

Att arbeta praktiskt med barnkonventionen

Hur ska man göra inom kommuner och landsting för att genomföra barnkonventionen? Här beskriver vi några framgångsrika sätt och ger tips och idéer till förändringsarbete.

Att införliva barnkonventionen på alla nivåer i samhället handlar om politisk vilja, nytänkande och förändring. Ansvaret för att tillämpa barnkonventionen lokalt och regionalt ligger ytterst hos politikerna. Det är landstingets och kommunens styrelse och fullmäktige som ska se till att barnkonventionens intentioner får genomslag i alla styrelser, nämnder, förvaltningar och bolag.

Även om staten har det yttersta ansvaret finns många av förutsättningarna på det lokala och regionala planet. Med andra ord berörs inte bara de områden som är inriktade på enskilda barn, som till exempel barnomsorg, skola och socialtjänst, utan även områden som traditionellt inte förknippas direkt med barn, till exempel samhälls- och bostadsplanering samt trafik- och miljöfrågor.

Enligt barnkonventionen är barnet en självständig individ med egna rättigheter. I och med att barnkonventionen ratificerades stärktes barnets roll, såväl i familjen som i samhället. Barnkonventionen utgår från att barndomen är värdefull i sig och att barn är en utsatt grupp i samhället med särskilda behov av omvårdnad och skydd, vilket också innefattar ett rättsligt skydd. På detta sätt har barnkonventionen blivit ett verktyg för att skapa ett samhälle som i alla sina delar utgår från ett tydligt barnperspektiv. Ett barnperspektiv, som innebär att kunna förena kraven på att barn och unga ska behandlas som mer sårbara än vuxna och ha tillgång till särskilt skydd och stöd, men samtidigt ses som kompetenta och resursstarka individer med rätt till delaktighet och inflytande i alla beslut som rör dem.

Vad kan detta innebära och vilka förutsättningar krävs för att kunna förverkliga barnkonventionen? Hur gör man för att föra in barnets perspektiv i sin verksamhet?

Framgångsfaktorer

Barnombudsmannen har tidigare presenterat en rad faktorer som har visat sig vara framgångsrika när kommuner, landsting eller statliga myndigheter ska arbeta in ett nytt perspektiv i sina verksamheter. Framgångsfaktorerna bygger på den rapport som Ekonomistyrningsverket (ESV) presenterade 2000 och har tagits fram utifrån erfarenheter från organisationer som har arbetat med till exempel jämställdhets-, hälso- och miljöperspektiv men också utifrån de erfarenheter som Sida och Vägverket hade från sitt arbete med ett barnperspektiv.¹

Genom erfarenheter från vårt arbete med barnkonventionen på lokal nivå har vi sammanfattat ett antal framgångsfaktorer:

- Ledningens entydiga stöd och engagemang
- Arbeta in perspektivet i centrala styrdokument
- Utbildning och information
- Utgå från befintliga arbetsprocesser
- Ekonomiska och personella resurser
- Dialog och erfarenhetsöverföring
- Uppföljning och utvärdering

Ledningens entydiga stöd och engagemang

En avgörande faktor för om arbetet med att införa ett barnperspektiv i en verksamhet ska lyckas handlar om förankring och engagemang hos både ledning och personal.

Först måste ledningen inse att den har ett yttersta ansvar för att barnkonventionens bestämmelser beaktas i arbets- och beslutsprocesser. Ledningens uppgift är också att skapa förutsättningar för att arbetet med barnkonventionen ska kunna bedrivas inom organisationen.

När det gäller barnkonventionen är det vanligt att processen i en kommun eller i ett landsting börjar med en politisk motion, som kan vara mer eller mindre förankrad. Initiativet kan komma från politiskt håll men det kan även komma från tjänstemännen. Det kan handla om påtryckningar från en frivilligorganisation eller opinionsyttringar från föräldrar. Arbetet måste förr eller senare förankras i den högsta politiska ledningen för att få legitimitet.

Ett grundligt förarbete som får bred förankring bland politiker, i förvaltningar och i verksamheter skapar goda förutsättningar för att lyckas på lång sikt. Det är viktigt med möten och samtal mellan många olika aktörer där olika frågor kan bearbetas. Att förankra och motivera är särskilt viktigt i inledningsskedet, men kan i princip pågå hela tiden. Nya politiker, tjänstemän, barn och ungdomar kommer till hela tiden.

I förankringsfasen är målet att få hela organisationen att verka mot samma mål. I detta skede görs ofta många viktiga ställningstaganden. Därför är det viktigt att avsätta tid för förankringsprocessen.

Arbeta in perspektivet i centrala styrdokument

De beslut som fattas kring arbetet med barnkonventionen måste också arbetas in i de centrala styrdokumenterna för verksamheten. Det ingår i förankringsprocessen.

Arbetet med målformuleringar sker på olika nivåer inom organisationen och skrivs in i olika typer av dokument. Det är viktigt att se över vilka övergripande mål för barn- och ungdomspolitikerna man kan enas kring och på vilket sätt dessa förhåller sig till lagstiftning, till barnkonventionen och till andra existerande styrdokument.

Kartläggningar av barns villkor är ett sätt att få svar på grundläggande frågor som man bör ställa sig både vid början av ett förändringsarbete och återkommande under arbetets gång. Det är viktigt att identifiera problem inom det område man arbetar och se över vad som behöver förändras. Man behöver också ta reda på vilka resurser som finns och hur de ska utnyttjas.

Man måste bestämma arbetssätt och se över vilka resurser som krävs, både personella och ekonomiska, för att nå upp till målen. Det är viktigt att fördela ansvar och se till att samverka med andra berörda. När vi omsätter målen i konkreta åtgärds- och handlingsprogram blir fler frågor aktuella: Hur ska vi gå tillväga för att nå målen? Vilka resurser krävs? Hur ska arbetet finansieras? Hur ska arbetet organiseras och ansvaret fördelas? Hur ska fastställda planer och program verk-

ställas? Hur ska samverkan mellan olika aktörer gå till? Vilka beprövade metoder finns och vilka nya metoder behöver vi utveckla?

Utbildning och information

Genom att sprida information och utbilda medarbetare kan man också nå framgång. En grundförutsättning för förändringsarbete är att alla medarbetare är informerade om den nya målsättningen. De bör också få möjlighet att inhämta faktakunskap om barnkonventionens historia, innehåll och juridiska status. Medarbetarna bör även känna till vad det innebär att ha ett barnperspektiv i den egna verksamheten och de egna beslutsprocesserna. Utan en sådan förståelse kommer inte arbetet med att integrera ett barnperspektiv att kännas naturligt.

Det är också viktigt att säkerställa att alla har den barnkompetens som krävs för att utföra sina arbetsuppgifter. Med barnkompetens avser vi den professionella kompetensen när det gäller barn inom det område man arbetar. Det kan handla om formell barnkompetens i form av utbildning, tjänstgöring och liknande, till exempel barnkirurgi eller barns utveckling. Det kan också handla om förtrogenhetskunskap, som man förvärvar genom att professionellt arbeta med barn. En annan komponent i barnkompetensen är förmågan att kommunicera med barn, ungdomar och deras vårdnadshavare.²

Utgå från befintliga arbetsprocesser

Genom att utgå från befintliga arbetsprocesser utnyttjas de resurser som organisationen redan har och belastningen på organisationen och den enskilde medarbetaren behöver inte bli så stor när man börjar arbeta med ytterligare ett perspektiv.

Ekonomiska och personella resurser

Att börja arbeta med ett nytt perspektiv kan innebära stora eller små förändringar beroende på vilken typ av verksamhet det rör sig om. Förändringarna kan komma att innebära kostnader till exempel för personal. Oavsett graden av förändring är det viktigt att ge medarbetarna tid att utveckla sitt arbete till att omfatta det nya perspektivet.

Dialog och erfarenhetsöverföring

Dialog och erfarenhetsöverföring är viktigt både inom organisationen och mellan olika organisationer. Genom att diskutera erfarenheter lär man av varandra och slipper göra om samma misstag, samtidigt som ämnet hålls levande och risken för att perspektivet glöms bort minskar.

Det är också viktigt med samverkan och helhetssyn i arbetet med barnkonventionen. Arbetet kan många gånger effektiviseras genom samverkan. Samverkan bör ha en utgångspunkt i barns behov och en helhetssyn på barnet.

Uppföljning och utvärdering

Uppföljningar och utvärderingar visar hur barnperspektivet har beaktats och vilka effekter besluten verkligen har fått. Det är ett viktigt led när man ska formulera nya mål och arbetsmetoder. Väl fungerande organisationer gör redan idag uppföljningar och utvärderingar för att få kunskap om vilka effekter beslut har fått för barn och unga.

Att införliva ett nytt perspektiv

Att anlägga ett nytt perspektiv på beslut och verksamheter är inte nytt i svensk förvaltning. Under 1990-talet har kommuner, landsting och

statliga myndigheter uppmanats att särskilt väga in konsekvenser för både miljö, hälsa och jämställdhet. Verksamheterna ska genomsyras av ett visst perspektiv i arbets- och beslutsprocesser på alla nivåer och på alla områden. Utvecklingsarbetet ska utföras av ordinarie personal inom en organisation och ingå som en självklar del i all verksamhet.

Förstå, kunna och vilja

Att införa ett nytt perspektiv kan också beskrivas utifrån att tillämparen måste *vilja, förstå* och *kunna* genomföra beslutet. För att det nya synsättet ska få genomslag i verksamhetsprocesser och beslut måste också det personliga ansvaret för alla anställda lyftas fram. Av varje enskild person som ska verkställa, tillämpa och praktiskt genomföra barnkonventionen krävs ett starkt och uthålligt engagemang för uppgiften. Den enskilde som deltar i arbetet med barnkonventionen måste vilja, förstå och kunna genomföra den. Det är viktigt att verkligen vilja medverka i genomförandet. Att förstå innebär att man genom kunskap om reformens syfte förstår dess innebörd. Ett rimligt antagande är att engagemanget ökar om man har förstått innebörden i arbetet med barnkonventionen. Att kunna innebär att varje enskild medarbetare ges möjlighet att arbeta med perspektivet.

Konflikter och motstånd

Alla är inte alltid eniga om att nya arbetsätt är nödvändiga och det finns ofta skepsis mot att se barnkonventionen som ett praktiskt verktyg i förändringsarbetet. Självfallet blir både konflikter och motstånd synliga i samtal och diskussioner om vad barnkonventionen betyder och hur den ska tillämpas.

Att argumentera, bearbeta och diskutera konflikter och motsättningar, är en ofrånkomlig och nödvändig ingrediens i allt förändringsarbete. Motstånd kan ibland, paradoxalt nog, bidra till att driva utvecklingen framåt. Om inte omgivningen ställer krav och bjuder motstånd finns en risk att utvecklingen stannar av eller att arbetet blir för ytligt. Det är nödvändigt att tvingas tänka efter och argumentera för sin sak.

Att ändra sina rutiner och arbetsätt innebär alltid ett stort arbete och en hel del stänk och stön, men glöm inte att syftet är att förbättra arbetet!

Lära av erfarenheter

I verkligheten bedriver vi sällan arbetet så rationellt som vi teoretiskt beskriver det. "Förändringsarbetare" sysslar ofta med flera olika arbetsuppgifter samtidigt och arbetet kan starta och bedrivas på många olika sätt. Olika processer griper in i varandra och arbetet kan ta sin utgångspunkt nästan var som helst i processen.

Arbetet med att införliva ett nytt perspektiv präglas av det lärande som sker genom att man prövar sig fram och får konkreta erfarenheter av hur man kan handskas med olika problem och vilka verktyg som är de mest effektiva för att åstadkomma förändringar.

Lärandet äger rum i dialog mellan människor, mellan politiker och tjänstemän, mellan pedagoger och tekniker, professionella och ideella, mellan barn, ungdomar och vuxna.

"Det är i mötet förändringen sker, sen kan man producera hur mycket papper som helst."

Så säger en tjänsteman i en kommun när han reflekterar över vad som är viktigt för att förändring ska komma till stånd. Det finns inga färdiga recept att ge och kunskapen om barnkonventionen och dess tillämpning måste ständigt erövras. Dialog är en förutsättning för de demokratiska processerna. Genom samtal människor emellan kan förtroende växa för samhället runt omkring och tilltron till de egna möjligheterna att påverka kan öka. Samtal bildar jordmån i "den demokratiska plantskolan". Processen som sådan, vägen fram till gemensamma beslut och ståndpunkter är särskilt värdefull.³

Erfarenhetsutbyte, lust och glädje

De som arbetar med förändring och ställs inför nya stora uppgifter känner ofta ett starkt behov av att snabbt få veta hur man gör. Ofta tror man att alla andra lyckats så mycket bättre och man har en förhoppning om att hitta rätt modell eller rätt metod som kan ge vägledning för det fortsatta handlandet. Erfarenhetsutbyte kommuner, landsting och organisationer emellan kan vara givande på många sätt. Genom att spegla det egna arbetet i förhållande till andras kan man få nya perspektiv. Kanske är det just i erfarenhetsutbytet de stora vinsterna finns. Naturligtvis kan man också dra nytta av konkreta tips och idéer, men det är inte säkert att de tillvägagångssätt som har fungerat bra i grannkommunen fungerar på hemmaplan. De lokala förutsättningarna varierar ofta mycket.

Lust, glädje och kreativitet är andra inslag som kan bära långt i ett förändringsarbete. Men det är inte tillräckligt. En tjänsteman reflekterade över varför den engagerade barnkonventionsgruppen i kommunen misslyckats med att förankra sina idéer och förslag i den högsta politiska ledningen:

"Vi har varit naiva. Det räcker inte med att enbart vara entusiastisk."

Både självkritik och självförtroende är viktiga inslag i arbetet. En förutsättning för att självförtroende ska kunna byggas upp är att kunskaper och erfarenheter får växa fram som ett led i det dagliga arbetet. Samtidigt är självkritik en viktig förutsättning för omprövning och fortsatt lärande.

Egna värderingar och attityder

För att möta barnkonventionens krav behöver vi ibland förändra våra attityder och förhållningssätt. Barnkonventionen ger en viktig värdegrund, där artikel 3 om barnets bästa är den etiska och moraliska grundregeln.

Vi som arbetar med barnkonventionen som värdegrund kan inte bara tala om barn eller agera för barn, vi måste också planera och utföra arbetet tillsammans med barn och unga. Det gäller att ta reda på var, när, hur och i vilka frågor barn och unga kan delta. Det är också viktigt att fundera på hur vi ger barn och unga möjlighet till inflytande och delaktighet.

Vi bör vara medvetna om två olika synsätt när det gäller barn. Å ena sidan bör vi se barns och ungas behov av skydd och omsorg, å andra sidan bör vi se barn och unga som kompetenta individer och ge dem möjlighet att delta som aktörer. Förändringsarbetaren behöver därför ha förmågan att göra kloka bedömningar och att handla på ett etiskt sätt, med respekt för människors lika värde, individens frihet och integritet, solidaritet med svaga och utsatta grupper, tolerans och ansvarstagande.

Noter

- 1 Ekonomistyrningsverket. Barnperspektiv vid statliga beslut. Dnr:75-701/1999.
- 2 Regeringskansliet. Mötet med barnet – barnkompetens inom hälso- och sjukvården. Karlskrona, 2005.
- 3 Theodorsson, A. Föräldrakooperativa förskolor som demokratiska plantskolor, 1999, i Det unga folkstyret. SOU 1999:93.