



Equal

Svenska ESF-Rådet

Ansökan till gemenskapsinitiativet Equal – fas II

Denna ansökningsblankett gäller för genomförandefasen (fas II) från och med 15 maj 2002. Ansökningar kan göras enbart av de utvecklingspartnerskap som deltagit i Equal fas I.

Avtal med namnunderskrifter i original, denna ansökningsblankett och det transnationella avtalet skall ha inkommit till Svenska ESF-rådet, Box 47141, 100 74 Stockholm, senast den 2 maj 2002.

A Utvecklingspartnerskapet - namn och partner

Namn på utvecklingspartnerskapet

Svenskt namn: Libra

Engelskt namn: Libra

Löpnummer under fas I: 127

Centralgalaxen Bygg AB

Status	Aktiebolag
Organisationsnummer	556286-0352
Kontaktperson	Berndt Stenlund
Adress	Wennerbergsgatan 10 112 58 Stockholm
Telefon	+46 8 656 07 00
Fax	+46 8 656 93 73
E-post	berndt.stenlund@galaxenbygg.se
Hemsida	www.galaxenbygg.se

Svenska Byggnadsarbetareförbundet

Status	Fackförening
Organisationsnummer	802000-4936
Kontaktperson	Torbjörn Molander
Adress	106 32 Stockholm
Telefon	+46 8 728 48 00
Fax	+46 8 34 50 51
E-post	torbjorn.molander@byggnads.se
Hemsida	www.byggnads.se

Sveriges Byggindustrier

Status Arbetsgivareförening
Organisationsnummer 556061-2524
Kontaktperson Lars Tullstedt
Adress Box 7835
103 98 Stockholm
Telefon +46 8 698 58 00
Fax +46 8 698 59 00
E-post lars.tullstedt@bygg. org
Hemsida www.bygg.org

Sif

Status: Fackförening
Organisationsnummer 802001-5759
Kontaktperson Ulla-Maria Jonsson/Bo Rönnholm
Adress 105 32 Stockholm
Telefon +46 8 508 970 00
Fax: +46 8 508 971 49
E-post: ulla-maria.jonsson@sif.se, bo.ronnholm@sif.se
Hemsida www.sif.se

YNSAB

Status Utbildningsnämnd
Organisationsnummer 556537-6091
Kontaktperson Björn Lindblad/Åsa Douhan
Adress Vretenvägen 9
SE-171 04 Solna
Telefon +46 8 564 806 00
Fax +46 8 286980
E-mail bjorn@ynsab.se
Bjorn.Lindblad@ynsab.se
Hemsida www.ynsab.se

B Tema

Vi har valt 3 teman enligt följande prioritetsordning där (1) har högsta prioritet.

- (3) Tema I: Att underlätta inträde och återinträde på arbetsmarknaden för dem som har svårt att integreras eller återintegreras på en arbetsmarknad som måste vara öppen för alla.
- () Tema II: Att ge alla möjlighet att starta en affärsverksamhet genom att tillhandahålla de verktyg som är nödvändiga för att starta en rörelse samt identifiera och utnyttja nya sysselsättningsmöjligheter i städer och på landsbygden.
- (1) Tema III: Att främja livslångt lärande och utveckla rutiner som motverkar utanförskap på arbetsplatsen för att därmed uppmuntra till rekrytering och kvarhållande av personer som utsätts för diskriminering och ojämlik behandling i samband med arbetsmarknaden.
- (2) Tema IV: Minska könsdiskrimineringen och segregering på arbetsmarknaden.
- () Tema V: Asylsökande.

C Sammanfattning

Vi vill i projektet ytterligare "öppna" byggarbetsmarknaden för de grupper som i dag i praktiken står utanför, nämligen kvinnor och personer med utländsk bakgrund.

Byggsektorn har i formell mening alltid varit öppen för arbetstagare av båda könen även om den traditionellt ansetts som en typiskt manlig sektor. Branschen har härigenom fått en mycket ojämn könsfördelning, detta gäller såväl på yrkesarbetare- som tjänstemannanivå. För att på sikt få en jämnare könsfördelning ska projekt Libra rikta sina insatser dels mot kvinnor, i ett försök att öka antalet kvinnor i byggsektorn. Detta kan uppnås dels genom att få fler unga kvinnor att söka till bygginriktade utbildningar på gymnasie- och högskola, dels genom att få de kvinnor som finns i branschen att stanna kvar. Projekt Libra ska bl a ta reda på förutsättningarna för att kvinnor ska uppleva byggsektorn som attraktiv genom att undersöka arbetsmiljö, arbetsorganisation mm.

För att öka mångfalden och motverka diskriminering och utestängning kommer projekt Libra att driva delprojekt för att försöka integrera första och andra generationens invandrare på ett bättre sätt i det svenska arbetslivet och visa på framkomliga vägar att integrera dessa grupper i byggsektorn. Ett delprojekt är att ta vara på och utveckla den kompetens som finns hos de personer som har "byggbakgrund" från hemlandet. Ett annat delprojekt är riktat information om branschens möjligheter till ungdomar med utländsk bakgrund för att försöka påverka deras val till gymnasie- och högskola. Att påvisa den svenska relativt höga statusen för byggsektorn är ett annat delprojekt.

Genom vårt transnationella samarbete ser vi att samma problemställning finns i både Frankrike, Portugal och Belgien. Genom varandras erfarenheter på området är målet att arbeta fram olika strategier för att underlätta inträde inom byggsektorn för ovan grupper.

Då en ökad mångfald är till gagn för hela arbetsmarknaden avser projekt Libra att arbeta för att inom byggsektorn påverka värderingar och beteende mot dessa grupper i positiv riktning.

Summary Equal Project Libra

Although the labour market in the construction industry always have been open for workers of both genders traditionally it is a typically male industry. As a result, gender distribution is very uneven, among both blue-collar workers and the white-collar employees. Project Libra is a project whose aim is gradually to achieve more even gender distribution, partly by including more girls to choose courses in building techniques at their secondary schools and the university, and partly by making the few women already in the trade to stay on. With this object in mind, we wish to ascertain what needs to be done as regards building sites, the way work is organised, etc. to make construction work more attractive to women.

To enhance the multi-cultural aspect and to counteract discrimination and social isolation at work, the project Libra also intends to use various methods of increasing the number of people with foreign background in the building trade. One part of project Libras is to make use of, and develop the competence available among immigrants with experience of construction industry. Another project inside Libra is to inform young people with a foreign background of the fact that they are welcome to apply for the technical education on different levels. Via project Libras transnational partners we know that the picture of integration problems is the same in France as well as in Portugal and Belgium. The goal for the transnational work is by the use of each others experiences find strategies that make it easier for the target groups to be integrated in the trade.

As we believe that a multi-cultural work force has a beneficial effect on work at the building trade, we intend to try to change the negative attitudes towards women and persons with foreign background that can be found in the construction industry.

D Problem- och verksamhetsområde

Byggarbetsplatsen skiljer sig från många andra industrier såtillvida att arbetsplatsen undergår ständig förändring. Processen blir därmed inte som i övriga industrin ett ständigt upprepande av arbetsmomenten. Detta påverkar även det administrativa arbetet på kontoren. Det innebär samtidigt att de som arbetar inom byggsektorn måste bära med sig kunskaper och färdigheter om hur detta ska gå till. Man måste ha en sinnebild av hur det färdiga resultatet ska se ut. Man har lärt sig ett sätt att bygga och upprepar sitt arbetssätt i varje nytt projekt.

I byggnadsbranschen är arbetet oftast organiserat som lagarbete, arbetsuppgifterna delas upp efter vars och ens kunnande och vana. Med byggsektorn förknippar man också en stark mansdominans med svårigheter för nya grupper som kvinnor och personer med utländsk bakgrund att komma in i. Då vi tror på att ökad mångfald skulle främja byggsektorn är projekt Libras syfte att aktivt arbeta med dessa frågor och därmed vidga rekryteringsbasen.

I arbetslivssammanhang ges begreppet mångfald flera olika innebörder:

- etnisk mångfald, ibland även religiös (integrationspolitikens begrepp)
- mixen av olikheter av betydelse för arbete och kompetens (USA-modellen)
- en blandning av kön, etnisk bakgrund, klass, ålder, funktionshinder och sexuell läggning (Näringsdepartementets definition)
- mångfald som allt utom jämställdhet (delvis Rådets för arbetslivsforskning, RALF, definition i programtext)

- Mångfald kan inte ses som ett mål eller tillstånd. Det är i hög grad en läroprocess där minoriteten måste kunna se koder och krav i nya sammanhang och majoriteten måste lyssna, respektera och lära om. (Mångfald i arbetslivet, Arbetsrapport 1, 1999¹)

Projekt Libra kommer att arbeta utifrån den sista definitionen av mångfald.

Ojämlig könsfördelning

Byggarbetsmarknaden har i dag en mycket ojämlig könsfördelning. Detta gäller för såväl yrkesarbetare som tjänstemän på olika nivåer i byggprocessen. Även om byggsektorn i formell mening alltid varit öppen för arbetstagare av båda könen har den av tradition betraktats som typiskt manlig. Det fåtal kvinnor som trots allt finns i branschen känner inte sällan att det finns en tveksamhet om deras yrkeskompetens både från arbetskamrater och arbetsledning. Dessutom förekommer negativa attityder gentemot kvinnor i byggsektorn överlag. Mycket få kvinnor söker till gymnasieskolans byggtutbildningar och många av dem som börjar hoppar av utbildningen eller slutar strax efter färdigutbildningen. Som exempel kan nämnas att av Byggnads drygt 100 000 yrkesverksamma medlemmar endast knappt 800 är kvinnor. Nära hälften av dessa kvinnor är byggstäderskor. Även bland de ledande befattningarna, d.v.s. bland byggnadsingenjörer och civilingenjörer, utgör kvinnorna en mycket liten grupp i dag. Det finns flera skäl till att så få kvinnor söker sig till byggsektorn. Det huvudsakliga skälet kan antas vara att byggyrket, som ofta är fysiskt påfrestande för såväl män som kvinnor, av tradition betraktas som ett typiskt manligt yrke. Det har också antagits att kvinnliga byggnadsarbetare väljer bort byggyrket därför att det anses vara för tungt och smutsigt. Projekt Libra kommer att arbeta med utgångspunkt från ett uttalande av Hans Tilly, Byggnads vice ordförande: "Om en arbetsplats inte är bra för kvinnor så är den inte heller bra för män."

Med. Dr. Barbro Olofsson har emellertid hösten 2000 i en doktorsavhandling, "Kvinnor och män i byggyrken – en jämförande studie"² visat att det är en rad orsaker som gör att kvinnor generellt väljer bort byggyrkena. Olofssons forskning bekräftar att kvinnor på byggarbetsplatser inte sällan upplever att det finns stora tveksamheter om deras kompetens bland såväl arbetskamrater som arbetsledning. De känner sig ofta ensamma, påpassade, inte delaktiga och skulle gärna ha enstaka kvinnliga arbetskamrater samtidigt som de tycks uppleva en rädsla för att fler kvinnor skulle leda till än större utanförskap. Många kvinnor använder olika anpassningsstrategier, bl a annat den av Lindgren (1985)³ beskrivna "Bidrottningsstrategin". Denna innebär att kvinnorna tar avstånd från andra kvinnor och är övertygade om att kön inte har betydelse i deras organisation, det är de ju själva beviset för. Detta är speciellt vanligt i byggnadsarbetar- och hantverksyrkena. Kvinnorna delar dock männens syn inom vilka områden som den fysiska belastningen är som högst, här finns inga skillnader. Det är således snarare andra faktorer som det repressiva motståndet, fördomar och negativa attityder och kanske båda könen okunskap om möjligheter till metodförändringar, än det tunga arbetet i sig som tycks ligga bakom det låga antalet kvinnor på byggarbetsplatserna.

När det gäller de ledande befattningarna delar byggbranschen problemet med andra tekniska branscher att kvinnorna redan vid val av gymnasieutbildning i lägre grad än männen söker sig till de tekniska utbildningarna. Att branschen dessutom är klart mansdominerad med rykte om sig att vara en för kvinnor "tuff" bransch även inom dessa befattningar utgör en ytterligare svårighet vid rekryteringen. Idag utgör dock kvinnorna 30 % av teknologerna på KTH, inriktning

¹ Bjärvall K (1999) Mångfald i arbetslivet- arbetsrapport 1. Rapport från en konferans och ett forskarsamtal. Vad betyder mångfald på Svenska. Rådet för Arbetslivsforskning, Integrationsverket, Europeiska Unionen- Europeiska socialfonden, Svenska ESF-rådet, Växtkraft Mål 3.

² Olofsson, B (2000) Kvinnor och män i byggyrken – en jämförande studie. Doktorsavhandling, Industriell ekonomi och organisation, Kungliga Tekniska Högskolan, Stockholm.

³ Lindgren G (1995) Kamrater, kollegor och kvinnor .Doktorsavhandling, Sociologiska Institutionen, Umeå Universitet.

väg- och vatten. Även bland högskoleingenjörerna ökar den procentuella andelen kvinnor för varje år.

Som antyds inledningsvis står byggbranschen inför stora rekryteringsproblem, ett stort problem de delar med andra branscher, och måste därför bredda sitt traditionella rekryteringsunderlag. Byggbranschens rekryteringsbehov har för den närmaste 10-års perioden bedömts vara mellan 65 000 och 90 000 personer varav ca 20 procent högskole- och civilingenjörer.

En grupp som det då är naturligt att vända sig till är de invandrare som finns i och framdeles kan antas komma till Sverige. De invandrare som i första hand bör komma i fråga är de som redan har någon form av "byggbakgrund" från hemlandet. Byggsektorn har goda möjligheter att erbjuda ett intressant och förhållandevis välbetalt arbete för dessa grupper. Det är också viktigt att byggsektorn bidrar till att generellt öka mångfalden och minska diskrimineringen i samhället.

Av Integrationsverkets statistik framgår att det i landet finns drygt 140 000 invandrare som har industri-, hantverks-, naturvetenskaplig- eller teknisk utbildning eller erfarenhet från industri och hantverk. Drygt 4 procent av dessa har anknytning till byggbranschen. De stora grupperna av invandrare finns företrädesvis i storstadsregionerna. Det är också i dessa områden som bristen på arbetskraft är störst. Därför är det naturligt att insatserna för att få invandrare till byggsektorn inledningsvis koncentreras till dessa regioner. En annan fördel för projektet med att koncentrera insatserna till dessa regioner är att konjunktursvängningarna är mindre framträdande i storstadsområdena än i övriga delar av landet. Detta leder förhoppningsvis till mindre risk för störningar i projekt Libras pågående aktiviteter och därmed också ökade möjligheter att enligt de satta normerna utvärdera insatserna.

Byggsektorns status

I flertalet länder utanför Skandinavien har byggnadsarbetaryrket en låg status, ofta med kort eller ingen egentlig utbildning. Detta resulterar inte sällan i att byggnadsarbetare från andra länder döljer eller förtiger sin yrkesbakgrund. Utbildningen till byggnadsarbetare varierar också mycket mellan olika europeiska länder. Den svenska byggyrkesutbildningen består av gymnasieskolans treåriga byggprogram, kompletterat med färdigutbildningstid på arbetsplats. Den sammanlagda utbildningstiden uppgår till 6 800 timmar. För vuxna personer med tidigare arbetslivserfarenhet är utbildningstiden 5 800 timmar. Som jämförelse kan nämnas att den vanligaste byggutbildningen i södra Europa är ettårig men att den ofta avbryts efter halva tiden genom att eleverna anställs av något byggföretag.

En av projekt Libras modeller innehåller aktiviteter för att förändra synen på byggyrket hos människor med utländsk bakgrund. Det är ett kvalificerat yrkesarbete som kräver flera års utbildning och har en förhållandevis hög status. En utförlig presentation av byggyrket, dess krav och möjligheter, utbildningsvägar, framtidsutsikter, karriärmöjligheter m.m. är därför tänkt att göras på de vanligaste språken som talas i Sverige.

Det torde vara svårt att enbart med ledning av Migrationsverket och Arbetsmarknadsstyrelsens uppgifter bedöma enskilda personers kompetens och lämplighet för den svenska byggarbetsmarknaden. Aktuella personers kunskap, såväl den teoretiska som den praktiska, behöver därför testas och vid behov kompletteras för att passa svenska förhållanden. Erfarenheter från genomförda, pågående och planerade projekt såsom "Skole på byggeplass" i Oslo m.fl. behöver därför i framtiden prövas i Sverige i nya, utvecklade former. Samstämmiga uppgifter från pågående och avslutade projekt understryker vikten av goda kunskaper i arbetslandets språk. I det norska projektet har framhållits att man inte skall underskatta betydelsen av den språkinläring som sker när personer med olika språk arbetar eller studerar tillsammans, det är också då man på ett naturligt sätt lär sig yrkets terminologi.

Yrkesarbetare, arbetsledning och tjänstemän

På byggarbetsplatserna har ofta lagbasar och arbetsledning en framträdande roll. För att få till stånd ett lyckat förändringsarbete är det därför nödvändigt att samverka med dessa personer så att man kan uppnå en positiv inställning. Stödet från arbetsledningen visar sig vara avgörande för om kvinnorna stannar kvar i branschen; detsamma gäller för personer med utländsk bakgrund. Projekt Libra vill skapa regionala nätverk av yrkesarbetare, tjänstemän och chefer som är positiva till den typ av förändringsarbete som föreslås. De blir de nyckelpersoner som ska hjälpa till att sprida projekterfarenheterna vidare och hjälpa till i attitydförändringsarbetet på arbetsplatserna.

Gymnasieskolans byggprogram

Under årens lopp har upprepade försök gjorts att få fler flickor att intressera sig för byggnadsarbetaryrket och därmed söka sig till gymnasieskolans bygg- och anläggningstekniska linje, numera byggprogrammet. Framgångarna med dessa försök har hittills varit begränsade. Flera av de flickor som trots allt sökt sig till detta program har hoppat av utbildningen redan under skoltiden, andra har lämnat branschen under, eller kort tid efter färdigutbildningen. Inga försök har, så vitt känt, gjorts för att på ett bättre sätt anpassa utbildningen till flickor, vare sig under tiden på skolan eller under färdigutbildningstiden på arbetsplatsen.

Till gymnasieskolans byggprogram söker sig i dag praktiskt taget enbart pojkar och mycket få med invandrabakgrund. För flertalet ungdomar, såväl flickor som pojkar, är PRAO den första kontakten med arbetslivet. Byggföretagen har hittills inte varit särskilt aktiva när det gäller att erbjuda PRAO-platser. Man har heller inte varit bra på att ta hand om de PRAO-elever som ändå kommer till arbetsplatserna. Vi menar att bemötandet på PRAO-platsen är mycket betydelsefullt för ungdomens framtida yrkesval. Detta har bland annat studier i andra branscher visat. Därför bör samtliga anställda på aktuella arbetsplatser vara väl informerade om PRAO:s roll och betydelse. Ungdomen måste under PRAO-tiden få pröva på olika arbetsuppgifter och få vederhäftig information om byggbranschens olika yrken och möjligheter.

Förändring av riskerna i arbetet

Under lång tid har den största risken på våra arbetsplatser varit att man ska drabbas av sjukdom eller skada i rörelseorganen. Inom detta område har under de senaste decennierna panoramat förändrats så att människor skadas i mindre omfattning av tunga arbeten och mer på grund av långvarigt återkommande och statiskt arbete. Fler och fler arbetar med ett administrativt jobb. Rörelseorganens sjukdomar som kan förknippas med arbete har därför nu en tyngdpunkt i övre delen av kroppen, främst i nacke och axlar. Arbetslivsförändringen under senare år har även inneburit att tidigare rätt ovanliga typer av psykisk utmattning nu blivit vanligare. Arbetslivet ställer hårdare krav på hur man utnyttjar arbetstiden men erbjuder samtidigt mindre hjälp och ledning från chefer. Många människor har därför tagit på sig mer och mer arbete och mer och mer ansvar. Utmattningstillstånd av olika slag är utan tvekan vår tids arbetssjukdomar. De drabbar framförallt personer som arbetar med människor. Andra viktiga riskfaktorer är att vara utsatt för stress och ha stort ansvar med små möjligheter att styra sitt arbete. I byggbranschen har arbetsledare, platschefer och många andra tjänstemän hög risk för att drabbas av utmattningstillstånd och utbrändhet. Detta leder ofta till långa sjukskrivningstider och svårigheter att komma tillbaka till samma arbete. I byggsektorn finns sedan fjorton år Galaxen som arbetar för att människor som är långtidsarbetslösa och har ett arbetshandikapp eller är långtidssjukskrivna skall kunna komma tillbaks i arbetslivet. I detta arbete har saknats möjligheter att utveckla nya karriärvägar för dessa personer. I Libra-projektet vill vi kunna pröva hur detta skall kunna utformas.

Equal har som mål att på ett innovativt sätt och med stark förankring hos de som ingår i målgrupperna förbättra förutsättningarna för att nya grupper skall komma in i arbetslivet. Detta skall öka mångfalden i arbetslivet. I vårt projekt Libra har vi tagit fasta på dessa övergripande mål och formulerat ett antal delmål som tillsammans skall kunna uppfylla målen i byggsektorn. Delmålen har givit upphov till ett antal modeller. Modellerna utgörs av delprojekt eller aktiviteter som prövas under projektets gång. Några delprojekt kommer att vara lyckade andra mindre lyckade. Den slutliga modellen kommer att innehålla de lyckade delprojekten eller aktiviteterna. När Libra är genomfört kommer vi att ha ett antal utprovade modeller som kan spridas vidare till hela byggsektorn.

Följande modeller (modell 1-8) och dito mål har formulerats:

Modeller för att:

- 1. Påverka värderingar och beteendemönster i positiv riktning beträffande personer med utländsk bakgrund och kvinnor i företagen.**
Mål: Att uppnå större acceptans och förändrat beteende gentemot ovan nämnda grupper för att främja jämställdhet och förebygga segregering på arbetsplatser.
- 2. Få fler kvinnor att stanna kvar i byggyrkena.**
Mål: Att anpassa arbetstider och andra förutsättningar såväl som yrkesverktyg, kläder och hjälpmedel så att kvinnor attraheras att stanna kvar.
- 3. Öka det livslånga lärandet.**
Mål: Att kunskap tas till vara och kompetensutvecklingsprogram tas fram för hela byggsektorn så att karriärvägar kan skapas för de som av olika skäl hamnat utanför arbetsmarknaden eller som önskar förändra sin yrkesinriktning.
- 4. Öka intresset hos ungdomar med utländsk bakgrund att söka byggutbildning.**
Mål: Att höja medvetandet hos föräldrar och ungdomarna själva om byggsektorns utveckling, status och utbildningsmöjligheter.
- 5. Öka intresset hos kvinnor att söka byggutbildning.**
Mål: Att höja intresset för byggsektorns utveckling, status och utbildningsmöjligheter för att i framtiden bryta könsbundna yrkesval. Att underlätta för kvinnor att få en relevant yrkesstart inom byggsektor. Att tydliggöra denna utveckling för föräldrar och unga kvinnor.
- 6. Påverka värderingar och beteendemönster i positiv riktning beträffande personer med utländsk bakgrund och kvinnor hos skolläring, lärare och elever under byggutbildning på såväl gymnasial som eftergymnasial nivå.**
Mål: Att förändra värderingsnormer och beteenden hos individerna för att främja jämställdhet och förebygga segregering i skolvärlden.
- 7. Utveckla nya utbildningsformer för nyanlända invandrare.**
Mål: Att fånga upp nyanlända invandrare med "byggbakgrund" för validering av utbildningsnivån i kombination med undervisning i svenska språket.
- 8. Stärka byggyrkets status.**
Mål: Att påvisa byggsektorns status för personer inom och utanför byggsektorn för att höja kunskapen för sektorn hos allmänheten och media.

Vi avser att arbeta med ett antal modeller som var och en svarar mot våra problemområden och våra olika mål sett ur ett jämställdhets- och segregeringsperspektiv. Den enskilda modellen innehåller ett antal aktiviteter eller delprojekt som skall utföras under projektiden.

Modell 1-3 är företagsrelaterade modeller medan 4-7 är utbildningsrelaterade modeller. Modell 8 däremot har en mer samhällsorienterad infallsvinkel. I varje modell kommer en rad aktiviteter/delprojekt. En del aktiviteter/delprojekt är gemensamma för flera modeller.

Empowerment

I början av varje delprojekt görs en "deltagande målgruppsanalys" i samtalsform där vi får fram en nuläges status vad gäller diskriminering, ojämlikhet och utestängning. Detta samtal skall utmynna i ett ömsesidigt åtagande att delta i aktiviteten/delprojektet och att vara med och styra och påverka projektet. Representanter från målgruppen i projektet ska även tillfrågas om bildande av referensgrupper. Dessa utgör en "kontrollgrupp" för löpande utvärdering under projektmodellens genomförande. Skriftligt medgivande från deltagare krävs i samtliga delprojekt.

Nedan presenteras modellerna inkl. aktiviteter/delprojekt utan kronologisk- eller prioriteringsordning. Därefter presenteras modellerna med kommentarer till varje aktivitet/delprojekt.

Modell 1 - Påverka värderingar och beteendemönster i positiv riktning beträffande personer med utländsk bakgrund och kvinnor i företagen.

Delprojekt/aktivitet:

- 1.1 Mångfaldsenkät till företaget för kartläggning.
- 1.2 Utbildning av personalchefer, platschefer, fackliga företrädare och arbetsledare om mångfald.
- 1.3 Interaktiv teater och uppföljning med tema attityder om mångfald ute på arbetsplatser
- 1.4 Seminarium med "vittne" som är har utländsk bakgrund och/eller är kvinna i byggsektorn.
- 1.5 Utveckla nätverk av lagbasar som vill arbeta med ökad mångfald.
- 1.6 Mentorskap av t ex lagbas eller utbildad yrkesarbetare, för blivande yrkesarbetare som har utländsk bakgrund eller är kvinna.
- 1.7 Argumentbank skapad av lagbasarna själva för att ha bra svar när mångfaldsfrågorna och frågorna om jämställdhet kommer.
- 1.8 Diskussionsmaterial och undervisningsmaterial ur segregerings- och genusperspektiv tas fram.

År ett - Vi börjar med 1:3 i kombination med 1:1.

Modell 2 - Få fler kvinnor att stanna kvar i byggyrkena.

Delprojekt/aktivitet

- 2.1 Tillämpning av den kunskap som framkommit i den förberedande fasen om varför kvinnor hoppar av från byggsektorn.
- 2.2 Experiment med flextider och delning av tjänster för kvinnor och män.
- 2.3 Införande av individuella handlingsplaner efter mammaledighet, innan denna påbörjas.
- 2.4 Bilda nätverk för stöd, samtalspartner för ständig belysning av jämställdhetsfrågorna.
- 2.5 Bilda nätverk för kvinnliga tjänstemän.
- 2.6 Hitta former för att rekrytera kvinnliga lagbasar.

- 2.7 Påverka utvecklingen av utrustning och kläder, skor i damstorlekar.
- 2.8 Verktygskatalog med verktyg som är lämpligare för kvinnor.

År ett - Vi börjar med 2:1, 2:4 och 2:5 samt 2:7.

Modell 3 - Öka det livslånga lärandet.

Delprojekt/aktivitet

- 3.1 Ge Galaxenanställda möjlighet att få en ny karriär, varva teori med praktik.
- 3.2 Kvinnliga byggnadsarbetare som hoppat av, erbjuds utbildning till annat yrke inom byggsektorn t ex byggyrkeslärare.
- 3.3 Intressera kvinnor och män med utländsk bakgrund och som arbetat inom byggsektorn för att bli lärare på byggutbildningen.
- 3.4 Tydliggöra möjligheter till kompetensutveckling som utvidgar möjligheterna till karriärvägar.
- 3.5 Tillskapande av yrkeslexikon för byggsektorn inom några av invandrarspråken.

År ett - Vi börjar med 3:5 eftersom det kommer att ta lång tid samt med 3:1

Modell 4 - Öka intresset hos ungdomar med utländsk bakgrund att söka byggutbildning.

Delprojekt/aktivitet

- 4.1 Före PRAO ska öppet Hus på byggprogrammet genomföras en vardag och en lördag, dessutom ska nya former av information om byggsektorns olika yrken prövas.
- 4.2 Översätta informationen om byggyrkena och byggsektorn till de vanligaste språken.
- 4.3 Föreläsa för invandrargrupper, invandrarföreläsningar och invandrarorganisationer om byggsektorn och byggyrkena.

År ett - vi börjar med 4:2 eftersom det är ett långtidsprojekt samt 4:1.

Modell 5 - Öka intresset hos kvinnor att söka byggutbildning.

Delprojekt/aktivitet

- 5.1 Före PRAO skall öppet hus på byggprogrammet genomföras en vardag och en lördag, (jmf 4:1).
- 5.2 Information till föräldrar om olika byggyrken och byggsektorn.
- 5.3 Yrkesverksamma kvinnor kommer ut till högstadielklasser för att berätta om byggyrket.
- 5.4 Utlovade PRAO/APU/praktikplatser/lärlingsplatser till ett visst antal kvinnor i ett antal företag.
- 5.5 Experiment med flickklasser på byggprogrammet.

År ett – Vi börjar med samtliga aktiviteter/delprojekt.

Modell 6 - Påverka värderingar och beteendemönster i positiv riktning beträffande invandrare och kvinnor hos skolläring, lärare och elever under byggutbildning på såväl gymnasial som eftergymnasial nivå.

Delprojekt/aktivitet

- 6.1 Införande av ämnet mångfald i lärarutbildningarna på alla nivåer.
- 6.2 Attitydundersökning av ungdomar i byggutbildningarna för att ta reda på vad som har gjort att man sökt sig till utbildningen och vad som påverkat positivt och negativt, förväntningar på utbildning och APU, syn på jämlikhet, segregering mm.

- 6.3 Överföring av kunskapen från 6:2 till APU-arbetsplatserna så att ett adekvat handlingsprogram som inkluderar mångfald och jämställdhet kan utformas.
- 6.4 Interaktiv teater och uppföljning med tema attityder om mångfald.
- 6.5 Seminarium med "vittne" som är har utländsk bakgrund och/eller är kvinna i byggsektorn.

Är ett - Vi börjar med samtliga aktiviteterna/delprojekten.

Modell 7 - Utveckla nya utbildningsformer för nyanlända invandrare.

Delprojekt/aktivitet

- 7.1 Nytt system för att kunna översätta invandrades kompetens till den svenska byggarbetsmarknadens krav. Ett valideringsinstrument som kan innehålla yrkestester.
- 7.2 Kontakta de som kör taxi i Malmö och har byggbakgrund. Dess personer kan ingå i experimentet under punkt 1.

Är ett - Vi börjar båda delprojekten då de är långtidsprojekt.

Modell 8 - Stärka byggyrkets status.

Delprojekt/aktivitet

- 8.1 Förnya informationen om byggyrkerna och byggsektorn och översätta dessa till de tio vanligaste språken.
- 8.2 Rosa bodar för tjejer under APU - en PR-aktivitet för att fånga pressens uppmärksamhet.
- 8.3 Profilerings av företag inom byggsektorn - Vilken betydelse har attribut?

Denna modell får vänta till efter det första året eftersom den måste invänta resultatet av 1:1 m fl.

Kommentarer till aktiviteter/delprojekt i modellerna.

Modell 1

Påverka värderingar och beteendemönster i positiv riktning beträffande personer med utländsk bakgrund och kvinnor inom byggsektorn.

Delprojekt/aktivitet:

- 1:1 Mångfaldsenkät till företaget för kartläggning.
Kommentar: Projekt Libra kommer att samarbeta med Länsstyrelsen i Skåne där man tagit fram en mångfaldsenkät för utvärdering av deras mångfaldsprojekt. Vi är utlovade att använda denna enkät i vårt arbete.
- 1:2 Utbildning av personalchefer, platschefer, fackliga företrädare och arbetsledare om mångfald.
Kommentar: Malmö Stads mångfaldskonsulenter har erbjudit ett samarbete. De har arbetat enligt en tidigare modell som i sin omarbetade form bör vara applicerbar för byggsektorn. Denna punkt är en idé som tillförts projekt Libra från Malmö Byggarbetsnämnd, BAN. Målet är att höja den kulturella kompetensen. Vi startar experimentet i Malmö för vidare experiment i Stockholm.
- 1:3 Interaktiv teater och uppföljning med tema attityder om mångfald ute på arbetsplatser
Kommentar: Projekt Libra har tittat på olika formteatergrupper och kommer att göra experiment ute på arbetsplatserna i byggsektorn med ämnet mångfald. Föreställningarna följs av diskussioner och manusändringar samt omspel. Denna

form av aktivitet är önskemål i Halmstad, Malmö och transnationellt. Även Stockholm kommer att vara spelplats. Lokala teatergrupper kommer att kontrakteras.

- 1:4 Seminarium med "vittne" som är har utländsk bakgrund och/eller är kvinna i byggsektorn
Kommentar: Monolog följt av frågor och diskussioner kommer att utspelas på arbetsplatserna i ämnet mångfald och diskriminering.
UP har inom sina organisationer personer som kan tillfrågas att ställa upp.
- 1:5 Utveckla nätverk av lagbasar som vill arbeta med ökad mångfald.
Kommentar: I Stockholmsregionen har lagbasar en mycket stark ställning när det gäller vilka som kan arbeta i byggprojekten. Projekt Libra ska genom sina UP "fånga" eldsjälar i ett samarbete kring frågorna mångfald och jämställdhet.
- 1:6 Mentorskap av t ex lagbas eller utbildad yrkesarbetare, för blivande yrkesarbetare som har utländsk bakgrund eller är kvinna.
Kommentar: Att genom punkt 1:5 få hjälp att ta fram personer i ett experiment med mentorskap på arbetsplatsen.
- 1:7 Argumentbank skapad av lagbasarna själva för att ha bra svar när mångfaldsfrågorna och frågorna om jämställdhet kommer.
Kommentar: Att producera ett häfte och/eller en webbsida med FAQ (frequently asked questions) gällande mångfald och jämställdhet på arbetsplatsen. Denna kan sedan direkt spridas till samtliga arbetsplatser inom projekt Libras geografiska område för utvärdering innan vidare spridning i landet.
- 1:8 Diskussionsmaterial och undervisningsmaterial ur segregerings- och genusperspektiv för arbetsplatser tas fram.
Kommentar: Efter att modell 1 genomförts i Stockholm, Halmstad och Malmö produceras material för spridning. Detta är också ett önskemål från Malmö BAN.

Modell 2

Få fler kvinnor att stanna kvar i byggyrkena.

Delprojekt/aktivitet

- 2:1 Tillämpning av den kunskap som framkommit i den förberedande fasen om varför kvinnor hoppar av från byggsektorn
Kommentar: En ny rapport ger projekt Libra underlag till diskussion och förslag till handlingsplan i 2:4 och 2:5.
- 2:2 Experiment med flextider och delning av tjänster för kvinnor och män.
Kommentar: Ett experiment där man testar familjevänliga spelregler i ett byggprojekt. Projekt Libra ämnar analysera en bestämd arbetsplats och se hur en familjevänlig arbetsplats kan se ut. Om utrymme finns att experimentera med arbetstider, pappaledighet, delning av arbetsuppgifter osv. Som underlag finns en ny forskningsrapport där det framkommit att både män och kvinnor efterlyser familjevänliga arbetsplatser.
- 2:3 Införande av individuella handlingsplaner efter mammaledighet, innan denna påbörjas.
Kommentar: Då byggbranschen inte har någon handlingsplan för kvinnor som är mammalediga kan projekt Libra som experiment ta fram underlag/förslag genom den kunskap som inhämtas från 2:1, 2:4 och 2:5.

- 2:4 Bilda kvinnliga nätverk för stöd, samtalspartner och för ständig belysning av jämställdhetsfrågorna.
Kommentar: En av projekt Libras UP, Byggnads, vill som experiment bilda kvinnligt nätverk tillsammans med kvinnorna i elektrikerförbundet för att bättre täcka hela byggsektorn.
- 2:5 Bilda nätverk för kvinnliga tjänstemän.
Kommentar: Projekt Libra bildar tvärgrupper även erfarenhetsgrupper (ERFA-grupper) tillsammans med kvinnorna i 2:4, där man kan föreläsa om kvinnlig erfarenhet inom byggsektorn på skolor och arbetsplatser. Focusgrupper bildas som referensgrupp så att man säkerställer att hela projekt Libras genomförande följer ett jämställdhetsperspektiv.
- 2:6 Hitta former för att rekrytera kvinnliga lagbasar
Kommentar: Beroende av resultaten i 1:5, 2:4 och 2:5 tas en strategi fram för rekryteringen.
- 2:7 Påverka utvecklingen av utrustning och kläder, skor i damstorlekar
Kommentar: En av projekt Libras UP, Galaxen, har en förebyggande verksamhet med kontakter med tillverkare av verktyg för byggarbetsplatser. Projekt Libra ska försöka påskynda utvecklingen av mindre storlekar och handgrepp på verktyg, vilket även vissa män efterfrågar. Även yrkeskläder i damstorlekar ska inventeras, etablerad kontakt finns även här.
- 2:8 Verktygskatalog för verktyg som är lämpligare för kvinnor
Kommentar: Framtagning av en katalog av resultaten i 2:7 kommer att produceras som trycksak och även som webbsida, kanske under varje UPs hemsida. Detta ger projekt Libra möjlighet till spridning genom UP samt press till hela landet.

Modell 3

Öka det livslånga lärandet.

Delprojekt/aktivitet

- 3:1 Ge Galaxenanställda möjlighet att få en ny karriär, varva teori med praktik
Kommentar: En idé inom projekt Libra är att finna formerna för att utbilda Galaxenanställda till arbetsledare, yrkeslärare, skolinformatörer mm. Vi ser över nuvarande utbildningsvägar och arbetar aktivt för att finna nya, vilket ska mynna ut i en handlingsplan.
- 3:2 Kvinnliga byggnadsarbetare som hoppat av, erbjuds utbildning till annat yrke inom byggsektorn t ex byggyrkeslärare.
Kommentar: Projekt Libra ska utforska möjlighet till nya yrkesvägar genom individuella handlingsplaner och ev. utveckla en utbildning till yrkeslärare som jämställdhetsexperiment. Vi ska studera Portugals experiment med specialutbildning av endast kvinnor till lärare i metallurgi.
- 3:3 Intressera kvinnor och män med utländsk bakgrund och som arbetat inom byggsektorn för att bli lärare på byggutbildningen.
Kommentar: Projekt Libra ska även här se om det går att finna nya yrkesvägar genom individuella handlingsplaner och ev. utveckla utbildning till yrkeslärare som mångfaldsexperiment.

- 3:4 Tydliggöra möjligheter till kompetensutveckling
Kommentar: Att genom erfarenheter av 3:1, 3:2 och 3:3 finna en strategi att applicera inom byggsektorn.
- 3:5 Tillskapande av yrkeslexikon för byggsektorn inom några av invandrarspråken.
Kommentar: Projekt Libra fick denna idé från BAN i Halland och tänker vidareutveckla idén och sedermera producera ett lexikon att först testa i Halland och Skåne för utvärdering innan vidare spridning till övriga landet.

Modell 4

Öka intresset hos ungdomar med utländsk bakgrund att söka byggutbildning.

- Delprojekt/aktivitet
- 4:1 Före PRAO skall Öppet Hus på byggprogrammet genomföras en vardag och en lördag, dessutom skall nya former för information om byggsektorns olika yrken prövas.
Kommentar: Att ge ungdomarna, deras kompisar och familj tillfälle att närmare studera skolverksamheten, miljön och "andan" på skolorna. I projekt Libras experiment ska skolorna under Öppet Hus-dagarna ha vanlig undervisning samt work shops för besökare. Samtliga lärare samt rektor ska finnas tillgängliga för samtal. Ev. bjuds någon förtäring. Busstransporter ordnas från grundskolor. Inbjudan samt lättillgänglig information om skolorna produceras på de vanligaste språken och delas ut i förväg på grundskolorna alt. postas till hemmen. Som ytterligare ett steg för att förbättra informationen inför PRAO ska besök på arbetsplatser arrangeras.
- 4:2 Översätta informationen om byggyrkena och byggsektorn till de vanligaste språken.
Kommentar: Projekt Libra ska tillsammans med byggindustrin utarbeta nytt informationsmaterial som översätts till de vanligaste invandrarspråken. Distribution sker till grundskolans elevers hemadresser samt invandrarorganisationer och kulturföreningar. Denna informationsinsats startar troligen i Malmöregionen där var tredje person har utländsk bakgrund.
- 4:3 Föreläsa för invandrargrupper, invandrarföreläsningar och invandrarorganisationer om byggsektorn och byggyrkena.
Kommentar: Genom utbildning i 3:3 kan personalresurser finnas, helst personer som själva har utländsk bakgrund. AMS ställer också upp med AF-resurser att finna lämpliga personer att utbilda till informatörer. Vi ska studera hur Frankrikes experiment med informationsspridning om byggutbildning till ungdomar fungerade.

Modell 5

Öka intresset hos kvinnor att söka byggutbildning.

Delprojekt/aktivitet

- 5:1 Före PRAO skall öppet hus på byggprogrammet genomföras en vardag och en lördag. (jmf 4:1)
Kommentar: Att ge de unga kvinnorna, deras kompisar och familj tillfälle att närmare studera skolverksamheten, miljön och "andan" på skolorna. I projekt Libras experiment ska skolorna under Öppet Hus-dagarna ha vanlig undervisning samt work shops för besökare. Samtliga lärare samt rektor ska finnas tillgängliga för samtal. Ev. bjuds någon förtäring. Busstransporter ordnas från grundskolor. Inbjudan samt lättillgänglig information om skolorna produceras på de vanligaste språken och delas ut i förväg på grundskolorna alt. postas till hemmen. Som

ytterligare ett steg för att förbättra informationen inför PRAO ska besök på arbetsplatser arrangeras .

- 5:2 Information till föräldrar om olika byggyrken och byggsektorn.
Kommentar: Information om byggyrken måste göras så att den kan påvisa att kvinnor kan arbeta i byggsektorn. Distribution till föräldrarna sker genom de kvinnliga eleverna.
- 5:3 Yrkesverksamma kvinnor kommer ut till högstadielklasser för att berätta om byggyrket.
Kommentar: Kvinnliga yrkesutövare (se 2:4, 2:5) föreläser på skolorna i två omgångar varje vår för att berätta om byggsektorns pågående attitydförändring och kvinnors möjligheter till intressanta yrken.
- 5:4 Utlovade PRAO/APU/praktikplatser/lärlingsplatser till ett visst antal kvinnor i ett antal företag.
Kommentar: En kvotering av platser på företag som ställer upp med arbetsplatsutbildning. UP har stora möjligheter att påverka och en möjlig koppling till 1:6 finns.
- 5:5 Experiment med flickklasser på byggprogrammet.
Kommentar: Detta delprojekt kommer inte att utföras inom projekt Libra men förutsättningarna för flickklasser på byggprogrammet kan undersökas under Libras projekttid. Liknande projekt har gjorts av NUTEK. Intresse finns från måleribranschen.

Modell 6

Påverka värderingar och beteendemönster i positiv riktning beträffande invandrare och kvinnor hos skolläring, lärare och elever under byggutbildning på såväl gymnasial som eftergymnasial nivå.

Delprojekt/aktivitet

- 6:1 Införande av ämnet mångfald i lärarutbildningarna på alla nivåer.
Kommentar: Detta ämne måste först inventeras och sedan diskuteras tillsammans med Skolverket. Kulturell kompetens är ett förslag på ämne. Denna punkt ligger utanför projekt Libra men anses vara viktig del till balansen i jämställdhets- och segregeringsvärderingar på alla plan inom utbildningsvärlden.
- 6:2 Attitydundersökning av ungdomar i byggutbildningarna
Kommentar: Genom djupintervjuer ta reda på vad som har gjort att man sökt sig till utbildningen och vad som påverkat positivt och negativt. Vilka förväntningar har dagens ungdomar på utbildning och APU? Vilka åsikter i jämställdhetsfrågor? Vad vet de om segregering? Projekt Libra har talat med två klasser som går första året på gymnasiet och begärt tillstånd om att få följa dem i tre år för att se om deras värderingar förändras. Undersökningsinstitut har vidtalats och offert lämnats.
- 6:3 Överföring av kunskapen från 6:2 till APU-arbetsplatserna så att ett adekvat handlingsprogram som inkluderar mångfald och jämställdhet kan utformas.
Kommentar: Projekt Libra vill överföra resultaten i 6:2 till de företag där ovan nämnda ungdomar ska göra sina APU-veckor. Genom ett handlingsprogram med bärighet på ungdomarnas erfarenhet av PRAO och deras förväntningar på APU får arbetsplatsen ett styrdokument både vad gäller PRAO och APU. Detta delprojekt

under tre års tid utvärderas och ett slutgiltigt PRAO/APU-handlingsprogram för övriga landet tas fram.

- 6:4 Interaktiv teater och uppföljning med tema attityder om mångfald.
Kommentar: Projekt Libra har kontaktat en formteatergrupp och kommer att göra experiment ute på gymnasieskolorna i ämnet mångfald. Föreställningarna följs av diskussioner och manusändringar samt omspel. Detta experiment sker först i Stockholm innan det genomförs i Halmstad och Malmö. Lokal teatergrupp i Skåne kommer troligen att kontrakteras (jmf 1:3).
- 6:5 Seminarium med "vittne" som är har utländsk bakgrund eller är kvinna i byggsektorn.
Kommentar: Monolog följt av frågor och diskussioner kommer att utspelas i gymnasieskolorna i ämnet mångfald och diskriminering.
UP har inom sina organisationer personer som kan tillfrågas att ställa upp (jmf 1:4).

Modell 7

Utveckla nya utbildningsformer för nyanlända invandrare.

Delprojekt/aktivitet

- 7:1 Nytt system för att kunna översätta invandrades kompetens till den svenska byggarbetsmarknadens krav. Ett valideringsinstrument som kan innehålla yrkestester.
Kommentar: Detta är en idé från Stockholm BAN till projekt Libra. Utifrån de erfarenheter som projektet kommer att få från delprojekt med andra personer med utländsk bakgrund, kan ett förslag utarbetas ev. i samverkan med Migrationsverket, AMS och Skolverket för validering.
- 7:2 Kontakta de som kör taxi i Malmö och har byggbakgrund. Dess personer kan ingå i experimentet under punkt 1.
Kommentar: Malmö Stads Mångfaldskontor har tagit fram en broschyr där taxichaufförer har intervjuats ang. segregering och uteslutning från arbetsmarknaden. Mångfaldskonsulterna har givit ett löfte att hjälpa projekt Libra att finna de chaufförer som har byggbakgrund och fråga om de är intresserade av en vidareutbildning idag. Utifrån svaret kan en specialutbildning formas i Malmö.

Modell 8

Stärka byggyrkets status.

Delprojekt/aktivitet

- 8:1 Förnya informationen om byggyrkerna och byggsektorn och översätta dessa till de vanligaste språken. Distribution till hushåll, via SYV i grundskolan och via invandrarorganisationerna.
Kommentar: Projekt Libra syfte är att sprida kunskap om byggsektorn och de ca 32 olika byggyrkerna till allmänheten, SYV-konsulenterna inom kommunerna och till de olika intresseorganisationerna för personer med utländsk bakgrund. Yrkesstatus byggs utifrån kunskap.
- 8:2 Rosa bodar för tjejer under APU - en PR-aktivitet för att fånga mediernas uppmärksamhet.
Kommentar: Projekt Libra vill försöka motverka negativa attityder mot att ta emot kvinnor på byggarbetsplatserna. Man kan motverka argument som "vi har ingenstans där tjejer kan byta om" genom att låta gymnasieskolorna under byggtimmarna tillverka omklädningsrum för kvinnor att ta med sig till arbetsplatserna. Kanske status ligger delvis i fräscha omklädningsrum för alla?

- 8:3 Profilering av företag inom byggsektorn - Vilken betydelse har attribut?
Kommentar: Vi följer Belgiens experiment med omprofilering av ett byggföretag och ser om vi kan använda det under svenska förhållanden.

G Utvecklingspartnerskapet

Utvecklingspartnerskapet består av företrädare för byggsektorn i form av parterna Sveriges Byggindustrier, BI, Byggnads, SIF och Galaxen (det gemensamma rehabiliteringsföretag som parterna arbetat med sedan 1987) samt Yrkesnämndens Service aktiebolag, Ynsab (som arbetar med byggutbildningsfrågor knutna till yrkesutbildningsavtalet).

Dessa parter representerar större delen av byggsektorn. I detta unika samarbete mellan fackförbund och arbetsgivarsidan kan den del av sektorn nås, där behovet av åtgärder mot segregering och diskriminering på arbetsmarknaden är störst. Sammansättningen av projekt Libras UP underlättar dessutom förankring, genomförande och spridning då etablerade kommunikationsvägar redan finns på central, regional och lokal nivå.

Galaxen kan i projekt Libra bidra med erfarenheter i livslångt lärande, forskning och rapporter framtagna för byggsektorns räkning. Detta är viktigt bland annat vid framtagning av nya strategier, verktyg och modeller som kan användas i ett jämställdhetsperspektiv inom sektorn. BI har en gedigen erfarenhet av handlednings- och rekryteringsmaterial och kan bidra med erfarenhet och resurser vad gäller framtagning och spridning av projekt Libras material i jämställdhets- och segregeringsfrågor till sina 2 300 medlemsföretag. Byggnads och Sif kan med sina nuvarande och kommande nätverk av medlemmar samordna och genomföra spridningsfasen ut i landet. Ynsab kan genom sina kontakter med skolor, regionala yrkesnämnder och SYV påverka genom kunskap om utbildningsmaterial och även bidra till bredden i spridningsprocessen.

UP har enats om att www.equal.libra.nu kommer att vara projektets informationsdatabas där offentlig information publiceras löpande, samtliga UP har länk till denna från resp. hemsida. Dessutom kommer en intern sida att finnas för UPs diskussioner inför möten, transnationella kontakter och löpande information som kontaktrapporter o dyl.

Övriga deltagande organisationer

En naturlig samarbetspartner för UP är Arbetsmarknadsverket på såväl central som regional och lokal nivå, d.v.s. Arbetsmarknadsstyrelsen, AMS, Länsarbetsnämnderna, LAN, och Arbetsförmedlingarna, AF. Detta gäller inte minst den del av projektet som avser integration av invandrare. AF har kännedom om vilka personer med utländsk bakgrund och vilka kvinnor som finns anmälda till förmedlingen. De enskilda förmedlarna har också ofta kunskap om de sökandes yrkesbakgrund och tidigare arbetslivserfarenhet och kan med hjälp av denna kunskap hitta lämpliga personer för utbildning till t ex byggare. AF har också huvudansvaret för verksamheten i Aktivitetsgarantin och andra arbetsmarknadspolitiska program där det sannolikt också kommer att finnas ett antal lämpliga kandidater. AMS har även en representant i projekt Libras centrala stygrupp.

På Länsarbetsnämnderna finns den övergripande kännedomen om länets näringsliv och behov av arbetskraft. LAN svarar också för upphandling av arbetsmarknadsutbildningar, en utbildningsform som torde bli aktuell både för personer med utländsk bakgrund och för svenska kvinnor som behöver komplettera sin utbildning om de vill arbeta inom byggsektorn. Knuten till

LAN är också den regionala Byggarbetsnämnden, BAN, som är ett rådgivande organ till Länsarbetsnämnden i byggfrågor. BAN består av representanter för parterna på byggarbetsmarknaden, TCO, Kommunförbundet m.fl. Ordförandeskapet i BAN innehas av representant för LAN, ofta länsarbetsdirektören. I Stockholms- och Västra Götalands län beslutar LAN om byggnadstillstånd på rekommendation av BAN.

Under förberedande fasen har projekt Libra presenterats för BAN i Halland, Skåne och i Stockholm. De har sedan återkommit med synpunkter, idéer och vinklingar på projektaktiviteter utifrån lokala hinder och problemområdet. Dessa synpunkter finns inkluderade i projektmodellerna.

På AMS, slutligen, finns de centrala utredningsresurserna och experter inom olika områden som kan vara av intresse för projektet. Här finns också tillgång till utredningar och statistiskt material av olika slag. Vidare finns på AMS den Centrala Byggarbetsnämnden, CBAN, bestående av representanter för Byggnads, Sveriges Byggindustrier, TCO, Boverket, Näringsdepartementet och Kommunförbundet; Centralgalaxen Bygg AB är adjungerad till CBAN. Ordförande i CBAN är direktören för arbetsmarknadsprogram.

De stora publika rikstäckande byggföretagen Skanska, NCC, Peab och JM svarar för en stor del av arbetstillfällena inom byggsektorn. Det är därför nödvändigt att dessa företag tar aktiv del i det förestående förändringsarbetet. Det kan handla om PRAO-, APU- och lärlingsplatser. Det kan också handla om "jobbgaranti" efter genomgången utbildning. Företagen har också ett stort ansvar när det gäller att komma till rätta med de fördomar och negativa attityder som förekommer mot personer med utländsk bakgrund och kvinnor i byggsektorn. Som komplement till jämställdhets- och integrationsplaner och en allmänt positiv attityd på arbetsplatserna kan företagen, genom sina personaltidningar och annat informationsmaterial, sprida ett positivt budskap till de anställda. Företagen har i kontakter med sin branschorganisation Sveriges Byggindustrier förklarat sig intresserade av att ingå projektet. Projekt Libra har under förberedande fasen presenterat sitt syfte och sina mål för personalansvariga inom några av de stora byggföretagen.

Vi ser det också som naturligt att samarbeta med kommunerna inom de valda regionerna liksom med skolor på olika nivåer, såsom grundskola, gymnasium, Komvux och studieförbund. Under förberedande fasen har kontakt tagits med gymnasieskolor i Malmö och Stockholm. Projekt Libra har presenterats för rektor, läroplan och första års elever på byggprogrammet. Skolorna Mölledahl i Malmö och Vilundaskolan i Upplands Väsby utanför Stockholm har givit mycket god respons och har beslutat att vara med i projekt Libra.

Branschen har i dag redan etablerade kontakter med flera av de högskolor som ger utbildning riktad mot bygg. Dessa kontakter avser vi att fördjupa inom ramen för projektet. Vidare avser vi att utveckla det samarbete som från tid till annan förekommit mellan branschens parter, AMS och de antikvariska myndigheterna på såväl riks- som regional nivå när det gäller exempelvis utbildning i äldre byggmetoder och bevarandefrågor.

Projekt Libra är även presenterat för andra naturliga samarbetspartners: Sveriges Byggindustrier region syd, Stockholms Byggmästareförening inom Sveriges Byggindustrier, Byggettan, Byggnads lokalavdelningar i Skåne och Halland, SIF Stockholm, SIF Halmstad/Helsingborg och SIF Syd i Malmö.

Byggutbildning Star i Dalarna är projekt Libras samarbetspartners vad gäller nya utbildningsformer och livslångt lärande. Andra möjliga samarbetspartners är bostadsrättsföreningar, fastighetsföreningar och bostadskooperationen. Sist men inte minst kommer projektet att etablera kontakt med lokala invandrarföreningar. Utformningen av samarbetet blir beroende av de enskilda projektens inriktning, men ett genomgående tema mångfald och de som berörs av projektet också skall delta i projektets utformning.

H Partnernas roller i utvecklingspartnerskapet

Centrala styrgruppen:

Består av SIF, Byggnads, Galaxen, Ynsab och Bl.

Adjungerade är AMS.

- Beslutar om budget, projektens inriktning samt fördelning av ekonomiska medel såväl nationellt som transnationellt.
- Upphandlar utvärdering för projekten nationellt.

Regional styrgrupp, vilken utses av regionala BAN:

- Beslutar och ansvarar för de regionala projektens genomförande och personalförsörjningen i projekten.
- Förankrar inriktningen och ekonomin för dessa projekt i centrala styrgruppen.

Projektledare regionalt:

- Beslutar om den löpande regionala verksamheten i samråd med koordinatörn.

Allt ansvar förutsätter god kommunikation mellan nivåerna.

UP är tillsammans ansvariga för förankring, genomförande och spridning av projektet hos medlemsföretag och medlemmar i resp. organisation. UP ansvarar även för att medfinansiering är säkrad innan aktiviteter i ansökan påbörjas.

I Koordinatorsfunktionen

YNSAB, Yrkesnämndens Service AB kommer att vara utgångspunkten för koordinationen av projektet.

Ansvar och befogenheter i projekt Libra fas II:

Projektkoordinator Åsa Douhan :

- Har att besluta om löpande verksamhet
- Vidimerar räkningar.
- Ansvarar för spridning av samtliga projektresultat till UP nationellt.
- Ansvarar för spridning av utvalda svenska transnationella samarbetsprojekt till transnationella partners.

Placering: Ynsabs kontor på Vretenvägen 9 i Solna.

J Ekonomi

Yrkesnämndens Service aktieföretag, Ynsab (som arbetar med byggutbildningsfrågor knutna till yrkesutbildningsavtalet) och är en av UP har avsatt tre personer att arbeta med projekt Libras ekonomiska administration och förvaltning av det finansiella stödet. Dessa personer har deltagit i Equals Ekonomidagar för utbildning.

Ynsabs vd Björn Lindblad är av UP utsedd att vara ekonomiansvarig, ha attesträtt och skriva under rekvisitionsblanketterna. Ingela Krångh är utsedd som betalningsansvarig och Pertti

Hilonen är utsedd att sköta den löpande ekonomiska administrationen. Ynsab står som den juridiska personen och sköta den ekonomiska redovisningen.

Samtliga personer är placerade på Ynsabs kontor på Vretenvägen 9 i Solna.

UP ansvarar för att medfinansiering är säkrad innan aktiviteter i ansökan påbörjas.

K Resultat och effekter

Vi förväntar oss att projektet ska leda till att den starkt mansdominerade byggsektorn i ökad omfattning "öppnas" ytterligare för kvinnor och personer med utländsk bakgrund. Både på de direkta byggarbetsplatserna och inom andra delar av byggföretagen. Vi förväntar oss även att byggarbetet i flera avseenden förändras och anpassas till flera människors fysiska förmåga och därmed möjliggör för fler att arbeta fram till pensionsåldern. Vi tror också att den tuffa, ibland råa, jargongen på byggarbetsplatserna ändras till det bättre med kvinnor i arbetslagen. Ett ökat antal personer med utländsk bakgrund i branschen, i kombination med erforderliga informationsinsatser leder till minskad diskriminering och segregering. Bättre förståelse för människor från olika kulturer ökar också möjligheterna för människor att röra sig fritt över nationsgränserna för arbete. Vår målsättning är också att såväl kvinnor som personer från andra länder ska uppfatta den svenska byggsektorn som attraktiv del av den svenska arbetsmarknaden.

Flertalet av byggbranschens aktörer inser att kvinnor och personer från andra länder kommer att svara för en viktig och nödvändig del av den framtida kompetensförsörjningen. Erfarenheter från andra branscher visar dock att detta inte är samma sak som att samtliga individer i företagen har en positiv syn på kvinnor och invandrare (Cederberg-Hedberg 1985) och oförbehållsamt ställer upp på en förändring. Projekt Libra ska förhoppningsvis leda till att enskilda företag och regioner kan vara förebilder när byggsektorn i stort förändras.

På samhällsnivå menar vi att man uppnår ett bättre resursutnyttjande om man inte behöver ta hänsyn till en segregerad arbetsmarknad. För personer med utländsk bakgrund torde integrationen i det svenska samhället påskyndas om han/hon dagligen umgås med svenska arbetskamrater. Genom att bredda rekryteringsbasen till att omfatta även kvinnor och personer med utländsk bakgrund bidrar man också till att aktivt klara byggsektorns framtida rekryteringsbehov.

På kort sikt räknar projekt Libra med att få igång en förändringsprocess inom byggsektorn. Under projekttiden på tre år kan processen startas gällande jämställdhets- och segregeringsfrågor. Att få igång en omvärderings- och beteendeförändringsprocess tar flera år. Beteendeförändringar kan göras på kortare tid än värdering ar och attitydförändringar. Vi skall vid projekttidens slut kunna leverera ett antal modeller som kan användas inom hela byggsektorn för att påskynda de förändringar som sammanfattats i våra delmål. Byggsektorn syns positiv till projekttiden och tycks vara redo för en förändringsprocess. Projekt Libras uppgift är att starta denna process.

På lång sikt är målet att byggsektorns fördelning av medarbetare ska spegla verkligheten. Projekt Libra ska starta processen att byggsektorns status så den blir tillräckligt hög för att locka fler ungdomar att välja utbildning till yrkesarbetar- och tjänstemannayrken. Vi vill se att nya medarbetare av båda könen, med svensk och utländsk bakgrund, representerar framtidens byggsektor.

L Det nyskapande

Byggbranschens parter har i årtionden samarbetat angående utbildning, arbetsmiljö med mera. På dessa områden finns således sedan länge ett fungerande partnerskap. Nytt är att byggsektorn aktivt engagerar sig i arbetet mot diskriminering och segregering på arbetsmarknaden, i synnerhet att starta en förändringsprocess av värderingar och beteende. Nyskapande är även de informationsinsatser och utbildningar som kommer att genomföras för att få nya grupper att intressera sig för byggbranschen. Vi eftersträvar en öppen inställning till de förändringar som behöver göras exempelvis i fråga om förändrad arbetsorganisation.

Vi söker också på olika sätt kunskap om vilka hinder som behöver undanröjas för att få kvinnor och personer med utländsk bakgrund att söka sig till byggsektorn och genom "deltagande målgruppsanalyser" få dessa personer att aktivt påverka och medverka i de aktiviteter/delprojekt som tidigare presenterats.

Nyskapande är även att besöka arbetsplatser och skolor för att bjuda på lunchteater som ett led i att påverka och få till stånd en diskussion om värderingar och attityder, det vill säga lyfta frågan till högre medvetenhet.

Vi vill även skapa nätverk både horisontellt och vertikalt inom de olika yrkena, grupperna och arbetsfälten, och därigenom skapa korstabulerade referensgrupper för idéseminarier, där ett ämne som mångfald kan diskuteras. Nätverk inom det egna yrket kan även fungera som stöd och diskussionsgrupp, kvinnliga nätverk över fackföreningsgränserna kan fungera som påtryckning för byggsektorn att synliggöra bland annat jämställdhetsfrågorna.

M Transnationellt samarbete

Projekt Libra avser att samarbeta med Frankrike, Belgien och Portugal i vad gäller transnationalitet. Projektet i Frankrike är Jeunes et bâtiment, Belgiens projekt heter Insereco och Portugals Get@Good.Job. Frankrike och Belgien riktar sina projekt mot arbetsmarknaden inom byggsektorn medan Portugal har en utbildningsinriktning bl a mot byggsektorn. Att byggsektorn ser likartad ut i hela Europa med ett svagt intresse av nyinträde från ungdomar och kvinnor är grunden för vårt samarbete. Frankrike och Belgien kommer att följa och försöka anamma delar av vår modell 1 - Påverka värderingar och beteendemönster i positiv riktning beträffande personer med utländsk bakgrund och kvinnor i företagen, modell 4 - Öka intresset hos ungdomar med utländsk bakgrund att söka byggutbildning, och modell 5 - Öka intresset hos kvinnor att söka byggutbildning samt modell 6 - Påverka värderingar och beteendemönster i positiv riktning beträffande personer med utländsk bakgrund och kvinnor hos skolläring, lärare och elever under byggutbildning på såväl gymnasial som eftergymnasial nivå.

Portugal vill samarbeta i aktiviteter av vår modell 7 - Utveckla nya utbildningsformer för nyanlända invandrare, ovan nämnda modell 1 samt modell 8 - Stärka byggyrkets status. Projekt Libra ser en stor kunskapsbank i dessa länder angående integration och segregering på arbetsmarknaden. Frankrike kommer att göra experiment med information till ungdomar och byggarbetsplatser vilket vi ska försöka tillämpa i våra modeller. Belgien kommer att analysera och utvärdera vilken betydelse en stark profilering i ett byggföretag har för företagets status och attitydpåverkan. Denna kunskap kan användas i vår modell 8. Portugal gör experiment med utbildning av enbart kvinnor till lärare i metallurgi vilket vi ska följa och se om detta kan tillämpas i byggsektorn i Sverige.

Utvärderingsnormen för resp. delprojekt ska arbetas fram av utvalda utvärderingsinstitut i samråd med UP innan delprojektens start. UP tillhandahåller underlag för bedömning av arbetsinsatser inom delprojekten. Den löpande redovisningen för resp. delprojekt sker genom de regionalt utsedda utvärderingsinstituten samt i vissa fall genom kvalificerad kompetens inom UP. Projekt Libra avser att även vara okonventionell i delar av sina utvärderingar. Vi avser att finna redovisningsformer bland annat genom audiovisuellt redovisning, i samverkan med strategier och modeller med utgångspunkt från projekt Libras aktivitetsplan. Vi avser också att medverka i ett nätverk där formativa utvärderingsmetoder testas och utvärderas.

UP sammanställer efter delprojektens avslut information och erfarenheter för identifikation av vilka delprojekt i modellerna som man bör sprida vidare inom byggsektorn. Dessa modeller och strategier bör därefter modifieras så att omedelbar applicering till den reguljära verksamheten kan ske för att uppnå jämställdhet och mångfald inom byggsektorn i Sverige.

Slutuppföljningen och utvärderingen ska ske både kvalitativt o kvantitativt. Formativa utvärderingar som följer verksamheten och summativa utvärderingar har vi tänkt kan ske bland annat genom konstruktionen social redovisning.

På Stockholms universitets Etnologiska Institution finns ett flertal personer som anmält sitt intresse för utvärdering och uppföljning av delprojekt. Projekt Libra avser att ha ett antal personer som aktivt följer delprojekt och dokumenterar under tiden för senare sammanställning och utvärdering av strategier och modeller. Dessa utvärderingsresultat ska hjälpa UP bedöma vilka modeller och strategier som bör omarbetas respektive kan appliceras direkt inom byggsektorn.

Malmö Högskola är intresserad av ett samarbete med projekt Libra. Av högskolans tre "perspektivområden" har två, "Internationell migration och etniska relationer" och "Jämställdhet och Genuskunskap" direkt anknytning till projekt Libra. Projekt Libra har under förberedande fasen träffat representanter för högskolan för att diskutera utvärderingsnormer och arbetssätt för utvärdering. Högskolan har också kontakt med Malmö stads mångfaldsprojekt som bland annat handlar om att integrera personer med utländsk bakgrund i yrkeslivet. Efter presentation av projekt Libra för Malmö Stads mångfaldskonsulter finns ett erbjudande att vara med i en informationspool för vårt projekt. UP avser att få till stånd ett examensarbete inom Malmö Högskola där ett av projekt Libras delprojekt utvärderas. UP avser att dessa personer ska vara med och forma utvärderingsnormerna, aktivt följa och påverka projektet samt utvärdera och redovisa resultaten till UP. Dessa utvärderingsresultat ska hjälpa UP bedöma vilka modeller och strategier som bör omarbetas resp. kan appliceras direkt inom byggsektorn.

Vid Södertörns högskola bedrivs såväl utbildning som forskning inom områdena Genusvetenskap och Kulturell mångfald. Vid högskolan studerar idag dubbelt så många kvinnor som män; 35 procent av studenterna har utländsk bakgrund. Projekt Libra avser därför att söka samarbete med Södertörns högskola vad gäller utvärdering av delprojekt för redovisning till UP. Dessa utvärderingsresultat ska hjälpa UP bedöma vilka modeller och strategier som bör omarbetas resp. kan appliceras direkt inom byggsektorn.

O Spridning och påverkan

UP är tillsammans ansvariga för förankring, genomförande och spridning av projektet hos medlemsföretag och medlemmar i respektive organisationer. Sammansättningen av projekt Libras UP underlättar dessutom förankringen, genomförandet och spridningen då etablerade kommunikationsvägar redan finns på central, regional och lokal nivå hos respektive UP. Speciella kommunikationsplaner kommer att upprättas för varje modell i Libraprojektet.

Galaxen kan i projekt Libra bidra med erfarenheter i livslångt lärande, forskning och rapporter framtagna för byggsektorns räkning. Detta är viktigt bland annat vid framtagningen av nya strategier, verktyg och modeller som kan användas i ett jämställdhetsperspektiv inom sektorn. BI har en gedigen erfarenhet av handlednings- och rekryteringsmaterial och kan bidra med erfarenheter och resurser vid framtagning och spridning av projekt Libras material i jämställdhets- och segregeringsfrågor till sina 2 300 medlemsföretag. Byggnads och Sif kan med sina nuvarande och kommande nätverk av medlemmar samordna och genomföra spridning ut i landet till de cirka 120 000 medlemmarna. Ynsab kan genom sina kontakter med skolor, regionala yrkesnämnder och SYV och sin kunskap om utbildningsmaterial påverka stora delar av byggsektorn och även bidra till bredden i spridningsprocessen.

Spridningen av nya modifierade modeller, strategier såväl som informationsinsatser, erfarenheter och systempåverkan gällande jämställdhet och diskriminering kommer att ske löpande under projektets gång till byggsektorn och dess intressenter samt till media.

P Övergripande tidplan

Se bifogad tidsplan.

Q Budget

Bifogar detaljerad budget med ekonomiska uträkningar för respektive aktivitet/delprojekt för år 2002 – 2005 (10 sid A4).

Bifogar även ekonomisk uträkning för projektledning/projektadministration separat (en sid A4).

Vi har i projekt Libra koncentrerat vår tid till att finna för arbetsmarknaden genomförbara experiment som ligger i tiden för byggsektorn. Utifrån förfrågningar från Skåne, Halland och Stockholms byggarbetsnämnd, gymnasie- och högskolor samt arbetsplatser har projektets inriktning sakta vuxit fram. Det är många personer och organisationer inblandade. Vi har beslutat att sända med vår detaljerade budget så att ESF vid en bedömning i detalj kan se hur varje aktivitet/delprojekten kommer att utformas. Tyvärr har vi inte hunnit att överföra dessa siffror enligt ESF önskemål, men ber att få komma med en komplettering om så önskas.

Utsedd slutlig stödmottagare (juridisk person):	YNSAB
Adress till slutlig stödmottagare:	YNSAB Box 4028 171 04 Solna
Stödmottagaren är momsredovisningsskyldig (stryk under korrekt alternativ)	<u>Ja</u> Nej
Stödmottagarens organisationsnummer:	556537-6091
Kontaktperson hos stödmottagaren: (Även telefonnummer och E-mail)	Björn Lindblad 08-564 881 60 bjorn@ynsab.se
Utbetalning skall ske till Post/Bankgiro:	Bankgiro 5172-4748
Vi kommer att rekvirera EU-stödet (stryk under):	<u>Månadsvis</u> <u>Kvartalsvis</u>
Person som utsetts underteckna rekvisition av EU-stöd:	Björn Lindblad
Namn-teckningsprov på utsedd person:	

R Finansieringsplan

Var vänlig se den bifogade utförliga budgeten.

Finansiering	Totalt	2002	2003	2004	2005
	Belopp	Belopp	Belopp	Belopp	Belopp
Offentlig finansiering					
Privat finansiering					
ESF					
Totalt					

Medfinansieringsintyg ska bifogas ansökan. Ange här **antal intyg** som lämnas in:
Projekt Libra har medfinansieringsintyg från de fem UP och AMS.
UP garanterar att resterande medfinansiering finns innan delprojekt startar.



Equal

Svenska ESF-Rådet

*Stödjer nya idéer om
ett öppnare arbetsliv*

Liljeholmsvägen 28, Box 47141, 100 74 Stockholm
Telefon: 08-579 171 00, Fax: 08-579 171 01, e-post: esf-centrala-enheten@esf.se

Följande organisationer stödjer Equal-programmet i Sverige:

AMS, Arbetsgivaralliansen, Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer IDEA, Arbetslivsinstitutet, Folkkrörelserådet Hela Sverige, Forum för Frivilligt Socialt Arbete, FR, Föreningen Kooperativ utveckling i Sverige, Försäkringskassaförbundet, Handikappförbundens samarbetsorgan, Handikappombudsmannen, Integrationsverket, Internationella programkontoret för utbildningsområdet, JämO, KFO, Landsrådet för Sveriges ungdomsorganisationer, Landstingsförbundet, LO, Migrationsverket, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Riksförbundet för sexuellt likaberättigande, Rådet för etnisk jämlikhet och integration, Rådet för flykting- och invandringsfrågor, SACO, SAF, Statens skolverk, Svenska Kommunförbundet, TCO, Ungdomsstyrelsen, Verket för näringslivsutveckling, Vinnova och FAS

