



Från "Jag-kan-inte!" Till "Jag-vill!!!"

(Kvinnlig kompetensutveckling i Kronobergs län)

- Arbetsplats:** Kommunförbundet Kronoberg, P-G Vejdes väg 17A, Växjö
- Kontaktperson:** Sören Andersson, utbildningsansvarig, 0470-77 85 00
Inger Brandt, personalsekreterare, 0470-410 00
- Arbetslivsfondens handläggare:** Ann-Marie Morstedt, Kronobergs län
- Skribent:** Håkan Frizén, Arbetslivstjänster, Växjö
- Sammanfattning:** En relativt unik utbildningssatsning på enbart kvinnliga handläggare och kanslist/assistenter inom kommunal förvaltning, medförde fördjupade arbetslivserfarenheter och en ökad förändringsbenägenhet hos deltagarna. Utbildningen hade en klar kvinnoprofil och var upplagd kring två huvudteman - "språk" och "stress". Förutom kvalificerade teoretiska föreläsningar, kombinerat med övningar och eget arbete, fick deltagarna pröva på olika praktiska friskvårdsaktiviteter under det år utbildningen pågick. Den processinriktade utbildningen gav bl a till resultat ökad tilltro till den egna förmågan och en högre grad av initiativ på den egna arbetsplatsen. Delmålet att skapa ett fungerande nätverk över kommungränserna, uppfylldes.

Bakgrund

Den kommunala arbetsmarknaden är mitt uppe i stora förändringar över hela landet och så även i Kronobergs län. För att både spara och samtidigt klara samma mängd arbete som tidigare, måste verksamheterna effektiviseras och genomföras med allt färre antal anställda. De som förmodligen drabbas hårdast av detta är kvinnorna, vilka utgör den största gruppen inom den kommunala sektorn. Flera undersökningar visar, att många kvinnor upplever sin arbetssituation mer påfrestande idag och att den psykosociala stressnivån ökat ute på ar-

betsplatserna. Bland annat har arbetsbelastningen ökat, lönenivån legat stilla, arbetskamrater blivit uppsagda och möjligheterna att påverka den egna situationen minskat. En grupp kvinnor som särskilt utsatts för detta, är assistenter, kanslist och handläggare inom olika kommunala förvaltningar. Traditionellt har denna grupp dessutom tillhört de, vilka genom åren erhållit mycket begränsad fortbildning och kompetensutveckling.

I detta perspektiv ställde sig Ann-Marie Morstedt på Arbetslivsfonden i Kronobergs län frågan, hur man på bästa sätt kunde rusta dessa grupper för nuvarande och kommande förändringar.

Behovet var uppenbart och grundtankarna var bl a att hitta ett sätt att öka kvinnornas självförtroende, få dem att växa och öka deras beredskap för de nödvändiga förändringar som kunde komma. Ann-Marie vände sig i inledningsskedet till personalansvariga inom Växjö kommun, men för att bredda idéerna till hela länet, togs en vidare kontakt med Sören Andersson, utbildningsansvarig på Kommunförbundet. Tillsammans med Inger Brandt - personalsekreterare i Växjö kommun - skissade Ann-Marie och Sören på ett tänkbart innehåll och samarbetet resulterade i utarbetandet av ett arbetsplatsprogram. Grundtanken var att - i projektform - genomföra en processinriktad utbildning under den något otraditionella tidsrymden av ett helt år. Sörens, Ann-Maries och Ingers egna erfarenheter från tidigare utbildningar var, att korta utbildningsinsatser lätt hade tendensen att snabbt falla i glömska hos deltagare. Med detta projekt ville de därför försöka åstadkomma mer djupgående och långsiktiga effekter.

Mål

Diskussionerna kring målsättningen med projektet utgick från grundfrågan, hur man på bästa sätt kan utforma en arbetsplats som stimulerar och utvecklar de redan anställda i nuvarande och kommande arbetsuppgifter. Målgruppen var, som tidigare antytts, kvinnliga assistenter/kanslistor och handläggare inom kommunal förvaltning, samt deras chefer och fackliga företrädare. Ett av syftena var att, i en kombination av själsliga och kroppsliga aktiviteter, förebygga sjukdomar på ett allsidigt sätt. Eftersom kropp och själ utgör en helhet och påverkar varannat, och många kvinnor har en mängd olika hälsoproblem, skulle teoretiska avsnitt varvas med praktisk friskvård. Exempel på det senare var simning, ryggympa, se-

kvenstråning, step-up, avslappningsövningar m m.

Sammanfattningsvis formulerades projektets syfte i följande fyra punkter:

- * öka deltagarnas förändringsbenägenhet
- * öka deltagarnas aktiviteter för att ta tag i de möjligheter som finns till arbetsmiljö- och arbetslivsförbättringar
- * minska deltagarnas stress
- * stärka deltagarnas självförtroende och ge dem en personlig utveckling

Genomförande

Diskussionerna kring hur projektet skulle genomföras, mynnade slutligen ut i en uppläggningsform som kom att omfatta 10 seminarietillfällen, 4 temadagar samt en inlednings- och en avslutningsdag. Varje grupp kom att bestå av maximalt 15 deltagare, vilka skulle träffas vid 10 tillfällen à 4 timmar, utspritt under ett års tid. Vid upptaktsmötet, de 4 temadagarna och vid avslutningsmötet skulle samtliga deltagare närvara, tillsammans med sina respektive chefer och fackliga företrädare. Seminarierna och temadagarna skulle knyta an till varandra så att en helhet bildades.

Tanken att även chefer och fackliga företrädare skulle "tvingas" delta var medveten. Dels skulle dessa få större inblick i kvinnornas "vardag" och därigenom fördjupad förståelse för deras arbetsituation, och dels förhoppningsvis fungera som "katalysatorer" och stöd på hemmaplan. En vanlig erfarenhet från utbildningar av skilda slag är, att nyvunna kunskaper lätt försvinner, när deltagarna återkommer till arbetsplatsen. Att bjuda med chefer och fackliga företrädare, var bl a ett sätt att försöka motverka detta fenomen.

Innehållet i utbildningen blev ett resultat av kreativa tankar mellan Sören Andersson, Ann-Marie Morstedt och Inger Brandt. "Det var mycket viktigt att vara flera som bollade idéer mellan oss, och att Inger och Ann-Marie förde fram det kvinnliga perspektivet" menade Sören. "De visste mer vad just kvinnor behövde".

Varje seminarieträff kom att innehålla ett teoretiskt huvudtema samt en praktisk del, innehållande friskvård. De föreläsare som anlätades var mycket kvalificerade inom sina respektive områden - något som var en medveten tanke. "I och med Arbetslivsfondens generösa inställning, var det skönt att slippa tänka alltför mycket på, att pengar skulle avgöra kvalitén på föreläsarna", som Inger Brandt

uttryckte det. Den ursprungliga tanken att samtliga föreläsare skulle vara kvinnor, fick dock överges. Syftet var där, att kvinnliga föreläsare genomgående skulle tjäna som förebilder för deltagarna. Till varje seminarie knöts vidare en friskvårdsdel, vilken alltid förlades som avslutning på träffarna. Dessa aktiviteter hade två syften. Dels ville man förmedla till kvinnorna att det går att avbryta sitt arbete en stund och göra något helt för egen del, och dels ville man ge ett smakprov på olika friskvårdande aktiviteter. Förhoppningen var naturligtvis att deltagarna skulle hitta "sina" friskvårdsaktiviteter och fortsätta med dessa efter utbildningen.

Det slutliga innehållet i seminarierna och de 4 temadagarna kom att bli:

Temadag 1

Huvudtema:

a) Språkets betydelse - det det talade och det skrivna ordet

b) Kroppsspråket

Föreläsare:

Stig Nilsson, Kalmar Högskola (a)
Karin Höglund, Personalutveckling AB (b)

Seminarie 1 och 2

Huvudtema:

Presentationsteknik - kommunikation, förberedelser, uppträdande m m

Föreläsare:

Maria Lindgren, Bilda, Växjö

Seminarie 3

Huvudtema:

a) Livskvalitet - kropp och själ, sensualism o glädje
b) Kvinnors ohälsa - varför ser sjukfrånvaron ut som den gör? Det nya pensionssystemet

Föreläsare:

Lena Håkansson (a)
Birgitta Lundkvist - Försäkringskassan (b)

Temadag 2

Huvudtema:

Det goda förändringsarbetet - ur ett kvinnligt perspektiv (motstånd, etik, motivation, tilltro m m)

Föreläsare:

Bo Angelöw, Högskolan Växjö

Seminarie 4

Huvudtema:

Kvinnlig kompetens - kvinnors ambition; rädsla, förankra idéer, eget arbete

Föreläsare:

Maria Lindgren, Bilda, Växjö

Seminarie 5

Huvudtema:

Kvinnors historia - arb och kultur i arbetslivet

Föreläsare:

Gisela Mattisson, ALMI, Växjö

Seminarie 6

Huvudtema:

Uppföljning av det egna arbetet - planering, redovisning m m

Föreläsare:

Maria Lindgren, Bilda, Växjö

Temadag 3

Huvudtema:

Stress: kvinnligt - manligt - stressigt

Föreläsare:

Vanja Moser, Arbetsmiljöinstitutet Stockholm

Seminarie 7

Huvudtema:

Psykosociala arbetsmiljöstress en del av livet!, utbränd eller bara trött?

Föreläsare: Inger Brandt och Olle Johansson, företagspsykolog, Växjö

Seminarie 8
Huvudtema: Psykosociala arbetsmiljökonflikthantering
Föreläsare: Olle Johansson, företagspsykolog, Växjö

Seminarie 9
Huvudtema: Kvinna i Europa ur ett arbetsmiljöperspektiv
Föreläsare: Ulla Rolf, ALMI, Växjö

Temadag 4

Huvudtema: Kvinnligt och manligt ledarskap-psykologiska mönster, olikheter, makt o strategier, kvinnlig tävlan
Föreläsare: Bodil Markegård, Lund

Seminarie 10

Huvudtema: Marknadsföring - sig själv och sitt arbete, den egna förvaltningen
Föreläsare: Monika Wiklund, Wiklunds Innovations AB, Stockholm

Avslutningsdag

Huvudtema: Utvärdering(Inger Brandt)

Inbjudan att delta i den årslånga utbildningen gick ut till samtliga kommuner i hela Kronobergs län. Trots mycket kort anmälningstid till första startdatum blev intresset så stort, att utbildningen fick dubblas. De första grupperna startade hösten 1993 - med 30 deltagare i Ljungby och 30 i Växjö uppdelade på 2 grupper - och avslutades i början av december 1994.

Gruppomgång 2 kommer att avslutas i mars 1995. Totalt har således 60 kvinnor getts möjlighet att utveckla sig själva och sina arbetsförhållanden enligt ovanstående.

Resultat

Ett första mycket påtagligt resultat från de första grupperna blev, att två av deltagarna övergick till att bli kursansvariga för gruppomgång 2. Under de första grupperna hade Inger Brandt haft rollen som kurssamordnare och "processskötare", men kunde med förtroende lämna över denna uppgift till två av deltagarna från gruppomgång 1. I kurssamordnarnas uppgifter ingick bl a att hålla ihop grupperna, "spåra in" före-

läsarna till rätt nivå, följa processen i gruppen över tid samt ta tag i saker som händer.

Ytterligare resultat som visat sig hittills, framkom vid första gruppomgångens utvärdering i december -94. Utvärderingen var uppbyggd kring i huvudsak tre frågor till deltagarna:

1. Vad har hänt med er a) på arbetet?
b) privat?
2. Vad har hänt med dina medarbetare?
(fråga ställd till cheferna)
3. Hur kommer du att gå vidare?

På första frågan, var ett genomgående svar bl a: "Jag har fått en positivare inställning till tillvaron i stort"! Flerparten uppgav även ökat självförtroende, mindre rädsla för förändringar och skapandet av ett kollegialt nätverk, som mycket positiva resultat. Vidare pratade flera av deltagarna mer i termer av "erfarenheter" än "kunskaper" - något som Inger Brandt tolkade mycket positivt. Hon såg det som ett resultat av kursens utsträckning över tid - "kunskaper" är något man får kortsiktigt - "erfarenheter" uttrycker ett djupare inlärande.

Frågan till cheferna vad de uppfattat som förändring hos sina respektive medarbetare, kunde sammanfattas i två huvudgrupper. Dels kunde de se mycket positiva effekter av de nätverk som bildats och dels att medarbetarna börjat ta för sig mer på arbetsplatsen.

En chef vittnade om en "aha"-upplevelse han fått under kursens gång genom att spontant uttrycka: "Vilka resurser jag har till mitt förfogande i personalgruppen!"

Inför framtiden uttryckte flera av deltagarna, att de bl a upptäckt fördelarna med att ta egna initiativ och att detta givit "positiva ringar på vattnet". En av deltagarna sammanfattade fleras uppfattning i orden "Jag har gått från 'jag-kan-inte' till 'jag-ska-försöka-ordna-detta'!"

Sammanfattningsvis menar Inger Brandt, att utvärderingen från gruppomgång 1 visat att de mål som sattes upp vid utbildningsstarten till stora delar uppnått. Mycket av kvinnornas motstånd och rädsla för förändringar har vänts till att se möjligheter i stället. Deras självförtroende har ökat och de har börjat våga mer. Ett konkret exempel på detta var de hemuppgifter som låg under utbildningen. Från att ha varit negativa till idén från början - till stor del beroende på bristande självförtroende - genomförde flera av deltagarna mot slutet egna hemuppgifter. De handlade bl a om "förhållningssätt vid hot om våld", "förbättringar av våra personalmöten" och liknande. Grundförutsättningen var att hemuppgiften skulle vara meningsfull och direkt kunna tillföra något nytt i arbetet.

Ett ytterligare konkret resultat med projektet så här långt är de nätverk som skapats mellan deltagarna. Under ett helt år har man lärt känna varandra i grupperna och det har därmed blivit naturligt att höra av sig till varandra över kommungränserna. Många problem (och glädjeämnen!) som uppstår delas av andra i samma arbetssituation, och ett resultat av utbildningen har blivit ett utökat

erfarenhetsutbyte. Vid de första gruppernas utvärdering bestämdes exempelvis, att en extra träff skall ordnas under mars/april -95.

Det slutliga resultatet av hela projektet går naturligtvis inte att se ännu, då gruppomgång 2 avslutas först våren -95. Klart är dock, att de som hittills deltagit fått djupgående erfarenheter och vuxit i sina yrkesroller. Ett ytterligare tecken på att utbildningen varit positiv är, att flera intresserade hört av sig och velat kopiera uppläggningsen. Det har i första hand rört sig om andra Kommunförbund, men även enskilda kommuners personalavdelningar.

I detta sammanhang kan nämnas att i kommunförbundets regi kommer en videotape att spelas in, som ersättning för ett traditionellt skriftligt utvärderingspapper. Tanken är att skriftlig information lätt försvinner i papperskorgen, medan en utvärdering via video är lättare att ta till sig.

Värdering

Den utbildning de kvinnliga kanslisterna i Kronobergs län här fått genomgå, får anses relativt unik av flera skäl. Dels gav utsträckningen i tiden möjlighet till djupare insikter och bearbetning av kvinnornas attityder och dels gavs ekonomiska möjligheter till mycket kvalificerade föreläsare. Innehållet i utbildningen har styrts utifrån deltagarnas behov, snarare än utifrån ekonomiska förutsättningar. I utvärderingen från de två första grupperna, framkom detta på ett tydligt sätt. Detsamma gällde den medvetna tanken, att även chefer och fackliga förtroendepersoner skulle delta samtidigt. Härigenom blev utbildningen betydligt bättre förankrad på respektive arbetsplats och chefernas mentala delaktighet ökade påtagligt. Även för egen personlig del upplevde cheferna positiva resultat av ut-

bildningen, då de gavs tillfälle att prata kring sin egen upplevda stress i arbetet. En ökad och fördjupad förståelse för varandras arbetsituationer, blev därmed ett av resultaten.

Den medvetna satsningen på skapandet och underhållet av nätverk mellan deltagarna, får också ses som något relativt unikt. Detta "grepp" gör att erfarenhetsutbytet förhoppningsvis inte avstannar i och med utbildningens avslutning, utan fortsätter. Byggandet av nätverk över kommungränserna är oftast inte medvetet förverkligad på denna nivå i kommunala (eller andra?) organisationer. Här kan även nämnas, att nätverkstanken från denna utbildningen kommer att leva kvar som delmål i flera

kommande utbildningar via Kommunförbundet i Kronobergs län.

Att utbildningen fått så positiva omdömen från deltagarna får även tillskrivas beslutet, att en person ständigt skulle medverka som "processkötare" och allt-i-allo. Inger Brandt har lagt mycket tid och energi på utbildningen och fungerat som "eldsjäl", idéspruta och sammanhållande länk. Vid en utbildning med detta upplägg torde det vara mycket viktigt, att "rätt" person utses att kunna härberga och bemästra uppkomna situationer. Mycket av utbildningens förverkligande har skett mellan de gånger deltagarna träffats.

ISSN 1104-6449

December 1994