



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

arbete och nya möjligheter
för alla



Bättre jobb

FÖR ETT FRISKARE ARBETSLIV

Förord	4 – 5
1 + 1 = 3 Ensam är stark tillsammans med fler	6 – 7
AFFLA Arbetsplatslärande – kunskap i ny förpackning	8
Make Your Future Empowerment som strategi	9
Under ytan Alla trivs i skolan	10 – 11
Agdor Potentiella entreprenörer sökes	12 – 13
Brännpunkt Stärker praktikanTERS självförtroende	14 – 15
Fir-e Kraft underifrån bygger från grunden	16 – 17
Homo- och bisexuella ... Sexuell läggning ingen privatsak	18 – 19
Livskompetens Äldres kunskaper riskerar gå förlorade	20 – 21
Livslångt lärande Alla vinner på livslångt lärande	22 – 23
Praxis Distansarbete minskar sjukskrivningar	24 – 25
Rehab av traumatiserade flyktingar ... Toppbetyg SFI	26 – 29
Success Samverkan med individen i centrum	30 – 33
ESMEC Hälsa kommer inifrån arbetsplatsen	34

text Anna-Karin Florén, Extract Stockholm och
Max Wallenberg, Svenska ESF-Rådet.

grafisk produktion Contactor Marknadskommunikation
tryck Lenanders Grafiska AB, okt 2006

foto Maria Evertsson, Stickan Kenne, Svenska ESF-rådets bildarkiv, PhotoDisc.

arbete och nya möjligheter för alla



Det finns många människor som trots hög kompetens och värdefull erfarenhet går arbetslösa. Det kan bero på invandrarbakgrund eller funktionshinder, kön eller sexuell läggning, att man inte gått ut skolan eller att man börjar bli litet till åren. Samma faktorer gör också att anställda blir orättvist behandlade på sina arbetsplatser och inte får komma till sin rätt.

Under sex år har Europeiska socialfonden arbetat för att hitta nya sätt att komma till rätta med dessa former av diskriminering och utestängning. Programmet heter Equal och är den största mångfaldssatsningen i EU:s historia. Aldrig tidigare har så stora resurser mobiliserats för att ge alla människor samma chans i arbetslivet.

Arbetet har organiserats i utvecklingspartnerskap, där också aktörer som i vanliga fall inte samarbetar har löst olika uppgifter tillsammans. Nästan tusen aktörer från näringsliv, myndigheter och ideella organisationer i Sverige har samverkat på lika villkor. Under samma period har nästan 2000 utvecklingspartnerskap varit verksamma i Europa, och många av dem har samarbetat med de svenska utvecklingspartnerskapen.

En europeisk programperiod går över i en annan, och färden mot ett öppnare arbetsliv där alla kan delta på lika villkor fortsätter. Europeiska socialfonden jobbar vidare minst till 2013, för att skapa arbete och nya möjligheter för alla. ■

Bättre jobb ...

... för ett friskare arbetsliv

Hälsoutvecklingen i arbetslivet är oroande. Sjukfrånvaron når nya rekordnivåer och de som blir långtidssjukskrivna kommer alltmer sällan tillbaka till jobbet. Helst ska man fungera till 110 procent, och minsta lilla skavank kan i värsta fall leda till att man hamnar utanför. Det är ett oerhört slöseri med resurser och en dålig affär för både samhälle, företag och individ.

Det finns många orsaker till att man mår dåligt på jobbet: stress, vantrivsel, dåligt ledarskap med mera. Frågan är hur vi skapar jobb som passar för alla?

Till att börja med måste vi inse att dagens arbetskraft är väldigt differentierad och skapa utrymme för detta. Vi måste förstå att en del människor behöver mer stöd och hjälp än andra. För att skapa ett friskare arbetsliv måste vi helt enkelt både höja toleransen och ge plats för mer individanpassade lösningar. För individen kan det handla om att hitta en balans mellan arbetsliv och privatliv, för arbetsgivaren och samhället

om att göra den balansgången möjlig. I olika faser vill vi lägga tyngd på olika saker.

Genom att anpassa arbetsvillkoren efter människan, kan vi skapa förutsättningar för ett långt och hälsosamt yrkesliv som gynnar alla, även de yngre. I dag blir många utslitna under åren mellan 30 och 40 när allt ska göras. Barn, familj, karriär. Samtidigt.

Flera av utvecklingspartnerskapen inom Europeiska socialfondens Equalprogram arbetar eller har arbetat med arbetsmiljöfrågor och fysisk och psykisk ohälsa. I den här skriften presenterar vi det arbetet. Vi vill ge inspiration, tips och exempel på hur man göra mer för att skapa bättre jobb och ett friskare arbetsliv.

Svenska ESF-rådet

Alla uppskattar nätverksbyggande

Ensam är stark tillsammans med fler

INOM IDEELLA ORGANISATIONER FINNS I DAG MÅNGA MINDRE ARBETSPLATSER MED BARA EN ANSTÄLLD. AV OLIKA SKÄL HAR MÅNGA AV DESSA ENSAMARBETARE EN ANSTÄLLNING MED LÖNEBIDRAG, OCH DE HAR OFTA SVÅRT ATT TA SIG IN PÅ DEN "TRADITIONELLA" ARBETSMARKNADEN. MED IDEELLA FÖRENINGARS KNAPPA RESURSER KAN DET VARA EN KOSTNADSEFFEKTIV LÖSNING. DEN FÖRTROENDEVALDA STYRELSEN BLIR DÄRMED ARBETSGIVARE, MEN HAR I MÅNGA FALL ALLDELES FÖR DÅLIG KOLL PÅ SINA SKYLDIGHETER.

– Kunskapen om arbetssituationen för ensamarbetare var begränsad, och vi tyckte det var viktigt att träffa alla våra deltagare på sina arbetsplatser. Därför började vi med att intervjua våra 400 ensamarbetare, säger Marie Denitton, koordinators för partnerskapet 1+1=3.

– Som ensamarbetare blir man lätt isolerad. Man saknar arbetskamrater och social samvaro, och blir man sjuk finns sällan någon som täcker upp.

– I intervjuerna kom det fram att många ensamarbetare vill ha ökad kontakt med sin arbetsgivare. De känner sig ensamma och ibland utelämnade i sin arbetssituation, säger hon.

Marie Denitton anser att arbetsförhållandena för ensamarbetare bör förbättras avsevärt. Ett steg på vägen är att utbilda arbetsgivarna. Därför har 1+1=3 tagit fram ett skraddarsytt arbetsgivarmaterial för idrottsföreningar. Styrelserna kommer nu få utbildning i arbetsledning, arbetsgivarfrågor och tillgänglighet.

– Utbildningarna ska göra det lättare för föreningarna att agera arbetsgivare, samtidigt som vi får en möjlighet att pröva och utveckla olika metoder. Framgångsrika metoder kan sedan överföras och användas i andra delar av landet.

– Jämställdhetsfrågan är viktig. Yrkesrollerna är starkt könsbundna bland ensamarbetarna. Kvinnor arbetar med kansliarbete och männen med fastighetsunderhåll. Några av de anställda har också visat intresse för att göra praktik på andra arbetsplatser än sin egen, så vi kommer också att prova viss arbetsrotation, säger Marie Denitton.

– På några platser kommer vi också erbjuda ensamarbetarna att arbeta i föreningspooler. Då får man prova på att jobba tillsammans med andra, samordna sina arbetsuppgifter och kan även hoppa in för varandra om någon skulle bli sjuk.

Ensamarbetarna får också vidareutbildning och stöd till personlig utveckling inom olika områden. Ett stort arbete pågår också för att skapa olika typer av nätverk mellan ensamarbetarna, vilket uppskattas oerhört.

– 95 procent av ensamarbetarna tycker att möjligheten att få träffa andra människor i samma situation är det som ger allra mest, säger Marie Denitton.

I partnerskapet ingår fem delprojekt som bedrivs i Småland, Västernorrland, Jämtland-Härjedalen, Västerbotten och Skåne. Dessa områden har valts ut efter kriterier som landsbygd, småstad, storstad, arbetssätt etcetera, för att få så stor spridning som möjligt. ■

Framtagna produkter

- Faktabroschyr
- Informations-DVD
- Transnationell E-bok med exempel på problem, metoder och resultat
- Tidningen "Medspelarna" i tre nummer



Partner Riksidrottsförbundet, Trygghetsrådet TRS, Arbetsgivaralliansen, Tjänstemannaförbundet HTF, Fastighetsanställdas Förbund, SISU Idrottsutbildarna.

Transnationell partner Frankrike, Italien, Portugal.

Kontaktperson Marie Denitton, telefon 013-20 33 31 mobil 070-508 96 46, marie.denitton@ettplussett.se

På webben www.ettpussett.se

Arbetsplatslärande – kunskap i ny förpackning

ÄTT KOMPETENSUTVECKLA HELA ARBETSSTYRKAN, INTE BARA TOPPSKIKTET, ÄR EN NYCKELFRÅGA FÖR DEN SOM VILL BEDRIVA EN FRAMGÅNGSRIK VERKSAMHET. PÅ FEM LÄRVERKSTÄDER RUNT OM I LANDET ARBETAR AFFLA EQUAL MED KOMPETENSUTVECKLING GENOM ARBETSPLATSFÖRLAGDA UTBILDNINGAR.

Partnerskapet AFFLA Equal startade på initiativ av ett forskarstött nätverk, och har under projektiden utvecklats till att omfatta en rad praktiska verksamheter där man kan testa metoder och idéer.

Tillsammans ska aktörerna i partnerskapet hitta metoder för att motivera till lärande i arbetslivet. Det handlar om att bryta mönster och kulturer som hindrar lärprocesser hos grupper som vanligtvis glöms bort, eller som inte söker sig till utbildning när det är dags att kompetensutveckla personalen.

– I Borlänge har 17 undersköterskor utbildats till handledare. De fungerar sedan som handledare för 45 sjukvårdsbiträden som utbildas till undersköterskor inom äldreomsorgen. Här satsar partnerskapet på kompetensutbyte över generationsgränserna för att överbrygga det kunskapsglapp som uppstår vid exempelvis pensionsavgångar, säger Annika Nyström, partnerskapets förra koordinator.

I Vansbro och Lindesberg omfattar partnerskapets lärverkstäder olika former av kvalificerad yrkesutbildning, KY-utbildning, samt i Lindesberg även en industriteknisk utbildning, ITU.

– Lärverkstaden i Vansbro utbildar personer inom missbruks- och kriminalvården genom KY-utbildningen KY-Krim. Intresset för utbildningen är jättestort. Vi hade 200 sökande till 40 platser, säger Annika Nyström.

Affla Equal anordnar även distanskurser inom vuxenutbildningen och arbetsplatsförlagda kurser för företag. I Lindesberg sker KY-utbildningen inom explosivämnesindustrin.

– Inom den sektorn finns nischyrken med få utövare. Den kompetensen riskerar att försvinna i samband med pensions-

avgångar, trots att den är viktig för Sveriges konkurrensförmåga inom exempelvis bergsprängning och försvarsmaterial. Genom arbetsplatsförlagd utbildning kan vi ge enstaka personer rätt kompetens också inom yrken med få utövare, säger Annika Nyström.

Partnerskapet tar vara på erfarenheterna från arbetet i lärverkstäderna. Dels för att öka kunskapen om vuxnas lärande, men också och för att visa hur individ och organisation kan utvecklas av lärande. ■

Partner Vansbro kommun/Lärcentrum Vansbro, Lindesbergs kommun/Lärcentrum Masugnen, Linköpings universitet, Borlänge kommun, APeL FoU-centrum samt föreningen AFFLA (Akademin För Flexibelt Lärande i Arbetslivet).

Transnationella partner Grekland och Italien.

Kontaktperson Magnus Johansson, Mobil: 070-684 52 43
magnus.johansson@vansbro.se

På webben www.affla.se/equal

Empowerment som strategi motverkar diskriminerande ohälsa

I DAGENS ARBETSLIV SKA DU HELST VARA MAN, VÄLUTBILDAD, HETEROSEXUELL, FRISK TILL KROPP OCH SJÄL, SVENSKFÖDD OCH I YNGRE MEDELÅLDERN. ALLA ANDRA RISKERAR ATT DEFINIERAS SOM ANNORLUNDA. KONSTIGT NOG GÖRS SÄLLAN NÅGON KOPPLING MELLAN DENNA UPPDELNING OCH DEN STIGANDE OHÄLSAN I SAMHÄLLET.

Men det finns undantag. Make Your Future har sedan maj 2005 arbetat med just diskriminering och ohälsa. Partnerskapet är till största delen lokaliserat i Göteborg och utvecklar metoder för att förebygga diskriminerande ohälsa i arbetslivet.

– Vi måste fråga oss vad arbetsgivarna och majoritetssamhället gör för fel. Synen på ledarskap förändras i takt med samhället och det finns ett stort behov av mångkulturellt ledarskap. Att utbilda chefer och ledare på alla nivåer är därför ett sätt att motverka diskriminerande ohälsa, säger Rosie Rothstein, partnerskapets koordinator.

– Många människor trängs ut från arbetslivet på grund av långtidssjukskrivningar eller bristande kompetens. Och ännu fler, framför allt kvinnor och män med icke-svensk bakgrund, har inte ens fått komma in i det svenska arbetslivet.

– Ett arbete skapar gemenskap, stärker självkänslan och gör det möjligt att få balans i vardagslivet. Detta har alla rätt till. Fråntas man den rätten är det lätt att bli uppgiven, att tro att man är förvisad till att vara just utanför. Det leder i förlängningen till ohälsa, säger hon.

Partnerskapet har tre grupper: arbetsledare på alla nivåer, de som riskerar att slås ut från arbetslivet och de som aldrig kommit in i arbetslivet. Och man bedriver många olika verksamheter tillsammans med de tre grupperna.

– De som står utanför eller håller på att slås ut från arbetslivet behöver kartlägga vad som saknas. Kunskap och erfarenhet är några exempel, och det finns lösningar inom flera områden. Vi jobbar bland annat med utbildning, långsiktig karriärutveckling, konflikthantering, mångkulturell delaktighet

och mentorer från till exempel en lokal Rotaryklubb, berättar Rosie Rothstein. Partnerskapets arbete genomsyras av empowerment som strategi.

– Det finns inget bra ord för detta på svenska, säger Rosie Rothstein. Grundtanken är att ge människor redskap och makt att forma sina egna liv. Varje person är unik och har olika resurser som ska tas till vara – oavsett kön, etnicitet, trosuppfattning, funktionshinder, ålder eller funktionshinder. Det är viktigt att inte hamna i ”åtgärdsfixet”. Det är också därför vi inom partnerskapet koncentrerar oss på både majoritetssamhället och ”minoritetssamhället” och på både män och kvinnor. ■

Partner Göteborgs Stad genom SDN Biskopsgården, Svenska kommunalarbetsförbundet, Föreningen integrationsnätverket, Capio Lundby Sjukhus AB, Vårdcentralen Biskopsgården, Park och naturförvaltningen (Göteborgs Stad), Personalenheten Stadskansliet (Göteborg Stad), ABF Göteborg, Länsarbetsnämnden Västra Götalands län, Samordningsförbundet Göteborg Hisingen (DELTA), Integrationsverket, Sensus.

Transnationella partner Ingår i det transnationella partnerskapet Equal Partnership for Diverse Workforces tillsammans med Tyskland, England och Danmark.

Kontaktperson Rosie Rothstein, telefon 031-366 60 19
rosie.rothstein@biskopsgarden.goteborg.se

På webben www.makeyourfuture.se

Homo- eller bisexualitet lyfts upp på skolans dagordning

Alla trivs i skolan

– SOM LÄRARE HÅLLER MAN HELST TYST OM SIN SEXUELL LÄGGNING OM DEN AVVIKER FRÅN DEN HETEROSEXUELLA NORMEN, SÄGER CHRISTINE GILLJAM PÅ HOMO.

PARTNERSKAPET UNDER YTAN KOM TILL FÖR ATT LYFTA FRÅGOR OM SEXUELL LÄGGNING OCH HOMOFABI I SKOLAN. MÅLGRUPPEN ÄR YRKESVERKSAMMA LÄRARE, SKOLLEDARE, LÄRARSTUDENTER, LÄRARUTBILDARE, POLITIKER, TJÄNSTEMÄN OCH ELEVER.

I dag är det socialt önskvärt och politiskt korrekt att acceptera homo- och bisexualitet. Öppen diskriminering är sällsynt, men från nätverket Gaypedagogerna och från elever och föräldrar som tagit kontakt med HomO och RFSL, har det framkommit att skolan sällan gör något åt homofobi.

– Det finns en norm och en attityd som tillåter homofobi. Partnerskapet vill signalera att diskriminering av homosexuella är lika förkastligt och behöver motarbetas i lika hög grad som andra typer av diskriminering. Vi behöver få till en permanent attitydförändring, säger Christine Gilljam. Frågan handlar i hög grad om att skapa en god och tillåtande arbetsmiljö.

– Ingen ska behöva censurera sitt sociala liv på jobbet. Självcensuren som många homo- och bisexuella måste ägna sig åt förbrukar mänsklig energi som borde läggas på bättre saker, säger Christine Gilljam.

Men arbetet mot diskriminering handlar också om att uppmärksamma homo- och bisexualitet.

– Elever kan gå nio år i grundskola utan att homo- och bisexualitet berörts på lektionstid. Det är kränkande.

Nya strategier för att tala, tänka och agera kring sexualitet utvecklas av partnerskapets forskningsprojekt: Den självklara heteronormativiteten – skolan som plats för köns- och sexualitetskonstruktion. I mars 2006 gav partnerskapet ut boken Liv i lärarrummet.

– Med Liv i lärarrummet får lärare och övrig skolpersonal ett verktyg för att börja diskutera och ifrågasätta den heterosexuella normen för att skapa en bättre arbetsmiljö.

I Jokkmokk, Bollnäs och Söderhamn anordnas utbildningar

under våren 2006. Kommunerna har som målsättning att utbilda samtliga lärare. I Malmö och Göteborg riktar man insatserna mot några utvalda stadsdelar. ■

Framtagna produkter

- Liv i lärarrummet (*bok om sexuell läggning och arbetsmiljö i skolan*)
- Tyst i klassen? (*bok om lärarens arbete kring sexuell läggning*)
- Vad finns under ytan? (*kompletterande dvd till ovan nämnda böcker – kan beställas på www.ytan.se*)

Partner HomO, Myndigheten för skolutveckling, Linköpings universitet (lärarutbildningen och Institutionen för tematisk utbildning och forskning), Lärarhögskolan Stockholm, Lärarnas Riksförbund, Lärarförbundet, Sveriges Skolledarförbund, RFSL, RFSL Ungdom, Sveriges Förenade Gaystudenter och Södertälje Kommun.

Transnationella partner Under Ytan samarbetar med partnerskap i Frankrike, Litauen och Slovenien inom ramen för TRACE, Transnational Cooperation for Equality.

Kontaktperson Susanne Åkesson, mobil 070-508 46 86 info@ytan.se

På webben www.ytan.se



Agdor skapar ny affärsarena med socialt företagande

Potentiella entreprenörer sökes

PARTNERSKAPET ARBETE ÅT ALLA GENOM DELAKTIGHET OCH RAMAVTAL, AGDOR, HAR SKAPAT EN MODELL SOM BYGGER PÅ LOKALA OCH NATIONELLA SAMARBETEN MED NÄRINGSLIVET, DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH DEN SOCIALA SEKTORNS FÖRETAGANDE. GENOM ÖVERENSKOMMELSER SOM SYFTAR TILL ATT UNDERLÄTTA SOCIALT ENTREPRENÖRSKAP VILL MAN ÖPPNA UPP MARKNADEN FÖR ALLA OCH SKAPA EN TRESEKTORIELL AFFÄRSARENA.

– Samarbetet mellan näringsliv och institutioner har utan tvekan lett till nya idéer, säger Per-Erik Andersson, partnerskapets koordinator.

– De tre sektorerna har talat om vilka tjänster det finns behov av. ”Behov”, vare sig dom är reella eller skapade, utgör grunden för alla affärer och på så sätt har en helt ny marknadsarena öppnats som gett tillfälle och möjlighet till affärer, fortsätter Per-Erik Andersson.

Att ta sin utgångspunkt i näringslivet är ovanligt för Equals partnerskap. Initiativet togs av företagare i Örebroregionen tillsammans med L&SEK, Lokal utveckling och social ekonomi.

– Partnerskapet ger företagen ökade tillväxtmöjligheter och därmed fler arbetstillfällen. Socialt entreprenörskap är ett bra sätt att ta vara på mänskliga resurser. Vi är de enda som driver den här typen av partnerskap, säger Per-Erik Andersson.

Att människor kommer i arbete är, för Agdors del, bara en positiv sidoeffekt, påpekar Per-Erik Andersson.

– Vi är övertygade om att entreprenörskap kan skapa bättre

självkänsla hos dem som står utanför arbetsmarknaden. Entreprenörskap gör det möjligt för människor att arbeta utifrån sina egna villkor, säger han.

Verksamheten bygger på frivillighet och alla som står utanför den reguljära arbetsmarknaden betraktas som potentiella entreprenörer.

– Vi ser en breddad arbetsmarknad i vardande. Men viljan att bli entreprenör måste komma från den enskilde individen, oavsett om det handlar om vanligt företagande eller socialt företagande. Ingen blir ofrivilligt placerad i Agdor.

– Personer som har visat intresse för vår verksamhet har fått aktiveringsstöd genom Arbetsförmedlingen eller Försäkringskassan och på så sätt blivit delaktiga i partnerskapet.

Per-Erik Andersson betonar att arbetslösa och långtids-sjukskrivna tidigt måste uppmuntras att ta eget ansvar för sin livssituation och att ta egna initiativ för att hitta tillbaka till arbetslivet. Att vara företagsam, inte nödvändigtvis företagare, leder till arbete. ■

Planerade produkter

Den viktigaste ”produkten” är den tresektoriella affärsarenan. Den ser olika ut och är beroende av geografi och social struktur, det lokala näringslivet och den lokala förmågan att involvera den sociala sektorn i det lokala samtalet.

Lokala och regionala råd och skrivna lokala överenskommelser vilar som fundament för den tänkta affärsarenan.

Kompetensförsörjningsstrukturer som svarar upp till den enskildes omedelbara behov, i till exempel Lärcenter, som också de har den tresektoriella affärsarenan för ögonen, är en annan ”produkt” som eftersträvas.

Allt detta synliggörs i de dokument som projektet lämnar efter sig för spridning och påverkan, men framför allt i de konkreta nya företag som bildas, de nya arbetstillfällen som därmed skapas och de affärer som utvecklats utifrån efterfrågan och som i fortsättningen kommer att utvecklas i den nya affärsarenan.

Partner L&SEK, Företagarna Örebro, Kooperativet Kullen, PUST (Partnerskap för utveckling av sociala kooperativ), Stiftelsen Activa Örebro, Örebro läns Kooperativa Utvecklingscentrum, KGF i Örebro Region, Försäkringskassan Örebro län, Arbetsförmedlingen Hallsberg, Företagarföreningen Möckelnföretagen, representanter från brukarmålgruppen motsvarande samma antal övriga representanter i partnerskapet.

Transnationella partner Agdor samarbetar med partnerskap i England, Italien, Tyskland och Österrike inom ramen för Improving Equality.

Kontaktperson Per-Erik Andersson, telefon 019-17 07 55 mobil 070-601 53 50, per-erik.andersson@cesam.se

På webben www.agdor.eu



Ambassadörer stärker praktikanter självförtroende

AKTIVT ARBETE MED DEN PSYKOSOCIALA ARBETSMILJÖN OCH ETT AMBITIÖST MENTORPROGRAM GAV LÅNGTIDSARBETSLÖSA STYRKAN ATT SÖKA SIG VIDARE UT PÅ ARBETSMARKNADEN. TOLVÅKERS FÖRSKOLA HAR BARA POSITIVA ERFARENHETER AV PROJEKTET MEN IFRÅGASÄTTER STRUKTURER.

– Min roll är främst att stödja nya praktikanter, säger Elisabeth Norling, en av Brännpunkts ambassadörer och anställd på Tolvåkers förskola.

På ett sextiototal arbetsplatser runt om i Kävlinge har anställda, på frivillig basis, utsetts till ambassadörer och gått en utbildning i Brännpunkts regi. Tyngdpunkten har legat på självkännedom och syftat till att förbättra den psykosociala arbetsmiljön.

– Arbetet och utbildningen har varit en positiv erfarenhet för hela arbetsplatsen, men också för mig personligen, säger Elisabeth Norling.

– Ibland är praktikanterna nästan apatiska när de kommer. De är rädda för att göra fel. Många gånger räcker det med att hjälpa dem i rätt riktning, be om hjälp med ett särskilt barn eller någon annan specifik uppgift, säger hon.

Praktikanterna är långtidsarbetslösa eller sjukskrivna och behöver hjälp att hitta tillbaka till arbetslivet. Praktikanter och arbetsgivare sammanfördes på Kävlinge lärcentrum.

– Projektet bygger på ömsesidighet, på att praktikanterna verkligen vill komma till oss, säger Birgitta Jönsson, föreståndare på Tolvåkers förskola.

Birgitta Jönsson och Elisabeth Norling är överens om att barnomsorgen utgör en bra språngbräda. Barnen är inte blyga, det är vanligt att barnen resolut kommer och tar en praktikant i handen och ber om hjälp med något. Så är isen bruten.

Trots att praktiken bara varade under två månader, har den gett de arbetssökande kraft att söka sig vidare till utbildningar och jobb. Någon har också fått anställning på Tolvåkers förskola. Bemötandet är avgörande för om en praktik lyckas eller inte.

– Att arbetsträna där ingen har tid att hjälpa en till rätta kan rent av vara kontraproduktivt, säger Elisabeth Norling.

Till en början oroade sig Birgitta Jönsson för att projektet skulle påverka kvaliteten på barnomsorgen. Men att ta emot praktikanter visade sig bli ett positivt bidrag för en verksamhet med knappa resurser. Hon är mycket kritisk till det rådande systemet.

– Sjukskrivningar är vanligt inom barnomsorgen. Det är för lätt att bli långtidssjukskriven och det tar för lång tid innan folk kommer tillbaka, säger hon med eftertryck.

– Ångesten av att gå hemma gör många sämre. Vare sig man har förslitningsskador eller utmattningsdepression är det bättre att man jobbar två timmar i veckan än ingenting. Då kommer

man i alla fall ur huset och det blir lättare att komma tillbaka.

Birgitta Jönsson är noga med att praktikarbetet innebär ett ansvar och tycker det är viktigt att praktikanterna känner sig sedda och uppskattade för det de tillför, även om de inte orkar hålla lika hög arbetstakt som de andra.

Projekt har inneburit en del extra jobb för Birgitta Jönsson som är ensam att sköta administrationen för sina totalt 55 anställda och erkänner att det har kostat på ibland.

– Hade man lagt alla pengar som sjukskrivningarna kostar på att finansiera fem nya tjänster skulle det inte vara så stora problem med sjukskrivningar, tror hon.

Förskolan har bekostat vikarier för den tid ambassadörerna varit på utbildning. Extra utgifter kan vara svårt att ta för en kommunal förskola, men Birgitta Jönsson är tydlig med att det var värt kostnaden.

Så går du vidare

Genom samarbete mellan näringslivet, försäkringskassan och arbetsförmedlingen kan man skapa kontaktytor mellan arbetsgivare och personer som står långt ifrån arbetsmarknaden.

På en arbetsplats utses frivilliga till ambassadörer som ansvarar för att handleda och stötta praktikanter. Ambassadörer bidrar också positivt till en den psykosociala arbetsmiljön med en öppen attityd. Ambassadörsutbildning går att köpa via Brännpunkt som också arrangerar föreläsningar om projektet. I partnerskapet Brännpunkt var praktikanterna långtidsarbetslösa eller sjukskrivna med behov av individuellt stöd. De stannade på arbetsplatsen under cirka två månader. ■

Resultat 44 procent av deltagarna fick anställning eller påbörjade en utbildning efter avslutad praktik. Projektet lever vidare genom arbete med informationsspridning och föreläsningar, samt inom Equals temagrupp Företagens samhällsansvar (FSA).

Framtagna produkter

- Informationsfolder
- Mitt liv utanför arbetsmarknaden, deltagarnas berättelser (*bok*)
- Verktygshandbok om 30 Equal-projekt i Sverige (*broschyr*)
- Om ambassadörsutbildningen (*broschyr*)
- Den Goda Arbetsplatsen, om diplomering (*broschyr*)
- Den Goda Arbetsplatsen, om effekterna av ambassadörskap (*film*)
- Om ambassadörer (*film*)

Partner Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Handikappförbundens samarbetsorgan, HSO, representanter ur näringslivet, LO, Samhall med flera.

Transnationella partner Spanien, Italien, Tyskland och Frankrike.

Kontaktperson Christer Stenberg, telefon 046-73 94 47 mobil 070-973 94 47, christer.stenberg@kavlinge.se

På webben www.tema-fsa.se

I Fir-e är gräsrotterna experterna

Kraft underifrån bygger grunden

FIR-E VÄNDER PÅ BEGREPPEN. ISTÄLLET FÖR ATT SE DELTAGARNA SOM MOTTAGARE GER MAN DEM EN EXPERTFUNKTION I PARTNERSKAPET. UNDERIFRÅNPERSPEKTIVET SKA GE NYA IDÉER TILL HUR MAN KAN ORGANISERA REHABILITERINGSARBETE.

– VÅRT MÅL ÄR ATT SKAPA NYA MODELLER OCH METODER FÖR REHABILITERINGSARBETE, SÄGER GERTRUD HEDBERG, KOORDINATOR FÖR FIR-E, FOKUS PÅ INDIVIDENS RESURSER – EMPOWERMENT.

Främst vänder sig Fir-e till gruppen långtidsarbetslösa och långtidssjukskrivna, men vill också nå dem som ligger i riskzonen för att bli sjukskrivna.

– All verksamhet inom partnerskapet bygger på deltagarnas egna kunskaper och erfarenheter. Deras synpunkter är vår utgångspunkt.

Genom nära samarbete med deltagarna söker Fir-e nya metoder för att komma till rätta med utanförskap. Det handlar mycket om att identifiera hinder och söka nya lösningar.

– Att sätta individen i centrum, att ta vara på individens egna idéer och anpassa verksamheten därefter, är A och O. Somliga deltagare är redo för att komma ut på arbetsmarknaden igen. Andra har varit sjukskrivna länge och behöver stöd för att hitta lusten, säger Gertrud Hedberg.

En av kärnverksamheterna är Fir-e huset, där det mesta av verksamheten pågår.

– Här hålls bland annat ett antal "Kraftpaket". Det är kurser på 8–10 veckor där långtidssjukskrivna och långtidsarbetslösa bygger upp sin självkänsla, lär sig stresshantering och arbetar med personliga målbilder, för att stärkta kunna gå vidare till arbetslivet. Paketet innehåller något för huvudet och något för kroppen, säger Gertrud Hedberg.

I Fir-e huset finns också möjlighet att arbetspröva eller göra praktik. Arbetsuppgifterna är blandade.

– En praktikant arbetar med att bygga upp en volontärbyrå, en arbetar med kooperativa lösningar, en arbetar med

hemsida och marknadsföring och en annan håller i den kreativa verksamheten. Några deltagare kommer också att arbetspröva och göra praktik på arbetsplatser utanför Fir-e huset, säger Gertrud Hedberg. ■

Framtagna produkter

- Kraftpaket (*ligger till grund för den modell som är under utveckling*)
- Mentorprogram (*för deltagare, praktikanter och personal inom Fir-e*)
- Självhjälpsgrupp (*metod för gruppssamtal*)

Partner Deltagargrupp i Fir-e, Coompanion Kooperativ utveckling i Jämtlands län, Företagarna i Jämtlands län, Försäkringskassan Jämtlands län, Jämtlands läns landsting, Kommunförbundet i Jämtland, Länsarbetsnämnden i Jämtlands län, LO-facken i Östersund, Östersunds kommun.

Transnationella partner Nederländerna, Slovakien och Storbritannien.

Kontaktperson Gertrud Hedberg, telefon 063-120 960 mobil 070-252 60 20, gertrud.hedberg@zonline.se

På webben www.fir-e.se



Sexuell läggning ingen privatsak

– EN VANLIG FÖRESTÄLLNING ÄR ATT DET INTE FINNS NÅGRA HOMOSEXUELLA PÅ DEN EGNA ARBETSPLATSEN, SÄGER ANETTE SJÖDIN, KOORDINATOR FÖR PARTNERSKAPET HOMO- OCH BISEXUELLA I OMSORGEN.

PARTNERSKAPET HAR ARBAT FÖR ATT LYFTA FRÅGAN OM HOMO- OCH BISEXUALITET PÅ JOBBET, GENOM ÖKAD KUNSKAP. I FÖRSTA HAND VÄNDE SIG PARTNERSKAPET TILL KOMMUNALA VERKSAMHETER, MED FOKUS PÅ ÄLDREOMSORG OCH FÖRSKOLA.

Ofta osynliggörs homo- och bisexuella på ett sätt som tvingar in dem i ett utanförskap på arbetsplatsen.

– Arbetskamraterna är inte alltid medvetna om att attityder och kommentarer kan leda till utanförskap. Arbetslivsinstitutet har genomfört en kartläggning som visade att hälften av de homosexuella väljer att inte vara öppna med sin läggning på jobbet. Inom omsorg och förskola väljer mer än 90 procent att inte vara öppna mot patienter respektive barn och föräldrar, berättar Anette Sjödin.

Att tvingas hemlighålla sin sexuella läggning på arbetsplatsen kan medföra en livslång stress som påverkar både privatliv och arbetsliv.

– Att kunna vara sig själv på jobbet är en viktig arbetsmiljöfråga, säger Anette Sjödin. Och i en bra arbetsmiljö påverkas alla på ett positivt sätt, inte bara homo- och bisexuella medarbetare.

Tillsammans med partnerskapet Normgivande mångfald och HomO tog Homo- och bisexuella i omsorgen fram utbildningsmaterialet Fritt Fram, med en kursbok och en cd-rom.

– Vi tog fram det första utbildningsmaterialet i sitt slag, berättar Anette Sjödin.

Utbildningen går ut på att väcka insikt. Den tar upp frågor om varför sexuell läggning är viktigt att diskutera på arbetsplatsen.

– Sexuell läggning är inte en privatsak. Diskriminering är en ständigt aktuell fråga som det bör föras ett öppet samtal kring, säger Anette Sjödin.

– Utbildningen uppmuntrar till diskussioner och ställnings-tagande. Till exempel tar den upp frågan om hur omgivningen reagerar när man tar med sin respektive till en personalfest. Är det lika OK att Lisa tar med sin partner Johanna, som att Martin tar med sin partner Stina?

– Diskussionsklimatet på en arbetsplats brukar avslöja om arbetsmiljön är respektfull eller inte. Vi märkte att det fanns skillnader i språkbruk mellan arbetsplatser som dominerades av män och de som är kvinnodominerade, säger hon. Men det är inte bara orden, utan också vad som ligger bakom dem, som är avgörande. Därför kan man inte generalisera och säga att arbets-klimatet alltid är bättre på en typ av arbetsplats än på en annan.

Partnerskapet har uppmuntrat arbetsledare att ta fram policy-dokument och arrangera temadagar om sexuell läggning.

I det transnationella nätverket blev utbildningen Fritt Fram så populär att Nederländerna beställde tusen exemplar av cd-skivan, som finns i en version med engelsk text.

– Visserligen handlar det om svenska arbetsmiljöförhål-landen men utbildningen innehåller också universella fråge-ställningar som alla har nytta av, säger Anette Sjödin.

För att förstå hur strukturer och system påverkar attityder och diskrimineringsgrunder gentemot homo- och bisexuella krävs mer forskning. Partnerskapet bedrev därför forskning tillsammans med myndigheter, institutioner och organisationer. Resultaten utgjorde en viktig kunskapskälla i arbetet med att utveckla metoder och utbildningsverktyg för attitydpåverkan.

Så går du vidare

Med öppna diskussioner kring normer och värderingar med fokus på sexuell läggning kan man skapa ett klimat där det finns förståelse och medvetenhet, så att ingen behöver utsättas för diskriminering av omedvetna arbetskamrater. Samarbete med fackförbund, organisationer, individer och arbetsgivare garanterar att hela arbetsplatsen engageras.

Arrangera utbildningstillfällen som ger tid till fördjupning och reflektion. Tänk också på att inkludera diskriminerings-grunden sexuell läggning i det arbete som redan görs kring jämställdhet, jämlikhet och arbetsmiljö. ■

Resultat Vid en jämförelse mellan arbetsplatser i kommuner som tagit del av partnerskapets utbildning, och sådana som inte genomfört utbildningen, visade det sig att förtroendet för cheferna ökat hos de förra. Också förtroendet för fackförbunden var större i dessa kommuner.

Framtagna produkter

- Utbildningsmaterial Fritt fram (kursbok)
- Fritt fram (cd-rom och VHS)
- Homosexuellas villkor i arbetslivet (bok)
- Normer i heterofabriken (bok)
- Inkluderad (liten bok om facket & sexuell läggning)
- Straight Talk, gays lesbians and bisexuals at work (bok)

Partner Svenska Kommunalarbetarförbundet, LO, RFSL och SKTF.

Transnationella partner Enabling Safety for LeBiGay Teacher (Nederländerna) och Sexual and Gender Minorities at Work (Finland).

Kontaktperson Anette Sjödin, telefon 08-50 162 924 mobil 073-660 32 44, anette.sjodin@rfs.se

På webben www.frittfram.se och www.rfs.se/equal

I Tjörns kommun värnar Livskompetens om äldres kunskaper

Äldres kunskaper riskerar gå förlorade

– NÄR FÖRETAGEN RATIONALISERAR ÄR DET VANLIGT ATT DE ÄLDRE FÅR GÅ OCH ATT FÖRETAGEN DÄRMED FÖRLORAR KOMPETENS. PÅ TJÖRN OCH BLAND VÅRA UTVECKLINGSPARTNER VILL VI ATT KOMPETENSEN SKA TAS TILLVARA, SÄGER FOLKE BROLIN, PARTNERSKAPETS KOORDINATOR.

MED EN BRED SATSNING VILL LIVSKOMPETENS FÅ FLER ATT VARA YRKESVERKSAMMA LÄNGRE UPP I ÅLDRARNA.

– I dag saknas bra lösningar för äldre som vill vara kvar längre i yrkeslivet. Regelverken är inflexibla, säger Folke Brolin.

Ett av partnerskapets huvudmål är att visa på hinder i, och föreslå förändringar av, regelverk för att skapa större flexibilitet i äldres yrkessituation. Men också arbetsplatsernas organisation ska ses över för att ge individer en möjlighet att jobba så länge de vill. För att få klarhet i hur personer över 50 år själva ser på sin arbetssituation och sina preferenser har partnerskapet börjat med att analysera målgruppens behov.

– Analysen är snart klar och utifrån resultatet kommer vi att fatta beslut om hur vi ska prioritera insatser för målgruppen, efter målgruppens egna önskemål, säger Folke Brolin.

Partnerskapet arbetar också med att ta fram utbildningar med pedagogik som passar äldres lärande.

– Vi tittar dessutom på nya arbetssätt, som ska passa målgruppen. En möjlighet kan vara mentorskap.

– Mentorskap kan vara ett utmärkt sätt att överföra kunskap till en yngre generation, samtidigt som det är en tillräckligt flexibel arbetsuppgift för att passa den som inte längre vill jobba heltid, säger han.

Framtagna produkter

■ Informationsbroschyr

Partner Ale kommuns gymnasieförvaltning, Arbetsförmedlingen STO (Stenungsund/Tjörn/Orust), Arbetslivsinstitutet, EPAC AB, Göteborg Stads utbildningsförvaltning, Göteborg Stads vuxenutbildning, LO-distriktet i Västsverige, Länsarbetsnämnden, Mölndal stads gymnasieförvaltning, NFC Service AB, Svenskt Näringsliv Service AB och Tjörns kommun.

Transnationella partner Genom det transnationella partnerskapet, Age Value, utbyter Livskompetens idéer, erfarenheter och kunskaper med sina partner i Frankrike, Irland, Nederländerna och Tjeckien.

Kontaktperson Folke Brolin, mobil 070-229 28 90
folke@livskompetens.com

■ **På webben** www.livskompetens.com

”I dag saknas bra lösningar för äldre som vill vara kvar längre i yrkeslivet.”

Alla vinner på livslångt lärande

ÖKAD RÖRLIGHET PÅ ARBETSMARKNADEN GER BÅDE HÖJD KOMPETENS OCH STÄRKT SJÄLVFÖRTROENDE HOS DE ANSTÄLLDA. MEDARBETARNA SLIPPER FÖRSLITNINGSSKADOR OCH FÖRETAGARNA KAN GLÄDJAS ÅT HÖJD PRODUKTKVALITET OCH FÄRRE SJUKSKRIVNINGAR.

– REDAN PÅ GYMNASIET MÅSTE ELEVERNA VÄLJA INOM VILKEN SEKTOR I LIVSMEDELBRANSCHEN MAN VILL JOBBA, SÄGER PETER LUNDQVIST, EN AV KOORDINATORERNA FÖR PARTNETSKAPET LIVSLÅNGT LÄRANDE LÄNGS LIVSMEDELSKEDJAN.

Han menar att risken är stor att man fastnar inom den inriktning man då väljer, eftersom det saknas möjlighet till omskolning. Livslångt lärande strävar efter att bryta ned barriärerna mellan de olika delsektorerna inom livsmedelsbranschen som produktion, förädling, distribution, handel och beredning. Istället vill partnerskapet skapa en gemensam och sammanhållen arbetsmarknad.

– Fördelen med kompetensbredd är att man kan byta arbetsplats om man, till exempel, råkat ut för en olycka, eller om det skulle bli uppsägningar. Vinsten med en mer flexibel arbetsmarknad är uppenbar för både arbetsgivare och arbetstagare, säger Peter Lundqvist.

– Med bredare kompetens hos de anställda höjs också kvalitetsmedvetandet, vilket gynnar både producenter och konsumenter, säger han.

Målgruppen för partnerskapets verksamhet var bred. Olika delprojekt skapades för bland andra gymnasieungdomar, kvinnliga entreprenörer, personer med utländsk bakgrund, personer med funktionshinder och sjukskrivna.

– Nu försöker vi starta en gymnasieutbildning som är mindre specialiserad än de som finns i dag. I den nya utbildningen ”Matgymnasium” väljer inte eleverna inriktning så tidigt, utan får kunskaper om livsmedelskedjans alla steg.

Tidigare har det inte heller funnits någon möjlighet att fullt ut ta vara på hela den yrkeskompetens personer med många års arbetslivserfarenhet har.

– Om en medarbetare fått förslitningsskador av att jobba som styckare i tjugo år, skulle han ändå kunna platsa någon annanstans i kedjan. På så sätt slipper personen bli sjukskriven.

– Att ta fram metoder för validering har varit en viktig del av partnerskapets arbete. Vi har tittat både på formell kompetens och personliga egenskaper. Det har förenklat processen att slussa personer vidare i arbetslivet, säger Peter Lundqvist.

Inger Henrysson leder arbetet med att forma arbetsgivarvårningar, och nätverksringar utifrån partnerskapets idéer. Arbetsgivarvårningar underlättar för anställda att byta jobb inom och mellan företag. Initiativet kom från näringslivet.

– Chefer på ett antal företag inom livsmedelsbranschen såg stor nytta i att ha kontakt sinsemellan. Arbetsgivarvårningar har fördelen att man, genom att de anställda kan byta arbetsuppgifter, dels kan förebygga sjukskrivningar på grund av förslitningsskador, dels ge möjlighet för redan drabbade att hitta nya arbetsuppgifter, säger Inger Henrysson.

Företag som ingår i arbetsgivarvårningar blir också mer attraktiva arbetsplatser.

– Det uppstår en naturlig utbildningseffekt till följd av att man byter arbetsuppgifter. Det bidrar till att höja statusen för yrken inom livsmedelsbranschen, säger hon.

– Jobb inom livsmedelsbranschen har inte hög status, såvida man inte har ett eget matprogram som Tina. Trots att alla har en relation till mat. Det är tråkigt, säger Peter Lundqvist.

Så går du vidare

Det är viktigt att skapa förståelse för vikten av kompetensutveckling. Med ökad kommunikation skapas samsyn mellan utbildningsenheter, fack och kommun.

Utifrån denna samsyn formades sedan delprojekt utifrån behoven inom livsmedelsbranschen. I arbetsgivarvårningar kan företag tillsammans komma fram till vilken nytta ökad rörlighet på arbetsmarknaden har för just deras bransch. ■

Resultat Valideringen har gett chefer och medarbetare ett gemensamt system för att mäta kvaliteten på sina insatser och underlätta rörligheten. Tack vare vidareutbildningar har man kunnat stärka medarbetarnas självförtroende och yrkesstolthet, och minska sjukskrivningar.

En ny inriktning på gymnasiet är planerad som är mindre specialiserad än tidigare livsmedelsutbildningar. 5L ska starta en ett år lång utbildning där tidigare utbildningar slagits ihop för att helhetsbilden av livsmedelskedjan ska stärkas. 5L har även startat en 5 poängskurs som handlar om livsmedelskedjan. Nätverk mellan företagare har underlättat affärsutveckling och skapat nya kontaktytor som gett nya kunder.

Framtagna produkter

- Inventering av livsmedelsutbildningar.
- Kurs om livsmedelskedjan.
- E-learning modul om livsmedelssäkerhet (*fransk version*)
- 60 sekunder att inleda ett karriärsamtal med. pdf, Examensarbete vid Hortonomprogrammet

Partner Region Skåne Näringslivsenhet, LO, Livsmedelsindustrin, Statens Lantbruks Universitet, Kristianstads kommun.

Transnationella partner Frankrike, Spanien, Tyskland, Italien och Portugal.

Kontaktperson Peter Lundquist, telefon 040-415 495 mobil 070-729 61 15, peter.lundqvist@jbt.slu.se

På webben www.jobtransfer.com och www.foodskills.info

Distansarbete minskar sjukskrivningar

PRAXIS STARTADE MED 24 ARBETSLÖSA REUMATIKER. TACK VARE FLEXIBLA ANSTÄLLNINGAR ÄR EN TREDJEDEL AV DEM TILLBAKA I ARBETSLIVET.

– JAG ÄR ÖVERTYGAD OM ATT VI HAR SPRITT MER KUNSKAP OCH SATT REUMATIKER PÅ AGENDAN, SÄGER CECILIA BACKENTORN, EN AV KOORDINATORERNA FÖR PRAXIS.

Under partnerskapets två första år arbetade Praxis för att öka kunskapen om distansarbete med hjälp av 24 testpiloter. Alla var sjukskrivna på grund av reumatism. Sista året ägnades åt att sprida erfarenheterna från pilotprojektet bland företag och myndigheter.

– Vi har ordnat över hundra möten kring distansarbete för myndigheter och andra berörda. Företag har bjudits in till konferenser och events och vi har gjort utskick och organiserat utbildningar, säger Cecilia Backentorn.

Allt för att väcka nya idéer kring hur arbete kan organiseras. Cecilia Backentorn menar att det är mer lönsamt för företag att behålla redan kunnig personal, än att ta in vikarier. Men kunskapen om reumatism och om hur man kan utforma flexibla anställningar med distansarbete är bristfällig.

I Sverige lever drygt 300 000 personer i arbetsför ålder med någon form av reumatism. Sjukdomen kan variera över tid. När den drabbade har mindre värk är det inga problem att sköta ett jobb, men under vissa perioder kan det krävas särskilda lösningar. Hemarbete tillåter att man arbetar när man orkar. Det kan betyda en timme en dag och tio timmar en annan.

– Om man öppnar för flexibla lösningar i ett tidigt skede är det troligt att sjukskrivningar kan förebyggas. I dag är det tyvärr få reumatiker som vågar prata om sina besvär med arbetsgivaren. De är rädda att bli betraktade som en framtida kostnad, säger Cecilia Backentorn.

– Att lida av en kronisk sjukdom kan få negativa konsekvenser vid eventuella nedskärningar, helt i onödan. Om kunskapen om reumatism och möjligheterna att arbeta hemifrån blev

större, skulle både arbetsgivaren och den anställde kunna känna sig mer trygga, säger hon.

Cecilia Backentorn tycker att sjukförsäkringssystemet är för stelbent.

– Systemet tillåter bara att man jobbar 25, 50 eller 75 procent, när lösningen kanske ligger vid exempelvis 48 procent, säger hon.

Svårigheter uppstod i de fall då deltagarna behövde ergonomiska hjälpmedel på arbetsplatsen. Deltagarna fick själva bekosta hjälpmedlen. Ibland var det också svårt att få tillgång till arbetsplatsen via internet, om det fanns svårtgenomträngliga brandväggar och medarbetarna saknade intresse för teknik.

År 2005 gav Praxis ut boken ”Rehabilitering och flexibla arbetsformer”. Med den hoppas partnerskapet att kunskaperna ska leva vidare.

Rolf Greiff, partnerskapets koordinator, tror dock att det kan dröja innan effekterna av partnerskapet kan mätas statistiskt.

– Av de 24 testpiloterna som engagerades i inledningsskedet är åtta kvar på sin arbetsplats. Men om spridningsarbetet får något resultat märker vi först om några år, säger han.

Så går du vidare

Partnerskapet skapade möjligheter för 18 personer med sjukskrivning på grund av reumatism att komma tillbaka till arbetslivet med hjälp av flexibla lösningar av arbetet.

Genom att skapa förståelse kring reumatism och sjukskrivningar på företag, underlättade man för de sjukskrivna att återgå till arbetet.

Resultat Åtta av de 24 piloterna är kvar i arbete, men över hundra möten har hållits under spridningsfasen för att upplysa organisationer och myndigheter om möjligheten att komma tillbaka till arbetslivet.

Framtagna produkter

- Rehabilitering och flexibla arbetsformer
- Rehabilitering av reumatiker – Problem vid start av rehabiliteringsprojekt
- Med människan i fokus
- Kortfattad rapport och sammanfattning av tre tematiska seminarier
- Rehabilitation of Rheumatism Sufferers – problems when initiating rehabilitation projects
- Best practice
- Focus the person – LEARN LESSONS FROM THE INDIVIDUAL
- Mission Possible

Partner Reumatikerförbundet, Kristinehamns Folkhögskola KPS, ABF Sydvästra Götaland och IMIT Institute for Management of Innovation and Technology, (SchlumbergSema Norr AB tom december 2003).

Referensgrupp Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), Riksförsäkringsverket (*från och med 2005*), Försäkringskassan, Föreningen Svenskt Näringsliv, Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) och Landsorganisationen (LO).

Transnationella partner Grekland och Tyskland.

Kontaktperson Rolf Greiff, telefon 08-505 805 13 mobil 070-266 79 25, rolf.greiff@reumatikerforbundet.org

På webben www.reumatikerforbundet.org

Toppbetyg på SFI

NÄR EN GRUPP FLYKTINGAR FRÅN LIBERIA OCH SIERRA LEONE, MED SVÅRA UPPLEVELSER BAKOM SIG, ANLÄNDE TILL DOROTEA OCH LYCKSELE TOG LOKALA LÄKARE KONTAKT MED FLYKTINGMEDICINSKT CENTRUM I NORRKÖPING. DET BLEV INLEDNINGEN PÅ PARTNERSKAPET REHAB AV TRAUMATISERADE FLYKTINGAR I GLESBYGD.

Flyktingmedicinskt centrum har sina lokaler i Vrinnevisjukhuset, strax utanför Norrköping. Lilian Ralphsson är verksamhetschef och var partnerskapets koordinator.

– Flyktingmedicinskt centrum firar 20-årsjubileum i år, konstaterar hon.

Här finns gedigen kunskap.

Den grupp flyktingarna som kom till Dorotea och Lycksele var mer traumatiserade än några flyktingar kommunerna tidigare tagit emot. Sierra Leone och Liberia har härjats av inbördeskrig i mer än femton år. Flyktingarnas tillvaro präglades av extremt våld, övergrepp och långa tider på flykt. Posttraumatiskt stressymptom, PTSD, kan orsakas av enstaka händelser eller långvarig press.

På traumaenheten i Norrköping har man specialkunskaper om asyl- och flyktingprocessen, man känner till lagstiftningen och är vana vid att arbeta med människor från olika delar av världen.

– För att trauman ska läkas krävs att man tar ett helhetsgrepp. Rutiner och en trygg miljö är viktigt. Därför måste man se till flyktingarnas hela situation. I vanliga fall remitteras de till psykiatrin, men där kan man inte tillgodose hela behovet, säger Lilian Ralphsson.

Partnerskapet utformade en lösning med individuella handlingsplaner som togs fram tillsammans med flyktingen, en mentor och de inblandade aktörerna. Som grund för handlingsplanerna låg den kartläggning som gjorts av psykolog och kurator från Flyktingmedicinskt centrum, tillsammans med flyktingen. Svenska språket, arbetsmarknadskontakter och kulturell introduktion, tillsammans med psykoterapeutiskt och psykiatriskt stöd, var betydelsefulla ingredienser.

Två psykoterapeuter, en i Dorotea och en i Lycksele, skulle finnas till hands, men få flyktingar sökte hjälp där. Lilian Ralphsson tror att kulturella faktorer hade stor betydelse för hur gruppen betraktade partnerskapets verksamhet.



– De flesta flyktingar föredrog att hålla sina upplevelser inom den egna familjen. Flera av de äldre tyckte också att partnerskapets titel var stötande. Psykoterapi var stigmatiserande, man ansåg att det bara var knasiga personer som behövde få hjälp av psykolog.

– Mentorerna var en viktig länk mellan det offentliga och privata. Deras roll var att heja på och uppmuntra, utan att lägga sig i.

– Ingen serverades ett färdigt paket. Studieförbunden satte ihop kurser tillsammans med svenska för invandrare, SFI, utifrån deltagarnas egna önskemål. Några valde att ta körkort. Matlagning stod högt upp på listan liksom datakunskap. Det var mycket uppskattat, berättar Lilian Ralphsson.

Genom studieförbundets kurser lärde sig deltagarna mycket om det svenska samhället. De var ute i skogen och plockade bär, besökte arbetsplatser och gjorde praktik.

Ett ”flyktingarnas hus” iordningställdes. Där kunde deltagarna träffa sina mentorerna eller bara umgås, vilket var särskilt värdefullt för dem som kommit ensamma till Sverige.

Snabb aktivitet istället för destruktiv väntan gav utdelning. Hela 55 procent av deltagarna gick ut SFI med högsta betyg i svenska. Ser man till riksgenomsnittet får bara 34 procent av eleverna godkänt betyg.

– Både motivation och inlärningsförmåga gynnas av stimulans. Det syns i partnerskapets resultatet, säger Lilian Ralphsson.

Så går du vidare

Ta ett helhetsgrepp kring flyktingarnas tillvaro. En kombination av studier, praktik och kultur, samt hälsofrämjande verksamhet, gav mycket positiva resultat för flyktinggruppen.

Mentorerna fungerade som en länk mellan det privata och det offentliga, och kunde fungera som kulturtolkar. Lilian Ralphsson anser att vården borde se till hela flyktingens hälsosituation, snarare än att bara läka rent somatiska problem. ■

Resultat Målgruppen uppnådde mycket goda resultat i svenskundervisning jämfört med andra nyanlända grupper. Equalgruppen hade också förhållandevis få avhopp. Partnerskapet var mån om att tidigt etablera kontakt med arbetsmarknaden och arbetsförmedlingen vilket resulterade i långa perioder av språkpraktik, studiebesök, yrkespraktik och rekrytering till sommarjobb.

Trots det har få av deltagarna fått arbete, vilket partnerskapet anser beror på deltagarnas brist på formell utbildning. Flera av deltagarna har dock fortsatt med olika utbildningar, bland annat till undersköterskor.

Flyktingarna ansåg själva att de fått ett gott lokalt mottagande. Mentorerna var en viktig förmedlande länk mellan den enskilde flyktingen och de olika aktörerna. Oklara familjeförhållanden och identiteter har skapade dock problem för både flyktingar och socialtjänstens personal. Konstruerade familjekonstellationer har kolliderat med svensk sociallagstiftning.



Framtagna produkter

■ Rehabilitering av traumatiserade flyktingar i glesbygd (utvärdering av ett utvecklingspartnerskap i Dorotea och Lycksele, av Eva Wikström och Rafael Lindqvist)

■ Information om verksamheten (broschyr)

Partner Flyktingmedicinskt Centrum, Universitetssjukhuset, Linköping, (numera Vrinnevisjukhuset, Norrköping), Lycksele kommun, Dorotea kommun, Södra Lapplands sjukvård, Lycksele, Försäkringskassan Dorotea, Arbetsförmedlingen i Lycksele,

Arbetsförmedlingen i Dorotea, Kommunala vuxenutbildningen i Lycksele, Kommunala vuxenutbildningen i Dorotea, Sfi i Lycksele, Sfi i Dorotea, ABF i Lycksele, ABF i Dorotea, Medborgarskolan i Lycksele, Vuxenskolan i Dorotea och Svenskt Näringsliv, Lycksele.

Transnationella partner Tyskland, Grekland och Frankrike.

Kontaktperson Ralphsson Lilian, telefon 011-22 27 50 mobil 070-382 19 21, lilian.ralphsson@lio.se

På webben www.lio.se/templates/Substart.aspx?id=18981



Samverkan med individen i centrum

LÅNGTIDSSJUKSKRIVNA PERSONER I GLESBYGDSOMRÅDEN HAR INTE SAMMA MÖJLIGHET TILL REHABILITERING SOM LÅNGTIDSSJUKSKRIVNA PERSONER I STORSTADSOMRÅDEN. ATT SKICKA MÄNNISKOR TILL ANDRA DELAR AV LANDET FÖR REHABILITERING MEDFÖR HÖGA KOSTNADER, OCH I VÄRSTA FALL KOMMER DE ALDRIG TILLBAKA.

Success tog fram nya metoder för rehabilitering och återinträde på den lokala arbetsmarkanden. Var och en av de långtidssjukskrivna deltagarna fick en personlig koordinator.

– Personlig och koordinator är centrala begrepp. Det saknas knappast ansvariga aktörer runt den sjukskrivne: Socialtjänsten, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Men partnerskapets forskning visade att det saknades samordning. Ingen var engagerad i individen, istället utgick man från regelverket, säger Göran Sjöberg, partnerskapets koordinator.

En personlig koordinator skulle ta personlig hänsyn.

– Att man hamnar utanför samhälle och arbetsliv beror ofta på specifika omständigheter i livssituationen: fysiska och psykiska krämpor, psykosocial miljö etcetera. I rehabiliteringen måste man utgå från individen, låta personen själv få svara på vad som krävs för ett återinträde på arbetsmarkanden, säger Göran Sjöberg.

Rehabiliteringsprocessen är för byråkratisk.

– Ordet samverkan används ofta i bemärkelsen ansvarsfördelning mellan myndigheter, inte som en metod för att skapa helhet. Att rehabilitering genomförs enligt regelverket är visserligen en rättsäkerhetsfråga, en garanti för att alla får tillgång till samma åtgärder. Tyvärr motverkar det ibland sitt syfte. Hanteringen blir för trög, säger han.

I Arvidsjaur hade arbetet förbluffande inverkan. Inom partnerskapet jobbade man med dem som stod längst ifrån arbetsmarkanden. Nästan alla deltagare återgick till att vara yrkesverksamma, några enstaka personer fick förtidspension.

Sedan det stod klart att arbetet med koordinatörer var framgångsrikt, har partnerskapet föreslagit regeringen att etablera modellen i myndigheternas arbete med långtidssjukskrivna.

Partnerskapets andra delprojekt hade som ambition att förändra systemet.

– Att försöka förändra samhällstrukturen och gällande system är ingen lätt uppgift, inte ens på lokal nivå där man tycker att det borde vara enklare att få till fri samverkan. Stelbentheten kan naturligtvis motiveras med rättsäkerhet, men förutsättningarna är så olika i olika delar av landet att det blir absurt.

I Örebro jobbade stiftelsen Aktiva med koordinatörer. Stiftelsen aktiva arbetar för att stötta funktionshindrade i vägen ut på arbetsmarknaden. Också deras arbete var mycket framgångsrikt.

– Aktiva anställde personer med fullt lönebidrag. Personerna placerades sedan på företag som så småningom övertog arbetsgivaransvaret. Det rörde sig om personer med både fysiska och psykiska funktionshinder, säger Göran Sjöberg.

För att undersöka om partnerskapets metoder var samhällsekonomiskt lönsamma lät man göra en Sampop. Det är ett datorprogram som beräknar samhällsekonomiska effekter av insatser på individnivå.

– I undersökningen utgick vi från deltagarna och mätte hur mycket de kostar som sjukskrivna, med insatser från försäkringskassan, arbetsförmedlingen och andra institutioner. Sedan mättes kostnader för partnerskapets verksamhet och jämfördes med situationen sex månader efter partnerskapet avslutats. Man kunde konstatera att verksamheten var lönsam för alla, säger han.

Så går du vidare

Lyssna till den person som du vill hjälpa och utgå ifrån den personens behov snarare än ditt eget utbud av tjänster. Få till helhet och samverkan. Fundera över hur du kan anpassa ditt arbetssätt utifrån den miljö eller det lokala sammanhang där du är verksam. ■

Resultat De berörda aktörerna har prövat samverkan utifrån en helhetssyn. Insatserna har utgått från individens behov och samverkan mellan inblandade aktörer. En personlig koordinators har fungerat som en brygga mellan individen och rehabiliteringssystemets aktörer och har stått fri från enskilda myndigheters ramverk. I Arvidsjaur deltog 40 personer.

Av dessa gick 16 vidare till arbete eller studier. Kontakter med arbetsgivare har haft stor betydelse för partnerskapets resultat. I efterhand tror partnerskapet att tätare kontakter med näringslivet i ett tidigare skede skulle ha genererat ännu bättre resultat. Forskning har bidragit till utvecklingen av metoder samt identifiering av framgångsfaktorer.



Framtagna produkter

- Aktiv rehabilitering till arbete i glesbygd, hinder och möjligheter (*rapport av Sivert Antonson, Örebro Universitet, Institutet för Handikappvetenskap, nov 2004*)
- Betydelsen av ett långsiktigt och koordinerat stöd efter långvarig arbetsfrånvaro (*rapport, februari 2006*)
- Erfarenhet och kritisk reflexion, Ett närgånget försök att presentera en arbeidskonsulents tankar om sitt arbete (*rapport, juni 2005*)
- Vägar till och från långtidssjukskrivning (*lägesbeskrivning av Åsa Vidman, Luleå Tekniska Universitet, Institutionen för hälsovetenskap, juni 2004*)
- Worklinks, Reflections and conclusions (*rapport*)
- Dokumentation av slutkonferens av transnationellt partnerskap (*CD-rom*)

- Personlig koordinators (*lärobok under produktion, av professor Johan Sandvin*)
- Samhällsekonomisk utvärdering av utvecklingspartnerskapet Success (*Kent Andersson, Samhall Resurs*)

Partner Arvidsjaur kommun, Stiftelsen Activa, Institutionen för hälsovetenskap vid Luleå tekniska universitet, Företagarna i Arvidsjaur, Handikapprådet i Arvidsjaur och Länsarbetsnämnden i Norrbotten.

Transnationella partner Finland, Irland och Spanien.

Kontaktperson Göran Sjöberg, telefon 0920-224 910
goran@europeanminds.com

ESMEC förebygger långtidssjukskrivningar med egenmakt

Hälsa kommer inifrån arbetsplatsen

– VI LETAR EFTER EN OPTIMAL LÖSNING FÖR ATT FÖREBYGGA OCH MINSKA ANTALET LÅNGTIDSSJUKSKRIVNINGAR, BERÄTTAR ANN-CHRISTIN ANDERSSON, KOORDINATOR FÖR PARTNERSKAPET ESMEC.

I BLEKINGE KOMMUN ARBETAR ESMEC FÖR ATT IDENTIFIERA RISKER FÖR OHÄLSA I ARBETSLIVET INNAN DE LEDER TILL LÅNGVARIGA SJUKSKRIVNINGAR. MEN DET HANDLAR OCKSÅ OM ATT HITTA VÄGAR TILLBAKA IN I ARBETSLIVET FÖR PERSONER SOM VARIT SJUKSKRIVNA UNDER EN LÄNGRE TID.

– Vårt misslyckande med att integrera utlandsfödda bidrar inte sällan till sjukskrivningar. Särskilt hårt drabbas kvinnorna, säger Ann-Christin Andersson.

Att ordna praktikplatser till utlandsfödda, som redan har en examen inom sjukvård från sitt hemland, är en av partnerskapets målsättningar.

Ann-Christin Andersson talar om egenmakt som en oerhört betydelsefull ingrediens för att skapa en arbetsmiljö som inte leder till ohälsa. ESMEC har använt en modell som tagits fram vid Stanford University i USA.

– Programmet från Stanford University fäster stor vikt vid att alla frågor som uppstår på en arbetsplats bollas tillbaka till den det berör. Då riskerar aldrig ansvarsfrågan eller besluten att uteslutas hamna i knäet på en chef. De anställda blir delaktiga. I partnerskapets svenska tappning har vi utformat modellen till en kurs som kallas ”Leva ett friskare liv”.

För att stärka självförtroendet och kompetensen bland utlandsfödda har partnerskapet utbildat hälsokommunikatörer.

– Hälsokommunikatörerna kom till som en spin-off-effekt på de erfarenheter vi dragit i partnerskapet.

Hälsokommunikatörerna ska vara sjukvårdsutbildade

personer som själva har utländsk bakgrund och därför kan fungera som ett stöd och en språkresurs åt långtidsarbetslösa invandrare.

– Det handlar om ett ömsesidigt utbyte. Deras kunskaper och erfarenheter behövs inom vården, men för att kunna dra nytta av dem måste vi lära oss att se deras betraktelser, säger Ann-Christin Andersson. ■

Partner Akutkliniken Landstinget Blekinge, Arbetsgivarringen AB, Företagarna i Blekinge, Försäkringskassan i Blekinge, Karlskrona kommun, Landstingshälsan, LO distriktet Sydost, Länsarbetsnämnden i Blekinge, Migrationsverket, Primärvårdsförvaltningen Landstinget Blekinge, Region Blekinge, Sölvesborgs kommun.

Transnationella partner Polen, Österrike och Tyskland

Kontaktperson Ann-Christin Andersson, tel 0455-788 50 mobil 070-855 63 04, info@esmec.se

På webben www.esmec.se



arbete och nya möjligheter
för alla



Svenska ESF-Rådet

Svenska ESF-Rådet • Box 47141 • 100 74 Stockholm
Myndighetens informationsservice och telefonväxel • tel 023-75 52 30 • fax 023-75 52 40
adresser och övriga telefonnummer finns på www.esf.se