

SLUTRAPPORT

SAMMANFATTNING

Projektet ”Från Deltidssjukskrivning till Heltidssysselsättning i östra Kiruna” har drivits och ägts av BUG (Byautvecklingsgruppen i östra Kiruna) med medfinansiering från bl.a. Försäkringskassan och Växkraft mål 1.

Liknande projekt har med goda resultat tidigare bedrivits på andra håll i landet. I Kiruna har projektet riktat sig till personer som uppbär sjukersättning av något slag. Deltagandet var frivilligt och påverkade inte på något sätt deltagarnas sjukpenning.

Syftet var att bryta traditionella könsrollmönster och att öka valmöjligheterna på lokala arbetsmarknader för individer som av olika anledningar befinner sig utanför arbetsmarknaden.

Detta har skett genom att erbjuda sjukskrivna som bär aktivitetsersättning eller sjukersättning möjlighet att medverka i projektet.

Målsättningen har varit att öka arbetstiden upp mot heltidsförsörjning för 10 personer – i första hand kvinnor – under projektet.

Vidare att minst 8 kvinnor skulle få ökad arbetstid och ett bättre tillvaratagande av sin kompetens och ett mindre beroende till det traditionella könsrollmönstret i glesbygd.

Fokus har varit på två strategiska frågor – att bryta traditionella könsrollmönster och att öka valmöjligheterna på lokala arbetsmarknader. Genomförd förstudie visar att dessa frågor är viktiga för att förändra utanförskapet i glesbygd. Förstudiens resultat har förankrats lokalt bland kommuner, arbetsförmedlingar, fackliga organisationer, företagssammanslutningar, intresseorganisationer och byautvecklingsgrupper samt hos länsarbetsnämnder och länsstyrelser, i de fyra nordligaste länen.

På basis av våra studier och analyser har vi funnit att ett lokalt samspel och ökad flexibilitet på den lokala arbetsmarknaden kan lösa en del av problematiken kring utanförskap på arbetsmarknaden i glesbygd. Därför ville vi pröva ett åtgärds paket bestående av validering, kompetenssökning, nischkompetensutveckling, lokala kompetensutvecklingsmäklare, lokala arbetstidsmäklare kombinerat med en aktiv könsrollsutveckling. Det experimentella arbetet utfördes även på andra orter –t.ex. Örnsköldsviks inland, förutom i Östra Kiruna.

PROJEKTIDÉ

Projektet utvecklades egentligen från arbetet i EQUAL (glesbygdens förnyelse) och ovan nämnda förstudie som uppkom i samband med detta arbete. Förstudien beställdes p.g.a. att man länge varit orolig över hur försörjningen i östra Kiruna såg ut och hur man skulle komma tillrätta med den deltidsarbetslöshet som rådde.

FÖRSTUDIE

Studien bidrog förutom med ökade regionala kunskaper allmänt, framförallt med kunskap om vilka problem och hinder som finns för ökad försörjning i lands- och glesbygd som utmärks av hög grad deltidssamarbetande, långa avstånd och minskande befolkning. När detta projekt startade var glesbygden det område arbetet skulle kretsa kring. Som medfinansierare och tilltänkt samverkanspartner fanns också försäkringskassan i Kiruna.

BAKGRUND

De lokala förutsättningarna från projektstarten innebar stora utmaningar för projektet som sådant. Tanken var från början att deltagarna enbart skulle komma från östra Kiruna, något som p.g.a. för lågt deltagarantal snart fick ändras till att omfatta hela kommunen. Den troligaste orsaken till det låga intresset från byarna torde vara de långa avstånden mellan glesbygd- centrum, ett ständigt återkommande ämne i en kommun av Kirunas geografiska omfattning.

En annan, mer svårverifierad hypotes, är att inställningen i by och stad (gentemot projekt av detta slag) markant skiljer sig åt. En ”det är ingen idé” eller ”vad tjänar det till” –mentalitet kombinerat med en ovilja att sticka ut visavi de andra kan då tänkas råda i byarna. I den socialt och ekonomiskt differentierade staden med dess organiska solidaritet känner individen inte samma olust inför avvikelse och möjligheten att ”pröva något nytt”. Självfallet har stadsborna en geografisk fördel gentemot byborna, något som inte får utelämnas i sammanhanget.

Dessutom påverkade utbudet av möjliggörare (arbetsgivare/myndigheter/organisationer) vårt val att fokusera projektverksamheten mer centralt. Företagen på gles- och landsbygden i Kiruna befinner sig förvisso inte i någon nedgång eller svacka, men i jämförelse med den intressanta situation som råder i Kiruna stad – med stadsflytt och allt vad det innebär – kändes staden som ett naturligt val.

PROJEKTUPPLÄGG

Vi har i projektet arbetat utifrån modellen om ”matchning”, mellan individers kompetens och intressen och företagens ”hål i kompetensväven”, som utvecklats i syfte att prövas som metod för att komma tillrätta med den höga andel deltidssjukskrivna och deltidssjukskrivna som tillhör den strukturella problematik som man, inte minst i glesbygdskommuner, lider av.

MÅLGRUPPER

Målgruppen har i första hand varit deltidssjukskrivna i Östra Kiruna med den kvantitativa målsättning att 24 personer ska nå önskad arbetstid. Det kan möjligen synas som att deltidssjukskrivna ligger utanför det fokus som sattes upp för HelaProjektet, men så är inte fallet. Det beror på att gränsdragning mellan de olika socialförsäkringssystemen är långt ifrån självklara eller tydliga i glesbygderna i Norrlands inland. Det går heller inte att enkelt beskriva och tydliggöra orsakssammanhangen och konsekvenserna som arbetsbrist och dåligt

fungerande lokala arbetsmarknader ger upphov till. Därför kan heller inte deltidssjukskrivna uteslutas ur deltidsarbetslöshetsproblematiken. Även om målgruppen deltidssjukskrivna (som definieras av AMS regelverk) respektive målgruppen deltidssjukskrivna (som definieras på medicinska grunder) hanteras av olika 'stuprör' i den departementala världen så är det otvivelaktigt så att båda grupperna behöver mer arbete för att uppnå önskad försörjningsgrad.

SYFTE

Det övergripande syftet för delprojektet i Kiruna har således varit att med hjälp av "matchningsmetoden" öka sysselsättnings- och försörjningsgraden för arbetslösa och sjukskrivna Kirunabor. Projektet startade med åtta deltagare i september 2005, för att i april 2006 omfatta nitton deltagare, en man och arton kvinnor. Omfattningen på deltagandet har varierat med ork och möjlighet hos deltagare, men som i alla projekt av det här slaget bildas en kärna som responderar mer på erbjudna aktiviteter än andra. Genomgående i projektet har vi även arbetat med jämställdhet och med att försöka bryta traditionella könsroller.

Projektet har framförallt lockat medelålders kvinnor från den offentliga sektorn, i synnerhet från skola och omsorg. De flesta är fortfarande anställda av sina tidigare arbetsgivare. Ursprungligen var tanken att enbart deltidssjukskrivna skulle delta i projektet men för att få ihop deltagare initialt var vi tvungna att vidga målgruppen till att omfatta andra former av sjukskrivna.

Dessutom kan målgruppen indelas i två huvudgrupper. Den ena gruppen bestående av individer som länge varit heltidssjukskrivna och den andra av individer som gått antingen helt eller deltidssjukskrivna under en kortare period. Den senare gruppen kan beskrivas som mer aktiv och framåt, medan den tidigare gruppen krävt mer tid och förtroendearbete.

METODER

I projektet har mycket tid lagts på först rekrytering och sedan att skapa förtroende hos våra deltagare. Vi har arbetat med "öppna frågor" där deltagare och möjliggörare själva berättar för oss vad de är förmögna till och vad de vill ha. I detta arbete har också ingått att erbjuda våra deltagare roliga och stimulerande aktiviteter i bl.a. seminarie- och föreläsningsform. Vissa av deltagarna behövde längre tid än andra för att skapa förtroendekänslor än andra, något som märktes i slutet av projekttiden, då även andra deltagare än den "mest aktiva kärnan" började söka upp projektteamet istället för tvärtom. En bidragande orsak till detta resultat kan ha varit tillgängligheten för deltagarna till dem som arbetade i projektet, bl.a. "Öppet Hus". Denna verksamhet bedrevs varje dag mellan kl. 10.00 till 14.00, under den tiden kunde deltagarna titta in på kaffe och fika samt enskilda samtal eller gruppsamtal.

Den del som kallas verksamhetsprofilering har vi arbetat med mest på slutet, då den uppsökande verksamheten kunde riktas tydligare. För det mesta har modellen med öppna frågor fungerat bra, men vid vissa tillfällen har deltagare blivit restriktiva och undrat vad man "egentligen" var ute efter. Vid sådana tillfällen har vi förklarat att vi inte på något vis vill "snoka i deras privatliv", eller gå FK:s ärenden för att hitta "fuskare" utan helt enkelt vill föra in deltagaren i alternativa resonemang om deras situation.

DELTAGARAKTIVITETER –SUMMERING

Arbets sättet utgår från deltagarens nuvarande situation och välbefinnande. Detta innebär att deltagarna själva avgör hur stor del av sin tid de är beredda att lägga ned i projektet. Tillsammans med deltagaren utarbetas mål med projektdeltagande, tidsplan och handlingsplan. Första träffen inleds med ett s.k. personligt samtal. Detta innebär helt enkelt att projektledare och deltagare sätter sig ned över en kopp kaffe och diskuterar ”öppna frågor”. Under detta första tillfälle utkristalliseras en preliminär bild av deltagarens nuvarande situation och kanske även framtida drömmar och förhoppningar.

I ett senare skede (när det passar deltagaren) utarbetas en s.k. ”kompetensprofil” för deltagaren, där både formella och informella meriter nedtecknas. Formella meriter består av utbildning, tidigare arbeten, kurser o.s.v. Informella meriter innebär exempelvis erfarenheter som styrelseledamot, ledaregenskaper från föreningsliv, ordningssinne och organisationskunskaper i allmänhet etc.

Samtidigt görs ”verksamhetsprofiler” mot potentiella arbetsgivare, både inom näringsliv och offentlig sektor. Detta arbete går ut på att hitta luckor/brister i verksamheten, som av olika anledningar inte blir fyllda. Det kan exempelvis handla om marknadsföring, bokföring eller lokalvård. Även dessa möten med potentiella arbetsgivare utgår från öppna frågor.

Därefter skall deltagarens specifika kompetenser och brister/luckor hos arbetsgivarna matchas mot varandra, för att finna tider och arbeten som passar varandra.

Under projektiden har även deltagaren erbjudits CV-träning, med det avses träning i att skriva personligt brev i samband med arbetsökandet. I projektet har dessutom utrymme skapats för olika aktiviteter, exempelvis studiebesök på arbetsplatser, föreläsningar och kurser, enskilt och i grupp, vilka alltid utgår från deltagarens möjlighet och förmåga. Även arbetspraktik har varit aktuellt för vissa deltagare. Jämställdhetsarbetet tog sig uttryck i exempelvis föreläsningar om härskarteknik och i diskussionsforum kring jämställdhet.

DOKUMENTATION

Vi har i projektet dels fört löpande, informella anteckningar kring projektets allmänna/generella situation och utveckling, dels dokumenterat och sparat alla ”formella” (t.ex. verksamhets- och kompetensprofiler) dokument som rör projektarbetet. Det finns även digitala foton från somliga aktiviteter. All dokumentation kommer att finnas tillgänglig för en framtida uppföljning av, och ev. forskning på, projektet.

GENOMFÖRANDE

Implementeringen har i allmänna ordalag bestått i att genomföra de grundläggande metodtester som ingår i HELA- Projektets syfte- och målbeskrivning.

Detta inbegrep framförallt att pröva den matchningsmetod som vi fick lära oss under inledningsskedet i projektet, men även att genom att tillämpa metoden för att hjälpa

människor att öka sin försörjningsgrad, sprida och påverka arbetssättet till myndigheter och övriga samhällsinstitutioner.

När projektet väl startade stötte vi emellertid omedelbart på problem. Det saknades deltagare som var villiga att ställa upp. Annonser och hemskick gav inget resultat och nästan ingen dök upp på infoträffarna. Anledningarna till att folk på glesbygden i Kiruna inte visar intresse för dylika projekt är många och bland dem kan nämnas låg tilltro till samhälleliga institutioner och myndigheter, hög social kontroll och misstänksamhet.

I vilket fall fick projektets geografiska utgångspunkter omdefinieras till att omfatta även Kiruna centrum. Här bör tilläggas att vår tilltänkta samarbetspartner, Försäkringskassan, bidrog med att ödsla vår tid på att förklara hur omöjligt det var för dem att hjälpa oss. När vi fick ihop en deltagargrupp stor nog för att starta projektet, var intresset dock plötsligt stort.

Projektet i Kiruna har skiljt sig från andra projekt i utvecklingspartnerskapet genom att det huvudsakligen kom att rikta sig till sjukskrivna individer istället för deltidsarbetslösa. Initialt anade vi att det skulle finnas skillnader mellan arbetslösa och sjukskrivna, men inte på vilket sätt detta skulle komma att påverka resultatet. Arbetet i Kiruna har visat att de individuella skillnaderna mellan människor är väl så stora, och har väl så stor inverkan på vilken respons man ger på den utarbetade projektmetoden, som om man tillhör kategorin sjukskriven eller arbetslös. Naturligtvis har den sjukskrivne ytterligare försvårande omständighet i sitt fysiska hinder, men parametern tid har förmodligen minst lika stor inverkan på resultatet. Den som varit borta från den ordinarie arbetsmarknaden under en längre tid, oavsett orsak, har i de flesta fall en betydligt längre väg att gå för att så småningom öka sin försörjningsgrad på egen hand, än den som nyss blivit sjuk eller arbetslös.

INDIVIDUELLA TRÄFFAR

Samtliga deltagare har fått hjälp att ta fram ett personligt CV och kompetensprofil. Under dessa träffar har vi tillsammans med deltagaren diskuterat deras tidigare erfarenheter och utgått därifrån för att prata om framtiden. Alla säger att de vill gå upp i försörjningsgrad, men många ser hindren och problemen som oöverstigliga. När vi märker att samtalet till övervägande del handlar om hur svårt och omöjligt allt är försöker vi styra samtalet mot att handla om annat, t.ex. familjesituationen.

Det märks emellertid att sjukskrivna ofta tätt förknippar sjukdomsbilden med sin identitet. Detta försvårar arbetet med alternativresonemang avsevärt. Det är mycket små steg som för individen framåt i dessa fall.

Ett fåtal av deltagarna uppvisar dock entusiasm och har förhoppningar med projektdeltagandet och ställer därför krav på både oss projektledare och sig själva. Dessa besöker oss och hör av sig oftare än övriga deltagare. Denna kärna av aktiva deltagare är också de vi har lagt ner mest krut på och verkligen ansträngt oss att finna arbetsgivare åt.

Genomgående har vi i projektet arbetat för att stärka deltagarnas självbild. Genom de individuella träffarna har vi försökt locka fram alternativresonemang som kan leda till att deltagarna tar ”det där steget” för att förändra sin arbetssituation och i gruppträffarna har vi jobbat med dels jämställdhet och könsroller, dels med stärkande aktiviteter. Framförallt de som varit sjukskrivna en längre tid har funnit gruppaktiviteterna givande.

GRUPPDYNAMIK

Som exempel på stärkande gruppaktiviteter kan nämnas studiebesök på utbildnings- och arbetsplatser, men det som visade sig vara mest populärt var de seminarier och föreläsningar som de fick deltaga i under "hälsans fem pelare" under rallarfestveckan i Kiruna under den 31 okt - 6 nov. Dessa fem pelare bestod i olika former av komplementära/alternativa vägar till god hälsa under fem dagar. Qi gong, yoga, mat som medicin o.s.v. är exempel på teman under dessa dagar.

JÄMSTÄLLDHETSARBETE

Det har visat sig på flera håll att arbetet med jämställdhetsfrågor påverkar arbetsplatser mer än själva jämställdhetsarbetet i sig - flera ofta positiva konsekvenser följer automatiskt: företagets värderingar blir tydliga, öppnare och allmänt bättre arbetsklimat, förbättrad verksamhet och högre vinst för att nämna några faktorer.

Idag vet man att enkönade grupper är ett problem i sig. Men det beror inte på att det bara finns kvinnor eller bara män, problemet ligger inte i själva könsaspekten utan i homogeniteten. Det är homogena grupper som är problematiska, att alla är så lika. Det leder till att grupper inte utvecklas och att problem uppstår och kan fortgå under långa tider. Ju mer heterogen en grupp är desto lättare är det att se och lyfta fram enskilda individer i gruppen som bärare av någonting viktigt.

Det aktiva jämställdhetsarbetet har i huvudsak skett i gruppform, med undantag för den tidsstudie som deltagarna fick ta med sig hem. En förutsättning för att kunna "agera jämställdhet" är att man "tänker jämställdhet". I början var de flesta deltagarna motvilligt inställda till jämställdhetsarbetet. Alla hade olika "hjärnspeken" om feminism och jämställdhet och tanken om att aktivt ägna sig åt jämställdhet tycktes främmande. Att tänka på för framtida projekt är att vara försiktig i framställandet av jämställdhet, både som begrepp och aktivitet. Idén om videovisning med efterföljande diskussion var ett lyckat koncept. Några lånade hem videon och visade för familjen.

När tjuren väl var tagen vid hornen blev det fortsatta arbetet lättare. Föreläsningar och diskussioner om jämställdhet och genuskonstruktioner kan göras roligare och lättare om man ger stort utrymme åt deltagarna. Dessa kan kretsa kring föreställningar om manligt-kvinnligt på ett individuellt plan, eller om strukturella problem såsom kvinnors lönemässiga underläge på arbetsmarknaden.

I projektet arbetade vi också med jämställdhetsplaner åt företag.

KOMPETENSFILERING

Genomförandet av själva metoddelen i projektet har skett uteslutande på det individuella planet. I den "kompetensprofil" vi gjort tillsammans med deltagaren under första träffen ges en rudimentär bild av deltagaren och dennes situation. Denna bild är dock av vital betydelse för det fortsatta arbetet, eftersom vi utifrån de uppgifter vi får av deltagaren kan leda både

dem och oss gentemot de alternativresonemang som är nödvändiga för att finna möjligheter för ökad försörjningsgrad.

Vidare har vi som arbetsmäklare den uppsökande funktionen gentemot potentiella arbetsgivare. Denna del i projektarbetet har haft låg prioritet fram tills arbetet med deltagarna färdigställts. Sist men inte minst har vi matchning mellan deltagare och möjliggörare. P.g.a. det fördröjda arbetet med företagsprofiler har vi haft få ”rena matchningar”.

ORGANISATION OCH SAMARBETSPARTNERS

ByaUtvecklingsGruppen, BUG

Anne Kotavuopio Jatko, Projektledare

Britta Berglund, Administratör, Projektledare sista två månaderna

Peter Stålnacke, Jämställdhet

Lis-Marie Hellrönn, Utredning

Försäkringskassan, FK

HELA- Projektet

Sveriges Lantbruksuniversitet, SLU

Arbetsförmedlingen, AF

Föreningen Rallarfesten, FR

SPRIDNING OCH PÅVERKAN

En mängd aktiviteter har genomförts under projekttiden som bidragit till att både ”från Del till Hel” och dess metoder nu är väl kända i såväl Kirunaområdet som österut mot finska gränsen.

Detta bland annat genom intervjuer av projektledare Anne Kotavuopio Jatko och en av handledarna ur systerprojektet från Örnsköldsviks inland i Meän Raatio, finsk radio och Radio Norrbotten intervjuade även ovannämnda och handledare från Byautvecklingsgruppen.

En reporter från Norrbottens Kuriren följde med under det inledande skedet (när man sökte deltagare genom infoträffar) och skrev om projektet.

På hemsida, www.byavis.se finns det mer att läsa om projektet och dess utförande.

Under Landsbygdsmötet i Storforsen, med deltagare från olika kommuner, informerades det till olika deltagare om projektet. Projektet finns även omnämnt i den handbok som

systerprojektet i Örnsköldsviks inland tog fram och som bl.a. spreds under konferensen i Sundsvall i oktober år 2005.

SAMARBETSPARTNERS

Att få deltagare till projektet har utan tvekan varit det största aber vi stött på under projekttiden. Eftersom de övriga projekten vi varit i kontakt med inte tycks ha haft denna svårighet fanns det heller inga förhandskunskaper om hur man ”lockar” deltagare. Inte heller fick vi hjälp av vår tilltänkta samarbetspartner Försäkringskassan (FK). Man sade från FK:s sida att sekretess, informationsbrist och datakrångel var orsaker till att de inte kunde hjälpa oss med att rekrytera deltagare.

Uppenbart efter dessa första möten med FK var att de egentligen inte hade för avsikt att aktivt delta i projektet. När vi till slut erhållit ett tillfredsställande antal deltagare (runt femton), och dessa nämnde för sina handläggare att de deltog i projektet, blev det liv på luckan. Ingen information om projektet hade tydligen gått från de vi träffat till resterande personal på FK. Idag finns ett samarbete, som dock i huvudsak går ut på att vi rapporterar till FK vad vi gör tillsammans med deltagarna.

Rekryteringen av deltagare i Kiruna har alltså varit en lång och mödosam process, där vi enbart arbetat med de medel vi själva kunnat finna. En god samarbetspartner vi funnit på vägen är föreningen Rallarfesten, vars lokaler vi också arbetat i. Rallarveckan var det stora dragplåster vi hade för rekrytering av deltagare. Därefter har deltagare både kommit och gått i projektet, men det har funnits en kärna av deltagare på ca åtta-tio i de flesta aktiviteter.

Samtliga deltagare har haft minst en individuell träff med projektteamet där inledande samtal i några fall lett till omedelbara och fullständiga kompetensprofiler och t.o.m. alternativresonemang, men för det mesta bara informella träffar där vi diskuterat nu-situationen. Varje gång vi träffat en deltagare har självfallet bilden av denne vidgats och till slut gett en överblick av deltagarnas kompetens, men även insikt och förståelse av deras livssituation.

Många är rädda för att bli av med sin sjukersättning och blir därför avsiktligt mer lojala mot sin gamla arbetsgivare och mer avogt inställda till att t.ex. Starta Eget. Att starta eget företag är såtillvida inget som deltagare tar upp själva i de individuella träffarna och när vi frågar om de funderat i de termerna får vi oftast nekande svar med hänvisningar till ekonomiska svårigheter och deras sjukdomsbild.

RESULTAT

Det man måste tänka på när man har med sjukskrivna (framförallt långtidssjukskrivna p.g.a. utbrändhet) att göra är att dessa personer ofta är ganska labila med en svag jagbild. Ofta har de ett begränsat socialt liv och känner sig obekväma tillsammans med andra. Detta innebär inte för den skull att man skall tassa på tårna omkring den personen, utan att man helt enkelt tar i beaktande att personen ifråga kan finna annars upplyftande eller ”peppande” samtal som negativa omdömen och ifrågasättande av deras person.

En självklar indikator på resultat i projektet är förstås att deltagare går upp i försörjningsgrad. Det finns dock andra indikatorer i projektet i Kiruna. Det faktum att vi haft sjukskrivna (i många olika och varierande tillstånd) gjorde att vi ansett ”tillfriskning” som en ytterligare indikator. T.ex. att gå från en långtidssjukskrivning till att börja arbetsträna, bör anses som en indikator i vårt projekt. Ytterligare indikatorer som kan nämnas är delaktighet i jämställdhetsarbetet i projektet.

Deltagare

Att det teoretiska projektkonceptet trots allt fungerat i praktiken visas av det faktum att resultaten i form av ökad sysselsättningsgrad i vidare bemärkelse varit såpass goda.

Majoriteten av deltagarna är kvinnor i medelåldern, med någon form av utbrändhetssyndrom. Samtliga som uppger utbrändhet som orsak för sjukskrivning är/har varit anställda i den offentliga sektorn. Arbetsmiljö och/eller relationer på arbetet uppges vara orsaken i många fall.

Ingen har hittills uppgett att de absolut måste få ett arbete för att kunna klara ekonomin. Nästan samtliga vill dock ha ett arbete där de trivs. Flera uppger att de skulle vilja omskola sig och därmed byta arbetsplats och arbetsuppgifter, men säger sig inte ha ekonomiska möjligheter till detta. Somliga av de deltidsarbetande säger sig dock trivas på sina arbetsplatser och skulle kunna tänka sig gå upp i arbetstid. Att detta alltid inte är möjligt beror på många saker, t.ex. att arbetsgivaren inte har råd eller de faktiskt inte skulle klara av att arbeta mer, även om de tror sig kunna klara det. Många värnar också om sin sjukförsäkring. En deltagare berättade att denne gick med i projektet för att inte förlora sjukersättningen.

En del av de sjukskrivna vill som sagt öka arbetstiden – men kan inte p.g.a. hälsoskäl, arbetsbrist, ökade kostnader eller organisering på arbetsplatsen. En del som säger att de vill jobba mer säger samtidigt att de har stort ansvar för hem och familj. Pendlingsavstånd längre än några mil är för mycket. De som har ett arbete har inga incitament för att vidareutbilda sig, utan en utbildning skulle i så fall syfta till byte av karriär, eftersom man sällan kan göra karriär på den befintliga arbetsplatsen.

Deltagarnas relativt höga ålder (och hälsotillstånd) innebär att de förvisso inte har långt till pensionen, vilket indikerar små möjligheter eller ringa intresse av att gå upp i arbetstid. Samtidigt har deltagarna omfattande erfarenheter från yrkeslivet, vilket betyder att de, med rätt verktyg och stärkt självförtroende, har stora chanser att finna en ny arbetsplats om de så önskar.

Eftersom flexibilitet i försörjningens utformning varit en av intentionerna med de under projekttiden utprovade metoderna, blir resultatet omöjligt att redovisa enbart i en vald grad av anställning eller form. Målsättningen har hela tiden varit att godta och uppmuntra de blandade former av försörjningsförhållanden, sysselsättningar och tidsenheter som glesbygdsmänniskor redan har och så strävar efter att uppnå, enbart utifrån variabler som önskad försörjningsgrad och tidsåtgång för denna.

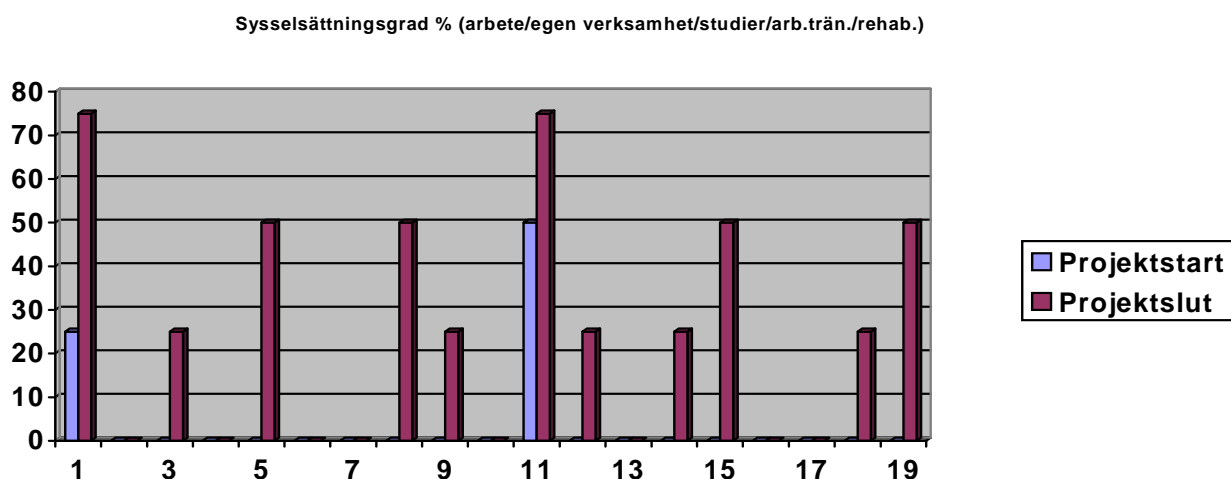
Sysselsättningsgrad

Av resonemanget ovan följer att vi hellre valt att uttrycka resultatet i form av sysselsättningsgrad, där även kompetensinvesteringar i form av studier medräknats, liksom investeringar i välbefinnande, hälsa och självkänsla i form av rehabiliteringsinsatser,

stresshanteringskompetens och arbetsträning. Däremot har försäkringsmedicinsk rehabiliteringsutredning inte räknats in.

Räknat på detta sätt kan, uttryckt i procent av heltid av förvärvsarbete/egen verksamhet/arbetsträning/rehabiliteringsinsats och/eller studier, projektets resultat uttryckas i en ökning av sysselsättningsgraden med i genomsnitt 22 %!

Sysselsättningsutveckling i projektet september 2005-april 2006:



Deltagare	Vid projektstart	Vid projektslut	Förändring %
1	25	75	+50
2	0	0	0
3	0	25	+25
4	0	0	0
5	0	50	+50
6	0	0	0
7	0	0	0
8	0	50	+50
9	0	50	+50
10	0	0	0
11	50	75	+25
12	0	25	+25
13	0	0	0
14*	0	25	+25
15	0	50	+50
16	0	0	0
17	0	0	0
18	0	25	+25
19	0	50	+50
Total förändring			425%

*resultat efter halva projekttiden.

Heltider

Räknar man i stället om resultatet till heltider innebär det en ökad sysselsättning enligt ovanstående definition med motsvarande 4.25 heltider. Detta på endast 19 deltagare!

Av dessa har 1 gått från sjukskrivning till studier, 3 till arbetsträning och 2 till rehabiliteringsinsatser.

Komparativ analys av målgrupperna

Deltagarna hade olika anställningsbakgrund när de gick in i projektet. I grova drag kan de indelas i tre grupper:

8 deltagare hade en kommunal anställning i botten,
6 en privat och
5 en bakgrund som långtidssjukskrivna/arbetslösa.

Utöver detta fann vi att även andra faktorer hade en inverkan på den enskildes respons på de utprovade metoderna.

- 📍 Från centrum, staden Kiruna, deltog 14 i projektet och från landsbygden runt omkring kom 5 av deltagarna.
- 📍 Bland deltagarna fanns det 10 långtidssjukskrivna (dit räknas arbetslösa/sjukersättning/sjukskrivna) och 9 av deltagarna är korttidssjukskrivna.

Effekter

Allt hör samman och bildar enheter som tillsammans utgör en helhet. Påverka en del och du påverkar helheten. Detta gäller både på individ och samhällsnivå. När projektmetoden lyckas höja den enskildes försörjningsnivå påverkas inte bara den enskildes ekonomi positivt, utan även livskvaliteten upplevs förhöjd, omgivningen påverkas, köpkraften ökar och kontaktnätet utökas som ringar på vattnet.

Positiv uppmärksamhet i media är något som ofta leder till stärkt självkänsla och regional stolthet och framtidstro. De upprättade kontakter som projektet initierat har lett till att den ömsesidiga kunskapen ökat om t.ex. den traditionellt mansdominerade gruvindustrin på orten och de deltidssjukskrivnas kvinnornas kompetens respektive, vilket medfört minskade fördomar om att jobb i gruvnäringen alltid är tunga och smutsiga och kvinnor i medelåldern saknar teknisk kompetens, vilket i sin tur öppnat dörren för en framtida positiv könsfördelning.

SLUTSATSER

Att ges tid, eller åtminstone en känsla av tid, är oerhört viktigt. Att möta en handläggare som verkligen lyssnar kan vara helt avgörande och skillnaden mellan motivation och apati. Att samtidigt få träffa personer med inflytande över ens liv och tillsammans komma överens om handlingsplan är därför ett oerhört effektivt sätt att lösa även svårare problem, och väl använd tid för alla inblandade. Rätten att ta med sig en medhjälpare till samtal med exempelvis Försäkringskassan är något som inte alla kände till.

Trots den tidvis svårforcerade samarbetsviljan hos de offentliga institutionerna drar vi slutsatsen att modellen, med vissa modifikationer kring t.ex. kontakten med deltagare, mycket väl lämpar sig att hjälpa sjukskrivna tillbaka till arbetslivet. Detta motsäger inte att arbets sättet, så som det utformats, är enklare att använda för den ursprungliga målgruppen deltidsarbetslösa.

METODOLOGISK UTVÄRDERING

Hur ger man människor egenmakt att ta tag i sin situation och öka sin försörjningsgrad? Handlingsplanen måste utgå ifrån nu-situationen och ge hopp om måluppfyllelse, samtidigt som den är verklighetsnära och konkret, med realistiskt alternativresonemang. Initierad information om den lokala arbetsmarknaden och vilka kompetenskompletterings- och andra möjligheter som står till buds parat med praktisk träning i skarpt läge, ger den enskilde användbara verktyg att ha med sig.

ERFARENHETER

Att finna projektdeltagare har tveklöst varit det största problem vi stött på under projektiden. Vår samarbetspartner Försäkringskassan (FK) sade sig inte heller kunna hjälpa till att rekrytera deltagare av olika orsaker ex. sekretessen.

Efter de första inledande samtalen med FK blev det tydligt att deras avsikt inte var att delta aktivt i projektet. När vi bad deltagarna nämna sin medverkan i projektet till sina handläggare, vaknade intresset från FK:s sida. Informationen om projektet från de som var med på våra inledande möten hade inte nått fram till den övriga personalen på FK. Sedermera utvecklades samarbetet med FK och vi fick en kontaktperson som vi kunde arbeta relativt tätt ihop med.

Trots nämnda samarbetsvilja hos de offentliga institutionerna drar vi i dagsläget slutsatsen att modellen och arbets sättet så som det utformats, kanske bäst är lämpat för just deltidsarbetslösa, men att den med vissa modifikationer kring t.ex. kontakten med deltagare mycket väl kan lämpas för att användas i syfte att hjälpa sjukskrivna tillbaka till arbetslivet.

De träffar och aktiviteter som skett i grupp har varit uppskattade. Någon har t.o.m. ansett och skämtsamt återgett att dessa varit terapeutiska för denne. Även om projektet absolut inte har terapeutisk karaktär på något sätt (vilket vi snabbt påpekar), tycks somliga må bra av att s.a.s. komma ut och träffa lite nytt folk.

Det som skiljer dessa gruppträffar från deltagarnas vardagliga träffar med andra människor är förstås att de träffar människor som på ett eller annat sätt befinner sig i, eller befunnit sig i, den situation de själva är i. Gruppträffar är annars inget som FK ägnar sig åt tillsammans med de sjukskrivna, något som kanske borde införas?

FÖRETAGENS VERKSAMHETSPROFILER

Projektet vände sig till olika lokala företag för att få en inblick i deras behov och möjligheter och jämföra dessa med deltagarnas erfarenheter. Det skulle möjliggöra för projektdeltagarna att göra något åt sin arbetssituation.

Företag med fler än nio anställda ska upprätta en Jämställdhetsplan som följer regelverken i enlighet med Jämställdhetslagen (1991:433). Samtliga av de större företag som kontaktades under projekttiden hade alla en gällande plan. Under projekttiden gjordes sammanlagt 14 verksamhetsprofiler med företag ur näringsliv och den offentliga sektorn.

Fyra av de aktuella företagen hade mindre än nio fastanställda, två av dessa var så kallade familjeföretag och ett kooperativ. På en arbetsplats var det mest kvinnor och de sade sig gärna anställa fler män. Två av företagen hade haft korttidsanställda tidigare ibland och två kunde tänka sig under vissa perioder anställa någon på del- eller heltid.

Tre av företagen hade runt tio fast anställda och de sade sig villiga att ta in extrapersonal eller korttidsanställda under för dem hektiska perioder.

Två företag hade runt 15-30 anställda. Företag med mindre antalet anställda fanns på en arbetsplats där flera firmor var samlade, sammanlagt blev det 60 anställda. De tog in extrapersonal under de perioder när behov uppstod. Företaget med 30 anställda hade mest arbetande kvinnor på deltid och under högsäsongen tog de gärna in feriearbetande ungdomar.

Tre företag hade mellan 100-130 anställda. Medelåldern på dessa arbetsplatser låg runt 42-43 år och samtliga arbetsplatser var mansdominerade, de sade sig gärna anställa fler kvinnor. Ett av företagen kunde tänka sig anställa deltidare men de var mest intresserad av kompetenta heltidstjänster. På ett av företagen skedde rekryteringen helt internt.

Två hade runt 1700-1800 anställda. Ett av dessa företag hade dessutom 400 vikarier och 230 deltidsanställda. Den andra stora arbetsplatsen jobbade för att förbättra den ojämna könsfördelningen men de hade få deltidstjänster i dagsläget.

Det fanns en önskan hos projektets deltagare att gå upp i arbetstid/hitta en ny arbetsgivare. Det finns ett dolt behov hos arbetsgivarna och ett av de viktigaste åliggandena torde vara att synliggöra den dolda arbetsefterfrågan som finns och man borde arbeta mera för att sammanföra arbetsgivare med arbetsbehövande.

REKOMMENDATIONER OCH FÖRSLAG

Kontakten med myndigheter och samhällsinstitutioner (FK, Arbetsförmedlingen) kan knappast beskrivas i termer av samverkan/öppenhet. Det ger vid handen att de kanske inte är intresserade av att projekt "utifrån" av detta slag arbetar med deras arbetsområde. Måhända har det uppstått territoriella anspråk när man går in på deras områden. Det praktiska genomförandet av projektet har stundtals inte varit lätt att organisera och genomföra.

Oavsett erbjuder vi här möjlighet att ta del av de slutsatser och rekommendationer som utkristalliserats under de olika delprojektens gång. Vår förhoppning är att det finns manöverutrymme och handlingskraft att implementera dessa.:

- + Vår uppmaning är först och främst att våga pröva i större skala de metoder som här skisserats och visat sig fungera i mindre sammanhang.
- + Våga ta på allvar människors frustration över vad man upplever som avpersonifiering i samhället. De samhällsliga organisationerna förstärker den enskilda individens underläge. I en miljö där man istället blir sedd, blir man någon och är man någon är det också lättare att plocka fram de erfarenheter och den kompetens man besitter. Man blir en person med kvalifikationer som efterfrågas i samhället. Vi har i arbetet mött många som har bred kompetens och lång arbetslivserfarenhet, men som känner sig osäkra inför mötet med myndigheter. Då är det oerhört viktigt vilket första intrycket blir och om man blir ”personifierad” av sin kontaktperson.
- + Alla säger sig ha ont om tid i dagens samhälle. För den som för kanske tredje gången på en månad sätter sig ner tillsammans med en handläggare för att förklara sin situation kan bristen på tid bli förödande. En udda konstellation kan hantera och se från en annan synvinkel. En lokal resursmobilisering med Arbetsförmedlingen och FK och näringsliv är en bra sättnings när man rustar sig för att samverka och lösa problem, man öppnar sig för en dialog för att hitta lösningar. Därefter kan man erbjuda en tre veckors intensivkurs i arbetsmarknad och jobbsökeri innehållande allt från information och föreläsningar till handledning i CV-skrivande och anställningsintervjuer. Då står människor bättre rustade att utöka sin aktivitet på arbetsmarknaden, i stället för att, som alltför ofta är fallet, ha kommit en bra bit in i passivitet.
- + Mycket kunnigt folk finns på de olika förvaltningarna. Många har lång erfarenhet av att jobba med människor. Men de håller på att drunkna i pappersexercis och får allt mindre tid för varje individkontakt. Med ett effektivt samarbete mellan instanserna kan insatserna effektiviseras och människor riskerar inte falla mellan stolarna allt medan värdefull tid i initialskedet går till spillo.
- + Det behövs en större kontinuitet i insatserna från samhällets sida om man ska uppnå bärighet i de åtgärder som sätts in. Tillflödet av resurserna bör vara jämt och arbetet bör bedrivas långsiktigt över många år och där det mest behövs och gör störst nytta, alla tider på året. Det är förödande för förtroendet om man märker skillnad i resursnivå efter säsong och den politiska agendan. De operativa cheferna gör ofta fantastiska insatser ute i fält, men skulle helt klart kunna uppnå ett bättre långsiktigt resultat om man slapp fluktuationerna i den arbetsmarknadspolitiska åtgärdsnivån.
- + Det finns en tydlig åtgärds- och projektrötthet hos människor som länge befunnit sig i utkanten av den ordinarie arbetsmarknaden. För att hitta drivkraften till förändring måste fokus tillåtas utgå från individens inneboende drömmar och visioner om vad man vill göra av sitt liv. Ett bottom-up istället för top-down perspektiv. Förändringsviljan ökar och energi frigörs på kort tid när någons inre positiva drivkraft tillåts ge motivation åt förändringsarbetet..

Vår förhoppning med detta arbete är att det framgång vilka vinsterna är av att sätta fokus på den enskilda människan och flexibiliteten är lösningen över områdesgränserna. Det duger inte med en allmänt hållen välvilja, utan det behövs en öppenhet för förändringar att alla samverkar för att nå ett gemensamt mål för att se möjligheterna.

Under projekttiden har såväl projektledare som handledarna hörsammat deltagarnas behov. Dessa uttalade önskemål har efter otaliga diskussionen utkristalliserats till ett nytt projekt "Resurscentra för genus och jämställdhet i Kiruna med omnejd" som kommer att starta under hösten.