

Akademikern.

Medlemsmagasinet från Akademikerförbundet SSR

Strategen Sandra Sjöberg ska få kollegorna att trivas både hemma och på jobbet.

Är det dags att gå tillbaka till kontoret? I Borlänge testar kommunen ett helt nytt arbetssätt.

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

Foto: Margareta Bloom Sandebäck

TILLBAKA TILL
KONTORET

”Det kan ta tid att hitta nya former”



Johanna Kvarnsell

Chefredaktör
Akademikern

Så kom det. Beskedet som många av oss har väntat på. Restriktionerna släpps och rekommendationen om att arbeta hemma tas bort.

Så vad händer nu då?

I mars 2020 kom pandemin över oss. Efter bara några veckor rekommenderades alla som hade möjlighet till det att arbeta hemma. Succesivt övergav vi kontoren. Kanske tog vi hem en datorskärm, pallade upp en hög med böcker för att få en bättre vinkel för videomöten. Lärde oss Zoom, Teams, Google meet. Tänkte att det var för en kort tid.

Men det var det inte. Efter ett och ett halvt år har distansarbetet för många blivit det nya normala. Andra har inte haft möjlighet att jobba hemifrån, men har i stället fått vänja sig vid att hålla avstånd, sprita händerna och alltid stanna hemma vid minsta symptom.

Så, vad händer nu? Är det bara att



Tipsa oss!

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

låtsas som om ingenting har hänt, damma av skrivbordet och ta fram nyckelbrickan?

Jag tror inte det.

Under den här tiden har nog de flesta skaffat sig kunskaper och perspektiv som gör det svårt att bara gå tillbaka till det som var. Kanske upptäckt att vi gillar att jobba hemma. Eller att vi vill tillbaka, men att arbetsplatsen inte finns kvar i samma form.

I Borlänge kommun har man ägnat pandemin åt att fundera på framtiden. Som ett första steg ska alla som vill få testa att jobba 50 procent hemma och 50 procent på kontoret.

Ett arbetssätt som ligger i linje med hur forskare tänker att vi bäst tar oss an det post-pandemiska arbetslivet.

Med dialog och respekt för att det kan ta tid att hitta de nya eller ny-gamla formerna. ●

Innehåll

”Hemarbete har blivit så självklart nu.”

8
Ordförande
"Det nya normala – det gamla okända."

11
Aktuellt
Forskare hoppas på att fler vill jobba utomhus.

15
Frågan är ...
Läget i Afghanistan påverkar många.

18
Det bästa av två världar
Borlänge sätter pilotprojekt för hemmajobb på halvtid.

31
Tillbaka till kontoret
Snart försvinner rekommendationen om att arbeta hemma. Men hur blir det nya arbetslivet?

38
Rädsla tystar Göteborg
En ny rapport larmar om tystnadskulturer inom Göteborgs stad.

46
HR-världen tar ny form
Digitaliseringen stöper om arbetslivet. Nu tar HR-avdelningen klivet ut på golvet.

50
Världsmedborgare
Johanna Suberu Svanelind byter Libanon mot Liberia.

59
Vi svarar
Hur menssäkrar vi arbetsplatsen?

62
Så funkar det
Kompromisser banade väg för ny las.

66
I luften
Hylla ditt skyddsombud!

”Majoriteten av diskussionerna är inriktade på krig.”



KONTAKTA OSS

red@akademikern.se
www.akademikern.se

Redaktion

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

Art director Sandra Johnson

Reportrar
Stefan Karlsson, Jennie Aquilonius,
Annika Clemens, Tim Andersson,
Jenny Palmqvist.

Fotografer
Viktor Gårdsäter, Sören Håkanlind,
Emil Nordin.

Omslag Foto: Emil Nordin

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



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

BROMSTENSGÅRDEN

- 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, *Enhetschef*, 08-508 033 28,
elin.wahlsten@stockholm.se

www.bromstengarden.se



50

Stockholm

Johanna Suberu Svanelind visste tidigt att hon ville arbeta med globala rättvisefrågor. I oktober går flytten till Liberia.

Foto: Viktor Gårdsäter



18

Borlänge

Sandra Sjöberg har arbetat hemma under pandemin. Nu är hon och kollegorna testpiloter för ett nytt sorts arbetsliv.

Foto: Emil Nordin



38

Göteborg

Kommunanställda vågar inte anmäla hot. Kristofer Astemo vill bryta tystnadskulturen med mer resurser.

Foto: Sören Håkanlind

Ordförande

DISTANS-
ARBETE



Heike Erkers

Förbunds-
ordförande
i Akademiker-
förbundet SSR

”Det nya normala
– det gamla
okända”

Utspelen är många om distansarbetets fördelar och nackdelar. Frågan är hur vi kan ta oss an denna förändring på ett så klokt och ansvarsfullt sätt som möjligt. Här har vi som facklig organisation ett viktigt arbete att göra.

Länge har vi stått på barriaderna för våra medlemmars rätt till en bra arbetsmiljö. Hur kan vi omsätta det i ett arbetsliv där jag kan förväntas arbeta på distans? Där min fristad, mitt hem också är min arbetsplats? Kravet på att arbetsgivaren tar sitt ansvar för en god fysisk och psykisk arbetsmiljö stannar ju inte vid min ytterdörr.

Det finns en stor grupp arbetstagare som med oro ser på denna utveckling. Unga och nyrekryterade som startar sitt arbetsliv framför datorskärmen hemma i köket. Som aldrig träffat sina arbetskamrater eller sin



Förbundet
i sociala
medier

#distansarbete #facketsåklart! #uppdragvälfärd

chef i verkliga livet. Som inte befinner sig i den utvecklande, lärande kontext som en arbetsplats enligt den ”gamla” modellen kan ge. De måste få tillgång till alla dem som har en gedigen arbetslivserfarenhet i sin praktiska vardag. Det gäller oss alla, inte bara schemalagt via Teams utan även i kön vid kaffeautomaten. Jag ser också med viss oro på att kvinnor i högre grad upplever distansarbetet som ett sätt att lösa det vardagliga pusslet. Den jämställdhetskamp vi fört får inte stanna vid samma ytterdörr där arbetsmiljöansvaret står och stampar!

Nu är det viktigt att staten tillsätter medel till forskning och ger uppdrag till myndigheter med verksamhetsråden som berör detta. Även regeringens nya arbetsmiljöstrategi måste fokusera på detta område! 📌

 Akademikerförbundet SSR

Hej egenföretagare!

Du vet väl att Akademikerförbundet SSR har särskild service för dig som har eget företag.

Vår företagsförsäkring är mycket förmånlig och Folksamns juristförsäkring ingår i avgiften.

Läs mer om fördelarna på akademssr.se/egenforetagare

PS. Serviceavgiften är avdragsgill i företaget.

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 1 12 953 kronor och din månadskostnad blir 1 883 kronor. Årsränta per 2020-03-02.

SEB



Finns här för dig

Över hälften av Akademikerförbundet SSR:s medlemmar har redan försäkringar hos oss. Vill du också ha rådgivning, guidning och försäkringar förhandlade för dig och dina kollegor?

Välkommen in i gemenskapen på akademikerforsakring.se

**Akademiker
försäkring**



Fler nyheter

Följ nyhetsflödet på
Akademikern.se



FORSKNING

Socionomer borde bry sig mer om miljön

Utbildningar i socialt arbete borde också fokusera på ekologisk och miljömässig hållbarhet. Det tycker Komalsingh Rambaree vid Högskolan i Gävle som har skrivit årets bästa forskningsartikel, enligt European Association of Schools of Social Work.

– Människor blir deprimerade om de lever i en dålig miljö. Inom socialt arbete har vi en tendens att fokusera på människors välmående, men glömmer grundorsakerna. Vi behöver ha ett bredare perspektiv för att förstå problem bättre, säger han.

Komalsingh Rambaree tycker att många socionomutbildningar har ett alldeles för snävt fokus. Enligt honom borde miljömässig hållbarhet inkluderas i utbildningarnas läroplaner. Självt leder han sedan sju år tillbaka en distanskurs i Socialt arbete och hållbar utveckling.

Text: Stefan Karlsson Illustration: Getty images

UTREDNING

Facket kan ta över a-kassan

Arbetsmarknadens parter vill ta över a-kassan från staten. Nu ska regeringen utreda om det finns förutsättningar för en kollektivavtalad a-kassa.

Förslaget är en del av förhandlingarna om anställningstrygghet och omställning mellan PTK, IF Metall, Kommunal och Svenskt Näringsliv.

Utredningens förslag ska presenteras den 15 december 2024.

SOCIALFÖRSÄKRING

Regeringen vill höja sjukpenningen

Regeringen föreslår att taket i sjukpenningen ska höjas. Det innebär, om regeringens budget går igenom, att fler kommer kunna få ut 80 procent av sin lön när de är sjukskrivna. Enligt förslaget ska taket höjas från 8 till 10 pribasbelopp. I dagens penningvärde innebär det att den som tjänar upp till 476 000 kronor om året kan få ut 80 procent av sin lön vid sjukdom.



FORSKNING

Dags att komma ut?

Under pandemin har många jobbat hemma. Nu borde vi vara redo att ta nästa steg – att jobba under bar himmel. Det tycker arbetslivsforskaren Charlotte Petersson Troije.

Hon är intiativtagare till projektet Stick ut Malmö, ett samarbete mellan Malmö universitet och Malmö stad för att försöka flytta kontorsjobb utomhus. I projektet har forskare följt 58 kontorsanställda vid Malmö stad som fick testa att flytta ut vissa arbetsuppgifter. Deltagarna intervjuades sedan om sina upplevelser och fick logga aktiviteterna i en speciellt framtagen app.

Charlotte Peterson Troije trodde först att de skulle hitta två eller tre olika former för utearbete, men det blev betydligt fler. På webbplatsen stickutmalmö.se har forskarna sammanställt en guide med nio olika former av

kontorsjobb som med fördel kan utföras utomhus.

– TankeGång, att gå och tänka till exempel, kan användas för att koncentrera sig och strukturera sina tankar. Det är ofta bättre att gå ut än att sitta kvar vid datorn när vi ska lösa ett problem.

Deltagarna fick också svara på hur de upplevde utomhusarbetet. Många uppgav att de kände sig lugnare, mer koncentrerade, inspirerade och fick en ökad känsla av frihet.

– Sedan kom det också fram att flera deltagare känt det som att de smet ifrån arbetet, trots att de gjorde samma sak som på kontoret säger Charlotte Petersson Troije.

Hon tror inte att det svenska klimatet behöver vara ett hinder för att jobba ute.

– Självklart är det mer lockande på sommaren. Samtidigt är det ännu viktigare att komma ut på vinterhalvåret när det är mörkt längre. Projektet handlar inte om att föreslå att vi kan vara ute i stället för inne. Det handlar mer om att vidga repertoaren för hur vi kan arbeta.

Text: Stefan Karlsson Illustration: Getty images

POLITIK

Nytt kansli för bättre arbetsliv

Regeringen inrättar ett kansli för hållbart arbetsliv. I september inleddes det tre år långa uppdraget med att identifiera behov och föreslå åtgärder för ett längre och mer hållbart arbetsliv.

– Det ingår i en bredare strategi för att förbättra villkoren, se till så att människor orkar jobba längre och är bättre rustade när man väl kommer in i arbetslivet. Kansliet ska föreslå åtgärder, men också se till så att de förslag som redan finns leder till förändring, säger Lars Stjernkvist, som ska leda arbetet.

Uppdraget ligger under Socialdepartementet. Men arbetet ska även vara väl förankrat på andra departement och ske i nära samarbete med arbetsmarknadens parter.

– Ska vi verkligen få till förändring så krävs det att vi jobbar med lagstiftning och har ett bra samspel med arbetsmarknadens parter, säger Lars Stjernkvist.

404

personer har dött i
arbetsplatsolyckor i Sverige
de senaste tio åren.



Vill du ha ett jobb där du gör skillnad?

Jobba hos Humana som:

- Behandlingspersonal
- Boendestödjare
- Familje- och ungdomsbehandlare
- Verksamhetschef

Sök bland alla våra lediga tjänster och ansök redan idag!

www.humana.se/jobbportalen



Humana

Ledande inom individ- och familjeomsorg



Frågan är ...

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

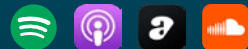
I Sveriges ledande socialtjänstpodcast tar vi upp de heta frågorna för socialtjänsten. Varannan onsdag möter du intressanta personer, oväntade vinklar och ny kunskap.



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

Den 15 augusti intog talibanerna Kabul och tog över presidentpalatset.

INTERNATIONELLT

Situationen i Afghanistan berör många svenskar, både professionellt och privat. Hur drabbas du av utvecklingen i landet?

Text: Stefan Karlsson
Foto: Zabi Karimi/TT

Sissel Larberg Eriksson
Gruppchef inom boendeverksamheten i Göteborg stad, tidigare verksamhetschef på HVB-hem.

– **Nyligen** hade jag några medarbetare som var mycket känslomässigt påverkade av läget i Afghanistan. Vi har hand om flera ungdomar som kommer därifrån, som mår dåligt. Några har vänner som blivit utvisade till Afghanistan, som nu befinner sig i Kabul och är väldigt rädda. Andra har väntat på en familjeåterförening som nu är svår att genomföra, då familjerna är fast i Afghanistan. De är rädda för vad som ska hända härnäst. Kommer flickorna bli bortgifta och pojkarna bli tvångsrekryterade till talibanerna? Känslan av maktlöshet är stor.



Du är väldigt engagerad i Afghanistanfrågan, hur kommer det sig?

– Jag startade upp flera HVB-hem 2015–2016, precis när många barn och ungdomar på flykt från Afghanistan kom till Sverige. Då är det lätt att bli engagerad. Jag var också med och startade



→ nätverket "Vi står inte ut men vi slutar aldrig kämpa", en stödgrupp som engagerar sig för ensamkommande asylsökande barn och ungdomar i Sverige.

Hur påverkar situationen i Afghanistan ditt arbete?

– Jag tänker mycket på dem när vi får förfrågningar om boendeplicering. Om det handlar om personer från Afghanistan så funderar jag nog över hur de mår. Klarar de att bo i en egen lägenhet? Många har ju självmordstankar. Eller är det bättre att de är kvar på ett HVB-boende ett tag till. Men det kanske blir ännu värre i Afghanistan sedan? Det är en väldig ovisshet.

”Vi försöker vara på plats som en neutral part.”

Jenny Grenander
HR- och enhetschef,
Svenska Afghanistankommittén.

Hur påverkas ert arbete av situationen i Afghanistan?

– Vårt mål är att hålla vår verksamhet i landet öppen. Talibanregimen har också sagt att de vill att internationella organisationer ska stanna. Vi jobbade ju där även under förra talibanregimen. Så vi försöker vara på plats som en neutral



part. Vi bedömer att det inte finns något generellt hot mot de 6 000 afghaner som arbetar för oss i landet.

Hur har ditt arbete påverkats av den senaste tidens utveckling?

– Jag har jobbat mycket med att få hem våra internationella medarbetare på plats i Afghanistan. Det är ju de som har möjlighet att åka hem. De flesta hade redan tidigare lämnat landet. Men vi hade fem medarbetare på plats, de var både från Sverige och andra länder. Vi fick fint stöd av det svenska utrikesdepartementet och FN.

Nästa del i arbetet är hur vi får tillbaka dem så småningom. Vi har alla jobbat väldigt hårt med att anpassa oss till den nya verkligheten.

Maria Östberg-Svanelind
Internationell sekreterare,
Akademikerförbundet SSR.

– **Läget är väldigt** allvarligt. Jag är mycket oroad över utvecklingen, framför allt för kvinnor och unga flickor.

Hur påverkar situationen i Afghanistan ditt arbete?

– Egentligen inte alls, men vi skänkte pengar till stöd för Afghanistan genom Solidaritetsfonden i mitten av augusti. Jag skrev om det på förbundets webbplats i mitten av augusti när talibanerna fortfarande bara hade kontroll över tio regionhuvudstäder i landet. Tre dagar senare hade de tagit kontroll över Kabul. Det gick väldigt fort.

Vad är Solidaritetsfonden?

– Varje yrkesverksam medlem i Akademikerförbundet SSR ger 1 krona i månaden till förbundets solidaritetsfond. Det blir omkring 800 000–900 000 kr varje år som förbundet har möjlighet att skänka bland annat till humanitär bistånd. Nu var läget väldigt akut i Afghanistan så vi skänkte pengar till Svenska Afghanistankommittén, SAK och Läkare utan gränser, organisationer som fortfarande är på plats i landet.



Välkommen till nya Socionomen!

Nu vill vi ge dig som är prenumerant på Socionomen ännu **mer nytta, glädje och delaktighet**. Med ny design och nytt innehåll 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



Strategen Sandra Sjöberg hoppas att mer distansarbete på sikt kan gynna miljön.

Det bästa av två världar

o två världar

Coronapandemin visade att distansarbete fungerar utmärkt. Nu ska Borlänge kommun testa halvtid hemma – halvtid på kontoret.

Text: Jennie Aquilonius Foto: Emil Nordin



Nesim Agirman och Berit Lindström på bygg- och kartkontoret fredagsfika. Kollegorna som jobbar hemifrån finns med på länk. →

T

Taket skjuter skyddande ut över sten-trappan vid entrén till Palladium. Inne i foajén känns det fortfarande som en biograf. På vänstra väggen står texten "Balkong" och "Vänster" i guldbokstäver. Den gamla biografen Palladium öppnade 1919 och stängde 1986, nu huserar samhällsbyggnadssektorn på Borlänge kommun i huset. I den historiska byggnaden planeras nu ett pilotprojekt om framtidens arbetssätt.

– De medarbetare som kan och vill ska under sex månader jobba 50 procent på kontoret och 50 procent på distans, säger Sandra Sjöberg, som är strateg på samhällsbyggnadssektorn och leder projektet.

Hon går ner till konferenssalen Svearummet, där sitter chefen för samhällsbyggnadssektorn, Charlotta Olsson. Hon minns när de satt tillsammans på Sandra Sjöbergs kontor några månader in i pandemin. Båda kände sig smått förvånade.

– Det var nästan ingen här, vi hade massor att göra – och allt fungerade, säger Charlotta Olsson.

Sandra Sjöberg jobbade egentligen med ett annat uppdrag – hur samhällsbyggnadssektorn skulle lösa lokalbristen. Nya medarbetare var på väg och det fanns

ingen plats för dem. Nu fick hon i stället i uppgift att utreda om det skulle gå att kombinera distans- och kontorsarbete efter pandemin. Till sin hjälp har hon sin projektgrupp med personer inom HR, it, statistik, ekonomi och miljöfrågor, och även huvudskyddsombudet.

Sandra Sjöberg började med att göra en förstudie. I projektet skulle de fyra enheterna som arbetar i Palladiumhuset ingå: bygg- och kartkontoret, plan- och markkontoret, kultur- och fritidskontoret och miljökontoret, tillsammans med näringslivskontoret som sitter nere på stan.

Hon skickade ut en enkät som 65 av de 76 medarbetarna svarade på. Mer än en tredjedel upplevde att de jobbade lika effektivt på distans som på kontoret. Över hälften var mer effektiva hemma. De flesta tyckte att de fick lika mycket stöd av sina chefer som tidigare.

– Nästan alla ville vara med i pilotprojektet och majoriteten önskade jobba 50 procent på distans.

Nästa steg blev att titta på tidigare forskning. I november 2020 ordnades ett webinarium om hållbart distansarbete av bland andra Myndigheten för arbetsmiljökunskap och Saco. Där föreläste forskaren Gunnar Bergström om →



Sandra Sjöberg
Utbildning
Kriminologi

Arbetar
Borlänge kommun



"Det var nästan ingen här, vi hade massor att göra – och allt fungerade."

CHARLOTTA OLSSON



Kultur- och fritidskontoret
ligger i en gammal biosalong. →

→ forskning om distansarbete hemifrån.
– En viktig sak var att inkludera
medarbetarna i arbetet, det har vi lagt
mycket vikt vid.

Sandra Sjöberg sammanställde också
regler för vad som gäller vid distans-
arbete. Hon konstaterar att arbetsgivaren
är ansvarig för arbetsmiljön även vid
hemarbete, vilket förutsätter en god dialog
mellan chef och medarbetare. Det europe-
iska ramavtalet om distansarbete kräver
också att det finns en överenskommelse
mellan arbetsgivare och arbetstagare.

– Vi kommer att ha en skriftlig över-
enskommelse. Det är frivilligt att delta
i piloten och medarbetarna kan avsluta
distansarbetet när de vill.

När förstudien var klar i slutet av april i
år gav kommunledningen grönt ljus för att
köra vidare. Nu när rekommendationen

att jobba hemifrån försvinner kan piloten
förhoppningsvis snart dra igång.

Sandra Sjöberg leder oss genom
Palladiums vindlande korridorer och
trappor. Under pilotprojektet ska
kommunen optimera lokalerna. Vissa
delar av huset stängs av och medarbetare
som är på plats olika dagar ska dela kontor.
Förstudien visar att kommunen under tio
år skulle kunna spara 23 miljoner kronor
på minskade lokalkostnader.

– Stora lokaler är också en miljöbov.
Om vi inte använder lokalerna till kontor
kan de dessutom användas till andra saker,
till exempel bostäder.

Det här kräver dock att distansarbetet
schemaläggs. Det behövs även eftersom
enkäten visade att personalen upplever
att sammanhållningen blir lidande av

Utredaren
Ola Lindbärg
har deltagit
i Sandra
Sjöbergs
förstudie.



distansarbetet. Ett mål är nu att stärka
teamkänslan genom att de som jobbar på
samma kontor ska vara inne samtidigt.
Kontoren ska turas om att vara fysiskt på
plats måndag till onsdag och arbeta på
distans torsdag och fredag.

– Men vissa yrkesgrupper behöver
alltid ha någon på plats.

Före sommaren bjöd Sandra Sjöberg
in medarbetarna till en digital workshop
om hur distansarbetet ska läggas upp och
digitala möten för risk- och konsekvens-
analyser. Personalen såg bland annat
risker med att man glömmer utrustning
på fel plats och att det inte är hållbart att
arbeta vid köksbordet en längre tid.

– Det är roligt att medarbetarna är så
engagerade. De är ärliga och talar om vad
de tycker, det uppskattar jag.

Vi går tillbaka till foajén och tar den
vänstra dörren in i den gamla biosalongen,

numera hem för kultur- och fritidskon-
toret. Balkongen fungerar som fikarum
och taket pryds av en målning från tidigt
1900-tal i guld, blått och grönt. Här jobbar
Ola Lindbärg som utredare, han har
arbetat på Borlänge kommun i 33 år. När
han i våras fick frågan om att vara med i
pilotprojektet blev svaret: "Självklart!"

– Man ska passa på när arbetsgivaren →

**"Om vi inte använder
lokalerna till kontor
kan de användas till
till exempel bostäder."**

SANDRA SJÖBERG



← Tidigare var fysiska möten normen på Borlänge kommun, men nu har videomöten blivit vardag.

Däruppe ligger den sexåriga dottern Ellies rum till vänster och köket till höger. Vid den höga köksbänken brukar Sandra Sjöberg sitta och jobba. Även hon saknar sina kollegor.

– Jag längtar verkligen tills vi går tillbaka till kontoret.

Men det är lugnare att jobba hemma.

– Den stora skillnaden när vi gick hem där våren 2020 var att jag plötsligt fick så mycket mer gjort, samtidigt som jag kände mig mindre stressad.

Och det bästa, det är att ta en löprunda i skogen på lunchen.

– Det har varit helt underbart!

Hon jobbar ibland i soffan och ibland vid ett litet skrivbord med uppfällbar skiva i sovrummet.

Sandra Sjöberg jobbar numera i soffan, vid skrivbordet och vid köksbänken.



– Här brukar jag stänga in datorn när arbetsdagen är slut, säger hon och visar hur bordet blir till ett litet skåp när skivan fälls upp.

Eftersom hon jobbar på olika platser i hemmet känns det okej ergonomiskt att arbeta hemma. Ergonomi var en av frågorna som kom upp under risk- och konsekvensanalyserna. Inför pilotprojektets start kommer Sandra Sjöberg att ordna en utbildningsdag om bland annat ergonomi och it-säkerhet för hemmajobb.

Personalen kan ta hem datorer och skärmar och de som vill får ett litet hopfällbart bord som de kan placera ovanpå skrivbordet för att kunna stå och jobba. Sandra Sjöberg ska också hålla en workshop för medarbetarna om spelregler →

→ kommer med nya idéer som ökar flexibiliteten, säger han.

Ola Lindbärg svarade på enkäten och har deltagit i flera av risk- och konsekvensanalyserna. Han tycker att det har fungerat bra att jobba på distans och koncentrerar sig bättre hemma när han skriver sina rapporter.



Han när ingen längtan att gå tillbaka till heltid på kontoret.

– Nej, jag tror att den här nya arbetsformen är framtiden.

Men han poängterar hur viktigt det är att man i projektet schemalägger tid på den fysiska arbetsplatsen. Att det finns inplanerade personalmöten på plats och kanske även sociala aktiviteter utanför arbetstid.

– Det ger en kick! Och bidrar till dialog och kontakt. Vi människor behöver närhet och fysisk kontakt, det har blivit slående tydligt under pandemin.

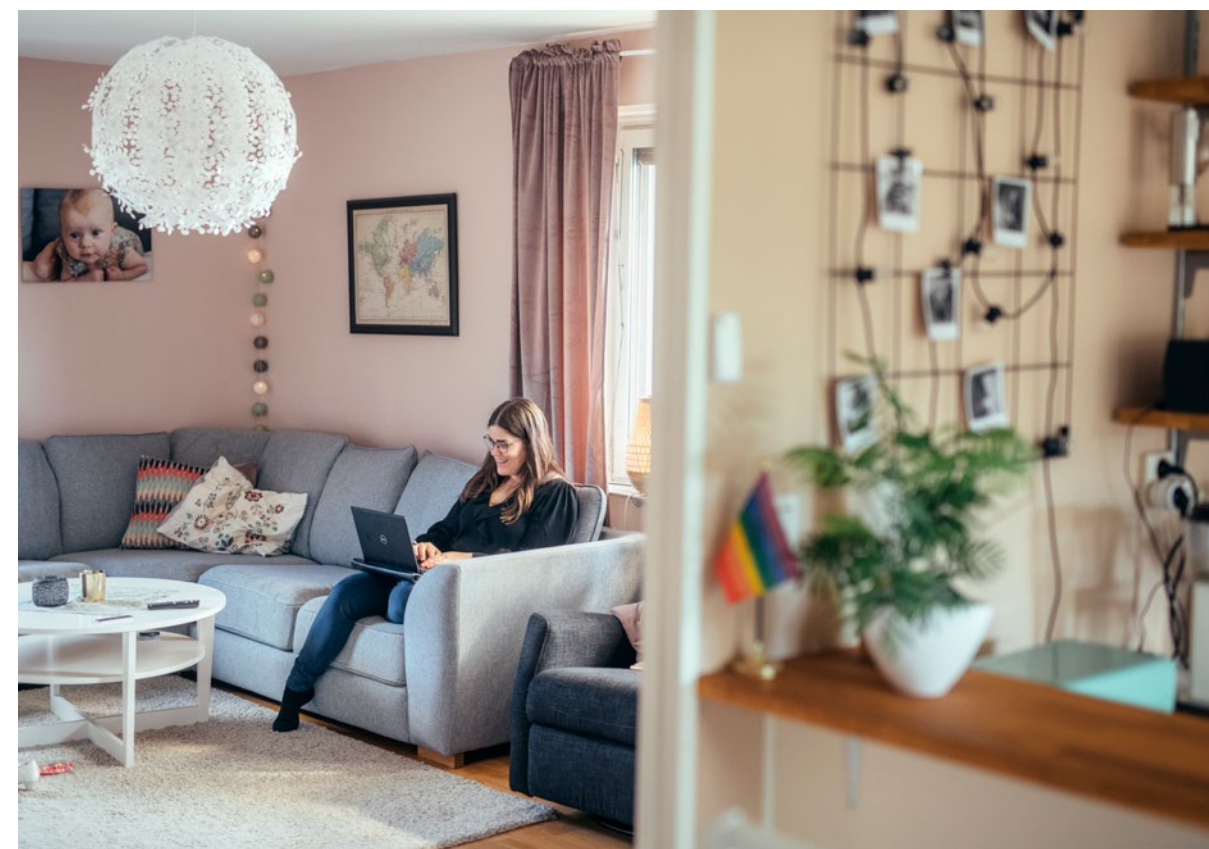
Sandra Sjöberg säger hej då till Ola

Lindbärg, tar på sig sin rosa kappa och går ut till bilen. Snart svishar ett idylliskt dalalandskap förbi med ångar, hästar, kor och röda stugor. Resan hem till Falun tar 20 minuter och med all kringtid sparar hon ungefär en timme om dagen på att inte åka till jobbet.

– Jag får också mer tid till min dotter.

I förstudien beräknade hon medarbetarnas bilresor och kom fram till att samhällsbyggnadssektorns koldioxidutsläpp kan minska med mellan 11,7 och 16,7 ton under pilotprojektet. Färre bilresor skulle på sikt bidra till kommunens klimatmål. Distansarbete skapar också nya möjligheter för kompetensförsörjning. Plötsligt går det att anställa personer som inte bor nära Borlänge.

Sandra Sjöberg sätter nyckeln i låset till det rödgula radhuset. En brant trappa löper upp till den övre lägenheten.





Måste du veta din nästa månadslön?

Självklart. Och det borde vara lika självklart att veta vad du får i pension. Ta hjälp via Akademikerförbundet SSR. Gör kloka val och ordna sparandet. Börja här: akademikerforsakring.se/pension

→ under pilotprojektet. Är det till exempel okej att lämna kvar sin kaffekopp på skrivbordet när man delar kontor?

Det blir även en utbildning för chefer om att leda digitalt. Dessa kommer sedan att ha gemensamma reflektionstillfällen under projektets gång.

– Det ska bli spännande att se hur det går. Nu vill jag bara att pandemin ska ta slut så vi kan börja! säger Sandra Sjöberg.

Nere i Svearummet i Palladiumhuset funderar sektorchefen Charlotta Olsson över nu och då. Hemmajobb och videomöten förekom i viss mån tidigare, men verksamheten var uppbyggd kring det fysiska kontoret.

Varför behövdes det en pandemi för att ändra på det?

– Det tror jag många frågar sig. Hemarbete har blivit så självklart nu, varför var man skeptisk till det tidigare?

Jag vet inte. I dag kan jag tänka: åka fram och tillbaka till jobbet varje dag, varför gjorde man det? Det har varit en norm; så här ser arbetslivet ut. Det är bra att vi börjar pilla på den, säger hon.

Det har också blivit tydligt hur olika människor är. Att vissa tycker att det är perfekt att jobba helt på distans och undrar varför man ska åka till jobbet. Andra vill bara vara på kontoret och ha sina kollegor nära.

– Nu vill vi se om vi kan göra de flesta medarbetare nöjda, att de känner att de kan göra sitt jobb på sina villkor. Att man är en bra medarbetare och kollega – men på olika sätt. Det kan också bli ett sätt att få ihop livspusslet.

Efter de sex månaderna ska pilotprojektet utvärderas.

– Vi kommer att göra viktiga erfarenheter som vi kan lära oss av, säger Charlotta Olsson. ●



Att kunna ta en löprunda på lunchen har varit det bästa med att jobba hemma under pandemin.

**Akademiker
försäkring**

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



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

Analys

Tillbaka till arbetsplatsen

Dags att
kliva ur
mjukisbyxorna
och i kostymen
igen? Återgången
kan bli svårare
än du trott.



Text: Johanna Kvarnsell

Det är inte lika lätt att separera privatliv från arbetsliv längre.

I hans bransch har man länge funderat på vilka utmaningar som återgången till kontoren kommer att medföra. För många organisationer har de senaste ett och ett halvt åren varit en sorts undantagstillstånd, där både teambildning och arbetsmiljöarbete har fått stryka på foten. Nu, när det nya normala kanske blir en hybrid mellan kontorsnärvaro och hemarbete finns en rad frågor att söka svar på.

– Vad har vi för försäkringsskydd när vi jobbar hemma? När räknas det som att man är på jobbet och inte? Hur ser vi till att vi möts? Vad händer när jag jobbar hemma, är det okej att jag tar hand om ungarna samtidigt? På arbetsplatser där vi ändå möter många människor, ska vi ha smittskyddsåtgärder kvar eller inte? Ska vi ha munskydd på oss?

Flera undersökningar, till exempel en intervjuundersökning som Akademikerförbundet SSR gjort, visar att förvånansvärt många av dem som lämnade kontoren för distansarbete under förra våren har trivts med den nya ordningen. I den säger 43 procent att de trivs bättre med hemmaarbete och 48 procent att de får mer gjort. I en annan undersökning, gjord av organisationspsykologen Mattias Elg för Remote Lab, svarar 96 procent att de vill fortsätta arbeta hemifrån i någon utsträckning efter pandemin.

De som verkar ha trivts mindre bra är



Många nöjda med hemarbete

43 %
har trivts bättre med att jobba hemifrån.

48 %
har fått mer gjort när de arbetat hemifrån.

66 %
anser att de har en sämre fysisk arbetsmiljö när de jobbar hemifrån.

59 %
har en sämre organisatorisk och social arbetsmiljö när de jobbar hemifrån.

79 %
tror att de i fortsättningen vill jobba hemifrån mer än de gjort tidigare.

Källa: Intervjuundersökning av Novus för Akademikerförbundet SSR. 521 intervjuer genomfördes i juni 2020, med högutbildade personer som mestadels arbetat hemifrån under pandemin.

cheferna. I samma undersökning ville bara 71 procent av de tillfrågade arbetsgivarna att deras medarbetare skulle fortsätta jobba på distans.

Och kanske säger det något om på vilket sätt vi har arbetat under pandemin. Mer självständigt, mer fritt och mer individuellt. Ett sätt som med hög sannolikhet, kommer att fortsätta att präglade arbetslivet.

– Vi måste börja tänka annorlunda. Givet att alla inte är på arbetsplatsen samma tid kanske vi måste se mer till varje individ. Vi går i så fall från det kollektiva till det individuella. Hur hanterar vi det, både för ledarskapet och för kollektivet? Många arbetsplatser behöver sätta sig ner och fundera igenom de här frågorna.

Peter Munck af Rosenschöld hoppas att de arbetsplatser som nu planerar sin framtida organisation tar hjälp av företagshälsovården i processen. Inte minst eftersom fortsatt distansarbete kanske kräver att man ser till varje anställds förutsättningar på ett nytt sätt.

– Det vi har sett i våra dialoger med arbetsgivare är att det inte är lika lätt att separera privatliv från arbetsliv längre. Om vi bestämmer att alla ska arbeta på distans tre dagar i veckan måste vi veta mer om allas förutsättningar. Finns det inte förutsättningar i hemmet måste man kunna arbeta på det smittfria kontoret i stället.



Just dialogen är något som också forskaren Kristina Palm betonar. Hon har under våren tillsammans med kollegorna Calle Rosengren och

Gisela Bäcklander undersökt två kommuner som arbetar på distans. Utifrån den forskningen har de tagit fram en vägledning till de organisationer som nu är på väg tillbaka till ett post-pandemiskt arbetsliv.

Pandemin & arbetslivet

11 mars 2020

WHO deklarerar att spridningen av covid-19 är en pandemi.

16 mars 2020

Folkhälsomyndigheten informerar om att de arbetsgivare som har möjlighet kan överväga att rekommendera anställda att arbeta hemma. Framför allt i Stockholmsregionen skulle det kunna ha positiva effekter på smittspridningen, heter det.

1 april 2020

Folkhälsomyndigheten går ut med nya allmänna råd: alla arbetsgivare bör se till att anställda arbetar hemifrån om det är möjligt. Det blir även möjligt att korttidspermittera personal.

22 dec 2020

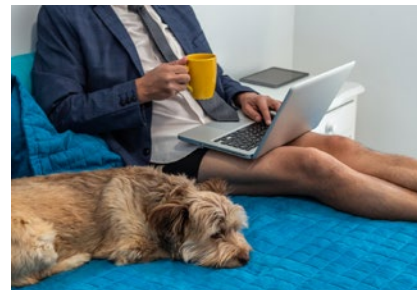
Regeringen ger de statliga myndigheterna i uppdrag att vidta ytterligare åtgärder för att så många som möjligt av deras anställda ska kunna arbeta hemifrån.

29 sep 2021

Rekommendationen om att arbeta hemma tas bort. Fortfarande gäller dock att man ska stanna hemma vid symptom och att arbetsgivaren då ska underlätta för hemarbeta.



Folkhälsomyndigheten



Källor: Folkhälsomyndigheten, regeringen, WHO

→ - Man måste börja med att prata igenom verksamhetens mål. Utifrån det målet får man sedan fundera på vad som krävs för att uppnå det. Det kanske krävs att vi har goda relationer, väldigt kreativa möten, eller att vi kan arbeta enskilt och väldigt koncentrerat. Vilka av de uppgifterna fungerar bra att utföra hemma och vilka passar bättre på ett kontor?

Många organisationer planerar för ett nytt arbetsliv där det ska gå att arbeta både på kontoret och hemma. Men det är inte säkert att den som själv vill arbeta hemma i stor uträkning ska tillåtas göra det.

- I vår studie säger många att det fungerat bra att arbeta hemifrån. Men att det fungerar för mig är kanske inte samma sak som att det fungerar för mina kollegor. Även om jag tycker att mina arbetsuppgifter går bra att göra på distans kanske det gör det sämre för någon annan? Det kommer kanske att ta dubbelt så lång tid att komma in i jobbet för en nyanställd person till exempel.

Den studie som Kristina Palm och kollegorna gjort är långt ifrån klar. Men tidiga resultat visar att de allra flesta har trivts bra med att jobba hemma. Men hon varnar för att som organisation allt för lättvindigt fortsätta arbeta på distans när pandemin är över.

- Vi vet från tidigare forskning att hemmajobb lätt leder till professionell isolering, man utvecklas inte på samma sätt när man inte ses. Individerna kanske inte har förmåga att se det själv. Finns det en risk att kompetensen kommer att stagnera när vi inte får den här överhörningen och pratet i fikarummet? Det kanske nästan krävs att man hör vad folk säger vid fikat för att man som till exempel kommunikatör ska göra sitt jobb bra.

Kristina Palm tror att det finns en risk att vi efter pandemin fokuserar för mycket

på hur det ser ut för dem som jobbar hemma.

-Vad händer med arbetsmiljön på kontoret? Vem gör det outtalade ansvarsuppgifter? Kanske att den som är på kontoret behöver springa runt med papper för signering för den som är hemma, fylla på kaffet eller öppna dörren.

Man vad gör man då om man inte kommer överens? Om man som anställd vill fortsätta arbeta hemma fast arbetsgivaren säger att man ska gå tillbaka till kontoret? Man kanske har ändrat livssituation, flyttat ut från staden, eller skaffat husdjur som kräver att man är hemma



mer? Mikael Smeds är chefsjurist på Akademikerförbundet SSR.

- Grunden är att det är arbetsgivaren som leder och fördelar arbetet vilket innebär att hen bestämmer hur, var och när arbetsuppgifter ska utföras. Vill man inte gå tillbaka till att arbeta på kontoret står det en fritt att söka ett annat arbete.

Det är det enkla svaret. För det finns såklart andra skäl till att inte vilja arbeta på ett kontor igen, åtminstone så länge som spridningen av covid-19 är hög i samhället. Vad gäller för den som inte vågar börja arbeta i samma rum som kollegorna igen? Som kanske valt att inte vaccinera sig? →

Vi vet från tidigare forskning att hemmajobb lätt leder till professionell isolering.

→ Eller är rädd för att andra på arbetsplatsen är ovaccinerade?

– Det är en mycket mer komplicerad situation. Arbetsgivaren får fråga om du är vaccinerad. Men du behöver inte svara. Det innebär att arbetsgivaren måste ta höjd för att du kan vara ovaccinerad och utgöra en risk för både dig själv och andra. Och då måste arbetsgivaren vidta åtgärder för att begränsa risken, säger Mikael Smeds.

Som anställd är det svårt att hävda att man har rätt till att fortsätta arbeta hemma, men också i det omvända fallet, har rätt till att fortsätta arbeta på kontoret om arbetsgivaren vill införa permanent hemarbete. Men i det fall som en arbetsgivare vill gå från heltid på kontoret till helt eller delvis hemarbete måste frågan alltid tas upp till förhandling med facket. Och dessutom behöver arbetsgivaren göra en ordentlig riskbedömning tillsammans med skyddsombud. Förutom de fysiska riskerna med hemarbete måste riskbedömningen omfatta organisatoriska och psykosociala förhållanden. I det ingår allt från hur man säkerställer att ingen arbetar för mycket, till hur man ser till att undvika isolering och ensamhet.

– Att bestämma att bara en del av arbetet ska utföras på arbetsplatsen är en ganska väsentlig förändring. Det kan bli enormt svårt att bedöma vilka risker som finns, eftersom det ser olika ut hemma hos olika personer och eftersom arbetsgivaren inte har tillträde till arbetstagarens hem. Dagens lagstiftning är helt enkelt inte utformad för sådana situationer, säger Mikael Smeds. ●

Tre frågor från forskaren ...

... att fundera på inför återgång till kontoret:

1. När passar det bra att arbeta på kontoret?

För individen, gruppen och organisationen.

2. När passar det bra att arbeta på distans?

Vilka arbetsuppgifter handlar det om? Passar de bättre, lika bra eller sämre att göra på distans? För vem passar det bra – individen, gruppen eller organisationen?

3. Vad behöver göras på kontoret för att möjliggöra hemarbete?

Vem gör det jobbet? Är det alltid samma personer? Är dessa arbetsuppgifter synliggjorda?

Hur kan vi hantera att en del är på kontoret och andra inte?

Behöver man vara på plats? Vilka behöver det? Hur undviker vi ett "vi och dom"?

Vilken möteskultur vill vi ha?

En där alla är med fysiskt, alla är med digitalt, eller en mix?

Hur gör vi med arbetsuppgifter som skapar trivsel på kontoret?

Källa: Kristina Palm, Gisela Bäcklander, Calle Rosengren, Sunt arbetsliv.



Vi söker 1-2 medarbetare, psykolog/psykoterapeut

S:t Lukas är en viktigt aktör inom området psykoterapi, handledning och organisationsutveckling både nationellt och i Dalarna.

Vi söker dig som är legitimerad psykoterapeut och/eller legitimerad psykolog. Då vi arbetar med en terapeutisk bredd och ett integrativt synsätt kan din grundutbildning och inriktning variera. Vi välkomnar sökanden med olika fördjupningar och specialiteter inom KBT och psykodynamisk terapi.

Du får möjlighet att utveckla din egen inriktning i en grupp tillsammans med andra psykologer och psykoterapeuter. Vi är en verksamhet med tydlig idé och värdegrund där människan utifrån en helhets-syn står i centrum.

Läs mer om på www.sanktlukas.se/dalarna
Vi rekryterar och genomför intervjuer löpande, men behöver din ansökan senast 15/10.



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



Insikten är ett företag som erbjuder vård och behandling till barn och ungdomar med autism, autismspektrumtillstånd och andra neuropsykiatriska funktionsvariationer. Insiktens verksamhet bygger på tanken att varje barn och ungdom som placeras hos oss ska få bästa möjliga behandling och en meningsfull utveckling till det bättre. Vi utvecklar vår verksamhet med det tydliga målet att verksamhetens processer och rutiner ska utformas så att de på bästa sätt bidrar till de behandlingsresultat som vi vill uppnå och vi höjer målmedvetet personalens kompetens. Idag bedriver Insikten HVB och konsulentstöd familjehemsverksamhet. Vi står aldrig stilla utan att vi befinner oss i ständig utveckling. I båda verksamheterna har vi samma inriktning och det innebär att vi kan dela kompetens och erfarenheter.



www.insikten.info

Vi söker en kvalitetsutvecklare för våra verksamheter

I dina uppgifter ingår:

- Förvaltning och utveckling av ledningssystemet för systematiskt kvalitetsarbete
- Stöd till hantering av analyser, avvikelser, klagomål och synpunkter
- Egenkontroll och förbättringsåtgärder
- Journalsystem och dokumentation (även implementation av nytt journalsystem i början av 2022)
- Upprättande av kvalitetsberättelse och i förekommande fall patientsäkerhetsberättelse
- Arbete med upphandlingar, anbud och ramavtal

Vi söker dig som:

- Attraheras av utmaningen att vara med i en expansiv miljö där organisationen och du står i ständig utveckling
- Vill utforma kvalitetsarbetet så att det ger ett korrekt och meningsfullt bidrag till verksamhetens utveckling
- Är bra på att formulera dig i skrift och som tycker om att arbeta med statistik
- Har en relevant högskoleexamen
- Har relevant erfarenhet av att arbeta med ledningssystem och kvalitetsutveckling
- Tidigare erfarenhet av arbete med anbudsgivning är positivt

Vi erbjuder dig en dynamisk och utvecklande roll i ett framåtsträvande och entreprenörsdrivet företag.

Kontakta Andreas Sellin, 0704-82 80 46 eller andreas.sellin@insikten.info för mer information.

Text: Annika Clemens, Stefan Karlsson Foto: Sören Håkanlind

Rädslan tystar Göteborg

Mer resurser till välfärden och en minskad arbetsbörda för socialtjänsten. Det är skyddsombudet Kristofer Astemos recept för att bryta tystnadskulturen i Göteborgs stad.

D

Det råder en tystnadskultur bland anställda i Göteborgs stad som i förlängningen gynnar organiserad brottslighet, enligt en rapport som presenterades i augusti. Rapporten visade att kriminella strukturer har stor påverkan på stadens verksamheter, både direkt och indirekt. Tydligaste tecknet på tystnadskulturen är att medarbetare tvekar över om de skulle polisanmäla hot och våld av rädsla för repressalier från kriminella.

Akademikerförbundet SSR:s lokalförening i staden känner igen delar av beskrivningen. Många medarbetare känner att de hamnar i en utsatt situation om de skulle polisanmäla exempelvis ett hot från en hjälpsökande.

– Även om arbetsgivaren har möjlighet att polisanmäla är det ändå den enskilda handläggaren som kommer att vara målsägande och det är ganska

utelämnande. Det är största skälet till att oron finns, säger Kristofer Astemo, huvudskyddsombud och ordförande i förbundets lokalförening i Göteborg.

Enligt rapporten, som är skriven av forskaren Anna Hedin Ekström på uppdrag av kommunstyrelsen, finns medarbetare som dagligen känner oro när de går till arbetet. Några av dem som har intervjuats vittnar om att kriminella grupper uppmanar både boende och anställda i vissa områden att inte vända sig till polisen.

Det gör att anställda kan vända bort blicken om de ser drogförsäljning på vägen till jobbet. Personal som upptäcker vapen i kommunens fastigheter kan låta bli att berätta om det på jobbet. Enligt rapporten kan grupper av män filma personal på väg till och från jobbet. Känslan som infinner sig är att kriminella grupperingar vill markera att de har koll på personerna, särskilt när de är nyanställda. Flera berättar om försök att påverka beslut, exempelvis när det gäller barn och unga samt ekonomiskt bistånd. Det finns anställda som inte vågar göra orosanmälningar när de befarar att barn far illa, särskilt om det involverar kriminella grupper.

"Det är den enskilda handläggaren som kommer att vara målsägande och det är ganska utelämnande."

KRISTOFER ASTEMO



↑
Skyddsombudet Kristofer Astemo efterlyser ett starkare stöd för kommunanställda som vill anmäla hot.

Dessa olika förhållningssätt skapar en tystnadskultur som leder till att de kriminella aktiviteterna kan fortgå.

Kristofer Astemo konstaterar att uteblivna polisanmälningar kan ge ökat utrymme för kriminella strukturer, men däremot har han inte nåtts av uppgifter om att beslut skulle ha påverkats eller ändrats till följd av hot i någon större utsträckning.

Han vill också framhålla att majoriteten av dem som socialtjänsten kommer i kontakt med varken hotar eller är kriminella.

– Det är viktigt att man problematiserar bilden av dem som söker hjälp. De allra flesta har inte den här typen av kopplingar eller beteende.

På arbetsplatsen efterlyser

Akademikerförbundet SSR en organisation som ger stöd åt enskilda medarbetare för att de ska känna sig trygga att polisanmäla eventuella hot eller att anmäla arbetsskador.

– Det är viktigt att man är proaktiv och bygger en organisation som gör arbetet med hot och våld tydligt. Det bör finnas en tydlig rutin som medarbetarna känner till, säger Kristofer Astemo.

Det pågår en bra dialog med arbetsgivaren, enligt Kristofer Astemo. Det som ibland brister är när förslagen och förändringarna ska implementeras ute i verksamheten.

Nästa steg för arbetsgivaren är att undersöka hur utbredd tystnadskulturen är och hur vanligt det är att anställda låter bli att berätta om hot och våld som de utsätts för. →



→ Parallellt arbetar Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) med en nationell kartläggning av fenomenet.

För att kunna ge bästa stöd till sina medlemmar ska SKR undersöka hur vanligt det är med otillåten påverkan, att personer genom hot, mutor eller våld försöker påverka tjänstemän att fatta felaktiga beslut eller avstå från kontroller. Signalerna som SKR har fått från kommuner och regioner runt om i landet är att många upplever att problemet har ökat, såväl inom socialtjänsten som inom andra verksamheter.

– Det vi kan se är att otillåten påverkan framför allt riktas mot tjänstepersoner som tar beslut om till exempel socialbidrag och omhändertagande av barn. Dessa finns inom socialtjänsten. Men det kan också handla om alkoholtillstånd och fördelning av bostäder. Vi försöker få med ett brett spektrum av intervjupersoner och inte bara koncentrera oss på socialtjänsten, säger Lena Langlet, chef för demokratisektionen på SKR.

"Otillåten påverkan riktas framför allt mot tjänstepersoner som tar beslut om socialbidrag och omhändertagande av barn."

LENA LANGLET

Men för att verkligen komma till rätta med problemen krävs mer än bara en bättre organisation kring anmälningar på arbetsplatsen, enligt Akademikerförbundet SSR i Göteborg.

Arbetsbelastningen för dem som arbetar på socialtjänsten, inte minst de som arbetar med barn och unga, är hög, konstaterar Kristofer Astemo. För socialsekreterare, som redan befinner sig i en utsatt situation, kan en för hög arbetsbelastning också leda till att de låter bli att polisanmäla hot eller anmäla arbetsskador och tillbud. De områden där tystnadskulturen pekas ut som vanligast förekommande är också områden med hög arbetsbelastning.

– Det underlättar inte situationen. Vi ställer oss frågande till den arbetsbelastning som finns framför allt för dem som jobbar med barn och unga, säger han.

– Har du väldigt mycket att göra kanske det leder till att du inte tar tag i det där extra, som att anmäla ett tillbud.

Utöver det efterlyser förbundets lokalförening i Göteborg mer resurser till förebyggande socialt arbete. Enligt klubben behövs satsningar på välfärden i flera områden för att bryta rekryteringen till kriminaliteten och ge människor bättre liv.

– Vi vill se satsningar på välfärden och vi vill också att man ser över arbetsbelastningen inom socialtjänsten så att vi har möjlighet att göra ett arbete som utvecklar de här områdena. ◆



ARBETSRELATERADE
BESVÄR HAR ÖKAT
SEDAN 2018

Var tredje akademiker mår psykiskt eller fysiskt dåligt av jobbet.

Text: Johanna Kvarnsell

Få anmäler

Den som skadar sig eller blir sjuk av jobbet ska tillsammans med arbetsgivaren anmäla det till Försäkringskassan. Men bara 48 procent av dem som råkat ut för olyckor och sex procent av dem som har besvär av andra orsaker gör det.

En av tre

32 procent av yrkesaktiva svenskar med eftergymnasial utbildning har haft besvär till följd av arbetet under 2020. Det är en ökning jämfört med 2018, då motsvarande andel var 28 procent. Pandemin kan vara en förklaring, fler än vanligt har anmält besvär på grund av smitta.

Källa: Arbetsmiljöverkets intervjuundersökning Arbetsorsakade besvär 2020.

Trötthet och smärta vanligast

32 procent av alla yrkesaktiva svenskar med eftergymnasial utbildning har haft besvär till följd av arbetet under 2020. Här är de vanligaste besvären:



Av de socialsekreterare som svarat att de har besvär säger 93% att de lider av trötthet.

För mycket jobb

Hög arbetsbelastning och påfrestande arbetsställningar är de främsta orsakerna till besvären. Efter dem kommer arbete vid dator, krävande kunder, patienter och otydliga eller motstridiga krav från arbetsgivaren.

HR-världen tar ny form

Digitaliseringen stöper om hela arbetslivet. Nu är det dags för HR-avdelningarna att hoppa in i hetluften.

Text: Tim Andersson



Visst har pandemin skyndat på utvecklingen. Plötsligt blev frågor om distansarbete, digitala verktyg och permitteringar akuta. Men den genomgripande förändringsprocess som HR-funktionen befinner sig i hade börjat redan innan. Det menar Lena Bjurner, ordförande för Sveriges HR-förening.

– En avgörande fråga handlar om att hitta och rekrytera kompetensen för att hantera den tekniska utvecklingen. En annan rör organisationen. Det sätt på vilket man jobbade innan kanske inte funkar när man blir mer digital. Då behöver man se: hur ska den här organisationen se ut längre fram?

Lena Bjurner talar om behovet av omskolning och vidareutveckling av medarbetare, men också om förändrade relationer på arbetsmarknaden och



olika typer av tillfälliga kontrakt. Det här kommande, rörliga arbetslivet förutsätter en miljö som präglas av tillit, empowerment och ett ständigt lärande, menar hon, och dessutom ett ledarskap som stödjer detta.

– Tidigare hade man en avdelning som bestämde vem som skulle få lära sig vad och när. Det kunde resultera i till exempel en klassrumsträning som man åkte på en gång per år eller vartannat år. Nu går det snabbare, det kontinuerliga och mer dagliga lärandet måste gälla alla och fungera på andra sätt. Inte minst handlar det om att lära av varandra.



Här får Lena Bjurner medhåll av Stefan Tengblad, professor i human resource management vid Göteborgs universitet. Han säger att högpresterande organisationer nu tenderar att organisera sig i team av medarbetare som är aktiva, självständiga och initiativtagande. Att verkligen få till de där teamen är en utmaning, säger han, men den HR-funktion som lyckas med det har möjlighet att skapa stor förändring för hela organisationen.

"På ett bolag med 200–300 anställda räcker det inte med en HR-chef i en ledningsgrupp."

MARIE LUNDGREN



– Man kan naturligtvis som HR-funktion fokusera på att förbättra sina egna, interna processer, men om HR bara utgör en procent av organisationen och man trimmar den till perfektion, så sparar man ändå inte så mycket pengar. Om HR-funktionen däremot är med och trimmar de övriga 99 procenten kan man skapa ett helt annat värde.

En person som har haft anledning att fundera kring den här frågan är Marie Lundgren, HR-chef på det snabbväxande dataspelsbolaget Starstable. Hon menar att HR-funktionen, för att kunna hantera dagens snabba förändringar, måste springa i takt med den övriga organisationen – eller snarare: lite före. En förutsättning för det är att man är en mer integrerad del av organisationen.

– På ett bolag med 200–300 anställda räcker det inte med en HR-chef i en ledningsgrupp.

I Marie Lundgrens team har hon HR-partners, som jobbar som mini-HR-chefer i produktlinjerna.

– Vi har försökt organisera oss i crossfunktionella team. Vi vill att det ska finans en röst ute

i organisationen, i produktlinjen, som är HR-rösten, den beteendevetenskapliga rösten som har →

→ förståelse för motivation, engagemang och forskningen kring de här sakerna.

Traditionellt har HR-funktionen handlat mycket om att kontrollera, säger Marie Lundgren. Man har suttit i årliga eller kvartalsvisa processer, där man går igenom prestationerna den senaste perioden. Man blickar bakåt och utvärderar.



Nu ser hon behov av mer av proaktivt framåtblickande, och mer kontinuerlig feedback. Det kräver dock en psykologiskt trygg arbetsmiljö, menar hon.

– Först då blir du mottaglig för feedback. I en sådan miljö har människor en tendens att själva be om feedbacken, i stället för att vi som chefer måste trycka det på dem. Där är man också i högre utsträckning mottaglig för att ändra eller justera ett beteende.

På Starstable satsar man på HR-avdelningen. Sju personer jobbar där, vilket utgör fem procent av företagets anställda. Marie Lundgren tror inte att den procentsatsen kommer minska framöver – tvärtom.



Hon ser nämligen ett skifte där HR blir allt viktigare. Det gäller inte bara Starstable, eller techbranschen – utan arbetslivet i stort.

– På vårt företag jobbar vi med människor som löser väldigt komplexa problem. Men det gör man faktiskt i nästan alla typer av företag nu, för vi får ju mer och mer tjänsteföretag och mindre av ren produktion. Och när man löser komplexa problem är frågor om hur människan fungerar, är motiverad och löser problem, en väldigt viktig del för att bli framgångsrik.

Också Stefan Tengblad tror att HR-funktionen kommer att bli alltmer central framöver. Det som går att automatisera och låta maskiner göra billigt är svårt att konkurrera om. Alltmer av konkurrenskraften ligger i stället i det som inte låter sig automatiseras.

– Ska man ha en viss skruv går den att tillverka över hela världen. Men att kunna ge en komplex serviceleverans till en viss kund och vara väldigt lyhörd för hur kunden uppfattar den, det blir desto mer värdefullt. ●

KAROLINSKA INSTITUTET UPPDRAGSUTBILDNING

Kompetensutveckling inom vård, omsorg och hälsa

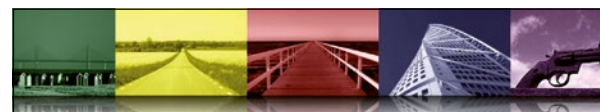
Gruppbehandling 30 hp

En kurs om gruppens potential som lärande och läkande miljö, med fokus på grupprocesser och gruppdynamik

Vill du öka din gruppleddarkompetens? Hur kan ditt eget ledarskap påverka gruppens klimat? Hur kan du använda dig av det som händer i gruppen för att öka både gruppens gemensamma utveckling och den individuella gruppdeltagarens relationella förmåga?

Kanske arbetar du redan idag med gruppterapi eller gruppbehandling. Eller så är du mest van att arbeta individuellt men skulle vilja lära dig att använda dina kunskaper i ett annat format.

Kursen går under ett år på halvfart, med start våren 2022. Boka din plats nu!

www.ki.se/uppdraagsutbildning


PsykologCentrum
ger med start våren 2022

HANDLEDARUTBILDNING FÖR FAMILJEHEMSSEKRETERARE OCH FAMILJEHEMSKONSULENTER

Utbildningen sträcker sig över 3 terminer
och motsvarar 20 hp.

För information och ansökan gå in på
www.psykologcentrum.nu
eller kontakta Ernst Dahlquist
tel. 0709-39 30 46
ernst.dahlquist@live.se



Dr Scott Miller

FIT (Feedback Informed Treatment)

• Malmö 7–8/2 + 8/3 2022
• Stockholm 10–11/2 + 10/3 2022

Effektiv hjälp till dina klienter

FIT är ett evidensbaserat system som går att använda oavsett metod, klient och arbetsplats.

Det ökar chansen att en klient blir hjälpt, halverar dropouts och minskar behandlings-sammanbröten med 1/3.

Dr Miller är världsledande forskare, skapare av FIT och grundare av ICCE.

10% rabatt om fler än tre från samma arbetsplats.

Anmälan senast 7/1 2022. Mer information, pris och anmälan på waitong.se.

Vi kommer även att streama eventet.

JOURNAL DIGITAL

Vår sponsor som även levererar datastöd till FIT.



WAITONG UTBILDNING

070-295 24 99 | niklas@waitong.se | waitong.se

Välkommen att söka till Psykoterapeut- programmet i socialt arbete, 90 hp

Utbildningen ger dig en legitimeringsgrundande individualpsykoterapeutisk utbildning på psykodynamisk grund. Utbildningen startar Vårterminen 2022.

Du ansöker på antagning.se mellan 15 september och 15 oktober 2021.

Läs mer på www.socarb.su.se
Institutionen för socialt arbete



Stockholms
universitet

Efter en föräldraledighet
i Sverige flyttar Johanna
Suberu Svanelind till
Liberia i oktober.

”Det finns inga enkla svar när det gäller krig”

Johanna Suberu Svanelind visste tidigt att hon ville arbeta med rättvisefrågor. Efter 15 år i biståndsvärlden har hon lärt sig att ingenting är svart eller vitt.





CV

Johanna Suberu Svanelind

Utbildning

Examen i utvecklingsstudier, arabiska och krigsstudier.

Arbetar

Sida

Avrättningsplatser, nedbrunna kyrkor och familjer som förlorat allt. Spåren efter Islamiska statens framfart i norra Irak är brutal. Det är 2017 och Johanna Suberu Svanelind är på plats i Mellanöstern för Act Svenska kyrkan. Hon utgår från Beirut, Libanon där hon under sina tre år som regional representant har sin fasta bas.

Hon är 27 år och talar nästintill perfekt arabiska – inträdesbiljetten till ett sammanhang hon brunnit för i hela sitt liv.

– Det var häftigt att min dåvarande chef vågade rekrytera mig som var så mycket yngre, men helt rätt. Jag var ju ung och hade ändlöst med energi, kunde vara på resande fot och fixade allt. Samtidigt fanns en viss oro för mig som kvinna, utsänd i en kyrklig kontext i en patriarkal värld. Med facit i hand innebar det att jag kunde bygga band med kvinnorna, rättighetsbärarna som påverkas mest av oroligheterna, på ett vis som en äldre man aldrig kunde ha gjort, säger hon.

Vi träffas under en av sommarens varma dagar. Minstingen Leia sover i en babysitter i skuggan av ett äppelträd. Storebror Otis, ett och ett halvt år, tittar nyfiket på okända gästen och följer sedan med pappa Majeed in i huset så vi får prata ifred. Familjen hyr tillfälligt Johannas mormors radhus i utkanten av Bandhagen och i oktober väntar flytten till Liberias huvudstad Monrovia där Johanna ska tjänstgöra på ambassaden för Sida under tre år. Familjen ska givetvis med.

Johanna Suberu Svanelind kände tidigt för global rättvisa. Med en politiskt engagerad mamma var det naturligt att prata orättvisor hemma, och Johanna satte sig tidigt in i allt från Palestinakonflikten till barnarbete och allas rätt till utbildning.

Hon valde Globala gymnasiet i Stockholm när det var dags. Skolan var nystartad och utvecklingsfrågor stod högt på agendan. Johanna engagerade sig i Sveriges elevråds centralorganisation (SECO) samt Operation dagsverke och lärde sig allt om att driva insamlingar. Efter gymnasiet arbetade hon för organisationen som kampanjledare tills det var dags att studera vidare 2010.

– Operation dagsverke var bästa skolan. Kampanjarbetet formade mig jättemycket och jag lärde mig massor om biståndsvärlden, säger hon.

Tanken var att Johanna skulle plugga Politics and Development studies på SOAS universitet i London (School of Oriental and African Studies). På plats insåg hon att skolan var väldigt internationell och att alla talade minst ett extra språk. Efter ett år bytte hon därför inriktning och började plugga arabiska utöver utvecklingsstudierna. Språkvalet ger Johanna möjlighet till ett år som utbytesstudent i Nablus på Västbanken.

Året i det ockuperade området blir en verklig ögonöppnare som berör på djupet. Ockupationen gör sig ständigt påmind. Alla vägar in i Nablus kontrolleras av den isra- →

Arbetsmiljö:

Det är ofta svårt att ha en bra arbetsmiljö när man jobbar utomlands. När jag var gravid sov jag på extremt dåliga sängar, hur ska man hantera det? Men frågan är ständigt på agendan på både UD och Sida.



2008

Blir kampanjledare på ungdomsdrivna Operation dagsverke. "Bästa skolan"!

2010

Börjar plugga på SOAS University of London som leder till en dubbel kandidatexamen i Development Studies and Arabic Development, samt arabiska.

2017

Blir ACT Svenska kyrkans regionala representant i Mellanöstern.

2020

Blir kvar i Sverige efter föräldradedigheten på grund av pandemin. Följer på avstånd hur den stora explosionen drabbar vänner och kollegor i Beirut och har ingen möjlighet att åka tillbaka och ta avsked.

2020

Kommer med i Sidas trainee-program.

2021

Programhandläggare för Sida på Sveriges ambassad i Liberia. Åker ut som diplomat i oktober tillsammans med hela familjen, och katten.

→ eliska armén och palestinierna stoppas ofta i kontroller.

Som svensk student kan Johanna röra sig fritt och hon reser mycket. Arabiskan hjälper henne att knyta kompisband. I Nablus bor hon med några palestinska tjejer och lär sig arabisk grammatik. I staden Qalqilyah på Västbanken hittar hon ett gäng unga kreativa skejtare som håller till vid muren, där ockupationen är extra påtaglig.

– Det är en fantastisk grupp och kreativ kraft som håller på med hiphop, graffiti, och parkour. De bygger bland annat Palestinas första skateramp och visar att det går att leva ett ganska fritt liv, trots den militära närvaron.

Johanna Suberu Svanelind åker tillbaka till London för att studera sitt sista år och får möjlighet att lägga till ett valfritt språk. Det blir somaliska. Vid sidan av studierna börjar hon även volontärjobba på den globala biståndsorganisationen Oxfam.

– Det som händer i biståndsorganisationer skiljer sig mycket från det man läser. I skolan får man jätteviktiga postkoloniala perspektiv men man måste veta hur en organisation fungerar för att kunna applicera det. Så det var jättebra att få in en fot där och då.

Johanna går totalt fem år i London, i stället för tre och får därmed en dubbel kandidatur i arabiska och utvecklingsstudier. Väl hemma i Sverige söker hon till Försvarshögskolan för att plugga krigsstudier och ta en master. Här hittar hon sitt "kritiska hörn".

– Försvarshögskolan är raka motsatsen till det lite mer "vänsterradikala" SOAS. Majoriteten av eleverna har militär bakgrund och diskussionerna är inriktade på krig, i stället för fred. Att ha en kritisk diskussion med någon som suttit i ett kontrollrum för drönarplan var så givande för mig, otippat nog.

Ett år senare tar Johanna en master i krigsstudier – En "Master of War".

– Coolt namn va?

Hon ler och fortsätter:

– Det finns inga enkla svar när det gäller krig. Men för att förstå sig på utvecklingen i en konflikt är det nödvändigt att lära sig och försöka förstå krigets mekanismer. Inte bara det som händer före och som utlöser en konflikt, utan även det som händer efter.

– Försvarshögskolan var verkligen bra på kritisk teori. Jag fick en jätteduktig handledare och möjligheten att grotta ner mig i feministiska krigsstrukturer. Min masteruppsats handlade om konstruk-

tionen av kvinnlighet inom ISIS krigföring och fick lite medial uppmärksamhet.

Den här opartiskheten blir en viktig följeslagare när Johanna börjar arbeta för Act Svenska kyrkan. Förståelsen för att människor som befinner sig i krig faktiskt är vanliga människor och att det är omständigheterna som gjort att de hamnat där. Att det inte är så enkelt som att en sida är ond och en är god. Trots det känner hon sig till en början helt maktlös.

– Att se hur mänskliga rättigheter kränks och stå bredvid är en utmaning, säger hon.

Johanna delar en ögonblicksbild. Ett möte med en fembarnsfamilj i östra Jerusalem tidigt en morgon, som så många andra bosättare fått sitt hem rivet av den israeliska militären. Mannen som



Anteckningsblock:

"Efter besöket i Mosul 2017. Jag sitter ensam i hotellrummet behövde reflektera över vad jag sett och varit med om och tar fram min anteckningsbok som för mig nu blivit en slags dagbok. Skrivandet är bästa sättet att reflektera och sammanfatta skeenden."

→ kontaktat Johanna och de andra följeslagarna är upprörd och hans fru gråter tyst. Familjens hem ligger i ruiner och frun går runt och letar efter sonens diabetesmedicin i rivningsmassorna. Johanna skriver själv om händelsen på sin blogg: "När grävskoporna och militären lämnat området står vi alla och tittar på en katt som desperat letar i bråten efter sina kattungar. Hennes mjauande gör att mina ögon tåras. För en sekund tänker jag att jag kan iallafall hjälpa katten. Men det kan jag såklart inte, lika lite som jag kan få mamman att sluta gråta, barnen att inte se vad de just sett eller militären att sluta komma med bulldozrar halv fem på morgonen. Jag kan bara undra vad jag gör här."

I tre år reser hon runt i Irak, Egypten, Libanon, Jordanien. Möter människor, besöker biståndsprojekt, får insikter.

– Jag har mött så otroligt många goda ideella krafter. Ungdomsrörelser i Irak med jättemycket energi och en vilja att bygga upp, trots att man förlorat allt. Nunnor i Egypten som arbetar med alla de tusentals människor som bor på soptippar. Det ger perspektiv. Jag har tänkt mycket på det här under coronapandemin, som ju är en slags kollektiv kris i svenska mått. Jag undrar om den kan öka den allmänna förståelsen för människor som lever i konfliktområden?

Hösten 2019 åker Johanna tillbaka hem till Sverige för att föda barn. Därhemma väntar ungdomskärleken Majeed.

– Det kändes rätt skumt att vara gravid och illamående och sitta på skumpiga vägar i Irak. Men tanken var att jag skulle

Mina tre bästa val

Ideellt engagemang: Jag har gjort många ideella saker som lett till att mitt CV tjocknat och att jag numera har cirka 15 års erfarenhet av att jobba i frivilligorganisationer.

Språk: När yngre personer ber om råd, säger jag alltid "Läs språk". Språk är ett-hundra-procent viktigt. Det öppnar dörrar och gör att man lär känna människor. Jag har fått så himla mycket information som jag inte hade haft tillgång till annars.

Magkänslan: Jag lyssnade på magkänslan och valde att plugga arabiska. Det innebar att jag fick plugga fem år i stället för tre, men det var det värt.

vara hemma en begränsad tid och att vi sedan skulle åka tillbaka tillsammans när halva föräldraledigheten gått.

Den stora explosionen i Beirut sommaren 2020 i kombination med covid-19-pandemin leder i stället till att Johanna byter jobb och blir antagen till Sidans Trainee-program efter en omfattande rekryteringsprocess.

Efter ett år får hon erbjudandet att bli handläggare i Liberia med fokus på mänsklig säkerhet. I oktober går flyttlasset.

– Liberia idag är ett post-postkonflikt land och det pågår inga storväpnade konflikter. Tanken är att vi ska stanna i tre år, som går att förlänga med ett år i taget. Vi åker ut med diplomatstatus, men jag har lärt mig att inte ta något för givet och att vi måste vara beredda på att åka hem om det händer något. Så våra mest sentimentala ägodelar får stanna i Sverige, säger Johanna och tillägger:

– Men katten ska med. Cosmogirl har varit med mig i både Libanon och England och har till och med ett eget pass. Det påminner alltid mig om hur orättvist det är i världen. ●

Lön: "Lön är en av flera komponenter i vad som är en säker och trygg anställning. Jag har gått ner i lön, men det överväger ändå den trygghet som det innebär att jobba statligt. Jag blir mer stressad av otrgghet än av lägre lön."



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 upp till 80 % av månadslöner upp till 100 000 kronor. Vår inkomstförsäkring 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

Svensk
Chefsförening 

EN DEL AV AKADEMIKERFÖRBUNDET SSR

KOM IHÅG
ATT MEDDELA
OM DU BLIVIT
CHEF

Foto: Margareta Bloom Sandebäck

Hur gör vi det lättare att ha mens på jobbet?

Som konsult har Lisa besökt flera arbetsplatser som erbjuder gratis mensskydd på toaletterna. Nu vill hon få sin egen arbetsgivare att underlätta för menstruerande anställda.

Detta har hänt

Lisa jobbar som konsult och har många externa möten med kunder, bland annat på deras arbetsplatser. När hon har rest har hon sett fler och fler arbetsplatser som erbjuder mensskydd och information om mens på toaletterna. Hon tycker det är helt rätt i tiden att vi pratar om mens som en arbetsmiljöfråga. Hon kontakter Rådgivningen för att höra mer om detta, om förbundet engagerar sig samt fråga om hur de gör för att också ha så på deras arbetsplats.

Detta gäller

Var fjärde kvinna i åldern 16–29 år har varit hemma från jobbet på grund av mensrelaterade problem. Sett till alla kvinnor har var femte varit hemma av samma skäl. För individen är det inte bara smärtsamt utan också dyrt. Det handlar om kostnader för mensskydd,

Vi svarar



Maja Todorovic

Ombudsman
Akademiker-
förbundet SSR



Menskunskap

MENSEN är en religiöst och partipolitiskt obunden ideell förening som arbetar för att sprida kunskap och opinionsbilda kring mens i olika delar av samhället.

smärtstillande läkemedel och förlorad inkomst när smärtan är så stor att man inte kan jobba. Men sjukfrånvaro innebär inte bara minskad inkomst utan påverkar också pensionen. Många mår alltså så dåligt i samband med mens att de ibland inte kan ta sig till jobbet. Det är dock inte helt socialt accepterat och därför blir ofta det officiella skälet något annat som till exempel migrän, förkylning eller magsjuka.

Vad som kan vara bra att veta är att om man är sjuk mer än tio gånger på ett år kan man ansöka om särskilt högriskskydd hos Försäkringskassan. Det krävs ett läkarutlåtande som beskriver orsak. Arbetstagare som beviljats särskilt högriskskydd anmäler sedan som vanligt sjukdom hos arbetsgivaren och får ersättning från arbetsgivaren som i sin tur får ersättning från →



Rådgivningen

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

"Det gynnar både arbetstagare och verksamheten att bryta tabu kring mens och öka den allmänna kunskapen."

→ Försäkringskassan. Detta kan underlätta för kvinnor som har så svåra och återkommande menssmärtor att de inte kan jobba.

På många arbetsplatser finns dusch och vilorum och sådana kan underlätta för kvinnor när de har mens. Smärtor och andra problem kopplade till mens kan även påverka arbetsprestationen om man inte har möjlighet att vila eller har tillgång till en ren toalett. Men det kanske går att hitta fler hjälpande åtgärder? En del skulle uppskatta att arbeta hemifrån en dag eller två, om man har ett arbete som går att sköta på distans. För andra skulle det hjälpa om arbetet – arbetstider eller arbetsuppgifter, kunde anpassas. Det gynnar både arbetstagare och verksamheten att bryta tabu kring mens och öka den allmänna kunskapen.

Så får du hjälp

För Akademikerförbundet SSR är mens en viktig facklig och arbetsmiljöfråga. Vi har suttit i referensgruppen för att ta fram utbildningsmaterial om mens som arbetsmiljöfråga för skyddsombud och fackförbund. Historiskt sett har mens använts som ett sätt att stänga ute kvinnor från utbildning och arbetsmarknad. Menstruerande kvinnor har beskrivits med negativa ordalag. I dag vet vi bättre. För att kunna slå hål på myter är det nödvändigt att prata om mens och säkerställa att alla har kunskap. I tystnad lever missuppfattningar, myter och fördomar vidare eftersom de inte ifrågasätts.

Förbundet har såklart menssäkrat alla toaletter på kansliet och det görs genom att beställa material på menssakrad.se Prata med ditt skyddsombud eller din chef, kan ni göra en insats ihop för er arbetsplats?

Så gick det

Lisa kontaktade sin chef som tyckte att det var ett bra initiativ att menssäkra arbetsplatsen. Tillsammans har de kontaktat MENSEN och planerar för en interaktiv utbildning med utgångspunkt i frågor om mens, menscykeln, normer och jämställdhet. Arbetsgivaren menar att det är en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet och ser fram emot att öka kunskaper och utrusta arbetsplatsen ännu bättre så att mens inte begränsar för de anställda som har mens. ●



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 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 130 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 ändrad anställning, arbetslöshet, föräldraledighet, långtids-sjukskrivning osv – vi får ingen sådan information automatiskt från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan eller a-kassan. 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.

Logga in på Mina sidor och kontrollera dina uppgifter



Omställning

Mer pengar för att skola om sig, men också lättare att säga upp. Fack, arbetsgivare och politiker har fått kompromissa för att skapa framtidens las.

Text: **Johanna Kvarnsell**



Lång process

Att förändra lagen om anställningsskydd var en del av Centerpartiets och Liberalernas krav i januariavtalet. Under 2020 har fackförbund och arbetsgivare fått ge sin syn på hur det nya systemet ska se ut. I juni i år presenterades tre statliga utredningar med förslag till förändringar, baserat på parternas överenskommelse. Om förslaget går igenom kan nya lagar träda i kraft i sommar.



Studera hela livet

Ett nytt studiestöd för vidareutbildning och omskolning för yrkesaktiva införs. Stödet kan fås i upp till ett läsår och ligger på runt 20 000 kronor i månaden. Men summan kan bli större, beroende på vad fack och arbetsgivare kommer överens om.



Källa: Akademikerförbundet SSR, regeringen



Lättare att säga upp

Enligt svensk arbetsrätt är det principen sist in-först ut som gäller när en arbetsgivare behöver säga upp personal på grund av arbetsbrist. Med den nya lagen om anställningsskydd får alla arbetsgivare undanta tre personer från turlistan.



Ingen lön vid tvist om jobbet

I dag har den som inleder en tvist med sin arbetsgivare om en uppsägning rätt till lön under den tid som processen pågår. Den möjligheten tas bort. Samtidigt ska anställningsformen "Allmän visstid" ersättas med "Särskild visstid", en form som kommer att göra det lättare för den som är tidsbegränsat anställd att få ett fast jobb.



Rätt till omställning

I de flesta kollektivavtal finns bestämmelser om att den som blir av med jobbet kan få hjälp av en omställningsorganisation. Nu föreslås en helt ny, offentlig organisation, som ska hjälpa även dem som inte omfattas av kollektivavtal.





Arbetsmarknadsminister Eva Nordmark presenterade flera nyheter om arbetsförmedlingen vid en pressträff i september.

JANUARIAVTALET

Reformeringen av Arbetsförmedlingen fortsätter

Arbetsförmedlingen ska fortsätta förändras, trots att januariavtalet föll i somras. Det framgick när arbetsmarknadsminister Eva Nordmark i mitten av september presenterade en rad lagförslag som krävs för att gå vidare.

– Vi ska förbättra matchningen och trycka tillbaka långtidsarbetslösheten. Därför fortsätter vi också att reformera Arbetsförmedlingen.

– Det är centralt för oss att vi har en myndighet som med kompetens och med kraft kan säkra en aktiv arbetsmarknadspolitik i hela

vårt avlånga land samt att Arbetsförmedlingen till sitt förfogande har en bred verktygslåda, sade arbetsmarknadsministern vid pressträffen.

Regeringen vill att Arbetsförmedlingen ska behålla myndighetsansvaret för arbetsmarknadspolitiken, men att matchande och rustande insatser kopplade till arbetssökande ska utföras av fristående aktörer. De föreslår bland annat en ny arbetsmarknadspolitisk insats kallad "förmedlingsinsatser". Den ska ge stöd till arbetssökanden genom matchning eller vid behov utbildning. Insatsen ska utföras av fristående aktörer, som kan vara både kommuner, arbetsgivare, ideella och idéburna organisationer. Arbetsförmedlingen ska säkerställa att aktörernas insatser håller god kvalitet, ger goda resultat och utförs kostnads effektivt. Leverantörernas incitament för att åta sig uppdrag ska vara utformat så att insatserna kontinuerligt kan förbättras genom konkurrens.

Text: Stefan Karlsson Foto: Robin Ek/TT

Regeringen föreslår även flera lagändringar som behövs för att Arbetsförmedlingen och de fristående aktörerna ska kunna utbyta information på ett sätt som upprätthåller den enskildes integritet. Lagförslagen föreslås träda i kraft den 1 december 2022.

– Det var inga överraskningar. De har inte justerat något efter att januariöverenskommelsen föll. Promemorian handlar väldigt mycket om lagändringar vad gäller sekretess, tystnadsplikt och personuppgifter. Det är klart att det måste regleras när man sprider sådant till flera aktörer, säger Helén Justergård, ordförande för Saco-S-föreningen på Arbetsförmedlingen.

Hon tycker det är för tidigt att säga vad regeringens förslag konkret kommer att innebära när det gäller ytterligare förändringar i arbetsuppgifter för de anställda på Arbetsförmedlingen.

– Arbetsförmedlingen har under väldigt lång tid arbetat med fristående aktörer, så det är inget nytt. Att göra bedömningar, fatta beslut, göra kontroll och uppföljning är också något vi sysslar med redan idag. Men nu ska vi också säkerställa att andra gör ett jobb. Det allt handlar om i slutändan är att människor ska komma i arbete eller utbildning.

Förändringen av Arbetsförmedlingen har gått i rasande takt de senaste åren.

– Våra medlemmar är vana att leva i en hårt ansatt situation. Så har det varit de senaste tre åren. Det är nästan normalläge. Myndigheten har skurit jättemycket. Många har slutat och lämnat oss av egen kraft, då man är osäker och ser andra möjligheter. Så vi är ganska härdade, säger Hélen Justergård.

Lagförslagen har nu skickats ut på remiss till i mitten av november i år. ●



Behovsanpassad skyddsplacering

Stiftelsen Bergslagsgårdar erbjuder flera olika boendeanvändningsalternativ 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 69 79

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

Familjehem

Speciellt 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



Metodbok och bildkort



I luften

Hipp hipp hurra!

Socionomutbildningen fyller 100 år i år. Det firar Centraförbundet för socialt arbete med en digital och gratis konferens den 6 oktober.



Hur ska rollerna fördelas?

Att vara chef inom ideell sektor kan vara en utmaning. För hur ska egentligen rollfördelningen mellan dig och dina kollegor och de som är förtroendevalda i organisationen se ut. Nu kan du som arbetar inom ideell sektor delta i ett digitalt seminarium om roller och ansvar, lett av Hanna Broberg, chefsstrateg på Akademikerförbundet SSR.

14 oktober 09.00-10.30



Håll koll!

och läs mer i kalendern på Akademssr.se

Har du koll på din försäkring?

Visste du att du som jobbar på en arbetsplats med kollektivavtal kan ha rätt till extra försäkringspengar om du blir av med din anställning? Passa på att lär dig mer om viktiga försäkringar på ett digitalt lunchseminarium arrangerat av förbundet, Akademikernas a-kassa och Folksam den 12 oktober.

Kärlek till ditt skyddsombud

Handen på hjärtat, när hyllade du ditt närmsta skyddsombud senast? Den 27 oktober är det skyddsombudens dag, en dag för att uppmärksamma det viktiga arbete de gör för arbetsmiljön.



Illustration: Getty Images

Vill du bli bättre på ditt jobb?

VoB:s utbildningscenter arrangerar kostnadseffektiva utbildningar och avgiftsfria temadagar kring olika aktuella ämnen, ofta på önskemål från kommunerna. Utbildningarna och temadagarna sker lokalt i Skåne och Kronoberg.

MI-fördjupning med Liria Ortiz – 17/11

ATV Utbildning för dig som arbetar med våldsutövare – start 2/12

TRAPPAN i samarbete med Ersta Sköndal Bräcke högskola – start 6/12

KIBB i samarbete med Allmänna Barnhuset – start 6/12

PYC (Parenting Young Children) – start 1/2 2022

Läs mer om innehåll och anmälan på vår hemsida vob.se eller kontakta ansvarig för Utbildningscenter:



Annika Weitner
Verksamhetsutvecklare
0707 - 53 97 52
annika.weitner@vob.se

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



vob.se

Posttidning B

Akademikern

Akademikerförbundet SSR
Box 12800 112 96 Stockholm



Min väg
**Från Libanon
till Liberia**

Vi svarar
**Hur skapar vi
en menssäkrad
arbetsplats?**

Spaning
**Dags för HR att ta
på sig ledartröjan**

