

Utbildning inom mänskliga rättigheter (MR) Piteå kommun

Kompetensutveckling och kunskapsbyggnad inom mänskliga rättigheter (MR)

Syfte

Syftet med kompetensutvecklingen är att öka förståelse och medvetenhet hos Piteå kommuns medarbetare och förtroendevalda om det offentliga ansvaret för att respektera, skydda och främja de mänskliga rättigheterna. För att nå ett långsiktig och hållbart kunskapsbyggnad, som ett stöd till nämndernas ansvar för mänskliga rättigheter, bör ett utbildningspaket innehålla olika delar och olika grad av kompetensbyggande för olika målgrupper.

Bakgrund

Piteå kommun har påbörjat arbetet med exempelvis Barnkonventionen, Modellkommun för jämställdhet, ”Ett Piteå för alla – med ökad mångfald” samt olika tillsatta råd inom området. Trots det är bedömningen att en utbildningsinsats behövs.

Sveriges kommuner och landsting (SKL) och Uppsala Universitet har inom ramen för regeringens överenskommelse med SKL tillsammans utarbetat en digital utbildning för medarbetare i stat, kommun och landsting. Utbildningen har testats i Piteå kommun genom tre grupper; Förvaltningschefgruppen, Kvalitetskedjan samt Strategigruppen för mångfald.

De åsikter som framkommit är:

- Mänskliga rättigheter är ett viktigt utbildningsområde
- Den digitala utbildningen är möjlig att använda och bör ligga i en lärplattform
- Förvaltningscheferna bör avgöra målgrupper inom den egna förvaltningen
- Generell handledning och stödmaterial för hur utbildningen kan presenteras och genomföras är viktigt.

Utbildningspaket

Att bygga kompetens handlar för att nå effekt om såväl

- kunskapens vetande
- kunskapens förståelse
- kunskapens handlande

Utbildningskonceptet som föreslås är formulerat som en långsiktig och hållbar kunskapsuppbyggnad och bygger på tre delar:

1. En generell utbildning kring Mänskliga rättigheter (MR). Som grund används webbaserad utbildning som SKL tagit fram i samarbete med Uppsala Universitet.
2. Fördjupning med olika teman olika år där HBTQ är tema under 2017 – 2018.
3. Årliga verkstäder med flera teman där exempelvis HBTQ, tillgänglighet, jämställdhet, barnkonventionen, normkritiskt förhållningssätt är fokusområde

Målgrupp

Förslaget nedan bygger på tre olika nivåer av utbildning som riktas till olika målgrupper, meningen är inte att alla medarbetare skall gå alla delar.

- Målgrupper år 2017 och år 2018 är chefer och ledningspersoner samt medarbetare.
- År 2019 politiker.

Så börjar en ny cykel med nytt fokus inom MRområdet 2019. På så sätt kommer nyutskilda och anställda att utbildas över tid.

1. Grundläggande del

a. Digital utbildning MR

Målgrupper

Chefer, strateger, kommunikatörer från alla förvaltningar bör genomföra utbildningen, målgrupper därutöver beslutar respektive förvaltningschef om.

b. Analys av den egna verksamheten med stöd av analysverktyg.

Enheter som respektive chef beslutar om.

Inom ramen för SKL:s projekt har Piteå och Umeå kommun samarbetat kring att utarbeta ett analysverktyg för medarbetare i verksamheterna, i syfte att öka förståelsen för hur mänskliga rättigheter påverkar den enskilde medarbetarens arbete. Forskarstöd från Uppsala universitet har deltagit i arbetet med att ta fram ett enkelt analysstöd vilket med fördel kan ligga i en lärplattform. Syftet är att komplettera den digitala utbildningen med ett verktyg som utgår från det egna arbetet.

Kostnad: Tidsuttag för medarbetare

2. Fördjupningsdel (4-8 tim.) - enligt plan

Piteå kommun har över tid genomfört tillfälliga utbildningssatsningar i olika delar av de mänskliga rättigheterna exempelvis i barnkonventionen, hållbar jämställdhet, etnicitet, tillgänglighet samt att vid valår har förtroendevalda erbjudits utbildning inom området.

Fördjupningar bör avgränsas till vissa målgrupper och kontinuerligt växla mellan de olika konventioner och diskrimineringsgrunder eller annat område som beslutats om. Bedömningen är att en sådan utbildningssatsning är bredare och mer effektiv istället för att genomföra certifiering eller diplomering inom vissa områden.

2017 – 2018	HBTQ	Målgrupper som respektive förvaltningschef beslutar om
2019	MR - utbildning	Förtroendevalda
2019 – 2020	Ex. Tillgänglighet	Målgrupper som respektive förvaltningschef beslutar om
2021 – 2022	Ex. Barnkonventionen	Målgrupper som respektive förvaltningschef beslutar om
2023	MR – utbildning	Förtroendevalda

Kostnad: Arvoden för föreläsare, lokalkostnad. Volymen varierar utifrån förvaltningarnas beslut om vilka målgrupper som ska genomgå utbildning.

3. Verkstäder/arbetsseminarier inom mänskliga rättigheter

Verkstäder/arbetsseminarier som med fördel kan genomföras i samarbete med parter/organisationer inom civilsamhället. Målgrupp av medarbetare beslutar respektive chef om. Verkstäderna kan med fördel genomföras som workshops och om möjligt kombineras med digitala utbildningar som kan genomföras

individuellt. För att få verkstäder att fungera är det viktigt att utse vilka som är ansvarig för respektive verkstad såväl för genomförande som för kostnad.

Exempel på möjliga verkstäder:

- Normkritiskt förhållningssätt– (ansvarig ex. Kommunledningskontoret)
- Integration - (ansvarig ex Samhällsbyggnad)
- Barnkonventionen – (ansvarig ex. Utbildningsförvaltningen)
- Jämställdhet – (ansvarig kommunledningskontoret)
- Tillgänglighet – (ansvarig ex. Samhällsbyggnad)
- HBTQ
- Värdskap och bemötande

Kostnad: Lokaler, eventuella föreläsararvoden, tidsuttag för medarbetare.

4. Lärplattform

En viktig förutsättning för en hållbar och långsiktig kompetensutveckling är att en lärplattform med digitalt material finns tillgänglig. Utbildningen för mänskliga rättigheter kan med fördel bli den första delen där vi testar en lärplattform. Förslaget är att ett uppdrag att utveckla lärplattformen inom ramen för utvecklingen av kommunens intranät.

Kostnad: Visst tidsuttag för en arbetsgrupp inkl. byggandet av portalen.

Roller och ansvar

Under uppbyggnadsåret 2017 ansvarar Strategiska avdelningen i samarbete med Personalavdelningen för genomförandet. Som arbetsgrupp finns Strategigrupp MR Mångfald. Efter uppbyggnadsåret föreslås Personalavdelningen ta över uppdraget.