

Akademikern.

Medlemsmagasinet från Akademikerförbundet SSR



Coachar Malmö's unga

Vilken skillnad gör VoB?

Samtliga ärenden vid VoB:s HVB, skyddade boenden och stödboenden följs upp genom effektkattningar. Dessa genomförs vid inskrivning, under insatsens gång samt vid utskrivning.

På Högelids tonårsenhet i Alvesta används FIT (Feedbackinformed treatment) och skattningsformulären ORS/SRS. Med hjälp av dessa får ungdomen varje vecka berätta om sitt mående och om hur hen uppfattar samtalen och insatsen.

Läs mer om Högelid och hur vi arbetar med FIT på vår hemsida och blogg:
www.vob.se



Verksamhetschef Anna Meyer och hennes team tar emot unga mellan 12–20 år för akut, behandlings och utredningsinsatser.

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



vob.se

Välkommen



HOTAD PÅ
JOBDET

”Nu lyfter
vi frågan
tillsammans”

Johanna
Kvarnsell

Chefredaktör
Akademikern

Foto: Margareta Bloom-Sandebäck

”Hotet påverkade min tro på att jag kan göra gott.”

Orden är socialsekreteraren Filip Åhlanders. När han blev hotad till livet började han fundera över sin yrkesroll. För vad ska man egentligen tåla som socialsekreterare? Och hur pratar vi om de hot som framförs av klienter, kunder, brukare?

Ni som läser Akademikern jobbar alla på ett eller annat sätt med människor. I många av era yrken förekommer hot, ofta från personer i en utsatt situation. Det är ingen nyhet. Men det är lätt att antalet personer som hotas på jobbet bara blir anonyma staplar i ett diagram. Nu vill vi lyfta frågan. Vad ska man acceptera? Hur pratar man om hoten på arbetsplatsen? Och vad gör man för att problemet inte ska sopas under mattan?

Har du också varit utsatt för hot på jobbet? Hör av dig till redaktionen,



Tipsa oss!

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

vi vill att fler röster kommer till tals!

En annan aktuell fråga är förändringen av Arbetsförmedlingen. Nästa år ska hela den verksamhet som stöttar och matchar arbetssökande utföras av externa leverantörer.

Med vad är fördelen med det?

Ingen, enligt forskningen, säger arbetsmarknadsekonomen Anders Forslund i vår intervju på sidan 30.

Å andra sidan kan en mångfald av aktörer kanske bidra med en starkare förankring i lokalsamhället. Som i Malmö, där fotbollsklubben Rosengård står bakom en av Arbetsförmedlingens leverantörer.

Läs mer om det, och om Marie Bergvall Bark, som jobbar där, i vårt stora reportage på sidan 18.

Och du! Glöm inte att Akademikern även finns på webben. Snart i en helt ny kostym! ♦

Innehåll

”Jag tyckte de behövde någon som är lite glad och positiv.”



8
Ordförande
"Om inte vi gör det, vem gör det då?"

11
Aktuellt
Digitala möten skapar trötthet.

15
Frågan är ...
Vad tycker den första kullen kuratorer om sin utbildning?

18
En chans till arbete
Marie Bergvall Bark coachar Malmös unga till jobb.

29
Ifrågasatt privatisering
Arbetsförmedlingen ska privatiseras mera. Men forskningstödet för reformen är svagt.

38
Hotad och hatad
Socialsekreteraren Filip Åhlander blev mordhotad på jobbet.

44
Så funkar det
Hotad i yrkesrollen.

46
Hittade hem i reklambranschen
Beteendevetaren Beate Undén vet allt om hur vi tänker när vi konsumerar.

54
Suddig gräns
Vem är du på twitter? Nu blandar många privat och professionellt på sociala medier.

57
Vi svarar
Kan chefen säga upp mig trots att jag har följt våra regler?

66
I luften
Lär dig mer om arbetsmiljö.

”Det påverkade min tro på att jag kan göra gott.”



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
Stefan Karlsson, Karin Persson,
Tim Andersson, Barbro Jansson
Lundkvist, Klara Stefansson.

Fotografer
Sara Johari, Anna Simonsson,
Sandra Johnson, Margareta
Bloom-Sandebäck.

Omslag Foto: Sara Johari

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



Vill du ha ett jobb där du gör skillnad?

Jobba hos Humana som:

- Behandlingspedagog
- Familje- och ungdomsbehandlare
- Verksamhetschef

Sök bland alla våra lediga tjänster och ansök redan idag!

www.humana.se/jobbportalen



Humana

Ledande inom individ- och familjeomsorg



46

Stockholm

När beteendevetaren Beate Undén började följa sin egen kompass kom drömjobbet till henne från ett oväntat håll.

Foto: Margareta Bloom-Sandebäck



Foto: Anna Simonsson

38

Stockholm

Filip Åhländer har blivit mordhotad två gånger. Nu vill han att fler socialsekreterare börjar prata om hoten.



Malmö

Marie Bergvall Bark slutade på Arbetsförmedlingen efter nedskärningarna. I sitt nya jobb hinner hon möta människor igen.

18

Foto: Sara Johari

UPPDRAG
VÄLFÄRD

”Vi tar den politiska debatten”



Heike Erkers

Förbunds-
ordförande
i Akademiker-
förbundet SSR

Foto: Sandra Johnson

Och vilken smällkaramell det blev! Vi lämnar bakom oss en väl genomförd kongress. En digital kongress är utmanande i sig. Men det gick över all förväntan, debatterna var höga, inläggen många, besluten kloka och teknikstrulet övervinnligt. Temat för kongressen, Uppdrag välfärd, innebar också startskottet på ett landsomfattande fokusarbete där vi tillsammans nu formulerar krav i de mest angelägna frågorna som berör detta område. Vi gör det ute i kommunerna, regionerna och på riksnivå. Skarpa, politiska krav som vi riktar till politiken inför valet 2022. I vårt eget ”valprogram” samlar vi problembeskrivning, förslag på lösning och krav för hur det ska lyckas.

Jag ser framför mig politiska debatter om välfärden runt om i Sverige, affischer med våra krav på arbetsplatser och fullt av SSR:are som

W
Förbundet
i sociala
medier

#uppdragvälfärd #socialaskulden

uppvaktar politiker i valstugorna. I Uppdrag välfärd sätter vi fokus på den sociala skulden, på kriminalvården och Sis, på AI i välfärden och förstås på arbetsmarknadspolitikens effekter.

I grunden handlar det om välfärdens åtaganden och finansiering för en högkvalitativ välfärd. Om ansvarsfördelningen mellan stat, kommun och region. Om hållbar kompetensförsörjning och en god arbetsmiljö i välfärden. Om effektivt nyttjande av offentliga resurser och om en digitalisering för att skapa långsiktiga förutsättningar för välfärd.

Allt detta och lite till är frågor som behandlas i den av regeringen tillsatta Välfärdscommissionen. Som representant för Saco ser jag vårt förbunds stora potential att ta stafettpinnen i den så viktiga politiska debatten. För, om inte vi gör det, vem gör det då?

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.

KOM IHÅG
ATT MEDDELA
OM DU BLIVIT
CHEF

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 upp till 80 % av månadslöner upp till 100 000 kronor. Vår inkomstförsäkring gäller även om du säger upp dig själv. Dessutom ingår professionell karriärcoaching.

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

Svensk
Chefsförening

EN DEL AV 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.



NY RESTAURANG, GYM
OCH RELAX I KLÖVSJÖ

JÄMTLANDSFJÄLLEN

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

Bokningen för 2022 öppnar 7 september kl 09:00

PROVENCE

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

Bokningen för 2022 öppnar 8 september kl 09:00



EXTRA LÅGA PRISER
I LÅGSÄSONG

COSTA DEL SOL

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

Bokningen för 2022 öppnar 9 september kl 09:00



8 KM STRAND OCH
SOLKUSTENS LÅNGSTA
STRANDPROMENAD



RAPPORT

Ökad ohälsa under pandemin

Psykisk ohälsa och social oro har ökat under pandemin. Det upplever 90 procent av de medlemmar i Akademikerförbundet SSR som svarat på en enkät om arbetet i socialtjänsten. Över hälften upplever också att våld i nära relationer har ökat. Mer än en tredjedel anser att missbruksproblemen har blivit vanligare.

Rapporten "Den sociala skulden i skuggan av pandemin" bygger på svar från 3600 medlemmar som jobbar inom socialtjänsten.

MOBBNING

Stå upp för en kollega – och må bättre själv

Den som agerar när en kollega utsätts för mobbning mår bättre än den som låter bli, visar en enkät som forskare i Linköping och Bergen gjort bland svenskar i arbetslivet.

Psykologiprofessorn Morten Birkeland Nielsen, en av huvudförfattarna, förklarar att det bland annat beror på förväntningar. Många av oss har nämligen en bild av oss själva som goda människor, som står upp mot oetiska och negativa handlingar på jobbet.

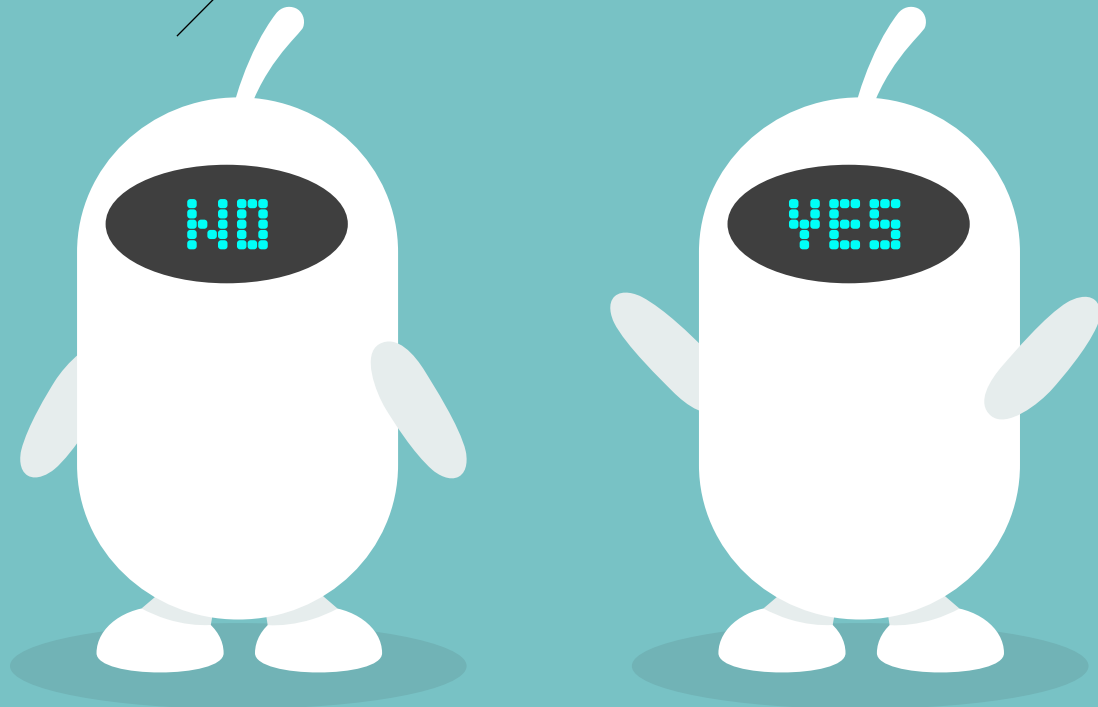
– När vi är i en situation och ser andra utsättas, och inte griper in, så sker en obalans mellan förväntningarna på en själv och det man faktiskt gör. Den obalansen påverkar ens självuppfattning, självbild och psykiska hälsa.

Text: Klara Stefansson Foto: Getty images

DISTANSARBETE

Fler timmar framför skärm

Sju timmar eller mer tillbringas tre av fyra hemmajobbade akademiker framför skärmen varje dag. Före pandemin arbetade bara fyra av tio så mycket framför skärm, enligt en undersökning som Novus gjort på uppdrag av Saco.



AUTOMATISERAT BESLUTFATTANDE

Utredning vill att robotar ska bestämma mer

Kommunallagen bör skrivas om för att möjliggöra automatiskt beslutsfattande. Det föreslås i en statlig utredning.

Automatiserat beslutsfattande har länge förekommit inom statliga myndigheter, till exempel vid beslut om tillfällig föräldrapenning och körkortstillstånd. På senare år har också kommuner börjat överlåta beslut i rutinärenden till robotar och algoritmer. Att delegera kommunala beslut är dock inte okontroversiellt. Akademikerförbundet SSR har påpekat att det saknas insyn i hur besluten tas. Det har också funnits oklarheter om förfarandet är förenligt med kommunallagen.

I den utredning som nu lämnats över till civilminister Lena Micko förelås att lagen skrivs om så att kommuner och regioner får möjlighet att delegera rutinärenden till en automatiserad beslutsfunktion. Lagändringen kan klubbas igenom av riksdagen innan nästa val 2022.

Akademikerförbundet SSR:s chefsekonom Simon Vinge är besviken på utredningen och saknar svar på flera viktiga frågor. Han efterlyser bland annat en tydligare statlig reglering kring hur automatiserat beslutsfattande får införas inom kommuner och regioner.

– Statliga myndigheter som använder detta har identifierat vilken lagstiftning som är lämplig att automatisera. Ta tillfällig föräldrapenning till exempel. Om du har tjänat X kronor då har du rätt till Y kronor. Det är väldigt lätt att automatisera. Men socialtjänstlagen är inte en lagstiftning man bara gör om till kod. Den är ganska luddig och kräver en profession som tolkar den. Det kan inte en algoritm göra, säger han.

Text: Johanna Kvarnsehl, Stefan Karlsson Illustration: Getty images

ARBETSMILJÖ

”Zoom-trötthet” drabbar fler kvinnor

Långa videomöten utan avbrott kan orsaka ”Zoom-trötthet”. Det visar ny forskning från Göteborgs universitet och Stanford university.

Nästan var sjunde kvinna svarar att de blir extremt trötta av videomöten. Bara var tjugonde man upplever samma sak.

I en tidigare studie har forskargruppen kartlagt vad som ligger bakom trötthet vid videomöten och hittat flera orsaker. I enkätstudien lyfter kvinnor fram spegeleffekten (att man ser sig själv som i en spegel), känslan av att vara fysiskt fångad (kameravinkeln begränsar hur vi kan röra oss) och att alla stirrar på dem som de främsta orsakerna till sin trötthet.



Metodbok och bildkort



Swedbank 

Är du:

- med i facket och
- tänker ta ett lån?

Då har vi en lösning.

Du som är medlem i facket kan ansöka om vårt Medlemslån på upp till 350 000 kronor utan säkerhet och med 5,30 procent i ränta.

I lånet ingår betal- och livskydd. Dessutom har vi tagit bort uppläggningsavgiften.

 **Läs mer och ansök på [swedbank.se/medlemslan](https://www.swedbank.se/medlemslan)**

Räkneexempel Medlemslån
Ett lån på 100 000 kronor till 5,30 % rörlig ränta (senast ändrad 2020-06-26) med rak amortering, återbetalningstid på 5 år, aviseringsavgift och uppläggningsavgift 0 kr, ger en effektiv ränta på 5,43 %.
Totalt belopp att betala under lånets löptid är 113 471 kr.
Återbetalningsbeloppet är i snitt 1 891 kr och antalet betalningar är 60 st.
Försäkringsgivare
Försäkringsgivare för grupplivförsäkringen är Swedbank Försäkring AB.
Försäkringsgivare för betalskyddet är BNP Paribas Cardif Försäkring AB.

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



Frågan är ...



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



ekström & garay

VIDGA VYERNA
OCH FÖRDJUPA VETANDET
I VANDRING GENOM
BREVARIUM

BANBRYTANDE UPPLÄGG
OCH OMFATTNING

BREVARIUM EXISTENTIALIS av Christer Wagenius redovisar väsentligheter sedan tidernas begynnelse. Samlad kunskap inom vetenskap och humaniora; fakta som vi annars så lätt blandar ihop och tappar bort. Visshet kräver mer än ren kunskap, en långt mer fördjupad insikt som vi gärna strävar efter, dock förmodligen utan att någonsin nå fram till. Men att släppa de dagliga trivialiteterna och i stället söka kännedom om nuvarande och historiska förhållanden av betydelse, utgör i vart fall ingen oäven start på vägen mot den svåruppnåeliga vissheten.

Finns hos Adlibris, Bokus mfl.

KURATORSLEGITIMATION

Nu tar den första kullen legitimerade hälso- och sjukvårdskuratorer examen. Vilken nytta kommer de att ha av utbildningen och sitt nyvunna leg?

Text: Karin Persson



Sabina Persson

Student
Hälso- och sjukvårdskuratorsprogrammet
Helsingborg

– Sedan jag tog socionomexamen 2016 har jag upplevt att det varit ganska svårt att få kuratorsjobb eftersom man ofta efterfrågar erfarenhet och även kanske en steg 1-utbildning.

På socionomutbildningen går man igenom mycket men skrapar kanske mer på ytan, medan det här blev mer utav en djupdykning på området, framför allt när det gäller samtalsmetodik och hälso- och sjukvårdslagstiftningen. Jag uppskattar också att man kombinerar teoretiska studier med praktik under hela året. Jag har varit på onkologen på Skånes universitetssjukhus.

Just nu är jag tjänstledig från mitt vanliga myndighetsjobb och tanken är att jag ska börja söka kuratorsjobb, jag har bara inte hunnit än.

Jag tycker det är bra att frågan om en legitimation för hälso- och sjukvårdskuratorer har drivits igenom. Dels innebär det en ökad rättssäkerhet för patienterna, dels ställer en legitimation krav på en: den kan ju dras in om man missköter den. Den signalerar också att kuratorns psykosociala kompetens är värdefull och har en viktig plats i sjukvården.

Men jag upplever att det är lite oklart vilken effekt införandet har fått, om arbetsgivare efterfrågar legitimation och hur mycket den väger i förhållande till exempelvis en steg 1-utbildning.



Sara Bäckström

Student
Hälso- och sjukvårdskuratorsprogrammet
Helsingborg

– Jag skulle gärna jobba som kurator på exempelvis en ungdomsmottagning eller infektionsmottagning i framtiden, och hoppade på den här utbildningen parallellt med masterprogrammet i sexologi eftersom jag insåg att jag kommer att behöva en legitimation.

Jag har varit jättenöjd, särskilt med att man kunnat ta med sig sin nyvunna kunskap in i praktiken, i mitt fall på en vårdcentral, på ett väldigt snyggt sätt.

Att man införde legitimationen för hälso- och sjukvårdskuratorer tror jag var en nödvändighet för att kuratorer ska kunna hänga med i kunskapsutvecklingen. Nästan alla andra professioner har

någon form av legitimation, så varför ska då inte kuratorer ha det? Det blir ett kvitto för patienter och arbetsgivare, men också för kuratorer själva, på att vi har en viss kunskap och på vad vi kan erbjuda.

Inom exempelvis socialtjänsten är man omgiven av andra socionomer, men inom vården är man oftast själv som kurator och det kan vara svårare att veta sin roll och vad andra förväntar sig. Under utbildningen har jag blivit mer säker i hur man som socionom jobbar i en medicinsk kontext.



Sofie Cronzäll

Student
Hälso- och sjukvårdskuratorsprogrammet
Helsingborg

– Jag blev klar socionom 2016 och har egentligen alltid vetat att jag vill jobba med barn, ungdomar, kvinnor eller familjer på något sätt. Efter examen har jag bland annat jobbat som gymnasiekurator och såg den här utbildningen som en chans att bli bättre rustad för att jobba inom hälso- och sjukvården.

Jag har fått mer praktisk kunskap kring hur man håller krissamtal och fått göra praktik inom kvinnosjukvården. Jag har även lärt mig mer kring de lagar och regler vi ska följa, om hur man arbetar tvärprofessionellt inom vården och om vad det innebär att ha en legitimation.

Nu när jag sökt jobb har jag upplevt att arbetsgivare varit väldigt intresserade av utbildningen och jag tror att de kommer att bli mer och mer intresserade av legitimationen. Efter examen kommer jag att jobba som hälso- och sjukvårdskurator. Jag visste inte riktigt vad jag skulle förvänta mig av utbildningen men jag är verkligen glad att jag kom in, det har öppnat nya dörrar för mig.

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



Plats — finnare

Marie Bergvall Bark **sade upp sig från Arbetsförmedlingen när stressen tog död på arbetsglädjen. Nu coachar hon Malmös unga till jobb på organisationen Boost by FC Rosengård.**

Text: Tim Andersson Foto: Sara Johari



Dagens första deltagare. Marie Bergvall Bark sökte sig till jobbet som yrkesvägledare på grund av det mänskliga mötet. →

E

En kvinna i tjugårsåldern kommer in i mötesrummet på Boosts kontor i Malmö. Yrkesvägledaren Marie Bergvall Bark, som redan sitter där och väntar, ska hjälpa henne med ett cv.

Den unga kvinnan funderar på att bli lärare. Hon är strukturerad, säger hon, ordning och reda.

– Pengar på fredag. Hoppas jag. Någon gång i framtiden...

Hon blev inskriven på Arbetsförmedlingen 2019, men på grund av pandemin har det varit svårt att söka jobb. Under lång tid har hon inte ens behövt aktivitetsrapportera. Men nu är hon på gång.

– Det finns många andra som stör min nattsömn, men inte du! Det här kommer att gå bra, säger Marie Bergvall Bark.

På handleden har hon ett ankare tatuering. På ena sidan av släkten finns många sjömän, men tatueringen vill också förmedla något annat: förankring, och hopp.

För tio år sedan arbetade Marie Bergvall Bark på Internationella kvinnoföreningen i Malmö, där hon hjälpte utländska kvinnliga akademiker in på arbetsmarknaden. Det var när hon kom i

kontakt med några otrevliga handläggare på Arbetsförmedlingen som hon själv bestämde sig för att sadla om.

– Under anställningsintervjun frågade chefen varför jag ville jobba som arbetsförmedlare, och jag sade som det var, att jag tyckte att de behövde någon som är lite glad och positiv.

Under åren på Arbetsförmedlingen upplevde hon med växande frustration den gradvisa nedmonteringen av en, som hon menar, väldigt viktig myndighet. Allt fler klienter – allt mindre tid för dem. Efter januariöverenskommelsen och de stora nedskärningar som följde började hon att tappa lusten.

Mot slutet jobbade hon närmast enligt en löpande band-princip. Hon kunde ha runt tio samtal per dag, och trehundra klienter att hålla reda på.

– Så om du i slutet av dagen frågade vilka jag hade träffat så var det väldigt svårt att urskilja.

När Marie Bergvall Bark sade upp sig för ett år sedan sökte hon sig direkt till Boost, en ideell förening som drivs av fotbollsklubben FC Rosengård. Från början var verksamhetens syfte att hjälpa spelarnas föräldrar, ofta nyanlända, med att hitta jobb. Sedan blev Malmös ungdomar huvudmålgruppen. På Boost finns socio-

→



Marie Bergvall Bark
Utbildning
Statsvetenskap

Arbetar
Boost by FC
Rosengård

"Jag sade som det var, att jag tyckte att de behövde någon som är lite glad och positiv."



På nedervåningen sitter en studievägledare. Många av de som kommer till Boost behöver komplettera gymnasiebetygen.

ledare som kan hjälpa dem med allt från studieteknik till körkortsteori.

Och förstås – att hitta jobb. Boost tillhör Arbetsförmedlingens stöd och matchnings-tjänst. I Malmö finns flera hundra aktörer som hjälper människor till arbete, men alla är inte helt seriösa, säger Marie Bergvall Bark.

– Du får ju pengar per deltagare och, ja, som i alla system lockar det folk som inte driver sin verksamhet av rätt anledning.

I linje med januariöverenskommelsens reformering av Arbetsförmedlingen införs snart modellen med privata jobbmatchare i hela landet. Marie Bergvall Bark är kluven till den utvecklingen. Det är bra att fler kan hjälpas åt, säger hon, men hon skulle vilja se en tydligare kvalitetssäkring. Det kommer ibland deltagare till

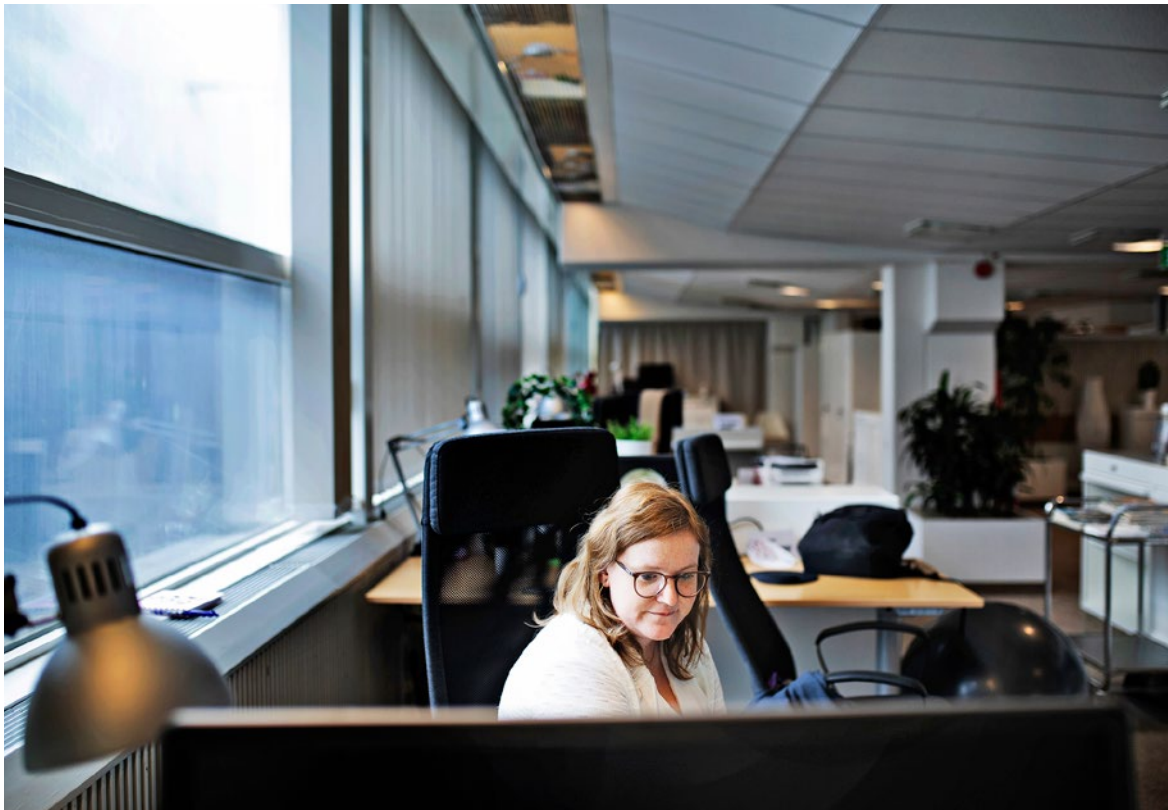
Boost med dåliga erfarenheter från tidigare aktörer.

– Det skulle behövas ännu mer uppföljningar ute på plats. Hur är det i lokalen, har de verkligen plats för de här femhundra som de snackar om? Många sitter på ett kontorshotell, och visst, det går väl bra under corona, men vad händer sedan? Vi är en av få aktörer i Malmö som har de här ytorna.

Hon visar runt i de luftiga lokalerna. Vi befinner oss i Pågens K-märkta Sverigekontor från 60-talet, byggt av en känd arkitekt med fäbless för båtinteriörer: beigea heltäckningsmattor, runda former, däckliknande terrasser.

– Känner ni hur det gungar? skojar Marie Bergvall Bark.

Precis vid ingången finns ett pingisbord



och på ett bord ligger en hög av National Geographic. Här och där står bekväma soffgrupper och överlevande finska designfåtöljer. På borden skålar med kvalitetsgodis.

– Boost är ingen myndighet, och man ska inte heller uppfatta det så när man kommer in här.

Att inte längre representera en myndighet – det var den största omställningen med att komma hit, berättar hon. Här är arbetet friare, och relationen till deltagarna lättsammare och personligare. Det går att lämna ramarna mer än på Arbetsförmedlingen.

– ”Okej, vi skulle prata cv idag, men här står du med ryggsäck och har blivit utkastad från ditt hem. Då skiter vi i cv:t och så funderar vi i stället på var du ska sova i natt.” Jag försökte jobba lite så på Arbetsförmedlingen också, men det var

inte så lätt. Det var väldigt mycket regler och förordningar där, och nästan alla möten hade en agenda.

Efter en salladslunch på en närliggande restaurang träffar Marie Bergvall Bark en deltagare som först ser förbryllad ut över Akademikerns närvaro, och kanske framför allt över kameran i fotografens hand. Efter att ha funderat en stund utbrister han:

– Ah, just det, journalisterna!

Sedan ger han oss ett tips:

– I look better from behind. Goes for everyone...

Han kom till Sverige för bara två år sedan, men kan redan en hel del av språket. Han är framåt och målinriktad. Marie Bergvall Bark föreslår en övning i intervjuteknik.

– It's like a role play. That sounds a bit



← En deltagare vill öva på att hantera en intervjusituation. Marie Bergvall Bark föreslår ett rollspel: Hon ska vara arbetsgivare för en matbutik, och han arbetssökande.

Arbetsförmedlingen så får man inga pengar från Försäkringskassan. Den maktrelationen finns inte här.

En annan förklaring är nog, säger hon, den relation som hon här har möjlighet att bygga upp med deltagarna. Avgörande är bemötandet, och det är något de ofta talar om här på kontoret. När det gäller framttoning tror hon att hon själv har vissa fördelar.

– På Arbetsförmedlingen jobbade jag nära en kollega, Anders, som var två noll fem och väldigt bred. Det är klart, kommer han in i ett rum kan vem som helst känna sig hotad. Men kommer det in en liten rödhårig en, tre äpplen hög, är det kanske inte lika provocerande. Det försöker jag använda ibland: man gör sig inte större än

vad man är, kanske snarare tvärtom.

Det händer ofta att hon träffar deltagarna också utanför jobbet – Malmö är för litet för något annat. Ungdomarna hejar ofta, säger hon, också gången.

– Man har ju mött folk sent en lördagskväll då andra hade bytt trottoar. Jag gör det inte. Jag känner ju hälften av det gäng som kommer, och om inte annat så känner jag deras brorsor. De nickar mot mig när de går förbi, och så får man nicka tillbaka.

Hon har själv en son som är åtta år, och hon vet att det inte finns några garantier i livet, som hon säger. Malmö kan vara hårt.

– Han kan hamna snett precis som alla andra, och då vill jag att han möter personer som tar hand om honom och inte dömer honom fullständigt. De här killarna har också varit åtta år och gillat lego.

strange maybe, but... Dont give me that look! Hold your horses, I am the employer, and it's the setting of an interview.

– So, I should be, like acting?

– Du ska vara du, bara, jobbsökande.

Och om du vill kan jag ställa lite tuffa frågor, så att du känner dig bekväm sedan när du är i en riktig intervju.

– Okey, we can try. I want you to be tough! I want you to scream at me!

De två personer som Marie Bergvall Bark träffat hittills i dag är engagerade och välanpassade. Så är det inte alltid. Boost är kända för att ta sig an många ungdomar med sociala problem. Här finns en hel del av såväl missbruk som gängkriminalitet.

Känner Marie Bergvall Bark sig någonsin rädd? Hon och hennes kollegor ska snart få larmknappar, svarar hon, för samhällsklimatet blir inte bättre i Malmö. Men rädd – nej. På Arbetsförmedlingen

uppstod det med jämna mellanrum hotfulla situationer. Hon har varit med om klienter som vält skåp, och en som dragit kniv.

På Boost möter hon deltagare med såväl skyddsväst som fotboja, ändå har hon aldrig upplevt något liknande här.

– Dels beror det nog på att det inte har varit skarpt läge ekonomiskt här på samma sätt. Missköter man sig på

"Missköter man sig på Arbetsförmedlingen så får man inga pengar. Den maktrelationen finns inte här."





→ **Dagens sista möte** är med en ung kvinna som Marie Bergvall Bark talar varmt om. Hon har haft "ett tufft öde bakom sig", brutit kontakten med familjen på annan ort och försöker nu klara sig i Malmö. Men hon är stark, säger Marie Bergvall Bark – hon hittar jobb överallt och tar sig framåt.

Kvinnan kommer in med stora steg, lila hår och en hund i koppel. De pratar om sommaren, hon har några veckors jobb på ett ställe i Göteborg, och några på en restaurang i Malmö. Ett par dygn som personlig assistent. Långsiktigt då? Boost har tipsat henne om arbetsmarknadsutbildningar, och det har hon funderat på.

– Gärna något där man inte behöver sitta på kontor...

– Som jag gör, menar du!

Den unga kvinnan skrattar.

– Då hade jag investerat i långa fina naglar. Suttit och mejlat. Som en riktig kontorist!

– Med liten kjol och allt! Jo du, säger Marie Bergvall Bark, jag känner inte riktigt igen mig i den bilden.

Att sitta framför datorn och telefonen – så såg jobbet på Arbetsförmedlingen ut mot slutet. Här får Marie Bergvall Bark i stället koncentrera sig på det som hon värdesätter högst: mötet. Visst kan det vara tungt ibland med alla problem som hon får möta. Klienter som förlorat hemmet. Som blivit sexuellt utnyttjade.

Hon kan inte erbjuda ungdomarna sin soffa, men hon kan vara som ett ankare, hjälpa dem att rota sig i samhället och komma vidare. Hon kan ge hopp.

– Jag har funderat på att läsa upp mina gymnasiebetyg, säger den unga kvinnan.

Men jag är lite rädd för att misslyckas.

– Varför skulle du misslyckas?

– För att jag har gått så många gånger i skolan utan att det blivit något av det.

– Ja, men då var då, nu är nu. ●



Akademikerförbundet SSR

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 Klövsvjö i Jämtlandsfjällen.

Pensionsrådgivning. Du får kostnadsfri pensionsrådgivning av Folksams pensionsexperter.



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, långtidssjukskrivning 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.

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

Reformeringen av Arbetsförmedlingen

Nu ska den som söker jobb få hjälp av privata aktörer i stället för av myndigheten. Men vad gör det för skillnad?



Text: Johanna Kvarnsell



”Om det inte finns arbete måste samhället hjälpa de arbetslösa att få sysselsättning”.

Citatet kommer från en knastrig journalfilm, men sätter fingret på varför Sverige i 80 år har haft en statlig myndighet med uppdrag att para ihop jobb med dem som inte har något. Men trots att uppdraget kan verka enkelt, är arbetsförmedlingen en myndighet under ständig politisk förändring. Få regeringar har kunnat låta bli att sätta sin prägel på arbetsmarknadspolitik, och i förlängningen, Arbetsförmedlingen. Den senaste förändringen, som grundar sig i januariavtalet mellan regeringspartierna, centern och liberalerna, är en reform som förändrar myndigheten i grunden.

–Arbetsförmedlingen har fortfarande ett viktigt uppdrag, när det gäller myndig-

hetsutövningen. Men själva utförandet, arbetet med att rusta och matcha de arbetssökande, kommer i all väsentlighet att läggas hos andra aktörer, förklarade arbetsmarknadsminister Eva Nordmark, när hon i oktober 2019 höll en presskonferens om förändringarna.

Att rusta arbetssökande för att lättare kunna få jobb och sen matcha dem med en ledig anställning, är en av grunderna i arbetsförmedlingens verksamhet. Det kan handla om allt från att lära sig skriva ett cv och söka jobb till att gå en arbetsmarknadsutbildning i något bristyrke.

Nu ska hela den verksamheten läggas ut på entreprenad. Kvar hos myndigheten blir uppdraget att bedöma vilka arbetssökande som ska kunna ta del av matchningstjänsterna samt följa upp de fristående leverantörerna.

Försöksverksamheten är redan i gång. Nästa år ska möjligheten att själv välja vilken aktör som ska hjälpa en till jobb finnas i hela landet.

När partierna i januariavtalet kom överens om att banta Arbetsförmedlingen och lägga ut mycket av arbetet på entreprenad var det ett uttryck för en vilja att

Det finns definitivt inte någon forskning som stöder att privata utförare skulle göra ett bättre arbete.



Fakta/ Om Arbetsförmedlingen i januariavtalet

”Arbetsförmedlingen reformeras i grunden. Staten har genom Arbetsförmedlingen myndighetsansvaret för arbetsmarknadspolitik, men ett nytt system baserat på LOV ska utvecklas där fristående aktörer matchar och rustar arbetssökande för de lediga jobben. Arbetsförmedlingen kommer att finnas kvar som statlig myndighet, men vara fokuserad på myndighetsansvar i form av kontroll av arbetssökande och av fristående aktörer, arbetsmarknadspolitisk bedömning, digital infrastruktur och statistik och analys. Ersättningen till aktörerna ska i huvudsak utgå från hur väl de lyckas med att få individer i varaktig sysselsättning, givet behoven hos den arbetslöse.”

både spara pengar och effektivisera. ”Att säkerställa en träffsäker arbetsmarknadspolitik och att förbättra effektiviteten.” Men i forskningen finns inget stöd för att reformen kommer att leda till varken det ena eller andra. Det säger Anders Forslund, professor på Institutet för arbetsmarknads och utbildningspolitisk utvärdering och medförfattare till en stor forskningssammanställning om arbetsmarknadspolitikens effekter på sysselsättningen.

– Det finns definitivt inte någon forskning som stöder att privata utförare skulle göra ett bättre arbete. Du kan fråga vilken arbetsmarknadsekonom som helst och du kommer att få samma svar.

I den teoretiska arbetsmarknadsforskningen finns det två spår när det gäller externa utförare. Man skulle kunna tänka sig att det leder till mer innovativa sätt att arbeta på. Leverantörerna vill kunna tjäna pengar och gör det genom utföra uppgiften bättre och mer effektivt. Men det finns också anledning att tro att affärsidén i stället kommer att bygga på att tjäna pengar genom att göra ett sämre jobb. Det finns också empiriska undersökningar, forskning på andra länder som har infört en liknande modell. Men där finns inget stöd för att man vinner på att lägga ut arbetet på entreprenad, enligt Anders Forslund.

– Skillnaderna är sällan särskilt stora. Men om något så tenderar de flesta utvärderingar att komma fram till att de offentliga utförarna gör ett något bättre jobb.



Anders Forslund tror att många svenskar, inklusive de politiker som bestämmer om Arbetsförmedlingens framtid, inte fullt ut har förstått hur svensk arbetsmarknad och

Hjälp till jobb

1902

Sveriges första arbetsförmedling öppnas: Helsingborgs Stads Arbetskontor.

1940

Statens arbetsmarknadskommission inrättas med uppgift att handlägga arbetsmarknadspolitiska insatser. Arbetsförmedlingarna blir statliga och länsarbetsnämnder inrättas.

1992

Arbetsförmedlingens monopol på att förmedla jobb avskaffas, vilket banar väg för bemanningsföretagen.

2007

Arbetsförmedlingen börjar använda sig av externa leverantörer för att matcha vissa grupper av arbetsökande med jobb.

2014

Tjänsten Stöd och matchning införs. Till skillnad mot tidigare privata matchningstjänster är det den arbetsökande själv som väljer leverantör.

2019

Januariavtalet mellan S, C, MP och L, slår fast att Arbetsförmedlingen ska reformeras i grunden. Samtidigt leder den budget som satts av M och KD till att myndigheten varslar 4500 personer och lägger ner flera kontor.

2020

Den nya matchningstjänsten Kundval rusta och matcha införs på prov i delar av landet.

2022

Kundval rusta och matcha ska finnas i hela Sverige.



Nyamko Sabuni



→ myndighetens uppdrag har förändrats de senaste trettio åren.

Innan 1990-talskrisen hade Sverige i stort sett ingen långtidsarbetslöshet. Då var arbetsförmedlingen en myndighet för personer mellan jobb.

Samtidigt som långtidsarbetslösheten har växt har också Arbetsförmedlingens uppdrag utökats till att i dag dels ha ansvar för att introducera nyanlända, dels ta hand om långtidssjukskrivna i samarbete med försäkringskassan. Helt enkelt, en större och större del av dem som skrivs in på arbetsförmedlingen står ganska långt ifrån arbetsmarknaden.

– Man kan inte förvänta sig att Arbetsförmedlingen ska förmedla lika många jobb 2020 som 1990, säger Anders Forslund.

Externa aktörer där deltagaren själv väljer utförare är inte något nytt för Arbetsförmedlingen. Under åren har satsningar som till exempel jobcoach och etableringslotsar testats med varierande resultat. Etableringslotsarna, som skulle hjälpa nyanlända till jobb, visade på flera svårigheter med systemet. Dels gav tjänsten inte några imponerande resultat. Uppdraget var för brett utformat och det var svårt för de nyanlända att göra informerade val. Dels satte det fingret på vikten av och svårigheten med kontroll efter att flera av leverantörerna visade sig ha samröre med grov brottslighet.

Sedan 2014 har en del av de arbetsökande fått möjlighet att välja en privat anordnare för att få hjälp att hitta arbete inom ramen för tjänsten ”Stöd och matchning”. Men i det upplägg som nu rullas ut, ”Kundval rusta och matcha”, kommer privata aktörer bli regel. Möjligheten att få samma hjälp från en myndighetsanställd kommer inte längre finnas som alternativ för den stora massan.

– Vi går från arbetsförmedling till Arbetsmarknadsmyndighet. I många år var det tabu att lägga ut arbetsförmedlingens kärnuppdrag på någon annan anordnare. Men nu blir det de externa aktörerna som blir utförare och vi som ska se till att rätt person får rätt åtgärd vid rätt tid, säger Anders Welander som har arbetat på Arbetsförmedlingen i trettio år och varit med om många av de förändringar som lett fram till dagens reform.

De senaste två åren har varit turbulenta på myndigheten. I samma veva som januariavtalet slöts ledde budgetåstramningar till att Arbetsförmedlingen raskt behövde varslas 4500 av sina anställda. Ett varsel som kom mitt i en redan pågående organisationsförändring, med digitalisering i fokus. Och innan processen var klar slog pandemin till, med en skenande arbetslöshet som följd. Det har varit många olika bud och än så länge är det svårt att som anställd se var allt kommer att landa. Men det är tydligt att yrket arbetsförmedlare inte kommer bli sig likt.

– Vi är förstas nyfikna på hur vår roll kommer att se ut framöver. Vi kommer att bli mer av handläggare och beställare av externa tjänster, säger Anders Welander.

Förutom själva matchningsverksamheten finns en till stor uppgift som lyfts bort från arbetsförmedlarna. ”Kundval rusta och matcha” bygger på att en robot ska bedöma vilka arbetsökande som kan vara aktuella för tjänsten. Arbetsförmedlarna har möjlighet att ändra robotens beslut, men tanken är att de flesta beslut ska gå automatiskt. Ett faktum som Akademikerförbundet SSR, genom samarbetsorganisationen sacco-s, befarar kan leda till beslut som inte tar tillräcklig hänsyn till individers olika förutsättningar.

Det finns förstas argument som talar för externa aktörer. De kan erbjuda nya infallsvinklar och nya arbetssätt. Valfriheten för

den som söker jobb blir större och i bästa fall blir det den aktör som är bäst på att få arbetssökande i arbete som får flest uppdrag. I "Kundval rusta och matcha" bygger en stor del av ersättningen till leverantörerna på hur väl de lyckas få de arbetssökande ut i jobb.

– Det är en affärsmodell som rimligtvis ger leverantörerna starka drivkrafter att få deltagarna i arbete och utbildning. Det blir dålig lönsamhet om man inte gör det, säger Martin Kruse, inköpschef på Arbetsförmedlingen.

Arbetsförmedlingens tidigare försök med externa leverantörer har utvärderats av både myndigheten själv och forskare. Även den pågående försöksverksamheten med "Kundval rusta och matcha" har nyligen utvärderats av Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering. En kritik som lyfts är att den robot som ska välja ut arbetssökanden till tjänsten skulle behöva utvecklas mer.

Martin Kruse säger att de kommer att ta till sig av de synpunkter som framförts. Men tiden är knapp. Redan nästa år ska ju tjänsten bli regel i hela landet.

Anders Forslund professor på Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, tror inte att reformeringen av arbetsförmedlingen kommer göra det lättare för den halva miljon som varje år skrivs in på myndigheten att hitta ett jobb.

Den arbetsmarknadspolitik som visar sig fungera, i studie efter studie, är två ganska klassiska åtgärder.

– Det ena är att satsa ganska mycket kraft på förmedlingsverksamhet, att hjälpa arbetslösa att söka jobb.

– Mycket forskning tyder också på att subventionerade anställningar fungerar väldigt bra. De som är kritiska mot arbetsmarknadspolitiken talar ofta om låtsasjobb. Men subventionerade anställningar leder till att arbetstagaren har lättare att få jobb längre fram. ●

Från Stöd och matcha

- **Arbetsförmedlare kan hänvisa arbetssökande till tjänsten, där de själva får välja en utförare som hjälper dem att hitta jobb eller utbildning.**
- **Har funnits sedan 2014 och finns över hela landet.**



Till Kundval rusta och matcha

- **En robot bedömer om de arbetssökande passar i tjänsten.**
- **De som uppfyller kriterierna får själv välja en privat utförare som hjälper dem att hitta jobb eller utbildning.**
- **Prövas sedan 2020 i 32 kommuner, 2022 ska tjänsten finnas över hela landet.**



Utbildning, konsultation, handledning
och förstärkt familjehemsvård

HANDLEDARUTBILDNING MED INRIKTNING FAMILJEHMSVÅRD

KURSTART HÖSTEN 2021 I ÖREBRO
FÖR MER INFORMATION
KONTAKTA Börje Lindberg
borje@luvab.se
www.luvab.se

Våld i nära relationer.

Utväg Skaraborgs manualbase-
rade metod erbjuder följande
tredagarsutbildningar 2021

Nyhet!

Utväg Skaraborg manualer
för att bedriva grupp för
våldsutsatta kvinnor samt
barn och föräldragrupp
reviderades under 2020.

Vi erbjuder nu tredagars-
utbildningar utifrån denna
förnyade version.

- Att leda gruppverksamhet för kvinnor som upplevt våld i nära relation. **21-23 september**
- Att leda gruppverksamhet för barn som upplevt våld i familjen inkl. parallell föräldragrupp. **21-23 september**
- Att leda våldspreventiv gruppverksamhet "Schyssta relationer". **9-11 november**

För information och anmälan:
www.utvag.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

Möter du barn och unga i ditt arbete?

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

Vill du veta mer?
Besök bris.se/brisakademin

BRIS
akademin

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 familjehemskonsulent är kopplad till ärendet med tillgänglighet **24 timmar per dygn**. Familjehemmets omsorg 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 förutsägbar vardag**. Den viktigaste uppgiften är att tålmodigt bygga upp en ömsesidig, pålitlig och varaktig relation samt en känslomässig bindning oavsett livssituation, problematik eller diagnos.

Förfrågningar och information:

Christina Kråkes
Placeringskonsulent

christina.krakes@brizad.se
Tel. 070-837 19 01

Kristina Sund
Placeringskonsulent

kristina.sund@brizad.se
Tel. 070-837 69 37

Verksamhetschefer:

Susanna Axelsten

V. Verksamhetschef
susanna.axelsten@brizad.se
Tel. 070-537 85 77

Lena Maria Grandin

Verksamhetschef
lenamaria.grandin@brizad.se
Tel. 070-837 21 78

Brizad

BEHANDLINGSKONSULT

Brizad Behandlingskonsult
Box 1087
824 12 Hudiksvall

Växel: 0650-59 53 30
e-post: info@brizad.se
www.brizad.se





”Hoten påverkade min tro på att göra gott”

Filip Åhlander har blivit mordhotad två gånger på jobbet. Nu vill han lyfta frågan om vad en socialsekreterare egentligen ska tåla.

Text: Barbro Janson Lundkvist · Foto: Anna Simonsson

Filip Åhlander har blivit mordhotad av klienter två gånger på kort tid. →



Filip Åhlander
Utbildning
Socionom
Arbetar
Stockholm stad

Mordhotet skedde vid ett digitalt möte, och kom väldigt plötsligt.

– Det var inte en situation där jag hade förväntat mig en så stark reaktion av min klient. Så jag var helt oförberedd.

Personen som hotade Filip Åhlander upprepade dessutom hotet ännu en gång.

Eftersom polisutredning pågår vill och kan han inte gå in på fler detaljer kring händelsen. Men efter mordhotet kände sig Filip Åhlander väldigt påverkad.

– Det tog hårt. Framför allt kände jag mig ledsen, och det höll i sig lång tid. Jag kände också ett visst mått av irritation. Kränkt över att någon tog sig rätten att säga de här sakerna till mig samtidigt som jag bara försökte göra mitt jobb.

Filip Åhlander beskriver att hotet inskränkte på hans trygghet, påverkade hans arbetslust och dämpade viljan att jobba som socialsekreterare.

– Det påverkade min tro på att jag kan göra gott. Jag upplevde en sorts avstånd till hela yrket.

Efter händelsen fick han väldigt bra stöd både av sin chef och sina kollegor. Både hans chef och kollegorna fångade upp honom i samtal, inte bara samma dag utan även flera dagar framåt.

"Ska jag träffa en person på tisdagen som jag vet kan bli otrevlig så kan det ligga och gnaga hela helgen."

F

"Fucking horunge". "Du är inkompetent".

"Hur fan kunde du bli socionom?". Det är bara några exempel på sådant Filip Åhlander och hans kollegor har fått höra på jobbet. Han är socialsekreterare i Hägersten-Ålvsjö stadsdelsförvaltning i Stockholm, och arbetar med placering av barn och ungdomar på exempelvis LVU-hem och i särskilda ungdomshem.

– Vi träffar de allra trasigaste familjerna. Vi som jobbar med barn och ungdomar möter ofta motstånd och det är inte konstigt. Jag meddelar tuffa beslut, de personer jag träffar är i en utsatt sits.

Lite tillmälen får man tåla när man jobbar som socialsekreterare, så resonerar många. Men Filip Åhlander upplever att gränserna lätt förskjuts. När han nyligen fick ett mordhot riktat mot sig tog han det hårt, och nu vill han gärna att frågan om hat och hot på arbetet diskuteras mer.

– De frågade hur jag kände mig, hur jag hade haft det hemma efter jobbet, även hur helgen hade varit. Det var oerhört värdefullt.

Han blev dessutom erbjuden och tackade ja till krissamtal av företagshälsovården.

Den andra gången som Filip Åhlander fick ett mordhot riktat emot sig upplevde han själv inte händelsen som lika allvarlig. Även den gången gjorde chefen en polisanmälan, och även här pågår polisutredning fortfarande.

– Vi satt i ett möte med en klient, en ungdom som blev väldigt arg. Det var jag och tre kollegor närvarande. Han mordhotade oss allihop och efter mötet påpekade min kollega att vi borde polisanmäla det.

Filip Åhlander tycker att socialsekreterarna på hans enhet är ganska väl förberedda på hur de ska agera i hotfulla situationer. Han upplever att de får starkt stöd av både chefen och av varandra. Alla känner till handlingsplanen som gäller och hur larmet fungerar. De har fått vetskap om hur de kan undvika hotfulla situationer, exempelvis avbryta ett möte då stämningen är på väg att bli hotfull. De har också fått utbildning i lågaffektivt bemötande.

– Däremot pratas det alldeles för lite om vad vi ska acceptera, var gränsen går mellan vad som är okej och inte. Det finns en attityd bland oss som arbetar inom socialtjänsten att det här är något man får räkna med. Man vill visa sig stark genom att säga att det som hänt inte var så farligt. →



Hotad?

Har du blivit utsatt för hot i din yrkesutövning? Hör gärna av dig till chefred@akademikern.se och berätta!

→ Jag har också varit medskapare till det.

I vilka sammanhang sprids den här attityden om att man är stark om man står ut?

– Lite överallt inom kåren. Jag har upplevt det i samtal mellan kollegor, men också i kompisgänget. Till exempel när jag träffat gamla kursare från socionomutbildningen. Och jag vill verkligen betona att även jag själv har bidragit till det. Man berättar för varandra om sina värsta upplevelser, det blir som en tävling.

Filip Åhlander säger att det ju nästan alltid finns en förklaring till en klients beteende, men att det ändå inte ska innebära att beteendet accepteras. Och socialsekreterarna kan inte alltid backa. Det går inte att undvika alla svåra situationer, då kan de inte utföra sina arbetsuppgifter.

– Vi måste ta oss igenom en massa svåra frågor för att kunna göra en utredning kring ett barn. Vi kan inte undvika att ställa de svåra frågorna till klienterna, då förlorar vi barnperspektivet.

Arbetet innebär ibland obehagliga möten. Det ingår.

– Jag har känt stark olust inför vissa ärenden. Ska jag träffa en person på tisdagen som jag vet kan bli otrevlig så kan det ligga och gnaga hela helgen. Natten innan kanske man sover dåligt.

Filip Åhlander skulle önska att man redan under socionomutbildningen pratade mer om problemen med hot och våld. Och att attityden om att man ska tåla hot och tillmälen ifrågasattes mer.

– Jag tror att det är viktigt att våga visa sig sårbar och säga att ”det räcker nu”. ●

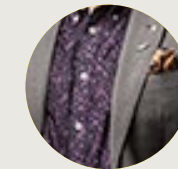
”Så skapas en överslätande kultur”

Daniel Hjalmarsson arbetar med arbetsmiljö och lika villkor på Akademikerförbundet SSR. Han säger att hot och hat tyvärr är ett återkommande arbetsmiljöproblem bland flera av förbundets medlemmar – särskilt de som jobbar inom socialtjänsten, Statens Institutionstyrelse och kriminalvården. På senare tid har även andra yrkesgrupper, alltifrån skolkuratorer till bygglovshandläggare drabbats.

– Från förbundet har vi följt den här frågan länge. Vi gör återkommande undersökningar som visar att problemet är utbrett. Våld är inte så vanligt förekommande, men hot och hat är det.

Daniel Hjalmarsson känner igen beskrivningen av att den hotfulla arbetsmiljön normaliseras. Attityden att ”det här är något man får räkna med” är utbredd i vissa yrkesgrupper. Lite får man tåla, sägs det.

– Det uttrycks lite mer av dem som jobbat länge, de som ofta själva har varit med om hotfulla situationer. De blir mer hårdhudade. Och för över den uppfattningen på de nya inom yrket. Så skapas en överslätande kultur.



Daniel Hjalmarsson skulle gärna se mer forskning om hot, hat och våld på arbetet. Mycket av forskningen som finns är inaktuell.

– Hoten sker inte alltid längre när man träffas fysiskt utan kan komma i ett sms till mobilen, exempelvis på fritiden när man står vid en hockeyrink med sina barn. Det innebär en annan typ av psykologisk stress.



Hot och hat

Ingen borde bli hotad på grund av sitt arbete. Ändå händer det. Så här ska du göra om du blir utsatt.

Text: Johanna Kvarnsell



Larma chefen

Har du blivit utsatt för ett hot ska du förstås berätta det för din chef som ska dokumentera händelsen och vidta åtgärder för att se till att det inte händer igen. Men ett hot som du upplever som allvarligt menat ska också anmälas till Arbetsmiljöverket, som ett allvarligt tillbud. Anmäl hellre en gång för mycket än för lite, underlåtenhet att anmäla är straffbart.



Hantera efterspelet

Precis som det ska finnas rutiner för att anmäla hot ska det finnas rutiner för hur du som utsatts ska få hjälp efteråt. Det är arbetsgivarens skyldighet att se till att du snabbt får hjälp och stöd för att förebygga eller lindra fysisk eller psykisk skada. Stödet kan till exempel bestå i erbjudande om samtal med företagshälsovården.



Ansök om ersättning

Om det hot som riktats mot dig skulle kunna leda till sjukskrivning eller sveda och värk ska din arbetsgivare också anmäla händelsen på anmalarbetskada. se. I det fallet kan du också ha rätt till ersättning från Försäkringskassan. Har din arbetsplats kollektivavtal kan du också ha rätt till ersättning från arbetskadeförsäkringen.



Tveka inte att polisanmäla

Är det ett allvarligt hot bör du och din arbetsgivare också polisanmäla händelsen. Det är arbetsgivaren som ska göra anmälan, men det är den som blivit utsatt för brottet som är målsägande. Arbetsgivaren ska också se till att ta fram den dokumentation som behövs om brottet.

Källa: Arbetsmiljöverket, Försäkringskassan, Akademikerförbundet SSR.

Fortsätt förebygga

Din arbetsgivare ska ha en tydlig plan för hur hotfulla situationer ska förebyggas och tas om hand. Om du tycker att det finns brister i det arbetet kan du vända dig till ditt skyddsombud eller till facket, antingen till en lokalt förtroendevald eller till Akademikerförbundet SSR centralt. Du kan också tipsa din arbetsgivare om att det finns tydliga checklistor och vägledningar hos Arbetsmiljöverket och hos Prevent.



Beteendevetaren Beate Undén ville hjälpa andra men tappade bort sig själv på vägen. Först när hon släppte kraven hittade hon hem – i reklambranschen.



Hållbar

förändring

Text: Tim Andersson Foto: Margareta Bloom-Sandebäck



I

CV

Beate Undén

Arbetar

Rodolfo Agency

Utbildning

Beteendevetenskap och kognitionsvetenskap.

”Ikea-effekten”. Inte?

Det är en psykologisk mekanism som gör att vi särskilt uppskattar sådana föremål som vi själva har skapat. Gäller för såväl sociala medie-appar med valbara filter och färger som för Billy-bokhyllor.

– Man kunde kanske tro att vi snarare skulle se värdet i en färdigmonterad hylla. Men faktum är att vi värdesätter oss själva väldigt högt – och även saker som vi förknippar med oss själva, som vi har lagt tid och arbete på, berättar Beate Undén.

Att identifiera sådana här psykologiska mönster och applicera insikterna i marknadsföringssyfte, är hennes jobb. I dag jobbar hon som beteendespecialist på en kreativ kommunikationsbyrå. Tidigare har hon hjälpt myndigheter och företag att utnyttja samma sorts kunskap för att utvecklas i mer hållbar riktning.

Beate Undén kan kort sagt en hel del om hur vi människor funkar, och varför vi fattar de beslut som vi fattar.

– Grundinsikten är att vi inte är så logiska och rationella som vi tror.

Sina egna psykologiska mönster tog det dock lång tid och en utmattning innan hon genomskådade.

– Att jag nu jobbar på en reklambyrå är ett uttryck för en väldigt stor förändring i mitt liv. Det var något som jag förut inte hade tyckt varit okej att hålla på med, jag skulle ju jobba med något mycket mer ”moraliskt” och ”uppbyggligt.”

Beate Undén växte upp i Vasastan i Stockholm. Hon bodde med sin mamma, ensamstående barnmorska, i perioder arbetslös, kämpande. Ekonomiskt var det knapert, men mamman lade all energi och alla ören som blev över på sin dotter. Satte henne i den fina Adolf Fredriks musikklasser och skickade med henne ett motto i livet: Du kan bli vad du vill.

– Min pappa var väldigt högt utbildad, men jag växte inte upp med honom. Jag tror att min mamma kände att hon behövde kompensera för det, få mig att känna att jag är smart, har anlag, att jag kan göra vad som helst.

Hon kunde verkligen bli vad hon ville, hon var begåvad i skolan och det avspeglades i betygen. Hon var samhällsintresserad. Gick med i ett politiskt ungdomsförbund och blev feminist – den åttonde mars var hon skolans enda deltagare i demonstrationerna.

Men frågan var inte vad hon kunde, utan vad hon ville.

Efter gymnasiet följde några år av karriärmässiga återvändsgränder och tvivel. Först utbildade hon sig till dramapedagog, men diskrepansen mellan hennes vision och den verkliga arbetsmarknaden fick henne dock snabbt att släppa den tråden. Efter →

Arbetsmiljö:

”Min erfarenhet är att jag trivs bäst i heterogena grupper. Heterogenitet av alla slag, kön, ålder, bakgrund, gör mig avslappnad. När det finns många olika perspektiv och sätt att vara på höjs taket för alla inblandade. På mitt jobb nu är jag den enda som inte har en bakgrund inom reklam, så där är jag med och bidrar en del till den här mångfalden.”



2013

Börjar plugga till psykolog. En början på den bana som tar henne dit hon är i dag.

2017

Praktik på en liten start up, där hon får hjälpa till med allt möjligt, och där varje bidrag gör stor skillnad för verksamheten.

2015

Utmattning. Sjukskrivning i två månader och nya livsprioriteringar.

det jobbade hon som personlig assistent. Det var inget fel på det, men hon fick inte utlopp för sin potential. Det var tempo-
rärt och krockade dessutom med hennes självbild.

Hennes självbild? Hon skulle göra något stort och viktigt. Hon var duktig och ansvarstagande och hon skulle förbättra för människor. Skriva om orättvisor som journalist? Jobba med bistånd? Nej – hon skulle bli psykolog.

– Jag minns att jag tänkte: alla materiella förbättringar för människor är på en relativ nivå, de spelar ingen roll ifall man inte mår bra. Jag kände att det enda som jag kunde göra som på riktigt kunde ha en positiv impact var att hjälpa människor att må bättre mentalt. Du hör ju, det är väldigt stora pretentioner. Väldigt höga förväntningar på mig själv.

De höga kraven kom också till uttryck i en överdriven pliktmedvetenhet. Hon inte bara pluggade, hon jobbade samtidigt. Som personlig assistent på natten. Som volontär på ett hårbärge för hemlösa. På en självmordschatt.

När hon drabbades av en förkylning

som aldrig försvann fick hon ett läkarbesked som chockerade henne: utmattning.

– Jag sade nej, det kan inte stämma! Jag går ju på psykologprogrammet! Det var komiskt, vi hade precis haft en kurs om stress. Jag, som alltid hade känt att det var så viktigt att vara stark och kunna göra allting – nu blev jag svag och rädd för att inte känna mig själv längre.

Utmattningen kastade omkull många saker för Beate Undén. Hon, som tidigare aldrig förstätt den sortens människor som tar det lugnt på sin lediga tid, som gillar att vara hemma, var nu tvungen att ligga i sängen.

Hon insåg också att hon varit blind för sitt eget ohållbara beteendemönster.

2018

Nudging Sweden. Jobbet är nästan helt online, vilket gör att hon kan tillbringa längre perioder med vänner i Indien, England och USA.

2019

Master i kognitionsvetenskap. Har lämnat psykologplanerna, och närmar sig det som hon egentligen vill hålla på med.

2020

Anställd på den kreativa kommunikationsbyrån där hon fortfarande jobbar, där hon får utlopp för sina personliga egenskaper.

– Jag hade inte haft utrymme för vad jag själv ville eller tyckte var kul. Varför hade jag velat bli psykolog? Inte för att jag egentligen tyckte att det skulle bli särskilt roligt att sitta och ha terapi med människor, utan för att det var ett viktigt jobb. Allt jag gjorde hade utgått från att jag skulle vara "duktig", för att sätta en övergripande rubrik på det.

Så hur såg då den alternativa vägen framåt ut? I stället för psykolog valde hon att bli beteendevetare. I samband med c-uppsatsen om miljöpsykologi kom hon i kontakt med ämnet "nudging".

– "Nudging" betyder knuffa, och begreppet ringar in olika metoder för att med en lätt knuff, utan tvång eller ekonomiska påtryckningsmedel, hjälpa människor till en förändring av sitt beteendemönster i hållbar riktning. Det kan handla om att köpa in mindre tallrikar för att minska matsvinnet på en skola, eller att måla fotsteg på gatan för att leda människor mot närmaste papperskorg.

Beate Undén jobbade i två år på en konsultfirma som medlemsansvarig för Nudging Sweden, ett organisationsnätverk för myndigheter, ideella organisationer och företag som vill lära sig om ämnet. Hon trivdes där, men hade fortfarande inte hamnat riktigt rätt. Hon sökte något mer kreativt.



Gröna strumpor: "I reklambranschen, och många kreativa branscher (tror jag?), brukar det vara standard att folk har svart på sig. Jag gillar kläder och att ge energi och kommunicera med andra genom vad jag har på mig."

→ – Jag kände mer och mer att jag inte bara ville utbilda och föreläsa, utan vara den som själv hittade på själva nudgen, som designade förändringen.

Hon bestämde sig för att hoppa på ett masterprogram i kognitionsvetenskap, där hon fick lära sig om tjänstedesign. Under den tiden erbjöds hon jobbet på kommunikationsbyrån Rodolfo Agency.

– Om man känner till lite hur reklam- och kommunikationsbyråer är uppbyggda vet man att det nästan alltid finns en roll som heter ”planner”. Det är den personen som är ansvarig för insiktsarbetet, och som jobbar med strategin bakom kommunikationen. På den här byrån har det alltid varit psykologer och beteendevetare som har den rollen.

Beate Undéns arbete är alltså att se till att kommunikationen hakar i människors psykologiska mönster och på så sätt blir mer meningsfull. ”Ikea-effekten” var ett exempel på ett sådant mönster. Ett annat, som Beate Undén har arbetat utifrån, kallas för ”status quo-bias”, och innebär ett känslomässigt motstånd mot förändringar.

– Det här blev aktuellt när vi jobbade med en inkomstbortfallsförsäkring. I stället för att prata om att den här försäkringen kommer att ge dig så många nya och spännande upplevelser, tryckte vi i stället på att den ser till att livet bara kan fortsätta exakt som det alltid varit.

Det som Beate Undén gör idag tycker hon är kul. Hon upplever att hennes egenskaper och kvaliteter kommer till uttryck på ett naturligt sätt.

– Det känns för mig som ett mer hållbart och mer genuint förhållningssätt till

Mina tre bästa val

Spårbyte

Jag är glad över att jag följde min egen kompass så pass mycket som jag gjorde och hoppade av psykologprogrammet. Och det blev bra ändå!

Praktik

Under praktiken på det här företaget fick jag en känsla för vad jag gillar att göra och är bra på. Det var en möjlighet till utforskande av mig själv.

Nätverkande

Att nätverka mycket är något jag verkligen har lärt mig med åldern, att ödmjukt och förutsättningslöst bara sträcka ut en hand för att se om någon vill hjälpa en.

det som jag håller på med.

Och hennes gamla bias då – den stränga inre rösten som säger åt henne att hon måste göra någonting väldigt stort av sitt liv och för världen? Den är inte särskilt framträdande i dag, berättar hon. Kanske har det också med åldern att göra.

– När man är yngre kan det, på gott och ont, finnas så stora drömmar, om ett arbetsliv, till exempel. Men ju äldre man blir desto tydligare känner man: att rädda världen finns inte, det går inte.

Eller – det kanske låter lite väl cyniskt, säger hon sedan. Det man kan göra är att bidra varje dag i de möten man har, till de människor man träffar, i sina relationer, i en respektfull miljö där man jobbar. På den nivån kan man komma med viktiga bidrag.

– Jag växte upp med självbilden att jag kunde bli vad som helst, något väldigt stort – diplomat, till exempel. Men det var inte where it's at, vare sig när det gällde mitt personliga välbefinnande eller att skapa någon skillnad i världen. Vägen för mig var något mer jordnära. 🍀

Lön:

”Det är klart att det är viktigt med pengar, men det är lätt hänt – inte minst i Stockholm och i min bransch – att allt handlar om det. För att inte själv bli besatt av lönen brukar jag påminna mig om att den inte är synonym med att trivas på jobbet. Som beteendespecialist vet jag att det till och med kan vara tvärtom: Det finns forskning som visar att ett ökat fokus på extern belöning kan minska den spontana arbetsglädjen.”





Gränslöst

En bild från löpturen på morgonen. Livesända karriärtips på eftermiddagen. Linjen mellan jobb och privatliv i sociala medier suddas ut i flera branscher.

Text: Klara Stefansson

När appen Clubhouse gjorde entré märktes en bred palett av ämnen i de "rum" som bildades. Allt från reality-tv till professionsfrågor avhandlas i den ljudbaserade chatten.

I våras skapade frivårdsinspektören och etnologen Lotta Helin rummet "Vad är frivård? Kriminalvårdens mest okända gren?" tillsammans med en kollega, för att låta allmänheten ställa frågor i realtid.

– Det här med att man pratar ger något annat. Man får en chans att säga: "Nej jag menar inte så, jag menar så här" – det är svårare i skriven text, och därför blir det en annan typ av samtal, säger Lotta Helin, som även är ordförande för Saco-s i region syd.

Lotta Helin ser ett värde i att som myndighetsanställd berätta om sitt yrkesliv och sin vardag, så att skattebetalarna ser vad som görs av pengarna.

Tillsammans med några kollegor driver hon, på initiativ av chefen, Instagram-kontot "Frivården Malmö Kriminalvården". Ibland delas artiklar om Kriminalvården. Ibland får följarna se konstverken på kontoret.

Lotta Helin har även ett Twitter-konto där hon mest skriver om jobb, men också om privata saker. I flödet syns inlägg om tv-serien "Tunna blå linjen", kollektivavtal och kritik mot aktivitetsbaserade kontor.

Trots att initiativet är Lotta Helins eget skulle hon aldrig skriva "twittrar privat".

Fakta Så säger lagen

- Tryck- och yttrandefriheten i Sverige regleras i tre grundlagar: regeringsformen (RF), yttrandefrihetsgrundlagen (YGL) och tryckfrihetsförordningen (TF).
- I RF slås det fast att svenskar har frihet att meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor i tal, skrift eller bild eller på annat sätt.
- Det finns dock inskränkningar i tryck- och yttrandefriheten. Upplysningar eller påståenden som kan äventyra landets säkerhet, eller utsätta människor för andras missaktning är till exempel inte tillåtet.
- I offentlighets- och sekretesslagen finns även en del begränsningar av yttrandefriheten, bland annat bestämmelser om tystnadsplikt i det allmännas verksamhet.

Källa: Statens medieråd, Regeringskansliet.



– Jag är ju inte privat, jag har ju skrivit att jag jobbar på Kriminalvården. Men jag är otroligt tryggt i mina värderingar i allt från mänskliga rättigheter till sekretess. Jag kan skriva anekdoter om vad klienter har sagt men skulle inte drömma om att skriva ut det samma dag det skedde, eller namn.

Tryck- och yttrandefrihet gäller i Sverige, till en viss gräns. Till exempel är det straffbart att sprida uttalanden som hotar eller är nedsättande mot en folkgrupp, och att dela något som sagts under tystnadsplikt. Arbetstagare omfattas dessutom av lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren under en anställning, och får inte skriva något i syfte att skada arbetsgivaren.

Även den som gör inläggen riskerar att utsättas för hat och hot. Lotta Helin brukar undvika ämnen som narkotikapolitik och rasism.

– Jag är rädd för rasisttrolls-horderna. Ibland är jag nära att skriva en kommentar, och sedan vågar jag inte. Men jag brukar lajka när någon ger mothugg till rasisterna.

Socionomen och kuratorn Henrik Pallin är expert på barns nätanvändande. Under sina föreläsningar visar han exempel på vuxna som gjort bort sig i sociala medier och förlorat jobbet.

– Vuxna är helt bedrövliga i att lägga upp bilder från fester med alkohol och ta diskussioner i kommentarsfält. Barn är mycket bättre på det här. Går du in på en tonårings Instagram-konto så ser du att de har tagit bort bilder som de tycker är för gamla, säger Henrik Pallin.

I hans Instagram-flöde syns både bilder från skidturer och skolföreläsningar. En av nackdelarna med att ha både privat och jobb på samma konto, enligt Henrik Pallin, är att vännerna ska uppfatta det som skryt.



Steffi Siegerts

pågående studie handlar om sociala medier i skolan med fokus på styrning och gränsdragning. Föräldragrupper på Facebook gör lärare och rektorer till offentliga personer. Vissa lärare pratar med elever på Snapchat.

– Men vad betyder det för lärare när eleverna kan nå en hela tiden? Det är helt orimligt, givet de resurser som läraren får, säger Steffi Siegert och återkommer gång på gång till två saker: resurser och tid.

→ – Jag måste också tänka på vad jag lägger upp. Det får inte vara för mycket av det ena eller det andra – jag kan inte lägga upp bilder på mina barn och tagga dem utan att de är med på det. Det kanske ingen ska göra, men det blir väldigt tydligt när man har många följare.



2015 kom en doktorsavhandling vid Stockholms universitet om gränsdragning mellan privatliv och jobb i sociala medier. Forskaren Steffi Siegert intervjuade personer inom idédrivna organisationer, där det visade sig att arbetsrelaterad aktivitet i sociala medier var vanligt.

Sex år senare upplever Steffi Siegert, i dag biträdande lektor inom företagsekonomi vid Södertörns högskola, att gränsen mellan privatliv och jobb suddats ut än mer. Bland annat då många arbetsgivare och organisationer i flera branscher tagit klivet ut i sociala medier.

– Det är inte okej att förvänta sig att ens arbetstagare använder sin egen tid och andra resurser för jobb utan att få betalt. I den ideella sektorn finns mindre pengar och då kommer man undan med det för att folk brinner för jobbet. Men pratar vi om myndighetsanställda, kommunanställda eller för all del anställda av ett elektronikföretag – där finns det pengar. Då är det bara en prioriteringsfråga.

Lotta Helin får inga extra resurser från jobbet, twittrandet sker under rasten och Clubhouse-snacket på kvällarna. Än så länge går det bra.

För Henrik Pallin är sociala medier en naturlig del av jobbet – och ett personligt tilltal likaså.

– Om man ska lita på mig som kunskapskälla så måste man också se att jag inte har på mig en foliehatt eller är en galenpanna i andra sammanhang. Jag är förälder och socionom, jag ingår i en familj och jag lagar mat. Det är ganska viktigt för att visa var min referensram ligger i livet. ◆

Kan jag bli uppsagd trots att jag följt reglerna?

Socialekreteraren Petter har blivit varslad om uppsägning efter att hans ärenden tagit för lång tid. Men Petter menar att han har följt rutinerna.

Foto: Sandra Johnson



Mikael Smeds

Chefsjurist
Akademiker-
förbundet SSR

Detta har hänt

Under ett möte strax innan jul med den nya enhetschefen fick socialekreteraren Petter reda på att man hade skäl att misstänka att han brustit i sin handläggning av ett par barnärenden. Enhetschefen förklarade att utredningarna pågått betydligt längre än de fyra månader som anges som tak i socialtjänstlagen. Vidare hade man noterat att anmärkningsvärt få utredningsåtgärder vidtagits efter sommaren. Petter förklarade upprört att han i samband med sin semester överlämnat de aktuella ärendemapparna till den förra enhetschefen, och att han inte fått tillbaka ärendena efter semestern. "Visserligen såg jag att jag var angiven som ansvarig handläggare i ärendehanteringsprogrammet. Men jag fick ju inte tillbaka de fysiska ärendemapparna, och det är ju de som styr vem som är ansvarig," förklarade han vidare.



Lagen om anställnings- skydd

Reglerar uppsägningar och avskedanden.

Petter ringde SSR Direkt och berättade att han nu blivit varslad om uppsägning av personliga skäl. Han undrade om en arbetsgivare verkligen får säga upp honom efter 15 år i yrket då att han följt samma sommarrutin som alla andra.

Detta gäller

En uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad. Oavsett om den beror av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen (personliga skäl) eller inte (arbetsbrist). Vid uppsägningar av personliga skäl har arbetsgivaren den fulla bevisbördan och ska styrka alla de omständigheter som ligger till grund för uppsägningen.

Många verksamheter styrs av speciallagstiftning. Därutöver kan det finnas en rad regler i form av förordningar, föreskrifter och normer som verksamheten och personalen behöver ta hänsyn till. Socialtjänstlagen utgör ramverket för



Rådgivningen

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

hur en kommun bedriver sin socialtjänstverksamhet. I handläggningen av enskilda ärenden kan personalen behöva iaktta många andra regelverk, bland annat föreskrifter från Socialstyrelsen. Därtill finns det tolkningsstöd och vägledningar i form av handböcker och metodstöd från myndigheter och SKR. De har inte samma värde som lagstiftning, men kan ha betydelse för bedömningen av ifall en socialsekreterares handläggning eller utredning når upp till en professionell standard eller gjorts i enlighet med nu rådande sakkunskap inom området socialt arbete.

När anställningsskyddslagen ska tillämpas i verksamheter som styrs av speciallagstiftning, föreskrifter och en flora av normer uppkommer särskilda svårigheter. Vilken betydelse ska vi tillmäta att en socialsekreterare avvikit i sin handläggning från en rekommendation i Socialstyrelsens handbok om handläggning och dokumentation inom socialtjänsten? En arbetsgivare som påstår att den anställde inte följt rekommendationen behöver bevisa att så skett. Vidare behöver arbetsgivaren visa att ett sådant agerande är klandervärt, att hen borde ha följt dem.

Om det finns särskilda riktlinjer för verksamheten kan de i viss utsträckning ersätta rekommendationerna från handboken, varför den anställde ska följa dem istället. Då kan den anställde inte nödvändigtvis klandras för att ha avvikit från handbokens normer. Är det

oklart vilka normer eller riktlinjer som gäller ställs det högre krav på en erfaren handläggare att göra en väl avvägd bedömning för att begränsa risker för klienter och uppmärksamma en chef om avsaknaden av tillämpliga regler.

Så får du hjälp

Om du behöver vägledning om vad som gäller i just din situation rekommenderar jag att du kontaktar SSR Direkt. Då får du tala med en erfaren ombudsman som utöver rättsliga delar även väger in praktiska frågor och dina önskemål.

Så gick det sedan

Arbetsgivaren kallade även Akademikerförbundet SSR till varselöverläggning inför uppsägning av personliga skäl. Den ombudsman som deltog var själv utbildad socionom. Hon kände till att de flesta kommuner upprättar egna riktlinjer för att säkerställa att risker för klienter minimeras vid överlämningar i samband med samesemestrar. Att verksamheten där Petter var anställd hade en särskild rutin fick hon bekräftat genom samtal med flera andra medarbetare. Ombudsmannen frågade därför arbetsgivaren vilka rutiner som gällde i samband med sommarsemestrar. Den nya enhetschefen harklade sig, bläddrade i sina papper och konstaterade att det visst funnits en sommarrutin som Petter följt. Men, fortsatte enhetschefen, en erfaren socialsekreterare borde väl rimligtvis ha ansvar för att kontrollera så att hans ärenden inte faller mellan stolarna. Efter överläggningen återkallade arbetsgivaren hotet om uppsägning och förklarade att man skulle förtydliga rutinerna för att något liknande inte skulle hända igen. ●

Annons

En arbetstagare är en arbetstagare är en arbetstagare är en arbetstagare ...



Det var arbetstagarrepresentanterna budskap på ILO:s arbetskonferens för ett par år sedan.

Och så är det. Alla arbetstagare har rätt till en rättvis lön och anständiga arbetsvillkor. Det har också ILO slagit fast i ILO konvention 143.

I Sverige innebär det att ingen arbetsgivare har rätt att utnyttja en anställd genom slavliknande villkor.

Det gäller också en arbetstagare som är papperslös.

Akademikerförbundet SSR är medlemmar i Fackligt Center för Papperslösa.

Det är ett sätt att stötta och hjälpa papperslösa arbetstagare mot skrupelfria arbetsgivare. Det är också ett sätt att stärka och skydda kollektivavtalens ställning på arbetsmarknaden.

**fackligt center
för papperslösa**

fcfp.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 **unik premiummaterial**. Som prenumerant får du också de senaste nyheterna om socialt arbete via vårt **nyhetsbrev** varannan vecka.
Läs mer på socionomen.se/prenumerera

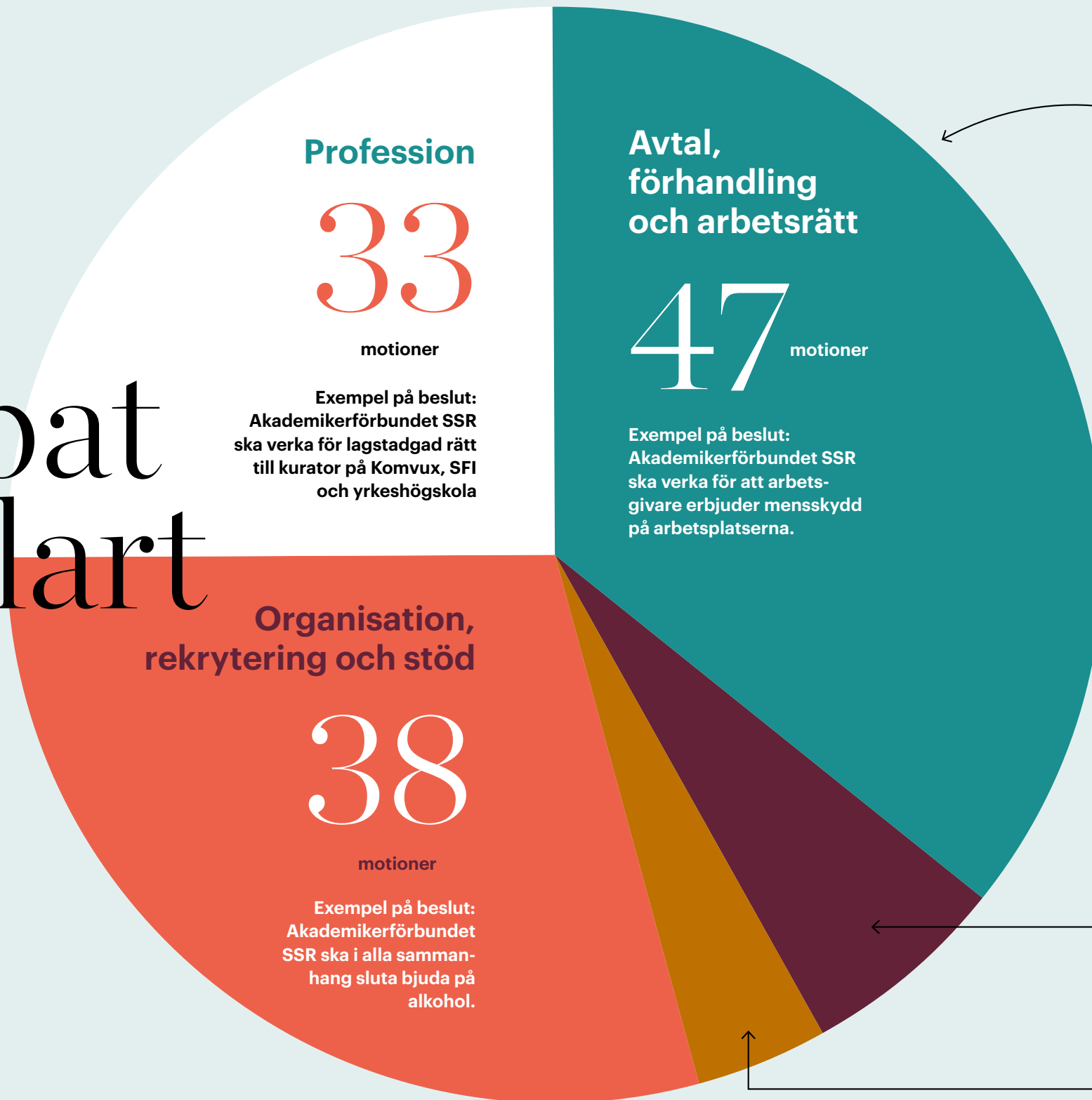


AKADEMIKERFÖRBUNDET
SSR:S KONGRESS

Klubbbat och klart

Årets kongress tog ställning till rekordmånga **131 motioner**. Mest debatt blev det om arbetstider, förbundets organisation och feminism.

Text: Johanna Kvarnsell



Profession

33

motioner

Exempel på beslut:
Akademikerförbundet SSR ska verka för lagstadgad rätt till kurator på Komvux, SFI och yrkeshögskola

Avtal, förhandling och arbetsrätt

47

motioner

Exempel på beslut:
Akademikerförbundet SSR ska verka för att arbetsgivare erbjuder mensskydd på arbetsplatserna.

131

motioner

Varumärke och profilprodukter

8

motioner

Exempel på beslut:
Akademikerförbundet SSR ska på ett så miljömedvetet sätt som möjligt ta fram nya profilprylar.

Policy

5

motioner

Exempel på beslut:
Akademikerförbundet SSR ska fortsätta sitt arbete mot nedmonteringen av arbetsförmedlingen.



AKADEMIKERFÖRBUNDET SSR

Pandemi präglade diskussionerna på digital kongress

Det var på många sätt en annorlunda kongress som gick av stapeln i början av maj. För första gången i Akademikerförbundet SSR:s historia kunde kongressombuden inte träffas och ta beslut tillsammans. I stället satt alla framför varsin dator. Anledningen var förstås den pågående covid 19-pandemin. Och pandemin präglade även flera av debatterna.

Flera av motionerna rörde på ett eller annat sätt arbetslivet under och efter pandemin, med distansarbete och digitala verktyg. Ett arbetssätt som också kan ställa till det för det fackliga arbetet.

– Det här är verkligen en utmaning för oss som fackföreningsrörelse. Hur skapar vi gemenskap vid distansarbete, frågade sig ombudet Kim Fastesson från Stockholm södra.

En fråga där diskussionerna blev långa var den om förbundskansliet och styrelsens stöd till de fackligt aktiva ute i landet. På förra kongressen togs ett beslut om att utvärdera förbundets organisation och komma med förslag på hur den lokala organisationen kan få mer stöd. Ett arbete som var tänkt att göras i nära samarbete med fackligt engagerade i hela Sverige och mynna ut i en hel dag med workshops på årets kongress. Men pandemin har både försvårat dialogen och gjort att tiden inte räckt till. Det svarade Heike Erkers på flera ombuds frågor om varför utredningen inte fanns med som en diskussionspunkt på kongressen.



Text: Johanna Kvarnsell Foto: Getty Images

"Det blev olyckligt att vi tvingades omprioritera, men det fanns inga andra möjligheter, vi var i en krissituation."

– Styrelsens mening har inte varit något annat än att vi ska processa det här i dialog med varandra. Vi tror det är viktigt att vi samlas på ett sånt sätt att vi kan höra varandras tankar. Att skapa en organisation som gör att vi kan växa vidare och stötta medlemmar i hela landet är väldigt viktigt.

Att inte arbetet kommit så långt som man velat var också det ett utslag av pandemin.

– Det blev olyckligt att vi tvingades omprioritera, men det fanns inga andra möjligheter, vi var i en krissituation.

Kongressen, som hålls vart tredje år, är Akademikerförbundet SSR:s högsta beslutande organ och de beslut som tas under den blir vägledande för förbundets arbete under de kommande åren. I år hade rekordmånga 131 motioner kommit in från förbundets distriktsföreningar och från enskilda medlemmar.

De flesta beslut togs i enighet med vad förbundsstyrelsen rekommenderat, även om debattvägorna flera gånger gick höga, till exempel i frågor om individuell lönesättning, sex timmars arbetsdag och eventuellt krav på legitimation för skolkuratorer. Men i några fall beslutade kongressombuden på tvärs det förslag till beslut som förbundsstyrelsen lagt fram. Det gäller till exempel frågan om alkoholpolicy. ●

Heike Erkers ska leda förbundet i tre år till

Kongressen röstade ja till valberedningens förslag till ny styrelse. Ordförande Heike Erkers får fortsatt förtroende att leda förbundet tillsammans med förste vice förbundsordförande Evert Blohmé, andra vice förbundsordförande Anne-Lie Bygdén och åtta ledamöter.



Fyra av dem är nya i styrelsen. Pia Björking-Petersson, Monica Olausson och Marcus Sjöberg och Ulla-Maija Madison.

Heike Erkers tillträdde som ordförande för Akademikerförbundet SSR redan 2012. Nu påbörjar hon sin fjärde mandatperiod och gläds över att flera rapporter visar att fackförbundet är välmående.

– Vi har precis genomfört en medlemsundersökning där 9 av 10 medlemmar säger att de kan rekommendera förbundet till någon annan. Vi har också en enastående medlemsutveckling, där vi sedan 2006 ökat med 60 procent, säger hon.

Heike Erkers vill inte lyfta fram några frågor från kongressen som viktigare än andra, men återkommer flera gånger till att hon tycker det var klokt av kongressen att besluta sig för att behålla Akademikerförbundet SSR:s medlemsavgift oförändrad.

Hon nämner också kongressdebatten om förbundets inställning till förkortad arbetstid.

– Det blev inget beslut om sex timmars arbetsdag, men en rejäl diskussion om mer flexibla arbetsvillkor. Hur vi kan jobba med det lokalt och ta olika vägar i det. Sedan tycker jag också att det är bra att vi har fått ett beslut kring alkoholpolicyregler och att vi är ett feministiskt förbund.



Högt tryck på arbetsmiljö

Intresset för Akademikerförbundets arbetsmiljöutbildning är rekordstort i år. Nu finns flera nya tillfällen för dig som vill gå den digitala utbildningen som vänder sig till skyddsombud och blivande skyddsombud inom region, kommun eller privat sektor.

Kurstillfälle 1

2 juni kl. 09.30 - 16.30
9 juni kl. 09.30 - 16.30

Kurstillfälle 2

10 juni kl. 09.30 - 16.30
22 juni kl. 09.30 - 16.30

Pigg hundraåring

Sveriges HR-förening firar 100 år i år. Det var 1921 som liberala politiker Kerstin Hesselgren grundade "Föreningen för Socialarbetare inom industri- och affärliv" som föreningen hette i starten. Under jubileumsåret kommer föreningen, som samarbetar med Akademikerförbundet SSR, bjuda in till seminarier och föreläsningar.



Håll koll!

och läs mer i kalendern på Akademssr.se

Skydd mot våld

Den 25 juni träder ILO:s nya konvention mot våld och trakasserier i arbetslivet i kraft. Senare i sommar, den 31 augusti, ska regeringens särskilda utredare komma med förslag om hur den ska införlivas i svensk lag.

Stolt utbildning

5-7 augusti

Har du koll på diskriminering? Under Stockholm Pride har du som är chefsmedlem, förtroendevald eller personalvetare och arbetar med HR-frågor möjlighet att gå en fyra dagar lång utbildning om diskrimineringsfrågor i allmänhet och hbtqi-frågor i synnerhet. Utbildningen heter Hen-hon-han och hålls på plats i Stockholm om smittläget tillåter.



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

Marie Bergvall Bark lämnade
Arbetsförmedlingen för ett
jobb på ideella Boost by
FC Rosengård.



Socialtjänsten
**Filip Åhlander blev
hotad till livet.**

Vi svarar
**Kan jag bli uppsagd
fast jag har följt
alla rutiner?**

Spaningen
**Nu flyttar jobbet
in på Clubhouse.**

