



Partnerskap för humanitet

En utvärdering av ett EU-projekt med stöd
av Europeiska socialfonden, Mål 3

Av Eva Norström

Röda Korsets Center för torterade flyktingar 2000

Partnerskap för humanitet

En utvärdering av EU-projekt med stöd
av Europeiska socialfonden, Mål 3

av Eva Norström

Denna rapport publiceras med stöd från Europeiska socialfonden, Mål 3.

EUROPEISKA UNIONEN



Europeiska socialfonden

Innehållsförteckning

Förord	3
Sammanfattning	4
Inledning	8
Bakgrund till projektet	9
Rapporten – en utvärdering	10
Utgångspunkter för projektets arbete	11
Målgrupp	11
Mål och metod	12
Ekonomi	14
Projektledning	14
Personalåtaganden	15
Arbetsätt	16
Resultat	16
Projektets delar	17
Synpunkter från deltagarna	23
Arbetsgivare	33
Dilemman som påverkat processen i projektet	34
Urvalsfrågor	34
Förankringsproblem	35
Ej tillämplig förutsättning	36
Samverkan över organisationsgränser	37
Teoretiska kunskaper och daglig rutin	37
Reflexioner kring projektets värde	38
Vikten av att förbereda sig	39
Misstro och tillit	40
Supported employment – en metod som inger respekt	41
Överbeskydd	41
Rätt prioriteringar	41
Partnerskap för humanitet – ett projekt	42
Även om inte alla mål uppfylldes var resultatet lyckat	42
Fortsättning	43
Referenser	44
Vad är tortyr?	45

Förord

EU-projektet *Partnerskap för humanitet* pågick från augusti 1998 till mars 2000. Under motsvarande tid utvärderades projektet kontinuerligt och återkoppling gavs till projektets ledning.

Projektets huvudsakliga syfte var att utveckla metoder som kan underlätta för traumatiserade flyktingar att få arbete. 21 flyktingar, som var eller hade varit, patienter vid Röda Korsets Center för torterade flyktingar, deltog på frivillig basis. Mer än hälften av deltagarna hade arbete eller praktik när projektet avslutades.

I samband med mitt arbete har jag bemötts med intresse och omtanke. De som varit anställda, en projektledare och två arbetskonsulenter är människor med stort engagemang inför sin uppgift. De har generöst delat med sig av sina erfarenheter och idéer. De deltagare som jag har samtalat med har likaledes visat stor generositet, både genom att dela med sig av sina upplevelser och genom att utmana mina fördomar både om mig själv och andra.

Uppdragets definition har varit ganska oklar. Jag har givits fria händer och valt att använda det mesta av de i genomsnitt åtta timmar per vecka jag arbetat till att följa aktiviteter inriktade på deltagarna. Vissa perioder har varit mycket mötestäta.

I föreliggande rapport beskriver jag kort projektets syfte och arbete samt redovisar mina slutsatser. Det är min förhoppning att projektet skall övergå till en mera fast form och att man på andra orter skall inspireras till liknande arbete. Genom projektet har jag träffat traumatiserade människor som länge försökt få arbete och som trots vissa skador kan arbeta. De beskriver innehav av ett arbete som ovärderligt för deras möjligheter till självständighet och återvunnen värdighet. Också för samhället blir vinsten stor, dels ekonomiskt genom att en människa blir självförsörjande och dels moraliskt när denna människas värdighet återupprättas.

Stockholm i april 2000
Eva Norström

Sammanfattning

Partnerskap för Humanitet

Våren 1998 beviljade Europeiska socialfonden, Mål 3 medel till projektet "Partnerskap för Humanitet". Det övergripande syftet var att underlätta för traumatiserade flyktingar att komma in på arbetsmarknaden. I projektet, som genomfördes med 21 deltagare från augusti 1998 till februari 2000 samverkade Röda Korsets Center för torterade flyktingar (RKC), arbetsmarknadsverket (AMV), kommuner och stadsdelsförvaltningar, samtliga inom Stockholms län samt Telia och The Body Shop Svenska AB.

Mål

Fyra mål formulerades: 1. Åtta deltagare skulle vid projekttidens slut ha anställning (senare lades till att samtliga deltagare skulle ha varit i praktik eller arbetsprövat). 2. En modell skulle utvecklas för ett integrerat arbets sätt, där den medicinska och den psykosociala rehabiliteringen av traumatiserade flyktingar sker samtidigt med den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. 3. Metodiken *supported employment*¹ skulle anpassas till målgruppen traumatiserade flyktingar. 4. En modell för ett partnerskap mellan företag, frivilligorganisationer och myndigheter skulle utvecklas.

Personal

En projektledare och en arbetskonsulent anställdes och arbetade på heltid i RKC:s lokaler. Arbetskonsulenten slutade sin anställning den sista maj 1999 och ersattes med en annan arbetskonsulent som arbetade på halvtid i arbetsförmedlingen Unga Handikappades (AF Unga Handikappade) lokaler i Globen. Länsarbetsnämnden (LAN) i Stockholm tillhandahöll handledning för arbetet med metoden *supported employment*. En styrgrupp hade huvudansvar för arbetet och en projektgrupp fungerade som arbetsgrupp. En oberoende utvärderare arbetade under hela projekttiden med att dels följa projektets utveckling och ge återkoppling till projektledaren och styrgruppen och dels för att skriva en slutrapport om projektet.

Behandlingspersonalen vid RKC deltog aktivt i projektet genom den kontakt de kontinuerligt hade med deltagarna och genom olika möten och informella samråd med projektets personal.

¹ Bl. a. utgår man från den enskildes möjligheter - att alla kan arbeta om rätta förutsättningar ges. Introduktion och träning ges direkt på arbetsplatsen. Uppföljning sker under lång tid, ibland även efter anställning.

Ekonomi

Vid sidan av de medel som beviljats genom den Europeiska socialfondens Mål 3 i Sverige har även andra medel kommit projektet till del. Bland annat har, som tidigare nämnts, LAN finansierat handledningen och lönekostnaderna för arbetskonsulenterna.

Arbetsätt

Projektledaren har tillsammans med styrgruppen haft ansvar för att projektet utvecklades och genomfördes. Projektledaren har hållit samman projektets olika delar och agerat som förmedlare mellan myndigheter, företag, organisationer.

Arbetskonsulenten har tillsammans med deltagarens behandlare vid RKC haft ansvar för att göra en bedömning av möjligheten att klara ett arbete. Konsulenten har träffat varje deltagare individuellt för att kartlägga yrkesbakgrund, färdigheter, resurser och önsknings. Konsulenten kontaktade företag, besökte arbetsplatser och följde upp det som hänt efter det att praktik eller arbete påbörjats.

Resultat

Projektet hade, som redan nämnts, fyra mål, varav några förverkligades. Prioritet gavs åt att nå resultat i relation till deltagarna, så att så många som möjligt skulle få arbete eller åtminstone praktik.

Målet att **åtta deltagare** skulle ha **anställning** vid projektets slut uppnåddes.

Målet att utveckla en modell för ett **integrerat arbetsätt** uppnåddes inte. Samverkan mellan de olika organisationerna i projektet skedde visserligen i sådan utsträckning att deltagarna fick löftet om arbete eller praktik infriat, men erfarenheterna från denna samverkan finns inte dokumenterade och det arbete som utförts kan därför inte utgöra en modell för framtiden. Det fanns olika uppfattningar om vad som menades med integrerat arbetsätt och behandlarna vid RKC hade inte uppfattat att projektet skulle påverka deras internt integrerade arbetsmetoder utan att det snarare skulle vara ett verktyg för dem när deras patienter var redo att söka sig in på arbetsmarknaden.

Om, och i så fall hur, metoden *supported employment* anpassats till projektets målgrupp har inte dokumenterats, men resultatet av projektet och också djupintervjuer med deltagarna visar att metoden fungerat så pass bra utifrån de erfarenheter som gjorts och dokumenterats av AMV i andra

sammanhang, att den mycket väl kan rekommenderas för framtiden i arbete med traumatiserade flyktingar.

Telia och Body Shop medarbetade i projektet under hela dess tid och det är det närmaste ett formellt **partnerskap** som projektet kommer. Övriga företag, som gav praktik och eller anställning till deltagare hade inte något intresse av ett mer formellt partnerskap med frivilligorganisationer.

Deltagare

Deltagande i projektet byggde på frivillighet. Samtliga deltagare ville ha arbete och många hade varit anmälda på arbetsförmedlingen (AF) under lång tid. De hade inte alltför stora förväntningar i början men ansåg att de inte hade något att förlora på att vara med. Eftersom tortyr förstör tilliten till andra människor var det viktigt för projektet att arbete med förtroende. Detta underlättades av det arbete deltagarna redan gjort tillsammans med sina behandlare och av att projektet var förlagt till RKC:s lokaler. Allteftersom fler och fler fick praktik eller arbete växte optimismen bland deltagarna och det är ingen tvekan om att projektet ur deras synvinkel varit mycket lyckat. De uttrycker också en stark önskan om att det skall bli en fortsättning eftersom de anser att det finns många andra som skulle ha stor glädje av samma stöd de själva fått.

Några erfarenheter från projektet

Projektet har haft en hel del problem att brottas med. Bland annat har det funnits kommunikationsproblem mellan dess olika samarbetspartner. Till stor del har dessa berott på att man inte vid projektets början lagt ner tillräcklig tid på att lära känna varandras mandat, traditioner och förutsättningar. Man hade vunnit mycket på att förbereda samarbetet och också på att komma överens om hur olika begrepp som till exempel funktionshindrad, handikappad, ”job-ready ” och andra skulle förstås.

Det har visat sig att förankringen i de deltagandes organisationer inte alltid var tillräcklig för att göra samverkan smidig.

Eftersom misstro och tillit är så grundläggande känslor hos människor som torterats har det visat sig att man i alla sammanhang måste räkna med att dessa kan sätta käppar i hjulen när man arbetar med traumatiserade flyktingar. Det har också visat sig att det finns en risk att den starka misstron mot andra människor slår tillbaka mot flyktingarna själva i sammanhang där till exempel en tjänsteman inte är tillräckligt insatt i tortyrens följdverkningar och inte kan tolka signaler från flyktingen på ett adekvat sätt.

Fortsättning?

Slutresultatet av projektet visar att det går att underlätta för traumatiserade flyktingar att komma in på arbetsmarknaden. Om någon frågar om det är värt besväret blir svaret ett obetingat ja: Den värdighet människor känner när de är självförsörjande går inte att nog värdesätta och de samhälleliga vinsterna är också mycket stora.

Partnerskap för humanitet

Inledning

Av de flyktingar som bor i Sverige uppskattas nära en fjärdedel leva med skador efter krig, tortyr, grym och omänsklig behandling och/eller långvariga fängelsevistelser.² Många av dessa är i behov av olika stödåtgärder inom både medicinsk och psykosocial rehabilitering. Möjligheten till sådan rehabilitering är begränsad och till viss del beroende på var i landet man bor. Erfarenheterna från sådan verksamhet, bland annat vid Röda Korsets Center för torterade flyktingar (RKC)³, visar att anpassade arbetslivsinriktade insatser redan i ett tidigt skede kan integreras med medicinsk och psykosocial rehabilitering. För många patienter kan arbeta vara en betydelsefull komponent i den totala rehabiliteringsprocessen.

Omfattande strukturella förändringar inom näringsliv och offentlig sektor har medfört att den traditionella arbetsmarknadspolitiken ifrågasatts och att behovet av förnyelse och utveckling inom skilda politikområden blivit allt tydligare. Problemen med en ökande utslagning och utestängning från arbetsmarknaden kan inte lösas enbart med insatser från stat eller kommun. Erfarenheter från länder inom bland annat Europeiska unionen och från USA visar att ett partnerskap mellan företag, frivilligorganisationer och myndigheter kan ge möjligheter till arbete. Många enskilda företag, även i Sverige, har visat ett intresse av att bidra med sin kunskap och sitt sociala engagemang för att bereda plats för utsatta grupper i arbetslivet.

Den långsiktiga trend, som inneburit en dramatiskt försämrad arbetsmarknadssituation har förstärkts under 1990-talets ekonomiska tillbakagång. Enligt arbetsmarknadsverkets (AMV) statistik för vecka 17 år 2000 var 21.471 utomnordiska medborgare⁴ registrerade på AF som arbetssökande och 12.241 deltog i någon form av konjunkturprogram. Till detta kan läggas ett stort antal nyanlända flyktingar i det kommunala flyktingmottagandet som ännu ej registrerats hos AF. Inom svensk arbetsmarknadspolitik är dessutom yrkesinriktad rehabilitering för traumatiserade flyktingar ett eftersatt område.

² Vad är tortyr? Se bilaga 1.

³ 1985 inleddes ett samarbetsprojekt mellan Röda Korset, Stockholms läns landsting, Stockholms- och Botkyrka kommuner för rehabilitering av främst flyktingar med uppehållstillstånd som varit torterade och var i behov av hjälp. Projektets verksamhet har sedan 1989 drivits i form av en stiftelse.

⁴ Det bor cirka 240.000 utomnordiska medborgare i Sverige.

Bakgrund till projektet

I november 1997 ansökte RKC hos Europeiska socialfonden, Mål 3, om medel till ett projekt för att bland annat utveckla en modell för hur olika rehabiliteringsinsatser för traumatiserade flyktingar skulle kunna koordineras till ett enhetligt arbetssätt. Erfarenheterna från arbetet vid RKC⁵ visar nämligen att många flyktingar med skador efter krig, fängelsevistelse, tortyr eller misshandel kan behöva särskilt stöd för att ta sig in på arbetsmarknaden. Ansökan föregicks av att RKC tog initiativ till samtal med bland andra AMV för att diskutera ett arbetsmarknadsinriktat projekt för traumatiserade flyktingar. Så småningom kom också representanter från företag och enskilda individer att delta i dessa samtal. Tanken var att inom ett partnerskap mellan frivilligorganisationer, företag och myndigheter utveckla ett arbetssätt som leder fram till att arbetslivsinriktad rehabilitering bedrivs parallellt med medicinsk, social och psykologisk rehabilitering.

RKC har som ideologisk utgångspunkt att verka utifrån ett helhetsperspektiv. Detta sker genom att man arbetar parallellt med medicinsk, psykologisk, psykosocial och yrkesinriktad rehabilitering. Även AMV och övriga samtalspartner anser att ett helhetsperspektiv är fruktbart. Organisationerna har alla erfarenhet av att många flyktingar har dålig förankring i det svenska samhället och att en del har problem med språket, saknar svenska vänner och visar lågt intresse av att delta i olika demokratiska processer. Många av centrets patienter lider av olika problem som deras traumatiska upplevelser har fört med sig: bland annat relationsproblem, minnesstörningar och koncentrationssvårigheter. Många flyktingar uppfattar det som ovärdigt att tvingas söka bidrag för sin överlevnad. En av utgångspunkterna i diskussionerna om ett gemensamt projekt var att arbetslivsinriktade insatser skulle förstärka möjligheten till en tidig rehabilitering och därmed öka möjligheterna till återvinnande av hälsa och till upprättelse.⁶ Samtidigt skulle kostnader för bidrag och sjukvård troligen sänkas. I ansökan formuleras projektets syfte som följer:

”Projektet *Partnerskap för humanitet* syftar till att ge de personer som behandlas på centret stöd för en återanpassning till arbetslivet genom att etablera ett aktivt partnerskap mellan företag, myndigheter och Röda Korsets Cen-

⁵ RKC tar emot 250-300 patienter per år. 225 av dessa är nybesök enligt avtal med Stockholms läns landsting.

⁶ Jämför FN:s konvention mot tortyr mm § 14. Jämför också SOU 1993:4, Statligt stöd till rehabilitering av tortyrskadade m.fl. Se också ”Standardregler för att tillförsäkra människor med funktionsnedsättning delaktighet och jämlikhet”, antaget av FN:s generalförsamling 1993.

ter. Kontrakterade företag kan genom individuellt anpassade stödsinsatser (*supported employment*) via projektet göra en konkret insats för en utsatt grupp på arbetsmarknaden, en insats som kan användas som värdebegrepp i en profilering av företagets sociala och humanitära ansvar.⁷⁷

Ansökan beviljades under våren 1998 och projektet genomfördes mellan augusti 1998 och februari 2000 med RKC som huvudman. Inom projektet har organisationer, företag, myndigheter och kommuner samarbetat: RKC, Telia, The Body Shop Svenska AB, Länsarbetsnämnden i Stockholms län, Arbetsförmedlingen Unga Handikappade (AF Unga Handikappade), försäkringskassan, Ami, kommuner och stadsdelsförvaltningar, samtliga inom Stockholms län.

Rapporten – en utvärdering

Projektets initiativtagare beslöt att anlita en utvärderare för att följa projektets utveckling. Detta initiativ var inte ett krav från anslagsgivarna utan en önskan från projektledningen om att få en fristående granskning av de processer som skulle sättas igång, genomföras och avslutas. Projektledningen var alltså villig att släppa in en utanförstående i projektets inre verksamhet och att under arbetets gång utsätta sig för kritik. Utvärderingen skulle ske kontinuerligt med ständig återkoppling till projektledningen. Själva utvärderingen blev på så sätt en del i utvecklingen av projektet.

Eftersom projektet innehåller många olika delar, finns det ett mycket stort antal moment att utvärdera. Dessa moment sträcker sig över så vitt skilda områden som arbetsmarknadspolitik, samhällsekonomi, integrationspolitik, rehabiliteringsarbete, samverkan över organisations- och företagsgränser och processer i projektarbete. Det blev nödvändigt att prioritera vad som skulle utvärderas. Jag åtog mig att arbeta åtta timmar per vecka och att främst inrikta mig på deltagarna och de processer som direkt berörde dem.⁸

⁷ Under budgetåret 1993/94 bedrev AMS försöksverksamhet med särskilt introduktions- och uppföljningsstöd för funktionshindrade i arbetslivet, SIUS. Målet var att med utgångspunkt i andra länders erfarenhet av metoden *supported employment* utveckla en metod anpassad till svenska förhållanden. SIUS utgår från en av Marc Gold 1978 utvecklad idé "Try another way" som bygger på att alla kan lära sig om rätt undervisningsmetod används samt att arbete kommer först och sedan träning. I SIUS utgår man bl. a. från den enskildes möjligheter, inte begränsningarna och att alla kan arbeta om rätta förutsättningar ges. Introduktion och träning ges direkt på arbetsplatsen, uppföljning sker under lång tid. Målgruppen för SIUS har hittills varit personer med större funktionshinder som inte kan förväntas få och behålla ett arbete på reguljära arbetsmarknaden med stöd av andra befintliga arbetsmarknadspolitiska åtgärder. För att få del av stödåtgärden skall den enskilde vara anmäld som sökande vid AF/Ami.

⁸ När jag blev tillfrågad om jag var villig att åta mig uppdraget, föreslog jag att granskningen skulle ske i samarbete mellan två utvärderare, som kompletterade varandra. Projektledningen valde att prioritera det som hände med deltagarna.

En processinriktad utvärdering anpassas efter det som händer under tiden som projektet pågår. Jag har intervenerat i händelseutvecklingen genom att regelbundet, i samtalsform, förmedla mina iakttagelser och analyser till projektledaren och genom att framföra synpunkter, både muntligt och skriftligen, till styrgruppen.

Den metod jag valt att arbeta efter har varit interaktiv och kvalitativ. Det betyder att jag har deltagit i en rad av projektets olika möten (deltagar-möten, projektgruppsmöten, styrgruppsmöten, partnerskapsmöten, värvningsmöten). Jag har träffat både deltagare och behandlare, i grupp och enskilt⁹ och jag har samtalat med olika arbetsgivare.

I samtliga enskilda samtal har jag använt mig av öppna frågor. Det innebär att jag ställt mina frågor i relation till informantens erfarenheter av projektet. Intervjuaren har ansvar för samspelet med informanten och använder sig för detta av sig själv och sina personliga förutsättningar. Informanten avgör själv vad han/hon vill berätta. Intervjuaren har informantens utsagor och sina iakttagelser som en grund för vidare analys.¹⁰

Jag har också använt mig av den stora mängd skriftligt material som producerats i projektet. Det rör sig om protokoll, rapporter, brev, artiklar, utvärderingar, underlag för beslut m.m.

I det följande redovisar jag resultatet av projektet Partnerskap för Humanitet och några av de slutsatser som kan vara till glädje i framtida liknande satsningar.¹¹

Utgångspunkter för projektets arbete

Målgrupp

20 flyktingar som gick under behandling eller som nyligen avslutat en längre behandlingsperiod vid RKC skulle erbjudas möjlighet att delta i projektet. Till kriterierna för att erbjudas en plats i projektet hörde att flyktingen var arbetslös, att det behövdes ett särskilt stöd för att arbete skulle

⁹ Tio av deltagarna har velat tala med mig på tu man hand. I grupp har jag träffat alla utom tre. Varje individ bär det kollektiva inom sig och genom en enda individ kan därmed kollektivets erfarenheter tydliggöras.

¹⁰ Validiteten hos denna typ av självrapporterande data kan ifrågasättas på olika sätt. Den första frågan måste bli hur intervjuaren hanterar sin egen del i dessa samtal. Som man frågar får man svar, heter det ju och att man hör det man vill höra. Intervjuaren kan inte veta säkert om informanten känner sådant förtroende att han/hon är ärlig i sitt självutlämnande.

¹¹ Projektledaren har skrivit en rapport från projektet. Där har hon tagit upp projektets innehåll och historia. Hon har gjort det väl och med en ärlighet som speglar de svårigheter som projektet mött. Rapporten kan beställas hos Röda Korsets Center för torterade flyktingar.

komma till stånd och att behandlingspersonalen gjorde bedömningen att det var möjligt för flyktingen att klara ett arbete. En viktig utgångspunkt var också att flyktingen deltog i projektet på frivillig basis.

RKC ansvarade för att erforderliga medicinska, psykologiska och psykosociala åtgärder vidtogs. En i projektet anställd arbetskonsulent svarade för kartläggning av deltagarnas yrkes- och utbildningsbakgrund, intressen, önskemål, kompetens och förutsättningar för arbete. Konsulenten hade också ansvar för att kontakta företag¹² och intressera dem för att anställa deltagare.

Mål och Metod

Genomförandet av den arbetslivsinriktade rehabiliteringen för traumatiserade flyktingar skulle ske genom en rad åtgärder i samverkan mellan samtliga rehabiliteringsaktörer. Ett övergripande mål var att åtta av de tjugo deltagarna skulle ha anställning vid projekttidens slut. Ytterligare tre mål sattes upp för projektet:

1: Utveckling av en modell för ett integrerat arbetssätt, där den medicinska och den psykosociala rehabiliteringen sker samtidigt med den arbetslivsinriktade rehabiliteringen.

Denna del av projektet utgår från RKC:s kunskaper och kompetens vad gäller traumatiserade flyktingar och ses som en utveckling av de erfarenheter RKC har av att internt arbeta integrerat.

Metoder:

- Samverkan mellan deltagarnas behandlare och projektets personal genom gemensamma möten, enskilda kontakter samt seminarier.¹³
- Samverkan mellan deltagarna, arbetskonsulenten och behandlarna.¹⁴
- Dokumentation och uppföljning av de olika insatserna i projektet.

2: Utveckling av metodiken ”supported employment” så att den anpassas till målgruppen traumatiserade flyktingar (människor med tortyrskador skall kunna erhålla och behålla arbete på den öppna marknaden).

¹²Vid årsskiftet 1999/2000 pågick förhandlingar om samarbete med 11 företag/arbetsgivare.

¹³ Under projektiden hölls ett seminarium för vart och ett av de tre målen integrerat arbetssätt, *supported employment* och partnerskap. Behandlare, företag och andra inbjöds. Två ytterligare seminarier hölls (ett med Röda Korsets Idé- och Utbildningscenter och ett med Interkulturell Utbildning) där också deltagare var inbjudna.

¹⁴För dem som fortfarande gick i behandling tillfördes en extra dimension i samtalen med behandlaren. I några fall kom tankar kring arbete och den egna arbetsförmågan att ta stor plats i behandlingssamtalen.

¹⁵Se not 6.

I användandet av *supported employment* förutsätter man att alla kan arbeta om de rätta betingelserna ges. I arbetet utgår man, som tidigare nämnts, mer från den enskildes möjligheter än hans/hennes begränsningar.¹⁵ Förträning anses inte behövas eftersom rehabilitering sker genom arbete. Introduktionen och träningen ges direkt på arbetsplatsen med personligt stöd. En stödperson följer den arbetssökande i processen till anställning utifrån en överenskommen planering. Uppföljning utlovas under en längre tid även efter det att anställning kommit till stånd.

Metoder:

- Grundutbildning i tillämpningen av *supported employment* ges till arbetskonsulenterna. Konsulenterna ger under projektperioden stöd till såväl den arbetssökande som arbetsgivaren.¹⁶
- Enskilda företag som kan tänkas erbjuda arbetstillfällen som passar deltagarna kontaktas.
- Metoden *supported employment* presenteras i seminarier för intresserade företag.
- Dokumentation av arbetet med att anpassa *supported employment* till projektets målgrupp.

3: Utveckling av en modell för ett partnerskap mellan företag, frivilligorganisationer och myndigheter.

Syftet var att inom ramen för ett partnerskap utveckla nya former för företagens sociala ansvarstagande och engagemang. Tanken var att kontrakterade företag via partnerskap med RKC och berörda myndigheter med *supported employment* som grund skulle kunna profilera sitt sociala ansvar och humanitära engagemang genom att erbjuda praktik/anställning till projektdeltagarna. De kontrakterade företagen skulle genom att anställa någon inom ramen för *supported employment* få en ny medarbetare, en kostnadsfri upplärnings-/praktikperiod samt tillgång till RKC:s och projektets insatser.

Metoder:

- Fortsatt samverkan med de företag som ingick i projektet från början (Body Shop och Telia).
- Genom uppsökande verksamhet värva fler företag att ingå i partnerskapet.
- Dokumentation av arbetet.

En viktig del av metoden i de tre samverkansmålen var den kontinuerliga utvärderingen.

¹⁶Metoden förutsätter att det samverkande företaget och dess personal är villiga att låta arbetskonsulenterna få insyn i arbetsförhållanden och verksamhet.

Ekonomi

Projektet delfinansierades genom den Europeiska socialfondens Mål 3 i Sverige. Denna har till syfte att bekämpa långtidsarbetslöshet.¹⁷ LAN har administrerat Mål 3-bidragen. Socialfondens bidrag skall utgöra 45 % av de medel som satsas i projektet¹⁸, men även andra tillskott har kommit projektet till del. Så har till exempel LAN finansierat handledningen och löne-kostnaderna för arbetskonsulenter. Deltagarnas rehabiliteringsersättning, utbildningsbidrag och socialbidrag räknades som medfinansiering.

Särskilt socialbidragen har fört med sig några olika problem eftersom de är något som deltagarna velat komma ifrån. De framhåller att de vill vara självförsörjande och oberoende, inte känna sig som snyltare. Många vill återgälda de förmåner de fått under tiden de var asylsökande och senare arbetslösa. Många tycker att det är kränkande att behöva lämna ut information om sitt socialbidrag och är inte villiga att komma med ett papper på hur mycket bidrag de fått varje månad. LAN kräver redovisning av socialbidrag per deltagare, men eftersom många deltagare har familj har det ibland varit svårt att avgöra hur mycket som skulle räknas för den enskilde deltagaren. Tjänstemännen på AMV och inom socialförvaltningarna har tillgång till sina myndigheters respektive register, men projektledaren inte haft tillgång till dessa och det har inneburit ett mycket större arbete än beräknat att varje månad få information om de olika socialbidrag som betalats ut.

Partnerskap för humanitet har hyrt lokal av RKC.

Projektledning

Styrgrupp

Projektets högsta ledning har utgjorts av en styrgrupp, som sammanträtt tio gånger under projekttiden. Styrgruppen bestod av representanter från RKC, Svenska Röda Korset, Länsarbetsnämnden Stockholm, AF Lidingö, Telia AB, The Body Shop Svenska AB och en oberoende rådgivare.¹⁹ Till och med våren 1999 ingick också representanter från AF Unga Handikappade, Arbetsmarknadsinstitutet (Ami) Stadshagen och en oberoende psykolog.²⁰

¹⁷Se särskild broschyr "Mål 3, för att bekämpa arbetslösheten. Den goda idén" en sammanfattning av Mål-3-programmet gjord av Arbetsmarknadsstyrelsen 1996.

¹⁸Projektbudgeten låg på 2,9 miljoner kronor medan utfallet ligger på cirka 2,1 miljoner.

¹⁹Rådgivaren har lång erfarenhet av att arbeta med flyktingar och arbetsmarknad. Han var en av initiativtagarna bakom projektet och kom att betyda mycket för dess utveckling.

²⁰Psykologen fick bland annat i uppdrag att tillsammans med projektledaren anordna gemensamma träffar med deltagarna i projektet. Dessa träffar innehöll information, samtal om arbete och viss vägledning.

Projektgrupp

En arbetsgrupp, kallad projektgruppen, har träffats regelbundet. Denna har bestått av RKC:s verksamhetschef, projektledaren, arbetskonsulenten och dennes handledare. Dessutom har ovan nämnda rådgivare och psykolog (till och med våren 1999) medverkat i projektgruppens arbete.

Personalåtaganden

Projektanordnarens egna personalåtaganden:

En **projektledare** med uppgift att samordna insatserna inom projektet anställdes från och med augusti 1998. De delar som skulle samordnas var rehabiliteringsinsatser, partnerskap (bland annat arbetet med att anskaffa nya arbetsgivare och att göra arbetsplatsbesök), stöd till arbetskonsulenten, utarbeta material till manualer, deltagarträffar²¹ samt uppföljning av ekonomisk redovisning. Vidare skulle projektledaren planera och samordna möten med styrgrupp, projektgrupp samt eventuella arbetsgrupper. Till projektledarens uppgifter hörde också att planera och arrangera seminarier och samverka med Röda Korsets IT projekt.²² Projektledaren var dessutom ansvarig för uppföljning och dokumentation av projektarbetet i samverkan med utredaren.

En **arbetskonsulent** fick i uppdrag att kartlägga deltagarnas yrkes- och utbildningsbakgrund samt deras intressen. Till uppgifterna hörde att anskaffa arbetsplatser, introducera deltagare på arbetsplatserna, följa upp praktik/arbete. Arbetsplatsen inrättades i RKC:s lokaler. Tjänsten finansierades av LAN och administrerades av AF Unga Handikappade.

Extern personal

Den ovan nämnde arbetskonsulenten slutade sin anställning den 31 maj 1999. AF Unga Handikappade erbjöd projektet en **arbetskonsulent** (50% arbetstid). Hon arbetade under resten av projekttiden med placering i AF Unga Handikappades lokaler i Globen.

En **handledare** från AF Unga Handikappade var AMV:s kontaktperson i projektet (20% arbetstid). Hon ansvarade för utbildning och handledning av den först anställda arbetskonsulenten. Hon skulle också utarbeta en manual för anpassad *supported employment* till projektets målgrupp.

²¹ Under projekttiden hölls sammanlagt 16 deltagarträffar. Under det första året skedde dessa regelbundet. Allteftersom fler deltagare fick praktik avtog de regelbundna träffarna. Under det andra året hölls två träffar med information ang möjligheten att använda sig av Internet och ordbehandling för att söka arbete. Ytterligare två träffar hölls efter bytet av arbetskonsulent.

²² Bland annat har man i IT-projektet datoriserat Röda Korsets olika rehabiliteringscentra och utbildat personalen i datakunskap.

Behandlingspersonalen vid RKC arbetar i team, som kan innehålla psykolog, kurator, socionom, sjukgymnast, psykiatriker och allmänläkare. Behandlare föreslog patienter som deltagare till projektet och fanns sedan till hands för denne även om den egentliga behandlingen var avslutad. (All behandling vid RKC ska utgå från patientens behov. Det var därför inte något nytt att deltagare som ville prata om situationer som uppkommit i samband med praktik eller arbete, kunde göra det under behandlingstid.)

Arbetsätt

Projektledaren har tillsammans med styrgruppen haft ansvar för att de tre delarna i projektet utvecklades och genomfördes i enlighet med uppställda mål. Projektledaren har hållit samman projektets olika delar och agerat som förmedlare mellan de olika aktörer inom Stockholms län som berörs av projektet (myndigheter, företag, organisationer).

Arbetskonsulenterna har haft en grannliga uppgift att sköta. Först och främst har det handlat om att vinna deltagarnas och sedan arbetsgivarnas förtroende. Konsulenten har tillsammans med behandlaren haft ansvar för att göra en bedömning av deltagarnas möjligheter att klara ett arbete, att finnas till hands vid behov och att vara beredd att ta tag i de problem som uppstått. Konsulenten har träffat varje deltagare individuellt. Först kartlades yrkesbakgrund, färdigheter, resurser och önskningar. Sedan kontaktade konsulenten företag, besökte arbetsplatser, höll kontakt med dessa samt följde upp det som hänt efter det att praktiken/arbetet påbörjats. Samarbete med deltagarnas behandlare har skett under hela projekttiden. Vidare har projektet i vissa fall samarbetat med deltagarnas socialsekreterare.

Projektledaren har också haft nära kontakt med deltagarna. I samband med att den förste arbetskonsulenten beviljades en månads semester vid jul och nyår 1998/99 och sedan slutade sin tjänst några månader senare, ökade projektledarens direkta kontakter med de enskilda deltagarna. Vid oförutsedda händelser har deltagarnas behov prioriterats.

Partnerskap för humanitet arbetade i RKC:s lokaler och deltagarna fick i stort den hjälp som utlovats, främst tack vare arbetskonsulenternas och projektledarens insatser.

Resultat

Projektet hade flera mål och några av dem gick inte att förverkliga fullt ut inom projekttiden. Prioritet gavs åt att nå resultat i relation till deltagarna, så att så många som möjligt skulle få arbete eller åtminstone praktik. Projektledaren, arbetskonsulenten, företagen, behandlarna, ja alla som varit inblandade prövade sig fram för att på bästa sätt kunna förena respektive erfarenhet och kompetens med nyskapande. Projektets utveckling påverkade därmed till viss del aktiviteterna. Resultatet av projektet kan diskuteras utifrån olika synvinklar. Enklast är att endast göra en kort jämförelse med de mål som projektet har ställt upp. Detta vore emellertid inte tillräckligt för att värdera projektet, varför jag vill föra en mer djupgående resultatdiskussion.

Inom ramen för projektet har en rad erfarenheter gjorts, vilka kan komma till nytta i framtida arbete med traumatiserade flyktingar. Jag inleder föreliggande kapitel med att diskutera **projektets delar**. Därefter redovisar jag **deltagarnas synpunkter**. Sedan följer en diskussion om några av de **dilemman** projektet stött på och hur dessa hanterats. Till sist skriver jag mycket kort om de **arbetsgivare** som tillhandahållit arbete eller praktik.

Projektets delar

8 av 20 deltagare i anställning?

Vid projektets avslutning förväntades åtta av tjugo deltagare ha anställning. Ett tilläggs mål formulerades av styrgruppen snart efter starten. Enligt detta skulle samtliga deltagare vid projekttidens slut ha arbetsprövat eller praktiserat. Syftet med detta var, att varje deltagare skulle få en möjlighet att bilda sig en realistisk uppfattning om sin arbetsförmåga och om det fanns några speciella villkor kopplade till möjligheten att klara ett arbete. Till sammans med varje deltagare som inte erhållit anställning skulle en handlingsplan för framtiden utarbetas.

Integrerad arbetsmetod

Erfarenheterna från behandlingsarbetet vid RKC visar att rehabilitering påverkas av den sociala och ekonomiska miljö som patienten befinner sig i och en modell skulle, enligt projektets målbeskrivning, utvecklas för ett integrerat arbetssätt så att medicinsk, psykosocial och yrkesinriktad rehabilitering samordnades. Begreppet integrerat arbetssätt definierades dock inte inom projektet. Diskussionerna försiggick på två nivåer: integrerat arbetssätt inom RKC och integrerat arbetssätt mellan de tjänstemän som vid olika organisationer, till exempel RKC, socialbyrå, försäkringskassa, arbetsförmedling, arbetar med en och samma flykting.

För den behandlande personalen vid RKC är det en ständig fråga hur den enskilde patienten bäst kan stödjas att normalisera sitt liv. Man var angelägen om att få igång arbetslivsinriktade aktiviteter i anslutning till pågående rehabiliteringsarbete. Vid samtal med olika behandlare framkommer att dessa inte alls uppfattat att de skulle utveckla någon speciell metod för sitt eget arbetssätt, som ju redan innefattade att vid behov samarbeta med till exempel arbetsförmedlare eller socialsekreterare. Projektet sågs snarare som ett välkommet komplement till deras ordinarie arbete.

Eftersom behandlarnas vardagliga arbetsmetoder inte finns dokumenterade föreslog styrgruppen att ett seminarium skulle hållas med behandlarna vid RKC. På så sätt skulle behandlarnas arbete tydliggöras i projektet. Det skulle också bli tydligt hur detta arbete påverkats av projektet,²³ vilka lärdomar som dragits och vad som kan vara användbart i framtiden. Detta seminarium kom aldrig till stånd.

Samverkan mellan de olika organisationerna i projektet har skett, men någon generell modell för hur organisationer och myndigheter kan arbeta integrerat har ändå inte utvecklats. Detta hade krävt att alla parter öppnat sig för nya intryck och modifierar sitt eget beteende till en ny gemensam helhet. Det hade vidare krävt ett processinriktat samarbete mellan behandlare, arbetskonsulent och de myndigheter och företag som har engagerat sig i projektet. Från RKC:s sida har man i praktiken inte visat något större intresse av att lära sig mer om de övriga organisationerna och myndigheterna i projektet, utan snarare utgått från att dessa ska anpassa sig till RKC. Det finns inte tillräckligt underlag för att värdera vilka möjligheter ett närmare samarbete mellan intressenterna i projektet skulle ha skapat.

Supported employment

Ett av projektets mål var att en utveckling skulle ske av metoden *supported employment* så att denna anpassades till målgruppen traumatiserade flyktingar. Genom att tillämpa *supported employment* i arbetet med de 20 patienter vid centret, som valt att delta i projektet skulle erfarenheter vinnas. Dessa skulle i sin tur ligga till grund för utarbetandet av en

²³ Olika behandlare har berättat att den dagliga verksamheten påverkades på så sätt att i de fall deltagaren fortfarande har gått i behandling, har många samtal kommit att kretsa kring vad praktiken eller arbetet väckt för känslor och hur dessa kan hanteras. Några av de som avslutat behandling har återupptagit kontakten med behandlaren. I andra fall har deltagaren inte behövt detta stöd mer än kanske sporadiskt eller erhållit det genom arbetskonsulenten.

²⁴ Alla kan arbeta om de rätta betingelserna ges, man utgår från den enskildes möjligheter mer än begränsningar, introduktionen och träningen ges direkt på arbetsplatsen med personligt stöd av en "job coach", förträning behövs inte – rehabilitering sker genom arbete och uppföljning utlovas under en längre tid efter det att en anställning kommit till stånd.

handbok. Någon sådan togs aldrig fram men erfarenheterna från arbetet har sammanställts i en rapport från AF Unga Handikappade.

Arbetskonsulenten har strävat efter att arbeta efter *supported employments* grundprinciper.²⁴ Detta innebär att metoden kan anpassas till varje flyktning som kan och vill arbeta. Graden av involvering från arbetskonsulenten har berott på den enskilde deltagarens behov. Här följer några exempel på individuella skillnader som krävt flexibla arbetsmetoder: Några deltagare hade problem av social natur. Ytterligare andra behöver mycket lång tid för att överhuvudtaget acceptera att ta emot hjälp även om de sökt sig till projektet. Några deltagare har varit självständiga och företagsamma och endast behövt delar av det stöd som *supported employment* erbjuder. Det finns till exempel de som har energi nog att söka jobb på egen hand och alltså inte behövt något särskilt stöd.

Inom projektet har man brottats med olika syn på hur tillämpningen av *supported employment* skulle ske, vilket gjort att metodens användbarhet inte utnyttjats fullt ut. Bland annat har handledaren varit kritisk till att det inte fanns urvalskriterier som visade om en presumtiv deltagare passat för metoden medan projektledaren menade att eftersom *supported employment* utgår från den enskildes möjligheter mer än begränsningar och träning ges direkt på arbetsplatsen skall metoden anpassas till individen, inte tvärtom. Projektets begränsade resurser och det faktum att det endast skulle omfatta 20 deltagare gjorde det nödvändigt att bestämma kriterier för urval. Ett av de kriterier man valde att sätta upp var att deltagaren skulle orka arbeta minst halvtid. Däremot var det inte ett kriterium att deltagaren skulle kunna prestera 100% under arbetstiden. Hänsyn skulle tas till de skador deltagaren har (flera deltagare har allvarliga fysiska skador, några lider av tillitsproblem, bristande självförtroende eller fobier av olika slag).

De flesta av projektets deltagare hade inte erfarenhet av arbete i Sverige. Sedan de kom hit har de kanske varit sjukskrivna på grund av sina skador och vet inte vad de kan eller orkar. Arbetsprövning är då en bra åtgärd för att kunna förutsäga arbetskapaciteten efter det att skada skett (gäller inte bara centrets patienter utan även de som skadats av olyckor eller sjukdom).

Samarbetet med deltagaren inleddes med en mycket omfattande kartläggning av bakgrund, intressen, önskemål och möjligheter. Vid projektets inledning var arbetet med att skaffa arbets- eller praktikplatser hårt knutet till arbetskonsulenten, men mot slutet av tiden har deltagarna själva varit mer aktiva jobbsökare. I början kartlades arbetsplatsen mycket noggrant och mot slutet har man inte varit riktigt så rigorös. I samband med att de första del-

tagarna fick arbete tillbringade arbetskonsulenten tid på arbetsplatsen men mot slutet har detta inte känts nödvändigt. Skillnaderna i förhållningssätt till anskaffande av arbetsplatser, kartläggning av och närvaro på arbetsplatsen har till del att göra med att projektet bytte arbetskonsulent i juni 1999. Men det är inte hela förklaringen utan det handlar också om att man lärde sig under projektets gång vad som var relevant att göra. Man kan inte heller utesluta att deltagarna genom sitt deltagande i projektet fick ökat självförtroende och därmed blev mer aktiva. Det är i varje fall vad de själva säger.

I projektet har två deltagare fått särskilt anpassad undervisning i svenska. Undervisningen har köpts av Miroi och den har skett på arbetsplatsen. Det omedelbara syftet var att deltagaren skulle lära sig den svenska som behövs för att klara de konkreta arbetsuppgifter som åligger honom/henne. Läraren har genom sin pedagogiska modell, suggestopedi,²⁵ arbetat på ett sätt som stämmer väl överens med *supported employment*, nämligen genom att utgå från deltagarens behov, kunskaper och möjligheter. Tillsammans har de planerat undervisningen och målen för denna. De har diskuterat med arbetsgivaren och anpassat undervisningen efter krav, behov och möjligheter. I bägge fallen har språkundervisningen kommit att bli ett verktyg inom ramen för *supported employment* på så sätt att deltagarna kunnat ta emot det stöd som behövts för att få stanna kvar på arbetsplatsen.

Erfarenheter från SIUS-verksamheten inom AMV²⁶ visar, att det är lättast att hitta praktik eller anställning inom små eller medelstora företag. Så har det också varit i detta projekt, vars betydelse för de deltagande företagens villighet att ge flyktingar en chans är odiskutabel. Företrädare för företagen säger att metoden *supported employment* tilltalat dem och att det har varit viktigt med den personliga kontakt som skapats med arbetskonsulent och projektledare och att det varit viktigt att det funnits en ansvarig ifall problem uppstått.

De företag som hittills tagit emot deltagare har enligt projektledaren och arbetskonsulenterna varit lätta att samarbeta med. Utgångspunkten för samverkan har varierat från att företaget har en policy som inkluderar samhällsengagemang till en mycket pragmatisk hållning som går ut på att det inte är skillnad mellan människor på grund av hudfärg eller öde utan på grund av hur personen tar ansvar för sin del av de avtal som ingås. Om personen gör sitt jobb och fungerar som kamrat är allt bra. Företagen har en

²⁵ Suggestopedi är en undervisningsmetod som lanserades på 1960-talet. Den används främst vid inläring av främmande språk. Metoden har utvecklats av den bulgariske psykiatrikern och fysiologen Georgi Lozanov. Den är konstnärligt, musikaliskt och psykologiskt inriktad. (Nationalencyklopedin)

²⁶ Se not 6.

stor öppenhet för att anpassa arbetsuppgifter och ge stöd trots att alla arbetar under tidspress. På samma sätt som deltagarna gärna bedömer projektet efter om de får jobb eller inte bedömer arbetsgivaren deras insatser efter hur de sköter sig. Detta kan vara skrämmande för den som gärna vill lyckas, men också en oerhörd lättnad om praktiken leder till anställning, eftersom man då vet att man anställs för sin kompetens och inte av välgörenhet. En deltagare säger att ”*det beror på oss själva om vi är allvarliga och om företagaren är allvarlig. Det behövs mer förtroende.*”

Resultatet av projektet indikerar att grundförutsättningen för metoden *supported employment*, gör metoden till ett användbart instrument i arbetet med traumatiserade flyktingar som vill ha stöd att börja arbeta. Fördelarna med *supported employment* är bland annat att inträdet i arbetslivet individualiseras så att stödet anpassas till vad som behövs i relation till individen och arbetsplatsen. Det kan gälla moraliskt stöd, kunskapsinhämtning, introduktion till arbetsplatsens specifika kultur, hjälp att klara ut missförstånd och mycket mer. Genom att individen får en chans att pröva sin förmåga skapas en realistisk bild av hans/hennes möjligheter att sköta ett arbete. När individens förutsättningar styr åtgärden kan ett lyckat resultat uppnås.

Partnerskap

Ett tredje mål var att utveckla en modell för partnerskap mellan näringsliv, frivilligorganisation och myndigheter. Syftet var att samverka för att traumatiserade flyktingar skall komma in på arbetsmarknaden genom att kontrakterade företag skulle åta sig att anställa traumatiserade flyktingar.²⁷ Röda Korset har sedan många år samarbete med olika företag och tanken var från början att några av dessa eventuellt skulle kunna vara intresserade av att ingå partnerskap och som bekant har Body Shop och Telia redan från början varit med i projektet. Röda Korset deltog i projektet genom att besätta en plats i styrgruppen, men åtog sig inte att utföra något konkret arbete med partnerskapets utveckling. Några ytterligare företag har inte värvats till partnerskapet och målet att utveckla en modell för ett partnerskap mellan näringsliv, frivilligorganisationer och myndigheter uppnåddes inte. Däremot har flera företag antagit deltagare som praktikanter eller anställda utan att ingå någon formell överenskommelse om partnerskap.²⁸

²⁷Den ursprungliga tanken var att företag skulle ingå en överenskommelse med RKC som innebär att de utlovade anställning till deltagare i projektet. Företagen motsatte sig detta och menade att det inte går att lova anställning innan man har prövat en person. Företagets behov och deltagarens kompetens och arbetsförmåga måste vara utgångspunkten för en anställning.

²⁸Man bör ha i åtanke att eftersom *supported employment* utgår från den enskilda individens förutsättningar och behov krävs en stor öppenhet inför vilka företag som kontaktas. Om man kontrakterar vissa företag att erbjuda arbete eller praktik kan det bli svårt att så att säga leverera deltagare till dessa. På lång sikt kan det fungera, under förutsättning att tillräckligt många företag och deltagare ingår i ett partnerskap.

När tanken på partnerskap lanserades utgick man från projekthanterarens sida från att det finns företag som vill öka sitt sociala ansvar och att anställning av traumatiserade flyktingar skulle ge det anställande företaget en viss goodwill. Hur kontraktet mellan företag, frivilligorganisationer och myndigheter skulle se ut har inte konkretiserats och det kan konstateras att denna del av projektet inte utvecklades. De företag som anställde flyktingar var enligt egen utsago inte särskilt intresserade av att profilera sitt sociala ansvar och detta ”dragplåster” behövdes inte heller för att hitta arbetsplatser. Det enskilda engagemanget har varit utslagsgivande för om någon skulle anställas eller inte.

Några företag ingick som bekant i projektet, men antalet utökades inte trots att en hel del arbete lades ner på utvecklingen av partnerskapet. Bland annat har den oberoende rådgivaren i styrgruppen tagit stort ansvar för att försöka få fram en modell eller handledning för ett sådant partnerskap. Det svenska EU Programkontoret gav konsultbolaget Dynamo i uppdrag att göra en undersökning om hur företag och frivilligorganisationer kan samarbeta för att underlätta för människor som anses tillhöra så kallade utsatta grupper på arbetsmarknaden att få anställning. Partnerskap för Humanitet erbjöds ingå i undersökningen. Resultatet finns redovisat i två rapporter från Dynamo.²⁹ RKC ställde sig avvaktande till undersökningen. Bland annat utgick man i denna från ett grupp tänkande där deltagarna definierades som funktionshindrade och handikappade som ett sätt att konkretisera vad som menades med ”utsatt grupp på arbetsmarknaden”. Företag som är intresserade av att profilera sitt sociala ansvar behöver någon att ta hand om och i samband med detta blev detta resonemang uppenbart för projektets ledning att risken för att de traumatiserade flyktingarna skulle stigmatiseras var överhängande.

Under senare år har företagens sociala ansvar diskuterats alltmer.³⁰ Många företag deltar i pågående nationellt och internationellt utvecklingsarbete angående etik i den offentliga sektorn och i affärsvärlden. Det är därför rimligt att knyta företag till arbetslivsinriktade projekt även om det kan vara svårt att matcha företagets behov med deltagarnas yrkeskunskaper. I projektet har ett av de ingående företagen, the Body Shop Svenska AB kunnat anställa två deltagare. De i projektet ingående företagen har visat ett engagemang som varit mycket värdefullt både ur arbetsmoralisk synpunkt och ur kunskapsynpunkt. Även de övriga företag som anställt deltagare eller givit deltagare möjlighet till praktik, och som kanske inte i första hand

²⁹ Sammanställning av intervjuer - förstudie till VEM, Rapport utförd av Dynamo Konsult (1999-04-29),

³⁰ I februari 1999 ett seminarium i samarbete med EUPK om företagens sociala ansvar.

tänker på att ta ett ökat socialt ansvar eller bryr sig om eventuell goodwill om de anställer traumatiserade flyktingar, tar ett konkret socialt ansvar.

Det är betydelsefullt att göra skillnad mellan den övergripande partnerskapsidén, som är ett arbete på lång sikt och det omedelbara behov av praktik/arbete som den enskilde traumatiserade flyktingen kan ha. Dessa delar har samband och arbetet måste pågå på flera nivåer, men det är, som sagt, viktigt att vara pragmatisk i relation till den arbetsökande individen.

Synpunkter från deltagarna

Under projektets gång kom 21 deltagare (14 män) från 7 olika länder att skrivas in. Dessutom fick fyra män stöd/arbete genom projektet utan att vara inskrivna. Ytterligare 12 personer aktualiserades till projektet, men togs inte in som deltagare. Av dessa kände sig fem för sjuka och hade ingen motivation för arbete. Två kunde klara sig utan åtgärd, två deltog i annan arbetsmarknadsåtgärd och två hade andra, personliga, planer. Under projekts gång har åtta deltagare avbrutit sitt deltagande (tre på grund av arbete, tre på grund av sjukdom och två av annan anledning). Det rådde en viss diskrepans i AFs och RKC:s uppfattning om när man skulle anse att en deltagare inte längre behövde projektets stöd. Arbetskonsulenten menade att om deltagaren hade en konkret plan för sitt framtida arbetsliv skulle detta kunna räcka för att avsluta samarbetet, medan projektledaren ansåg att deltagaren inte skulle skrivas ut ur projektet om denna plan för framtiden inte byggde på en realistisk förutsättning på den öppna arbetsmarknaden. Ett konkret exempel där meningarna gick isär rörde en deltagare som klarat sig genom att arbeta svart och som planerade att någon gång i framtiden starta eget.

Deltagarna kom från sex kommuner i Stockholms län. De som kommer från Stockholms kommun bor i nio olika stadsdelsförvaltningar. Deltagarna kom från så skilda yrken som officer, soldat, lärare, guldsmed, elektriker, bilmekaniker, diversearbetare, kontor, ingenjör, journalist, fotograf, konstnär, sjuksköterska. Vid projektets ingående var 11 deltagare arbetslösa, 6 deltagare studerade sfi, 1 studerade på distans (kunskapslyftet), 1 studerade vid Folkhögskola, 1 erhöll sjukbidrag och 1 var arbetslös och sjukskriven. 18 av deltagarna var vid projektets ingående beroende av socialbidrag, två av A-kassa och en hade fullt sjukbidrag. En av socialbidragstagarna erhöll svuxa.

Majoriteten av deltagarna har under sin behandling genomgått medicinska eller andra utredningar. 13 av deltagarna följde en regelbunden behandling (samtalsterapi eller sjukgymnastik) när de gick in i projektet, de övriga

hade uppföljningskontakt med läkare, som dock kan sägas vara mer av sporadisk kontakt.

Deltagarnas ålder:

30 – 39 år	14
40 – 50 år	5
över 50	2

Under projekttiden har jag träffat de flesta deltagarna. Jag har varit med på deltagarträffar och också inbjudit deltagare att i grupp komma och tala med mig. Jag har dessutom träffat ett antal deltagare för enskilda samtal, några av dem vid flera tillfällen antingen personligen eller per telefon. De enskilda samtalen har varat cirka en timme. Trots att jag inte träffat alla deltagare har jag, genom de samtal jag haft, fått tillräckligt mycket information för att här kunna ge en allmän bild av deltagarnas synpunkter.

Om att delta i projektet

Några deltagare blev informerade om projektet muntligt av sin behandlare. Andra fick veta om det genom brev. De tackade ja eftersom de inte ansåg sig ha något att förlora på att delta.

Under den första tiden var många deltagare intresserat tveksamma. När jag frågade vad de tyckte om projektet blev svaret att det berodde på om de fick jobb eller ej. De hade ”inte lust att gå på en massa samtal och möten” om det inte blev någon utdelning. De ville också ha mer information om hur det gick för de andra deltagarna.

Efterhand började fler få praktik- och arbete, gemensamma studiebesök gjordes till bland annat LO och arbetsplatser. En studiedag om svensk kultur med särskild betoning på arbetslivet hölls. Dessa aktiviteter ändrade så småningom de flestas inställning. Viktigast av allt var nog projektledarens och arbetskonsulentens samtal med de enskilda deltagarna. Där kunde deltagarens rädsla för att bli stigmatiserad eller för att vara föremål för välvilja i stället för respekt, tas om hand och de olika arbetsmarknadsåtgärderna förklaras på ett ingående sätt och i relation till de frågor deltagaren ställde.

När jag åter talade med deltagarna under hösten 1999 hade de flesta en mycket positiv inställning. Jag kan säga att samtliga tillfrågade anser att projektet tillfört dem kunskap och självförtroende.

”Projektet är en god idé, det är utgångspunkten. En person som inte har arbete och inte har kontakter behöver

stöd. En del kan ordna jobb via släkt. Projektet kan hjälpa en som mig.”

Deltagarna anser att de har lärt sig mycket om hur arbetsmarknaden fungerar, att de kunnat ta till sig information i stället för att bara konsumera den.

”Vi lärde oss mycket om arbetsmarknaden. Sfi pratade om detta men då var vår svenska inte tillräcklig. Dessutom var informationen mycket allmän. I projektet har den varit konkret, jag har lyssnat på ett annat sätt.”

Kombinationen av metoder har alltså fungerat och det är särskilt tre företeelser som nämns som bidrag till denna nya kunskap: deltagarträffar (och då särskilt att få lyssna till andra deltagares erfarenheter), studiebesök och en särskild föreläsning om kulturmötesfrågor.³¹

Om personalen

Deltagarna har mycket gott att säga om personalen. ”*De tog sig tid att lära känna deltagarna.*” Båda arbetskonsulenter får positiva omdömen: ”*Jag har bra kontakt med N.N.*” ”*Det är bra att konsulenten har tid.*” Även projektledaren uppskattas:

”Många tar inte oss på allvar. Hon är allvarlig!”
”Det var bra kontakt. Hennes brev har varit stimulerande. Det har varit lätt att ringa henne – kändes välkomnande. Hon hjälpte också till med föreläsningarna. När man är bekväm med en människa kan man tala om allt – inte bara jobbet utan sociala och personliga problem.”

En deltagare berättar som exempel på hur förtroende skapas, att vid ett besök på socialförvaltningen bad socialsekreteraren dem att sitta ner och erbjöd projektledaren plats bredvid sig själv. Han såg hur hon tänkte efter i en sekund och sedan satte hon sig bredvid honom i stället. Han tolkade detta som att hon ställde upp för honom. ”*Det är inte många som skulle ha tänkt på det.*”

Som framgår av ovanstående har deltagarna överlag höga tankar om projektledaren. Detta måste tolkas inom ramen för utvecklingen inom projektet. Det förtroendeskapande arbete som behandlarna vid centret utfört

³¹Föreläsningen hölls av föreläsare från Interkulturell Utbildning.

från början underlättade för både projektledaren och arbetskonsulenter. När den förste arbetskonsulenter slutade upplevde flera deltagare detta som ett svek. Genom att projektledaren fanns till hands och kunde agera som en brygga till den nya arbetskonsulenter fick denna mycket snabbt del av förtroendekapitalet. Deltagarna var inte förtjusta i att hon arbetade i AF Unga Handikappades lokaler i Globen i stället för på centret, men var i stort sett villiga att sträcka sitt förtroende även dit.

Deltagarens eget ansvar

Deltagarna är överens om att personalen i projektet har tagit ansvar för sin del och menar att deltagarna på samma sätt har ansvar. Om man deltar måste man vilja arbeta och vilja anstränga sig. Flera deltagare påpekar att det inte är alla flyktingar som orkar eller vill arbeta. Några har mer problem med att lita på omvärlden än andra. Några har mer problem med att orientera sig i omvärlden än andra. Sådant går att hantera på olika sätt, men om deltagaren inte vill så hjälper ingenting.

”Jag fick vitalitet genom att folk engagerade sig och samtidigt hade viljan att hjälpa och förmågan att övertyga oss om att de ville hjälpa psykiskt, fysiskt och socialt. Resten beror på Dig! Du måste vara stark och delta.”

Om praktik

Deltagarna är överens om att man inte ska behöva praktisera längre än tills dess att det står klart om man klarar jobbet. De som arbetat i flera månader på samma villkor som anställda arbetskamrater känner sig utnyttjade och lurade på tid de kan tillgodoräkna sig innan de kan få A-kassa vid eventuell arbetslöshet. De jobbar fullt ut men måste ansöka om socialbidrag. En deltagare beskrev sin ångest innan det blev klart att hon skulle få fast anställning *”jag var rädd att jag skulle hamna på punkt noll igen”*.

Kartläggning av deltagaren styr vilka arbeten man letar efter. Det är givetvis inte alla som tycker om den praktik de fått, men flera deltagare säger att det är bättre än ingenting och viktigt för att komma igång och komma in på arbetsmarknaden.

”Projektet påverkade mig att söka jobb.” Projektet inspirerade den deltagare, som säger detta till att pröva ett arbete som han var tveksam till. Det gick bra för honom och han fick anställning. Det är inte hans drömjobb och när han är mogen för att gå vidare kommer han säkert att göra det. Det är flera av deltagarna som berättar om sin situation på ett liknande

sätt. Utan projektet hade de inte haft jobb alls och de är nöjda med att ha fått chansen att komma in på arbetsmarknaden som ett första steg mot att förverkliga sina egna personliga drömmar.

Om den personliga ekonomin

De flesta deltagare har varit självförsörjande i hemlandet. Här är de flesta beroende av socialbidrag. När någon fått praktik har 103 kr/dag utgått för en 8 timmars arbetsdag. Detta har gjort att deltagaren har varit beroende av kompletterande socialbidrag. När vi pratar om ekonomi är deltagarna illa berörda. Bidragen håller dem vid liv fysiskt men tär på dem psykiskt, särskilt eftersom de är förknippade med kontrollåtgärder som kan upplevas som kränkande. En av deltagarna säger att han inte tycker att någon förstår detta och säger att det kan kännas som att det är bättre att dö, livet är slut när man inte har något att vänta på:

”I hemlandet hade jag villa och två bilar. Vi hjälpte människor. Här lever vi på socialbidrag. Det är ett stort problem i huvudet. Detta är problem också för barnen.”

”Under projekttiden har jag haft ekonomiska problem. Jag ville lära mig data men har inte råd med det. Jag sitter mest hemma och vill gärna lära mig men jag har inte råd.”

En deltagare som fått fast anställning säger att hon nu ”äger sitt liv” för första gången sedan hon kom till Sverige. Hon kan nu planera och styra sin ekonomi. Hon har tidigare talat om den frihet hon känt sedan hon fått arbete och hur hon tycker att hon återfått den värdighet hon ägde innan hon tvingades på flykt för åtta år sedan.

Om projektets upphörande

När jag ber deltagarna berätta vad de tycker om att projektet skall upphöra blir svaret vid varje tillfälle ett tveklöst att det är dåligt. Samtliga deltagare säger att de känner många flyktingar som skulle behöva samma hjälp som de har fått och att både släkt och vänner skulle kunna arbeta om de hittade vägen in på arbetsmarknaden. Många skulle välja ett arbete på den öppna arbetsmarknaden framför ett arbete på den svarta arbetsmarknaden. Deltagarna säger att det inte svårt att hitta arbete. Det svåra är att hitta ett ”vitt” jobb. De säger också, att om det är så svårt för ”vanliga” flyktingar så är det etter värre för de traumatiserade. Några röster:

”Jag hoppas det (projektet) ska vara kvar. Det visade sig att det hade kraft att slå upp alla dörrar helt enkelt.”

”De (anställda inom projektet) har den kunskap och för-

måga som behövs för att träffa de arbetssökande gång efter gång tills de kommer till en punkt där något går att göra.”

”Genom projektet fick jag veta hur man får jobb. Många vet inte hur man får jobb.”

Varför fortsätta?

Jag bad deltagarna motivera varför de tycker att projektet skall fortsätta.

Några röster:

”Om en lärare undervisar 10 personer och en kommer till Olympiaden så är det en seger. Om den skaffar 10 till och en lyckas så är det en seger för landet”

”Arbetet kräver massor av tid – inte en dag”.

”Hoppas det finns möjlighet att fortsätta – hoppas hjälpa dom där – om dom lyckas med en eller två – seger för projektet och landet.”

”Vi som varit i Sverige i flera år har fått ett visst förtroende, men de nya – de litar inte ens på sin mor och far.”

”Projekt ett år och slut – det går inte! Det finns så många som behöver hjälp. Det ska inte vara ett projekt utan en del av RKC:s arbete. En person på RKC och en på AF. Det är inte bara jag – många, många i samma situation. Jag träffar många på AF.”

”Alla tror på detta och det är många som vill jobba och bli bekräftade. Många som har varit i kriget och kan inte. De behöver hjälp. Vill inte vara här och bara sitta. De kommer inte in på arbetsmarknaden. Inga dörrar öppnas. AF hjälper inte.”

”I projektet tog de reda på, lyssnade. Jag föredrar att vara i en grupp. Det var varm atmosfär, mänskligt och vi träffade kolleger. Det betyder inte att jag anklagar /arbetskonsulenterna/!”

”En gång diskuterade vi fördomar som invandrare har om svenskar. Det var inte /projektledaren/ som ville övertyga honom utan en deltagare. Om detta hänt i AF/Ami hade det inte blivit samma resultat.”

”Den varma atmosfären skapar lyssnande, öppnar.”

”Om projektet tar slut är det mycket dåligt. Många har dessa problem och många har problem med AMV– hur ska de få jobb?”

Om idén med den förlängda armen

Jag berättade sedan om en idé som väckts vid RKC och som i dagligt tal kommit att kallas den förlängda armen. Den går ut på att det ska finnas en anställd vid RKC med uppgift att sköta kontakterna mellan behandlare, patienter och arbetslivet. Samtliga deltagare tycker att detta är utmärkt. De utvecklar själva tanken, en deltagare:

”Säg att man börjar diskutera arbete för cirka 50 patienter/år. Då behöver någon avgöra vilka av dessa som faktiskt är framme vid den punkten. Några kanske kan men är ännu inte motiverade, andra kan vara motiverade men det är orealistiskt med heltidsarbete, någon kanske behöver en utbildning först andra förstärka svenskan. Genom att en person, som arbetar på centret och känner patienterna kan ”rätt” arbetssökande slussas vidare till AF. Denna förlängda arm kan ordna studiebesök och olika träffar med möjlighet att ställa frågor och/eller föreläsningar som till exempel den uppskattade föreläsningen om interkulturell kommunikation som många deltagare deltog i. Den förlängda armen kan också informera företag om de specifika svårigheter som torterade flyktingar kan ha.”

Om projektets placering

Deltagarna tyckte att de fick mindre kontakt med projektet som helhet sedan flytten till AF Unga Handikappade i Globen. De har inga deltagarträffar och träffar projektledaren mindre. Detta upplever de som negativt. *”Då samlades vi regelbundet, men inte nu. Jag träffar /arbetskonsulenter/ personligen men jag har tappat de andra delarna!”*

Ett syfte med projektet var just att det arbetslivsinriktade arbetet sker på centret. Även om man tycker att det kan finnas en poäng i att normalisering innebär att deltagarna slussas ut till ordinarie myndigheter, skall detta ske på deltagarnas villkor. Innan förtroendet finns, är risken för misslyckande stor om man tvingar ut deltagare i situationer de ej är färdiga för. Inom projektet har inte frågan om förtroende (pendlingen mellan misstro och tillit) analyserats ordentligt och projektets parter har därför ibland hamnat i situationer där olika parter känt sig missförstådda och/eller ifrågasatta helt i onödan.

”För AF ser det kanske löjligt ut när man säger att det spelar roll med lokalen”, säger en deltagare, som menar att AFs personal ibland misstol-

kar signalerna i den komplicerade och sköra process som kan leda till att förtroende skapas. Han säger att centret gör ett jättejobb: *"Tidigare hade jag inte ens förtroende för min egen spegelbild."* Deltagaren säger att den trygghet man känner på centret (och som andra deltagare kallar "att känna sig bekväm"), gör att man vågar ta steg ut i samhället. Dessa måste tas försiktigt och med möjlighet att dra sig tillbaka. Han säger att förtroende vinnas, det kan inte krävas. Det vinnas genom erfarenhet av en relation.

"Förlängda armen är en utmärkt idé. Men det vore mycket bättre om det var på centret. Konsulten är en snäll och bra kvinna, jag respekterar henne men hon arbetar på en myndighet. När man närmar sig skylten AF händer något, man får ont i magen."

Deltagaren säger om sig själv, att man inom AF kanske tror att *"det är Ni som inte förstår"* och tillägger genast att det naturligtvis finns professionella medarbetare inom AF. Just därför anser han att AF måste förstå att de traumatiserade flyktingarnas otrygghet inte har med AFs personal som individer att göra.

Deltagarna och arbetsförmedlingen

Alla deltagare har fått behandling vid RKC. Miljön är bekant och också de flesta ansikten där. Deltagarna har berättat att de med tiden fått förtroende för RKC och när tillfället att vara med i projektet erbjöds var det många som litade på att det skulle vara bra. *"Det fanns inte någon annan utväg att bli av med sådana tråkigheter [som arbetslöshet]. Min upplevelse av arbetsmarknaden var sådan."* Erfarenheterna från projektet visar alltså att den förmåga till tillit till andra människor som deltagarna hittat tillbaka till genom centrets stöd har räckt till för övrig personal vid centret, inte bara till den enskilde behandlaren. Däremot har den inte alltid räckt utanför centret. Tortyren skolar in i djup misstro och länkarna av tillit ut i världen måste återskapas och först därefter kan en lyckosam arbetsförmedling ske.

"Fängelsemannen sa att ni som sitter inne kan delas in i olika grupper. De lyckligaste är de som arbetar med oss och delar vår ideologi. De deltar till och med i avrättningar. De mindre lyckliga är de som går ut i kista men den tredje gruppen, de som man tycker synd om är de som sitter lång tid för politik. De flesta hamnar på dårhus. Ingen som kommer till RKC är normal, de som kommer till centret

tillhör tredje gruppen. De som överlevt bär saker som följer dom livet ut. De behöver särskild hjälp hos socialen och AF. Personalen måste veta hur de ska ha kontakt med dem som är politiska flyktingar.”

De flesta deltagare anser att deras kontakt med AMV varit otillfredsställande. Detta kan bero på en mängd olika orsaker. En arbetsförmedlare har till exempel inte tid att vara i en förtroendeskapande process med var och en av de arbetsökande.

”Arbetsförmedlingen har inga speciella handläggare som vet hur man ska ha kontakt med dessa människor [torterade flyktingar]. Såna här projekt är mycket bra. När man talar med /projektledaren/ vet hon när hon ska prata och när hon ska lyssna. Hon är mycket skicklig. På AF träffar man sällan handläggaren mer än två eller tre gånger per år. De [flyktingar] som kommer till centret är inte vanliga människor!”

Vanliga AF-kontor har inte till uppgift att bistå personer med den sortens hjälp som till exempel arbetskonsulten i projektet ger. Många deltagare klarar inte att söka jobb via dator. En deltagare uppger att han gick till ett jobbcenter under fyra månader utan att förstå hur han skulle hitta ett jobb. Han upplevde det hela som meningslöst och kände sig kränkt av den närgångna närvarokontrollen.

”Ingen pratade med mig. Det var samma som att komma till fångelse. /.../ Dom trodde att jag var en lat människa som spenderade tiden på ingenting.”

Många gånger är förväntningarna ömsesidigt orealistiska och missförstånd uppstår. Några kommentarer:

”AF kan inte förvänta sig att en bilmekaniker ska måla väggen.”

”Socialen sa att jag måste jobba – men hur?” ”På AF läser man tidningar [platsannonser]. Det hjälpte inte.”

”Som jag, jag pratar inte så bra svenska men jag vill också jobba.”

”Alla i Sverige städar eller diskar. Det vill vi inte. Vi vill ha riktiga jobb. Jag vet att jag inte kan jobba som ingenjör, men kanske som tekniker.”

”Jag gick två gånger till Ami och vi grälade (jag brukar inte gräla). På RKC är det annorlunda. Vi diskuterar och projektet gav tillfällen att känna värde. Vi kunde säga allt vi tänker och kunde diskutera allt vi ville. Det går inte på AF eller Ami.”

”Förut hade jag kontakt med AF och Ami i Stadshagen. Jag hade problem med att gå i skolan eftersom jag hade smärtor. Kuratorn i skolan trodde att jag fuskade. Jag kan inte sova, behöver hjälp.”

De speciella problem som torterade flyktingar har kan lägga hinder i vägen, som är svåra att förstå om man inte vet tillräckligt mycket om den enskilde flyktingen och om tortyrens konsekvenser, till exempel brister i självförtroendet och ständiga återupplevelser av att bli kränkt.

”I projektet lyssnade de på mig. AMV såg mig som problemet. Där har de inte ens registrerat mina papper. Jag ville klaga men det gick inte att få kontakt. Jag hade smärtor och var ledsen, det var många problem”

Inom projektet har man arbetat med att skapa ökad tillit hos deltagarna gentemot samhällets institutioner. Projektet har också fungerat som en förtroendeskapande brygga mellan deltagaren om AMVs olika institutioner.

”Först trodde jag att dom bara pratar. Men de jobbar på. Jag tycker att /arbetskonsulenten/ är mycket bra. Hon kontaktar AF, känner företag, jobbar bra.”

Om man även i framtiden vill ha en fungerande koppling från RKC till omvärlden, vore det bra om kontakterna inleddes på centret och, att när kontakt etablerats, flytta den till exempelvis AFs lokaler för att så småningom gå vidare in på arbetsmarknaden. Man måste alltså vara metodiskt uppmärksam på att förtroendet bär. AFs personal måste förstå och respektera hur djupa känslor misstro och tillit är och att misstro troligen är utgångsläget när man arbetar med traumatiserade flyktingar. Risken är annars att man låter sig förledas att tro, att flyktingen kan bedömas efter beteenden som i normala fall skulle anses som nonchalanta eller oförsänkbara och att misstron hos flyktingen får sin motsvarighet genom att misstro utvecklas också hos tjänstemannen som kanske känner sig ifrågasatt. Det är lätt att i vardagen glömma att oavsett vem som representerar den yttre världen måste den personen kvalificera sig för tillit hos den traumatiserade flyktingen som ju utgår från sin känsla och inte från de mandat

samhället givit sina institutioner. Det finns därför en poäng i att förlägga det första mötet med AF på RKC – det vill säga under förutsättning att RKC bidrar till att skapa förtroende för AF och andra samhällsinstitutioner.

Arbetsgivare

Tidigare erfarenheter från arbete med *supported employment* visar att det är lättast att hitta arbete hos små och medelstora företag. Så har det varit även i detta projekt, som demonstrerat att det går att hitta arbete även för traumatiserade flyktingar som kan arbeta. De flesta arbetsgivare som erbjudit praktik och/eller arbete har varit just små och medelstora företag som inte vill profilera sitt sociala ansvar och som inte heller tänker nyttja den goodwill som de kan få genom sitt engagemang. Deras intresse är helt enkelt att få anställda som fungerar bra.

Personliga kontakter mellan de traumatiserade flyktingarna och arbetsgivarna kan leda till jobb när flyktingarnas kapacitet lanseras för vad den är värd. Det finns uppenbarligen inte något generellt behov av lockbetet goodwill på arbetsmarknaden, men av en brygga där arbetsgivarnas åtagande kan leda till ett permanent jobb i de fall personen fungerar i enlighet med det ingångna arbetsavtalet.

Tre heltids- och två deltidsanställningar har ingåtts.³² Ytterligare fem anställningar har ingåtts med lönebidrag.³³ Detta fungerar väl i de fall där lönebidraget motsvarar deltagarens behov. I projektet har det förekommit att lönebidrag använts för att få ett avtal till stånd. Jag är tveksam till detta eftersom människor måste få arbete på korrekta villkor för att känna sig bekräftade. Två deltagare har fått heltidsarbete på Samhall, tre har slutat med sjukbidrag, fyra har avbrutit sitt deltagande (bland annat på grund av hemresa och studier). En deltagare är ute i praktik och en deltagare väntar fortfarande på åtgärd.

Liknande resonemang kan föras om praktik. Det krävs mycket klara regler för att praktik inte skall bli en slags permanent lösning, som man tar till i samband med anställning av människor som angivits tillhöra en så kallad utsatt grupp. Överutnyttjande av praktik skall undvikas och också längre praktikperioder än vad som behövs för att avgöra den sökandes arbetskapacitet. Arbetsgivare som regelmässigt undviker att anställa praktikanter efter praktiktidens slut har i projektet inte betraktats som seriösa eller intressanta.

³²En av vardera har anskaffats av deltagaren själv.

³³Två av dessa är heltid. Den ena av dessa två tjänster anskaffades av deltagaren själv.

Dilemman som påverkat processen i projektet

Under projektets gång har olika problem uppstått och hanterats. Problemen kan sorteras under fem rubriker: urvalsfrågor, förankringsproblem, ej tillämplig förutsättning, samverkan över organisationsgränser samt teoretiska kunskaper och daglig rutin.

Urvalsfrågor

Vid starten av projektet var det oklart vilka kriterier som skulle sättas upp för urval av deltagare. Supported employment utgår från individens förmåga och behov. Därför kunde teoretiskt sett varje patient vid centret vara aktuell. I projektet fanns plats för tjugo deltagare. Eftersom det fanns fler intresserade av att delta än det fanns platser måste man komma överens om någon form av urvalskriterier.

Ett sådant kriterium var arbetskapacitet. Det bestämdes, som tidigare nämnts, att deltagaren skulle klara en arbetstid om 50%, men eftersom majoriteten av deltagarna inte hade haft arbete i Sverige var det svårt att avgöra detta. Några av deltagarna hade erfarenhet av svartjobb och de hade förmodligen en ganska klar bild av sin arbetsförmåga, men i det offentliga systemet definieras inte svartjobb som en faktor att räkna med. En svartjobbade individs egen erfarenhet av sin arbetskapacitet blir därför svår att ta till vara.

Det finns inget underlag för att avgöra om några av de som inte accepterades som deltagare hade högre arbetskapacitet än vad som förutsattes. Däremot visade det sig att några av dem som accepterades som deltagare hade stora problem med sin hälsa för att klara ett arbete på deltid. Med erfarenhet från projektet skulle säkrare kriterier möjligen kunna utarbetas, men det är tveksamt eftersom människors arbetsförmåga inte med säkerhet kan förutses. Många av deltagarna har mått så bra av projektet och av att få en chans till arbete att de överträffat alla förväntningar.

Ett kriterium för att bli inskriven i projektet var att patienten skulle vara arbetsökande. Trots detta accepterades några deltagare som fortfarande läste sfi. I efterhand har det visat sig att flera av dessa har fått anställning.

Ytterligare ett kriterium var att deltagaren verkligen ville börja arbeta och ville delta i projektet.

Genom projektets flexibla arbetssätt har det ju visat sig vara möjligt att stödja människor med mycket olika bakgrund. Tillgängliga resurser styrde det antal patienter man kunde arbeta med och därför sattes ovan näm-

da kriterier upp som gjorde att de patienter som bedömdes ha störst möjlighet att komma in på arbetsmarknaden prioriterades. Vi har sett att resultatet i deltagardelen är mycket lyckat och detta är inte bara en bekräftelse på att urvalskriterierna fungerat utan också en inspiration för alla dem som väntar på sin tur att få arbete.

Förankringsproblem

De myndigheter och organisationer som ingått i projektet har varit överens om målen och om vikten av att prioritera de individer som deltagit. Däremot har man i projektet inte förankrat sådana saker som att centrala begrepp ska ha samma betydelse för alla. Ett exempel på detta kan vara användningen av begreppet handikappad i samband med nedsatt arbetsförmåga. SIUS-konsulenter arbetar normalt med människor som har olika handikapp och inom RKC har man vänt sig mot att detta begrepp skulle användas om människor som har en nedsatt arbetsförmåga på grund av tortyr. Ett annat exempel är att under senare år har flyktingar och övriga invandrare protesterat mot att de kategoriseras som en grupp. De utgör ingen grupp. Torterade flyktingar utgör inte heller en grupp. Användningen av termen grupp kommer sig av nödvändigheten av att i byråkratiska sammanhang hitta rubriker för olika sorters problem. Användandet av termen tvingar in mycket olika människor i kategorier som begränsar inte bara deras möjligheter att bli bemötta som individer utan också deras möjligheter att agera. De stereotypa problembilder som följer med gruppbeteckningen ”tvingar” på individen problem som han eller hon kanske inte alls har.³⁴

Begreppen SIUS och *supported employment* har också skapat problem. SIUS är en arbetsmarknadspolitisk åtgärd som bygger på metoden *supported employment*. En sammanblandning av dessa två begrepp skapade en viss förvirring i början av projekttiden. I och med att överenskommelser gjordes om hur de skulle användas, underlättades kommunikationen betydligt. Det fanns i början också olika uppfattningar om hur strikt man skulle följa kravet på att åtgärden skulle leda till fast anställning. Om man i projektet hade hållit fast vid detta krav är det inte troligt att projektet hade kunnat genomföras eftersom få företagare är villiga att utlova anställning utan föregående provotid.

Det har också funnits vissa förankringsproblem i relation till de krav som projektets måluppfyllelse ställer. Ett exempel: För att förverkliga samverkansmålet att utveckla en modell för ett integrerat arbetssätt (medicinsk och

³⁴Exempel på andra begrepp som inte utretts är färdigbehandlad, job-ready och funktionshindrad.

psykosocial rehabilitering sker parallellt med yrkes- och arbetslivsinriktad rehabilitering) hade behandlarna vid centret behövt avsätta tid för ändamålet, kanske bilda en särskild arbetsgrupp och dessutom skulle de behövt vara mer aktiva i projektets utveckling än vad som skedde i praktiken. De enskilda behandlarna vid RKC hade inte uppfattat att de skulle utvidga eller dokumentera existerande arbetsmetoder och inte heller att de skulle vara med och utarbeta någon särskild metod för ett integrerat arbetssätt mellan centret och andra organisationer. Hur en metod skulle utarbetas har inte diskuterats och det har inte funnits någon arbetsgrupp eller liknande. De enskilda behandlarna kan inte agera arbetsförmedlare och det är därför naturligt att de snarast sett projektet som ett bidrag till möjligheten att arbeta integrerat ur patientens synvinkel.

Inom AMV var projektet förankrat vad gäller SIUS-delen, men enskilda arbetsförmedlingar, Ami m.m. har inte tagit till sig information om projektet. Det har skapat en hel del merarbete för arbetskonsulenten och projektledaren. Sak samma kan sägas om försäkringskassan och de olika socialförvaltningarna. Det har till exempel varit ett mycket tidsödande arbete att få in de uppgifter om deltagarnas socialbidrag, som var nödvändiga för den ekonomiska redovisningen.

Ej tillämplig förutsättning

Svenska Röda Korset har ingått avtal med en rad företag om samverkan och från början var tanken i projektet att detta redan etablerade samarbete skulle gynna utvecklingen av partnerskap. Det föll sig naturligt att utgå från att de företag som avtalat om samverkan med Röda Korset skulle kunna ha ett intresse av att göra en insats för torterade flyktingar, men även om det finns företag som har detta intresse finns det många hinder för att konkret hjälp skulle komma till stånd. Jag tänker på sådant som att det måste finnas ett ledigt jobb som passar den arbetssökande eller att företaget redan har anställt ett antal människor med särskilda behov och att det helt enkelt inte fungerar att åta sig ytterligare ansvar.

Som bekant ingick Telia AB och Body Shop Svenska AB i projektet under hela tiden. I början förutsattes att dessa företag, och andra som så småningom skulle ingå i partnerskapet, skulle åta sig att anställa deltagare. Detta motsatte sig företagen eftersom man inte kan lova anställning utan en viss provotid för att se om företagets och den arbetssökandes behov möts. Det kan också vara så att företaget faktiskt inte har några lediga tjänster just vid tillfället för praktiken, men att det kan uppstå en möjlighet till anställning under tiden. Projektet accepterade praktik som ett alternativ till anställning.

Under projekttiden accepterade Body Shop två deltagare som praktikanter. Bägge fick sedermera anställning.

Samverkan över organisationsgränser

Det är lätt att tro att när man är överens om målen för ett projekt, så kommer samverkan för att nå dessa att fungera. Det har visat sig att det inte är så enkelt. De olika organisationerna i projektet har helt olika mandat och helt olika arbetsplatskulturer. Traditioner och rutiner ser olika ut och det som tas för givet är så endast inom den egna organisationen.

Projektet har inte lagt ner mycket tid på att skapa en grupp känsla inom ledningen. Med facit i handen är det tydligt att detta hade varit en fördel. Det finns egentligen inga bra metoder utvecklade för samverkan över organisationsgränser. Projektet har tydligt visat på en rad faktorer som skulle kunna ligga till grund för en sådan metodutveckling. Jag tänker på sådant som förankring (uppåt och nedåt) inom respektive organisation och mellan organisationerna genom till exempel studiedagar för att tillägna sig kunskap om varandras mandat och arbetsplatskultur, handledning i konfliktsituationer samt att alltid konsultera projektledningen inför avgörande beslut.

Ett exempel när arbetskonsulenten slutade sin tjänst den sista maj 1999 och AMV tillfrågade en anställd vid AF Unga Handikappade om hon var villig att åta sig uppdraget. Hon tackade ja till halvtid samt under förutsättning att hon kunde ha sin arbetsplats på AF Unga Handikappade. Detta förankrades inte hos projektledningen och det var svårt för AMV att förstå att detta kunde vara ett problem, särskilt eftersom alla sedermera var överens om att det var en bra lösning i den krissituation som uppstått.

Teoretiska kunskaper och daglig rutin

Deltagarna i projektet är mycket olika människor. De kommer från olika länder, har olika ålder och olika grad av utbildning. Deras erfarenheter av Sverige är också olika. Det de har gemensamt är att alla har varit utsatta för någon form av tortyr.

Eftersom tortyr inte är en händelse som enkelt går att lägga bakom sig, utan tvärtom påverkar en människa under resten av hennes liv ställs det särskilda krav på de människor som i sin tjänsteutövning möter den som blivit torterad. Medan flyktingen har lärt sig om tortyren och dess verkningar genom en egen erfarenhet har den anställde lärt sig genom studier. Mötet mellan den som har erfarenhet av att bli torterad och den som har en teoretisk kunskap kan ibland te sig som rena kulturkrocken. Ur flyktingars synvinkel kan det te sig som om den anställde vet mycket

om tortyr, men ändå inte förstår någonting av hur det är att bli torterad eller hur det är att leva med konsekvenserna av denna tortyr.³⁵

”Den som läser det här kommer aldrig att förstå, för när de säger 'de tog mig till badkaret' så ryms det en hel värld i bara de orden. Och även om de vet vad det innebär, hur det går till, tekniken kan man kalla det, därför att de fått det förklarat för sig, kan de ändå inte ha den avlägsnaste föreställning... Det är som när man i Europa talar om svälten i Tredje världen, det är ljusårs avstånd...” (Forest 1978:28)

Den som arbetar med torterade flyktingar har emellertid möjlighet att ständigt öka sin förståelse för vad tortyr kan leda till och därmed också öka möjligheterna att ge adekvat stöd. Den teoretiska kunskapen kan internaliseras och omsättas till en sorts erfarenhet genom den återkoppling som flyktingen ger.

Generellt sett väcker det alltid starka känslor att ta del av erfarenheter av tortyr.³⁶ Adekvat handledning måste erbjudas för att den anställde ska orka bevittna lidandet, härbärgera känslorna detta väcker och också kunna lägga undan dem. Annars finns det stor risk att försvar utvecklas för att slippa den egna ångesten. Ett av dessa är att se flyktingen i någon av stereotyperna offer, bedragare eller som ett barn.³⁷

Hos de inblandade i projektet finns ovanligt mycket insikt om den torterades situation, men icke förty har det visat sig vara svårt att i den dagliga verksamheten tillämpa denna förståelse. De ovan nämnda kulturkrockarna har förekommit också mellan projektets intressenter. Bland annat har det tagit sig uttryck i konkurrenstänkande. En deltagares rädsla för nya miljöer och människor kan ibland tyckas obegriplig i relation till den ofta goda kontakt man har med deltagaren. Det kan kännas sårande att bli utsatt för deltagares misstro och naturliga ovilja att öppna sig på ett sådant sätt att den ångest han/hon bär går att identifiera. Även en sådan sak som att deltagare inte passat tider eller uteblivit från avtalade möten har skapat problem.

Reflexioner kring projektets värde

Partnerskap för Humanitet genomfördes därför att det finns ett behov av särskilt stöd till flyktingar som på grund av tortyrskador eller andra trau-

³⁵ Arnstberg, 1984:138

³⁶ Socialstyrelsen 1989

³⁷ Arnstberg, 1984:130-132

matiserande erfarenheter har svårt att få ett arbete. Metoden supported employment testades och befanns vara fruktbar.

Under arbetets gång mötte projektet olika problem. Några löstes, andra inte. Erfarenheterna kan vara till nytta för andra som vill genomföra liknande projekt och i detta avslutande kapitel delar jag med mig av några reflexioner som jag gjort.

Vikten av att förbereda sig

I ett organisationsöverskridande projekt kan man förutsätta att kulturmötesproblem kommer att uppstå eftersom varje organisation har sina egna mandat, mål, traditioner och språk. All erfarenhet säger att man för att nå maximalt resultat i ett samverkansprojekt bör ägna tid åt förberedelser som syftar till att skapa ömsesidig förståelse och en gemensam hållning inom projektet. Jag är övertygad om att Partnerskap för Humanitet hade vunnit på att ägna tid och kraft åt förberedelser innan arbetet med att utse deltagare inleddes. Ömsesidigt utbyte mellan de i projektet ingående organisationerna om sådant som förväntningar, förutsättningar, mandat och språkanvändning hade troligen skapat ett bättre samförstånd och bättre intern förankring i de olika organisationerna. Några exempel på sådana skilda uppfattningar som skapat problem:

- Åtgärden SIUS sätts in för människor med funktionshinder av något slag. RKC har aldrig accepterat att traumatiserade flyktingar generellt skulle kallas funktionshindrade. Att individer kan ha funktionshinder är en helt annan sak.
- Termen ”job-ready” (som inte definierats) användes i projektet av handledaren. Projektledaren ansåg att det var en anomali att tala om deltagare som ”icke job-ready” i samband med *supported employment*, eftersom metoden utgår från deltagarens förutsättningar och behov och bygger på träning genom arbete.
- Beslut som påverkade projektet fattades av enskilda organisationer utan att projektledaren informerades i förväg.

Jag tror också att man vunnit på en diskussion om vilka förväntningar som kan ställas på ett projekt som kallar sig Partnerskap för Humanitet. *Partner* definieras i lexikon som ”en person/grupp som man samarbetar med, medspelare, kompanjon. Kort sagt kan man säga att organisationer och företag i projektet har samarbetat på så sätt att man träffats i olika möten för att göra överenskommelser. Organisationer och företag har däremot inte agerat medspelare eller kompanjoner på så sätt att respektive styrelser engagerat sig eller tagit ansvar för utvecklingen i projektet.

Humanitet definieras i lexikon som ”sinne för människornas värdighet och grundläggande rättigheter, människovänlighet”.

För RKC har *humanitet* en ideologisk betydelse eftersom det är den första av de sju grundprinciper³⁸ som styr all Rödakorsverksamhet. Att Röda Korset arbetar utifrån sju icke förhandlingsbara grundprinciper har lika lite som övriga organisationers mandat och grundprinciper problematiserats i förberedelsearbetet i projektet. Detta i sin tur har inneburit att övriga i projektet inte varit medvetna om att RKC inte kan kompromissa om sådant som faller inom ramen för någon av grundprinciperna. Denna kompromisslöshet påverkar dessutom Rödakorskulturen på så sätt att det finns en invand föreställning om att det är andra som ska anpassa sig vad det än må gälla. Inte heller görs någon analys av om en eventuell kompromiss verkligen skulle vara en kränkning av någon av grundprinciperna. I projektet har detta bland annat skapat kommunikationssvårigheter, misstro och sårade känslor.³⁹

Misstro och tillit

Eftersom en av de allvarigaste konsekvenserna av tortyr är att människor mister förmågan att känna tilltro, är misstro en faktor att räkna med i Partnerskap för Humanitet. Ordentliga förberedelser för att skapa ömsesidig förståelse för varandras utgångspunkter och begrepp (se föregående avsnitt) hade med all säkerhet skapat större tillit mellan de samverkande organisationerna. I stället uppstod i onödigt hög utsträckning sådan misstro att flera av de som arbetat i projektet tidvis känt sig missförstådda och ifrågasatta. En hel del skuldbeläggning har förekommit. Den först anställda arbetskonsulenten slutade och psykologen hoppade också av.

Inom projektet har det funnits en förståelse för misstrons kraft endast vad gäller deltagarna. Projektledaren och arbetskonsulenter har lagt ner mycket tid på att stärka deltagarnas förtroende för både personal och organisationer. Därvid har de utgått från det tillitsskapande arbete som påbörjats i rehabiliteringsarbetet. Mina samtal med deltagarna visar att personalen också lyckats i sin strävan efter att arbeta på ett sådant sätt att deltagarnas tillit till omvärlden stärkts. Icke förty hade metodutvecklingen i enlighet med de tre samverkansmålen i projektet gynnats om man tagit hänsyn till att känslor av tillit och misstro med säkerhet skulle komma att aktualiseras på alla nivåer i projektet.

³⁸Humanitet, Opartiskhet, Neutralitet, Självständighet, Frivillighet, Enhet och Universalitet. För en analys av innebörden av dessa begrepp se Pictet, 1998.

³⁹Under början av 1999 riskerade projektet att stagnera. Kritik som riktades till styrgruppen i maj 1999 fick emellertid effekt. Det övergripande målet att hjälpa deltagarna till arbete kom tydligare i fokus.

Supported employment – en metod som inger respekt

Metoden *supported employment* inbjuder till flexibilitet och fantasifulla infallsvinklar på komplicerade problem och i projektet har man utnyttjat detta fullt ut. I allt arbete med människor är bekräftelse en viktig ingrediens. Med *supported employment* utgår man från individen och närmast automatiskt blir individen bekräftad på så sätt att hennes erfarenheter, önsknings och livssituation bevitnas och respekteras. Detta har man gjort på många sätt, till exempel genom att lyssna på deltagarna när de behövt prata, att hjälpa deltagare även om deras önsknings legat lite utanför projektets mandat, exempelvis genom att stötta en deltagare som ville ta taxikörkort. Ett annat exempel är de två deltagare som behövde yrkesinriktad undervisning i svenska. Bägge fick undervisning inom sina respektive områden (försäljare av badartiklar och idrottsinstruktör). Den ökade tillit till omvärlden som RKC:s behandlare arbetat fram förstärktes i projektet och möjligheterna för deltagarna att komma vidare i livet har ökat markant. I projektet har man varit lyhörd och i mån av möjlighet mött de individuella deltagarnas behov.

Överbeskydd

En risk när man arbetar nära individer med stora problem är överbeskydd. Deltagarna är utsatta människor, men måste få göra fel. Deras tillitsproblem skapar svårigheter om och om igen. Många av dem har fysiska och psykiska hinder som gör att de behöver särskilt stöd för att hitta arbete och dessa hinder måste få nämnas vid namn. Samtidigt är risken för stigmatisering av både individer och traumatiserade flyktingar som en generalitet överhängande och måste motverkas.

Rätt prioriteringar

När det blev klart att projektet inte skulle kunna hinna att utveckla alla tre samverkansmålen gjordes en prioritering, nämligen att det viktigaste var att deltagarna fick arbete eller praktik. Detta var ett korrekt beslut. Åtaganden gentemot individer måste gå före strukturella eller teoretiska åtaganden som till exempel att utveckla ett partnerskap mellan företag, organisationer och myndigheter.

En lärdom från projektet är också att det är små och medelstora företag som visat sig ha lättast att ganska omgående anta någon som praktikant. Dessa företag har inte haft något intresse av goodwill utan mest velat ha medarbetare som fungerar enligt uppsatta överenskommelser. Att prioritera dessa företag för att skapa konkreta arbeten framför att lägga kraft på att utveckla samverkansmålet om partnerskap var också en korrekt prioritering. Inte minst därför att med en anställning hos ett företag som inte har intresse av

att profilera sitt sociala ansvar minskar risken för att flyktingen ska stigmatiseras eller känna sig utsatt för välgörenhet. Detta är viktigt eftersom det av förklaringarna till Röda Korsets grundprinciper tydligt framgår att den som tar emot hjälp är likställd med den som ger hjälp. Rätten att ge och ta emot hjälp är alltså likvärdig och om mottagaren av hjälpen känner sig underlägsen, olustig eller i tacksamhetsskuld har hjälpen inte givits på rätt sätt.

Partnerskap för humanitet – ett projekt?

I Nationalencyklopedin står att läsa att begreppet projekt ”alltmer kommit att användas om en arbetsuppgift som skall genomföras inom vissa givna ramar (exempelvis i fråga om tid, ekonomi och arbetsinsatser) för att ett bestämt mål skall nås.” Denna beskrivning stämmer väl in på Partnerskap för humanitet. Det har genomförts inom en viss tid och väl inom ramen för den planerade ekonomin. Därefter avslutades det. Men det finns ändå anledning att reflektera över om det varit ett projekt i ordets bemärkelse. De olika delarna integrerades inte till en helhet. Det fanns ingen process för anpassning till varandras arbetsformer eller för att skapa ett övergripande arbetssätt som alla kände sig ansvariga för och delaktiga i. Det goda resultatet uppnåddes därför att det fanns några ansvars-kännande individer som såg till att uppfylla löftet om praktik eller arbete till deltagarna. Dessa utgick från deltagarnas förutsättningar och de situationer som uppstod. De lärde sig också hur de i projektet ingående organisationerna fungerade. Resultatet har haft stor betydelse för deltagarna eftersom praktik och arbete är vad de ville ha, men det har inte påverkat de deltagande organisationerna så att deras arbetssätt har förändrats. Kort sagt är det är till stor del tack vare att projektledaren och arbetskonsulenterna arbetat på ett mycket flexibelt sätt som det hela har fungerat.

Även om alla mål inte uppfylldes var resultatet lyckat:

Det har med all önskvärd tydlighet visat sig, att ett riktat stöd till traumatiserade flyktingar ger resultat och att metoden *supported employment* fungerar. Lönekostnaderna för ett par personer som arbetar för att ge detta stöd är försumbara i relation till de besparingar som görs när människor inte längre är beroende av bidrag. Projektet har dessutom visat flexibilitet i relation till de behov som funnits för att åstadkomma resultat. Det finns företag som är intresserade av att erbjuda arbetsmöjligheter även om de inte vill ingå i ett partnerskap. Behandlarna vid RKC har sett projektet som ett användbart instrument och detta har lett till att stimulera patienter att tro på vägar in i arbetslivet. Till sist vill jag nämna det kanske viktigaste kriteriet på att projektet är lyckat, nämligen att de flesta deltagare är nöjda och känner sig stimulerade samt att de känner sig respekterade och bekräftade i sin situation.

Fortsättning

Projektet upphörde den sista februari 2000, men deltagarna lämnades inte åt sitt öde. AMV beslutade, som ett resultat av erfarenheterna från projektet, att låta arbetskonsumenten fortsätta arbeta deltid med torterade flyktingars inträde i arbetslivet. Hon arbetar dels med de deltagare som redan finns i projektet och dels med 10–15 nya deltagare. Hon är placerad på AF Unga Handikappade i Globen, men arbetar en dag i veckan i RKC:s lokaler. För att bygga vidare på kontakterna deltar hon i RKC:s behandlingskonferenser en gång per månad.

Projektledaren kommer också att fortsätta sitt arbete under fyra månader, främst som kontaktperson mellan RKC, deltagarna, AF och företagen. Hon kommer att vara den tidigare omtalade ”förlängda armen”.

Referenser

Arbetsmarknadsstyrelsen, 1996. Mål 3 För att bekämpa arbetslösheten. En sammanställning av Mål 3-programmet. Gummessons tryckeri.

Arnstbert, Karl-Olov, 1984. *Att samtala med människor med en annan kulturell bakgrund*. I: Att ta emot flyktingar. En antologi om flyktingar och flyktingmottagning. Statens Invandrarverk.

Firnhaber, Rudi, 2000. *På minerad mark – i exilen? Flyktingar med särskilda behov i möten med ett oförberett samhälle. Beskrivningar från ett antropologiskt-integrativt perspektiv*. I: Socialmedicinsk tidskrift nr 1/2000.

FNs konvention mot tortyr m.m.

FNs generalförsamling, 1993. *Standardregler för att tillförsäkra människor med funktionsnedsättning delaktighet och jämlikhet*.

Gold, Marc, 1978. *Try another way training course*. Boston, Massachusetts.

Gunnarsen, Cornelia, 2000. *Lång vistelsetid i väntan. En studie om ohälsa i mottagandet av asylsökande*. Stockholm: Svenska flyktingrådet.

Hernes, Thorgeir, Stiles, Kathryn och Bollingmo, Gunvor, 1996. *Vägen till arbete. Nytt perspektiv på rehabilitering*. Johansson & Skyttmo Förlag, Oslo.

Jansson, Malte (red). *Röda Korsets grundprinciper*. Kommentarer av Jean Pictet, 1998.

Norström, Eva, 1999. *Mottagandet av asylsökande och flyktingar – en översyn*. Norrköping: Statens invandrarverk.

UNHCR, 1996. *Handbok om förfarandet och kriterierna vid fastställande av flyktingars rättsliga ställning enligt 1951 års konvention och 1967 års protokoll angående flyktingars rättsliga ställning*. Stockholm

Westin, Charles, 1989. Tortyr och existens. Göteborg: Korpen

SoS-rapport, 1989:40. *Tortyr. En kunskapsöversikt*. Socialstyrelsen.

Statens Medicinsk-etiska råd, 1991. "Det svårfångade människovärdet." *Etiska vägmarken*, Nr 4

Statens offentliga utredningar 1993:4. *Statligt stöd till rehabilitering av tortyrskadade m.fl.*

Vad är tortyr?

Det finns olika definitioner på vad som menas med tortyr (se till exempel FN:s deklaration om skydd för alla personer mot tortyr och annan grym, omänsklig eller förnedrande behandling, 1975). World Medical Association formulerat en definition, som är användbar för en vardaglig förståelse av vad tortyr är:

”Torture is defined as the deliberate, systematic per wanton infliction of physical or mental suffering by one or more persons acting alone or on the orders of any authority, to force another person to yield information, to make a confession, or for any other reason.” (Declaration of Tokyo, 1975)

Tortyr associeras kanske oftast till att den torterade skall avslöja något. Men det är också väl känt att avslöjanden under tortyr inte är så mycket värda. Ett mycket allvarligare syfte är att skrämja och att bryta ner den torterades självkänsla och självrespekt.

”Ur psykologisk synvinkel är tortyren konstruerad som en situation av ytterlig infantil hjälplöshet gentemot en fullständigt skoningslös omnipotent förföljare.” (Socialstyrelsen 1989:15)

”Tortyrens syfte är inte bara att tvinga folk att tala, att förråda. Offret skall dessutom ange sig själv, genom sina skrik och sin underkastelse, som ett människodjur. I allas ögon och i sina egna ögon. Hennes raseri måste krossa henne och för alltid befria henne från sig själv. Den som ger vika för tortyren har inte bara tvingats tala. Han har för alltid dömts till undermänniska.” (Sartre 1958:30)

I internationell lag är förbudet mot tortyr oinskränkt.

Följdverkningar av tortyr⁴⁰

Många människor får allvarliga skador i samband med att de suttit i dåliga fångelser. Ofta är kosten undermålig, smittsamma sjukdomar härjar, man får klara sig utan glasögon, hörapparat med flera hjälpmedel. För dem som har kroniska sjukdomar blir läget prekärt i de fall varken diet eller regelbunden medicineri förekommer. När tortyr tillkommer uppstår regelmässigt både medicinska och psykiska följdverkningar som kan ge bestående arbetshinder.

⁴⁰I detta avsnitt har jag använt Socialstyrelsen 1989 sid 25 ff.

Medicinska följdverkningar

Bland de kroppsliga symptomen är hudskador vanligast. Blödningar och sår, varbildningar och pigmentförändringar samt psoriasis och atopiska eksem förekommer efter misshandel med eller utan tillhygge, eltortyr, brännskador m.m. Vanligt är också skador på muskler och skelett. Relativt vanligt är benbrott och restskador efter benbrott. Upprepade slag mot fot-sulorna ger också bestående men. Till övriga skador hör bland annat hörselnedsättning, skador på ändtarmen, skador på perifera nerver, vanställda genitalier, könssjukdomar och tandskador. Psykosomatiska tillstånd är mycket vanliga, till exempel symptom från mag-tarmkanalen, neurologiskt relaterade symptom, impotens samt olika former av smärttillstånd.

Psykiska följdverkningar

Förföljelse, förluster av nära anhöriga och vänner, fängelsevistelse och tortyr är alla komponenter i de psykiska och sociala problem som många flyktingar har att hantera. Hos flyktingar, som varit utsatta för tortyr finns ofta följande symptom: aggressivhetsproblem, ångest och misstänksamhet, sömnproblem, minnes- och koncentrationssvårigheter, tendenser till social isolering, psykosomatiska sjukdomar och tvångsmässiga minnesbilder. Stark ångest kan utlösas av starkt ljus, uniformer, sprutor, elektriska apparater och annat som kan kopplas ihop med tortyrminnen, skuld känslor och dåligt självförtroende.

Många torterade flyktingar har svårt att kommunicera med omvärlden eftersom förmågan att uppfatta och förstå vad människor säger samt att meddela sig ofta skadas vid tortyr. Detta kan i sin tur leda till att missförstånd lätt uppstår. Flera av deltagarna i projektet lider av den 1980 skapade diagnosen ”post-traumatic stress disorder” PTSD. Denna diagnos sammanför alla de olika syndrom⁴¹ som torterade flyktingar lever med.⁴²

Tortyr innebär ett möte med den egna döden, vilket i sin tur kan föra med sig starka skuld känslor. Ofta har den torterades självbild skadats väsent-

⁴¹ Ett syndrom är inte lika med en sjukdom utan en beteckning på symptom som förekommer tillsammans. Det finns en mängd olika syndrom som uppstår i samband med psykiska följdverkningar av organiserat våld.

⁴² Kriterierna för PTSD kan kort sammanfattas: Tillståndet PTSD följer efter yttre omständigheter som vore plågsamma för de flesta människor. Traumat återupplevs, till exempel i påträngande minnesbilder, drömmar, känsla av att händelsen upprepas. Förmågan att reagera eller intressera sig för omgivningen är avtrubbad. Personen lider av minst två av följande symptom som inte fanns före traumat: överdriven vaksamhet, sömnstörning, skuld känsla för att ha överlevt eller för vissa handlingar som varit nödvändiga för att överleva, minnesstörningar eller koncentrationssvårigheter och undvikande av aktiviteter som uppväcker minnen av den traumatiska händelsen. Symptomen förstärks av händelser som symboliserar eller återuppväcker traumat.

ligt, han/hon kanske lider av svår ångest som en konsekvens av detta. Ångesten leder till olika försvar, till exempel glömska och koncentrationssvårigheter. För att slippa bli påmind om det som varit isolerar sig många torterade flyktingar.

Att bemöta torterade flyktingar

Vid mötet med en torterad flykting kan man som tidigare nämnts räkna med att det kan finnas särskilda hinder att ta sig förbi om man vill lösa det problem som är vid handen, till exempel att komma in på den öppna arbetsmarknaden.

Det är viktigt att komma ihåg att tortyr inte är något som ”går över”. All forskning tyder på att en hög procent av dem som drabbats av krig, förföljelse och tortyr lever med konsekvenserna under resten av sitt liv. Att bemöta torterade flyktingar på ett konstruktivt sätt innebär att man är öppen för de olika konsekvenser som tortyren har fört med sig, konsekvenser som i ett annat sammanhang inte skulle accepteras (misstro, glömska, isolering, brutna överenskommelser, oresonligt höga krav på lojalitetsbevis m.m.). Denna öppenhet kan visa sig i form av nyfikenhet (att ta reda på varför någon uteblir från ett avtalat möte till exempel). Den kan också visa sig i att man ställer relevanta krav och inte tillåter att flyktingen använder sig av sin situation för att slippa ta ansvar på områden där han/hon är fullt kapabel att göra det. En parallell kan vara den omvända rasismen, det vill säga tjänstemannen är så rädd för att bli kallad rasist att han/hon inte vågar säga ifrån eller ställa rimliga krav.

Ett annat problem handlar om den känsla av respekt som tjänstemannen vill förmedla. Det innebär att det är en mycket delikat uppgift att arbeta med torterade flyktingar. I projektet Partnerskap för humanitet fick bland andra arbetskonsulenten erfara detta. Flyktingen ger sitt förtroende och det gör också arbetsgivaren. Konsulenten skall balansera mellan uppgiften att ge vuxna människor frihet att komma till sin rätt på egna villkor och samtidigt finnas till hands för att reda ut problem som kan uppstå. Rollen ger legitimitet åt närvaro på praktik- eller arbetsplatsen men kan ändå kännas obekvämt.

Till respekten hör också att inte använda ”symptomlistan” som alibi för olika åtgärder som inte är relevanta. Anställningar måste i första hand ske på sakliga grunder, inte av humanitära eller moralistiska skäl och lönebidrag måste vara relaterade till konkret arbetsförmåga. Med detta följer respekt för den traumatiserade flyktingens reella situation. Han/hon blir bevitnad och värderad som en jämställd.



RödaKorset

**Stiftelsen Röda Korsets Center
för torterade flyktingar
Red Cross Center for tortured refugees
Brinellvägen 2
114 28 Stockholm
Tel 08-791 15 00
Fax 08-10 16 08
E-mail info-rkc@redcross.se
website www.redcross.se/rkcstockholm**

**Bankgiro 5651-0860
Postgiro 40158-8**