett uttalat uppdrag att arbeta för att stärka romers rättigheter betyder det inte att de är vaccinerade mot generella strukturer i samhället. Strukturell rasism, sexism liksom fördomar och makthierarkier finns lika mycket inom alla verksamheter och måste arbetas med medvetet.

Att arbeta rättighetsbaserat kräver att man utgår från sin professionella roll, lagar och regler samt ens förmåga att på egen hand, med hjälp av omdömet och riskanalyser hantera och utveckla sitt agerande i varje situation - i synnerhet i relation till andra människor. Likabehandling kan vara djupt diskriminerande för de individer och målgrupper som behöver särskilda lösningar för att kunna ta del av verksamheten.

Det finns inga enkla och generella checklistor som kan användas i alla situationer och alltid ge ett rätt svar. Ofta finns ett behov bland medarbetare att identifiera enkla svar och lösningar på komplexa utmaningar. Många gånger saknas det kunskap om det praktiska arbetet och rädslan att göra fel kan leda till en handlingsförlamning. Hellre låta bli än göra fel, helt enkelt. Men det absolut viktigaste i arbetet med att skapa rättvisa och hållbara verksamheter är att lära sig att fokusera lika mycket på processer som på resultat. I processerna kan vi lära oss av våra misstag, upptäcka vad som fungerar väl och hitta nya sätt att angripa gamla problem.

Det man dagligen måste träna sig i är att våga stå kvar i de skav som skapas av ovisshet, av för många frågor och inga svar. Att våga se misstag som möjliga lärdomar har man sällan övat sig i. Att arbeta med icke-diskriminering, tillgänglighet, inkludering, delaktighet innebär att träna sig i att bli en normkritisk person och att kontinuerligt vara i ett tänkande tillsammans med andra kollegor. Det handlar också om att lära sig att hantera starka känslor som skam och otillräcklighet när man hamnar i en svår situation.

För att skapa en kulturförändring måste det finnas en struktur och systematik för lärande. Det är viktigt att möjliggöra lärande på alla nivåer i en verksamhet. Ett sätt att göra detta är att bygga in det i arbetstiden, tid för reflektioner både enskilt och i mindre team. Det gör det möjligt för medarbetare att upptäcka någonting nytt och att lära sig av egna erfarenheter. För att kunna förstå, tolka och beskriva sina handlingar är det viktigt att kunna hitta ett språk som speglar och kan fånga in ens erfarenheter och lärdomar.

Konkreta förslag på åtgärder som centret kan göra för att stärka kulturen kring det rättighetsbaserade arbetet för att uppfylla romers rättigheter.

Ge anställda de bästa förutsättningar att genomföra sitt uppdrag

Centrets anställda är dess viktigaste resurs. Alla deltagare som har medverkat i studien lyfter fram vikten att av satsa mer resurser på att kontinuerligt utveckla anställda i deras professionella roll. Det kan ske i form av kompetensutveckling,

kring olika tematiska områden (männsliga rättigheter, rättighetsbaserat arbete, självledarskap, ledarskap, likvärdigt bemötande, icke diskriminering, sakkunskap om olika verksamheter och deras uppdrag). Förutom kompetensutveckling lyfts det fram betydelsen av någon form av långsiktig och kontinuerlig plan för att stärka de i deras roll. Det kan ske genom handledning, processtöd eller coachning beroende på vad personalen behöver. Det viktiga är att utgå ifrån personalens dagliga arbete och olika typer av ärenden, insatser, aktiviteter och stärka de i hur de kan utveckla sina arbetsmetoder och arbetssätt. I detta arbete är det viktigt att bygga in tid för reflektion som skapar lärande och som är en grundförutsättning för att kunna utveckla verksamheten på sikt.

Bygga tillit

Begreppet tillit har återkommande lyfts fram bland deltagare i studien. Tillit är ett begrepp som måste få större utrymme i centrets framtida utveckling. Anställda på centret bör kontinuerligt ställa sig frågan; hur bygger vi tillit i olika processer och olika delar av vårt arbete? Det finns inga enkla svar på hur tillit byggs upp. Det är en långsiktig process där ett första steg är att medvetandegöra var det finns brist på tillit, orsakerna till att det finns brist och att lyssna på vad människor känner och upplever. Många vittnar om att tillit bor i en känsla snarare än en tanke. Ett sätt att börja arbetet är att kontinuerligt ställa sig frågor som till exempel; hur kan vi bygga tillit i denna process? Vad skulle det kunna betyda? Hur skulle det kännas? Vad skulle tilliten kunna leda till?

Tilliten är viktig för att bygga broar till olika verksamheter i staden och för att få förtroende för att kunna vara med och påverka arbetet för att stärka romers rättigheter. Ett sådant område är till exempel arbetet med hedersrelaterat våld och parallella samhällsstrukturer. Det är viktigt att centret med sin specifika kunskap och erfarenhet av mänskliga rättigheter och romsk inkludering kan till exempel vara med och utforma det material som staden använder för att arbeta mot hedersrelaterat våld riktat till romer.

Bredda målgruppen och nå ut till fler romer

Det är viktigt att centrets insatser och aktiviteter är utformade för att passa alla romer i staden. Romer är inte en homogen grupp och det är viktigt att romer från alla grupper vet att de kan få ta del stöd, service och tjänster som centret erbjuder. När centret väljer att fokusera på specifika grupper av romer som lever i störst utsatthet är det viktigt att vara tydlig med urvalet, vilka romer som man riskerar att missa och hur man på sikt planerar att nå fler grupper. Om centret koncentrerar sina resurser och insatser för att stärka specifika grupper är det viktigt att vara tydlig med detta och kommunicera det till olika samverkansparter och de som är berörda av verksamheten. Detta hänger tätt ihop med byggandet av strukturen och vikten av att vara tydlig med uppdraget.