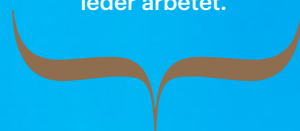


Akademikern.

Medlemsmagasinet från Akademikerförbundet SSR

Helsingborg vill bli
Sveriges mest innovativa
kommun. Peter
Ekström är med och
leder arbetet.



”Det måste handla om ett
utforskande. Något man inte
vet om det kommer funka.”

Nytt HVB - Skyddat boende i Skåne

Spira är ett skyddat HVB för flickor och unga kvinnor, 16-23 år, placerade enligt SoL eller LVU. Vi erbjuder skydd och stöd utifrån hedersrelaterat våld och förtryck. På Spira arbetar skyddskonsulenter med behandlingspedagog- eller högskoleutbildning inom beteendevetenskap. Spiras utvecklingsarbete med de unga kvinnorna utgår från miljöterapi och lösningsinriktad pedagogik.

Fokus ligger på självskydd (PATRIARK), skola/praktik, hälsa och fritid vilket är avgörande faktorer för att ett bra liv efter placeringen. Löpande utvärdering och justering av insatsen sker veckovis via individuella säkerhetsplaner och skattningsverktyget Feedback Informed Treatment. Spira har ett nära samarbete med VoB:s Lägenhets- och stödboende vilket möjliggör utflytt i lägenhet som ett steg i vårdkedjan inför eget boende.

Välkomna att kontakta oss för mer info eller förfrågningar!



Bodil Eriksson, Kvalitetsutvecklare
0708-38 08 81
bodil.eriksson@vob.se



Annelie Lindstedt, Verksamhetschef Spira HVB
0790-65 87 08
annelie.lindstedt@vob.se



vob.se

VoB driver HVB, skyddat boende, lägenhetsboenden och familjelägen.
Bolaget är kommunägt, drivs utan vinstsyfte och är kvalitetscertifierat enligt ISO 9001.

Välkommen

Foto: Margareta Bloom-Sandebäck

INNOVATION

Dags att tänka nytt



Johanna Kvarnsell

Chefredaktör
Akademikern

Vad tänker du på när du hör ordet innovation? Banbrytande läkemedel? Högteknologiska prylar? Nya energislag som kan lösa klimatkrisen?

Nästan säkert tänker du inte i första hand på hur du själv kan bidra till att lösa vardagsproblemen på din arbetsplats.

Men det kan också vara innovation. Många av oss bär nog på saker som skaver på jobbet. Saker vi gärna skulle förändra, men som kanske hamnar långt ner på att-göra-listan när annat pockar på uppmärksamheten. "Det gäller att fånga upp det där skavet vid kaffemaskinen eller i korridoren", säger en av de personerna som vi har intervjuat om innovation i det här numret.

På de flesta arbetsplatser finns både små och stora utmaningar som måste tas tag i för att komma vidare. I den offentliga sektorn handlar de



Tippsa oss!

Akademikern är till för dig. Vad vill du läsa om? Mejla chefred@akademikern.se

stora utmaningarna om den hisnande frågan om hur vi får framtidens resurser att räcka till. Utmaningar som ni som arbetar i verksamheten säkert har idéer om hur man kommer tillrätta med. När de idéerna får rätt jordmån kan de växa till lösningar. Medarbetardriven innovation helt enkelt.

Under vårvintern får många av er också besked om hur lönen blir framöver. Kolla in lönestatistiken på sidan 42, så ser du om din lönenivå ligger i nivå med kollegor i resten av landet.

I det här numret av Akademikern har även vi på redaktionen tänkt nytt. Du som är van läsare kommer att känna igen dig, men kanske också märka att vi har förnyat formen en aning. Innovativt? Det får du avgöra.

Hör gärna av dig med ris och ros om tidningens nya kläder! ●

Innehåll

”Många av oss bär på sånt som skaver på arbetsplatsen.”



8
Ordförande
"En smällkaramell med debattlusta."

11
Aktuellt
Kritik från flera håll mot förslag till ny socialtjänstlag.

15
Frågan är ...
Facklig folkfest blir digital.

18
Från idé till verklighet
Peter Ekström vill ge kollegornas idéer luft under vingarna.

29
Rätt kultur för innovation
Alla kan tänka kreativt men inte under vilka omständigheter som helst. Med rätt stöd kan bra idéer lyfta.

36
Kapar orättvisor
Är det rimligt att en kommunikatör tjänar mer än en diakon? Nej, blev svaret i Piteå församling.

46
Kontor under utveckling
Pandemin har ritat om kartan för framtidens arbetsplatser.

48
Spårbyte
Basem Muhanna bytte affärlivet i Syrien mot socialtjänsten i Sverige.

57
Vi svarar
Hur får vi chefen att ta smittan på allvar?

62
Så funkar det
Kongressen stakar ut framtiden.

66
I luften
Digitala karriärtips för studenter.

”Jag drömde om en fancy livsstil.”



KONTAKTA OSS

red@akademikern.se
www.akademikern.se

Redaktion

Chefredaktör & ansvarig utgivare
Johanna Kvarnsell,
08-556 06 440,
chefred@akademikern.se

Art director Kajsa Isenberg

Reportrar
Klara Stefansson, Annika Persson,
Karin Persson, Tim Andersson.

Fotografer
Anna Simonsson, Christian Andersson, Sandra Johnson, Pär Bäckström.

Omslag Foto: Christian Andersson

Korrektur Monika Lann

Tryck Norra Skåne Offset



Produktion
A4 Text & Form på uppdrag av Akademikerförbundet SSR.
www.a4.se

Annonser
Bengtsson & Sundström Media,
Robin Zackrisson, 08-442 00 13
akademikern@bs-media.se

Prenumeration
prenumeration@akademssr.se
Prenumeration inom Sverige 350 kr
Medlem i Sveriges Tidskrifter
TS-kontrollerad upplaga 2019: 71 800
ISSN 1652-9898



Akademikerförbundet SSR
Box 12800, 11296 Stockholm
Besöksadress: Mariedalsvägen 4,
11296 Stockholm/ www.akademssr.se

Välkommen till våra digitala föreläsningar

Humana erbjuder kostnadsfria föreläsningar inom flera olika områden:

- LAB - Lågaffektivt bemötande
- Hur är det att vara familjehem?
- Flickor med suicidnära beteenden

Gör din anmälan idag:
www.humana.se/iof-kalender



Humana

Ledande inom individ- och familjeomsorg

48

Stockholm

Basem Muhanna bytte snabba pengar och dyra bilar mot socialt arbete och kärlek till naturen.



Foto: Margareta Bloom-Sandebäck

36

Piteå

När Viktoria Eriksson tog initiativ till en lönekartläggning kom orättvisorna upp i dagen.

Foto: Pär Bäckström



18

Helsingborg

Hur ska både medarbetare och medborgare få ut det mesta av kommunen? Peter Ekström brinner för att lyfta idéerna som gör skillnad.



Foto: Christian Andersson

KONGRESS
2021

”En smäll- karamell med debattlusta”



Heike Erkers

Förbunds-
ordförande
i Akademiker-
förbundet SSR

Foto: Sandra Johnson

Det är hektiska dagar nu! Förbundet är i kongressår. Det planeras, har gjort så ett tag, men vem visste vad som skulle gälla när vi i höstas satte första spadtaget i kongressplaneringarna.

Klart vi skulle ha kongress som vanligt, fysiskt, bejakande, roligt och debatterande.

Nu blir det inte så, i alla fall inte fysiskt. Digital kongress! Sug på den karamellen, för det är just det vi gör nu. Hur ska vi kunna fylla denna smällkaramell med energi, debattlusta, skratt och fackpolitiska diskussioner?

Klart vi kommer att göra det. Engagemanget och kamplustan saknas inte. I skrivande stund bereder förbundsstyrelsen alla de motioner som kommit in. 131 motioner, en ökning med 34 procent jämfört med förra kongressen.



**Förbundet
i sociala
medier**

#kongress2021 #snabbnyheter #bästafacket

Apropå motioner. Just nu håller du i ett resultat av en motion som bifölls på förra kongressen. Motionären yrkade på att vi skulle se över förbundets tidningsproduktion såväl ur ett miljöperspektiv som att stärka nyhetsproduktionen via digitala nätverk. Vi går nu från sex till fyra ”fysiska nummer” samtidigt som vi succesivt utvecklar våra tidningar via hemsidan och övriga digitala nätverk.

Det är bra och nödvändigt! För i dagens samhällspolitiska verklighet, där så mycket händer så snabbt, måste vi som förbund kunna förmedla snabba nyheter i realtid.

En grundpelare i vårt fackliga arbete är att sätta våra medlemmars professionella arbete i en samhällspolitisk kontext.

Här och nu, såväl lokalt som på rikspanet. Ja, utmaningar saknas inte. Nu kör vi! ♦

 Akademikerförbundet SSR

Utnyttja dina medlemsförmåner – boka förbundets fina

FRITIDSHUS

Du som är medlem i Akademikerförbundet SSR kan hyra förbundets hus och lägenheter till förmånliga priser. Du bokar enkelt på akademssr.se/fritidshus.



JÄMTLANDSFJÄLLEN

Fräscha lägenheter i Klövsjö i Jämtland. Fantastiska omgivningar, aktiviteter hela året och kanske Sveriges vackraste fjällby.

PROVENCE
Välutrustade och bekväma hus i Cagnes-sur-Mer, nära Nice på franska Rivieran. Ett omtyckt boende med plats även för den stora familjen.



COSTA DEL SOL

Fräscha lägenheter i Fuengirola, 20 minuter väster om Málaga på spanska solkusten. Lägenheterna ligger centralt, nära den oändliga sandstranden.



akademssr.se/fritidshus 08-617 44 00 fritidshus@akademssr.se



Extra förmånlig ränta för dig

En större utgift kan vara både väntad och oväntad. Oavsett vilket kan du som medlem i Akademikerförbundet låna upp till 350 000 kronor till en rörlig ränta på 4,90* procent.

Läs mer och ansök på seb.se/medlemslan

* Aktuell medlemslåneränta är för närvarande 4,90 %. En kreditprövning görs alltid. Det får inte finnas några betalningsanmärkningar och lägsta årsinkomst är 210 000 kronor. Om den rörliga årsräntan är 4,90 % blir den effektiva räntan 5,01 % för ett annuitetslån på 100 000 kronor upplagt på 5 år (60 återbetalningstillfällen), utan uppläggningsavgift. Det totala beloppet att betala, vid oförändrad ränta blir 112 953 kronor och din månadskostnad blir 1 883 kronor. Årsränta per 2020-03-02.

SEB



Fler nyheter

Följ nyhetsflödet på Akademikern.se



ARBETSLÖSHET

Fler fick a-kassa under pandemin

Antalet personer som fick ersättning från Akademikernas a-kassa ökade med 39 procent under 2020.

Ökningen skedde fram till augusti, i början av pandemin. Därefter har antalet som får a-kassa minskat, vilket tyder på att de flesta som blev av med jobbet i början av året har fått nya jobb. Samtidigt ökade antalet som skevs in i program hos Arbetsförmedlingen, ett tecken på att fler blir kvar i arbetslöshet längre.

EU-PARLAMENTET

EU vill lagstifta om rätt till fritid

EU-parlamentet föreslår att rätten att inte svara på jobbmejl utanför arbetstid lagstadgas. Bakgrunden till initiativet är att risken för utmattningssyndrom och ångest ökar för arbetstagare som ständigt behöver vara tillgängliga. Flera av de svenska ledamöterna röstade emot förslaget eftersom man anser att det här är en fråga som arbetsmarknadens parter bör reglera i kollektivavtal.

LAGSTIFTNING

Kritik mot brist på barnperspektiv

I höstas blev utredningen "Hållbar socialtjänst – en ny socialtjänstlag" klar. Nu har remissvaren kommit. I utredningen föreslås bland annat ett förtydligat barnperspektiv. Men flera av remissinstanserna, däribland Rädda barnen och BRIS, ifrågasätter hur de nya förslagen ska vinna kraft. Detta med tanke på att utredningen varken får lägga förslag som är kostnadsdrivande eller ambitionshöjande.

Akademikerförbundet SSR:s kritik rör det som saknas i utredningen. Förbundet har länge drivit frågan om att individärenden inte bör beslutas av politiker utan av professionella tjänstemän. Utredaren föreslår nu att regeringen ska undersöka frågan i en separat utredning.

– Vi hade allra helst velat se ett avgörande om detta i socialtjänstlagen. Nu blev det inte så, säger förbundsordförande Heike Erkers.

Text: Klara Stefansson Foto: Getty images

SAMTALSKORT

MED NATURTEMA
FÖR UTTRYCK OCH INTRYCK
NATURBILDER, INSPIRATION
OCH ÖVNINGAR:



www.lakritsfotoart.se



Utredning – Behandling – Akut

Vi är ett HVB-hem för familjer sedan 1986. Vi erbjuder en trygg och utvecklingsstimulerande miljö för både barn och vuxna. Och har så gjort i över 30 år men vi är inte nöjda med det utan jobbar hårt för att fortsätta utvecklas!

Nanolfsvillan är beläget centralt i Finspång och har plats för 8 familjer som bor i egna lägenheter. Vi arbetar såväl med traditionella behandlingsplaceringar, utredningar som med kortare, flexibla placeringar.

Vi har idag ramavtal med 191 kommuner.

Besök www.nanolfsvillan.se eller ring oss på 0122-159 89 så berättar vi mer.

www.nanolfsvillan.se • tel. 0122-159 89



COVID-19

Rekordmånga anmälningar om smitta på jobbet

Under första delen av 2021 har anmälningarna till Arbetsmiljöverket om att anställda exponerats för coronaviruset ökat stort.

Flest anmälningar kommer från vård och äldreomsorg. Men Arbetsmiljöverket har även fått in många anmälningar från socialtjänsten och kriminalvården.

Om en anställd exponeras för coronaviruset i samband med arbetet är arbetsgivaren skyldig att anmäla det till Arbetsmiljöverket. I början av pandemin handlade de flesta anmälningarna om att personal vårdade covidpatienter utan

skyddsutrustning. Men den typen av anmälningar minskade när tillgången till skyddsutrustning blev bättre.

– Under hösten och vintern har vi fått in anmälningar från fler branscher, och nu har det mer handlat om smitta kollegor emellan. Det kan vara lärare som smittar varandra i ett lärarum eller en grupp som blivit smittade på en konferens eller ett möte, förklarar Ulrika Scholander på Arbetsmiljöverket.

Enligt Ulrika Scholander följer antalet anmälningar den ökade smittspridningen i landet. Men arbetsgivare kan också ha blivit bättre på att rapportera in smitta.

– Jag tänker att det är en kombination mellan olika faktorer. Dels det höga smittläget i landet, vi ser fler anmälningar från regioner där smittspridningen är högre, så det hänger ihop. Och dels har vi förtydligat informationen om vilka som ska anmäla vilket kan göra att fler vet om hur de ska göra.

Text: Johanna Kvarnsehl, Annika Clemens Illustration: Getty images

FORSKNING

Våldsutsatt på Sis-hem

Personal som arbetar på Sis-hem borde prata mer om rädsla. Det säger Peter Andersson, forskare i socialt arbete, som disputerat med en avhandling om våld mot behandlingsassistenter.

En del av personalen i Peter Anderssons avhandling vittnar om att våld sker nästan varje dag. Andra säger att det sker mer sällan. Den största delen vittnar om någon form av psykiskt våld, som hot och kränkningar. Materiellt våld förekommer också, som att någon av ungdomarna slår sönder inredning. Det finns också beskrivningar av fysiskt våld, men det är inte lika vanligt. En slutsats är att personalen behöver mer stöd.

– Jag tror att man behöver börja prata mer om hur man förhåller sig till de här sakerna, och att själv exempelvis kunna tala om sin rädsla, säger Peter Andersson.

84

motioner antogs på Akademikerförbundet SSR:s kongress 2018. Läs mer om hur förbundet arbetat med några av besluten sedan dess på Akademikern.se

Swedbank

Medlem i facket? – välj rätt lån

Med vårt Medlemslån kan du som medlem i facket förverkliga dina planer och känna dig trygg som låntagare. I lånet ingår försäkringen liv och betalskydd utan extra kostnad, det innebär att vi kan erbjuda dig en extra trygghet om det oförutsedda händer. Du kan låna upp till 350 000 kr utan krav på säkerhet, räntan är förmånlig* och inga avgifter tillkommer.

Läs mer på swedbank.se/medlemslan eller ansök direkt och få besked i vår app eller i mernetbank.

* Effektiv ränta 5,43 % januari 2021

Behovsanpassad skyddsplacering

Stiftelsen Bergslagsgårdar erbjuder flera olika boendeanvändningar för skyddsplaceringar. Det ingår alltid säkerhetsplanering, socialt stöd, stöd vid myndighetskontakter samt stöd i etablering på ny ort. Vi hämtar vid behov.

Mejeriet - Ring vår jour 0701-01 6979

Ett skyddat boende för kvinnor med eller utan medföljande barn. Tar emot placeringar dygnet runt.

Familjehem

Specialt utvalda familjehem med mångårig erfarenhet tar emot kvinnor med eller utan medföljande barn, familjer eller män i behov av skydd.

Skyddsboende lägenhet - Ring vår jour 0769-60 29 49

Lägenheter med boendestöd som finns runt om i mellansverige. Tar emot män i behov av skydd, kvinnor med eller utan medföljande barn samt familjer.

Stiftelsen Bergslagsgårdar

Tel. 019-17 05 90
www.bergslagsgardar.se

Har du råkat bli chef?

Din roll som chef är speciell – du är både anställd och företrädare för arbetsgivaren. Därför har vi Svensk Chefsförening som kan chefsfrågor och ger stöd till dig som är chefsmedlem.

Ett tryggt och kunnigt chefsfackligt stöd. Du får särskilt stöd i frågor om arbetsrätt, lön och chefsrollen. Alla våra chefsförhandlare har egen chefserfarenhet och företräder bara dig som är chefsmedlem hos oss.

Utveckling, karriär och omställningsstöd. Oavsett om du vill vidareutvecklas där du är, själv ta steget eller tvingas röra dig vidare så får du professionell, individuell rådgivning som en del av ditt medlemskap.

Förbundets inkomstförsäkring gäller som vanligt. Inkomstförsäkringen ingår i medlemskapet och kompletterar ersättningen från a-kassan. Den ger 80 % av månadslöner upp till 100 000 kronor och gäller även om du säger upp dig själv. Dessutom ingår professionell karriärcoachning.

Utbildningar som utvecklar chefer. Fyll på kunskap och inspireras på våra populära utbildningar, seminarier och chefsfrukostar. Alltid kostnadsfritt för dig som är medlem.

Chefstidningen i din brevlåda. Du får vårt prisbelönta ledarskapsmagasin Chefstidningen utan extra kostnad.

Läs mer om Svensk Chefsförening och vår verksamhet på akademssr.se/chef

Hur blir jag medlem i Svensk Chefsförening?

Du som är medlem i Akademikerförbundet SSR och står registrerad som chef blir också medlem i Svensk Chefsförening – automatiskt och utan extra kostnad. Förutsättningen är att förbundskansliet får reda på att du jobbar som chef.

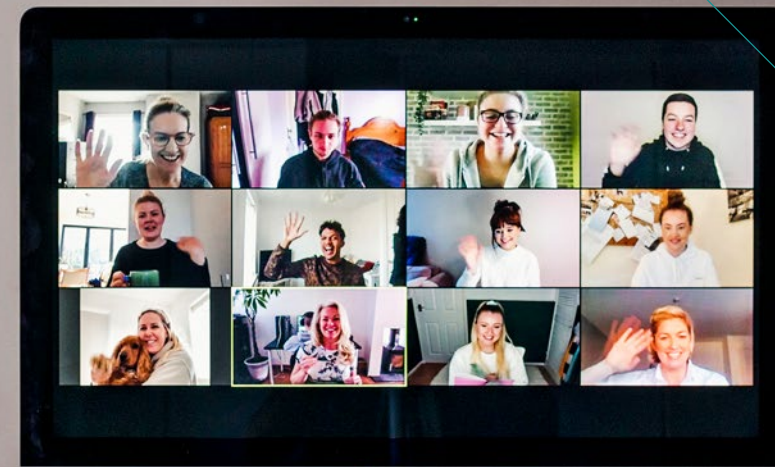
Du har väl meddelat förbundet att du blivit chef?

Om inte kan du själv enkelt ändra dina uppgifter på akademssr.se/mina-sidor

KOM IHÅG
ATT MEDDELA
OM DU BLIVIT
CHEF

Svensk
Chefsförening 
EN DEL AV AKADEMIKERFÖRBUNDET SSR

Frågan är ...



2018 hölls Akademikerförbundet SSR:s kongress på Djurönäset utanför Stockholm. I år kommer besluten att fattas digitalt.

KONGRESS

Vanligtvis är det en folkfest för fackligt engagerade. I år flyttar Akademikerförbundet SSR:s högsta beslutande organ ut på webben. Vi har frågat tre kongressombud vad de ser fram emot.

Text: Klara Stefansson

”Jag tror att möten hjälps av att man träffas utan att ha en skärm mellan sig.”

Kim Fastesson

Socialekreterare i Värmdö kommun, ombud för Stockholm södra.

– Det är ärofyllt att vara med på kongressen, det kommer att tas många beslut om viktiga frågor för framtiden.

Akademikerförbundet SSR är ett viktigt förbund. Nu när jag har varit förtroendevald i några år har jag fått en bättre inblick i hur arbetet fungerar. Det är första gången jag är med på kongressen överhuvudtaget, så det ska bli spännande och intressant att se hur föreningsdemokrati fungerar i en så stor organisation. Det är såklart



Frågan är ...

en utmaning att kongressen blir digital, jag tror att möten hjälps av att man träffas och pratar utan att ha en skärm mellan sig. Vårt distrikt kommer att stå bakom flera motioner, särskilt en som jag personligen tycker är jätterelevant. Jag tror att förbundet behöver agera proaktivt i den nya situationen på arbetsmarknaden med utökat hemarbete. Vi har skäl att tro att det kommer att bli så även efter pandemin. Där finns en möjlighet för förbundet att vara med i diskussionen så tidigt som möjligt, och sätta medlemmarnas agenda på dagordningen. Vad de har för behov – inom allt från det arbetsrättsliga till det ergonomiska.

”I år ska vi lyfta en motion om skolkuratorer.”

Sara Larsson

Försäkringsutredare på Försäkringskassan, ombud för Östergötland.

– Jag var med vid förra kongressen, det var min första gång. Jag tycker det var kul att träffa människor från andra distrikt och prata ihop sig om olika motioner, områden och intressen. I år ska vi från Östergötland bland annat lyfta en motion om skolkuratorer – vi vill säkerställa kvaliteten på ett liknande sätt som hälso- och sjukvårdskuratorer, som nu är ett legitimationsyrke.

I skollagen nämns det ju att alla elever ska ha tillgång till exempelvis kuratorer, men ofta är det upp till skolområdet eller rektorn att tolka vad man menar med tillgänglighet. Vi vill att Akademikerförbundet SSR fortsätter med att intensifiera arbetet för att införa nationella kvalitets-, kompetens- och tillgänglighetskrav för skolkuratorer.



”Att det ska vara digitalt känns tråkigt.”

Fatha Hassan

Jobbmäklare på kompetenscenter i Göteborgs stad, ombud för Göteborg.

– Att det ska vara digitalt känns tråkigt tycker jag. Jag har haft flera chanser att vara med på kongressen som ledamot, men det har inte blivit av, så det här blir mitt första år. På mitt jobb har vi börjat arbeta mer hemifrån, och det här med digitalt håller jag på att anpassa mig till. Det är inte lika givande som det fysiska.



Inför kongressen har vi som är ordförande i distrikten en mejlkonversation för att försöka samarbeta kring olika frågor att lyfta. I distriktet har vi även haft en digital motionsworkshop där vi bjudit in alla medlemmar. Syftet var att fånga upp medlemmarnas frågor och skapa motioner av dem. Tyvärr kom det inte så många som vi önskat, men tanken var god i alla fall. Jag skriver inte själv några motioner, utan har som ordförande fokuserat på det administrativa. Det var jag som ordnade den här workshoppen, och det var verkligen speciellt att hålla den digitalt. Det blir lite mer ordningsamt. Småpratet hinns inte med, även om det också kan vara intressant och skapa en teamkänsla.

Många av oss som ska vara med på kongressen känner varandra sedan innan eftersom vi har varit engagerade i distriktsföreningen tidigare. Men det är två nya ledamöter som jag skulle vilja fånga upp. Vi har planer på att ses fysiskt någon gång och tjitt-tjatta.

Läs mer om kongressen på sidan 62.

FYRA FILMER OM HOT OCH VÅLD

INGEN SKA
UTSÄTTAS FÖR
HOT ELLER VÅLD
I SITT ARBETE



Fyra filmer som skildrar fyra olika exempel på hot och våld i arbetslivet. Filmerna kan användas för att starta diskussioner om hot och våld på din arbetsplats eller i din förening. Till varje film finns information om vad som gäller, arbetsgivarens ansvar, checklistor och vägar till mer information.

Läs mer och se filmerna på akademssr.se/hotochvald



Akademikerförbundet SSR



Peter Ekströms
jobb är att se till att
frön till innovationer
får rätt jordmån
för att gro.

Får idéer att växa

Helsingborg vill bli bäst i Sverige på att lyfta medarbetarnas innovationer. Men vägen från idé till verklighet är sällan spikrak.

Text: Annika Persson Foto: Christian Andersson



Hur får man idéer att bli verklighet?
Peter Ekström leder arbetsmarknads-
förvaltningens innovationsarbete. →

D

Dagens fråga är: Vad ska vi ha det här nätverket till? Jag har inget färdigt tänk med mig, utan vill att vi vrider och vänder på det tillsammans.

Peter Ekström är innovationsledare på Arbetsmarknadsförvaltningen i Helsingborg. Den här torsdagen börjar med ett möte med det nätverk där han samlat personer i verksamheten som verkat intresserade av innovationsprocesser, eller helt enkelt: att tänka nytt. När han fick jobbet, för ett år sen, var en av de första sakerna han gjorde att starta det här nätverket. För att ha ett öra mot marken, säger han. Men det har inte riktigt fungerat som han hade tänkt. Så på dagens agenda står både utvärdering och frågan om hur man ska jobba framöver.

Förutom Peter deltar Jessica Skantze, som är tillfälligt utlånad från Arbetsmarknadsförvaltningen till kommunens centrala projekt för innovation, H22. En stadsutställning där Helsingborg nästa år ska visa upp sig som Sveriges mest innovativa kommun.

– Jag vill framåt, säger hon som första svar på Peters fråga. Vi är en viktig grupp för att stötta våra kollegor i verksamheterna att tänka nytt. Jag ser oss som en startmotor för att få i gång ett utvecklingsarbete på riktigt.

De andra fyra deltagarna, Ingela Grönqvist, Inger Valencia, Visnja Prpic Vucenov och Ida Vesterlund, jobbar alla som guider i Helsingborg. Guide är arbetsmarknadsförvaltningens nya tjänstebeteckning för dem som arbetar med Helsingborgare som tar emot ekonomiskt bistånd. Några av dem fortsätter ändå kalla sig socialsekreterare, ”med guidefunktion”.

– Många av oss bär på sånt som skaver på arbetsplatsen, säger Ingela Grönqvist. Små skav som kanske också innehåller frön till lösningar. Men det är allt för sällan som vi tänker tankarna fullt ut. Vardagen kommer emellan. Och nästa ärende kommer in. Jag tror man måste försöka fånga det där skavet där det är, vid kaffemaskinen, i korridoren. För sen är det borta igen.

Liksom de andra vill hon behålla gruppen.

– Den är ett forum för att få tänka högt och fritt, fyller Inger Valencia i, och påtalar att med det nya digitala arbetsättet blir medarbetarna mer självständiga, vilket gör det extra viktigt att få diskutera och bolla svårigheterna. →



Peter Ekström

Utbildning
Gymnasielärare
i svenska och
filosofi

Arbetar
Helsingborgs
stad

"Jag tror man måste försöka fånga det där skavet där det är, vid kaffemaskinen, i korridoren."

INGELA GRÖNQVIST



Tanken med medarbetardriven innovation är att de som jobbar i en verksamhet ska få hjälp att lyfta sina idéer. →

Efter en runda där alla får säga sitt, sammanfattar Peter Ekström. Han är glad att höra att det finns en samsyn kring att gruppen ska finnas kvar och han hoppas att de alla ska försöka ta med sig förändringsfrön från sina verksamheter tillbaka hit. Så kan de gemensamt vrida och vända på dem för att sedan se om de kan bli något mer.

De har haft lite för få nya projekt under hösten. Visst – det har pågått utveckling av tidigare igångsatta saker. Men de behöver fler små skott som kan växa. Det är bara ett drygt år kvar till H22.

H22:s Jessica Skantze håller med.

– Då blir det som det ska, tillägger hon. Man hittar problem på gräsrotsnivå, fångar och lyfter upp. Men vi får samtidigt inte glömma omvärldsbevakningen. Man kanske ser att kollegorna i Göteborg gör något smart och då hör det ju också hemma här.

I presentationen av stadsutställningen H22 skakar barnprogramledaren Ola Selmén ett genomskinligt rör med färgglada bollar: "Vi tänker oss att de här bollarna ÅR innovationer. Idéer som rörs runt, blandas, puttrar runt om i hela stan." Han skakar allt ivrigare medan rösten tar i. "Idéer som kanske blir till verklighet."

Konkret handlar det om 132 miljoner som plockats fram för idéutveckling och

innovationsprojekt i kommunen. I Arbetsmarknadsförvaltningens fall om 12 miljoner, fyra om året i tre år.

– Men det är snäva gränser kring vad man får använda dem till. Det får inte handla om utveckling av sådant som redan finns. Inte heller om något som ingår i ordinarie verksamhet. Det måste handla om ett utforskande. Något man inte vet om det kommer att funka. Vet man att det funkar räknas det som ordinarie verksamhet, säger Peter Ekström.

När innovationsprojektet landade i hans knä var han tillförordnad enhetschef och fick dela sin tjänst 50/50. Men med coronan och ett större krav på ett närvarande ledarskap delade de upp rollerna och Peter fick titeln innovationsledare.

Han förstod snabbt att en av nycklarna till att lyckas var kommunikation. Att han behövde bli en del av hela stadens nätverk, söka kontakt med kollegor utanför förvaltningen. Samtidigt behövde han få ihop alla de 28 cheferna i den egna organisationen. Och hitta alla de vanliga medarbetare som kände lust att utveckla verksamheterna.

Ett önskemål var att man skulle jobba med medarbetardriven innovation.

– Det var en viktig sak. För vi vill inte starta innovationsprojekt för sakens skull. Vi vill göra större nytta för Helsingborgarna. Och vem i organisationen har störst förståelse för deras behov? Ja, det är ju de som är närmast de tjänster vi erbjuder. Det är de som möter behoven. →

"Man hittar problem på gräsrotsnivå, fångar och lyfter upp."

JESSICA SKANTZE



"Det viktigaste vi gör är att finnas som människor som ser, peppar och hjälper till."

JERRY HÅKANSSON

→ Jerry Håkansson jobbar som coach på förvaltningen och är inkopplad på ett av de innovationsprojekt som håller på att utvecklas. En app som heter Skills, som ska se till att invånarna tar större ansvar för sin egen väg till anställningsbarhet. Utvecklingen av den var egentligen i gång före H22. Men den passar bra i projektet.



– Från början var tanken att den skulle vara ett verktyg där invånaren skulle äga

sin egen planering, ha med den i fickan, kunna vara med och bestämma över vägen framåt och se sina framsteg. Där är vi väl inte riktigt ännu. Den fungerar bra som en kalender eller anslagstavla, men vi har inte riktigt kommit dit vi ville. Men det kommer vi att göra ett nytt försök med nu.

Sedan en tid tillbaka registreras alla invånare som kommer i kontakt med Arbetsmarknadsförvaltningen i Skills och får ladda ner appen. Men att lyckas med en innovation handlar om att skapa något som både anställda och användare tjänar på att använda, konstaterar Jerry Håkansson.

– Jag är ganska säker på att många inte använder Skills aktivt. Man snappar upp att den är obligatorisk för de invånare som kommer hit, men man glömmer varför. Vad nyttan var. Eller funktionen.

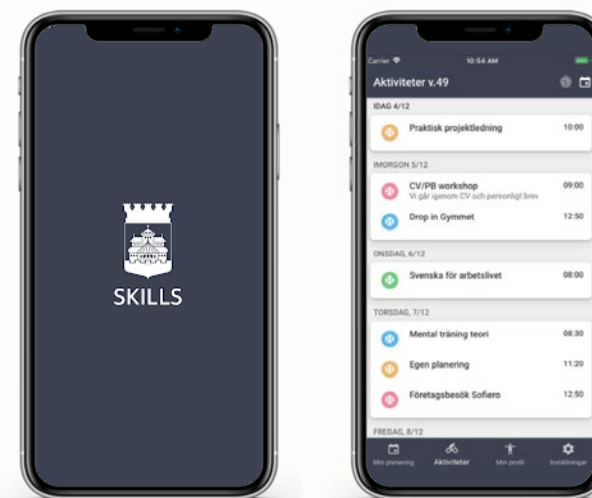
Utmaningen är att få dem att använda den kontinuerligt.

Det är som med allt annat, säger han, att medarbetarna behöver kopplas på.

– Många i vår målgrupp behöver det personliga stödet. Det viktigaste vi gör är att finnas som människor som ser, peppar och hjälper till att skapa nya vanor och att ta nytt ansvar. När vi utvecklar nya verktyg behöver vi jobba med just det. Påminnelser och beröm.

Peter Ekström håller med. Under det dryga året med innovationsarbetet är den viktigaste läxan kanske vikten av processen internt. Att inte gå i väg och beställa det man har hittat på, utan att ta ett litet steg i taget, testa och utvärdera, sen ta en bit till. Användarna, både invånarna och medarbetarna, måste vara med på tåget.

I presentationen av stadsutställningen H22 skakar barnprogramledaren Ola Selmén ett genomskinligt rör med färgglada bollar som ska representera innovationer.



En av de innovationer som tagits fram på arbetsmarknadsförvaltningen i Helsingborg är appen Skills.

betarna så behöver vi säkerställa att vi använder pengarna till de utmaningar som är de största.

Integrationen är en sådan. Så när man styr de medarbetardrivna projekten gäller det att se till att de också kommer att stärka till exempel integrationen. Och att man tar med sådana aspekter redan från start.

– Vi experimenterar ändå med offentliga medel. Då gäller det att göra det ansvarsfullt, säger Peter Ekström.

– Det här året med corona har varit spännande ur ett utvecklingsperspektiv. Alla har fått tänka om och göra saker på ett annat sätt än de brukar. Vi har tittat på varandra, lärt av varandra och hittat ett engagemang i det. Det är precis så det ska gå till.

Ett medarbetardrivet projekt som pågår just nu är en lärplattform för personer med intellektuell funktionsnedsättning. En grupp som har varit svårt att nå på digital väg, vilket pandemin satt extra ljus på.

Sin egen roll ser Peter Ekström som att vara den som försöker lösa alla praktiska problem. Fixa pengar, kompetens, tid och svar på till exempel lagtekniska frågor.

Men om man från början pratade om medarbetardriven innovation, så pratas det nu allt mer om utmaningsdriven innovation.

Vad är det egentligen för skillnad?

– Jo, alltså, både inom förvaltningen och i hela kommunen gör vi ju analyser kring vilka våra största utmaningar är. Och även om det kan komma och har kommit spännande förslag från medar-

→ **En av stadens** socialsekreterare, Sandra Broström, är fackligt engagerad och sitter i styrelsen för Akademikerförbundet SSR på arbetsplatsen. Och som en av dem som jobbar med klienter med beroendeproblematik har hon ett hjärteprojekt som hon hoppas ska fångas upp och tas vidare. Det handlar om att ge klienterna något att göra om dagarna.

"Det är bra att vi har ett innovationstänk i organisationen även om det kan vara en stressfaktor."

SANDRA BROSTRÖM



"Vi vill inte starta innovationsprojekt för sakens skull. Vi vill göra större nytta."

→ - De har ofta ingenting. Och det gör att de är svåra att motivera. Det finns inget att ersätta drogerna med. Vi skulle vilja kunna säga att om de lyckas hålla sig tillräckligt rena kan de få vara med på någon social aktivitet, följa med på någon utflykt, till skogen eller något annat.

Två av Sandra Broströms kollegor har hjälpt till i ett forskningsprojekt vid Lunds universitet kring vad aktiva missbrukare behöver för stöd ur en aktivitetssynvinkel för att bli drogfria. Projektet är inte avslutat, men snart kommer det att finnas

forskningsunderlag och därmed evidens i själva innovationsprojektet.

- Men det har legat på medarbetarna att hitta tid och möjligheter att driva det. Och alla har ju redan en stor arbetsbörda. Så det har varit svårt.

Hon hoppas att det ska finnas möjligheter i det nya innovationsklimatet där andra kan vara behjälpliga i att driva idéerna och fånga nytänket.

Tycker du att klimatet har förändrats sedan projektet med H22 startade?

- Det är svårt att se något konkret just nu. Men bra innovation känns ju ofta så självklar att den inte märks, säger Sandra Broström. Det är bra att vi har ett innovationstänk i organisationen även om det kan vara en stressfaktor också för medarbetarna. Man måste också få vara en person som tycker om sin lilla låda som den är, som inte kommer med idéer eller är ständigt flexibel. ●



BROMSTENGÅRDEN
- AKUT- OCH UTREDNINGSHEM -

Vi tar emot barn, 0-18 år med föräldrar med psykosocial problematik. Ibland kan en ungdom bo utan förälder hos oss. Utredningarna genomförs på uppdrag av socialtjänsten och utifrån BBiC som modell. Utredningsarbetet bedrivs utifrån ett konsekvent familjeperspektiv på systemteoretisk grund. Såväl barn som föräldrar erbjuds psykologutredning vid behov.

Personalgruppen består av 17 personer. Flertalet är socionomer med vidareutbildning i familjeterapeutiskt arbete. Olika utredningsverktyg används under utredningstiden såsom BOF (Barnorienterad Familjeterapi) samt videoanalys i samband med samsjels- och samvarostunder.



Kontakta oss så berättar vi mer
Elin Wahlsten, *Enbetschef*, 08-508 033 28,
elin.wahlsten@stockholm.se

www.bromstengarden.se




För att jag är en flicka
är det inte lika viktigt att jag går i skolan

Var med och utbilda varje flicka!
Bli Flickaföretag på plansverige.org



UTBILDNINGAR & SEMINARIER.



GÖTEBORGS PSYKOTERAPI INSTITUTET
GRUNDAT 1974

Anordnar med start HT 2021:

Göteborg, Stockholm och Malmö:

**Grundläggande utbildning (Steg 1)
i psykoanalytisk teori och praktik**

Göteborg:

**Handledar- och lärarutbildning
Symtomfokuserad korttidsterapi**

031-711 97 51 www.gpsi.se

Möter du barn och unga i ditt arbete?

BRIS-akademin erbjuder föreläsningar och utbildningar utifrån BRIS mångåriga kunskap och erfarenhet av samtal med barn och unga.

Vill du veta mer?
Besök bris.se/brisakademin

BRIS
akademin

**Psyko-
terapeut-
programmet**
- integrativ inriktning
90 högskolepoäng

Nu etablerar vi Högskolan SAPU i Göteborg efter att ha examinerat hundratals psykoterapeuter i Stockholm under 25 år.

I Stockholm erbjuder vi bland annat:
GPU (steg 1)
Psyko-terapeutprogrammet
HLU Handledar- och lärarutbildning

Välkommen!

sapu

Sök våra utbildningar på www.sapu.se



Nyhet!

**Högskolan SAPU i
Göteborg hösten 2021**

 **MI - Motiverande samtal**
Grundkurs på distans



Hur motivera till förändring?

Hur hantera motstånd?

www.carinabang.se info@carinabang.se

Analys

Medarbetardriven innovation

Om offentlig sektor ska klara sitt uppdrag i framtiden måste alla goda idéer tas tillvara.

Men det finns fallgropar på vägen.



Text: Johanna Kvarnsell



Vad är en innovation? Innovation är något nytt, nyttigt och nyttiggjort.

då handlar det oftast inte om de stora banbrytande uppfinningarna, innovationerna med stort I, utan mindre förbättringar, något som Leif Denti, forskare i innovationspsykologi vid Göteborgs Universitet, kallar för innovationer med litet i.

– Innovation innefattar förstås radikala innovationer, som att ett företag kommer med en helt ny teknik, eller att en kommun hittar ett sätt att arbeta som går tio gånger så snabbt. Men oftast är det inte den sortens innovation som är aktuell för majoriteten av medarbetarna.

Innovationer med litet i kan vara allt från att komma på en metod som gör arbetet mer effektivt på socialförvaltningen eller förenklar fakturahanteringen på ekonomiavdelningen till att hitta ett sätt att minska dubbelarbetet eller skala bort rutiner som är för gamla.

Men det räcker inte med att sätta upp en förslagslåda för att få de magiska innovationerna att hända. För det allra första behöver man som organisation fundera över varför man ska komma på nya idéer. Är det för att skapa mer effektivitet i det man redan gör? Hitta på helt nya produkter för helt nya marknader? Skapa mer nytta för kunderna eller kommuninvånarna, eller bara minska kostnaderna?

Ett första steg som kan vara svårare att ringa in i offentlig sektor än i privat.

– Jag tror att många i den offentliga



Källa: Sveriges kommuner och regioner

Stora och små innovationer

Detta är stora I

- Skapa banbrytande produkter, varor eller tjänster.
- Göra intåg på nya marknader.
- Genomföra större förbättringar av organisationens processer, till exempel produktionsprocesser, belönings- eller ledningssystem.
- Genomföra omstruktureringar, organisationsförändringar, eller implementera nya rutiner och policies.

Detta är lilla i

- Förbättra befintliga produkter eller tjänster.
- Förbättra de dagliga processerna, till exempel hur ni håller möten.
- Hitta sätt att spara tid, till exempel genom att införa nya metoder, smartare schemaläggning eller smidigare kommunikationsverktyg.
- Jaga regler och rutiner som har blivit onödiga.
- Skapa nya rutiner för små saker som kanske inte är standardiserade och därför tar onödig tanketid, till exempel att göra en avtackning eller skriva ett arbetsintyg.

Källa: Leif Denti

sektorn har tagit till sig ordet innovation men att man inte riktigt har klart för sig vad det ska leda fram till. Det måste man veta innan man går vidare, säger Leif Denti.

Han ger ett exempel på en offentlig förvaltning som han arbetat med. För att få igång arbetet med innovation fick alla medarbetare tre hela dagar på sig för att spåna idéer på hur man skulle kunna förbättra verksamheten. Men eftersom ingen visste exakt varför eller vilken slags resultat som förväntades blev resultatet skralt trots den generöst satta tidsramen.

Så varför ska kommuner, regioner eller statliga myndigheter uppmuntra sina anställda att syssla med innovation?

– Att öka innovationsförmågan är inte ett mål i sig utan ett medel för att kunna fullgöra sina



uppdrag. I kommuner handlar det inte om att ta fram nya produkter eller varor utan att ta till sig eller ta fram nya arbetsätt och metoder, sätt att utföra tjänster, kanske tänka på nya sätt för att klara samhällsuppdragen, säger Anna Fogelberg Eriksson, som forskar om just kommuner och innovation.

Med en åldrande befolkning, ökande kostnader och brist på kompetent personal som framtidsscenarier har kommuner och regioner allt att tjäna på att ta vara på de idéer som de som arbetar i verksamheterna har. Men kommuner som vill innovera stöter också på problem som inte privata företag har.

– Den offentliga sektorns uppdrag ser ju väldigt annorlunda ut än den privata. Det är många verksamheter som ska rymmas under samma hatt. Och många olika nivåer där beslut ska tas och implementeras. Dessutom kan man inte välja fritt vad man vill satsa på. Man kan ju inte →



Hjulet, elektriciteten och telefonen. Det är lätt att komma på innovationer som har gjort stor skillnad för mänskligheten genom historien. Men om den sortens banbrytande uppfinningar är det första man tänker på när man hör ordet innovation kan det vara svårt att tro att det är något man själv kan ägna sig åt.

De senaste fem-tio åren har innovation i arbetslivet gått från något som mest sker på utvecklingsavdelningen i privata företag till en aktivitet som allt fler anställda, både i privat och offentlig sektor förväntas delta i. Och det är inte svårt att förstå varför. Ju fler som uppmuntras komma med idéer, desto fler idéer kommer upp på bordet. Dessutom har de som arbetar direkt i verksamheten ofta värdefull kunskap som gör att de kan se vilka behov som behöver fyllas. Och

Idéer som gjort skillnad

Antibiotika 1928

Alexander Fleming upptäckte antibiotika av en slump efter att ha låtit en burk med bakterier stå i flera veckor. När han tittade på den fann han att möglet som skapats tagit död på bakterierna.

Kulspetspenna 1931

De ungerska bröderna Laszlo och Georg Biro var de första som konstruerade en fungerande kulspetspenna.

Kontokort 1950

Frank McNamara fick idén efter att ha glömt sin plånbok vid ett restaurangbesök. Han skrev ner sitt namn på ett visitkort och bad att få betala senare, vilket utvecklades till idén om att skapa ett kort för betalning.

Första e-postmeddelandet 1971

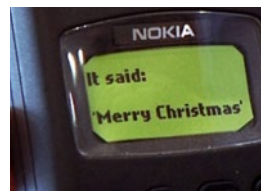
Det första mejlet skickades av Raymond Tomlinson inom Arpanet, en föregångare till dagens internet.

Windows 1985

Operativsystemet Windows skapades 1985. Kalender, klocka, ritprogram, ordbehandlare och några andra verktyg ingick.

SMS 1992

Från början var idén med textmeddelanden att tala om för en mobilanvändare att hen hade ett röstmeddelande att lyssna på. 1992 sändes det första regelrätta sms:et, med texten "Merry Christmas".



Källor: Tekniska museet, Internetmuseum, IDG.se

→ välja bort att till exempel utföra äldreomsorg på landsbygden eftersom den inte är så affärsmässigt intressant.

Regelverken och snåriga beslutsvägar kan ofta ställa till det när en tanke som verkar bra på idéstadiet ska genomföras.

– I innovationsarbete är det ofta lättare att nå framgång i att ta fram nya lösningar. Det är alltid svårare att närma sig implementering. Det kan vara idéer som är nya och nyttiga, men där själva realiseringen är en utmaning. För i det läget måste man kanske ändra både invanda arbetssätt och tänkesätt.

Anna Fogelberg Eriksson vill gärna lyfta fram att det inte bara är slutmålet som är det viktiga. Alla borde få en chans att arbeta med utveckling, särskilt de som arbetar närmast brukarna och kommuninvånarna. Men ofta finns inte de grundläggande förutsättningarna för det arbetsättet överallt i organisationen.

– På de kvinnodominerade arbetsplatserna i kommunerna är chefstätheten inte så hög. Och det påverkar förstås de anställdas möjlighet att få vara med i utvecklingsarbete i nära samarbete med sin närmsta chef. Det är lätt att glömma bort grupper av anställda, medan andra har stora möjligheter att innovera.

För att lyckas måste det också finnas en kultur och organisation som uppmuntrar medarbetare att kläcka idéer.

Hanna Broberg är chefsstrateg på Akademikerförbundet SSR och ansvarig för förbundets medverkan i Götapriset, en utmärkelse som ges till goda nya idéer i offentlig sektor. Genom åren har priset getts till allt från lyckat integrationsarbete till nyskapande patientmat och smartare samverkan mellan olika vårdgivare.

– Man pratar ju ofta om att innovation kräver ett klimat där man får bryta

mot regler. Men det går inte alltid att göra inom offentlig sektor. I stället krävs det att professionen får tid och utrymme om man ska lyckas med medarbetardriven innovation. Jag tycker att det går att koppla ganska väl till tillitsbaserad styrning.

Hanna Broberg tror att innovation är viktigt, inte bara för att utveckla verksamheter, utan också för att behålla engagerad personal.

– De flesta som jobbar i offentlig sektor drivs av att göra något bra med den verksamheten man jobbar i. Det är inte bara lön eller att tjäna pengar på en innovation som är drivkraften, men däremot att få saker att fungera bättre. Får man inte utrymme för det söker man sig kanske någon annanstans.

Oavsett sektor, i slutändan räcker det inte heller med höga ambitioner och tydliga mål för att få innovation att hända. Som så mycket annat krävs också en kultur där det finns utrymme att tänka fritt. Det har Leif Denti sett i sin forskning.

– Det är viktigt att ha en stödjande kultur kring det hela. Folk vill generellt inte begå misstag, vilket är vanligt i innovationsförsök. Därför måste det finnas en grundläggande trygghet så att vi vågar söka oss ut i det okända. Att det inte finns några negativa kallduschar av att ha försökt.

I stället för att bara fira när man lyckas tycker jag att man kan fira att man försöker.

Dessutom hjälper det ofta med lite handfasta verktyg för att idéarbetet ska kunna komma igång.

– Kreativitet är i sig naturligt för oss människor, det är en myt att bara vissa är genier och kreativa. Däremot saknar många kanske färdigheterna som behövs för att samla ett team och jobba mot ett nytt behov. Så man kan behöva utbilda folk i tekniker för att få fram idéer i stället för att bara förutsätta att det ska komma spontant, säger Leif Denti. ●



Kraftigt förstärkt familjehemsvård

Brizad erbjuder kraftigt förstärkt familjehemsvård. Den gör det möjligt för individen att rehabiliteras och utvecklas i en familj med engagemang och ett informellt nätverk. En och samma familjehemsanstalt är kopplad till Brizadet med tillgänglighet 24 timmar per dygn. Familjehemmet utgör kompletteras med vårdinsatser som vi anpassar individuellt efter uppdragets karaktär och behov.

En placering i kraftigt förstärkt familjehem kan ses som ett fullgott alternativ till HVB-placeringar och institutionsvård. Våra familjehem är familjer som kan erbjuda en trygg och tillfredsställande omgivning. Den viktigaste uppgiften är att tillmödligt bygga upp en ömsesidig, pålitlig och varaktig relationer med en hälsokomplex bindning oavsett situationen, problematik eller diagnos.

Förfrågningar och information

Christina Källqvist
Förfrågningssamordnare
christina.kallqvist@brizad.se
Tel. 070-887 83 81

Mikaela Lund
Förfrågningssamordnare
mikaela.lund@brizad.se
Tel. 070-887 83 87

Verksamhetschefen

Annika Persson
Verksamhetschef
annika.persson@brizad.se
Tel. 070-887 83 77

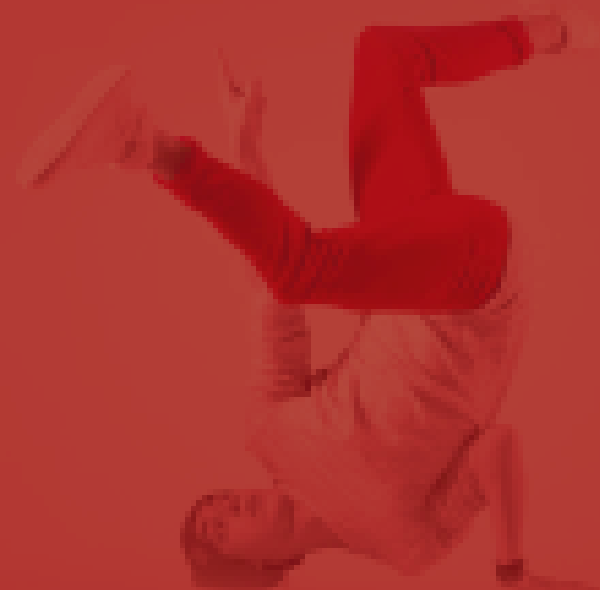
Lena Maria Brändén
Verksamhetschef
lenamaria.branden@brizad.se
Tel. 070-887 83 76

Brizad

BEHANDLINGSKONSULT

Nationell Behandlingskonsult
Box 3087
171 21 Huddinge

Telefon 0870-88 83 83
e-posta info@brizad.se
www.brizad.se



När **Viktoria Eriksson** började kartlägga lönerna i Piteå församling upptäckte hon att kvinnorna halkat efter.

Text: Klara Stefansson Foto: Pär Bäckström

Sätter ljuset på orättvisor



Piteå Stadskyrka,
invigd 1668, är
Norrlands äldsta
träkyrka.

Diakonen Anna-Stina Eriksson
får mer pengar i plånboken →
efter lönekartläggningen.

måste dokumentera processen. Syftet med kartläggningen är att upptäcka och åtgärda osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete.

Viktoria Eriksson räknar på fingrarna. Under sin karriär har hon gjort åtta lönekartläggningar, både i Piteå och på sin tidigare arbetsplats i Luleå församling. I Piteå arbetar 30 kvinnor och 26 män inom en rad olika yrken, så som organister, pedagoger, kyrkogårdsarbetare, kommunikatörer och komminister (präster).

Det första steget i en lönekartläggning är att se över rutiner och kriterier för lönesättning – och analysera om de riskerar att leda till könsdiskriminering.

De anställdas löner ska också granskas, för att hitta eventuella skillnader mellan kvinnor och män med liknande arbetsuppgifter.

Arbetsgivaren ska också titta närmare på löneskillnader mellan yrkesgrupper som är kvinnodominerade kontra icke kvinnodominerade. Grupperna som jämförs ska betraktas som "likvärdiga". I praktiken är värderingen ett poängsystem, som kan göras på olika sätt. Alla yrken värderas utifrån olika kategorier, exempelvis färdigheter och ansvar.

"Vi vill gärna tro att vi sätter lön oavsett kön."

VIKTORIA ERIKSSON

N

När personaladministratören Viktoria Eriksson tog initiativ till en lönekartläggning i Svenska kyrkans församling i Piteå kom det fram att diakonerna, samtliga kvinnor, var underbetalda. Även andra upptäckter gjordes.

–Vi vill gärna tro att vi sätter lön oavsett kön, men det är viktigt att få syn på vad vi faktiskt gör. Vi såg att kvinnor generellt var sämre på att framhålla sig själva och sina prestationer i lönesamtalen. Då är det viktigt att arbetsledaren gör sin egen arbetsbedömning och inte påverkas för mycket av de anställdas uttrycksätt, säger hon på videosamtal från Piteå, där solen precis har gått upp.

År 1994 infördes lagstiftningen om lönekartläggning, som finns i diskrimineringslagen i Sverige. Den har ändrats ett antal gånger, senast 2017. I dag ska alla arbetsgivare kartlägga lönerna årligen och företaget med minst tio anställda



Viktoria Eriksson

Utbildning
Personalvetare

Arbetar
Piteå församling

– Det svåra är att bestämma vem som ska göra värderingen. Man ska vara så objektiv som möjligt och samtidigt ha kännedom om alla yrken på just den arbetsplatsen, säger Viktoria Eriksson.

I fjol bestod arbetsgruppen i Piteå av några från ledningen och en person från HR. Gruppen har samarbetat med fackliga representanter från flera fackförbund, som fått se över underlaget och tycka till.

Efter kartläggningen upptäcktes en löneskillnad mellan den kvinnodominerade yrkesgruppen diakon och den könsneutrala yrkesgruppen kommunikatör. I pengar skiljde det nästan 2900 kronor i medellön till kommunikatörernas favör.

– Diakon fick högre poäng i värderingen än kommunikatör. Om ett kvin-

nodominerat yrke värderas högre, men får lägre lön än ett mansdominerat, eller neutralt yrke, så ska man kunna förklara det, berättar Viktoria Eriksson.

En del av skillnaden kunde förklaras med marknadsfaktorer. Men inte hela. Lagen säger att osakliga löneskillnader måste åtgärdas inom tre år, så nu blir det 500 kronor extra i lön per år för diakonerna 2021 och 2022.

Fjolårets peng har redan betalats ut, något som gläder diakonen Anna-Stina Eriksson. Med snart 30 år i yrket har hon märkt en förändring de senaste åren – samhällets resurser räcker inte till och kyrkan har fått en större roll i att hjälpa människor. Därmed har diakonernas arbetsbörda ökat och deras kompetens →

Diakonernas arbete har blivit allt mer krävande, men löneutvecklingen har inte hängt med. Det upptäckte personaladministratören Viktoria Eriksson när hon tog initiativ till en lönekartläggning. →

→ efterfrågas i högre grad.

– Då är det klart att lönen ska följa med. Jag blir jätteglad över att min arbetsgivare verkligen ser det.

På frågan om hon är missnöjd att lönen inte var rättvis från början, i jämförelse med kommunikatörerna, svarar Anna-Stina Eriksson:

– Jag tänker inte på ett ”vi och dem”. Jag tänker mer att vårt arbete behöver uppvärderas – utan att ta hänsyn till någon annans.

Akademikerförbundet SSR beskriver en bra lönekartläggning som en ”personalpolitisk schweizerkniv”. Malin Fröjmark, ombudsman, förklarar:

– Huvudmålet är att upptäcka löneskillnader mellan kvinnor och män inom och mellan lika yrken. Men det ger också en lönebild över hur det ser ut mellan yrken, hur de värderas. Just värderingsarbetet är väldigt viktigt, gör man det på ett bra sätt och i dialog med facken, och med

sin personal, så får man tydligt fram vad det egentligen är för krav man ställer på sina arbetstagare.

2019 granskade Riksrevisionen lagen om lönekartläggning och kom fram till att lagkraven bara kan påverka löneskillnader i liten utsträckning, särskilt hos små arbetsgivare.

Malin Fröjmark på Akademikerförbundet SSR tycker det är beklagligt att det inte får större effekt, men att det är rimligt att fortsätta.

– Det svåra är att se till att lönekartläggningarna faktiskt görs, säger hon och utvecklar:

– Många arbetsgivare vet att de borde göra det, men tycker att det är svårt att genomföra i praktiken. Vi behöver kanske hitta nya sätt att påtala och påminna om detta. Vi som fackförbund försöker utbilda så många förtroendevalda som möjligt för att de ska kunna ställa krav och stötta arbetsgivare i deras arbete med lönekartläggningar.

Viktoria Eriksson i Piteå ser lönekartläggningen som ett bra verktyg för mer jämställda löner.

– Genom historien har kvinnor generellt sett haft lägre lön än män. Det har blivit någon slags sanning att det ska vara så, och när lön sätts tittar man ofta på statistik. Har du ett kvinnodominerat yrke så är lönen statistiskt lägre, säger Viktoria Eriksson och betonar:

– Statistiken visar bara hur det ser ut – inte hur det borde se ut. ●

"Genom historien har kvinnor generellt sett haft lägre lön än män. Det har blivit någon slags sanning att det ska vara så."

VIKTORIA ERIKSSON

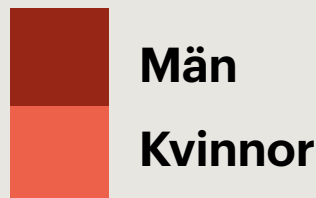


HITTA DIN
YRKESGRUPP

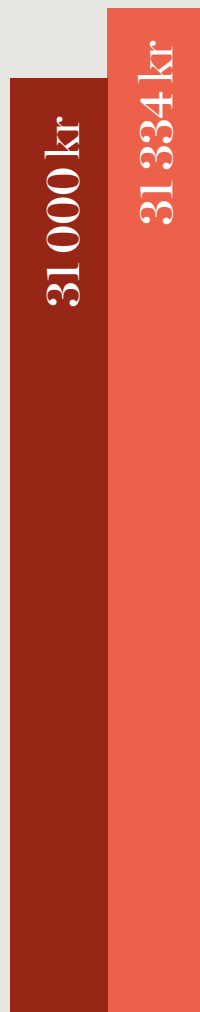
Koll på lönen

Är du nöjd med årets lön? Tycker du att din löneutveckling går för långsamt kan ett första steg vara att kolla vad andra inom samma yrke tjänar.

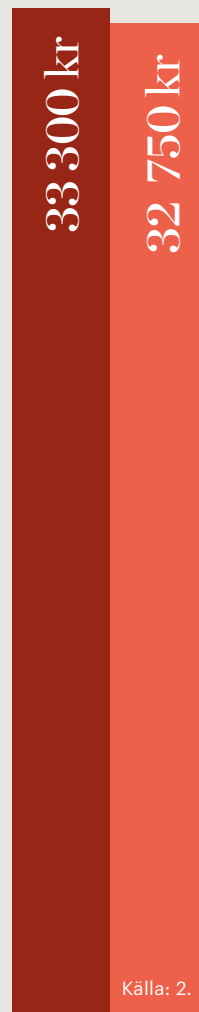
Text: Johanna Kvarnsell



Behandlingsassistent/Socialpedagog



Arbetsförmedlare



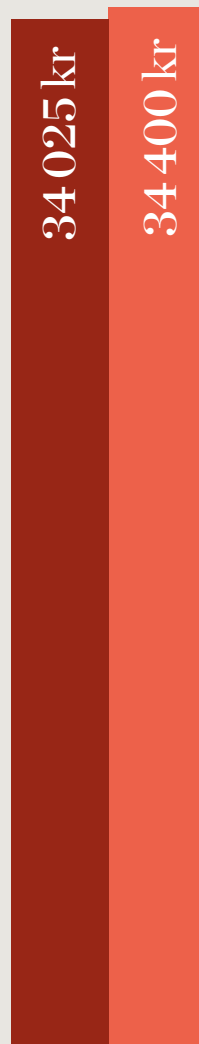
Källa: 2.

Median
Medianlönen är den lön som ligger precis i mitten av alla inrapporterade löner inom ett visst yrke. Det är den siffran vi visar i det här diagrammet.

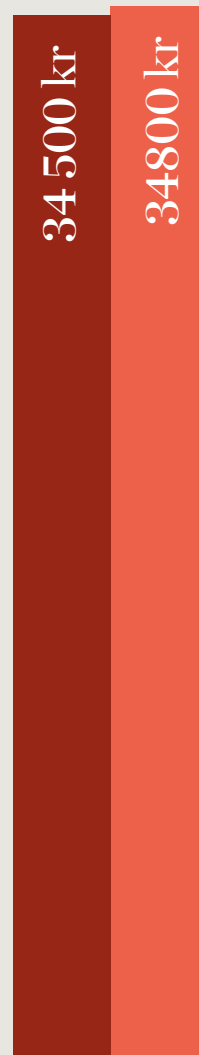
10 000 kr | 20 000 kr | 20 000 kr | 30 000 kr | 40 000 kr

Källa: 1. Akademikerförbundet SSR:s löneenkät 2020. 2. Partsgemensam statistik med Arbetsgivarverket 2020. Övriga siffror från partsgemensam statistik med SKR 2019.

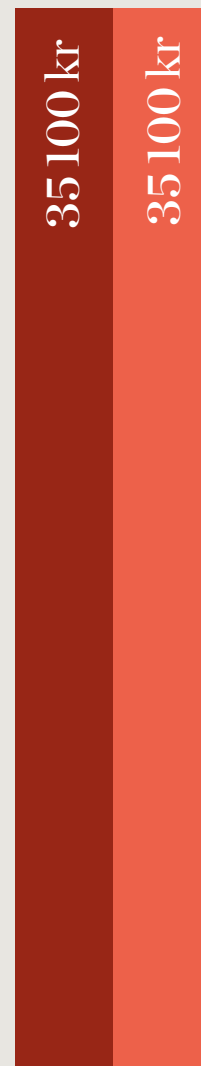
Hälso- och sjukvårdskurator



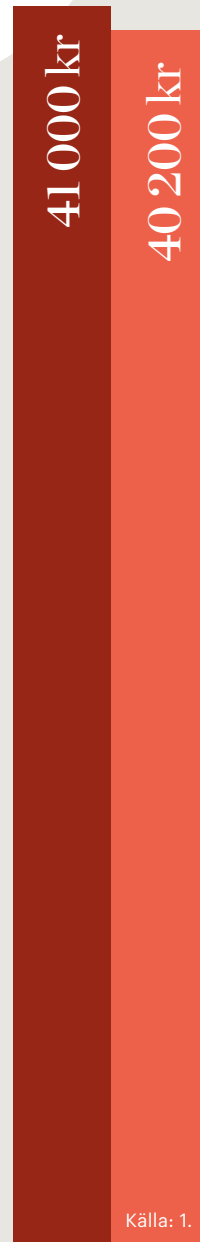
Socialsekreterare



Skolkurator



HR-personal



Källa: 1.

Fler siffror
Hittar du inte din yrkesgrupp eller vill du ha mer detaljerad information om vad andra i din sektor och åldersgrupp tjänar? Som medlem i Akademikerförbundet SSR har du tillgång till lönestatistik genom Saco Lönesök på webben.

Jämställt?
Inom en del yrkesgrupper har kvinnor och män nästan samma medianlön, i andra är det större skillnad. Du vet väl att din arbetsgivare måste göra en lönekartläggning för att komma till rätta med oskäliga skillnader mellan könen? [Läs mer om det på sidan 36.](#)



Arbetsplats i nya kläder

Digitalisering och distansarbete har fått sig en rejäl skjuts under pandemin.

Nu börjar arbetet med att skapa framtidens arbetsplatser.

Text: Karin Persson



Just nu funderar många chefer och organisationsledare på hur framtiden ska se ut: Är ryktet om kontorets död starkt överdrivet, eller är det bäst för alla om de som kan fortsätter att jobba på distans?

Vissa, som amerikanska Twitters vd Jack Dorsey, har redan bestämt sig. I maj förra året lät han meddela bolagets alla anställda att de har tillåtelse att jobba hemifrån för all framtid. Andra är mer tveksamma. Går inte något förlorat om vi inte träffar våra kollegor fysiskt?

I Sverige lägg nu stora resurser på forskning om hur man bäst ska kunna dra lärdom och nytta av de erfarenheter vi gjort under denna intensiva period. Mattias Elg är professor i kvalitetsteknik vid Linköpings universitet och leder ett av projekten, där målet är att skapa positiva spinn off-effekter av de förändringar som många organisationer har tvingats genomgå.

Projektet ska resultera i en inspirationsguide med lärandeexempel, för att organisationer i framtiden ska bli bättre på att genomföra snabba omställningar.

– Vi tittar på hur man på arbetsplatser jobbar konkret med nya, innovativa lösningar. Dagens arbetsliv präglas av en allt snabbare förändringstakt där vi ställs inför nya utmaningar hela tiden. Vi behöver lära oss att hantera dem på ett mer effektivt sätt, säger han.



Enligt Mattias Elg har pandemin kraftigt skyndat på en egentligen redan utstakad utveckling mot en digital first-inställning.

– Vi hade kunnat hålla på i 20, 30 år med de här frågorna men nu tvingade pandemin fram de här lösningarna. Det här är en omvälvande förändring som kan få stora effekter på sikt.

I en inledande studie har Mattias Elg och hans kollegor sett att de flesta, både inom offentlig sektor och industrin, upplever att distansarbetet fungerar bra. Många har också upptäckt att de digitala verktyg man hade redan före pandemin, men kanske inte nyttjade fullt ut, verkligen håller. Det är något som både Susanne Castwall och Cecilia Söderström, hr-chefer på samhällsbyggnadsföretaget Sweco respektive fastighetsbolaget

"Vi hade kunnat hålla på i 20, 30 år, men nu tvingade pandemin fram de här lösningarna."

MATTIAS ELG

Vasakronan, kan skriva under på. Båda vittnar dessutom om att ledarskapet har fungerat bra. Många av företagens chefer har faktiskt haft tätare och mer systematiska avstämningar med sina medarbetare sedan de slutade träffa dem vid kaffemaskinen varje dag. Effektiviteten har ökat.

På minussidan finns rapporter från medarbetarna om upplevd ensamhet. Många känner sig också mindre kreativa.

– Jag tror att det handlar om att man inte får det fysiska mötet. Vi vet i slutändan att vi behöver det som människor, säger Susanne Castwall på Sweco.

Hon ser inte framför sig en återgång till det som var före pandemin. Däremot tror ingen av dem att de anställda kommer att fortsätta att distansarbete på heltid. Kontoren blir kvar, om än i annan utformning.

Susanne Castwall kallar det för ett paradigmskifte.

– Vi kommer att behöva mer struktur kopplat till hur vi ska vara på arbetsplatsen. Det går inte att bara säga: Nu ska hälften vara på plats. Utan det måste finnas ett syfte med att mötas, på ett helt annat sätt framåt, säger hon.

Ett ändamål med Swecos stora kontorsstruktur är också att kunna vara fysiskt nära företagets kunder.

– För att skapa relation och tillit kommer det fortsatt att krävas fysiska möten, slår Susanne Castwall fast.

Mitt under pandemin stod Vasakronans (vars specialitet är just kontorslokaler) splittrerna huvudkontor färdigt. Cecilia Söderström tror att lokalerna skulle ha utformats delvis annorlunda om man vetat det man vet nu. →



→ – I dag hade vi nog gjort fler smårum där man kan ha Teamsmöten enskilt eller för två personer. Vi hade också gjort färre traditionella arbetsplatser med skrivbord och färre koncentrationsplatser, för när jag behöver koncentrera mig gör jag det hemifrån. Kontoret hade förmodligen i stället fått ännu fler sociala, kreativa ytor, säger hon.

Exakt hur framtidens arbetsplats bäst utformas är svårt att sja om, men Cecilia Söderström är övertygad om att de som tillhör en organisation även fortsättningsvis behöver platser att komma samman på.



– Många tror att gig-ekonomin är framtiden, där alla är fria radikaler och jobbar lite här och lite där. Men jag tror att vi kommer att behöva de här sammanhangen där vi kan bygga en kultur, även om det kommer att vara under mycket större flexibilitet.

Flera av Cecilia Söderströms och Susanne Castwalls tankar får stöd av psykologiprofessorn Petra Lindfors, som har forskat kring hur vår hälsa påverkas

"Många har upptäckt att den här arbetsplatsen, den hade ju ändå något."

PETRA LINDFORS

av distansarbete. Utöver att socialt stöd generellt spelar stor roll för hur vi mår, blir de sociala relationer vi har på jobbet specifikt också viktiga för att de kan hjälpa oss att lösa olika arbetsuppgifter och även kompetensutveckla oss på sikt, påpekar hon.



Om framtiden rymmer fortsatt hög grad av distansarbete gäller det för dem som leder och fördelar arbetet att fundera på när och varför man ändå behöver samla folk och vad arbetsplatsen bäst används till. Vilka olika grupper behöver mötas och ska det alltid vara samma, eller gå på ett rullande schema så att olika kompetenser möts?

– I nästa steg kan man fundera på hur man ska skapa goda möten och möjligheter till den här kreativiteten som många annars är rädda går förlorad. Det behöver finnas utrymme både för strukturerade möten och för de spontana som uppstår i korridoren, säger Petra Lindfors.

Hon tycker att det är uppenbart att de säkra lösningarna för dem som sitter med känsliga uppgifter och kanske arbetar under sekretess behöver bli bättre. I övrigt hoppas Petra Lindfors på att de som trivs med distansarbete får fortsätta – så länge arbetsgivaren kommer ihåg sitt arbetsgivaransvar. Möjlighet till ökad flexibilitet gynnar alla.

– Men det är nog ganska få som vill fortsätta på heltid hemifrån. Många har upptäckt att den här arbetsplatsen, den hade ju ändå något, säger hon. ●



Miss inte våra poddar



SAMHÄLLSVETARPODDEN

För dig som är intresserad av aktuella samhällspolitiska frågor med en facklig twist. Varannan fredag diskuterar vi allt från politik, profession och arbetsmarknad till akademisk utbildning och forskning.



CHEFSPODDEN

Chefspodden är en podd om chefs- och ledarskapsfrågor. I podden som kommer varannan tisdag medverkar forskare, debattörer, chefer och specialister.



SOCIALTJÄNSTPODDEN

I Sveriges ledande socialtjänstpodcast tar vi upp de heta frågorna för socialtjänsten. Varannan onsdag möter du intressanta personer, oväntade vinklar och ny kunskap.



SAMHÄLLSEKONOMISKA PODDEN

I Samhällsekonomiska podden samtalar förbundets chefsekonom Simon Vinge med intressanta gäster om de mest aktuella samhällsekonomiska frågorna.

Du hittar poddarna där poddar finns – och på akademssr.se/podcasts



Akademikerförbundet SSR

Min väg

Allt pekade mot en karriär som framgångsrik affärsman. Så kom kriget och **Basem Muhanna** fick börja om i Sverige – på ett helt nytt spår.

”Om man hittar enkelheten blir livet vackert.”

Text: Tim Andersson

Foto: Margareta Bloom-Sandebäck



Mycket i Basem Muhannas liv har förändrats sedan han kom till Sverige. Men kärleken till att rida har han behållit.



N

CV

**Basem
Muhanna**

Utbildning
Socionom

Arbetar
Stockholms
Stad

När Basem Muhanna bodde i Syrien siktade han mot ett liv som framgångsrik affärsman.

Han var i tjugofemårsåldern och utbildad ekonom. För att nå sitt mål jobbade han dubbelt: på dagen som marknadsförare på det amerikanska företaget HP, som säljer skrivare, och på natten som börsmäklare. Och eftersom man i Syrien har helg torsdag–fredag och i USA lördag–söndag kunde han arbeta veckans alla dygn.

I längden såg Basem Muhanna dock ingen framtid i Syrien, som saknade en riktig aktiemarknad. Efter några år flyttade han därför till Dubai.

– Dubai är en business-hub för hela regionen. Jag drömde om en karriär som ekonom och en fancy livsstil, berättar han.

Basem Muhanna hann en bit på vägen mot sin dröm. Men så mötte Porschen plötsligt en vägg: inbördeskriget i Syrien.

År 2014 kom han och familjen till Sverige där Basems brors svåger redan bodde. Med sin mamma och två bröder hamnade han i Gävle. Den första tiden var intensiv – han skulle hitta en lägenhet, ta svenskt körkort ("halkbana och allt"), skaffa ett kontaktnät och, inte minst, lära sig språket. Basem Muhanna påbörjade ett etableringsprogram och gick det så kallade akademikerspåret, för nyanlända med högre studier bakom sig. Han läste på SFI tre dagar i veckan och praktiserade två, som samhällsutvecklare på näringslivsenheten på Gävle kommun.

Det var där som han för första gången kom i kontakt med socialt arbete, en erfarenhet som gav honom en tankeställare.

– Jag upptäckte hur det känns när man arbetar för att utveckla samhället, för att hjälpa andra människor. I hela mitt liv hade jag jobbat för att tjäna pengar åt en person som heter "chef", för att chefen skulle bli rikare. Det fanns ingen tillfredsställelse i det – jo, när jag fick betalt, men det var inte på samma sätt.

Här kom tillfredsställelsen på en gång, märkte han. Av arbetet i sig. Han bestämde sig där och då för att ändra sina livsplaner och vände sig till studievägledaren på SFI för att ta reda på hur han skulle gå till väga.

– Hon nämnde något som hette Socionomprogrammet. Jag hade inte hört talas om det tidigare, tror bara det är här i Sverige som det heter så. Ämnen som psykologi, socialt arbete, lite juridik och sociologi – jag tyckte att det lät jätteintressant.

År 2017 lämnade Basem Muhanna sin familj i Gävle och flyttade ensam till Stockholm för studier på Socialhögskolan vid Stockholms universitet. Det var ett stort beslut, inte bara för den ensamhet det ledde till, utan också för vad det innebar i fråga om framtidsutsikter. Här övergav han definitivt livet som ekonom och den tidigare visionen om en extravagant livsstil. →



Arbetsmiljö:
"Jag ser mina kollegor mer än jag ser min flickvän. Jag sitter på kontoret i åtta timmar – mer än den vakna tid jag tillbringar hemma. Av den anledningen är det viktigt att man trivs på jobbet, att man har det bekvämt och känner sig trygg där. Annars klarar man inte sitt jobb."

2014

Första tiden i Sverige är tuff. Det gäller att hitta lägenhet, ta körkort, skaffa vänner och att försöka lära sig språket.

2016

Andas ut och ser sig om i Sverige under några fria sommarmånader innan studierna börjar. Inser att han har hamnat i en kultur som passar honom.

2017

Börjar på socionomprogrammet. Att byta riktning i livet är ett avgörande men inspirerande beslut.

2019

Efter en praktik på Socialförvaltningen får han en tjänst som socionom där, och inser att det var helt rätt beslut att skola om sig.

2020

Börjar jobba som socialsekreterare i Skarpnäck utanför Stockholm och upptäcker att livet inte alltid är så enkelt, och att jobbet som socialsekreterare kan vara prövande. Motiveras dock av utmaningen.

Den första tiden på universitet var tuff, berättar han. Vid sidan av heltidsstudierna jobbade han till en början hundra procent som jobbcoach för ett privat företag.

Dessutom hade han problem med språket. Han kunde ha genomfört programmet på engelska, men valde ändå att göra det på svenska. Med sin familj talade han arabiska och med sin flickvän i USA engelska – universitetet var, insåg han, en chans att lära sig det nya språket på riktigt.

Han ångrade aldrig beslutet, men kände sig ibland förtvivlad.

– Min svenska då var mycket sämre än nu. Jag brukade gråta i skolan, särskilt under juridikkursen. Jag satt med lagboken framför mig, den gamla svenska, och det kändes som att jag läste en bibel.

Han fick dock stor hjälp av kompisar och kursare, berättar han. Och när jobbschemat och skolschemat inte gick ihop drog han ned på arbetstakten till 50

procent. Det gjorde att han trots

stor kamp klarade plagget.

Någon fritid hade han dock inte. Relationen till dåvarande flickvännen, som flyttade till Sverige 2018, blev lidande.

– Det var tufft. Du vet när man har en tjej, det är också ett heltidsarbete...

Somrarna kom som gudomliga ingripanden; då kunde han vila ut. Han jobbade i och för sig heltid, men utan studier eller ett ytterligare jobb parallellt var det enligt Basem Muhannas standarddefinition av avkoppling. Både kvällar och helger var ju fria.

Han minns särskilt sommaren 2016, då han för första gången hade tid att landa mentalt sedan flytten till Sverige. Det var också första gången han kunde se sig om i det nya landet. Han reste mellan städer, men cyklade också omkring mycket i Gävle, tränade på utegymmen, gick i naturen. Och han insåg snart att det inte bara var naturen här han tyckte om – också kulturen föll honom i smaken.

Han talar om integriteten och den inrutade ordningen, om glädjen i att sortera sopor. Men också om enkelheten, inte bara den praktiska i ett någorlunda välordnat välfärdssamhälle, utan också i livsstilen.

– Det finns de som vill ha det så väldigt fancy, de vill ha Porsche, Audi. Det där har ingen betydelse för mig, kanske för att jag har haft allt det där och vet att det inte är vad jag vill på riktigt. Om jag får cykla till jobbet är det hundra gånger skönare än att ta porschen dit.

Drygt halvvägs in i utbildningen fick Basem Muhanna praktikplats på Intro Stockholm, en enhet på Socialförvaltningen där man stöttar nyanlända och hjälper dem med sådant som myndighetskontakter och tillfälliga boenden. Omedelbart efter praktiken erbjöds han jobb på plats, först som ekonomihandläggare och efter en tid som socialsekreterare.

Arbetet passade honom perfekt. Han var väl insatt i de svårigheter som klienterna gick igenom, och kunde samtidigt inspirera dem, med sig själv som exempel. Jobbet blev en bekräftelse på att han hade gjort rätt som valt en ny riktning i karriären.

Säkerhetslarm

"I december blev jag mordhotad av en klient. Han hade fått ett avslag i ett beslut från oss och det var jag som meddelade honom. Enligt polisen är risken stor för att han ska hota mig igen, så nu har jag larmet på mig dygnet runt."



→ – När jag jobbade där upptäckte jag att det här var vad jag ville göra i livet. Det kändes helt rätt. När jag vaknade på morgonen sade jag inte till mig själv: "Fan, jag måste jobba i dag", utan jag var pigg och glad för att få gå till jobbet.

Samtidigt pluggade han vidare, han hade ju fortfarande några terminer kvar innan examen.

Återigen dubbelt arbete alltså. Hur har han orkat allt detta?

– Jag orkar. Och när jag inte gör det så slutar jag. Det hände i september...

Ja, då blev det till sist för mycket. Han hade fått ett nytt jobb som socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd i Skarpnäcks stadsförvaltning i Stockholm, samtidigt som han hade påbörjat en masterkurs i internationellt socialt arbete på Umeå universitet. Den här gången var han nog lite överambitiös, skrattar han.

– Men nu känner du mig: Jag kommer att göra den där kursen på något sätt! Jag måste bara fundera lite...

Jobbet som socialsekreterare i Skarpnäck var lite som ett uppvaknande, berättar han. Arbetsbelastningen var

"Jag är ju bara nybörjare när det gäller socialt arbete. Efter det kanske jag kommer att satsa på att bli chef."

Mina tre bästa val

Karriärbyte: Att byta riktning och plugga till socionom var ett stort beslut, och ett väldigt bra sådant. Det känns fantastiskt att kunna arbeta för samhället.

Praktik: På Intro Stockholm fick jag jobba med nyanlända som gick igenom samma process som jag hade gjort. Jag hade lätt att relatera till dem, och kunde inspirera.

Skarpnäck: När jag accepterade tjänsten som socialsekreterare i Skarpnäck fick jag en målgrupp med komplicerade behov. Men det är ett jobb som lär mig något nytt varje dag.

värre än vad han tidigare varit med om, och behoven hos klienterna större och mer komplexa.

– Jag insåg att: aha, så arbetslivet är inte alltid lika rosa som det hade varit på Intro Stockholm, det kan vara jobbigt också? Men som sagt, jag ser det som en utmaning. Frustrerad? Nej – utmanad. Det kommer att bli lärorikt.

Framöver då, vad har Basem Muhanna för planer?

– Jag har en stor plan, att jobba som socialsekreterare fram till 2025, för att skapa en karriär och lära mig arbetet. Jag är ju bara nybörjare när det gäller socialt arbete. Efter det kanske jag kommer att satsa på att bli chef, eller starta eget.

Han säger att han vill öka sina chanser och möjligheter i livet, att det är hans strategi. De senaste åren har han ständigt fått anpassa sig till nya verkligheter, och det räknar han med att bli tvungen till framöver också. Ingen vet hur arbetsmarknaden ser ut efter corona, till exempel.

– Jag vill ha mer än ett eller två alternativ i karriären, det gör livet enklare. Om man hittar enkelheten, the simplicity, blir livet vackert. ●

Lön:

"Lönen är jätteviktig eftersom den får en att känna sig uppskattad. Generellt sett är socionomer underskattade i samhället. Att hela dagarna lyssna till människors problem och att försöka hitta lösningar gör en trött. Det påverkar de anställda psykiskt och emotionellt, och det kan få långsiktiga konsekvenser. Lönen matchar inte riktigt detta."





Allt det här ingår i ditt medlemskap

Kollektivavtal och lokala företrädare. Vi förhandlar fram kollektivavtal, ibland tillsammans med andra fackförbund. Vår stora lokala organisation ger dig närhet till kompetenta fackliga företrädare.

Råd och stöd från våra ombudsmän. Vår rådgivning ger dig snabba svar på arbetsrättsliga frågor och råd om anställningsavtal, lönerådgivning med mera. Vi har också särskild rådgivning för chefer och egenföretagare. Rådgivningen har öppet 08.00–17.00 på vardagar. Telefonnumret är 08-617 44 00.

Vår inkomstförsäkring. Inkomstförsäkringen ingår i medlemskapet. Den kompletterar ersättningen från a-kassan upp till 80 % av månadslöner upp till 100 000 kronor. Vår inkomstförsäkring ger ersättning även om du säger upp dig själv. Dessutom ingår kvalificerad karriärcoachning. Kom ihåg att du måste vara med i a-kassan för att kunna få ersättning från inkomstförsäkringen.

Försäkringar. Teckna prisvärda försäkringar med rabatt hos Akademikerförsäkring och Folksam. Som ny yrkesverksam medlem i förbundet får du fyra bra försäkringar kostnadsfritt i tre månader hos Akademikerförsäkring.

Lönestatistik. Du har tillgång till Saco Lönesök där du kan ta fram detaljerad lönestatistik och jämföra löner. Du får även personlig lönerådgivning från våra ombudsmän.

Karriärutveckling. Vi hjälper dig att formulera ansökningshandlingar, ger stöd inför intervju och löneförhandling samt karriärcoachning. Du får inbjudningar och rabatter på seminarier och yrkeskonferenser.

Rabatt på bolån och banktjänster. Du får medlemsrabatt på bolån och andra banktjänster.

Tidskrifter. Du får vår prisbelönta medlemstidning Akademikern. Om du är chef, personalvetare eller egenföretagare får du även Chefstidningen. Du får kraftig medlemsrabatt på Socionomen och flera andra tidskrifter.

Fritidshus. Hyr våra populära fritidshus och lägenheter i Cagnes-sur-Mer utanför Nice på franska rivieran, i Fuengirola på spanska solkusten och i Klövsjö i Jämtlandsfjällen.

Pensionsrådgivning. Du får kostnadsfri pensionsrådgivning av Folksams pensionsexperten.

? ! Vill du ha rådgivning? Gå in på svardirekt.akademssr.se eller ring 08-617 44 00

Medlemsavgifter per månad, exkl a-kassa. Avgifterna gäller från 1 juli 2015.

Ordinarie avgift, arbetar mer än halvtid	260 kronor	Eget företag (serviceavgift för eget företag tillkommer med 380 kronor inkl moms)	83 kronor
Deltidsarbetande, 50 % eller mindre	198 kronor	Anställning halvtid eller mindre + eget företag (serviceavgift för eget företag tillkommer med 250 kronor inkl moms)	198 kronor
Nyexaminerad med anställning, max två år efter avslutad grundutbildning	135 kronor	Utländsk anställning och arbetar utomlands	94 kronor
Introduktionsmedlem, max två år	135 kronor	Pensionär	73 kronor
Doktorand	146 kronor	Etableringsmedlem	100 kronor, engångsbelopp
Föräldraledig, sjukskriven, studieledig mer än tre månader (anställda)	112 kronor	Student	100 kronor, engångsbelopp för hela studietiden
Arbetsökande 100 %	94 kronor		

Om du är medlem i Akademikernas a-kassa tillkommer 140 kronor/månad.

Du betalar väl med autogiro? Ett enkelt sätt att spara miljön! Anmäl dig på akademssr.se/autogiro

Snart införs avgift på 35 kronor för pappersfaktura. Du behöver inte betala fakturaavgift om du betalar med autogiro eller e-faktura.

Glöm inte att meddela ändrade anställningsförhållanden, adressändring, arbetslöshet, föräldraledighet, långtidsjukskrivning och så vidare till oss - vi får inte sådan information automatiskt från exempelvis Arbetsförmedlingen, a-kassan eller Försäkringskassan. Det är viktigt för att du ska få rätt service och rätt medlemsavgift. Inga avgifter betalas tillbaka retroaktivt.

Har du frågor om ditt medlemskap, avgifter eller liknande? Kontakta oss på 08-617 44 00 eller medlem@akademssr.se.

Foto: Sandra Johnson

COVID-19



Hur får vi arbetsgivaren att anmäla smittan?

På skyddsombudet Jeans arbetsplats har flera medarbetare insjuknat i covid-19. Nu vill Jean att arbetsgivaren ska anmäla händelserna till Arbetsmiljöverket.

Daniel Hjalmarsson

Utvecklingsstrateg
Akademiker-
förbundet SSR

Detta har hänt

Jean är huvudskyddsombud i en större organisation med kollektivavtal. Precis som på andra arbetsplatser runt om i landet har coronaviruset skapat problem. Flera kollegor är eller har varit sjuka i covid-19. En del av kollegorna är sjukfrånvarande länge och några enstaka har blivit allvarligt sjuka. Jean och skyddsombudskollegorna miss-tänker att smittspridning förekommit mellan kollegor, men en del andra fall är svåra att förklara. Skyddsombuden försöker förmå arbetsgivaren att utreda och anmäla allvarliga händelser till Arbetsmiljöverket, men även att informera om och underlätta för medarbetare att göra arbetsskadeanmälningar.

Detta gäller

Enligt arbetsmiljölagen ska en arbetsgivare utan dröjsmål meddela



Anmäla arbetsskada

Plattformen anmalarbetskada.se är ett samarbete mellan Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan.

Arbetsmiljöverket om dödsfall eller svårare personskada som har inträffat i samband med arbetets utförande. På samma sätt ska en arbetsgivare också meddela Arbetsmiljöverket om skador i samband med arbetet drabbat flera arbetstagare samtidigt och om tillbud inträffat som inneburit allvarlig fara för liv och hälsa.

Om en arbetstagare exponerats för smittämnen från en allmänfarlig sjukdom i samband med arbetet är arbetsgivaren skyldig att utan dröjsmål anmäla det till Arbetsmiljöverket. Anmälan om allvarligt tillbud ska också ske om en arbetsgivare i efterhand får kännedom om att en arbetstagare har exponerats för coronaviruset i samband med arbetet.

Det är nu fastställt att covid-19 är en sådan smittsam sjukdom som kan godkännas som en arbetsskada enligt →



Rådgivningen

Hjälper dig med allt ifrån arbetsrätt till lönefrågor. Mer info på Akademssr.se

förordningen om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd och därmed omfattas av arbetsskadeförsäkringarna TFA, TFA-KL och PSA.

Så får du hjälp

Jean och kollegorna hade kontakt både med ombudsmännen i rådgivningen på Akademikerförbundet SSR och ytterligare ett fackförbund, samt Arbetsmiljöverkets svarstjänst. De lyckades till slut få med arbetsgivaren i dialogen om arbetsmiljön och situationen på arbetsplatsen kopplat till coronaviruset och Covid-19.

Systematiskt arbetsmiljöarbete gäller även under perioder av kriser i verksamheten eller pandemier. Kraven på att genomföra risk- och

konsekvensbeskrivningar kvarstår också. Dock kan det i många verksamheter uppstå behov att göra dem med tätare uppföljningar med tanke på att vi regelbundet får nya kunskaper om coronaviruset och hur skyddsutrustning ska användas och hur smittspridningen går till.

De utredningar som arbetsgivaren behöver göra när medarbetare exponerats för coronaviruset handlar inte om skuldfrågan, utan om att skapa medvetenhet om hur det kunde ske och förebygga så att det inte händer igen. Notera dokumentationskravet och att formuleringen "i samband med arbetet" inbegriper situationer som är bredare än bara den fysiska arbetsplatsen. Allt beror på verksamhet och situation.

Arbetskada ska i många fall även anmälas till AFA, www.afa.se, som hanterar kollektivavtalade försäkringar. Ersättning kan ibland betalas ut även om Försäkringskassan fattat beslut om avslag i sin bedömning.

Så gick det

Spridningen av coronaviruset och effekterna av sjukdomen covid-19 är på intet sätt över. Arbetsgivaren har i samråd med Jean och kollegorna kommit vidare i arbetet med att utreda och anmäla de fall där medarbetare exponerats för coronaviruset kopplat till arbetet. I nuläget pågår ett arbete med att samla upp de sjukdomsfall som inträffat under 2020 och anmäla dessa till Arbetsmiljöverket retroaktivt. En informationsinsats genomförs nu om arbetsskadeanmälningar. ●

"Systematiskt arbetsmiljöarbete gäller även under perioder av kriser i verksamheten eller pandemier."

A-kassan är viktigare än någonsin.

Gå med i dag på akademikernasakassa.se

Akademikernas a-kassa är Sveriges största a-kassa. Hos oss är 750 000 akademiker med för att känna trygghet om det oförutsedda händer.

Som medlem i både Akademikernas a-kassa och Akademikerförbundet SSR har du dessutom en av marknadens bästa inkomstförsäkringar – den gäller även om du säger upp dig.

Läs mer på akademikernasakassa.se

Välkommen till Nya Socionomen!

Nu vill vi ge dig som är prenumerant på Socionomen ännu **mer nytta, glädje och delaktighet**. Med ny design, nytt innehåll och nya kanaler kommer du **närmare ditt yrke, dina studier och din forskning**.

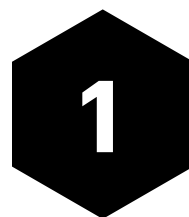
Teckna en prenumeration och få tillgång till **unikt premiummaterial**. Som prenumerant får du också de senaste nyheterna om socialt arbete via vårt **nyhetsbrev** varannan vecka.
Läs mer på socionomen.se/prenumerera



Kongress 2021

Ny styrelse och hundratals motioner. I maj ska 88 ombud staka ut riktningen för framtiden.

Text: **Johanna Kvarnsell**



Högsta beslutande organ

Vart tredje år håller Akademikerförbundet SSR kongress. I år är det dags igen, den 7-8 maj. Kongressen är förbundets högsta beslutande organ, här tas beslut om vilken riktning förbundet ska gå i framöver. På kongressen väljs också förbundsstyrelsen och ordförande för Akademikerförbundet SSR.



Ombuden representerar dig

Det är kongressombuden som röstar på kongressen. Ombuden väljs på distriktsföreningens årsmöte. Vilket antal ombud ett distrikt har bestäms av antalet medlemmar. Det största distriktet i år, Stockholm, har tio ombud och de minsta, Blekinge respektive Gotland, ett.



Gör din röst hörd

Alla medlemmar i förbundet kan lämna in en motion, ett förslag till beslut, som kongressen ska ta ställning till. Årets deadline för att motionera var 31 januari och rekordmånga 131 motioner lämnades in. De allra flesta motionerna handlar om avtal, förhandling och arbetsrätt.

Källa: Akademikerförbundet SSR



Delvis digitalt

Vanligtvis är kongressen ett event med över hundra deltagare, ombud, förtroendevalda och inbjudna gäster. I år blir det i stället helt eller delvis en digital mötesplats. Själva kongressen hålls digitalt, men förhoppningen är att deltagarna ska kunna mötas i små grupper för att möjliggöra diskussioner ombud emellan.



Ny styrelse och nya mål

När årets kongress är slut kommer en ny styrelse för Akademikerförbundet att ha valts. Det är deras ansvar att se till att alla de beslut som kommit till under kongressen förverkligas under de tre år som följer.





HEMMAJABB

Risk för sämre kvalitet när distansarbetet fortsätter

Jobba hemifrån om du kan, lyder uppmaningen under coronapandemin. Men vad händer med kvaliteten på arbetet när återgången till arbetsplatserna drar ut på tiden?

Nu i mars är det ett år sedan Folkhälsomyndigheten första gången rekommenderade hemmajobb. En rekommendation som många nog trodde skulle bli kortvarig. I stället har den förlängts, och i vissa fall, skärpts.

Sedan december har till exempel alla statliga myndigheter fått i uppdrag att se till att bara de som verkligen måste vara på plats på arbetsplatsen är det.

På Arbetsförmedlingen har personalen mestadels jobbat hemifrån, säger Helén Justegård, ordförande för Saco-s på Arbetsförmedlingen. I stora drag har det fungerat bra, menar hon. Vissa kontor har dock hållits öppna för att medborgare ska kunna göra spontana, coronasäkra besök.

–Det fysiska mötet har ett värde, möten mellan människor blir inte på samma sätt via telefon eller en dataskärm.

Helén Justegård tror inte att det skulle fungera att jobba hemifrån för all framtid.

–När det gäller arbetssökande finns det en finess i att man möter Arbetsförmedlingen på något annat ställe än i sitt hem. Som myndighet har vi en skyldighet att vara tillgänglig – alla har

Text: Klara Stefansson Foto: Getty Images

kanske inte tillgång till dator och telefon, eller kan förstå en skriftlig instruktion.

Inom socialtjänsten skiljer sig möjligheterna till att arbeta hemma åt stort.

På uppdrag av regeringen har Myndigheten för vård- och omsorgsanalys undersökt pandemins effekter för socialtjänstens individ- och familjeomsorg – både på kort sikt och ett år framåt. Slutsatsen: Hemmajobb är inte hållbart i längden.

Den snabba digitaliseringen har till viss del varit positiv, men bland verksamheterna finns oro för lägre kvalitet i både utredningar och stödsatser.

Socialtjänsten måste ges förutsättningar att både ha möten fysiskt och på distans – för att undvika en kvalitetsförsämring, enligt myndigheten.

Socialekreteraren Tony Kjällberg i Täby kommun tycker inte att hans jobb har blivit sämre på distans.

– Samtalaget har jag en väldigt positiv bild av hemarbete, både för min egen del och min yrkesutövning. Utredningar, beslut, journaler och kontakter med klienter fungerar bra. Det är möjligt att det blir en viss försämring någonstans, men den är inte speciellt synbar. Med tanke på den kris som landet är i så ser jag det som ett väldigt litet problem.

Tony Kjällberg, som även är facklig representant för Akademikerförbundet SSR, tycker att hans jobb på beroendeenheten är väl anpassat till det digitala. Han förstår dock om kollegor på andra avdelningar har en tydligare tradition av fysiska möten.

Myndigheten för vård- och omsorgsanalys spår att behovet av sociala stödsatser kommer att öka det kommande året, och man uppmanar kommuner, regeringen och myndigheter att ha beredskap. ●

Varje ny medlem gör oss alla starkare

Du har väl inte missat appen som hjälper din förening att växa?

Ladda ner värv-appen idag så kan du alltid plocka fram bra argument och en medlemsansökan ur fickan.

- Argument för medlemskap
- Värvningsskolan
- Tipsa oss om någon som borde vara med
- Medlemsansökan direkt i mobilen



Ladda ner appen för iPhone



Ladda ner appen för Android



Akademikerförbundet SSR

Framtid

Hur ser de politiska partierna på framtidens arbetsliv? Och vad vill de göra för att fler ska kunna arbeta? Universellt utformade arbetsplatser är ett projekt för att skapa arbetsplatser som fungerar för fler, oavsett funktionsvariation eller andra förutsättningar. Nu bjuder projektgruppen in partierna för en digital utfrågning om hur de vill arbeta med samma frågor.

3 mars kl 8.30 – 9.30

Vänsterpartiet och Centerpartiet

10 mars, kl 8.30 – 9.30

Socialdemokraterna och Moderaterna

(övriga partier frågas ut vid ett tidigare tillfälle.)



Är du skyddsombud inom privat, kommunal eller regional sektor och behöver lära dig mer om arbetsmiljö och de lagar och regler som gäller i ditt arbete? Boka in den **11 och 23 mars** för digital utbildning.



Håll koll!

och läs mer i kalendern på Akademsr.se

Är du student och på väg ut i arbetslivet? Den **26-28 april** kan du lära dig mer om lön, karriärval och hur ditt fackförbund kan hjälpa dig i yrkeslivet i en digital föreläsning.



Pension

Att få koll på sin pension kan kännas som en knivig uppgift. Den **14 april** bjuder Svensk Chefsförening in till en digital föreläsning om pensionssystemets olika delar.

Save the date!

Den **16 mars** firas världsdagen för socialt arbete över hela jorden. I Sverige kan den som är intresserad delta i en digital konferens med temat "Kreativt socialt arbete i pandemins tid", där forskare samtalar om hur socialt arbete förändrats under året som gått.

Foto: Getty Images



Försäkra dina älsklingar få upp till 20 % samlingsrabatt

Välj Moderna Försäkringar för barnen, hemmet, husdjuren, bilen, motorcykeln eller båten och få upp till 20 % i samlingsrabatt. Bara en älskling? Du som är medlem i Akademikerförbundet SSR får även rabatt på din första försäkring hos Moderna.

Ta reda på mer på modernaforsakringar.se/akademikerforsakring eller ring Moderna på 08-684 125 61.

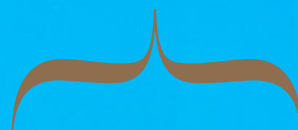
Moderna
Försäkringar

Akademiker
försäkring

Posttidning B

Akademikern

Akademikerförbundet SSR
Box 12800 112 96 Stockholm



Min väg
Basem Muhanna
bytte affärsliv mot
socialt arbete.

Vi svarar
Vad gäller om vi
smittas av covid-19
på jobbet?

Spaning
Dags att skapa
framtidens
arbetsplatser!

