

# En människorättsprofession på framväxt

*Seminarieunderlag från forskaren vid Malmö universitet Christina Johnsson och nationell samordnare för länsstyrelserna inom området mänskliga rättigheter, Tobias Rahm, med anledning av 2021 års MR-dagar i Göteborg. En presentation och ett panelsamtal äger rum under eventet, på tisdag den 7 december klockan 13:00-14:00. Därefter, kl.14:00-15:00, sker en workshop för personer som identifierar sig med den framväxande professionen.*

## Inledning

Finns det en människorättsprofession? Om inte, vad krävs för att utvecklingen ska nå dit?

Med det här underlaget vill visa på en trend i den riktningen, att en människorättsprofession är på framväxt. Trenden bärs upp av ett 60-tal tjänstepersoner som deltagit i en undersökning på området. De är alla anställda och verksamma med ett MR-uppdrag inom kommuner, regioner, länsstyrelser och andra myndigheter över hela landet.

Framväxten verkar bland annat böttna i en ökande medvetenhet om att mänskliga rättighetskränkningar förekommer i Sverige. Regeringens strategi för det nationella arbetet med mänskliga rättigheterna pekar på kunskapsluckor, svåra avvägningar, bristande lyhörddhet och på sina ställen avsaknad av politiskt ledarskap på området. Detta leder till lidande, skador, förluster och andra typer av omfattande besvär för enskilda.

Kränkningar är framför allt oförenliga med myndigheternas uppdrag i den demokratiska rättsstaten och i välfärdssamhället Sverige, som enligt grundlagen ska utgå från alla människors lika värde och den enskilde människans frihet och värdighet, eller människovärdesprincipen. Staten har även tillträtt konventioner med rättsligt bindande åtaganden på området. Konventionerna innebär ett systemiskt anspråk på hur de statliga myndigheterna, regionerna och kommunerna organiserar sig, hur de styrs och hur det allmännas resurser fördelas.

Som ett resultat ser ledare inom det offentliga ett behov av att anställa personer som kan minska riskerna för att inte följa internationella åtaganden och för kränkningar av människors rättigheter inom deras ansvarsområden.

Vi som står bakom underlaget är forskaren Christina Johnsson, universitetslektor i offentlig rätt vid Malmö universitet, och Tobias Rahm, nationell samordnare för

mänskliga rättigheter vid Länsstyrelsen i Jönköpings län. I det följande återger vi det preliminära resultatet av undersökningen och bjuder in till sonderande samtal under MR-dagarna på det här temat. Vi inleder med en kort beskrivning av undersökningens förutsättningar och dess teoretiska ram, för att sedan återge huvuddragen i studien.

Vi avslutar med en framåtblickande analys och kommentarer.

## **Professionsbegreppet**

För att undersöka om en ny profession är på framväxt krävs en allmän förståelse för vad en profession skulle kunna vara. Även om det saknas en etablerad definition av begreppet ”profession” finns det ett antal kännetecken eller huvuddrag som förekommer inom fältet professionsforskning när det diskuteras vad en profession är.

Till att börja med kan en profession förstås som en samling kompetenta och ofta högtbildade yrkeskunniga som anlitas i någon form av staten för att minimera en risk och för att balansera en osäkerhet inom verksamheten. Till de klassiska, äldre, professionerna hänförs till exempel jurister och läkare. De är professioner som anlitas av det offentliga för att de åtnjuter högt förtroende för den exklusiva kunskap de har förvärvat genom en lång tids universitetsstudier. Det faktum att de behärskar ett språk, en etisk grundsyn och en kunskapsmassa som är vetenskapligt baserad och svårtillgänglig för dem som inte har samma utbildningsbakgrund är också en viktig dimension av deras profession.

De som tillhör en profession, såsom läkare och jurister, är i någon mån utbytbara med varandra. De organiserar sig i samfund eller skrån och har en relativt stor självständighet i relation till det politiska ledarskapet för verksamheten och till ekonomistyrningen. Arbetsgivare som anställer jurister, läkare, och andra professioner, vet ungefär vad de kan förvänta sig för kompetens och kunskaper när de rekryterar. De känner till hur de professionella kan bidra till att säkra vissa komplexa frågor verksamheten står inför, exempelvis att skriva avtal, lösa konflikter med rättsliga medel, operera eller läka skador, och därmed minimera risken att staten (arbetsgivaren) missköter sitt uppdrag eller använder sina resurser på ett ”felaktigt” sätt.

Med välfärdsstatens framväxt i början av nittonhundratalet etablerades nya professioner, de så kallade välfärdsprofessionerna. De kallas även för semiprofessioner. Till dem hör lärare, socionomer och sjuksköterskor. Jämfört de klassiska professionerna är semiprofessionernas karaktärsdrag inte lika påfallande. De är mer beroende av politiska beslut och av ekonomistyrning än de klassiska professionerna. De har en lägre grad av självständighet och de är fler i antal.

Det senare gör att de inte lika tydligt anses bygga bort en osäkerhet eller risk i verksamheten. Kunskapsbasen som deras uppdrag vilar på har dessutom relativt nyligen förlagts till universiteten och börjat beforskas (Brante, 2009). I sammanhanget ska dock påpekas att de klassiska professionerna också varit nya professioner och att de över tid kan bli mindre viktiga eller helt försvinna som profession. Det bör förstås också påpekas att såväl lärare, socionomer, sjuksköterskor och andra yrkeskårer inom semiprofessionerna uppvisar tydliga drag av riskminimering med tanke på vilka problem ofullständiga betyg, sociala missförhållanden, långa väntetider i vården, med mera, innebär för välfärdsstaten.

Utöver de klassiska professionerna och semiprofessionerna bildas kontinuerligt nya professioner, eller preprofessioner. Det handlar om yrken som på olika sätt får en offentlig funktion genom lagstiftning och vars kunskapsbas förläggs till universitetsutbildningar. I sammanhanget nämns ofta förskolelärare, fastighetsmäklare, systemanalytiker och kommunikatörer. Deras yrkeskunskap blir abstraherad i någon mån genom att den får vetenskaplig grund och vinner alltmer komplexitet varför det är nödvändigt att anställa professionella för att lösa osäkerheten och risken vid olika typer av verksamheter där det är relevant.

Mot bakgrund av detta och med stöd i den svenska professionsforskaren och sociologen Tomas Brantes definition kan professionsbegreppet beskrivas utifrån ett antal teman, teman som förvisso är nära sammanlänkade betydelsemässigt, men ändå är belysande att beskriva var och ett. De är följande:

- *Riskminimering* i betydelsen att arbetsgivaren anställer den professionella för att minimera risk och osäkerhet i (alla led av) verksamheten,
- *Uppdrag* som handlar om vilket förtroende den professionella åtnjuter för sin kunskap och kompetens, hur arbetsuppgifterna ser ut eller är avgränsade, hur den upplever rollfördelningen i relation till chef och andra medarbetare, hur förväntningarna ser ut,
- *Abstrakt kunskapsbas* som vilar på vetenskaplig grund eller beprövad erfarenhet och där den professionella behövs som uttolkare eller ”översättare” mellan teori och praktik, och hur de professionella organiserar sig, samt
- *Etiskt* förhållningssätt som del av den professionella hållningen.

## **Metod och respondenternas bakgrund**

Vi har valt att undersöka den framväxande professionen med hjälp av en enkät. Utgångspunkten för enkäten är hypotesen att en ny profession, en preprofession, är på framväxt. Enkätfrågorna utformades på basis av Christina Johnssons forskning om professioner och statens ansvar för mänskliga rättigheter, Tobias Rahms mångåriga erfarenhet inom fältet och två sonderande seminarier under hösten 2020. Under dessa

seminarier bjöds medlemmar från målgruppen in för att bekanta sig med projektet och dela med sig av kunskaper och erfarenheter kring hur professionsbegreppet i stort och nedbrutet i sina olika delar gestaltar sig i deras egen yrkesutövning.

Detta landade i enkäten och dess sjutton frågor som var avsedda att ge en bild av hur preprofessionen ser ut utifrån de fyra temana i definitionen av professionsbegreppet. Enkäten sändes ut i början av oktober 2021 till medlemmar i följande tre nationella nätverk:

- *Det nationella nätverket för mänskliga rättigheter* som omfattar cirka 55 personer med arbetsuppgifter eller uttalat intresse inom området som är anställda av en kommun eller region i landet,
- *Länsstyrelsernas nätverk för mänskliga rättigheter*, som omfattar cirka 40 personer med arbetsuppgifter inom området som är anställda av en av landets 21 olika länsstyrelser, samt
- *Referensgruppen i mänskliga rättigheter*, som omfattar cirka 15 personer med arbetsuppgifter inom området anställda av en specialistmyndighet eller annan nyckelaktör.

Totalt rörde det sig om 106 personer och vi fick svar från 61 personer. Av dem kommer 30 procent eller 18 personer från kommunerna, 10 procent eller 6 personer från regionerna, 44 procent eller 27 personer från länsstyrelserna, 11 procent eller 7 personer från specialistmyndigheterna och slutligen 5 procent eller 3 personer från en privat aktör med offentligt uppdrag på området. De senare redovisas inte särskilt i de preliminära resultaten.

Bland dem som svarat uppger ungefär 40 procent att deras MR-uppdrag är på heltid, 33 procent att det upptar mellan halvtid och strax under heltid och 27 procent att de arbetar under halvtid med MR-uppdraget. I den sista gruppen finns det 4 personer som arbetar mindre än 10 procent av en heltid med sitt MR-uppdrag.

Det finns en stor variation på arbetstitlar bland de svarande. Ungefär 32 procent anger titeln ”utvecklare” eller ”utvecklingsledare”, 25 procent titeln ”strateg”, 16 procent titeln ”samordnare” och 8 procent titeln ”handläggare”. Exempel på övriga titlar som anges är projektledare, sakkunnig eller chef. Det kan vidare noteras att så många som 88 procent är kvinnor. Cirka 10 procent är män och 2 personer anger ”icke-binär” eller ”annat alternativ” på frågan om kön.

Det totala bortfallet är på fyrtiotre procent eller 45 personer av de 106 som fått enkäten. En försiktig analys av bortfallet ger att en del personer som fanns på sändlistan inte är aktiva medlemmar i respektive nätverk och ytterligare några inte identifierade sig som tillhörig professionen.

Vi bedömer att underlaget har tillräcklig betydelse för att fylla sitt syfte, det vill säga att se inom vilka teman preprofessionen skulle ha sin tillväxt. Avsikten var att få svar på hur och vad de anställda människorättsfunktionärerna, som vi preliminärt valt att kalla dem, svarar kring de olika temana.<sup>1</sup> Svaren beror av respondenternas tolkning och förståelse och kategorierna är inte inbördes uteslutande utan hänger samman. Det gör att svaren inte har sanningsanspråk utan i det närmaste indikerar en inriktning. Avsikten är inte att föra något i bevis utan att söka indikationer på vad en begynnande preprofession kännetecknas av.

## Det preliminära resultatet

Här redovisas de preliminära resultaten av studien utifrån fyra teman som enligt professionsforskning kan sägas karaktärisera professioner. Redovisningen och resultaten vi beskriver är ett axplock av vad som kommit fram i enkäten, men likväl det som är bärande för slutsatser och framåtblickande rekommendationer. Ett mer utförligt resultat presenteras i februari 2022 och för den som har frågor under tiden kan vända sig till länsstyrelsernas nationella samordnare Tobias Rahm eller till forskaren Christina Johnsson vid Malmö universitet.

### Riskminimering

Vi har undersökt vilka arbetsuppgifter respondenterna har för att se hur de genom sitt MR-uppdrag skulle kunna bidra till att minska risker och osäkerhet i verksamheten.

Resultatet visar att respondenterna har likartade arbetsuppgifter och det gäller oavsett var de är anställda och i vilken omfattning de arbetar med de mänskliga rättigheterna. I ganska eller mycket stor omfattning arbetar de med att utveckla organisationens kunskaper om mänskliga rättigheter, d.v.s. kompetensutveckling i någon form (80 procent). I ganska eller mycket stor omfattning samordnar de olika processer eller verksamheter med bäring på mänskliga rättigheter (65 procent). I ganska eller mycket stor omfattning bidrar de med expertis inom ett MR-område som anses ha bred bäring på verksamheten (60 procent).

Betydligt färre arbetar med att avhjälpa konkreta människorättsliga problem. På den frågan svarar knappt en tredjedel i en positiv bemärkelse medan en majoritet anger att de arbetar i mycket eller ganska låg utsträckning med uppgiften (63 procent).

Vi bedömer att resultaten visar att det finns en grupp offentligt anställda vars arbetsuppgifter handlar om de mänskliga rättigheterna men att deras direkta uppdrag

---

<sup>1</sup> Vi har valt att huvudsakligen kalla den framväxande preprofessionen för MR-funktionärer i den här texten, men har även använt andra arbetsbegrepp, som "människorättare" och "MR-professionella" som synonymer.

inte är att bistå enskilda med komma till rätta med problem som orsakats av mänskliga rättighetskränkningar, som en kanske först associerar till när det handlar om människorättsuppdrag. Det handlar snarare om att stötta staten, att ge kommunen, regionen, länsstyrelsen eller annan offentlig arbetsgivare, bättre förutsättningar för att sköta sitt människorättsliga ansvar på ett effektivt och regelmässigt sätt.

Frågan är hur MR-funktionärens arbetsuppgifter kan minimera risk och ta bort osäkerhet i den offentliga verksamheten. Som vi ser det innebär arbetet med de internationella konventionerna om mänskliga rättigheter en viss grad av komplexitet. Det är svårt att ”översätta” innehållet i konventionerna till den verksamhetsnära verklighet som myndigheterna befinner sig i och som rättigheterna ytterst påverkar. Betoningen på kompetensutveckling, samordning och expertis i svaren kan tyda på att MR-funktionärerna anställs för att ta bort risker och osäkerhet på det sättet.

Vi ser i svaren att en del av respondenterna förmedlar utbildning själva, medan andra ser till att det kommer relevanta experter till olika utbildningsinsatser eller ordnar så att ledarna ger andra anställda tid till kompetensutveckling i mänskliga rättigheter. Rent konkret kan alltså riksminimering handla om att ta fram en plan för kompetensutveckling för alla i verksamheten eller skapa att förutsättningar för utbildning.

Vi ser i svaren att samordning är en stor del av många respondenters uppdrag. Det framkom vid de inledande seminarierna att samordning kan handla om att förmedla information, förankra uppdrag och beslut, kalla samman personer och ordna planeringsträffar, ordna uppföljning och analys av underlag, såsom verkshetsplaner och årsrapporter, alltså på det stora hela samordna processer och verksamheter med bäring på mänskliga rättigheter. På det viset skapas förutsättningar för en samsyn om vad MR-uppdraget inom myndigheter innebär.

Den tredje viktigaste delen av uppdraget enligt respondenterna är att bidra med expertis inom ett MR-område. Vi har sett att de i huvudsak arbetar allmänt med mänskliga rättigheter och ett rättighetsbaserat förhållningssätt, vilket vi återkommer till i nästa avsnitt, och att de genom sin rådgivning sannolikt bidrar till att öka kvaliteten i genomförandet av det offentliga uppdraget. Det stöttar ledning och medarbetare i fråga om verksamheter som har beröring med de mänskliga rättigheterna.

Detta sammantaget indikerar att MR-funktionärerna rekryteras för att ta bort osäkerheten kring och risken för att kränka människors rättigheter genom att öka kompetensen, samordningen och tillgången på expertis i utformningen av service, rutiner eller tjänster som på ett eller annat sätt påverkar de mänskliga rättigheterna.

## Uppdraget

Nästa grupp av frågor i enkäten syftar till att undersöka MR-uppdragets villkor. Vi undersöker om personer i den framväxande MR-professionen har en tillräcklig grad av självständighet och förtroende för att kunna nyttja sin kompetens och riskminimeringsförmåga fullt ut, eller om den begränsas av andra intressen, såsom politiska styrda överväganden eller ekonomiska intressen.

Av svaren framgår att en övervägande majoritet av respondenterna, eller cirka 80 procent, har ett brett och generellt uppdrag för de mänskliga rättigheterna. Lika många, det vill säga 80 procent, uppger att anställningen omfattar det rättighetsbaserade arbetssättet.

En stor del av de som svarar uppger samtidigt att anställningen omfattar ett eller flera specialområden. Ett sådant specialområde är likabehandling och icke-diskriminering, som uppges ingå av så många som 70 procent av uppdragen. Nästan lika många, eller 65 procent, har i uppgift att se till barnets rättigheter. I fallande ordning följer sedan specialområdena kvinnors rättigheter, nationella minoriteters rättigheter och hbtqi-personer rättigheter. Värt att notera är att en grupp om cirka 10 personer anger att skyddet mot rasism ingår anställningen. En mycket liten andel anger specialområdena äldre personers rättigheter och flyktingars rättigheter.

Respondenterna anger att det finns förtroende för deras MR-uppdrag i organisationen, både hos ledning och hos andra medarbetare. De flesta uppfattar att de är organisatoriskt lämpligt placerade i organisationen och påtagligt är att utbytet med MR-professionella i andra organisationer anses fungera väl.

Däremot uppger många av respondenterna att det saknas tydliga förväntningar i olika avseenden, dels i fråga om vad arbetet med MR ska leda till, dels avseende deras eget resultat. De uppger också att det saknas tid för andra medarbetare att arbeta med mänskliga rättigheter – dvs. genomföra de förslag som MR-funktionären ger – och att det allmänt saknas förståelse i organisationen för mänskliga rättigheter. En majoritet anger att de saknar tydliga arbetsuppgifter och någon skriver exempelvis att den i stor utsträckning formar sitt eget arbete för att ledningen inte känner till vad hens uppdrag innebär.

Sammantaget visar resultatet att många av respondenterna arbetar under villkor som pekar mot den självständighet och det förtroende som åtnjuts hos en begynnande preprofession. De har en likartad kompetens i hela gruppen och fungerar som experter, samordnare och ansvarar för kompetensutveckling inom människorättsområden som i

sig är processtödjande, som både rättighetsbaserat förhållningssätt och arbete för likabehandling och diskriminering är, och kunskapsorienterade.

Resultatet visar däremot också att det på ett övergripande plan saknas en gemensam och genomarbetad hållning i det offentliga kring hur stat, kommun, region och länsstyrelse ska ta sig an arbetet med att samordna och systematiskt arbeta med mänskliga rättigheter inom offentlig verksamhet. MR-funktionärerna har olika titlar, olika anställningsgrad och förutsättningar för sitt arbete. Även om de flesta arbetar med mänskliga rättigheter på ett likartat sätt, är ledningarna i verksamheterna ovana vid eller okunniga om hur de ska nyttja MR-resursen som dessa funktionärer besitter. I vissa fall har verksamheterna organiserat sig så att skyddet för mänskliga rättigheter inte omfattar alla människor, framför allt äldre och flyktingar och migranter. Det tyder på en politisk styrning av uppdragen och i förhållande till dessa grupper finns en relativt låg grad av självständighet i relation till uppdragsgivaren.

### Abstrakt kunskapsbas

Enkäten visar att nästan alla respondenter har minst en treårig akademisk utbildning eller mer. Däremot uppger bara 30 procent att de har en kvalificerad utbildning inom området och enbart fyra respondenter att de har en masterutbildning inom just mänskliga rättigheter. Många har dock fått en avancerad fortbildning genom myndighetens försorg. Andra anger att de har en lång arbetslivserfarenhet inom fältet, som kan ersätta eller kompensera för bristen på en kvalificerad utbildning inom området.

Resultat visar att oavsett utbildningsbakgrund så använder sig nästan alla, eller 93 procent av respondenterna, primärt av internationella konventioner som kunskapskälla för sitt arbete. I nästan lika hög utsträckning, det vill säga 90 procent, använder sig gruppen av de gemensamma metoder och vägledningar som tagits fram för att få till stånd ett rättighetsbaserat arbetssätt i en offentlig verksamhet. Cirka 90 procent uppger att de hämtar stöd i sitt MR-nätverk (som till stor del består av andra respondenter i undersökningen). I nätverken avsätts mycket tid till kunskaps- och erfarenhetsutbyten mellan medlemmarna kring olika uppdragsrelevanta frågor. Många, eller 88 procent, hämtar även stöd i nationell lagstiftning om mänskliga rättigheter och drygt 70 procent anger den svenska forskningen, liksom civilsamhällets rapporter, som viktiga kunskapskällor i arbetet.

Sammantaget visar resultaten att utbildningsbakgrunden är varierad. Arbetsgivaren har inte specifikt efterfrågat universitetsutbildning inom mänskliga rättigheter vid rekryteringen till MR-uppdraget. Det kan bero på att det först nyligen etablerats hela universitetsutbildningar inom området eller att det saknats kunskap om att det finns akademiska utbildningar inom mänskliga rättigheter, eller att det inte bedömts vara en

nödvändig förutsättning för anställningens innehåll. En annan möjlig orsak kan vara att långt ifrån alla MR-strateger kan arbeta uteslutande med mänskliga rättigheter utan delar MR-uppdraget med andra uppgifter.

Däremot ser det ut som att MR-funktionären deltagit i kompetensutveckling, möjligen i samma takt som att det offentliga utvecklats sitt arbete med olika aspekter av mänskliga rättigheter. Erfarenhets- och kunskapsutbytet mellan individerna inom gruppen MR-funktionärer genom MR-nätverken kan möjligen innebära att samordning, kompetensutveckling och expertis utvecklats genom beprövad erfarenhet. De flesta hämtar stöd i internationella konventioner i sitt arbete, som det visat sig, och i svensk forskning om mänskliga rättigheter. Det ger viss vetenskaplig anknytning till uppdraget. Givet att de flesta har universitetsutbildning i andra ämnen eller fält och kan ha kunskaper inom näraliggande samhällsvetenskapligt fält innebär bristen på kvalificerad MR-utbildning inte att kompetensen i MR är låg. Tvärtom finns det anledning att tro att det långsamt bland annat inom nätverken och vid arbetsplatserna genom erfarenheter från diverse arbetsuppgifter utvecklas ett språkbruk kring mänskliga rättigheter och ett rättighetsbaserat förhållningssätt som kan vara exklusivt och eftertraktat i de olika verksamheterna.

### Etiskt förhållningssätt

Resultaten visar tydliga tecken på att respondenterna har ett medvetet etiskt förhållningssätt till sitt uppdrag och de i viss mån har det förhållningssättet gemensamt med varandra och delar det till andra offentliganställda genom sitt MR-uppdrag.

Gruppen av respondenter har rangordnat konstitutionella principer utifrån deras betydelse och mer än 80 procent pekade ut människovärdesprincipen, bland sju konstitutionella principer, som den viktigaste i för uppdraget. Många anger att den principen och andra konstitutionella principer har betydelse för hur de närmar sig etiska dilemman på jobbet. Hela 90 procent uppger att de alltid försöker att föregå med gott exempel och stå upp för människovärdet när det ifrågasätts av andra anställda. Nästan lika många eller 82 procent tar vara på tillfällen att diskutera principernas betydelse i andra sammanhang. Principernas innehåll och betydelse är dessutom ett relativt vanligt diskussionsämne i nätverken. Det anger åtminstone 70 procent av de svarande.

Oaktat det utfallet finns det respondenter som uttrycker svårigheter med att rangordna människovärdesprincipen jämte andra principer, eller känner sig tveksamma till konstitutionella principer utifrån tanken att de i sitt arbete ska vara objektiva och dessutom arbetar i en politisk styrd organisation. Samtidigt finns det flera som vid de inledande seminarierna pekat på en pågående värderingsförskjutning, där mänskliga rättigheter förminskas till ett projekt eller en politisk uppfattning, och därför menade att

det måste ses som en strategi bland andra att presentera en tydlig yrkesetik för MR-professionen, förankrad i människovärdet, på jobbet.

## **Preliminära slutsatser**

Genom enkätsvaren och den indelning av professionsbegreppet i fyra teman som vi lutat oss på framgår en bild av hur den begynnande preprofessionen ser ut. Sammantaget ser vi en bred satsning från det offentliga med över 100 personer anställda med någon form av MR-uppdrag (varav 60 procent har svarat på enkäten).

Vi ser att uppdragen bidrar till riskminimering genom att MR-funktionärerna är aktiva i kritiska eller komplexa led i myndighetens interna processer och stöttar och ger råd till ledning och medarbetare i deras arbete som har bäring på MR. De har i stort sett likartade uppdrag och de har en gemensam praktik där de hämtar stöd i internationella konventioner, svensk lagstiftning och forskning om de mänskliga rättigheterna. De har ännu inte en gemensam utbildningsbakgrund inom fältet mänskliga rättigheter även om alla har läst vid universitet och många har förvärvat erfarenheter eller kunskaper genom långvarig tjänstgöring inom området. De deltar och bidrar därtill till kunskaps- och erfarenhetsutbyte i de professionella nätverken som de ingår i.

Vi ser vidare tecken på att många av MR-funktionärerna sluter upp bakom vad som skulle kunna vara en yrkesetik. De anser att det är viktigt att stå upp för ett etiskt, konstitutionellt förankrat, förhållningssätt i och genom sin praktik ("walk-the-talk") och framför allt att stå upp för människovärdesprincipen när den på något sätt aktualiseras, till exempel kommer i konflikt.

Avseende den fortsatta utvecklingen uppenbarar sig ett par frågor och möjligheter som vi väljer att föra fram här, i syfte att väcka diskussion och idéutbyte inför den slutliga sammanställningen av undersökningen.

1. Om MR-funktionären är en viktig komponent i sina respektive egna organisationers arbete för de mänskliga rättigheterna, vilken roll kan de bedömas spela för Sveriges samlande insatser på området? Sett utifrån de internationella åtagandena och den inhemska lagstiftningen framstår en fortsatt och mer medveten satsning på en MR-profession som en lämplig strategi för att minska riskerna för kränkningar av konventionerna och människors rättigheter.
2. Finns det ett behov av att öka samsyn och förväntningarna på professionens fortsatta framväxt bland kommuner, regioner, länsstyrelser och andra myndigheter? Möjligen skulle utvecklingen vinna på att föra samtal på ledningsnivå i det offentliga om hur samordna och nyttjar MR-professionerna för att ytterligare minimera riskerna. Ett sådant samtal skulle kunna handla om

uppdraagsbeskrivningar med tydliga arbetsuppgifter och förväntningar på resultat, rollfördelning och anställningsgrad. Det kunde också handla om anslag och prioriteringar och om uppföljning och granskning. Samtalet kunde också handla om yrkesetik utifrån konstitutionella och människorättsliga principer och om att stötta MR-professionen i dess självständiga organisering.

3. Vilken roll kan universiteten spela i denna utveckling? Eventuellt kunde samtalet med ledarna ske tillsammans med universiteten och kunna handla om att knyta samman utbildning i mänskliga rättigheter med förvaltningsstadier, ekonomistudier, studier i offentlig rätt eller annat område som skulle skapa vetenskaplig grund för den begynnande preprofessioner.
4. Vad har de yrkesaktiva att lära på undersökningen om deras egen profession? Genom de väletablerade nätverken finns det självklara forum för att fördjupa kunskaps- och erfarenhetsutbytet kring de professionsdimensioner som undersökningen kretsar kring. I detta och andra sammanhang är det också mycket intressant att se att uppdraget för de olika arbetsgivarna (kommun, region, stat) inte verkar påverka vare sig syfte, uppdrag, villkor eller yrkesetik i nämnvärd omfattning.

Nedtecknat av Christina Johnsson och Tobias Rahm  
2021-12-05