

1999:6

Ett traineeprogram som ett verktyg för arbetslivsutveckling

Erfarenheter från första fasen av ett traineeprogram
vid Arbetslivsinstitutet i Östersund

Stig Vinberg
Frants Staugård
Ulrika Lindström
(red)

ARBETSLIVSRAPPORT

ISSN 1401-2928 <http://www.niwl.se/arb/>

ARBETSLIVSINSTITUTET ÖSTERSUND
FÖRESTÅNDARE: TONI IVERGÅRD



Arbetslivsinstitutet

Innehåll

Förord

1. Inledning och bakgrund	1
2. Trainee-gruppens individuella rapporter	3
2.1 Kompetens och hälsa i arbetslivet	3
<i>2.1.1 Kunskapsöversikt över tidigare forskning gjord inom ALI på områdena hälsa, rehabilitering och prevention samt med sökorden metoder och arbetsorganisation. Av Fredrik Welander</i>	3
<i>2.1.2 En beskrivning av en trainees utveckling från utbildningsdeltagare till "medarbetare" vid Arbetslivsinstitutet i Östersund. Av Urban Rimbjer</i>	14
<i>2.1.3 Beskrivning av tre olika rehabiliteringsprogram i arbetslivsinriktad rehabilitering och undersökning av om och hur motivation påverkar effekten av arbetslivsinriktad rehabilitering. Av Gun Blom</i>	18
<i>2.1.4 A Discussion of Knowledge Transfer Activities within the Field of Working Life Rehabilitation Studies: Final Report after the Completion of a Twenty Week Trainee Programme with the National Institute för Working Life in Sweden. By Sacha Lategan</i>	28
<i>2.1.5 Utvärdering av utvecklingsprojektet USA – psykosocial arbetsmiljö hos polisens sexualbrottsutredare. Av Anne-Lie Nilsson</i>	34
<i>2.1.6 Tankar om FoUU ur ett hälsopromotivt perspektiv. Av Eva Söderberg</i>	43
2.2 Social ekonomi	49
<i>2.2.1 Utvärdering av insatser för landsbygdsutveckling i Jämtlands län. Av Anette Forsberg</i>	49
<i>2.2.2 Föräldrakooperativen och ledarskapet. Av Chatrine Höckertin</i>	54
<i>2.2.3 Arbetsmiljö i små företag och kooperativ. Av Annika Blanksvärd</i>	61

2.3 Kompetensförsörjning i relation till IT- och arbetsmarknadsfrågor	68
<i>2.3.1 Kompetensutveckling – i eller utanför arbetsmarknaden? Av Gunilla Röjdalen</i>	<i>68</i>
<i>2.3.2 Att genomgå en trainee utbildning vid Arbetslivsinstitutet i Östersund. –En beskrivning av upplevda erfarenheter av praktiskt och teoretiskt arbete. Av Lisa Sundin</i>	<i>73</i>
<i>2.3.3 Praktiskt arbete i projektet Balanced IT. Av Katarina Paulsson</i>	<i>80</i>
3. Utvärdering av trainee-programmets första fas	84
3.1 Länsarbetsnämndens kvalitetsuppföljning	84
3.2 Utvärdering utförd av Gränslös Utbildning	86
4. Diskussion, sammanfattning och planer för fortsatt trainee-utbildning	88

Bilagor

- 1. Intern utvärdering av kursprogrammets första fas**
- 2. Länsarbetsnämndens (LAN) utvärdering**

Förord

I denna rapport redovisas erfarenheterna av den traineeverksamhet som har genomförts i form av en arbetsmarknadsutbildning i samverkan med Arbetsförmedlingen i Östersund och Länsarbetsnämnden i Jämtlands län med syfte att säkra en viss försörjning av baskompetens till det nyligen etablerade Arbetslivsinstitutet i Östersund. Institutet etablerades i samverkan med de lokala parterna Mitthögskolan, Länsarbetsnämnden, Länsstyrelsen, Landstinget, Östersunds kommun och Försäkringskassan.

För att möjliggöra att institutet kan rekrytera baskompetens från regionen har det varit nödvändigt att få till stånd en viss basutbildning inom det arbetsvetenskapliga området. Det är i hög grad nödvändigt och önskvärt att en stor del av rekryteringarna till institutet skall kunna ske regionalt för att säkra en långsiktighet i personalförsörjningen. Erfarenheter från Norrlands inland med att förlita sig på externa rekryteringar när det gäller kvalificerad personal har visat sig mycket ogynnsamma. Institutet har därför bestämt sig för att försöka skapa förutsättningar för en långsiktig strategi för kompetensförsörjning som bygger på att en stor del av institutets resurser, såväl basresurser som spetsresurser, när det gäller kompetens skall kunna rekryteras inom regionen.

Erfarenheterna av att bedriva en traineeverksamhet av här aktuellt slag i samverkan med Arbetsförmedlingen och Länsarbetsnämnden har visats sig vara mycket goda. Förutom att institutet på detta sätt medverkar i att skapa sysselsättning för arbetslösa akademiker, har det också skapats förutsättningar för att förse institutet med akademiker med en god arbetsvetenskaplig grundkompetens.

Rapporten påvisar både för- och nackdelar med att genomföra denna form av utbildning. Men överlag överväger fördelarna. Självklart kommer framtida satsningar inom området att dra nytta av de erfarenheter som hittills har uppnåtts. Kommande traineeverksamhet av här aktuellt slag kommer därför att kunna genomföras med ännu större effektivitet.

Frösön den 14 juni 1999

Toni Ivergård, docent
Föreståndare för Arbetslivsinstitutet i Östersund

1. Inledning och bakgrund

I denna rapport redovisas resultatet av första fasen av Arbetslivsinstitutets (ALI) utbildningsprogram för trainees hösten 1998. Rapporten innehåller en kort beskrivning av ALI's verksamhet sedan invigningen av institutet i Östersund augusti 1998, samt en beskrivning av trainee-programmets tillkomst, innehåll och initiala verksamhet. Trainee-gruppens medlemmar redovisar i individuella rapporter sina aktiviteter under programmets första fas. I rapportens avslutande del ges en kort extern och intern utvärdering av utbildningsprogrammets första fas, tillika med förslag till utformning av den uppföljande fasen av programmet.

Syftet med denna rapport är att inför Länsarbetsnämnden dokumentera genomförandet av första fasen av ALI's trainee-program samt att inom ALI Östersund etablera ett underlag för rationell planering av den fortsatta trainee-utbildningen, inklusive det teoretiska kursprogrammet i form av en masters-utbildning på 22.5-poängsnivå i samarbete med Mitthögskolan i Östersund och Nordiska Hälsovårdshögskolan i Göteborg. Rapporterna från de enskilda deltagarna i trainee-utbildningen (se avsnitt 2) bildar till viss del även underlag för prioritering av fortsatt forsknings- och utvecklingsverksamhet vid ALI Östersund.

Arbetslivsinstitutet i Östersund invigdes i augusti 1998. Planering av verksamheten tillsammans med de regionala parterna - Mitthögskolan, Östersunds Kommun, Länsstyrelsen, Länsarbetsnämnden, Jämtlands läns landsting och Försäkringskassan – hade pågått under våren 1998. Enligt avtal mellan ALI å ena sidan och å andra sidan de regionala parterna skall verksamheten i huvudsak vara inriktad mot arbetsmarknadsfrågor och inom denna ram ha tre inriktningar: hälsa och kompetens i arbetslivet, social ekonomi och informations- och kommunikationsteknologi.

Som ett övergripande mål skall verksamheten vid ALI i Östersund - ur ett regionalt, nationellt och internationellt perspektiv - bidra till att främja tillväxt, kompetens, hälsa och livskvalitet i arbetslivet. Syftet är att skapa ökad kunskap om faktorer av betydelse för att balansera tillgång och efterfrågan på olika former av kompetens på arbetsmarknaden. Arbetslivsinstitutet skall dessutom studera och medverka till att utveckla processer inom hälso- och arbetsmarknadsområdet som bidrar till positiva förändringar i arbetslivet. Verksamheten skall vara väl förankrad i den lokala och regionala miljön och bedrivas i samverkan med institutets lokala partners.

Institutets forskning i Östersund skall ha en mångvetenskaplig och interdisciplinär inriktning. Forskare från olika vetenskapliga inriktningar kommer att samverka över vetenskapsgränserna och arbeta oberoende av de traditionella vetenskapliga paradigmgränserna. Utvecklingsarbetet skall inriktas mot förändrings- och interventionsprocesser och forskningen fokuseras på att utveckla ny kunskap om dessa former av förändringsprocesser. Ett brukarperspektiv skall eftersträvas liksom nya metoder för kunskapsförmedling och kunskapsanvändning. Genusperspektivet skall genomsyra all forsknings-, utbildnings- och utvecklingsverksamhet.

Som en väsentlig komponent i sin initiala verksamhet satsade ALI Östersund på planering och genomförande av ett nationellt rekryterings- och utbildningsprogram för arbetslösa akademiker. Syftet med utbildningsprogrammet var att skapa förutsättningar för senare anställning i relevanta yrken på arbetsmarknaden i allmänhet, och i synnerhet för speciellt kvalificerade medlemmar av gruppen inom ALI's egen organisation.

Utbildningsprogrammet genomfördes som en arbetsmarknadspolitisk åtgärd i form av en trainee-utbildning i samarbete med Arbetsförmedlingen i Östersund och Länsarbetsnämnden i Jämtlands Län. Under maj-juni 1998 utannonserades trainee-utbildningsprogrammet i nationella och regionala media och femton platser utlystes. Det totala antalet ansökningar uppgick till 118. De 15 tjänsterna besattes efter selektion på basis av skriftliga ansökningar, personliga referenser och uppföljande intervjuer. Selektionskriterierna omfattade status som arbetslös eller risk för arbetslöshet, relevans av utbildningsbakgrund för ALI's verksamhet, arbetslivserfarenhet, tidigare forskningserfarenhet och genusaspekter.

Före starten av trainee-utbildningen genomfördes en kartläggning av deltagarnas specifika utbildningsbakgrund inklusive grundläggande datorkunskaper. Trainee-utbildningen inleddes med en datautbildning i syfte att förstärka deltagarnas datakompetens och med möjlighet att förvärva ett "datakörkort". Som del av "körkortet" krävs kompetens avseende informationsteknologi och samhälle, dataprogrammen Windows 95, Word, Excel, Power-Point och Access. Internet-kunskap ingick i utbildningen. Parallellt med datautbildningen inleddes det egentliga träningsprogrammet.

Programmets sex första veckor hade karaktär av en teoretisk introduktion, omfattande ALI's verksamhet med fokus på ALI-Östersund's specifika inriktning mot forskning, utveckling och utbildning. I projektets inledande fas ingick momenten informationssökning, projektmetodik och presentationsteknik. Vidare fördjupades trainee-gruppens kompetens genom föreläsningar, seminarier, studiebesök och konferenser inom relevanta ämnesområden. Som del av utbildningsprogrammet utarbetade de enskilda deltagarna en rapport med redovisning av sin individuella verksamhet under första fasen av utbildningen (se avsnitt 2). En detaljerat beskrivning av kursplanen och genomförda aktiviteter under trainee-programmets första fas, omfattande 20 veckor, redovisas i bilaga 1.

2. Trainee-gruppens individuella rapporter

I detta avsnitt redovisas individuella rapporter från elva deltagare i trainee-programmet. Övriga deltagare har under programmets gång erhållit annan sysselsättning. Rapporterna har grupperats under de tre delinriktningar, som ska utvecklas vid Arbetslivsinstitutet i Östersund.

2.1 Kompetens och hälsa i arbetslivet

2.1.1 Kunskapsöversikt över tidigare forskning gjord inom ALI på områdena hälsa, rehabilitering och prevention samt med sökorden metoder och arbetsorganisation.

Av Fredrik Welander

Inledning

Jag har en bakgrund som socionom med forskningsinriktning och jag har under mina 4 år av studier fått en både lång och bred akademisk utbildning. Utbildningen har innehållit allt från juridik, ekonomi till sociala arbetsmetoder, något som jag dock har saknat är det förebyggande arbetet. Det talas mycket och varmt om behovet av förebyggande insatser, bl a för att minnmera risken för ohälsa bland olika riskgrupper. När man sedan kommer ut i verkligheten så kan man ganska snart konstatera att förebyggande arbete är något som får stryka på foten när de ekonomiska ramarna minskar. Nu känns det som om jag har fått chansen, genom traineeprogrammet, att utveckla mitt intresse för förebyggande/preventiva åtgärder inom hälsoområdet.

Syftet med att göra en kunskapsöversikt på dessa områden har varit tvåfaldigt, för det första så finns det ett behov från Arbetslivsinstitutet (ALI) i Östersunds sida att kartlägga vilken forskning som tidigare gjorts från ALI-Solna m fl sida. Detta för att det i Östersund etablerade forskningscentrats verksamhet skall vara kompletterande till den forskning som bedrivs på andra håll inom ALI's verksamheter. För det andra så tog jag mig an denna uppgift med syfte att försöka ringa in ett eget forskningsområde som inom ramarna för verksamheten i Östersund utifrån den forskning som tidigare gjorts. Hur väl jag lyckas med detta återstår dock att se, men så här långt så känns det förhållandevis bra.

Genomförande och metoder

Jag har sedan tidigare viss erfarenhet att arbeta mig igenom olika litteratordatabaser, dels när jag skrev mitt examensarbete, vid inhämtandet av material till min magisteruppsats samt i utvecklingen av ett tidigare forskningsförslag. Det har dock varit mycket nyttigt att få hålla de redan existerande kunskaperna vid liv och det har samtidigt gett en del nya infallsvinklar på databassökning samt databasernas uppbyggnad.

Då ett av grundsyftena har varit att få en bild av vilken forskning som har bedrivits och bedrivs inom ALI's väggar, nationellt, så har det varit naturligt att påbörja denna sökning i Arblin då denna databas bland annat innehåller ALI's samlade forskningsrapporter. De forskningsrapporter som har studerats är följande: *Undersökningsrapporter* mellan åren 1990-98; *Arbetslivsrapporter* mellan åren 1990-98; Skriftserien *Arbete och Hälsa* mellan åren 1973-1998.

Vidare så har sökningar påbörjats i databaserna Medline, Eric och ska påbörjas i Sociofile, eventuellt så kan ytterligare databaser komma ifråga om det visar sig att ett behov finns för ytterligare sökningar.

Tanken med att gå igenom dessa databaser är att skapa en bredare bild av vilken forskning som har gjorts inom områden hälsa, rehabilitering och prevention med inriktning på arbetslivet utanför ALI's väggar.

Efter diskussioner med Stig Vinberg och Bodil Landstad, vilka har det övergripande ansvaret för ALI-Östersunds delinriktning; Hälsa, rehabilitering och prevention, har det bestämts att litteraturstudien ska begränsas till följande tre områden.

- ▲ metoder och modeller för arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbete, särskilt med koppling till små och medelstora företag.
- ▲ arbetsorganisationens och ledarskapets betydelse för hälsa- och rehabiliteringskompetens.
- ▲ personalekonomiska aspekter kopplat till olika modeller och incitament för förebyggande och rehabiliterande insatser på företags- och samhällsnivå.

Ytterligare begränsningar har gjorts då jag har valt att sortera bort sådana rapporter som behandlar dessa områden mera experimentellt, dvs studier med ett mer renodlat medicinskt, kemiskt och fysiologiskt angreppssätt. Detta med utgångspunkt från att ALI i Östersund ej i dagsläget kommer ägna sig åt den typen av forskning, då detta bedrivs i bl a Umeå och Solna. Denna begränsning har dock ej gjorts vid granskningen av rapporter som behandlar metoder och arbetsorganisation, då denna typ av avgränsning ej är lika relevant inom dessa områden då de har en mer gränsöverskridande karaktär.

När man gör den här typen av undersökningar så får man dock alltid ha i åtanke att det finns en viss felmarginal som beror på valet av sökord. Jag har under arbetets gång utgått från de tre områden som jag har haft för avsikt att undersöka, nämligen: organisation & ledarskap, metoder & modeller samt personalekonomi kopplat till hälsa, rehabilitering och prevention inom arbetslivsområdet. Inom dessa områden så har jag försökt att ringa in de sökord som primärt beskriver vad undersökningen förhoppningsvis skall ge svar på, detta har varit relativt svårt och detta är en av anledningarna till varför jag i detta skede endast vill presentera de resultat jag kommit fram till i en delrapport då det finns ytterligare sökningar att göra. Några exempel på sökord som jag så här långt har använt mig av i olika kombinationer är som följer, inom de olika fälten:

Organisation & Ledarskap

Arbetsorganisation
Hälsa
Prevention
Rehabilitering
Småföretag
Arbetshälsa
Friskvård

Metoder & Modeller

Arbetsmodeller
Hälsa
Prevention
Rehabilitering
Arbetsmetoder

Personalekonomi

Personalekonomi
Hälsa
Sjukfrånvaro
Sjuknärvaro
Prevention
Kompetensbortfall
Medbestämmande

Resultat

Liksom syftet så är resultatet av detta arbete tvåfaldigt, dels så börjar man kunna se tendenser på vilken forskning som tidigare gjorts inom ALI, dels så börjar jag för egen del se olika öppningar för egna forskningsidéer. Tittar vi på vilken forskning som tidigare gjorts hos ALI så finns det anledning för ALI-Östersund att se ljust på framtiden då det så här långt förefaller finnas väldigt mycket ogjort inom ovan nämnda områden. Detta är på intet sätt menat som någon form av kritik riktat mot det som gjorts tidigare utan ett sätt att se vad som kan behöva göras inför framtiden.

Börjar vi med att titta på de rapporter finns publicerade i Arblin, som bland annat är producerade av forskare inom ALI och som är katalogiserade med sökorden hälsa, rehabilitering samt prevention så ser det ut som följer.

I skriftserien *Arbete och Hälsa* så har det mellan åren 1973 - 1998 gjorts över 750 rapporter, med viss reservation för felräkningar. Det har varit svårt att hitta tidigare forskning inom området hälsa, prevention och rehabilitering, av det som har hittats så ligger fokus huvudsakligen inom områdena fysiologi, ergonomi, kemi, medicin av vilka en mycket stor majoritet har varit inriktade mot industriell verksamhet. Då jag utgått från de sökord som finns katalogiserade och valt bort alla de rapporter som ej faller inom ALI-Östersunds tänkta verksamhetsområde så återstod det 4 rapporter som renodlat behandlade prevention (se bilaga 1 punkt 1) och 2 stycken rehabilitering (se bilaga 1 punkt 2).

Eftersom jag själv huvudsakligen är intresserad av det preventiva arbetet blir jag lite bestört av det faktum att i stort sett alla rapporter behandlar rehabiliterande verksamhet, dvs. man sätter inte in insatserna innan problem uppstår utan man väntar till krisen redan är ett faktum. Detta är i och för sig ingen nyhet för mig, liknande tendenser går att finna på många ställen inom hela den svenska samhällssektorn. Ett tydligt undantag tycker jag mig i alla fall ha funnit och det är inom det område som jag väljer att kalla det kemirelaterade forskningsområdet, dvs. sådan forskning som studerar epoxi plaster, polymerer samt andra kemikaliers inverkan på människan. Inom detta område så förespråkar man det preventiva och i många fall så ger man också rekommendationer för att minimera skadeverkningarna av dessa ämnen i form av olika skyddsåtgärder. Man önskade att övriga forskningsfält inom arbetslivsområdet tog till sig samma filosofi, detta skulle sannolikt leda till radikalt minskade samhällskostnader i form av minskad sjukfrånvaro, sjukskrivningar, minskade skatteintäkter osv.

Går vi över till ALI's *Undersökningsrapporter* mellan åren 1990 - 1998 så finns det stora likheter med skriftserien *Arbete och Hälsa*, dvs. det är mycket svårt att hitta rapporter som renodlat behandlar rehabilitering och prevention. Huvudfokus har legat inom samma område som tidigare nämnts. Här har jag dock endast funnit en rapport som behandlar rehabilitering (se bilaga 1 punkt 3) och ingen rapport alls som rör prevention, som tidigare vill jag reservera mig med utgångspunkt från det som tidigare tagits upp nämligen att jag valt bort rapporter som ej ligger inom ramarna för ALI-Östersunds tänkta arbetsområde. Har man sitt intresse inom kemi-, fysiologi-, eller medicinområdet så är det mycket sannolikt att det går att finna rapporter som till viss del är inne på detta område.

Vid en granskning av ALI's *Arbetslivsrapporter* så är tendensen densamma som i de två föregående rapportserierna, dvs. de är i mångt och mycket fokuserade på områden såsom

medicin, fysiologi, kemi, osv. Här har jag inte funnit några rapporter som strikt behandlar prevention och endast 3 stycken behandlar området rehabilitering (se bilaga 1 punkt 4).

Om vi därefter övergår till att studera de rapporter som behandlar arbetsmetoder och modeller för prevention och rehabilitering så ser det ut på följande sätt om man går in och tittar i Arblina.

Av de 42 rapporter som finns listade i Arblina under nyckelordet metoder så är majoriteten av dessa publicerade av Arbetsmiljofonden. Karaktären på dessa 42 rapporter sträcker sig från förbättrade arbetsmetoder till olika statistiska mätinstrument. Arbetslivsinstitutet finns inte representerade i någon av dessa rapporter. Detta är dock ett område där jag kommer att fortsätta göra sökningar utanför Arblina (se bilaga 2).

Det finns 61 rapporter i Arblina som är listade med nyckelordet arbetsorganisation, av dessa är det en rapport som har publicerats av ALI (se bilaga 3).

Efter att ha gjort ett antal mindre stickprov i andra databaser utanför Arblina så tycker jag mig kunna se en tendens att mycket av det som skrivs i Sverige behandlar den offentliga sektorn och dess organisation. Tittar man däremot på exempelvis Amerikansk och Brittisk litteratur så förefaller det som om man där har intresserat sig för den privata sfären i samhället. Detta är i och för sig inte speciellt överraskande då den offentliga sektorn är så mycket större i Sverige än i dessa två nationer. Men det verkar också som om man, utifrån nyutgiven forskning, även i Sverige börjar intressera sig mer för den privata arbetsorganisationen och det finns säkert delar av det privata näringslivet som går att applicera på den offentliga sektorn, och tvärt om. Här kommer jag göra ytterligare sökningar och jag är övertygad om att det finns mycket intressant litteratur att ta del av, såväl Svensk som internationell.

Vad gäller personalekonomiska aspekter kopplat till olika modeller och incitament för förebyggande och rehabiliterande insatser på företags och samhällsnivå så tycker jag i dagsläget att jag inte är tillräckligt hemmastadd på området för att kunna göra några uttalanden om vad som har gjorts eller inte gjorts. Detta är någonting som jag kommer ägna delar av våren åt för att fördjupa mig i då jag anser att det finns väldigt mycket att göra på detta område samt att jag finner området mycket intressant för egen del.

Diskussion och slutsatser

Vad har då hösten 1998 inneburit för mig personligen. För det första så är jag givetvis mycket tacksam att jag har fått chansen att medverka i ALI's verksamhet som trainee och att det har varit intressant att få vara med från start med uppbyggnaden av verksamheten i Östersund. Man ska dock ha klart för sig att denna period bitvis också varit mycket arbetsam i och med att verksamheten skall startas upp samtidigt som jag, bland övriga trainees, ska försöka hitta min egen position i verksamheten. Men sett så här i efterhand så tror jag inte att jag skulle vilja vara utan denna period då jag personligen tycker att jag har lärt mig en hel del, både om mig själv och om att bygga upp en ny verksamhet.

Jag har även en känsla av att jag börjar finna mig själv i den meningen att jag är mer och mer övertygad om att jag vill ägna mig åt forskning. Kan dock inte i dagsläget säga att jag har hittat det forskningsområde som jag vill ägna mig åt för all framtid, jag tycker mig ha ett antal uppslag som kan vara värda att utveckla vidare och förhoppningsvis så ska det finnas utrymme att påbörja en forskningskiss nu under våren.

För närvarande känns det som om mitt huvudsakliga intresse område ligger inom hälsa, rehabilitering samt prevention kopplat till organisation och ledarskap samt personalekonomi och då främst inom den privata sektorn. Tidigare så har jag ägnat en del tid åt att titta på den offentliga sektorn men det känns som om denna sektor börjar bli utforskad och att det är mer intressant att ägna tid åt den privata sektorn. Det skulle bland annat vara intressant att studera framgångsfaktorer inom ledarskap och organisationsstruktur hos de privata företagen och därefter se vad av detta som kan implementeras i offentlig sektor.

Det skulle vara speciellt intressant att studera små och medelstora företag, främst då majoriteten av företagen i Jämtlands län består av denna kategori av företag. Därtill skulle det kanske också vara av intresse att titta på ledarskaps- och organisationsstrukturen bland en del av länets kooperativ.

Det är inte några större problem att göra en mycket lång lista över vad som är intressant och sådant man skulle vilja fördjupa sig vidare i, på det stora hela kan man säga att det dyker upp saker som är intressanta varje vecka.

Om jag ska börja fundera på min egen utveckling och hur jag ser på framtiden inom ALI så ser jag det som mycket viktigt att jag får möjligheter till fortsatt utveckling. Ett led i detta är de master kurser som kommer att ges i ALI's regi under våren samt att det finns möjligheter till doktorandtjänster inom det närmaste året. Utgår jag från mig själv så vet jag hur viktigt det är med uppsatta mål samt att det finns synbara möjligheter att uppnå dessa, finns inte detta så är risken stor att man börjar uppleva hur man stannar i utvecklingen. Jag gillar utmaningar med det måste samtidigt finnas praktiska möjligheter att nå dessa och detta hoppas jag få möjlighet till hos ALI i Östersund.

Referenser

Bilaga 1

1

Arbete och Hälsa 1987:32, Successful Accident Programmes. Proceedings from a workshop of XI:th congress on the Prevention och Occupational Accidents and Diseases.

Arbete och Hälsa 1989: 33, Ergonomiska förhållanden och arbetsskadehantering – en studie av 195 arbetsskadeanmälningar. K. Kemmlert, B. Nilsson, Å. Kilbom, R. Andersson och M. Bjurvald. 66s.

Arbete och Hälsa 1990: 19, Arbetsrelaterade muskuloskeletal sjukdomar – riskyrken och riskfaktorer.

Å. Kilbom och M. Hagberg. 62s.

Arbete och Hälsa 1990:47, Treårsuppföljning av 195 arbetsskadeanmälningar av belastningskaraktär.

K. Kemmlert, M. Dallner Örelius, Å. Kilbom och F. Barberale. 52s.

2

Arbete och Hälsa 1992:11, Arbetsrelaterade sjukdomars sociala och psykosociala konsekvenser – uppföljning av patienter vid yrkesmedicinsk klinik. B. Nilsson och E. Jönsson. 33s.

Arbete och Hälsa 1997:2, On the Identification and Prevention of Ergonomic Risk Factors, with Special Regards to Reported Occupational Injuries of the Musculoskeletal System. K. Kemmlert (doctors.) 49s.

Undersökningsrapport 1992: 09, *Rehabiliteringsresultat för patienter med nack- och/eller skulderbesvär ett respektive två år efter påbörjad rehabilitering*. M. Marklund och K. Nilsson samt Y. Bragner, A. Hedström, I. Jensen, B. Jonsson, Å. Nygren, B. Salén, E. Sprangfort och P. Westerholm. 37s.

4

Arbetslivsrapport 1996:02, *Genomförda projekt vid kurser i ergonomi, rehabilitering, kvalitetssäkring och projektmetodik 1990-1995*. M. Hagberg och J. Ekholm (red.). 260s.

Arbetslivsrapport 1996:11, *Att skapa goda arbetslivsprojekt – från idé till genomförande. En utvärdering av initiering och implementering av 32 projekt i Stockholms läns landsting som erhållit bidrag från Arbetslivsfonden*. H. Brunnberg, M. Hagberg, A. Härenstam, M. Josephson, B. Pingel, H. Robertsson, Westerholm och E. Wigaeus Hjelm. 123s.

Arbetslivsrapport 1997:18, *Vad är hälsobefrämjande på arbetsplatser? Ett bidrag till utvecklingen av ett svenskt begrepp*. H. Thomsson och E. Menckel. 26s.

Bilaga 2

Adolfsson A. (1982) *Västtysk forskningsrapport om de totala samhällsekonomiska konsekvenserna av arbetsskador*. Arbetsmiljönytt från USA, EG, Japan. Rapport EG 1982/3.

Andersson R. (1987) *Beroendesamband mellan upplevelser av olika arbetsfaktorer*. Stockholm: Tekniska högskolan.

Berg E. (1991) *Några aktuella organisationsteorier: en kritisk jämförelse*. Luleå: Högskolan i Luleå, Forskningsrapport 1991:28.

Bergström B. (1991) *Task demand, work load, and performance*. Umeå: Försvarets forskningsanstalt, rapport A 50016-5.2.

Bergström B. (1994) *Stimulus-response compatibility*. Umeå: Försvarets forskningsanstalt, rapport R 94-00077-5.2—SE.

Brown A. Englund S. (1990) *Omvårdnadsstudie enligt Auroramodellen*. Umeå: Statshälsan.

Bryk J.A. (1976) *Forskningsstrategier inom arbetarskyddsforskningen*. I: Forskning om olycksfall i arbetslivet, en konferensrapport. Arbetarskyddsfonden, rapport 1976:3.

Burström L., Lindgren G. (1984) *Modeller för lokalt skyddsarbete – Sammanfattning*. Stockholm: Arbetarskyddsfonden.

Corter J.E. (1996) *Tree models of similarity and association*. Newbury Park: Sage.

Dahlqvist P., Severinsson K. (1991) *Belastningsdos: en preliminär modell*. Göteborg: Institutet för Verkstadsteknisk Forskning, IVF-skrift 91813.

Drambo L. (1977) *Om praktisk utvärdering: modeller, metoder, tekniker vid utvärdering av ett administrativt system*. Stockholm: Försvarets rationaliseringsinstitut, FRI skriftserie 5.

Edgren B. (1977) *Samarbetsmodellen – en strategi vid tillämpad arbetslivsforskning*. Stockholm: Laboratoriet för klinisk stressforskning.

Edgren B. (1984) *Arbetsfrånvaro. Projekt: Förklaringsmodeller. Delrapport FII: Validitetsaspekter på sjukfrånvaro och coping-beteende*. Stockholm: Tekniska högskolan, Enheten för arbetsvetenskap.

Ekvall G. (1988) *Begreppen företagskultur och organisationsklimat – Sammanfattning*. Stockholm: Arbetsmiljöfonden.

Guastello S.J. (1995) *Chaos, catastrophe and human affairs: applications of nonlinear dynamics to work, organizations and social evolution*. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Hagström U., Kinnander C. (1983) *Hur introduceras nyanställda? Teori och praktik ur psykologisk synvinkel*. Arbetarskyddsstyrelsen, Undersökningsrapport nr 1983:5.

- Högström M., Nilsen P. (1990) *Företagets kostnader vid arbetsolycksfall*. Stockholm: Arbetsmiljöfonden.
- Höög J. (1985) *Arbetsstillfredsställelse och frånvaro – Sammanfattning*. Stockholm: Arbetarskyddsfonden; Universitetet i Umeå, Sociala institutionen.
- Ivergård T. (1982) *Olika modeller för styrning av processtysystem. Preliminär*. Stockholm: Ergonomilaboratoriet AB, Rapport 82:19.
- Johansson A. (1990) *Förbättrade arbetsmetoder inom Sydney Water Board*. Luleå: Högskolan i Luleå, Arbetsmiljöfonden.
- Johansson M. (1984) *Typarbetsplatser: förbättring av arbetsmiljön genom fastställande och utvecklande av sk typarbetsplatser – förstudie*. Stockholm: Sveriges Verkstadsförening.
- Johansson P-E. (1993) *Arbetsmiljöprojektet i Västerbotten: LO-SAF-PTK*. Umeå: LO-distriktet.
- Järliden-Löfström M., Linde-Norlin G. (1996) *Behovsanalyser & organisationsstruktur*. Uppsala: Uppsala Universitet.
- Kemmlert K. (1993) *Behovet av modeller*. Solna: Arbetsmiljöinstitutet.
- Kjellén U. (1997) *Safety information system*. Trondheim: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet.
- Koslowsky M. (1998) *Modeling the stress-strain relationship in work settings*. London: Routledge.
- Lagergren J. (1989) *Arbetsmiljöarbete i byggbranschen: en utvärderingsmodell*. Umeå. (Examensarbete vid skyddsingenjörutbildningen. 12, Arbetsmiljö: allmänt 12:171)
- Leymann H. (1985) *Möt det psykiska våldet med satsning på forskning*. Socionomen nr: 14 s. 9-10.
- Liukkonen P., Gröjer J-E. (1990) *Bokför arbetsmiljön*. Stockholm: Arbetarskyddsnämnden.
- Lundgren B. (1996) *Att utveckla företagshälsovården*. Stockholm: Arbetarskyddsnämnden.
- Lundh LG. (1986) *Stresshändelser – om attributionsmönster och psykisk hälsa. En forskningsöversikt*. Solna: Arbetarskyddsstyrelsen, Rapport 1986:2, 1986:32.
- Newman M.C. (ed.); Strojjan C.L. (ed.) *Risk assessment: logic and measurement*. Chelsea, Mich: Ann Arbor Press.
- Peterson M. (1992) *Democracy in industry?: some theoretical and methodological consideration*. Stockholm: Arbetsmiljöfonden.
- Pettersson J-O. (1987) *Örnsköldsviksmodellen för företagshälsovård – AMFO 1076*. Stockholm; Arbetsmiljöfonden.
- Pettersson J-O. (1987) *Örnsköldsviksmodellen: en organisationsmodell för företagshälsovård – Sammanfattning*. Stockholm: Arbetsmiljöfonden.
- Romell D. (1974) *Kreativitet – en outnyttjad resurs*. Malmö: Hermod.
- Roemer J.E. (1998) *Theories of distributive justice*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Rubenowitz S. (1982) *Åtgärdsplanering i samråd med de anställda för att minska frånvaro – Sammanfattning*. Stockholm: Arbetarskyddsfonden.
- Schiller S. (1987) *Redovisningssystem: användning och utveckling*. Göteborg: BAS.
- Thörn Å. (1995) *Blir Guardian-projektet en katalysator för samverkan?* Lövet norr, nr 3, Boden: Norr i Boden.
- Tinmannsvik R.K. (1981) *Generelle elementer i sikkerhetsanalysen*. Trondheim: SCRATCH – Scandinavian Risk Analysis Technology Cooperation Nordforsk.
- Vose D. (1996) *Quantitative risk analysis: a guide to Monte Carlo simulation modelling*. Chishester: Wiley.

- Wallius E. (1981) *Arbete, hälsa och välbefinnande för lärare och skolledare inom grundskolan samt för lärare inom barnomsorgen. 9: lärarstress: teori och forskningsresultat*. Stockholm: Karolinska Institutet, Laboratoriet för klinisk stressforskning, rapport nr 110.
- Wallius E. (1985) *The coping process. A comparative review of coping in theory and research*. Solna: Arbetskyddsstyrelsen, Undersökningsrapport 1985:42.
- Warg L.E. (1987) *Feedbackmodellen: ett instrument i det olycksfallsförebyggande arbetet*. Reykjavik: 36:e Nordiska Arbetsmiljömötet 25-27 augusti 1987, Arbetskyddsstyrelsen.
- Westlander G. (1993) *Socialpsykologi: tankemodeller om människor i arbete*. Göteborg: Akademiförlaget.
- Westlander G. (1987) *Socialpsykologi i arbetsmiljöforskningen, en kort ämnespresentation med några försök till klargöranden*. Arbete-Människa-Miljö, no:3 s. 233-238.
- Westlander G. (1985) *Om context-orienterad ansats. En metoddiskussion med anknytning till organisationspsykologisk forskning*. Solna: Arbetskyddsstyrelsen, undersökningsrapport 1985:8.
- Westlander G. (1987) *Context-orienterad ansats i organisationspsykologisk forskning. En metoddiskussion*. Nordisk Psykologi, Vol 39, no 2.
- Whitaker R., Essler U., Östberg O. (1991) *Participatory business modeling*. Luleå: Högskolan i Luleå.
- Ygge J. (1991) *Arbetskadestatistik: modell för dataregistrering av arbetskadeanmälningar samt exempel på analys av olycksfall under år 1990*. Göteborg.
- Zapf D. (1996) *Stress factors at work and mental health*. Ingår i: Current topics in occupational health: knowledge and research needs, s. 68-74. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Åberg U. (1968) *Beskrivning och mätning av industriellt arbete*. Stockholm: Tekniska högskolan.
- Åberg U., Elgstrand K., Magnus P. (1968) *Arbetsstudiemetodik för mätning av arbetstyngd*. Stockholm: Tekniska högskolan i Stockholm; Arbetsmiljölaboratoriet, TRITA AML 0004; även Affärssekonomi no 5, 1968, Edition Industriekonomi.
- Åström L. (1990) *"Skelleftemodellen"*. Umeå: Statshälsan.
- Österberg C-J. (1987) *Produktframtagning och arbetsmiljö – Sammanfattning*. Stockholm: Arbetsmiljöfonden; 3K Engineering.
- Förf. okänd (1984) *Företagshälsovård i Värmland*. Stockholm: Arbetskyddsfonden.
- Förf. okänd (1989) *Verktyslådan: praktisk arbetsmiljöekonomi för företagshälsovårdsfolk: projektrapport*. Stockholm: Arbetsmiljöfonden.

Bilaga 3

- Adler K. (1995) *Projekt Systemtillsynskonceptet*. Malmö: Yrkesinspektionen i Malmö.
- Adolfsson A. (1981) *Forskningsrapport om nya former av arbetsorganisation i Belgien*. ASF-Arbetsmiljönytt från USA, EG, Japan. Rapport EG 1981/1:1.
- Adolfsson A. (1981) *Forskningsrapport om nya former av arbetsorganisation i Danmark*. ASF-Arbetsmiljönytt från USA, EG, Japan. Rapport EG 1981/2:4.
- Adolfsson A. (1981) *Forskningsrapport om nya former av arbetsorganisation i Luxemburg*. ASF-Arbetsmiljönytt från USA, EG, Japan. Rapport EG 1981/2:5.
- Adolfsson A. (1981) *Forskningsrapport om nya former av arbetsorganisation i Frankrike*. ASF-Arbetsmiljönytt från USA, EG, Japan. Rapport EG 1981/2:3.
- Adolfsson A. (1981) *Forskningsrapport om nya former av arbetsorganisation i Republiken Irland*. ASF-Arbetsmiljönytt från USA, EG, Japan. Rapport EG 1981/1:2.
- Adolfsson A. (1981) *ETUI-rapport om förändringar av arbetsorganisation i Västeuropa*. ASF-Arbetsmiljönytt från USA, EG, Japan. Rapport EG 1981/1:3.

- Ag L., Edvardsson B., Thomasson B. (1989) *Kvalitetsutveckling: i privata och offentliga tjänsteföretag*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Agebjörn A. (1994) *Mobbing är en stressreaktion*. Lag & Avtal, årg.17, nr.9, s.26-27.
- Aguren M., Olsson J. (1981) *Frånvaro som ett organisatoriskt problem*. Stockholm: Arbetarskyddsfonden, Arbetarskyddsfondens rapporter. Sammanfattning nr 381.
- Allcorn S. (1991) *Workplace superstars in resistant organizations*. New York: Quorum.
- Andersson M., Kristiansen E., Lindwall C., Andersson P-M. (1989) *Förnyelsefonder*. Lund: Lunds Universitet, Företagsekonomiska institutionen.
- Arnetz B.B., Pettersson I.L., Arnetz J.E., Hörte L.G., Magnusson A. (1994) *Sjuksköterskors arbetsmiljö: om arbetsmiljö, hälsa och verksamhetsutveckling inom vården – Slutrapport*. Stockholm: Statens institut för psykosocial miljömedicin (Stressforskningsrapporter 249)
- Arnetz B.B., Pettersson I.L., Arnetz J.E., Hörte L.G., Magnusson A. (1994) *Sjuksköterskors arbetsmiljö: om arbetsmiljö, hälsa och verksamhetsutveckling inom vården – Bilaga: grafiska bilder – AMFO 1738*. Stockholm: Statens institut för psykosocial miljömedicin (Stressforskningsrapporter 250)
- Aronsson G. (1986) *Arbetsinnehåll – handlingsutrymme – stressreaktioner: teorier och fältstudier – Sammanfattning*. Stockholm: Arbetarskyddsfonden. (Arbetarskyddsfondens sammanfattningar 897).
- Aronsson G. (1989) *Dimensions of control as related to work organization, stress and health*. International journal of health services, vol.19, nr.3, s.459-468.
- Aronsson G., Janérus I. (1991) *Indikatorer för förebyggande av arbetsmiljörelaterad ohälsa*. Arbete-människa-miljö, nr. 1, s.3-9.
- Bremme K. (ed.) (1988) *Samverkan människor – teknik i sjukvården*. Stockholm: Arbetsmiljöfonden (Arbetsmiljöfondens informationsskrifter).
- Carlzon G. (1986) *Företagshälsovårdsprojektet i Värmland – Sammanfattning*. Stockholm: Arbetsmiljöfonden, Arbetsmiljöfondens sammanfattningar 1014.
- Coase R. (1992) *Företaget, marknaden och lagarna*. Stockholm: Ratio.
- Cooper C.L. (ed.), Rousseau D.M. (ed.) (1996) *Trends in organizational behaviour – Vol.3*. Chichester: Wiley.
- Cooper C.L. (ed.), Rousseau D.M. (ed.) (1997) *Trends in organizational behaviour – Vol.4*. Chichester: Wiley.
- Dahlström M. (1992) *Arbetsorganisation som en arbetsmiljöfråga: tjänstemannayrken i förändring*. Uppsala: A-forum, (A-forum-rapport 1992:6).
- Ekvall G. (1985) *Organisationsklimat: teori och forskning – AMFO 1174*. Stockholm: FA-rådet. (Arbetsrapport/FA-rådet 1985:4).
- Engman C. (1991) *Organisatoriska och sociala frågor*. Miljön på jobbet: Arbetarskyddsstyrelsens pocketserie/skrift, nr.1, s.41-45.
- Frankenhaeuser M. (1992) *Arbetets organisation och mänskliga drivkrafter*. Stockholm: FA-rådet. Arbetsrapport/FA-rådet 1992:3.
- Frick K. (1990) *Hälsa och sanitet: arbetsmiljöstyrning som ett ledningsproblem i Gustavbergs VVS-fabriker*. Stockholm: Brevskolan (distr.), (Forskningsrapport/Arbetslivscentrum 61)
- Fröberg J.E., Günter C. (1986) *Maskinbefäls arbetsmiljö – Sammanfattning*. Stockholm: Arbetsmiljöfonden.
- Gummesson E. (1990) *Service quality – a holistic view*. Karlstad: Högskolan, Forskningsrapport 90:8.
- Hall J. (1990) *Kompetens i organisationen*. Lund: Studentlitteratur.
- Helgesen S. (1996) *Nätverksföretag: den flexibla organisationen*. Stockholm: Svenska Dagbladet.

- Hutchins D. (1988) *Just in time*. Aldershot: Gower.
- Högberg I., Petersson K. (1991) *Den utvecklande arbetsplatsen*. Stockholm: Samhall, TBV.
- Ingram L.C. (1995) *The study of organizations: positions, persons and patterns*. Westport, Conn.: Praeger.
- Karlsson L.E. (1989) *Medbestämmandet i försäkringsbranschen*. Stockholm: Högskolan i Luleå.
- Kilbom Å., Petersson N.F. (1994) *Lämna begreppet arbetsmiljö*. Arbetsmiljö nr. 7-8, s. 38-39.
- Kjellberg A. (1989) *Den goda fysiska arbetsmiljön*. Ingår i: Ungdomars arbetsvillkor i dag och i morgon: föredrag från ett seminarium / Eds: Birgitta Anshelm Olsson... Solna: Arbetsmiljöinstitutet, s.40-45.
- Lagerström M., Hansson T., Hagberg M. (1997) *Ländryggsbesvär i sjukvårdsarbetet*. Solna: Arbetslivsinstitutet. Arbete och Hälsa 1997:22)
- Levinson K. (1994) *I frontlinjen för mänskligare arbetsformer*. Verkstadsforum, nr. 3.
- Leymann H. (1990) *Mobbing på jobbet*. Ingår i: Ett helt liv. Karlskrona: Försäkringskassan i Karlskrona.
- Nerell G., Sandberg C.G. (1994) *Ledarskap & arbetsorganisation för hälsa, kvalitet och effektivitet*. Stockholm: Arbetarskyddsnämnden.
- Ohlsson I. (1994) *Den goda arbetsplatsen: erfarenheter, värderingar, visioner*. Älvsjö: Kommentus.
- Pasmore W.A. (ed.), Sherwood J.J. (ed.) (1978) *Sociotechnical systems: a sourcebook*. San Diego, Calif.: Pfeiffer.
- Rickardt B-L. (1986) *Planera för mindre stress*. Stockholm: Statshälsan.
- Rubenowitz S. (1971) *Personaladministration och arbetspsykologi – 2. Uppl.* Göteborg: Akademiförlaget.
- Sandberg C.G. (1993) *Organisation och hälsa*. Arbete-människa-miljö, nr 3.
- Sandberg T. (1982) *Work organization and autonomous groups*. Lund: Liber.
- Sjöstrand S-E. (1987) *Organisationsteori – 3. Uppl.* Lund: Studentlitteratur.
- Statt D.A. (1994) *Psychology and the world of work*. Basingstoke: Macmillan Press.
- Strömberg A., Aronsson G. (1994) *Arbetsvillkor, copingmönster och hälsa i nio olika akademikeryrken: en studie av civilekonomer, civilingenjörer, läkare, lärare, officerare, psykologer, tandläkare, veterinärer och åklagare: forskningsprojektet Akademiker under 90-talet: en studie av SACO-medlemmarnas arbetsvillkor*. Solna: Arbetsmiljöinstitutet. (Undersökningsrapport/Arbetsmiljöinstitutet 1994:20)
- Svenning M. (1984) *Tjejerna på tvätten: om arbetsorganisation, arbetsmiljö och möjligheten att påverka*. Malmö: LiberFörlag.
- Söderberg I. (1989) *Ändrad kurs – om organisationsförändring och datorisering i en kommunal förvaltning*. Solna: Arbetsmiljöinstitutet, Arbete och Hälsa 1989:5.
- Söderberg S. (1979) *Psykologi och arbetsorganisation*. Malmö: LiberLäromedel.
- Westlander G. (1988) *Kontorsautomation i ett arbetsmiljöperspektiv*. Solna: Arbetsmiljöinstitutet, Arbete och Hälsa 1988:2.
- Westlander G. (1991) *Glöm inte organisationens återskapande delar!* Arbete-människa-miljö, nr.1, s.46-50.
- Wright I., Wallin L. (1983) *Studie av arbetsmiljö och hälsa inom en kontorenhet före och efter införande av datoriserade arbetsrutiner – Sammanfattning*. Stockholm: Arbetarskyddsfonden, Arbetarskyddsfondens sammanfattningar 666.
- Förf. okänd (1961) *Automationen och arbetskraften*. Stockholm: PA-rådet. PA-rådet 25.
- Förf. okänd (1990) *Arbete och hälsa: bilagedel till Arbetsmiljökommissionens betänkande*. Stockholm: Allmänna förlaget

Förf. okänd (1994) *Rehabilitering lika enkelt som lönsamt*. Stockholm: Arbetstlivsfonden.
Förf. okänd (1984) *Firms, organization and labour: approaches to the economics of work organization*. London: Macmillan.
Förf. okänd (1987) *Företagshälsovård i småföretag: problem eller möjlighet?* Jönköping: SAF:s regionkontor.
Förf. okänd (1997) *Gemensamma utgångspunkter för arbetet: ramdokument*. Solna: AMS.

2.1.2 En beskrivning av en trainees utveckling från utbildningsdeltagare till "medarbetare" vid Arbetslivsinstitutet i Östersund.

Av Urban Rimbjer

Inledning

Arbetslivsinstitutet i Östersund har under hösten genomgått en process rörande formandet av dels den fysiska arbetsplatsen, dels den framtida forskningsinriktningen. Jag har i rollen som trainee också genomgått en utveckling. Det är den processen som jag i den här rapporten vill betona. Därför har jag medvetet undvikit att skriva denna rapport enligt den överenskomna mallen med dess traditionella upplägg i form av bakgrund, metod, resultat osv. I trainee-programmets fas av individuellt arbete och engagemang i Arbetslivsinstitutet aktiviteter kan man tydligt se den förändring som jag och troligtvis de flesta andra traineerna genomgått.

Jag har under den självständiga perioden i trainee-programmet varit sysselsatt med en litteratursökning, samt planering av en utvärdering av ett externt projekt. Dessutom har jag tillsammans med mina trainee-kollegor bl. a. bidragit med synpunkter på verksamheten vid Arbetslivsinstitutet i Östersund. Jag tänker i tur och ordning redogöra för min litteratursökning, utvärderingsprojektet och slutligen en allmän diskussion om min utveckling vid Arbetslivsinstitutet, inklusive framtida planer.

Arbetslöshet och mental hälsa. En litteratursökning.

Arbetslivsinstitutet har som uppgift att bedriva forskning inom arbetslivsområdet bl. a. om sambandet mellan olika yrken och hälsa. Men jag ville med min litteratursökning se på den forskning som utförts beträffande arbetslöshet och hälsa. Jag förstod snart att jag hade gett mig in på ett stort område. Jag beslöt därför att begränsa mig till arbetslöshet och mental hälsa. Jag fann några intressanta artiklar som jag kort vill redogöra för.

Dooley et al (1996) har gjort en omfattande critical review av forskningen beträffande arbetslöshet och symptom som depression, ångest, låg-självkänsla etc. En majoritet av studierna visar på signifikanta resultat.

En annan review av Mathers och Schofield (1998) fann också att den tidigare forskningen visar på klara bevis på arbetslöshet har en negativ effekt på den mentala hälsan.

En epidemiologisk studie av Dooley et al (1994) visar på en fördubblad risk att få symptom på depression om man blir arbetslös. Forskarna fann dock ingen signifikant risk mellan arbetslöshet och klinisk fastställd depression. Man ansåg att detta berodde troligen på att antalet individer (3574 st) i undersökningen inte var tillräckligt högt.

Hammarström och Janlert (1997) fann i en studie bland ungdomar att arbetslöshet predicerade både nervösa och depressiva symptom. Deras forskning visar också på det omvända förhållandet dvs. att nervösa och depressiva individer löper större risk att bli arbetslösa jämfört med individer utan dessa problem.

Slutligen vill jag nämna en studie av Jackson och Warr (1987) som visar att den mentala hälsan för arbetslösa var bättre i områden som hade hög arbetslöshet jämfört med arbetslösa i

områden med relativt låg arbetslöshet. Förklaringen är menar Jackson och Warr att samhällen med hög arbetslöshet utvecklar ett socialt stöd som är gynnsamt för den mentala hälsan hos arbetslösa jämfört med arbetslösa i samhällen med låg arbetslöshet.

Planerad utvärdering av Projekt Falken. Ett myndighetssamverkans projekt.

Projekt Falken i Strömsund syftar till att effektivisera rehabiliteringen för arbetslösa individer. Det skall ske genom att olika myndigheter samverkar i varje individs problembild. Genom att skapa ett övergripande rehabiliteringsprogram hoppas man få en tydlig bild av de olika aktörernas ansvar och uppgifter. Därutöver ska den enskilde individen tillsammans sina handläggare och projektledaren skriva en handlingsplan som beskriver vilka aktiviteter personen ska göra för uppnå bästa möjliga resultat. I planen ska det också stå när resp. rehabiliteringsaktör träder in i handlingen och vad de ska göra för individen. Exempel på aktiviteter som kan ingå i rehabiliteringen är matlagning, snickeri resp. syverkstäder, datautbildning och studiebesök hos företag.

De förhoppningar man har med projektet är bl. a. att rehabiliteringsperioden förkortas för individen; att respektive rehabiliteringsaktörs ansvarsområde blir tydligare och att handläggningstiderna vid varje myndighet reduceras.

Jag och Fredrik Welander ska under ledning av Toni Ivergård utvärdera Projekt Falken. Vi har för avsikt att fråga alla handläggare på de medverkande myndigheterna för att få svar på hur de har upplevt utfallet av samverkan mellan aktörerna. Vi vill också veta det faktiska utvecklandet och användandet av dels den övergripande rehabiliteringsmodellen och dels den individuella handlingsplanen.

Utifrån dessa två övergripande frågeställningar utmynnas ett antal direkta frågor som vi tänker använda. Exempelvis; Har projektet bidragit till att förkorta myndighetens handläggningstider vid rehabiliteringen av individer? Har utvecklingen av rehabiliteringsmodellen hjälpt till att förtydliga myndighetens ansvarsområde beträffande rehabilitering?

Resultatet av dessa intervjuer kommer att ställas i relation till Projekt Falkens projektplan, handlingsplaner etc. Dessutom jämförs utfallet med strategin och verksamhetsplanen från projektet Tidig samordnad rehabilitering, vilket är ett övergripande projekt vid Jämtlands Läns Landsting. Vi kommer också att titta på eventuella projekt som liknar Falken under tolkningen av resultatet.

Utvärderingen beräknas vara klar i slutet av februari.

Diskussion om min utveckling och framtid vid Arbetslivsinstitutet i östersund.

Båda ovanstående arbetena har gett mig idéer om vad jag skulle vilja syssla med i framtiden.

I samband med litteraturstudien har jag funderat mycket på hur individer upplever ohälsa. Jag tycker det är intressant med individers åsikter om deras besvär i relation till expertisens synpunkter om vad de har för ohälsa. En individs självupplevda ohälsa kanske inte alls har förankring hos den expertis som de besöker för att hjälp. Det kan vara olika typer av subjektiva smärtsymptom både av svag och stark karaktär som t. ex värk i rygg och nacke, oralgalvanism etc. Det är symptom som inte kan fastställas med objektiva instrument och som

kan utvecklas till reella sjukdomar t. ex. depressioner om individen inte får gehör för besvären. Jag tycker således att det är ett ur arbetslivssynpunkt väldigt viktigt forskningsfält. Det handlar ju om prevention. Om kommunikationen mellan patient och läkare förbättras och det sätts in åtgärder på ett tidigt stadium kan man faktiskt undvika framtida längre sjukskrivningar. Jag hoppas att det finns någon möjlighet för mig att under våren gå vidare dessa funderingar. Om inte så kanske nästa förslag på område kan bli aktuellt, vilket har sitt ursprung i mina funderingar under arbetet med den planerade Falken-utvärderingen.

De flesta av deltagarna i Falkenprojektet är en grupp av arbetslösa individer som är i behov av vad man skulle kunna kalla socialrehabilitering. Det är människor som behöver tränas i att fungera i ett socialt sammanhang. Det kan vara att lära sig att ta ansvar gentemot andra medlemmar i en grupp t. ex. att passa tider, att sköta sina arbetsuppgifter etc. De är inte psykiskt sjuka, men andra orsaker gör att de inte klarar av att komma in på arbetsmarknaden. En del har förmodligen så extremt dåligt självförtroende att de måste bit för bit våga göra misstag, vilket är ofrånkomligt på arbetsplatser. Vissa kanske bedöms av hälso- och sjukvården som psykiskt sjuka fast de inte är det, medan andra stämplas av sociala myndigheterna som lata. Det handlar om individer som slussas från en instans till en annan, därför att deras problembild inte förstås eller passar in hos någon myndighet. Jag tycker det vore en synnerligen intressant grupp av människor att studera ur rehabiliteringssynpunkt.

Jag har upplevt förutom en rent forskningsrelaterad utveckling även andra förändringar under hösten, nämligen rörande rollen som trainee vid Arbetslivsinstitutet. Från de första dagarnas funderingar om vi trainees överhuvudtaget skulle få tillgång till egna nycklar och larmkoder till dagens givna deltagande på personalmötena. Från de första dagarnas position där vi stod utanför och blickade in i organisationen till dagens i mitt tycke självklara plats vid Arbetslivsinstitutet i Östersund. Syftet med traineeprogrammet är ju att vi ska fungera som en rekryteringsbas för Arbetslivsinstitutets framtida forskning. Men då krävs det att vi som trainees är engagerade i institutets aktiviteter, vilket vi sannerligen har blivit. De flesta av oss har suttit med och gett synpunkter på institutets framtida verksamhet. Några har varit med och utformat vårens mastersprogram. Andra är liksom jag djupt involverade i pågående projekt vid institutet. Vi har också representerat Arbetslivsinstitutet vid olika forskningskonferenser. Slutligen men minst lika viktigt har vi med tiden lärt känna de formella och informella normer som råder vid Arbetslivsinstitutet som arbetsplats.

Det är ovanstående utveckling hos mig i rollen som trainee som jag anser har varit viktig att beskriva i rapporten. Men denna process har inte stannat utan kommer att förhoppningsvis att fortsätta under våren.

Jag kanske i vissas ögon överdriver vår nuvarande betydelse. Vi är ju inte anställda. Vi går en utbildning. Men tittar man på våra insatser och jämför med tanken att vi i framtiden skulle bli en naturlig del av Arbetslivsinstitutet i Östersund, då finner man den tanken förlegad. Vi är redan en del av verksamheten.

Referenser

- Dooley D, Catalano R, Wilson G. Depression and unemployment: panel findings from the Epidemiologic Catchment Area Study. *Am. J. Community Psychol* 1994;22:745-65.
- Dooley D, Fielding J, Levi L. Health and unemployment. *Ann Rev Publ Health* 1996;17:449-465.
- Hammarström A, Janlert U. Nervous and depressive symptoms in a longitudinal study of youth unemployment – selection or exposure? *J Adolesc* 1997;20:293-305.
- Jackson P, Warr P. Mental health of unemployed men in different parts of England and Wales. *BMJ* 1987;295:525.
- Mathers C, Schofield C. The health consequences of unemployment: the evidence. *MJA* 1998;168:178-182.

2.1.3 Beskrivning av tre olika rehabiliteringsprogram i arbetslivsinriktad rehabilitering och undersökning av om och hur motivation påverkar effekten av arbetslivsinriktad rehabilitering.

Av Gun Blom

Bakgrund

Mitt intresse för området arbetslivsinriktad rehabilitering ligger till grund för denna rapport. Som en del av traineeprogrammet och med mål att fortsätta vara verksam inom forsknings- och utvecklingsområdet på längre sikt, har jag valt att fördjupa mina kunskaper beträffande olika former av rehabiliteringsprogram inom den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. I mitt tidigare arbete som arbetsterapeut har jag fått erfarenhet av den praktiska delen av rehabiliteringsprogram och många av de begränsningar och svårigheter som uppstår under och efter rehabiliteringsprocessen. Arbetslivsinriktad rehabilitering är ett komplext område med stora behov av utvärdering p.g.a. de höga kostnader för samhälle och individ som orsakas av människors oförmåga att arbeta.

Arbetslivsinriktad rehabilitering sker i första hand för att förkorta sjukskrivningsperioderna och minska risken för att ett sjukfall avslutas med förtidspension. Idén är att människor med hjälp av olika typer av rehabiliterande åtgärder ska kunna återgå i arbete. En rad egenskaper hos individerna påverkar vilken typ av rehabilitering de erbjuds, när i sjukfallet de erbjuds rehabilitering och resultatet av den. Denna selektion kan ske mer eller mindre medvetet och påverkas bl. a. av utbudet av rehabilitering tjänster och av individens motivation och egna initiativ, (Marklund, 1997).

Om man jämför personer som varit föremål för arbetslivsinriktad rehabilitering med personer som inte genomgått sådana åtgärder är skillnaderna små och ofta till fördel för de som inte varit i rehabilitering. Skälet till detta är att de flesta som inte föreslås rehabilitering har ett bättre utgångsläge och inte behöver någon rehabilitering för att tillfriskna och återgå till arbete. Bland de som genomgår rehabilitering finns också grupper med mycket omfattande problem i termer av långvarig sjuklighet, bristfällig utbildning eller avsaknad av ett anställningsförhållande. I några fall utgör antagligen rehabiliteringsåtgärderna en del i en prövningsprocess där förtidspension till slut framstår som den enda återstående alternativet på grund av individens medicinska besvär eller svårigheter att få ett arbete. Dessa åtgärder kan snarast betecknas som utredningar med en mindre ambitiös målsättning avseende återgång i arbete, (Marklund, 1997).

För att kunna bedöma om resultaten av rehabilitering är framgångsrika eller inte måste man ta hänsyn till flera förhållanden selektionen av personer, graden av problem, sjukskrivningstid o.s.v.

För det andra: valet av rehabiliteringsåtgärd och tidpunkten när åtgärden sätts in. Åtgärderna kan vara mycket olika såväl vad gäller omfattning i tid som åtgärdens karaktär, (Marklund, 1997).

Olika producenter får mycket olika resultat, men dessa skillnader är starkt beroende av differenser i problemtyngd hos deras klientgrupper och olikheter i tidigare sjukskrivningar och rehabilitering åtgärder, (Marklund, 1997).

Arbetslivsinriktad rehabilitering äger rum i en komplex social miljö och utspelar sig på tre arenor enligt Lindqvist (SOU 1996:113). De tre arenorna är: 1. Den medicinska arenan 2. Myndigheternas arena och 3. Produktionens arena. Dessa arenor kännetecknas i hög grad av olika drivkrafter och motiv, som tyvärr utgör ett hinder för samverkan.

Arbetsgivaren, på produktionens arena, är skyldig att enligt arbetsmiljölagen 1977:1160 bedriva en organiserad anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsplatsen och att utreda vilka rehabiliteringsinsatser som behövs i de enskilda fallen. I kungörelser om internkontroll av arbetsmiljön, arbetsanpassning- och rehabilitering ställs bl.a. krav på att de anställdas behov av arbetsanpassnings- och rehabiliteringsåtgärder ska följas fortlöpande och att nödvändiga åtgärder påbörjas så tidigt som möjligt, (SOU 1996:113).

På myndigheternas arena hittar vi bl.a. försäkringskassorna som har ansvaret för att samordna de insatser som behöver göras för individen. Samordningen sker på basis av den utredning som arbetsgivaren är skyldig att skicka till kassan inom 8 veckor från sjukfallets början och därefter upprättas en rehabiliteringsplan. Försäkringskassan ska också bidra till attitydförändringar och ha en kontrollerande funktion, (SOU 1996:113).

På den medicinska arenan samsas företagshälsovård, landsting, kommuner och de privata rehabiliteringsaktörerna. De privata rehabiliteringsaktörerna står för en kompletterande del i den arbetslivsinriktade rehabiliteringen i form av rehabiliteringsåtgärder och program.

Beroende på vilket fokus aktörerna på den medicinska arenan har, så ser innehållet i programmen och dess form olika ut. Jag har i denna rapport valt att beskriva några, den mer intensiva träningsformen som PRIDE ("Productive Rehabilitation Institute of Dallas for Ergonomics") - metoden består av och den mer psykologiska inriktningen som PBR (Problem baserad rehabilitering) representerar. Förutom dessa har jag även valt den multidisciplinära programform som Rygginstitutet använder.

Multidisciplinär rehabilitering karaktäriseras av att personalen är tränad att arbeta i team och att teamet har ett interdisciplinärt arbetssätt. Ett antal välplanerade åtgärder genomförs under en längre tid. Rehabiliteringsprocessen utformas för att patienten lättare ska kunna möta konsekvenserna av sjukdomen/skadan och för att hantera olika yttre och inre rehabiliteringshinder, (Ekholm, 1998).

Jag har också funnit det intressant att ta reda på om det finns studier som visar hur individens motivation påverkar resultatet av arbetslivsinriktad rehabilitering. Till största del har jag funnit att motivation är ett område där det efterfrågas mer forskning och att det troligtvis är en värdefull faktor att ta hänsyn till vid arbetslivsinriktad rehabilitering, men studier som behandlar detta ämne är sällsynta.

Marklund (1997) menar att det finns tecken som tyder på att individens motivation och förväntningar påverkar resultatet av rehabiliteringen, men att det i dag saknas möjligheter att mer ingående bedöma vilken roll individens motivation har. Framförallt saknas kunskap om möjligheterna att öka individernas motivation i samband med arbetslivsinriktad rehabilitering. För att besvara frågan om motivationens betydelse och möjligheter anser han att det behövs mer djupgående studier med psykologisk inriktning.

Att definiera motivation är ingen lätt uppgift. Motivation beskrivs inte sällan som ett personlighetsdrag – tex. som liktydigt med "viljestyrka" – särskilt när man vill förklara varför

en behandling misslyckats. Begreppet motivation har då reducerats till en fråga om moral eller självdisciplin. Eftersom motivation är något som varierar från situation till situation bör det inte betraktas inte ett uttryck för personlighet, (Granlund, 1994).

Motivation ses bäst som en komplex psykologisk struktur enl. Granlund (1998) och därför bör bedömning av motivation vara multifaktoriell. Tex. kan en faktor som (1) beslutsamhet inför behandling, som hos en person inte finns i kombination med en annan faktor som (2) realistiska förväntningar på vad programmet skulle komma att innebära, resultera i att personen blir besviken och hoppar av behandlingen, (Granlund, 1994).

Parallellt med min litteraturundersökning har jag, tillsammans med mina handledare på institutet, genomfört aktiviteter för att hitta arbetsuppgifter inom någon typ av projekt under 1999. Detta för att själv få möjlighet till fortsatt arbete med forskning/utveckling i Spanien under 1999. Aktiviteterna presenteras närmare i Bil 1.

Syfte

- Att beskriva olika typer av rehabiliteringsprogram för arbetslivsinriktad rehabilitering som varit föremål för utvärdering/forskning och deras effekter.
- Att beskriva behovet av forskning om motivationsfaktorer och om och hur de påverkar effekten av arbetslivsinriktad rehabilitering.

Metod

Rapporten bygger på litteraturstudier med sökning i databaser, mestadels Arblin. Rapporter (nationella och internationella), artiklar och annat publicerat material ligger till grund för studien. Deltagande i föredrag och telefonkontakter med bl.a. Rygginstitutet i Sundsvall har gett ytterligare information.

Beskrivning av 3 olika rehabiliteringsprogram och dess effekter

1. PRIDE

PRIDE är ett av de tidigaste programmen för ländryggsbesvär som togs fram 1983 i Dallas, Texas. De första resultaten publicerades av Mayer et al. (1985). Programmet bygger på idrottsmedicinska principer. Detta innebär stegvis ökad träning med successivt förbättrad funktion av ledrörelseomfång, muskelstyrka, muskuluthållighet och muskuloligamentär koordination. Behandlingsprogrammet omfattar dessutom att patienterna skall lära sig att hantera problem av psykosocial art. Programmet pågår under tre veckor på heltid, vilket i Dallas innebär 10 timmar per dag, fem dagar i veckan. Det följs av tre dagar utspridda med 1 dag/vecka, totalt 135 tim intervention.

PRIDE är ett multidisciplinärt program med intensiv träning.

Interventionerna består av aerobics, styrketräning, stretching, arbetsteknikträning, smärtskola, ryggskola och rekreation. Interventionerna sker i grupp.

Målsättningen med PRIDE metoden är att patienter med långvariga ryggsmärtor ska kunna återgå i arbete. Liknande rehabiliteringsprogram har använts och utvärderats vid Spine Institute of New England. Ettårsuppföljningar vid båda instituten visar att över 80 % av patienterna hade återgått i arbete. PRIDE patienterna har följts i två år och andelen för

arbetsåtergång var oförändrad 80%. I kontrollgruppen var andelen för arbetsåtergång ca 40 %. Man fann också att patienterna i PRIDE – gruppen minskade sin sjukvårdskonsumtion jämfört med kontrollgruppen, (Schüldt, Harms-Ringdahl och Ekholm, 1995).

2. Problem baserad rehabilitering.

PBR är utformad för att uppmuntra och stödja inre motivation hos patienterna. Genom att patienterna är delaktiga och får möjlighet till socialt stöd kan konstruktiva strategier utvecklas för att hantera påfrestande förhållanden på arbetsplatsen. Ett grundläggande antagande är att patienten själv är expert på hur rehabiliteringsprocessen ska framskrida och vilka korta och långsiktiga mål som ska prioriteras, (Ekberg, 1995).

Metoden bygger på den pedagogiska modell som kallas problembaserad inläring, (Kjellgren, Ahlner, Dahlgren och Haglund, 1993) och har anpassats till patientrelaterade situationer.

I Ekbergs utvärdering (1997), ges en bild av den nya rehabiliterings metoden PBR. Ekberg beskriver betydelsen av att se rehabiliteringen av besvär i rörelseorganen som en förändringsprocess, där man inte bara försöker förändra symptombilden, utan även hur man hanterar sina symptom och hur de medför begränsningar i livssituationen. Orsakerna till att man utvecklar besvär i rörelseorganen är många och omfattar i allmänhet faktorer både i och utanför arbetet. För att rehabiliteringen på sikt ska kunna leda till bestående hälsoförändringar bör en effektiv rehabilitering även omfatta förändring av orsakerna till att besvären uppstått. Detta synsätt innebär att man i rehabiliteringsprocessen integrerar rehabilitering och prevention”.

Ekberg (1997) beskriver vidare hur man i PBR arbetar i grupp bestående av personer med likartade besvär. Detta ger en social plattform som ger den enskilde individen möjlighet att pröva och utveckla sina sociala resurser och att få socialt stöd i gruppen. Grundprincipen är att gruppen arbetar mot ett övergripande mål, som i detta sammanhang formulerats som ”att lära sig se orsakerna till sina besvär och att hitta strategier för att förändra”. Vid varje gruppträff arbetar gruppen kring ett självvalt tema som utmynnar i att varje gruppmedlem formulerar ett eget litet och konkret delmål som är möjligt att genomföra. Sådana delmål kan vara att ändra sina motionsvanor, att förändra arbetsfördelningen i hemmet, att ta upp förslag till förändringar i arbetet, etc. För att öka medverkan från arbetsplatsen i rehabiliteringsarbete och stimulera preventiva insatser anordnades även regelbundna träffar med arbetsledarna för de personer som deltog i PBR–grupperna. Gruppträffarna genomfördes med handledare från företagshälsovårdsenheter. Varje grupp träffades en gång per vecka i 2-2,5 timmar under 12 – 16 veckor.

I utvärderingen deltog totalt 93 personer vid sammanlagt sju olika företagshälsovårdsenheter. Av dessa ingick 40 st i PBR grupp och 39 i kontrollgrupp. Kontrollgruppen deltog i respektive företagshälsovårds övriga utbud av rehabiliteringstjänster.

Utvärderingen inriktades på förändringar av individens psykosociala resurser, upplevd hälsa och livskvalitet, samt av arbetsförhållanden. Mätningar gjordes före och efter rehabiliteringen och kommer att följas upp under våren 1999.

Resultatet visar att PBR ger fler individer en positiv utveckling i hälsa och livskvalitet än traditionell rehabilitering. En större andel patienter i PBR grupperna hade en positiv

utveckling i självuppfattning/självförtroende resp. i känslan av att ha kontroll över sin tillvaro, ”mastery”, jämfört med kontrollgruppen.

Det var ingen skillnad mellan grupperna i skattningarna av krav i arbetet före resp. efter rehabilitering. En större andel i kontrollgruppen, jämfört med PBR-gruppen, bedömde att kontrollen /inflytandet i arbetet och det sociala stödet i arbetet försämrats under rehabiliteringsperioden, medan andelen som ansåg det motsatta, nämligen att inflytandet och socialt stöd i arbetet hade ökat, är lika i de båda grupperna. (Ekberg, 1997)

3. Rygginstitutets rehabiliteringsprogram

Rygginstitutet arbetar enligt multidisciplinär metod. Dvs. att personalen är tränad att arbeta i team och att teamet har ett interdisciplinärt arbetssätt. Ett antal välplanerade åtgärder genomförs under en längre tid. Rehabiliteringsprocessen utformas för att patienten lättare ska kunna möta konsekvenserna av sjukdomen/skadan och för att hantera olika yttre och inre rehabiliteringshinder, (Ekholm, 1998). Den vanligaste rehabiliteringsformen är den som sträcker sig över 4 veckor med intervention 8 tim/dag. Teamen består av sjukgymnast, ergonom och friskvårdsledare. Medicin-, ortopedläkare och psykolog anlitas på konsultbasis vid behov. Enligt Rygginstitutets interna programbeskrivning består interventionerna av individuell funktionsträning/ behandling, arbetsteknik, fysisk träning, smärt- och stresshantering, avslappning/mental träning, kommunikations- och konflikthantering, teoretisk undervisning i bl.a. ergonomi, ryggfunktion och friskvård.

Arbetsituationen är bas för rehabiliteringen. Övergripande målsättning är att öka elevernas förutsättningar att fungera bättre i såväl arbete som hemsituation. Delmålen är att minska upplevda ryggbesvär, förbättra arbetsanpassning, minska sjukfrånvaro, minska vårdkonsumtion och attitydförändring (= att lära sig se möjligheter i stället för hinder). I RFV redovisar 1997:8 finns resultat av försäkringskassans köp av yrkesinriktade rehabiliteringstjänster. Köpen är gjorda år 1991, 1992 och 1993. Ca 60 % av de som rehabiliterats vid Rygginstitutet är i arbete¹ två år efter beslut om rehabilitering.

Vilka är motivationsfaktorerna och vad har de för betydelse ?

Vilken roll spelar motivationen för resultaten av tex. rehabiliteringsträning. Det är svårt att fullfölja en regelbunden träning under lång tid. Det här gäller både motionsverksamhet och rehabiliteringsträning liksom en hel del andra beteendeförändringar. I detta sammanhang är det viktigt att komma ihåg att hur bra än tränings- eller behandlingsprogrammen än är upplagda, så når man inte lyckade resultat, om inte patienterna har en motivation som är (1) tillräckligt stark för att komma igång, och (2) tillräckligt stabil för att hålla ut ändå tills resultaten visar sig. Många personer som säger sig vara positiv till att börja träna kan nog på sätt och vis sägas vara motiverade, men det handlar tyvärr ofta om en motivation att bli av med sina symtom än om en beredskap att verkligen göra genomgående förändringar i sitt beteende. (Granlund, 1994).

I en studie av Granlund m.fl. (1998) var syftet att utveckla en multifaktoriell vägledning och ett utvärderingsverktyg som gör det möjligt att identifiera motivationsprofiler som förutsäger anslutning/fullföljande av träningsprogram. Man fann i studien ett antal motivations faktorer

¹ Att vara i arbete avser då att under året innehaft 0 –364 sjukskrivningsdagar, uppbära en inkomst över 90 000kr, under året ej innehaft KAS eller utbildningsbidrag, under året ej innehav av partiellt eller helt sjukbidrag/förtidspension.

som var relevanta för träningsanslutning i allmänhet och även för grupper t.ex. personer med ländryggsbesvär. Faktorerna indelades i kategorier ex, vanor, resultatförväntningar och engagemang. Liknande studier har gjort på grupper av personer med övervikt. 51 personer deltog i ett fem månaders långt träningsprogram, ländryggsbesvär. Motivationsbedömning gjordes innan träningsprogram med självskattningsinstrumentet SMI. Test gjordes beträffande motivationsfaktorernas förmåga att klassificera personer som högre el. lägre anslutare.

Resultaten visar att en kombination av ålder, tidsbrist att träna, förväntade konsekvenser av att inte delta i smärtlindrande aktiviteter, och uppfattning om egen förmåga resulterade i en regressionsmodell som korrelerar 96% identifikation av högre anslutare och 84% av lägre anslutare, efter 5 mån träning.

De personer som i studien identifierades som ”högre anslutare” dvs personer som i högre grad fullföljer ett träningsprogram tenderade således att vara äldre, att i mindre utsträckning se tidsbrist som ett hinder för träning, att se konsekvenser av inaktivitet som skadligt för ryggen, att i högre grad ha uppfattningsförmåga om egna resurser för att fullfölja programmet. Ålder och uppfattad tidsbrist bidrog starkast i regressionsanalysen

Motivationsfaktorer för arbetsåtergång.

I samband med ett nytt rehabilitering program av typen ”on the job” träning, gjordes en kvalitativ studie. Syftet var att identifiera motivationsfaktorer som påverkar beslutet att gå tillbaks till jobbet efter en sjukskrivningsperiod. Viktiga faktorer var att kunna hänga med i uppgifterna tillsammans med kollegorna, liksom att kunna styra sina arbetsuppgifter efter dagsformen. Alla bedömde känslan av meningsfullhet som en viktig faktor. Att känna att man klarade ett meningsfullt arbete gav en självkänsla som förstärkte lusten att gå till jobbet. Bra relationer på arbetsplatsen var en viktig faktor för att gå tillbaks till jobbet och dåliga relationer försämrade motivationen. Smärta och fysiska problem ingav oro och påverkade lusten att gå tillbaka till jobbet, (Gard, G & Sandberg A-C., 1998).

Motivationsbedömning

I väntan på fördjupande studier om motivation kan värdefull kunskap om de sjukskrivnas inställning till rehabilitering inhämtas med hjälp av relativt enkla medel, till exempel med kortfattade enkäter. En enkät före rehabiliteringen om förväntningar och förhoppningar och en annan efter rehabiliteringen om rehabiliteringsuppläggning och resultat kan erbjuda rehabiliteringshandläggarna två underlag: ett för att bilda sig en uppfattning om de sjukskrivnas inställning till den förestående åtgärden och ett som utgör en utvärdering av själva åtgärden. Dessa kunskaper kan också bli ett värdefullt underlag för valet av lämplig producent av rehabiliteringstjänster, (Marklund, 1997). De sjukskrivnas upplevda resultat av rehabiliteringen skulle vara intressant att utvärdera, speciellt med tanke på att upplevelsen av att göra framsteg många gånger kan vara betydelsefullare än de objektiva framstegen.

Väl utvecklade bedömningsinstrument kan fungera som hjälpmedel för ”screening” och rådgivning och på så sätt skapa förutsättningar för individualiserade behandlingsprogram. Vid bedömning viktigt att ta hänsyn till flera olika motivationella faktorer i en s.k. motivationsprofil, (Granlund, 1994).

I Granlunds motivationsbedömning (1996) finns nio punkter med frågor, där de sex första berör patientens uppfattningar, förväntningar, tidigare erfarenheter m.m. De övriga tre handlar

om vilken typ av uppläggning som skulle passa, var i förändringsprocessen som patienten befinner sig, och om det finns andra särskilda faktorer som bör uppmärksammas. (se bil 2.)

Slutsatser

Syftet i denna rapport var inte att jämföra effekterna utan att beskriva olika typer av rehabiliteringsprogram och presentera ev. effekt av dessa. Trots detta kan jag inte låta bli att kommentera de svårigheter som blir uppenbara när de effekter som presenteras ofta skiljer sig åt beroende på vilka faktorer som värderats. Att rehabiliterings-programmen är utformade på så många olika sätt är en av orsakerna till svårigheterna att göra jämförelser. Andra orsaker är t.ex. skillnader i försäkringssystem, patientselektion till programmen, inklusions- och exklusionskriterier, teamets kunskaper, attityder och bemanningstäthet. Det visar sig också stora skillnader i de beskrivna programmens mätvariabler, vilket gör det omöjligt att jämföra t.ex. självuppfattning/självförtroende resp. känslan av att ha kontroll över sin tillvaro (som i PBR metoden) med arbetsåtergång och antal sjukdagar (som i PRIDE metoden). Interventionerna skiljer sig tydligt mellan olika rehabiliteringsprogram tex. intensiv fysisk träning jämfört med problemlösning i grupp. Intensiv fysisk träning är inriktad på att ”härda” människan så att hon klarar påfrestande fysiska situationer på arbetsplatsen. Människan anpassas till arbetssituation kan man kanske säga. Det är de fysiska funktionerna man fokuserar på. Med den mer psykologiska inriktningen handlar det i stället om att analysera och lösa problem tillsammans med andra, problem som individen själv prioriterat. Fokus ligger på livsstilsförändringar och känsla av att ha kontroll över sin situation.

Vilken metod ger bäst effekt? Går det att med säkerhet säga det? Jag tror inte det, möjligtvis skulle man med bättre definierade program och bättre selektionsmetoder kunna ”matcha” rätt person till rätt program. Bedömningsmetoderna bör utvecklas och insatserna sättas in i rätt tid. Motivationsfaktorerna och bedömning av dessa är en mycket viktig faktor för att på bättre sätt kunna fördela resurserna och kunna göra arbetslivsinriktad rehabilitering framgångsrik för individ, organisation och samhälle.

Figur 1. har jag omarbetat utifrån Per Bjurulfs modell, (s. 228, Frost i välfärden). Den visar hur komplext området arbetslivsinriktad rehabilitering är, och hur många faktorer som påverkar resultatet av arbetslivsinriktad rehabilitering. Figuren ger en bra struktur över området och har varit till nytta för mig själv för att lättare förstå områdets komplexitet. Jag har valt att ändra och tillföra en del utifrån originalfiguren.

Individfaktorerna är helt överensstämmande med originalet. När det gäller yrkesfaktorer har jag tillfört arbetsuppgifter, då jag anser att just typen av arbetsuppgifter många gånger medför begränsningar beträffande anpassning av arbete t.ex. lokalvårdare som har tunga fysiska arbetsuppgifter kan sällan byta arbetsuppgifter. Det som i originalet kallas beteendefaktorer har jag kallat livsstilsfaktorer, då jag anser att beteendefaktorer kan innefatta så mycket mer t.ex. hur man använder sin kropp i en arbetssituation. För mig är livsstil starkt förknippat med ex. kost, motion, rökning. I rektangeln med organisationsfaktorer har jag tillfört försäkringssystem beroende på att förändrade ersättningsnivåer vid sjukdom påverkar arbetsåtergången. Istället för den ursprungliga rektangeln med motivationsfaktorer (individens, arbetsgivarens och rehabiliterarens motivation) har jag kallat en rektangel för psykologiska faktorer och i och med det innefattar den även känsla av sammanhang och egen kontroll.

Ett flertal referenser talar för hur utforskat samt viktigt det psykologiska området är. Stödet i omgivningen har jag tillfört utifrån originalfiguren. Lindqvist (1996) uttrycker behoven av mer forskning inom arbetslivsinriktad rehabilitering och menar att den forskning som finns om ”känsla och sammanhang, sociala nätverk och socialt stöd och som visar att dessa kan utgöra viktiga skyddsfaktorer i hälsöhänsende borde också kunna ligga till grund för ett medvetet utvecklingsarbete inom arbetslivsinriktad rehabilitering,(SOU 1996:11). Jag vill inte på något sätt mena att min figur är mer rätt än någon annans, det är mer ett resultat av mina studier och reflektioner. Figuren ger en struktur åt detta komplexa område som arbetslivsinriktad rehabilitering är.

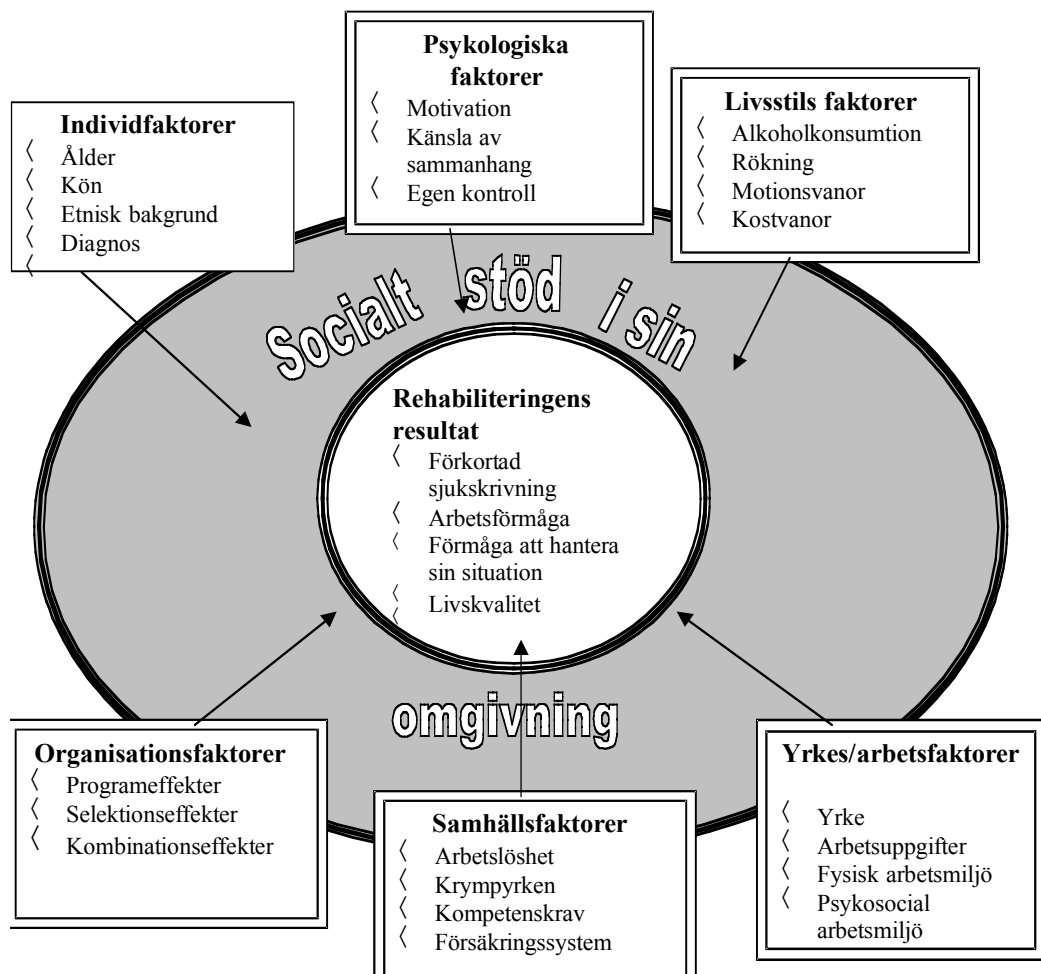


Fig. 1. Faktorer som påverkar resultatet av arbetslivsinriktad rehabilitering. Omarbetad modell utifrån originalet, källa: Bjurulf, P. ur: Frost i välfärden s. 228.

De som är svårast att rehabilitera är de äldre och de som har långa sjukskrivningsperioder bakom sig – därefter kommer grupper som de lågutbildade, de som upplever arbetsmiljöproblem i sina jobb, de som saknar anställning och de som saknar socialt stöd i sin omgivning.(s.66, SOU 1996:11)

I den Problem baserade rehabilitering har man tagit fasta på just de psykologiska faktorer som Lindqvist beskriver. Resultaten visar att självuppfattning/självförtroende resp i känslan av att ha kontroll över sin tillvaro, ”mastery”, förbättrats.

Bjurulf (1998) beskriver ett stort behov av forskning angående motivationens betydelse för rehabiliteringsresultat och menar att det såväl intuitivt som genom praktiska erfarenheter, är uppenbart att olika typer av motivationsfaktorer kraftigt påverkar möjligheterna att lyckas med arbetslivsinriktad rehabilitering. Här finns i dag ingen systematisk kunskap utan bara starka indicier på att motivation spelar roll, men inte hur.

I idrottens värld har motivation och mental träning en stor betydelse för att uppnå resultat. Kanske finns det kunskap och användbara metoder som man skulle kunna överföra i rehabiliteringsverksamheter.

Det andra området med stor kunskapsbrist är detaljerade kunskaper om uppläggning av olika rehabiliteringsprogram med avseende på tid, kostnader och arbetsmodellernas form och innehåll. Vad är det som fungerar och vad är det som inte fungerar. Alldeles för mycket resurser används i dag för att visa effekter utan att man kan hålla isär selektions- och programeffekterna. Det gäller allt från utvärderingar av enskilda rehabiliteringsprojekt till större utvärderingar, (Bjurulf, 1998).

Hedenborg (1998) menar att den egna viljan hos den enskilda individen är totalt avgörande och att det professionella förhållningssättet i rehabilitering definitivt handlar om motivationsarbete. I selektionsfrågor är motivationen hos den enskilde sjuke avgörande. Att det är en basfråga att verkligen förstå vad det är som skapar motivation och vad det är som skapar brist på motivation. Att det är viktigt att ta reda på hur man kan påverka motivationen för de som har behov och låta bli att arbeta med dem som ändå är motiverade, eller bara stödja dem i all enkelhet.

Studier som belyser individens motivation för livsstilsförändringar, är svåra att finna. Granlunds studie belyser motivationen beträffande deltagande i träningsprogram, det är ett intressant arbete och nödvändigt att få fram vilka faktorer som spelar roll, men inte bara i träningsituationen. Det finns studier som starkt ifrågasätter den fysiska träningens effekt på arbetslivsinriktad rehabilitering. Som synes i modellen (fig. 1.) så påverkas resultatet av oerhört många faktorer. I många fall är individens situation så komplex så att en större förändring är nödvändig för att komma till rätta med problemen. Då handlar det om en förändringsprocess som pågår under lång tid (kanske hela livet). Hur påverkar individens motivation en sådan process och vad betyder personens förmåga till empowerment, mastery, locus of control, känsla av sammanhang, egen kontroll och självkänsla? Här råder en begreppsförvirring, åtminstone hos mig. Dessa begrepp förekommer flitigt i sammanhang med arbetslivsinriktad rehabilitering.

Hur definieras begreppen, vad skiljer de åt och hur påverkar de resultatet av arbetslivsinriktad rehabilitering. Det skulle vara intressant område att titta närmare på.

Referenslista

- Bjurulf, P. ur: Frost i välfärden – ny kunskap ger utveckling. Arbetslivsinriktad rehabilitering. Socialmedicinsk tidskrift; 1998:75,e årg.häfte 5
- Ekberg, K. Utvärdering av problembaserad rehabiliteringsmetod på arbetsrelaterade muskuloskeletal besvär. Slutredogörelse för FoU-projekt, Rådet för arbetslivsforskning, 1997.
- Ekberg, K. Workplace changes in successful rehabilitation. Journal of Occupational Rehabilitation, 5, 253-269, 1995
- Ekholm, J. Vad är rehabiliteringsmedicin? Svensk rehabilitering, 1,11, 1998.
- Gard, G. Sandberg A-C. Motivating factors for return to work. Physiotherapy Research International, 3 (2), 1998.
- Granlund, B. Motivation och motvilliga beteendeförändringar i träning och rehabilitering. Conference paper, 1994.
- Hedenborg, A. (ur: Frost i välfärden – ny kunskap ger utveckling. Arbetslivsinriktad rehabilitering. Socialmedicinsk tidskrift; 1998:75,e årg.häfte 5
- Kjellgren K, Ahlner J, Dahlgren LO, Haglund L (red.). Problembaserad inläring – erfarenheter från Hälsouniversitetet. Lund, studentlitteratur 1993.
- Marklund, S. (red.) Behov av ny kunskap. Risk och friskfaktorer RFV redovisar 1997:6.
- Mayer, TG., Gatchel, R.J., Kishino, N.,Keeley, J., Capra, P., Mayer, H., Barnett, J. & Mooney, V.: Objective assessment of spine function following industrial injury. A prospective study with comparison group and one-year follow-up. Spine 10:482-93, 1985.)
- Riksförsäkringsverket redovisar 1997.8. Arbetslivsinriktad rehabilitering – resultat av köp av yrkesinriktade rehabiliteringstjänster under år 1991-1995.
- Rygginstitutets interna programbeskrivning, Rygginstitutet Institutvägen 8, 850 07 Sundsvall.
- Schüldt K, Harms-Ringdahl, K. Ekholm, J. Principles for medical rehabilitation of patients with chronic neck- and shoulder pain. Scand J Rehab Med, Suppl. 32: 57-66, 1995
- SOU 1996: 113, Arbetsrehabilitering – en referensram och forskningsöversikt, Lindkvist, R.

2.1.4 A Discussion of Knowledge Transfer Activities within the Field of Working Life Rehabilitation Studies: Final Report after the Completion of a Twenty Week Trainee Programme with the National Institute for Working Life in Sweden.

By Sacha Lategan

INTRODUCTION

Background

This short report is part of a collection of twelve such papers, written by a group of graduates and postgraduates chosen by the National Institute for Working Life (NIWL) to participate in a 20 week Trainee Programme. The programme was initiated in conjunction with the establishment of NIWL's Research Station in Östersund and primarily focussed on the following research areas: (1) Information Technology, Competence and the Labour Market; (2) Health, Prevention and Rehabilitation within Working Life; and (3) Social Economy/ Third Sector.

The Trainee Programme was essentially carried out in two phases. The first phase can be described as a seven week 'Introductory Course', in which trainees were both introduced to the NIWL as an organisation and presented with a brief outline of the above research areas. The second phase took place during the remaining thirteen weeks of the programme and involved the carrying out of in depth, individual research work by the trainees. It is essentially a discussion of those research areas I touched upon during this period, which forms the main focus of this report.

Unfortunately, the prescribed page limit of this report does not allow for anything other than a condensed summary of this research. In addition, it should also be noted that this report is intended to function as a forum for each individual trainee to express his/ her own opinion as to the pros and cons of the Trainee Programme and its contribution to our academic development and chances for employment. Consequently, the closing paragraphs of the report have been set aside for this purpose.

Aim

As was noted above, this report has two primary aims. Firstly, to give an account of the research I focussed on during the latter half of the NIWL's Trainee Programme. And secondly, to carry out a subjective evaluation of the programme itself.

However, the only way to effectively carry out these stated objectives, which both directly and indirectly touch upon such issues as personal academic background, expectations as regards the Trainee Programme, interests, etc., would seem to be by abandoning the rigid writing conventions governing the layout of ordinary academic papers and structuring the remaining part of this report in the form of a loosely based narrative. In addition, although the following text has been given a certain formal appearance through its segmentation into sections and the utilization of boldface type for headings, the report is essentially a first person narrative and makes no real attempt to meet strict conventions as to the presentation of academic papers.

Research Problem

During the introductory phase of the Trainee Programme, trainees were repeatedly encouraged to reflect upon possible areas of common interest between the research station's three primary fields of research. As a consequence of this and the academic focus of my own doctoral studies, the research area I decided to concentrate on during the final thirteen weeks of the programme was as follows:

...prerequisites, obstacles and possibilities for Knowledge Transfer Activities within the field of Working Life Rehabilitation - with specific reference to the inability of micro-companies (Small Business Enterprises) in the province of Jämtland to meet their vocational rehabilitation obligations

METHODOLOGY

Naturally, due to the complexity of the above area of research, the thirteen week period only allowed for a cursory study of relevant material dealing with this subject and in no way permitted the drawing of 'infallible' scientific conclusions. Additionally, and perhaps more importantly, research ideas were not concretely tested and evaluated at a practical level.

However, the application of a 'Knowledge Transfer Perspective' to an analysis of the current inability of micro-companies to satisfactorily fulfill their vocational rehabilitation obligations did seem to suggest the following. This was that, whereas the majority of past research efforts have primarily been focussed on presenting precise mathematical calculations of the costs of not adequately dealing with rehabilitation needs among employees, absenteeism, injuries incurred at the workplace, etc., future research should perhaps also be geared towards achieving a transformation and transference of such findings into forms more easily accessible and usable by practitioners.

A tentative hypothesis which could be cited to support the above supposition is that when we look at the majority of past and current research activities within the field of working life rehabilitation from a Communication Study's viewpoint, they often take the form of simple, one-way information dissemination programmes (See *Figure 1*). Based on McQuail's (1975) classification of communication models into four basic types², the respective roles played by receiver and sender in the communicative process being the main indices for determining a model's categorization, this would then mean that in the dissemination of most research findings, an asymmetrical relationship between sender (i.e. researcher) and receiver (i.e. practitioner) is usually the norm. In effect, researchers have traditionally assumed the role of active participant in the dissemination of research findings, while the intended receivers of this information have been assigned the role of passive receiver.

² By ascertaining whether the role taken by receiver and sender was active, passive or a mixture of both, McQuail argued that communication models/ situations could be categorized into four main types:

Model Type:	1	2	3	4
Sender:	Active	Active	Passive	Passive
Receiver:	Passive	Active	Active	Passive



Figure 1. Traditional communicative model assumed in the dissemination of most research findings within the field of working life rehabilitation studies.

Knowledge Transfer Perspective

However, in order to fully discuss the implications of the above argument, it is perhaps first necessary to briefly explain the concept - *Knowledge Transfer Perspective*.

As Tydén (1994) points out, although the debate concerning the need for effective knowledge transfer activities between academia and potential target groups for specific research has increasingly come to the fore during the 1990s, studies dealing with such research were already being conducted in the 1960s at the Center for Research on Utilization of Scientific Knowledge in the USA. Part of the University of Michigan, the Center is now officially known as the Institute for Social Research.

However, although studies dealing with knowledge transference can be traced back to this point, it would be misleading to claim that there exists a universally agreed upon definition of knowledge transference as a discipline - in fact, many would even question its categorization as an academic discipline. Consequently, in order to avoid this polemic debate, it is perhaps most expedient to simply regard *Knowledge Transference* as an interdisciplinary field of study embracing, among others, such academic disciplines as Communication Theory, Language, Pedagogy, Psychology and Political Science.

Within this field of study, the concepts of *research utilization* (i.e. the degree to which research findings are consciously or unconsciously employed as an element in the receivers/practitioner's cognitive activities, decision making processes or other actions) and *research information* (i.e. those activities which lead to research findings becoming known) play a key role (Tydén, 1994).

In addition, another distinguishing aspect of knowledge transfer as a field of study is the central premise that the processes involved in establishing a shared platform of learning between academia and practitioners are inherently distinct from traditional, one-way information dissemination efforts. Uhlin perhaps most succinctly summarizes this point in the Preface to his book *The Many Languages of Knowledge - About Official Strategies for Learning in Small and Medium Sized Companies* (1996):

It was apparent that something was not quite right. In existing literature, the dissemination of knowledge from colleges and universities to companies is described as being direct and one-way. However, that I saw around me in Cambridge suggested something else, something more complex and dynamic - circular rather than linear patterns of connection and some kind of reciprocity between research and entrepreneurship. Secondly, another intuitive and troublesome question was already beginning to take shape at this point: Isn't entrepreneurial knowledge essentially something different from that knowledge developed by researchers? Consequently, how does the <<transformation>> of research knowledge to entrepreneurial knowledge, or the converse of this, take place?

CLOSING DISCUSSION

Research Conclusions

Tracing this report's line of argument back to the contention that most information dissemination efforts within the field of working life rehabilitation are characterized by researchers assuming the role of active sender and practitioners being assigned a function of passive receiver, the implications of Uhlin's observation of circular rather than linear patterns of reciprocity between academia and practitioners are obvious and profound. At one level, the contrariety between Uhlin's perception of knowledge transference and the traditional approach of most researchers to this subject could even give rise to the following supposition:

Whereas it has traditionally been felt that the failure to ensure a successfully high level of research utilization of findings made within the field of working life rehabilitation depended on an inability to achieve the right combination of research information activities, it may well be the case that a lack of research utilization is primarily due to a fundamental discrepancy between the needs of practitioners and the interests of researchers.

In many respects, the above contention is supported by Tydén's development of his model of knowledge transference - *Synthesis Pedagogics* (Tydén, 1994). Based on the fundamental prerequisite that researchers identify and understand the practical problems of practitioners, Tydén's model clearly highlights the underlying reason for the failure of many *research information* efforts.

Applied to a wider context, the notion that practitioner's specific problems should function as a natural point of departure for the formulation of eventual solutions to these problems also seems a rather logical train of thought to pursue as regards the issue of micro-companies dealing with their working life rehabilitation problems. However, due to the distinctive organizational structures and normative rules of those institutes/ bodies within the Swedish Health sector, it is unfortunately the case that whereas a great degree of decentralization is allowed as regards dealing with administrative routines, there is a strong degree of centralization in the establishment of overall aims and definition of rehabilitation problems.

Partly touching upon the theories of New Institutionalism³, the above view would clearly seem to suggest that the implementation of an effective, problem based model of knowledge transference within the field of vocational rehabilitation is faced by a number of serious organizational/ structural obstacles. However, perhaps even more alarming from a knowledge transfer perspective would be the application of a more complete analysis of the current predicament of micro-companies from the interpretative viewpoint of New Institutionalism's theories. Such an analysis might well lead to the following line of argument.

With the introduction of the Rehabilitation Reform of 1992, which essentially resulted in first-hand responsibility for the vocational rehabilitation needs of employees being transferred from the public sphere to employers (and Regional Social Insurance Offices), a situation was created in which there was a fundamental shift of financial, legal and moral responsibility for rehabilitation problems, but no corresponding change in the structural and normative

³ Exponents of New Institutionalism essentially contend that the structures of many organizations are a result of a number of distinct historical factors and compromises, and that decisions and forms of co-operation are often a product of these background factors, rather than a direct response to the needs of contemporary and future problems.

procedures of governmental organizations to help employers deal with these new responsibilities. Consequently, seen from a knowledge transfer viewpoint, this might well be interpreted to mean that regardless of how successfully one carried out *research information activities*, the effects of such efforts could well be hindered (and ultimately neutralized) by the need to adhere to impractical (and often irrational) organizational considerations.

The above, is a brief account of some of the research themes I touched upon during the last thirteen weeks of the Trainee Programme. An underlying assumption throughout this period was that the research carried out would provide those responsible for NIWL's Research Station in Östersund with the opportunity to better understand the particular research interests of each trainee and assist in the evaluation of these interests in relation to NIWL's own research needs. Hopefully, the above has whetted some appetites.

As regards the practical implications of the research presented in this report for micro-companies in the province of Jämtland, it has hopefully brought to the fore the fact that the pursuit of a traditionally structured model of information dissemination will not meet the needs of a target group, which is extremely diverse in terms of occupational backgrounds, vocational rehabilitation requirements and, to make matters even more complicated, spread over a vast area. Instead, my research has seemed to suggest that any attempts to carry out *research information* activities geared towards this group would be most likely to succeed if they were closely based on the ideas presented in Tydén's model of *Synthesis Pedagogics*. These *research information* efforts would presumably utilize some form of IT system to overcome problems of geographical space and the fact that those who run small business enterprises often feel that they do not have the time to deal with the vocational rehabilitation needs of their employees.

In addition, it would also be necessary to carry out some form of classification of participating practitioners into network like groups, which would primarily be based on trade/ occupational affiliation. In conclusions, although purely speculative, the above ideas are partly supported by the findings of Vinberg's study *Company Development Through Increased Competence and Better Health* (Vinberg, 1997- 98).

Evaluation of the Trainee Programme

In hindsight, it perhaps would have been more beneficial to have started the Trainee Programme mid-way through 1999, rather than in conjunction with the direct establishment of the research station. In effect, this situation created an environment in which the high expectations of trainees were easily frustrated. Wrestling with the administrative and logistical problems of establishing a research station from scratch, 'senior management staff' scarcely had time to carry out their daily administrative duties, let alone clarify the intended role(s) to be played by the trainee group. Furthermore, the monthly staff meetings trainees were required to attend seemed a bit pointless, especially since their sole function appeared to be the underscoring of the fact that trainees were not part of the research station's permanent staff.

As regards an assessment of the Trainee Programme's initial seven week 'Introductory Course', this was well carried out with the exception of the introduction to 'Information Technology, Competence and the Labour Market'. This phase of the programme was poorly organized and clearly lacked planning. The thirteen week period of individual research was extremely fruitful, both in terms of advances made in research and the freedom afforded the trainees during this period. Access to research material, via NIWL's internal library system,

was excellent. In addition, trainees were given the opportunity to attend countless conferences and a number of interesting guest lecturers were invited to the research station.

Thus in conclusion, I would describe my participation in NIWL's Trainee Programme as an extremely interesting experience, which has provided me with a unique insight into the daily running of a major Swedish research institute.

Sacha Lategan

BA, MA, Doctoral Candidate at Umeå University, Sweden

REFERENCES

McQuail, D. (1975) *Communication*. London: Longman

Tydén, T. (1994) *Research Information for Tomorrow - Bridge Building between Researcher and Practitioner*. Uppsala: Arbetsmiljöfonden

Uhlen, Å. (1996) *The Many Languages of Knowledge - About Official Strategies for Learning in Small and Medium Sized Companies*. Forskningsstiftelsen Fafo

Vinberg, S. (1997-98) *Company Development Through Increased Competence and Better Health: A Pilot Study of Ten Small and Medium Sized Workplaces in the Province of Jämtland*. The National Institute for Working Life in Östersund, Sweden.

2.1.5 Utvärdering av utvecklingsprojektet USA – om psykosocial arbetsmiljö hos polisens sexualbrottsutredare.

Av Anne-Lie Nilsson

1994 startades inom polisen ett utvecklingsprojekt med målsättning att utveckla goda arbetsrutiner för handläggare av sexualbrott och bidra till att säkerställa god arbetsmiljö (Rikspolisstyrelsen dnr-749-1795/94). Projektet utförde en landsomfattande enkätundersökning för att samla in kunskap. Och endast enklare sammanställningar av det insamlade materialet utfördes.

Under hösten 1998 uppsökte Kriminalinspektör Eiwor Wranéus Arbetslivsinstitutet i Östersund (ALI) för att få hjälp med en analys och värdering av studien. Anne-lie Nilsson personalvetare (fil.kand. psykologi) med inriktning mot psykosocial arbetsmiljö och stress i arbetet, åtog sig att som en del i sina studier utföra denna utvärdering. Uppgiften blev att;

- göra en sammanställning och en analys av det befintliga materialet
- göra en koppling mellan materialet och befintlig relevant forskning
- lämna förslag till åtgärder och fortsatt arbete

GENOMFÖRANDE OCH METOD

Arbetet har bestått i flera delmoment.

1. Bearbeta de frekvenstabeller som fanns att tillgå utifrån enkätens rådata, vilket redovisas i resultatavsnittet.
2. Sammanställa för området relevant litteratur kring psykosocial arbetsmiljö, speciellt inriktat mot begrepp såsom krav, kontroll, socialt stöd/handledning samt utbrändhet.
3. Samtal med andra myndigheter med liknande arbetssituationer och se om de arbetar med kontinuerlig handledning för personalen.
4. Studera projektmaterialets validitet och reliabilitet.

Litteraturstudie om psykosocial arbetsmiljö

Vid en litteratursökning om polisens psykosociala arbetsmiljö så kan man konstatera att det finns en del material kring traumatiska (katastrof), hotfulla och våldsamma situationer och i dessa fall finns utarbetade handlingsplaner på hur man skall hantera de människor som utsätts för sådant. Om man däremot ser till arbetssituationer som ej är av samma traumatiska art men dock med starka känslomässiga aspekter inblandade så finns det betydligt mindre material. Olika typer av utredningsarbeten, däribland sexualbrottsutredningar kan sägas tillhöra den kategorin.

Hur ser då denna arbetsgrupps arbetssituation ut? Söderfeldt och Söderfeldt (1997) har tittat på den psykosociala arbetsmiljön i människovårdande arbeten. Man skiljer mellan olika kategorier av människovårdande arbeten. En av dessa benämns som *bedömande*, och har till syfte ”att ställa en diagnos eller göra någon annan bedömning för att andra skall kunna agera”. De båda forskarna fokuserar sina studier på människors upplevelser vad gäller krav, kontroll och socialt stöd i arbetet. Man kan i detta material finna paralleller med sexualbrottsutredarens psykosociala arbetsmiljö.

En analysmodell har arbetats fram som ett redskap för att åskådliggöra situationen. Modellen visar följande;

Man måste studera organisationen, både den formella och den informella. Man kan visa på att stress i arbetet beror på specifika kombinationer av krav i arbetet, den kontroll man kan utöva över sina arbetsuppgifter, och det sociala stöd som man får i arbetet. Vissa negativa kombinationer ger upphov till stress, och stressen har effekter på hälsa och utbrändhet. Och det mest kritiska inträffar när man har höga krav men låg kontroll och dåligt stöd.

Begreppen krav och kontroll är av central betydelse varför man bör studera detta mer ingående.

Krav och kontroll

Några föregångare när det gäller dessa begrepp är Karasek och Theorell (1989).

De menar att människans hälsa och hennes psykosociala arbetsmiljö har stark inverkan på varandra. De påtalar också att det måste ske en förändring i dagens konventionella sätt att se på och designa arbete. Enligt dem går det åt för mycket kraft till att bota individen i stället för att söka källan till problemet, i första hand arbetsmiljön.

Karasek och Theorell har utefter egna och andras studier utarbetat en tvärvetenskaplig modell, den så kallade *krav/kontroll modellen*, som dom vill ska fungera som en plattform för förändring av arbeten samt för vidare forskning. Det centrala begreppet i denna forskning är stress. Deras teori hävdar att stress uppkommer som resultat av höga krav i arbetet kombinerat med låg kontroll över arbetets utförande och resultat, vilket kan leda till en rad psykiska och fysiska sjukdomar. Karasek & Theorell framhäver även tidsfaktorn som en viktig komponent vid utvecklande av sjukdom. Lagrad press/stress (accumulated strain) leder slutligen till negativa förändringar i bland annat hjärtkärl-, mag- och immunsystemet. Man påverkas alltså mer negativt om man blir utsatt för stress/press under en lång tid.

I modellen vägs också socialt stöd från kollegor och arbetsledning in, vilket enligt dem har en modererande effekt.

Utbrändhet

En av de negativa effekterna som Karasek och Theorell lyfter fram är utbrändhet, och då detta förekommer som en del i syftet för projektet finns det anledning att se närmare på begreppet.

Arbete med andra människor där relationen till klienten står i fokus kan medföra utbrändhet, enligt mycket forskning (Söderfeldt och Söderfeldt, 1997); (Hallsten, 1993). Ofta drabbas de som arbetar nära människor med problem, såsom socialt arbete, läkare, poliser med flera (Bronsberg & Vestlund, 1995)

En av de ledande forskarna i området är Maslach (1997), som dragit följande slutsatser. Tre aspekter verkar ligga till grund för begreppet. Maslach menar att tre aspekter av utbrändhet följer varandra i en process:

- *Känslomässiga krav* i arbetet leder till emotionell utmattning
- Utmattning leder till att man behandlar klienterna opersonligt, det vill säga en slags *avpersonalisering*
- Det avpersonaliserade beteendet leder slutligen till känslor av *nedsatt personlig prestationsförmåga*.

Det råder inom forskningen oenighet kring begreppet utbrändhet, men gemensamt är att det är ett för individen negativt tillstånd. De flesta är överens om att begreppet innefattar någon form av affektivt stadie och engagemang (Hallsten, 1993). Man brukar uttrycka det så som att man inte kan bli utbränd om man inte brunnit för något.

Söderfeldt har studerat begreppet och funnit att en del av sambanden, som många forskare bygger sina teorier på, är svaga. Hon menar att utbrändhet forskningen i praktiken handlar om emotionell utmattning. Men det är dock viktigt att fortsätta diskussionen kring begreppet (Söderfeldt, 1997:2)

En av de viktigaste faktorerna när man talar om begreppet, vare sig man talar om utbrändhet eller emotionell utmattning, är de känslomässiga kraven i arbetet. Exempel på andra källor till utmattning är:

- Arbetsbelastningen generellt
- Lågt inflytande över arbetet, det vill säga låg kontroll
- Rollkonflikter och rollklarhet
- Känslor av isolering i arbetet
- Grad av klientkontakt
- Bristande ledarskap
- Brist på stöd från arbetsledare och arbetskamrater
- Det psykosociala klimatet i organisationen (Söderfeldt, 1997)

Frankenhaeuser har studerat området stress och dess effekter på oss människor. Hon menar att ett starkt socialt stöd inför arbetet är det bästa skyddet mot utbrändhet (Frankenhaeuser 1993).

Socialt stöd/Handledning

Det sociala stödets betydelse som skydd mot ohälsa är en av stressforskningens mest omhuldade hypoteser. Flera undersökningar tyder på att motståndskraften mot olika sjukdomar ökar hos människor som har tillgång till medmänskligt stöd (Frankenhaeuser 1993).

Handledning

Professionell handledning används inte inom polisen i någon större utsträckning. Man arbetar mer med inriktning mot debriefing vilket är mycket viktigt, men då denna metod mer handlar om att eliminera och lindra chockupplevelser och psykiska stressreaktioner efter omskakande uppdrag eller upplevelser (Sivertsson, 1985), så faller de grupper som utsätts för mer långdragna stressreaktioner av mer kronisk art inte innanför ramarna.

När man talar om handledning så bör man uttrycka det som

” en kontinuerlig feedback på mitt arbete, mitt arbetsätt och mig själv som personlig resurs i detta arbete, given i en gruppsituation och med en person, som jag uppfattar kompetent att ge denna, utifrån omfattande kunskaper och erfarenheter” (Bernler & Johansson, 1993)

(delar av detta är hämtat ur Portnoff, 1997)

Coping

Hur beter sig då en människa som utsätts för hög belastning och stora påfrestningar? Den engelska benämningen på stresshantering är coping.

Folkman och Lazarus (1984) har kommit fram till några generella slutsatser;

” de kognitiva och beteendemässiga ansträngningar en individ använder sig av för att bemästra, reducera och tolerera interna och externa krav som skapas av ett påfrestande utbyte mellan individen och dess omgivning”.

En situation värderas som påfrestande då individen upplever att han/hon inte har tillräckliga resurser att hantera den, vilket leder till att individen upplever situationen som ett hot mot sitt välbefinnande.

Kontakt med andra myndigheter

För att göra en jämförelse med andra organisationer och se hur de tar hand om sin personal när det gäller handledning hos människor med liknande känslomässigt laddade ärenden, togs kontakt med följande myndigheter; Frivårdsmyndigheten, Familjerådgivningen, samt Barn och Ungdomsspsykiatriska kliniken, samtliga i Östersund.

Här framkommer det att vid samtliga dessa myndigheter har personalen tillgång till regelbunden professionell handledning, vilket man för övrigt anser vara en nödvändighet för att personalen skall må bra och fungera i sina arbeten.

Projektet och enkäten

Projektet har trots start 1994 ej slutförts. Ett sätt att undvika denna typ av fördröjningar kan vara att inte lägga mycket av ansvar på enstaka personer. Projekt bör drivas av en projektgrupp, där man har en projektledare men där arbetet fördelas mer. Man har mycket att vinna på detta, inte minst kvalitetsmässigt.

Man bör också innan det satsas på olika typer av projekt göra en projektevaluering där mål, indikatorer samt förutsättningar vägs in. Man kan på detta sätt redan i planeringsstadiet, ”bygga in” lösningar för olika händelser, förutsedda som oförutsedda. Detta ökar chanserna för ett projekts överlevnad.

Det finns en del brister i materialet om projektet. Vad som bland annat saknas är bakgrunden till varför man valt att studera just sexualbrottsutredares situation. Det finns antagligen speciella skäl till att just denna grupp är intressant men det finns icke beskrivet.

I övrigt bör sägas att mycket av arbetet är ambitiöst och noggrant utfört. Men det finns en del brister, vilket kunnat överbryggas om fler människor tagit del aktivt samt att man i vissa moment tagit hjälp från experter.

Värdering av enkäten

Materialet har några år på nacken och visar kanske inte riktigt hur situationen ser ut idag. Man har på många håll kommit igång med arbetet kring eller utarbetandet av internkontroll, vilket kan sägas vara rutiner i organisationen för riskbedömning av arbetsmiljön, uppföljning av sjukfrånvaro samt tidig upptäckt av rehabiliteringsbehov. Olika polismyndigheter har kommit olika långt i detta arbete, vilket antagligen visar att situationen ser olika ut hos olika myndigheter och distrikt. Här måste också skillnader i organisationskultur vägas in.

Vad beträffar kvaliteten av enkäten så är den skiftande. Många frågor har strukits då de ej kunnat besvaras. I flera fall är de fasta svarsalternativen luddiga, vad skiljer till exempel; Ja, så gott som alltid med; Ja, för det mesta? De frågor med mera öppna svarsalternativ har dock varit användbara.

Frågorna är tyvärr i många fall inte validerade, alltså att de mäter vad de avser att mäta. Reliabiliteten, mätsäkerheten, är en annan viktig aspekt när man har med enkäter att göra. Bland annat så är man intresserad av att titta på utbändhet hos gruppen men man mäter icke detta på ett tillfredställande sätt vilket i sin tur gör att man ej kan dra några direkta slutsatser. Det uppges även i materialet om projektet att svarsfrekvensen var 78 stycken av totalt 84 enkäter men i frekvenstabellerna återfinns endast 64 svar, 35 kvinnor och 29 män. Vilket i sig är ett acceptabelt bortfall. Urvalet gjordes från Polishögskolans deltagarlistor från utbildning för sexualbrottsutredare.

De brister som nämns ovan, är inte specifika för just detta projekt, det är lätt att man "sitter på kammaren" och skriver ner några frågor som känns relevant. Att utarbeta en enkät är inget enkelt arbete, om man vill att frågorna skall kunna besvara det man verkligen vill veta. Det är ju synd att många frågor får strykas på grund av dessa anledningar.

Man kan dock som tidigare diskuterats använda sig av materialet för att skaffa sig en överblick om dessa utredares upplevda situation samt att ta tillvara de förslag som lämnas.

RESULTAT AV ENKÄTEN

Här presenteras resultat av de frågor som har kunnat analyserats utifrån frekvenstabellerna. Materialet har studerats utifrån bakgrundsvariabler samt variabler såsom; samverkan, handledning, socialt stöd, svårigheter, upplevelser av jobbet samt slutligen förslag på förbättringar.

Bakgrundsvariabler

Det var totalt 64 stycken som svarade på enkäten, 35 kvinnor och 29 män. Medelåldern var 45.5 år, och vad beträffar tjänstegrad så var övervägande delen inspektörer.

De flesta har jobbat några år med denna typ av utredningar, medelvärde: 7,4 år, och arbetar inte enbart med dessa utredningar. De allra flesta har även genomgått Polishögskolans utbildning för sexualbrottsutredare.

På frågan hur man rekryterades har flera svarat; för att jag är kvinna och även några; för att ingen annan ville, vissa har även uppgivit; kommendering. Majoriteten har dock via tillfrågning eller eget intresse valt dessa utredningar.

När det gäller frågor kring antal anmälda brott och hur många som lett till åtal eller lagts ned så har det ej utförts någon närmare analys om detta då dessa siffror är sedan 1995 samt att man ej kan, på grund av avsaknad av råmaterial, uttala sig om eventuell hög belastning (man kan inte koppla svar om antal utredningar till hur stora distrikten är).

Samverkan, stöd och handledning.

De flesta har samråds-, samverkansgrupper med andra myndigheter (sociala myndigheterna, PBU, sjukvården, åklagare med flera) kring sexuella övergrepp. Och det är till största delen utredarna själva som deltar i dessa. Man uttrycker att man upplever mycket stöd i dessa grupper. Men man uppger också att deltagandet från ledning är lågt.

På frågan om resurser till denna ärendegrupp så anger 58%; ja, det är en prioriterad grupp, 42% anser att det inte är det.

Och på frågan om den upplevda uppfattningen hos myndighetschefen så svarar mer än hälften; ingen uppfattning alls, eller negativ uppfattning, och 25%; bra uppfattning. Vad beträffar upplevd uppfattning hos arbetsledare och arbetskamrater ges följande svar; Många av arbetsledarna har förståelse för svårigheter kring utredningarna men lika många visar det inte.

Bland kollegor uppgavs blandad uppfattning, vissa är positiva men många verkar tycka att det är skönt att slippa arbeta med dessa utredningar själva. Många av svaren var; ingen vill jobba med brotten, de är nöjda att slippa, mycket begränsad förståelse, misstänksamhet mot brotten såsom påhittade.

Någon svarade att efter ”marknadsföring” av brotten så ökade förståelsen betydligt.

Frågan; har du tillgång till handledning i ditt dagliga arbete? Besvaras till stor del; Nej, så gott som aldrig. Och på frågan om handledning i särskilt svåra situationer., var svaren i princip de samma. Det finns dock flera som anger att myndigheten planerat handledning men att det ej kommit till stånd ännu. Det föreligger dock skillnader mellan olika myndigheter.

De som får handledning via; läkare, psykolog eller annan, uppger att handledningen motsvarar deras förväntningar i positiv bemärkelse.

Vad beträffar medarbetarsamtal så uppger 66% att sådana ej förekommer. På de myndigheter som har dessa samtal upplevs det positivt.

En fråga ställdes kring i vilken grad man känner uppskattning från myndighetschef/ arbetsledare/ arbetskamrater. Svaren kan sammanfattas som följande; när det gäller myndighetschef så var majoriteten av svaren i liten utsträckning eller ingen utsträckning alls. Men gentemot arbetsledare och arbetskamrater låg de mesta svaren kring; i ganska stor utsträckning. Det är dock relativt stor spridning bland svaren, vilket man bör beakta.

Svårigheter i arbetet

På frågan om vilka svårigheter man anser att det finns med utredning av sexualbrott, anges följande; bevisningen, videoförhören, dålig kompetens hos jurister, massmedias intresse, dåliga målsägande berättelser, dålig arbetsro, lite förståelse hos ledning och psykiskt påfrestande/arbetsamt.

Egna förslag på utveckling var; utbildning i förhörsteknik, ökad kunskap om barns utvecklingsstadier, utbildning av arbetsledare och chefer samt handledning.

Upplevelser av jobbet samt förslag på förbättringar

Hur upplever man då påverkan av sitt arbete både i själva arbetssituationen men även mer privat.

När det gäller upplevelsen vid avskrivet ärende så upplever dock 55% av de som svarat; besvikelse. Och detta uttrycks som ; frustration, vanmakt, ilska, mår dåligt, man rannsakar sig själv, tänker på barnen.

En fråga som ställdes var; Är du psykiskt trött efter dagens arbete? Mer än 50% svarar ja, ofta eller ganska ofta.

Påverkar arbetet med sexualbrottsutredningar dig socialt i familjen?

En övervägande majoritet anser att arbetet påverkar dem socialt i familjen.

Med svar som: avsmak för egna sexuella aktiviteter, deprimerad, onormalt rädd om sina egna barn, frånvarande mentalt, magvärk, ens partner vill att man slutar utreda dessa brott.

Om man ser vidare på frågor relaterade till hälsa så tillfrågades utredarna om de haft sjukfrånvaro relaterad till arbetsuppgifterna kring sexualbrottsutredningar, de flesta angav, nej. Men hela 14% angav ja.

På frågan, varför fortsätter du med sexualbrottsutredningar? Svarade man; känner ansvar, jag har kompetens, har intresse, ingen annan vill ta över, rädd att ärendena lämnas över till andra utan engagemang.

Avslutningsvis ställdes en fråga om hur man skulle vilja organisera utredningarna. Även här presenteras svar med högre svarsfrekvens först. Resultatet av frågan blev;

- Utbilda flera utredare
- Arbeta i team
- Fortbildning varje år
- Handledning
- Bilda nätverk
- Få uppskattning/funktionstillägg
- Varva med andra utredningar
- Utbilda advokater, åklagare och domare.

DISKUSSION

Hur ser då dessa utredares arbetssituation ut? Hur är pressen från omgivningen, de drabbade som i vissa fall är barn, domstol, åklagare, advokater och inte minst ifrån media och samhälle? Och får man verktygen att handskas med denna press genom utbildning och stöd inom organisationen?

Med hjälp av de resultat och tidigare forskning som redovisats ovan, kan man få en bild av hur sexualbrottsutredares arbetssituation ser ut.

Situationen är inte helt enkel, man brottas med höga krav både yttre och inre. Yttre krav i form av att lyckas bra med utredningen så den går vidare till åtal med press både ifrån målsäganden, åklagare men även av samhället i stort där media bevakar denna typ av brott med stort intresse. De inre kraven handlar inte bara om att prestera en bra utredning, utan även om ansvaret man känner gentemot målsäganden, som i många fall är barn, om att kunna hjälpa dessa. Detta gör det hela komplext. Man arbetar ofta dessutom med tidspressen med avseende på åtalsdatum. Denna press gäller oftast alla typer av utredningar inom polisen.

Om man ser till hur man uppfattar kontrollen över utförandet och resultatet av sitt arbete, så måste man nog säga att det inte är tillfredsställande. Man uppger att en av svårigheterna är ”dåliga målsägande berättelser” vilket påverkar utredningen hela vägen till ett eventuellt domsutslag. Till detta måste tilläggas att ofta möta och kunna hantera starkt emotionellt laddade känslor både hos den målsägande men också hos utredaren själv.

Hur påverkas man då som utredare både när det gäller psykiskt som fysiskt? Det faktum att flera uppger sjukskrivning relaterad till arbete och att man upplever att man av arbetet påverkas socialt i familjen är skäl nog att se närmare på problemet. Många upplever också psykisk trötthet efter dagens arbete.

Förutom rent medmänskliga aspekter att vårda sin personal, så bör de ekonomiska vinsterna också vägas in, det kostar att ha personal frånvarande inte bara i direkta sjukfrånvarokostnader utan också i form av kompetens- och produktionsbortfall (Johansson &

Johrén, 1995). Det kostar också mycket med så kallad sjuknärvaro, där människor befinner sig på arbetsplatsen men av olika skäl presterar mindre. Det är numera vedertaget inom forskning kring arbetsliv att det finns ett klart positivt samband mellan personalens hälsa och produktivitet. Detta faktum borde beaktas mer, inte bara för organisationen och dess medarbetare utan även för samhället i stort.

Stöd av olika former, vare sig det gäller handledning eller medarbetarsamtal, är en viktig komponent när det gäller hantering och upplevelse av sitt arbete. Ett ökat stöd har via forskning visat på att individen upplever större kontroll över sin situation. Materialet visar på klara brister hos många myndigheter. De saknar antagligen utarbetade rutiner för att hjälpa sin personal i detta.

Det finns också ett intressant genderperspektiv i det hela. Polisen är i sin helhet en mansdominerad organisation och de som sysslar med sexualbrottsutredningar är till största delen kvinnor, man kan spekulera i hur detta påverkar utredarnas förhållanden.

Om man ser till hur polisen som organisation hanterar detta finns nog mycket som behöver ses över. Det räcker inte bara att förändra enskilda utredares arbetsförhållanden utan åtgärder måste till på alla nivåer, individ, grupp, ledning samt organisation. Det kan sammanfattas som Karasek och Theorell uttryckte det; mycket energi går till att försöka bota individen istället för att söka källan till problemet, arbetsmiljön.

SLUTORD OCH FÖRSLAG PÅ ÅTGÄRDER

Forskningen kring psykosocial arbetsmiljö visar entydigt på att arbetsmiljön har en stark inverkan på oss människor och vår hälsa både psykiskt och fysiskt.

Och enligt arbetsmiljölagen 3 kapitlet 2-3§§, har arbetsgivaren skyldighet att vidta de åtgärder som behövs för att förebygga och motverka ohälsa. Detta åtagande gäller både i fysiskt och psykiskt hänseende och det räcker att en eller ett fåtal anställda ger uttryck för eventuella missförhållanden eller brister i arbetssituationen (Arbetarskyddsstyrelsen, 1996).

Efter vad som framkommit finns starka skäl till att gå vidare i arbetet kring sexualbrottsutredares psykosociala arbetsmiljö. Det är inget enkelt problem att lösa men genom ökad utbildning och ett ökat stöd från ledning så kan nog de negativa effekterna reduceras.

Följande förslag på åtgärder bygger på de åtgärdsförslag som utredarna själva angav i enkäten. Men även utifrån forskning kring ämnet.

- Tillsätt en nationell arbetsgrupp för att gå vidare kring problematiken. Här bör det ingå representanter från flera parter, ledning, personal, PHS Utbildning, intern/extern expertis inom relevant område.
- Se över utbildningen, så att de risker som denna typ av arbete kan medföra lyfts fram, och att man ges redskap för att man skall klara arbetsuppgiften.
- Att utbildning sker generellt i organisationen kring problematiken av sexualbrott, men även för andra grupper som arbetar med sexualbrott. Varför inte gemensamma utbildningar för olika myndigheter.
- Bilda nätverkgrupper och arbeta i team

- Att skapa rutiner och resurser för handledning och medarbetarsamtal
- Se över den psykosocial arbetsmiljön inom polisen och arbeta vidare med internkontrollen och speciellt med särskild inriktning mot ledarskap och organisation.

REFERENSER

- Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling (1996:6) Internkontroll av arbetsmiljön.
- Hurrell, J, J. (1996) Occupational stress intervention. *Am J Ind Med*,;29(4):338-41.
- Hallsten, L. (1993) Burning out: A framework. In W.Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (eds.), *Professional Burnout: Recent developments in theory and research*,(pp 95-113). Washington, DC.: Taylor and Francis.
- Johansson, U., Johrén, A. (1995) *Personalekonomi*. TBV förlag, Stockholm.
- Bronsberg, B., Vestlund, N. (1997) *Nya bränn inte ut dig*. Forum, Stockholm
- Maslach, C., Leiter, M, P. (1997) *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass San Francisco
- Söderfeldt, B., Söderfeldt Marie. (1997) *Psykosocial arbetsmiljö i människovårdande arbete: en undersökning av personal i Försäkringskassan och socialtjänstens Individ och Familjeomsorg*. Socialhögskolan Lunds universitet, Lund.
- Söderfeldt, M. (1997:2), *Burnout?*, Medelanden från socialhögskolan: Lunds Universitet
- Söderfeldt, M. (1997) Utbränd av jobbet? *Miljön i jobbet*. Arbetarskyddsstyrelsen,;10.(2) 35-40.
- Bernler, G., Johnsson, L (1993) *Handledning i psykosocialt arbete*. Natur och kultur, Stockholm
- Frankenhaeuser, M. (1993) *Kvinnligt, manligt, stressigt*. Bromberg, Stockholm
- Karasek , R., Thorell, T. (1990) *Healthy work: stress productivity, and the recontruktion of working life*. Basic Books, New York

Opublicerat material

Portnoff Christin (1997) *Behövs handledning för barnsexutredare?* Examensarbete i kvalificerad kriminalpolis verksamhet(KKV) Polishögskolan Solna

Muntliga källor

Frivårdsmyndigheten Östersund
 Familjerådgivningen Östersund
 Barn och Ungdomspsykiatriska kliniken Östersund

2.1.6 Tankar om FoUU ur ett hälsopromotivt perspektiv.

Av Eva Söderberg

INLEDNING

Detta dokument har som syfte att belysa traineeutbildningen som en metod att rekrytera unga forskare till den nystartade forskarstationen vid arbetslivsinstitutet i Östersund. Mitt bidrag till detta blir att i detta PM beskriva mina tankar och val av intresseområde för att finna en tydlig nisch, plattform som kan harmoniera med den verksamhet som kommer att bedrivas på ALI i Östersund. Mina meriter och utbildningsbakgrund har tidigare beskrivits, de leder mig tydligt in på hälsopromotiva tankar. För mig har det därför varit viktigt att tydliggöra om forskning, utvecklingsarbete och utbildning (FoUU) inom det hälsopromotiva området kan harmoniera med verksamheten inom Arbetslivsinstitutet (ALI) i Östersund.

Syfte

Att för mig själv och ALI tydliggöra om FoUU inom det hälsopromotiva området ryms i verksamhetskontraktet, och hur det skulle kunna beskrivas.

Frågeställningar

- Hur kan hälsopromotion beskrivas
- Hur ser exempel på FoUU ut inom hälsopromotion och kan detta rymmas inom ramen för ALI Östersunds verksamhetskontrakt?

GENOMFÖRANDE OCH METODER

För att beskriva hälsopromotion har jag gjort ytterligare en litteraturgenomgång från min senaste utbildning vid hälsohögskolan väst Vänersborg, *Hälsopromotion det nya folkhälsoarbetet*, 20p. Ytterligare litteratursökningar har jag främst gjort via Arblin och Spri samt genom litteraturförteckningar och bibliografier. Eftersom ALI:s forskningsstation endast varit verksam under några månader finns idag inte ett färdigt verksamhetskontrakt. Ett förslag till verksamhetskontrakt finns. Detta kommer att vara ett beslutsunderlag då representanter från Arbetslivsinstitutets ledning träffar enhetschef samt den lokala styrgruppen under februari - 99. För att beskriva om mitt intresseområde harmonierar med ALI:s verksamhet har det praktiska arbetet med utformandet av ALI Östersunds verksamhetskontrakt varit till stor hjälp. Forskningsrådsnämnden har i sin rapportserie (98:9) givit ut *Känsla av sammanhang i teori, empiri och kritik*. Denna rapport har gett mig en första inblick i vad forskning inom det hälsopromotiva området kan innebära.

RESULTAT

Om man tittar på folkhälsans utveckling i vår del av världen kan man tala om tre skeden. (Borgenhammar *Att vårda liv*. 1993). *Fattigsjukdomarnas epok (1)* där infektioner var det största folkhälsoproblemet. Sjukvården kunde inte bota sjukdomar som tuberkulos, lunginflammation och difteri. Syftet var istället främst att hindra smitta. Infektionssjukdomarna är idag i stort sett under kontroll i vår del av världen. (Nordisk Medicinalstatistisk Kommitteé, NOMESKO, 1990). Bland dödsorsakerna idag finns istället hjärt- och kärlsjukdomar och

tumörer. Vårt ökade välstånd används ofta på fel sätt där felaktig kost, tobaksrökning, alkoholförtäring har lett in folkhälsans utveckling i *Vällevnadssjukdomarnas epok*(2). Borgenhammar beskriver vidare att tecken tyder på att ett tredje skede i folkhälsans utveckling kan vara på väg. Nämligen *tillitsohälsans epok* (3) Många som besöker läkare anses inte i först hand lida av kroppslig sjukdom (Balin, M., *The doctor, his patient, and the illness*, New York: Pitman Medical, 1957). Borgenhammar menar också att man kan tala om ”psyko-emotio-socio-somatisk” ohälsa. I många fall är det själva livet som värker. Denna epok kännetecknas av människors bristande förmåga att hantera livets risker och osäkerheter.

Hälsopromotion som idé

Den grundläggande filosofin torde kunna hämtas från Antonovskys tankar i ”Hälsans mysterium” (1992). Dessa grundar sig på god hälsa, snarare än att undersöka varför människor blir sjuka. Hälsopromotion som idé tar sin utgångspunkt framför allt i Antonovskys begrepp salutogenes. Begreppet står för den grundläggande tanken om vilka faktorer som gör att människor upplever att de har god hälsa, friskfaktorer istället för riskfaktorer. (se s.34, Antonovsky, 1992) Hälsa skall ses som en resurs och något positivt, hälsotillståndet befinner sig på en kontinuerlig skala med två poler + - . Strävan med ett salutogenetiskt synsätt är att få en rörelse mot den positiva polen. Med det motsatta begreppet patogenes menas ett synsätt som framhäver risker och sjukdomar, och som söker de faktorer som skapar dessa. Här finns synsättet att man antingen är sjuk eller frisk. Preventivt arbete faller under det patogenetiska idéparaplyet, då målet är att undanröja risker eller riskbeteende som leder till sjukdom. De olika synsätten definierar var sin hälsomodell, dels som ett kontinuum dels som en dikotomi. Antonovsky koncentrerar sig på två teoretiska grundresonemang i sin begreppsbyggnad, Generella MotståndResurser (GMR) och Känsla Av SAMmanhang (KASAM). De generella motståndresurserna utgörs av biologiska, materiella och psykosociala faktorer som gör det lättare att se sin tillvaro som konsistent, strukturerad och begriplig. Om människan har sådana tillgångar till sitt förfogande har hon en större möjlighet att klara sig med god hälsa. Vad dessa GMR har gemensamt är att de ger människan en känsla av sammanhang (KASAM) vilket är det andra grundbegreppet hos Antonovsky.

Kontinuummodellen bör tydliggöra hälsopromotion som idé där den beskrivs som en av tre modeller till de olika sätten att tänka och arbeta med hälsofrågor; den kliniska modellen, folkhälsomodellen och kontinuummodellen (Winroth, Rydqvist, 1993) där den kliniska modellen och folkhälsomodellen representerar det patogena synsättet och kontinuummodellen representerar ett hälsopromotivt sätt att arbeta.

Kontinuummodellen

Kontinuummodellens *Idé*: Hälsa bör inte ses i termer av antingen frisk eller sjuk. Hälsa bör ses som ett kontinuum med polerna

Ohälsa ----- Hälsa

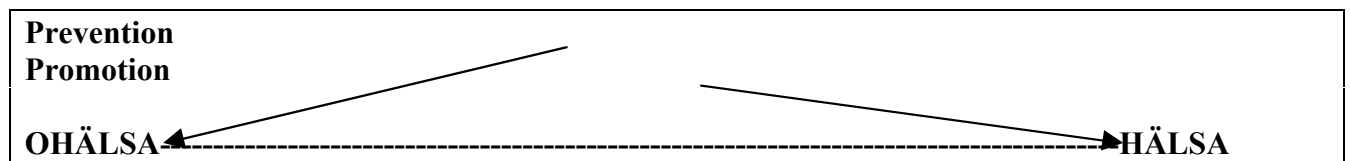
Frågan är hur vi förflyttar oss på detta kontinuum och vilka faktorer som bidrar till att vi förflyttar oss mot hälsopoolen eller vilka faktorer som avgör om vi klarar stora påfrestningar.

Process: söka efter faktorer som bidrar till att bibehålla eller befrämja hälsan. Utarbeta handlingsstrategier utifrån behov.

Redskap: Hälsotester för att kunna identifiera var på kontinuumet man befinner sig – nulägesanalys. Utbildning, kunskap om vad som påverkar vår hälsa och vad man själv kan göra för att påverka sin egen hälsa. Verksamhet som upplevs som meningsfull och stimulerande.

Fokus: Individen i samspel med omgivande miljö.

Om man kopplar ihop kontinuummodellen med begreppsparat prevention-promotion får vi följande modell:



Den preventiva strategin tar sin utgångspunkt i ohälsopolen och ställer frågorna: Vilka faktorer leder till ohälsa? Hur ska vi förhindra att ohälsa uppstår?

Den promotiva strategin tar sin utgångspunkt i hälsopolen och ställer frågan: Vilka faktorer bidrar till bättre hälsa? (Winroth, Rydqvist, 1993)

Tilläggs bör att "Det nya folkhälsoarbetet" också har sitt fokus på ett hälsopromotivt synsätt. I sin fördjupade anslagsframställan har folkhälsoinstitutet till regeringen för perioden 1997-1999 formulerat folkhälsoarbete som "planerade och systematiska insatser för att främja hälsa och förebygga sjukdom. En uttalad avsikt är att påverka faktorer (frisk-, skydds- och risk-) och förhållanden (struktur och miljö) som bidrar till en positiv hälsoutveckling på befolkningsnivå. Insatserna kan vara samhälls- och /eller grupp- respektive individriktade. Här finns spår av både det patogenetiska synsättet samt det salutogena synsättet. Dagens folkhälsovetenskap riktar sig mot ett hälsofrämjande tankesätt, dvs huvudansatsen ligger i att mobilisera och främja människans hälsoresurser.

Hälsopromotion som idé utgår från en humanistisk-demokratisk syn på människan, vilket betyder att människan tilldelas ett ansvar och att hälsopromotion syftar till att stödja individen att kunna ta kontroll över den egna hälsan, att vara delaktig i beslut om hälsan. På samhällsnivå blir den hälsofrämjande idén att skapa förutsättningar för god hälsa och för individens goda val. Antonovsky presenterar begreppet salutogenes som ibland likställs med hälsopromotion eller hälsofrämjande här bör man se salutogenes som en grundläggande filosofisk tanke och utgångspunkt, där han ger en tydlig definition av hälsopromotion men inte några konkreta handlingsstrategier. För att tydliggöra inom vilka kunskapsområden hälsopromotion finns har jag övergått till annan litteratur för att så småningom komma till det praktiska planet.

Hälsopromotionens kunskapsområde

Hälsopromotionens (HP) kunskapsområden beskrivs som primära och sekundära (Bunton, Macdonald, 1992). De primära är psykologi, sociologi, utbildning, epidemiologi. De sekundära är ekonomi, statsvetenskap, marknadsföring, kommunikationsteori, filosofi. De primära disciplinerna är de som har betytt mest för HPs utveckling och som innehållsmässigt är direkt

knutna till den mänskliga naturen och livsstilen. Bunton, Macdonald ger exempel på att hälsa är hämtade från dessa primära discipliner och att de är komplementära när HP skall definiera sitt kunskapsområde detta betyder att promotionstanken måste förklaras utifrån flera olika skilda ämnesområden. Diskussioner förs även om det här är tecken på framväxten av en helt ny disciplin, hälsopromotion, och därmed att ett paradigmskifte är förestående inom hälsovetenskaperna. Hälsopromotion lyfts fram som varande både individuellt och strukturellt samt därvid också multidisciplinärt (Bunton, Mcdonald, 1992)

Hälsopromotion i praktiken

De första viktiga stegen för hälsopromotion togs när Lalonde rapporten kom 1974. Det fastslogs att det hittillsvarande hälso- och sjukvårdssystemet inte hade den mest avgörande betydelsen för människors hälsa. Rapporten visar på fyra områden som är möjliga för praktiska insatser och alltså påverkar vår hälsa.

- Livsstil
- Miljö
- Hälso- och sjukvårdsorganisation
- Humanbiologi

Den första internationella WHO-konferensen om hälsopromotion hölls i Ottawa 1986, tyngdpunkten lades på det hälsofrämjande arbetet. I Ottawa charter nämns också begreppet ”New public Health”, ”Det nya folkhälsoarbetet”, och hälsopromotion ges följande innebörd;

”Hälsopromotion är den process som ger människor möjligheter att öka kontrollen över sin hälsa och att förbättra den. För att nå ett tillstånd av fullständig fysiskt, mentalt och socialt välbefinnande, måste individen eller gruppen kunna identifiera sina strävande och bli medveten om dem, tillfredsställa sina behov och förändra eller bemästra miljön. Hälsa ska därför ses som en resurs i vardagslivet och inte som målet med tillvaron. Hälsa är ett positivt begrepp som betonar sociala och personliga resurser, lika väl som fysisk förmåga. Hälsofrämjande arbete är därför inte endast ett ansvar för hälsosektorn. Arbetet handlar inte bara om hälsosamma livsstilar, utan gäller vårt välbefinnande i vidare bemärkelse.”

I Ottawa charter anges fem arbetsområde för hälsofrämjande insatser: Att skapa en hälsoinriktad samhällspolitik. Att skapa stödande miljöer för hälsa. Att stärka möjligheterna till hälsofrämjande insatser i lokalsamhället. Att utveckla personliga färdigheter som befrämjar hälsan. Att omorientera och förnya hälso- och sjukvården. Dessa arbetsområden har förtydligats under de följande WHO konferenserna och i Sundsvall 1991 betonades sambandet mellan miljö och hälsa kraftigt. Uppmaningen var att människor och samhällen skall skapa miljöer, som är stödande för hälsan, sk ”stödande miljöer” Med stödande miljöer för hälsa menas enligt Sundsvallskonferensen;

” I folkhälsosammanhang ansluter begreppet till de fysiska och sociala aspekterna på vår omgivning. De innefattar var människor bor, deras lokalsamhälle, deras hem, där de arbetar och leker. Begreppet innefattar också de förhållanden som bestämmer tillgång till levnadsresurser och möjligheter till att utöva sin makt”. Detta begrepp är tvärsektorielt och idag finns begreppen hälsopromotion, stödande miljöer, arenor etc inom olika branscher såsom Nationella folkhälsogruppen, folkhälsoinstitutet, landsting, kommuner mfl. I folkhälsonytt 1/98 nämns arenabegreppet från en europeisk konferens i Israel, folkhälsoplaneringen inom EU stöder fyra arenor: skolor, arbetsplatser, städer och sjukvårdsinrättningar. I Luxemburg deklARATIONEN

”För hälsofrämjande på arbetsplatser i europeiska unionen”, 1997 tas två faktorer upp som sägs vara grunden för den aktuella verksamheten för hälsofrämjande på arbetsplatser. Den första är ett ramverks direktiv för säkerhet och hälsa (Council direktive 89/391/EC) vilket lade grunden till en ny inriktning av det traditionella arbetsmiljöarbetet när det gäller lagstiftning och praktik. Den andra är den ökade inriktningen mot att se arbetsplatserna som en arena för folkhälsan. Ett europeiskt nätverk har byggts upp (European Network for Workplace Health Promotion) som har till uppgift att samordna informationsutbytet och spridningen av goda exempel i Europa. Sålunda har aktion för att skapa stödande miljöer många dimensioner, fysiska, sociala, andliga, ekonomiska och politiska. Var och en av dessa dimensioner är oupplösligt kopplade till de andra i en dynamisk samverkan. Aktionen måste koordineras på lokal, regional, nationell och global nivå för att uppnå lösningar, som är sant hållbara. (se s.22, Haglund, Svanström, 1995). Ideér om praktiskt arbete ges vidare i Sundvallskonferensens deklaration samt handboken ”We can do it”, (Haglund et al, 1992). Utifrån denna teoretiska begreppsmodell har jag försökt att tydliggöra vad FoUU kan innebära inom området.

Hälsopromotionsforskning vad är det?

Hälsopromotionens kunskapsområde är väldigt stort men en rubrik på hälsopromotionsforskning skulle kunna vara; *forskning omkring metoder och processer i syfte att möjliggöra för individer och grupper att utöva inflytande över de förhållanden som påverkar hälsan.*

Forskning kring hälsopromotion nämns idag ofta som prioriterade områden bl a hänvisar Konarski, K., i *Jordmån för ett gott liv* att om vi ska ha tillgång till även reella psykosociala interventionstekniker måste samhället ändra på forskningspolitiken, mera medel måste kanaliseras till att ta fram kunskap om hur man går från kännedom om ett samband till att åstadkomma t.ex. en beteendeförändring. Det krävs att ett antal forskningsmiljöer byggs upp, där psykosocial och psykosomatisk forskning kan bedrivas om olika interventionstekniker.

Forskningsrådsnämnden (FRN) har som en av sina huvudsakliga uppgifter att initiera och stödja forskning inom områden med särskild betydelse för samhället. FRN har organiserat en konferens kring Aaron Antonovskys begrepp KASAM där FRN:s rapport 98:9 sammanfattar de föredrag som hölls där. Rapporten tar upp begreppet KASAM i teori, där bl a Bengt Lindström skissar på Antonovskys bidrag till folkhälsovetenskapen i ett historiskt sammanhang. Elisabet Näsman placerar KASAM i ett familjeperspektiv och Olle Lundberg är först ut med en empirisk studie av KASAM. Avslutningsvis ger Carol Tishelman ett antal kritiska reflektioner kring KASAM med fokus på begreppets instrumentalisering och användning inom hälso- och sjukvårdsforskning.

Vad kan utvecklingsarbete och utbildning inom hälsopromotion innebära?

Exempel på utvecklingsarbete (systematiskt utnyttjande av forskningsresultat och vetenskaplig kunskap för att åstadkomma nya produkter) inom det hälsopromotiva området skulle kunna vara hälsofrämjande skolor där utvecklingsarbete kombineras med utbildning (Folkhälsoinstitutet, *Hälsofrämjande skola*; 1997).

Diskussion och slutsatser

Om Borgenhammars beskrivning av tillitssjukdomarnas epok blir verklighet bör forskning kring hälsopromotion ges hög prioritet då frågor kring existentiella frågor torde bli extra viktiga. Mitt försök att beskriva hälsopromotion filosofiskt, teoretiskt och praktiskt har gett mig en större tydlighet men kanske också förvirring då begreppet hälsopromotion tycks ha olika betydelse i olika sammanhang. Traditionellt har naturvetenskapen haft mest att säga till om inom hälsa och sjukvård. Därför är en högst relevant fundering; Vilken disciplin är det som ”äger” det hälsopromotiva arbetet? Samhällsvetenskapen eller naturvetenskapen? Min förvirring av begreppsdefinition består kanske till viss del av detta. I den senare delen har jag endast ytligt berört vad FoUU kan innebära inom det hälsopromotiva området, men det står dock helt klart för mig att detta ryms inom ramen för ALI Östersunds verksamhetskontrakt. Min förhoppning är därför att jag genom trainee utbildningens del två kan ges möjlighet att fördjupa mina kunskaper kring hur forskning, utveckling och utbildning inom hälsopromotion kan utvecklas inom ramen för ALI i Östersund.

Framtida inriktning

I förslaget till verksamhetskontrakt presenteras forskningsprojekt och aktiviteter som kommer att genomföras under 1999. Jag har kunnat identifierat några projekt där FoUU med hälsopromotiva aspekter kan vara aktuella?

- ”Småföretagarprojektet”

Företagshälsovårdens behov av utveckling av modeller för att tydligare inrikta sin verksamhet på ett hälsofrämjande förhållningssätt - skolade med det patogena synsättet - hur kan företagshälsovården på ett lämpligt sätt vara en resurs i folkhälsoarbetet? Denna fråga ställer sig den arbetsgrupp under arbetsdepartementet som utarbetat en promemoria ”Företagshälsovård - En resurs i samhället” (s 25, Ds 1998:17). Dessutom har efterfrågan ökat på företagshälsovårdens tjänster inom de psykosociala och arbetsorganisatoriska områdena.

REFERENSER

WHO, (1986). *Ottawa Charter for Health Promotion*.

WHO, (1991). *Sundsvallkonferensen*

EU, (1997). *Luxemburg deklARATIONEN, för hälsofrämjande på arbetsplatser i Europeiska unionen*

Socialstyrelsen, (1998) *Att göra rätt saker på rätt sätt för en bättre folkhälsa*.

Antonovsky, A. (1992) *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och Kultur

Borgenhammar, E. (1993). *Att vårda liv. Organisation, etik, kvalitet*. SNS Förlag.

Konarski, K. (1992). *Jordmån för ett gott liv*. Stockholm: Allmänna förlaget

Kumlin, T. (ed) (1998) *Känsla av sammanhang i teori, emperi och praktik*. Uppsala: Ord & form AB

Rydqvist, L-G & Winroth, J *Idrott, friskvård och hälsa*. SISU Idrottsböcker.

2.2 Social Ekonomi

2.2.1 Utvärdering av insatser för landsbygdsutveckling i Jämtlands län.

Av Anette Forsberg

Bakgrund

Uppdraget från länsstyrelsen var att undersöka insatser för landsbygdsutveckling i Jämtlands län 1996-98, och effekter av de insatser som gjorts. Institutet för regionalforskning (SIR) har genomfört uppdraget, i samarbete med Arbetslivsinstitutet (ALI) i Östersund.

Uppdraget gavs av Hans Halvarsson på länsstyrelsen, som varit projektansvarig för det som benämns "Landsbygdsprogrammet" (1995-1999), ett EU-program som utformats speciellt för landsbygdens föreningar och utvecklingsgrupper. Syftet med utvärderingen har varit dels att undersöka hur Landsbygdsprogrammet fungerar, dels att göra en slags övergripande kartläggning av hur landsbygdsutvecklingsarbetet ser ut i länet.

Landsbygdens utvecklare är många och finns på olika nivåer. Vår undersökning är av kvalitativ karaktär och bygger på intervjuer med aktörer på lokal, kommunal och regional nivå (bilaga 1, "aktörer"). Genom intervjuer har olika aktörer beskrivit sitt arbete, sina erfarenheter och synpunkter kring frågeställningar som: Hur arbetar ni med landsbygdsutvecklingsfrågor? Hur uppfattar ni de åtgärder och stödformer som finns? Vad är bra/dåligt? Kan insatserna förbättras i framtiden? Frågeställningarna har i princip varit desamma till samtliga aktörer (bilaga 2, "intervjufrågor").

Vi har valt att dela in de intervjuade i tre grupper, utifrån det syfte de har med sin verksamhet: Lokala utvecklingsgrupper (lokalt utvecklingsarbete, ofta ideellt), fristående organisationer (länsövergripande, stödjande roll) samt offentliga organ på läns- och kommunnivå (myndigheter, beslutsfattande roll). I uppdraget ingick ett särskilt intresse för den lokala nivåns aktörer, varför inflytandefrågor och begrepp som "underifrånperspektiv" har betonats.

URVAL, METOD OCH GENOMFÖRANDE

Urval och metod

Många verksamheter syftar till att utveckla länet och landsbygden. Vi begränsade oss till organisationer/verksamheter som har landsbygdsutveckling som ett tydligt uttalat mål. Bland dessa gjordes ett urval av aktörer på olika nivåer, för att få en övergripande bild av hur landsbygdsutvecklingsarbetet i länet fungerar. Betoningen har legat på det lokala utvecklingsarbete som görs av byutvecklingsgrupper, föreningar och organisationer. Näringslivet och företagandet har inte varit en målgrupp i utvärderingen, men är naturligtvis en viktig aktör i utvecklingen av landsbygden i länet.

Utvärderingen har en kvalitativ inriktning och bygger huvudsakligen på sammanställning och analys av intervjuer med representanter för utvalda myndigheter/organisationer/lokala grupper, samt kompletterande informations- och dokumentationsmaterial. Urvalet har skett med syfte att få en så heltäckande bild som möjligt, det gäller även urvalet av de lokala

grupperna. Utifrån den begränsade tid som stått till förfogande valdes en grupp i varje kommun. Några har tagit del av medel från Landsbygdsprogrammet, andra inte. För att få en så bred syn som möjligt på utvecklingsarbetet valdes de lokala grupperna också utifrån att de arbetat olika länge och hade skiftande verksamhetsinriktningar.

Trettio intervjuer har genomförts. Målgrupper och antal intervjuer har varit följande: Lokala utvecklingsgrupper (8 st), kommunernas landsbygdsutvecklare (8 st), fristående organisationer/verksamheter, ofta länsomfattande, med landsbygdsutveckling som ett uttalat mål (10 st), områdesansvariga på länsstyrelsen (3 st) samt handläggare på strukturfondssekretariatet (1 st).

Genomförande

Arbetet med utvärderingen startade i slutet av oktober 1998. Den första intervjun gjordes 9 november 1998, och den sista gjordes 7 januari 1999. Rapportskrivning pågår just nu. Det här PM/et sammanfattar rapporten. Resultat och slutdiskussion är preliminära, eftersom vi är i inledningen av analysarbetet. Rapporten ska vara klar i början på februari.

Genomförandet gick till så att intervjufrågor skickades ut i förväg, tillsammans med en beskrivning av utvärderingsuppdraget. Kontakter togs och intervjutillfällena bokades in. Samtliga intervjuer utom en har skett genom personliga möten. Inledningsvis planerades telefonintervjuer kombinerat med personliga möten, där den lokala nivån skulle prioriteras. Under processens gång föll det sig mer naturligt att överlag göra personliga intervjuer, i så stor utsträckning som möjligt. Intervjuer med personliga möten har därför prioriterats.

De flesta intervjuer har gjorts på plats i den intervjuades verklighet. Ett fåtal har gjorts på SIR:s kontor i Östersund, för att spara tid. Det har gällt kommunernas landsbygdsutvecklare. Intervjuerna har varit ca 1 timme långa. Samtliga har skrivits ut, för att utgöra underlag i analysarbetet.

Intervjuerna har gjorts i form av öppna, halvstrukturerade samtal kring de frågeställningar som skickades ut i förväg. Samtalen har handlat om:

- Hur aktörerna arbetar med landsbygdsutvecklingsfrågor, metoder och strategier
- Insatser och effekter, mätbara respektive sådana som är svårare att mäta
- Hur aktörerna ser på underifrånperspektivet och dess tillämpning
- Erfarenheter av EU-inträdet, ur landsbygdsutvecklingssynpunkt
- Synpunkter och förslag på vad som är viktigt inför framtiden, när det gäller landsbygd och utvecklingsarbete

Analysarbetet och sammanställningen av rapporten sker utifrån ovan nämnda samtalsområden. Vi kommer att titta efter om det finns en samsyn mellan de tre intervjugrupperna, men också om vi ser några tydliga skillnader. Vi kommer även att lyfta fram de erfarenheter och synpunkter som framträder särskilt tydligt i intervjuerna. Eftersom rapportskrivandet är i inledningsfasen är den resultatbeskrivning som här görs preliminär. En slutdiskussionen får anstå till dess ett färdigt rapportutkast är klart. Beskrivningen nedan får ses som en första skiss till den bild som under analysarbetets gång kommer att växa fram tydligare, och kanske även ändra inriktning.

RESULTAT

Vi kan först konstatera att det finns en stor samlad kunskap om utvecklingsarbete i länet, och god erfarenhet av hur man praktiskt jobbar med landsbygdsutveckling. Det är få som nämner brist på resurser som en anledning till att utveckling inte sker, däremot nämner man samarbets- och samverkanssvårigheter. Trots det ser det ut som att ett ökat samarbete mellan olika aktörer och nivåer växer fram i länet. Här beskriver många EU-inträdet som en viktig faktor. Systemet med till exempel medfinansiering leder till samarbete och samverkan av olika slag. I vissa fall är det självvalt, i andra fall kan det upplevas påtvingat. Embryon till partnerskap på olika nivåer tycks i alla fall växa fram.

EU-inträdet betydelse, på gott och ont

EU-inträdet ser alltså ut att leda till ökade kontakter mellan aktörer på olika nivåer och i olika positioner, vilket upplevs positivt av de flesta. Men de intervjuade beskriver, på alla nivåer, också svårigheter med EU och de regler som gäller. I utvärderingen berörs i huvudsak Mål 6 och Landsbygdsprogrammet.

Det senare har växt fram som ett försök att förenkla projekt- och utvecklingsarbete för lokala grupper. Kommunerna har till exempel fått överta mer av ansvaret och kan förskottera medel, för att grupperna lättare ska kunna komma igång med sitt arbete. Landsbygdsprogrammet upplevs överlag som mycket viktigt, särskilt i funktionen som ett slags startpengar, i en process som kan leda vidare. Medlen kan ges till mjukare områden och projekt, där det annars kan vara svårt att finna stödmöjligheter. När det gäller Landsbygdsprogrammet så har lokala grupper, kommunernas landsbygdsutvecklare och även organisationerna lättare att ge exempel på kvalitativa ”sociala” effekter i lokalsamhället, än effekter i form av bevarade eller skapade arbetstillfällen. En anledning kan vara att det inom Landsbygdsprogrammet inte handlar om särskilt stora summor av projektmedel, vilket gör det svårt att snabbt skapa ”riktiga” arbetstillfällen. Den slutsats man kan dra är att det handlar om processarbete och att Landsbygdsprogrammet där fyller en viktig ”inledande” funktion. Grupper som får relativt lite ekonomiskt bidrag skapar mycket utav små medel, genom att själva lägga till stora mängder av ideellt arbete. Fortfarande avskräcks lokala grupper av vad de uppfattar som krångliga och allt för invecklade bidrags- eller stödsystem, vilket i värsta fall leder till att projekt och idéer inte förverkligas.

Stor kunskap om lokalt utvecklingsarbete i länet, hinder och möjligheter

Det intryck som är allra starkast är den stora kunskap om lokalt utvecklingsarbete som finns i länet, med förgreningar både nationellt och internationellt. Många, framförallt organisationsrepresentanter, understryker vilken oerhörd kraft och utvecklingsmöjlighet det finns, förutsatt att man kan samarbeta. Flera nämner just samarbete som avgörande för landsbygdsens framtida överlevnad och utveckling. I organisationerna finns också lång erfarenhet av just samarbete och samverkanslösningar. Det som möjligen skulle kunna vara problemet är att den kunskap som finns ser olika ut på olika nivåer. Här menar många att det krävs mer av öppenhet och flexibilitet, och mindre av prestigebevakning. Kunskapen är även splittrad så till vida att den är uppdelad på olika aktörer, inom olika verksamhetsområden. Landsbygdsens aktörer sitter med olika kunskap på olika håll, vilket i bästa fall utgör en god möjlighet för samverkan.

Intervjuerna ger också en bild av att kunskapen om lokalt utvecklingsarbete, processtänkande och projektarbete förefaller vara djupare bland lokala grupper och länsorganisationer, än bland myndigheter på läns- och kommunnivå. Kanske är den inte ”djupare”, men präglad av en praktisk verklighet och erfarenhet som tenderar att ibland krocka med ett mer traditionellt myndighetsperspektiv. Många efterlyser fler mötesplatser och blandade grupperingar, för möjlighet till samtal och som grogrund för utveckling.

Bland lokala grupper och organisationer finns liknande arbetssätt, strategier och mål för utvecklingsarbete. Det handlar om processtänkande och arbete utifrån lokala eller regionala behov, för att bevara eller utveckla livssituationen. Grupperna arbetar aktivt och lägger ned mycket ideellt arbete, för att kunna skapa både tillfälliga och i förlängningen mer varaktiga arbetstillfällen. Här har organisationerna en stödjande och lyssnande roll. De agerar många gånger som möjliggörare för lokala gruppers behov och idéer. De beskriver sitt arbete som processinriktat och de allra flesta nämner ”underifrånperspektivet” som en förutsättning för att lyckas med landsbygdsutvecklingsarbete. Kommunernas landsbygdsutvecklare intar en slags ”mitt emellan roll”, de har uppgiften att lyssna och stödja men är också med och beslutar om fördelning av medel till projekt. Här skiljer sig beskrivningarna ibland åt om vad man menar med ”underifrånperspektiv” och vilken betydelse det har.

FRAMTIDA INRIKTNING

Det projekt som jag arbetat med under hösten, ”Utvärdering av insatser för landsbygdsutveckling i Jämtlands län och dess effekter 1996-98”, har berört just de områden som jag är intresserad av (se rapporten). I projektet ingår att föra tillbaka utvärderingsresultaten till de som berörs, vilket känns viktigt. En del i det arbetet blir avrapportering till länsstyrelsens särskilda referensgrupp för landsbygdsutvecklingsfrågor, vilket kommer att ske i mars.

För mig faller det sig sedan naturligt att gå vidare i det projekt som ska kartlägga och forska om den sociala ekonomin i Sverige, där ALI samarbetar med SIR (Institutet för regionalforskning). Vi är tre deltagare från ALI:s mastersutbildning som genom att kombinera studier vid ALI med projektarbete redan påbörjat ”det nya projektjobbet”. Kartläggningsdelen i projektet har precis startat. Där ingår specificerade och förutbestämda uppgifter som ska utföras, men förhoppningsvis finns möjlighet för oss som deltar att använda de kunskaper/erfarenheter vi har och utveckla dem vidare under projektets gång. Vi kommer att arbeta i ett forskningsteam som redan har utformats, vilket känns bra och nödvändigt. Våra ambitioner är att projektet resulterar i uppsatser inom våra respektive intresseområden, vilka samtidigt kommer att fungera som projektrapporter.

Projektet finansieras av näringsdepartementet och ska slutredovisas i juni år 2000. Innehållet handlar om att kartlägga den sociala ekonomin i Sverige, med fokusering på jobbskapande processer. Fallstudier ska komplettera kartläggningen. Några av de faktorer som kommer att ingå i sammanställning och analys av projektet är: Jämställdhet, regionala aspekter, den sociala ekonomins roll/funktion, organisations- och ledarskap samt finansiering. Jag hoppas att det ska finnas utrymme att ta in andra aspekter som kan visa sig vara intressanta, exempelvis demokratispekten som jag tror kommer visa sig vara särskilt relevant.

Genom att gå masterutbildningen och arbeta i projektet om den sociala ekonomin i Sverige, försöker jag få mina intresseområden att sammanfalla så att projektarbetet även kan innebära uppsatsskrivande. Är fortfarande ”på väg” att hitta just det område/de frågeställningar som jag vill fördjupa mig i, men det handlar mycket om utvecklingsfrågor och förändringsarbete i ett

processperspektiv, kopplat till strukturfrågor i arbetsliv och samhälle. Demokratiaspekten är central och viktig inom området social ekonomi. Jag vill även kunna använda mig mer av den bakgrund jag har som etnolog, och kombinera den med aktionsinriktad forskning.

2.2.2 Föräldrakooperativen och ledarskapet.

Av *Chatrine Höckertin*

INLEDNING

För 1 _ år sedan flyttade jag och min familj från Östersund ut på landsbygden. Det var självfallet en stor omställning och det innebar att vi i flera avseenden fick ompröva gamla, invanda levnadsmönster för nya. Efter en tid började vi fascineras av människors engagemang och entusiasm för sin bygd och för viljan att arbeta tillsammans för gemensamma ändamål. Där finns en slags självklar inställning kring att själva lösa problem och tillfredsställa behov, utan att förlita sig till någon utomstående. När vi så skrev in vår äldsta dotter på föräldrakooperativet i Rissna förstärktes denna bild ytterligare och vi blev på ett naturligt sätt delaktiga i den gemenskap som präglar de näraliggande byarna.

Den nykooperativa rörelsen har utvecklats och expanderat kraftigt under de senaste tio åren (om än själva boomen skedde just i början av 90-talet) och med sina 168 registrerade kooperativ 1998⁴ ligger Jämtlands län långt framme jämfört med rikssiffror när det gäller antal kooperativ per län. Av dessa 168 är 44 föräldrakooperativ och de finns representerade i Jämtlands samtliga kommuner enligt nedan.

Tabell1. Antal föräldrakooperativ respektive antal invånare i Jämtland fördelat på länets åtta kommuner. Källa: Kooperativ Utveckling, Jämtlands län samt Länsstyrelsen.

Kommun	Antal kooperativ	Antal kommuninvånare ⁵
Berg	4	8 278
Bräcke	9	7 851
Härjedalen	4	11 722
Krokom	5	14 274
Ragunda	3	6 543
Strömsund	2	14 557
Åre	6	9 841
Östersund	11	58 675
Totalt	44	131 741

Av tabellen framgår att Bräcke, följt av Åre, har flest föräldrakooperativ i relation till invånarantal. Berg, Härjedalen, Krokom och Ragunda intar en mellanposition, medan Strömsund och Östersund har minst antal föräldrakooperativ fördelat på antal invånare.

⁴ Siffran utgör antalet kooperativa föreningar i Jämtlands län som bildats 1976 eller senare, sammanställd av Kooperativ Utveckling, Jämtlands län (nov -1998).

⁵ Länsstyrelsens statistikenhet med siffror gällande för årsskiftet 98-99.

1.1 Organisationskaraktäristik för föräldrakooperativ

Ett kooperativ kan beskrivas som en förening av människor som bedriver en ekonomisk verksamhet till nytta för medlemmarna och för att tillgodose medlemmarnas behov. Den Internationella Alliansen (IKA) har vidare antagit principer kring att där skall finnas en demokratisk styrning genom medlemmarnas delaktighet och att medlemskapet skall vara öppet och frivilligt. Där skall finnas självbestämmande och oberoende och eventuellt överskott skall fördelas så att ingen medlem gynnas på de övrigas bekostnad. Andra viktiga värdegrunder är principen om en medlem, en röst och att samverkan i möjligaste mån skall ske med andra kooperativ. Det som utmärker all kooperativ verksamhet är att det är medlemmarna som äger och driver verksamheten tillsammans och att organisationen primärt bygger på medlemmarnas eget deltagande (Walter & Wächter 1997). Det finns emellertid inga formella krav att alla kooperativ måste följa samtliga principer bokstavigt. Tanken om medlemskapet som öppet och frivilligt är inte alltid sant för föräldrakooperativ, då medlemskap endast kan ges i mån av plats. Det är även vanligt att man tar hänsyn till barngruppens sammansättning m a p ålder, kön, mm, när det gäller rekrytering av nya medlemmar.

De föräldrar som är medlemmar i ett föräldrakooperativ drivs ofta av ett genuint engagemang för sina barns bästa, men de sätter också in kooperativet även i ett större sammanhang där det blir en viktig del i den helhet som krävs för en bys överlevnad. Detta är ofta fallet i glesare befolkade delar av landet, t ex i Jämtland, och denna uppfattning bekräftas även i facklitteratur (Grut 1995; Lorendahl 1993). I dessa glest befolkade byar står många föräldrakooperativ inför stora utmaningar, då minskad barntillströmning utgör ett direkt hot mot den fortsatta verksamheten.

En föräldrakooperativ förskola alt fritidshem skiljer sig från en kommunal dito genom att barnens föräldrar inte bara är brukare/mottagare av barnomsorg, utan faktiskt är med och driver och ansvarar för att verksamheten skall fungera (Walter & Wächter). Föräldrakooperativ driver sin verksamhet på entreprenad åt kommunen (Zakrisson 1998) och verksamheten finansieras med hjälp av kommunala bidrag, medlemsavgifter och ideell föräldrainsats. Den vanligaste associationsformen – liksom för andra kooperativ – är ekonomisk förening, då den visat sig praktiskt för ändamålet. Därmed är det Patent – och Registreringsverket (PRV) som är kontrollmyndighet för den ekonomiska verksamheten och det juridiska regleras i lagen om ekonomiska föreningar (EFS 1987). Där finns även strikt reglerat hur den ekonomiska föreningen skall vara organiserad.

Den föräldrakooperativa barnomsorgsformen ger antagligen föräldrar mer inflytande och delaktighet än om verksamheten drivs i kommunal regi, men där finns dock samma skyldigheter att följa lagar och förordningar som inom kommunal barnomsorg.

Samtliga skyldigheter och rättigheter finns reglerade i särskilt avtal mellan kooperativet och kommunen. Walter och Wächter (1997) beskriver organisationen och samarbetet på föräldrakooperativ i fyra nivåer enligt nedan.

Nivå 1 Föreningens medlemmar

Medlemmarna – föräldrarna – utgör stommen i föreningen. De har av olika skäl gått ihop för att gemensamt lösa respektive familjs behov av barnomsorg. Det högsta beslutande organet är föreningsstämman och till denna skall medlemmarna samlas en gång per år, dels för att gå igenom det gångna årets ekonomi (årsbokslutet) och dels ta beslut om verksamhetsplan, val av ny styrelse och styrelsens ansvarsfrihet för kommande verksamhetsår. Samtliga

föräldrar/medlemmar har här möjlighet att vara med och påverka innehållet i verksamheten och andra strategiska beslut då varje medlem har en röst. Utöver årsmötet är det vanligt att extra föreningsstämmor hålls som medlemsmöten en gång per månad. Medlemmarnas rättigheter och skyldigheter regleras i föreningens stadgar, och de fungerar dessutom som extern information om kooperativets verksamhet.

Nivå 2 Styrelsen

Styrelsen är ansvarig för kooperativets ekonomiska och juridiska verksamhet och innehar även arbetsgivaransvar. I styrelsens löpande arbete ingår budgetarbete, formulering resp uppföljning av verksamhetsplan, ekonomi och redovisning, lönehantering, rekrytering, personalansvar, externa kontakter med intressenter, t ex kommun, skola, andra kooperativ, mm. Den enda funktionen som är obligatorisk i styrelsen är den som ordförande – resterande poster kan bemannas utifrån egna behov och önskemål. Det är dock vanligt att det i styrelsen – förutom ordförande – finns kassör, sekreterare och ledamöter. Personalansvarig sitter med i styrelsen och kan ibland även inneha någon av de andra nyckelposterna. Det finns även stora möjligheter att delegera arbete till föreningens medlemmar utanför styrelsen (t ex i speciella arbetsgrupper) och/eller till föreståndaren.

Nivå 3 Arbetslaget och verksamhetsledningen

Arbetslaget utgörs av de personer som är anställda för att driva den dagliga verksamheten och leds av föreståndaren. Vanligast förekommande yrkeskategorier är barnskötare, förskollärare, och/eller fritidspedagoger. I den mån en förälder gör sin arbetsinsats i barngrupp ingår även denne i arbetslaget, och här kan det vara bäddat för en rollkonflikt. En förälder som sitter i styrelsen som arbetsgivarrepresentant kommer in i arbetslaget och gör sin föräldrainsats. Under den dagen är arbetsgivarrepresentanten/ föräldern underställd föreståndaren, då den sistnämnde är den självklare ledaren i det dagliga pedagogiska arbetet på förskolan. Det gäller dock att styrelsemedlemmen verkligen kan hålla isär dessa funktioner så att ingen trampas på tårna i onödan.

Nivå 4 Föräldrarna som brukare

Det samarbete och de möten som sker i vardagen vid hämtning och lämning på dagis är nog de mest centrala inom ett föräldrakooperativ. Det är här som ömsesidighet och förtroenden skall skapas, men det är också här som onödiga rollkonflikter kan uppstå på grund av missförstånd och bristande kommunikation.

1.2 Det krävande ledarskapet

Ledarskap skulle kunna beskrivas som ”den process genom vilken en person influerar andra att nå uppställda mål” (Bruzelius/Skärvad 1995). Alltsedan Beckérus och Edströms klassiska ledarskapsbok ”Doktrinskiftet – nya ideal i svenskt ledarskap” (1988) har vikten av ledarskapet som idéstyrt, kompetensutvecklande, relationsbyggande, ”coachande” och inspirerande kommit att betonas, och beteendevetenskapliga kvaliteter anses vara en förutsättning för ett gott ledarskap. Mer traditionella faktorer som strategiskt tänkande, förmåga att koordinera arbete och medarbetare, kundorientering, målinriktning och affärstänkande finns fortfarande kvar som centrala faktorer för att uppnå ett fullgott ledarskap. Det ställs därmed mycket höga krav på mångfacetterad kompetens, och detta skulle kunna illustreras med hjälp av bilden på nästkommande sida.



Figur 1. Dagens och morgondagens ledare – ett universalgeni. Källa Bruzelius/Skärvad 1995.

Utöver de rent professionella kraven finns även förväntningar på dagens ledare när det gäller förmåga och möjlighet att delta i familjelivet. Detta beskrivs på ett bra sätt av Claes Edlund (1988), som menar att familjelivet kan ses som en ytterligare dimension i ledarskapet, och att det kan vara en naturlig länk mellan ledaren och företaget. Den manliga identiteten står i dag inte i ett motsatsförhållande till hemsysslor som tidigare, utan där har skett en värderingsförskjutning.

Sammanfattningsvis kan sägas att om än vilja och kompetens finns att hantera de krav som ställs på ett modernt ledarskap, så torde bristen på tid ändå utgöra ett reellt hot. En blick på den universalkompetente ledaren ovan visar på svårigheterna att kunna hantera alla roller på ett tillfredsställande sätt. I de fall ledarskapet dessutom skall skötas vid sidan av ett ordinarie arbete – som ofta är fallet i föräldrakooperativ - blir utmaningarna än större.

1.3 Problemfokusering

Detta PM har inte till syfte att sammanfatta någon genomförd undersökning. Det utgör däremot ett försök att beskriva bakgrunden till mitt intresse för organisations- och managementfrågor inom föräldrakooperativ och att utifrån detta formulera initiala framtida forskningsuppdrag.

Ett av de värden som ofta lyfts fram när det gäller förtjänsterna med den kooperativa verksamhetsformen är att den utgör en demokratisk bas där alla medarbetare har samma förutsättningar och ett lika värde. De horisontella, icke-hierarkiska strukturerna skall borga för medarbetarinflytande och arbetsplatsdemokrati. Vad som mer sällan nämns i relevant litteratur är det faktum att föräldrakooperativ är tämligen komplexa organisationer. Det finns mycket liten dokumentation kring faktiska arbetsförhållanden och i vanligt förekommande litteratur talas väldigt lite om arbetssituationen för de personer som endast är anställda i ett kooperativ utan att ha sina barn där. Inom de flesta föräldrakooperativ finns det ett flertal föräldrar som brinner för sin uppgift och som outtröttligt arbetar sina ideella timmar, och dessa eldsjälars talas det ofta om i positiva ordalag. Jag upplever däremot att arbetssituationen

för alla professionella medarbetare som har en högst vanlig anställning utan någon koppling i övrigt till kooperativet lätt glöms bort.

Arbetsorganisationen inom föräldrakooperativ skulle behöva belysas i ett vidare perspektiv med fokus på beslutsvägar, formellt resp informellt ledarskap, kommunikation, konflikthantering, arbetsmiljö, m m. Som förälder och medlem har man inte en utan ett flertal roller att växla mellan, och detta kan lätt leda till konflikter. Maria Walter och Anders Wächter uttrycker sig på följande sätt: ”Att sy ihop föräldrarnas och personalens många olika roller – och göra det på rätt sätt – är en av de stora utmaningarna på kooperativ” (1997, s 20).

Den faktor som jag tror utgör en stor skillnad mellan föräldrakooperativ och andra typer av arbetskooperativ är just det faktum att man har sitt/sina barn i fokus och att man är beroende av goda relationer till personalen av detta skäl. I andra fall, t ex i ett hantverkskooperativ, finns inte det entydiga beroendet på samma sätt.

För att få ökad kunskap om de mekanismer som styr och påverkar ledarskapet, de faktiska arbetsförhållandena för de anställda och kunskap om föräldrakooperativ som organisation i stort skulle en rad frågor behöva besvaras;

- a) Hur kan man som personalansvarig bedriva ett effektivt och fullgott ledarskap (som ibland kan kräva att man tvingas ta beslut som är negativa för de anställda) när man är förälder och därmed beroende av att upprätthålla goda relationer med de människor som tar hand om ens barn?
- b) Hur upplevs det ur medarbetarsynpunkt att ha en föreståndare som sin närmaste chef i det dagliga arbetet och samtidigt ha en förälder som personalansvarig?
- c) Kan man leda sin personal på ett tillfredsställande sätt när man nästan aldrig är på plats på arbetet (därför att man har ett annat ordinarie arbete)?
- d) Hur kan man få till stånd en kontinuitet i ledarskapet och hur skapa ett ömsesidigt förtroende mellan arbetstagare och arbetsgivare när man som personalansvarig blir utbytt varje eller vartannat år?
- e) Kan ett effektivt och fullgott ledarskap överhuvudtaget bedrivas med arbetsgivare/personalansvariga som oftast helt saknar utbildning för ändamålet, och som endast är kvalificerade tack vare sitt medlemskap i kooperativet?
- f) Hur pass adekvat är den utbildning i arbetsgivaransvar som finns på marknaden? Hur många utbildningsdagar per arbetsgivarperson och år avsätts för detta ändamål?
- g) Hur kan man värna och upprätthålla kvaliteten i barnomsorgen om arbetsgivaransvaret inte fungerar tillfredsställande?

GENOMFÖRANDE OCH RESULTAT

Jag är själv arbetsgivarpart som ordförande och personalansvarig i styrelsen på vår familjs föräldrakooperativ sedan ett år tillbaka, och detta har gett mig en unik möjlighet att delta i de processer som följer med den specifika relation som uppstår mellan arbetsgivare/arbetstagare i en föräldrakooperativ form. Mina egna erfarenheter från detta arbete är begränsade och de har inte samlats med något vetenskapligt syfte, men det har däremot i viss mån fungerat som en inspirationskälla för framtida tänkbar forskningsinriktning. Som ett komplement till mitt eget styrelsearbete har jag genomfört ostrukturerade telefonintervjuer med fyra personalansvariga från andra kooperativ i länet.

För att få en något mer nyanserad bild har jag även talat med en representant på KFO (Kooperationens Förhandlingsorganisation), vilka har till uppgift att representera

arbetsgivarsidan (medlemmarna) i bl a föräldrakooperativ. Hans bild av de medlemmar som finns med i KFO är att de oftast upplever att samarbetet fungerar tillfredsställande.

I den mån det någon gång förekommer konflikter eller problem på ett djupare plan bistår KFO med stöd och vägledning.

I intervjuerna med de personalansvariga framkommer att de i mycket hög utsträckning trivs i sina roller. Arbetet fungerar mestadels bra, men två ”bekymmer” tycks genomsyra situationen för de flesta; bristen på tid för att utföra ett fullgott personalansvar (de flesta föräldrar har andra ordinarie arbeten att sköta) samt svårigheten att hantera de olika rollerna det innebär att vara personalansvarig.

Synen på den personalansvariges arbete förefaller också variera mellan olika kooperativ. I vissa fall ges arbetet en mycket hög prioritet och man kan få kravet på sin övriga föräldrainsats sänkt som kompensation för styrelsearbetet.

I något annat fall förväntas man sköta såväl ordförandeskap som personalansvar och ändå fullgöra sina timmar i barngrupp liksom övriga medlemmar.

Jag har till sist också talat med Maria Walter, som tillsammans med Anders Wächter har skrivit ”Organisation och samarbete på föräldrakooperativa dag- och fritidshem” (1997). Hon har varit föreningsledare inom Föräldrakooperativens Riksförening – Vårat Dagens, och har även haft tre egna barn på kooperativ.

Hon är mycket positiv till barnomsorgsformen som sådan, men pekar samtidigt på många av de problem som faktiskt kan uppstå när det gäller att hantera de olika roller som förekommer. Hon menar att man inte skall blunda för att komplikationer verkligen finns, men att man – genom ökad kunskap – kan bli bättre rustad för att hantera dem.

DISKUSSION

Kraven på förskolan är höga och vi står inför enorma utmaningar för att kunna möta framtida krav. Detta har ytterligare aktualiserats när den nya läroplanen för förskolan från den 1 januari 1998 tog in samtliga förskolor under skolans tak, från att tidigare ha sorterat under socialtjänsten. Rent juridiskt upphörde därmed socialtjänstlagen att gälla, och den ersattes med skollagen med Skolverket som tillsynsmyndighet.

Det gäller då att vara flexibel och öppen för nya lösningar när det gäller såväl pedagogiska metoder som organisations- och samarbetsformer, och jag tror att föräldrakooperativ – tack vare styrningen underifrån – är redo att möta och tillfredsställa dessa nya behov som uppkommer. Jag håller därför med Maria Walter och Anders Wächter (1997, s 5) när det skriver att ”fördelen med föräldrakooperativen är att de styrs och påverkas av brukarnas behov. Vi är därför övertygade om att föräldrakooperativen är en bra modell att ta med sig in i nästa millenium”.

I verksamheten finns dock en inbyggd problematik, inte minst med tanke på den komplicerade arbetstagare - arbetsgivarsituationen. Jag tror därför att det är oerhört angeläget att vi får mer kunskap om hur verksamheten fungerar organisatoriskt och hur man kan undvika att göra om misstag som redan begåtts på annat håll.

3.1 Tänkbar egen framtida forskningsinriktning

Det är inte alls omöjligt att det givna svaret på frågan till de anställda på föräldrakooperativ om hur de trivs och om hur ledarskapet fungerar blir ”bra” och ”toppen”. Men hur är det *egentligen* och hur mäter man detta? För att få svar på den frågan skulle man inledningsvis behöva göra en grundlig litteraturgenomgång inom området ledarskap generellt, med efterföljande fokus på nykooperativa organisationer.

Utifrån det som ovan skisserats skulle det vara mycket intressant att genomföra en fördjupad studie kring organisationsutveckling inom föräldrakooperativ, med fokus på socialpsykologiska frågeställningar om ledarskap, arbetstrivsel, beslutsfattande, rollhantering, organisationskultur, kommunikation, konflikthantering, m m.

Ett temanamn skulle kunna vara ”De glada aktörernas organisation”, då det ju ofta rör sig om föräldrar som är kompetenta i sitt föräldra- och medlemskap, men som ofta saknar erfarenhet av att vara i arbetsgivarposition. För att återkoppla till problemdiskussionen inledningsvis skulle det vara intressant att följa ett fåtal föräldrakooperativ mycket nära över en längre tid för att därmed (förhoppningsvis) kunna urskilja olika ledarstilar/ledningsfilosofier och vilka effekter detta får för verksamheten. Om syftet är att utveckla organisationen genom kunskaper som leder till ett förbättrat ledarskap skulle aktionsforskning som metod vara lämplig.

Tanken bakom detta fångas upp i ett citat av Kurt Lewin (1946 ur Burke 1994) där han säger ”no action without research, and no research without action”.

Utifrån den inledande diskussionen om de nykooperativa organisationerna som ofta beskrivs som icke-hierarkiska, demokratiska och horisontella skulle det vara mycket intressant att studera ledarskaps- och managementfrågor inom även andra kooperativa verksamheter. Lars Lindqvist har i ett flertal böcker (bl a 1997) bidragit med omfattande forskning kring medarbetarägda företag och personalkooperativ och det skulle vara spännande att ta del av dessa resultat mer ingående och kanske hitta en egen infallsvinkel.

REFERENSER

- Beckérus Å, Edström A, et al: *Doktrinskiftet – nya ideal i svenskt ledarskap*. Svenska Dagbladets Förlags AB 1988.
- Bruzelius, L & Skärvad, P-H: *Integrerad organisationslära*. Studentlitteratur 1995.
- Burke, W W: *Organization Development – a Process of Learning and Changing*. Addison – Wesley Publishing Company 1994.
- Grut, K: *Kooperativ idé som strategi för regional utveckling*. Glesbygdsvverkets skriftserie, 1995:1.
- Lindqvist, L: *Medarbetarägande – förnyelse av offentlig sektor*. Carlssons bokförlag 1997.
- Lorendahl, B: *Nykooperation och regionutveckling*. Mitthögskolans rapportserie 1994:4.
- Walter, M & Wächter, A: *Organisation och samarbete på föräldrakooperativa dag- och fritidshem*. Ofta Grafiska 1997.
- Zakrisson, I: Artikel i boken *Social ekonomi – om kraften hos alla människor*. Utbildningsförlaget Brevskolan 1998.

2.2.3 Arbetsmiljöarbete i små företag och kooperativ.

Av Annika Blanksvärd

INLEDNING

Redan i slutet av 1800-talet kom de första reglerna på arbetsmiljöområdet. Sedan dess har lagstiftningen både utökats och förändrats mycket. Största delen av dagens arbetsrättsliga lagstiftning kom till under slutet av 1970-talet. Då var de flesta anställningarna tillsvidareanställningar och många människor stannade på en och samma arbetsplats under en stor del av sitt yrkesverksamma liv. I dag ser den svenska arbetsmarknaden annorlunda ut. Andelen fasta arbeten minskar till förmån för mer tillfälliga anställningar t ex i form av projektarbeten, och för många innebär detta även mångsyssleri, dvs man försörjer sig med hjälp av flera arbeten. Trots denna förändring har inte lagstiftningen förändrats nämnvärt.

I och med nedskärningar i den offentliga sektorn försämras en del av den service som vi tidigare tagit för given t ex inom barn- och äldreomsorg. Detta leder till att nya former för den här typen av service dyker upp t ex i form av föräldrakooperativa dagis. I Jämtland är nykooperationen på stark framfarsväg, och nya arbeten skapas i denna sektor. Man kan då fråga sig hur arbetsrätten, och då speciellt arbetsmiljöfrågorna fungerar och behandlas i denna sektor. Ser arbetsmiljöproblemen annorlunda ut i kooperativen? Vem är arbetsgivare? Vem tar ansvar för arbetsmiljön? Hur gäller reglerna för föräldrar som arbetar ideellt som en del av det kontrakt man har.

Det finns en stark tilltro till att de nya jobben, som ska minska arbetslösheten, ska skapas i småföretagen. Det man då ofta menar är att den ökade sysselsättningen ska ske i små tillverkande företag, dvs att det är industrin som även fortsättningsvis ska vara den viktigast sektorn (Boethius, 1997). Men ska vi sträva för att få tillbaka ”gårdagens jobb” inom industri och offentlig sektor? Monica Boethius (1997) menar att vi är på väg ut ur det industriella samhället och in i något nytt som vi ännu inte vet så mycket om. De gamla jobben bör man inte hoppas för mycket på, de har haft sin tid.

Ett område som jag anser vara intressant inom arbetsrätten är arbetsmiljöfrågorna. Den lagstiftning som rör arbetsmiljön återfinns främst i Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160), Arbetsmiljöförordningen (SFS 1977:1166), Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) samt nu även i EU-direktiv (89/391/EEG). 1992 beslutades att man skulle införa internkontroll av arbetsmiljön, dvs att arbetsgivarna systematiskt skulle leda, planera och följa upp arbetsmiljön på arbetsplatsen (AFS 1992:6). Kritik riktades mot föreskriften om internkontroll, att den inte passade för små företag, att man haft storföretag som förebild när man skrev föreskrifterna. 1996 reviderades föreskrifterna, för att passa även de små företagen, och kraven på dokumentation tonades ner till förmån för verkliga åtgärder (AFS 1996:6). Trots denna revidering finns fortfarande en del kritik när det gäller småföretagens möjlighet att följa och förstå föreskrifterna (Antonsson, 1997; Antonsson et al, 1998; Johansson, 1998).

GENOMFÖRANDE OCH METODER

Under perioden för projektarbete ville jag fördjupa mig i området arbetsmiljö och då speciellt vad gäller internkontroll i småföretag och kooperativ. Jag bestämde mig för att först och främst göra en litteraturfördjupning på området, och att i andra hand ta kontakt med olika aktörer på området för att få deras uppfattning.

Jag har sökt litteratur främst i databaserna Libris och Arblin. Jag började med att söka med hjälp av sökorden *internkontroll* och *småföretag*. Jag insåg ganska snart att endast titta på internkontroll skulle ge en ganska snäv bild av hur arbetsmiljöarbetet fungerar i småföretag, eftersom internkontroll egentligen bara är ett sätt att strukturera arbetsmiljöarbetet. Därför valde jag att utöka mina sökningar till att omfatta *arbetsmiljö* och *arbetsmiljöarbete*. Jag har även sökt efter artiklar och rapporter som handlar om *kooperativens arbetsmiljö* utan att göra några fynd som jag kunnat använda mig av. Den litteraturgenomgång som jag gjort koncentrerar sig sålunda på småföretag, men min tanke är att mycket av denna erfarenhet går att överföra till kooperativ verksamhet. I många avseende tror jag att det finns stora likheter mellan småföretag och kooperativ, när det gäller bristen på resurser och kompetens i arbetsmiljöfrågor.

Då litteratursökningen inte gav några träffar vad gäller kooperativ verksamhet har jag valt att göra intervjuer med Yrkesinspektionen, Kooperativens Förhandlingsorganisation (KFO) samt ett barnomsorgs kooperativ för att få en bild av hur det ser ut i kooperativ verksamhet när det gäller arbetsmiljöfrågor. De intervjuer som jag gjort har genomförts per telefon. Dessa har skett ostrukturerat med några utgångsfrågor från min sida, men sedan har personerna fått tala fritt i ganska stor utsträckning.

Det jag velat få svar på med hjälp av litteraturstudien och intervjuerna är hur man arbetar med arbetsmiljöfrågor och internkontroll i små företag och kooperativ. Hur kan man underlätta arbetsmiljöarbetet i små verksamheter? Vilka stödfunktioner finns? Projektarbetet har även haft som uppgift att försöka hitta ett intressant område som kan bli föremål för en framtida studie inom Arbetslivsinstitutets verksamhet.

Begränsningar

När det gäller kooperativ så har jag valt att koncentrera mig på föräldraägda barnomsorgs kooperativ, då det finns ganska många sådana i Jämtland, samt att denna typ av kooperativ har anställda. När jag talar om kooperativ i detta PM menar jag således barnomsorgs kooperativ, och inte generellt den kooperativa formen.

Definitioner

Arbetsmiljö: Begreppet innefattar både fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Gullberg et al har använt sig av följande definition som jag tycker belyser bredden av arbetsmiljöområdet: ”*Begreppet arbetsmiljö omfattar idag inte bara hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Det handlar om en rad ytterligare saker: arbetsorganisation, kompetens, stress, psykosociala frågor mm. Till arbetsmiljön räknas också inflytande, trygghetsfrågor, jämställdhetsfrågor, rehabilitering och arbetstidens förläggning*” (1997, s 11).

Internkontroll: Internkontroll handlar om sättet som man ska arbeta med arbetsmiljöfrågor ute i företag och andra verksamheter enligt svensk lagstiftning. Det handlar om att

”systematiskt leda, planera och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller kraven i denna lag och i föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen” (SFS 1977:1160 3 kap 2a§).

RESULTAT

Mycket av det som skrivits om internkontroll i småföretag är väldigt konkret och praktiskt inriktat. Det finns många exempel på förändrings- och utvecklingsprojekt, men det har varit svårt att hitta något strikt vetenskapligt skrivet, vilket också Johansson (1998) påpekat i sin avhandling. Förhoppningsvis kommer området att uppmärksammas av fler forskare så att fler vetenskapliga studier genomförs. Ett annat exempel på mer vetenskaplig studie är den utvärdering som Jönsson & Tviksta utfört på uppdrag av Arbetarskyddsstyrelsen (1998a).

Lagstiftningen om internkontroll kom 1992 men fortfarande är det många småföretag som inte kommit igång att arbeta med den. Ett antal projekt har genomförts där man tittat på i vilken utsträckning småföretag har kommit igång att arbeta med internkontroll (Antonsson et al, 1998; Arbetarskyddsstyrelsen 1998a; Arbetarskyddsstyrelsen 1998b; Johansson, 1996, Johansson, 1998; Johansson & Johansson 1993). Det man funnit är att flertalet småföretag inte har en fungerande internkontroll (Arbetarskyddsstyrelsen, 1998b) . Så mycket som 90% av de inspekterade småföretagen i projektet ”IK-SMÅ” saknade i slutet av 1996 en fungerande internkontroll. Efter det genomförda projektet hade dock en majoritet av företagen en förbättrad internkontrollstatus jämfört med före projektet. Yrkesinspektionen har utarbetat en modell som de använder när de ska bedöma hur långt ett företag har kommit i sitt internkontrollarbete. Denna modell har tillämpats i flera studier (Arbetarskyddsstyrelsen, 1998a; Arbetarskyddsstyrelsen, 1998b; Antonsson et al, 1998).

Ann-Beth Antonsson har jobbat mycket aktivt med internkontroll och småföretag och har varit med och tagit fram både utbildningsmaterial och metoder för att underlätta internkontrollarbetet för småföretagare (1996; 1997; 1998) Hon menar att en förenkling av språket kan vara nödvändig, så att företagarna förstår vad det är som förväntas av dem. Det finns en hel del utbildningsmaterial framtaget, där man i stor utsträckning arbetar med checklistor som ett sätt att komma igång och börja jobba mer aktivt med arbetsmiljön (Harlin et al, 1997a; Harlin et al, 1997b). Detta arbetssätt tas även fram i föreskrifterna AFS 1996:6 (Arbetarskyddsstyrelsen, 1996). Dessutom är det i många fall till stor hjälp att ha någon form av personlig stöd, som både kan stötta och ge råd, men som också kan knuffa på när internkontrollarbetet stannar av, vilket framkommit i flera studier. Det är svårt för småföretagaren att själv ha all den kompetens som krävs i en liten verksamhet. De flesta småföretagare tycker att det är viktigt med trivselsn på arbetsplatsen, men andra delar av arbetsmiljön glöms kanske bort. Förslag på lösning av detta problem är bl a att företagshälsovården kan fylla en viktig funktion om man anpassar sitt arbetssätt till det lilla företaget (Pettersson, 1992; Arbetsdepartementet 1998; Bornberger-Dankvardt, 1997; Malmquist, 1982). De regionala skyddsombuden (Frick, 1996) samt Yrkesinspektionen kan även fylla en viktig funktion (Arbetarskyddsstyrelsen, 1995). Ett annat förslag är att skapa en ny funktion, som skulle kallas miljökonsult (Magnusson, 1991). Dokumentationskraven bör tonas ner ytterligare enligt Antonsson et al (1998). Många små företag har liten dokumentation i övrigt inom företaget, vilket gör att internkontrollen känns väldigt byråkratisk när det gäller dokumentation.

Diskussioner har förts om att samordna exempelvis arbetsmiljö- och kvalitetsarbete (Termén, 1995; Antonsson, 1997). Vad som framkommit är dock att man bör ha separata system för

arbetsmiljö och kvalitet, men att vissa delar kan se likadana ut i de båda systemen. Man har också funnit att de som redan jobbar med kvalitetssystem har lättare för att införa internkontroll, eftersom man redan kan arbetssättet, dvs att systematiskt leda och planera, följa upp och utvärdera. Antonsson (1997) menar vidare att man kan samordna arbetet inom fler områden exempelvis jämställdhet, där det också ställs krav på dokumentation och uppföljning om man har mer än nio anställda. Antonsson anser också att en bra arbetsmiljö visar på god kvalitet, vilket då blir en konkurrensfråga.

Ett annat sätt att se på det här med arbetsmiljöarbete är att studera motivations- och framgångsfaktorer. Detta har Bo Johansson gjort i sin avhandling (1998). Det han funnit är att ledarstilen och kulturen på arbetsplatsen spelar en viktig roll. Det är chefens uppgift att se till att personalen är engagerad och villig till samverkan i arbetsmiljöfrågor. Det går inte för en ensam person i ledningen att driva dessa frågor framgångsrikt. Vikten av samverkan betonas också i föreskrifterna (AFS 1996:6). Johansson (1998) har jämfört företag som är framgångsrika i sitt arbetsmiljöarbete med företag som är mindre framgångsrika. Det han funnit är att framgångsrika företagare är mer motiverade för arbetsmiljöarbetet. De tydligaste skillnaderna fann han när det gäller rolluppfattning och sätt att arbeta som chefer. Även hur arbetsmiljöarbetet bedrivs skiljer sig mycket mellan grupperna. I de framgångsrika företagen kan arbetsmiljöarbetet beskrivas som ett lagarbete baserat på dialog och samråd medan i de mindre framgångsrika företagen i stor omfattning handlar om ett ensamarbete. De mindre framgångsrika företagen uppfattar också sin arbetsmiljö bättre än vad den är, vilket gör det svårt att motivera företaget att förbättra en arbetsmiljö som uppfattas som ganska bra. Det är de framgångsrika företagens satsning på att skapa engagemang, ansvarsstagande och aktivitet hos personalen som gjort att de lyckats skapa en bra arbetsmiljö.

Det finns en hel del gjort vad gäller arbetsmiljöarbete och internkontroll vad avser småföretag. Däremot har jag inte hittat något när det gäller kooperativ verksamhet. Vid samtal med Nils-Erik Persson, KFO, menade han att det inte är så stor skillnad när det gäller förutsättningarna för arbetsmiljöarbete när man jämför små företag och kooperativ verksamhet. Ägarformen är inte avgörande, utan det som skiljer är att i barnomsorgskooperativ byts styrelsen ut ganska ofta, vilket gör att det är svårt att bygga upp någon kompetens i kooperativet. I kooperativen finns också en mycket speciell rollfördelning. Här möts professionella och amatörer, anställda och arbetsgivare, föräldrar och barnomsorgspersonal. Det är viktigt att klargöra dessa olika roller och vilken funktion var och en har. Det kan mycket lätt uppstå problem i de sociala relationerna som kan vara svåra att lösa själva. Detta bekräftas också både av KFO och det kooperativ som jag varit i kontakt med. Båda menar också att kooperativen ofta har en bra relation med kommunen och kan få tillgång till resurser såsom beteendevetare eller kuratorer om behov uppstår. Det finns ett stort intresse för arbetsmiljöfrågor hos kooperativen. Man försöker i den mån det går att planera sin arbetsmiljö långsiktigt, men knappheten på resurser gör att man ibland får skjuta på vissa åtgärder längre fram i framtiden. I första hand försöker man använda sig av den kompetens som finns i föräldragruppen. Genom olika arbetsgrupper fördelar man ansvaret bland föräldrarna, och man hade till och med börjat införa internkontroll i det barnomsorgskooperativ som jag varit i kontakt med. Om de interna resurserna inte räcker till får man ta till externa resurser. I stor utsträckning handlar det om att det finns begränsade resurser i kooperativet som gör att man försöker lösa sina problem själv. De stödinstitanser som de har att vända sig till är KFO samt Yrkesinspektionen (YI). Till YI vänder man sig främst för bedömningar av t ex lokaler när man ska starta upp ett kooperativ. Är man medlem i KFO finns en mängd stödfunktioner samt utbildningar som man kan utnyttja.

DISKUSSION OCH SLUTSATSER

I den litteraturstudie jag gjort har jag endast tittat på hur man jobbar med arbetsmiljöfrågor, vilka stödfunktioner och utbildningsmaterial som finns samt internkontrollen. Jag har inte alls gått in på hur personalen verkligen mår. Det jag tittat på är ju själva verktyget, men jag har inte tittat på resultatet av arbetsmiljöarbetet. Med mitt intresse för psykologi så är ju den enskilde individens upplevelse av stor vikt. Detta är ett mycket intressant område som jag hoppas kunna fördjupa mig inom i en framtida studie.

Social ekonomi är ett relativt nytt område och det finns inte mycket forskning gjord. Jag fann inga studier gjorda vad gäller kooperativens arbetsmiljö vilket visar att det finns ett stort forskningsbehov. Nykooperationen innebär ett nytt sätt att organisera arbetet på vilket kan få stora konsekvenser på arbetsmiljön. Frågan är bara vilka konsekvenser. Man kan inte bara utgå ifrån att kooperativen är demokratiska arbetsplatser och att detta medför en god arbetsmiljö. Barnomsorgskooperativen startas av föräldrar som av en eller annan anledning inte finner den kommunala barnomsorgen tillräcklig för sina barn. Dessa entreprenörer är ofta väldigt entusiastiska och lägger ner mycket energi på kooperativet. Kan denna entusiasm smitta av sig på den anställda personalen, eller kan entusiasmen upplevas som jobbig?

Man kan fråga sig vad det är som motiverar småföretagaren och medlemmarna i ett kooperativ att aktivt arbeta med arbetsmiljöfrågor. Från myndigheternas sida ställs en mängd krav, men det kan vara svårt för småföretagaren och kooperativen att se vinsterna. Det tar flera år att bygga upp ett system för internkontroll. Det kan därför vara svårt för det lilla företaget att tänka och planera så långsiktigt, att satsa resurser som man *kanske* får valuta för om flera år. Istället för att ställa krav och hota med böter och vite kanske man skulle satsa på en positiv ansats och erbjuda stöd till de företag som vill satsa på sin arbetsmiljö. Man skulle också kunna visa på vilka vinster som kan göras genom att utveckla personalekonomiska program där man lätt kan sätta in siffror för det egna företaget och se vad exempelvis korttidsfrånvaro pga otrivsel kan kosta och sätta det i relation till vad åtgärder kostar företaget. Samhall Resurs AB har utvecklat ett sådant program, och håller nu även på att utveckla ett program där man kan räkna på samhällsekonomiska vinster.

Vår omvärld förändras i snabb takt och vår lagstiftning hinner inte alltid med. Det går inte att lagstifta om hur det praktiska arbetet ska ske ute i företagen, utan man måste där försöka hitta en arbetsform som passar den egna verksamheten. Företagaren behöver både stöd utifrån (ex YI, FHV mfl) och inifrån (de anställda). För att få ett effektivt arbetsmiljöarbete måste alla i organisationen hjälpas åt och sträva mot ett uppsatt mål som alla tycker är viktigt.

Framtida inriktning

Under projektarbetets gång har jag funnit att mycket litet gjorts när det gäller studier av arbetsmiljön på arbetsplatser inom den sociala ekonomin. Då man sätter stor tilltro till att många nya jobb ska skapas inom den sociala ekonomin anser jag det viktigt att studera dessa arbetsplatser i arbetsmiljöhänseende. Hur arbetar man med arbetsmiljöfrågor och internkontroll? Vilka stödfunktioner har man? Vilket behov av hjälp och stöd upplever man? Finns det skillnader i upplevelse mellan de som är anställda och de som är medlemmar när det gäller arbetsmiljön? Vilka skillnader och likheter finns det när man jämför kooperativ verksamhet med små företag eller offentlig verksamhet? Vilka framgångsfaktorer och incitament finns det för arbetsmiljöarbete? Finns det skillnader mellan olika typer av kooperativ verksamhet när det gäller arbetsmiljöproblem?

En intressant typ av kooperativ att studera är barnomsorgskooperativen. Dessa har en mycket speciell rollfördelning med brukarna som arbetsgivare, och där man samtidigt är i beroendeställning till de anställda som tar hand om ens barn. Detta kan lätt leda till arbetsmiljöproblem. För att få en heltäckande bild bör inte bara de anställda stå i fokus i en sådan studie utan också medlemmar och barn. En viktig fråga är om barnen påverkas positivt av föräldrarnas engagemang i kooperativet. Får dessa barn något under sin uppväxt som andra barn saknar? Har man andra arbetsmiljöproblem inom barnomsorgskooperativen pga den märkliga rollfördelningen?

Det finns en mängd frågor att ställa när det gäller arbetsmiljön inom den sociala ekonomin, och dessa frågor är bara några av de som behöver besvaras. De små företagen har i dag svårigheter att leva upp till arbetsmiljölagstiftningen, och man kan fråga sig hur kooperativen klarar av denna uppgift.

Under våren kommer jag att arbeta i ett projekt som finansierats av Näringsdepartementet och där den sociala ekonomin i Sverige ska kartläggas. Jag hoppas få tillgång till en del data som går att använda i mina framtida studier vid Arbetslivsinstitutet. Mitt intresseområde med inriktning på arbetsmiljö och hälsa inom den sociala ekonomin anser jag väl överensstämma med ALI Östersunds inriktning inom de tre områdena IT och kompetens, hälsa, prevention och rehabilitering samt social ekonomi. Jag ser även klara kopplingar med andra projekt inom ALI, ex det småföretagarprojekt som planeras inom hälsa, prevention och rehabilitering.

REFERENSER

- Antonsson, A-B. *Samordnad internkontroll för hälsa, miljö & säkerhet*. Stockholm, 1997.
- Antonsson, A-B. *Tid för arbetsmiljön: internkontroll av arbetsmiljön i det lilla företaget*. Stockholm: Arbetarskyddsnämnden, 1996.
- Antonsson, A-B., Nilsson, M., Hansén, O. *Internkontroll i små företag. Verklighet och visioner*. Stockholm: IVL, 1998 (IVL-rapport B1291).
- Arbetarskyddsstyrelsen. *Internkontroll av arbetsmiljön*. (AFS 1992:6). Solna: Publikationsservice, 1992.
- Arbetarskyddsstyrelsen. *Internkontroll av arbetsmiljön – en lägesrapport*. Solna: Publikationsservice, 1995 (Rapport 1995:11).
- Arbetarskyddsstyrelsen. *Internkontroll av arbetsmiljön*. (AFS 1996:6). Solna: Publikationsservice, 1996.
- Arbetarskyddsstyrelsen. *Internkontroll av arbetsmiljön i småföretag*. Solna: Publikationsservice och Universitetet i Lund, Pedagogiska institutionen, 1998a (Rapport 1998:4).
- Arbetarskyddsstyrelsen. *Internkontroll av arbetsmiljön i småföretag. "IK-SMÅ". Ett verksgemensamt informations- och inspektionsprojekt 1996-1997*. Solna, 1998b (Slutrapport, 025 UP 1107/97).
- Arbetsmarknadsdepartementet. *Företagshälsovård. En resurs i samhället* Stockholm: Fritzes, 1998 (Promemoria Ds 1998:7).
- Boethius, M. *Ta vara på kraften*. Stockholm: Utbildningsförlaget Brevskolan och Glesbygdverket Östersund, 1997.
- Bornberger-Dankvardt, S. *Hälsa, arbetsmiljö och företagshälsovård i småföretag: utredning på uppdrag av Arbetslivsenheten, Arbetsdepartementet*. Örebro: Yrkes- och miljömedicinska kliniken, Småföretagsenheten, 1997.
- EEG. *Direktiv 89/391 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet*. (Victorin, A: Arbetslagstiftning, Stockholm: Juristförlaget, 1995).

- Frick, K. *De regionala skyddsombudens verksamhet*. Solna: Arbetslivsinstitutet, 1996 (Arbetslivsrapport 1996:22).
- Gullberg, H., Rundqvist, K-I., & Starland, H. *Arbetsmiljölagen*. Stockholm: Föreningen för arbetarskydd: Publica, 1997.
- Harlin, U., Andréasson, B. & Willkrans, R. *Internkontroll på en dag: arbetsmiljösystem för det mindre företaget eller avdelningen*. Stockholm: IVF, 1997a (4 utg, IVF-skrift 95804).
- Harlin, U., Andréasson, B., Willkrans, R. & Tönnäng, U. *Internkontroll – en guide i det fortsatta arbetsmiljöarbetet*. Stockholm: IVF, 1997b (2 utg, IVF-skrift 95805).
- Johansson, B. *Småföretagares motivation för arbetsmiljöarbete*. Luleå: Tekniska Högskolan Luleå, Inst f Arbetsvetenskap, 1994 (TULEA 1994:36).
- Johansson, B. Internkontroll i 20 mindre företag. *Arbete Människa Miljö* 1996;2:41-45.
- Johansson, B. *En motivationsbaserad analys av arbetsmiljöarbetet i en grupp tillverkande mindre företag* (Avhandling för doktorsexamen, Luleå Tekniska Universitet, 1998:36), 1998.
- Johansson, J. & Johansson, B. Småföretag och internkontroll. *Arbete Människa Miljö*1993;4:282-285.
- Magnusson, E. *Småföretagen och arbetsmiljön: resultat från en utredning genomförd bland småföretag på Gotland*. Stockholm: Arbetsgivarföreningen SFO, Företagshälsovårdprogrammet, 1991.
- Malmqvist, N. *Arbetsmiljö och företagshälsovård i småföretag – sammanfattning*. (Arbetarskyddsfondens sammanfattningar 480). Stockholm: Arbetarskyddsfonden, 1982.
- Pettersson, I. *Internkontroll på småföretag: något för företagshälsovården?* (Examensarbete vid skyddsingenjörsutbildningen). Solna: Arbetsmiljöinstitutet, 1992.
- SFS 1977:1160 Arbetsmiljölagen
- SFS 1977:1166 Arbetsmiljöförordningen
- Termén, O. *Bra miljö kvalitet i små och medelstora företag*. Lund: Studentlitteratur, 1995.

2.3 Kompetensförsörjning i relation till IT- och arbetsmarknadsfrågor

2.3.1 Kompetensutveckling – i eller utanför arbetsmarknaden?

Av Gunilla Röjdalen

INLEDNING

Titeln är vald utifrån det faktum att det som nedan kommer att presenteras utgör två, i begynnelsen från varandra skilda, delmoment eller -projekt: en litteraturstudie i undersökande syfte som grund till det projekt – Kompetensfrågor i relation till förändringar på arbetsmarknaden och informations- och kommunikationsteknik (ICT) – inom vilket jag ingår samt en utvärdering syftande till att utveckla en arbetsmarknadsutbildnings-modell. Dessa områden har en del gemensamt, men jag väljer att presentera dem var för sig för att slutligen diskutera dem båda. De ursprungliga frågeställningarna kan sammanfattas som följer:

- Hur agerar företagen omkring kompetensförsörjning?
- Vad motiverar individerna till kompetensutveckling och eget ansvar för densamma och hur upplevs de höga kompetenskraven?
- Kan, och i så fall hur, IT fungera som ett verktyg för kompetens-utveckling?
- Hur väl fungerar en arbetsmarknadspolitisk åtgärd som Gränslös Utbildning gentemot individens, företagets och arbetsmarknadspolitikens mål och hur kan åtgärden förbättras?

Inget av de båda projekten är i dagsläget slutförda, varför heller inga resultat kan presenteras utan PM:et får i stället mynna ut i reflektioner och nya frågeställningar att eventuellt ta upp i framtiden.

Parallellt med ovanstående har jag under utbildningstiden tagit datakörkortet (ECDL), i dag ganska vanligt, inte minst i arbetsmarknadsutbildningssammanhang. Detta skedde till största delen med hjälp av en interaktiv Cd-rom utbildning. Förutom kunskaper i programhantering har detta gett mig erfarenheter av denna utbildningsmodell, värdefulla för min intresseinriktning. Givetvis har utbildningstiden också fört med sig annat i form av bl a teoretiska kunskaper, intressanta föreläsningar, diskussioner och konferenser samt de erfarenheter som hänger samman med att delta i utvecklandet av en nystartad organisation.

GENOMFÖRANDE OCH METODER

Arbetsmarknadsförändringar, kompetens och ICT

Vid mitt planeringssamtal den 7:de oktober 1998 bestämdes att min huvudsakliga uppgift under resterande del av utbildningstiden skulle bli att göra en sammanställning av teorier och diskussioner omkring kompetensbegreppet. Tidigare kunskaper inom området var ringa, varför en genväg förbi angränsande begrepp och företeelser varit omöjlig. Främst har jag inriktat mig på ”nyare” dokument, skrivna under 90-talet. Mina litteratursökningar har skett via Arblin, EBSCO, Mitthögskolans bibliotek samt via internet. I dagsläget har ett fyrtiotal dokument lästs och sammanfattats.

Gränslös Utbildning

Gränslös Utbildning (fortsättningsvis benämnt GU) är en arbetsmarknadsutbildning unik för Jämtland. Enligt konceptet ska deltagaren här erbjudas en individanpassad spetsutbildning matchad mot arbetsmarknadens behov. Självstudier och distans-undervisning är inte ovanligt varför deltagaren under utbildningstiden har tillgång till en bärbar dator, teori varvas med praktik. Arbetsförmedlingen anvisar deltagarna som måste ha gymnasiekompetens eller motsvarande yrkeserfarenhet.

I slutet av denna min utbildningsperiod (vecka 48/98) aktualiserades en utvärdering av GU som ett av de mera brådskande projekten. Eftersom arbetsmarknadspolitiken, dess utformning och mål ter sig som ett attraktivt område för mig, anmälde jag genast mitt intresse. Inledningsvis tog jag och projektledaren kontakt med ansvariga för GU, vi träffades vid tre tillfällen samt vid ett informationsmöte för Länsarbetsnämnden i Jämtlands län; tillika uppdragsgivare för nämnda utvärdering. Jag delgavs även diverse information som upphandlingsavtal, resultat från utvärderingar GU själva gjort, beskrivningar av olika utbildningar som genomförts samt 111 stycken obearbetade enkäter.

Jag har gått igenom materialet och fått en uppfattning om GU:s koncept, dess genomförande praktiskt och resultat från tidigare utvärderingar. Dock bör påpekas att den vetenskapliga stringensen för de senare samt för det obearbetade enkätmaterialiet inte är hög beroende av främst urvalsförfarande och tidpunkt för mätningarna. Jag har dock gjort en grov sammanställning av enkäterna.

RESULTAT

Arbetsmarknadsförändringar, kompetens och ICT

Tyvärr har jag ännu inga resultat att presentera i detta arbete. Det insamlade materialet har inte hunnit sammanställas p g a att jag under arbetets gång övergått till ett annat projekt. Min rent spontana uppfattning är att området till sin natur är mycket komplext och inbegriper en rad svårdefinierbara begrepp. Någon entydig lösning är förmodligen inte eftersträvansvärd och i dagsläget är min egen kunskapsprocess inne i ett stadium med mängder av frågeställningar.

Gränslös Utbildning

Denna utvärdering ligger i vila på obestämd tid i väntan på klartecken från Länsarbetsnämnden. Sammanställningen av ovan nämnda material tyder dock på mycket gott resultat dels vad gäller deltagarnas uppfattning om utbildningen och dels i fråga omåtgärdens resultat. Omkring 70% av deltagarna har nått målet: anställning, startat eget eller påbörjat högre studier. Givetvis har jag en egen idé om design av ovan nämnda studie, huruvida den överensstämmer med uppdragsgivarnas återstår att se.

DISKUSSION OCH SLUTSATSER

Finns då, kan man undra, några paralleller mellan ovan nämnda delområden? Enligt min egen uppfattning gör det det. Den organisationsteoretiska ramen med inriktning på i första hand arbetsmarknadens förändringar och kompetens skulle i sig kunna utvecklas för att fördjupa min förståelse för någon av de frågeställningar den hittills alstrat, men valda delar fungerar

även väl i kombination med en eventuell utvärdering av GU. GU, åt andra sidan, skulle i sig kunna prövas som modell för kompetensutveckling i arbets-livet mot samma ram.

Som tidigare nämnts är kompetensbegreppet komplext och i det närmaste obegripligt utan bakgrund av olika organisationsteoretiska aspekter. Dessa i sin tur tycks antingen en aning förlegade eller inte fullt utvecklade – ett paradigmskifte förefaller vara på gång vilket också några av de författare (ex v Ihsen et al 1998) jag använt mig av deklarerar. Docherty et al (1997) antar ett perspektiv baserat på tre organisationsstrategier av vilka följer olika förändringsmönster, där den visionsbaserade strategin leder till genomgripande värderingsförändringar och där man också gått ifrån att se arbetaren som endast en produktionsfaktor eller mänsklig resurs till att se på denne som en handlingsbenägen partner kompetent att själv ansvara för sin utveckling.

Det sista påminner om begreppet ”Empowerment” – d v s förmågan att ta ansvar för sin egen situation - vilket enligt Ivergård (1998) är en gemensam grund för arbetsmarknads-politik i Jämtlands län, däribland GU. Frågan är då om något av den arbetsmarknads-politik vi har i Sverige motiverar individerna till eget ansvar? Har välfärdssamhället tendenser av överbeskyddande och utvecklingshämmande mekanismer? Ser vi till GU tycks utbildningen mera styrd av ett humanteoretiskt perspektiv – man deltar i utformningen av utbildningen (Dalin, 1993), men tar inte alltid själv initiativet till den eftersom Arbetsförmedlingen måste anvisa deltagare - något som i och för sig ter sig rimligt med tanke på uppgiften att matcha mot arbetsmarknadens behov. Ett handlings-teoretiskt perspektiv (ex v Hagström, 1988) blir också intressant i sammanhanget. Vad gör individer mer eller mindre benägna att tillgodogöra sig erfarenheter av arbetsmarknadsåtgärder som något konstruktivt? Vad har bakgrund, uppväxt och tidigare utbildning för betydelse i sammanhanget?

Nilsen et al (1996) påpekar att kompetensbegreppet är mångsidigt och svårt att klart definiera. En av de fyra slutsatser de istället drar är att det krävs ”...att rätt kunskaper och färdigheter finns vid rätt tillfälle.” (s 8). Det är just denna matchning man söker uppnå genom GU. Den fråga man då kan ställa sig är om en åtgärd som GU utnyttjas av företagen dels i syfte att erhålla gratis arbetskraft och dels genom att ta in redan kompetent arbetskraft, i stället för att kompetensutveckla? Ur för företagen ekonomisk synpunkt förefaller detta inte orimligt. Bl a Salzman (1998) hävdar att företag tenderar avskeda lågkompetenta för att nyanställa dem som besitter kompetensen. I så fall blir ju kontentan den att GU inte fyller sin funktion ur arbetsmarknadspolitisk synpunkt. Personalpolitik och även maktbegreppet blir också till hjälp för att belysa denna fråga.

Vad de flesta författarna (bl a Haglund et al, 1996) tycks överens om är att kompetens är företagets viktigaste konkurrensmedel i vår föränderliga tid. Hur denna ska uppnås råder det delade meningar om. Goldstein (1998) konkluderar, efter att ha uppgett en rad olika modeller att strukturval måste göras från fall till fall och att: ”...the only structure that will not work in the future is the industrial model of the past.” (s 79). Är detta gällande också för arbetsmarknadspolitiken utformning får GU, med tanke på dess kompetensinriktning och flexibla karaktär, antas vara en bra modell. Även svensk arbetsmarknadspolitik i sin helhet får antas anta en kompetensorienterad riktning bl a med tanke på kunskapslyft som ska förbereda för ”det livslånga lärandet”.

Men medan ovanstående refererar till kompetens som något av vikt för konkurrensen till andra företag, hävdar Lönn (1996) att företagen måste locka med kompetensutveckling och

stimulerande arbetsuppgifter för att konkurrera om kompetent personal. Hur påverkar då denna "kompetensjakt" individers mentala hälsa? Warr (1987) anger, utifrån sina teorier om arbetslöshet, kompetens som en av fem egenskaper för mental hälsa. Med "kompetens" avser han då förmågan till effektivt beteende och att handskas med stress. Även Lennerlöf (1992) liksom Nilsen et al (1996) påpekar att människan har ett kompetensbehov, men förutsättningar i form av teknik, organisation och ledning avgör om lärandet utvecklas i positiv riktning. Ubult et al (1995), liksom le Grand (1991) påpekar riskerna för social utslagning p g a att förutsättningar för, eller vilja till, att kompetensutvecklas saknas. Den sistnämnde författaren ser dock som det största problemet att antalet lågutbildade arbetslösa ökar i takt med att arbeten med små utbildningskrav minskar. Kan detta, tillsammans med en individualistisk orientering mot frihet och fritid (Lönn, 1996) snarare än mot instrumentella värderingar, få betydelse för den sociala ekonomin i framtiden? Fyller GU här någon funktion genom en både efterfrågestimulerande och utbudsinriktad målsättning samt genom att motsvara något av det "när-och-var-som-helst" vi kan förvänta oss av framtiden? Med hänsyn till det senare, kan man även undra vad denna utbildningsform har för effekter på välbefinnandet? Enligt den forskning som pågår vid Arbetslivsinstitutet i Stockholm har man funnit att det gränslösa arbetet innebär en rubbning av balansen mellan arbete och fritid som är skadlig för helheten (Källa: Aftonbladet, 1999-01-02, *Uppslukad av jobbet*. Hämtat från Observer Sverige AB, FC web).

En stor del av de förändringsåtgärder som har skett och sker i arbetslivet beror givetvis av ny teknik. Enligt Lennerlöf (1992) har sådana åtgärder skett med tvetydiga utfall och skillnaderna beror av hur den flexibla tekniken anpassas till arbetaren och dennes situation. Begreppet "Användarvänlighet" bör vidgas från "lätt att lära in" till att representera " fungera lärande på successivt högre nivåer" (a a). Ivergård (1998) antar ett "kompetensergonomiskt" perspektiv och menar med detta att teknik, såväl som miljö och organisatoriska förutsättningar, måste kompetensanpassas så de passar för människan och hennes behov. Detta i sig, fortsätter han, skulle komma att förändra kompetensbehovet. Även Malhotra (1998) förespråkar synergi mellan teknologiska och mänskliga möjligheter, detta kräver organisationsprocesser som kombinerar mänsklig kreativitet och innovationsförmåga med data- och informationssystem. Som tidigare nämnts har man som deltagare i GU tillgång till en bärbar dator. Frågan är om, och i så fall hur, den används? Skulle man här kunna vidta åtgärder för utvecklande av mera användarvänlig informationsteknologi?

Vad främjar då ett datorstött lärande? Enligt Persson (1997) möjligheter att delge kunskaper samt att programinnehållet motsvarar användarens behov – inte konstruktörens. Om informationsteknologin ska spela en roll för lärande måste den inlemmas i praxis, något som kan uppnås genom att "...praktiker lär sig att hantera den tekniska utrustningen och på så sätt kan ta kontrollen över utvecklingen..." (Persson, 1997, s 11).

Även Ihsen et al (1998) antar en likartad inställning genom att hävda att framtidens utbildning måste ha sin grund i verklighetens komplexitet. Stewart et al (1996) anser att lärandet är socialt och sker i grupp, samt utpekar informella nätverksgrupper - "communities of practice" - av personer som stöter på likartade problem som företagens humankapital, nödvändiga för organisatoriskt lärande. Mot bakgrund av ovanstående skulle GU, med både praktiska och tekniska inslag, kunna fungera främjande i utvecklingen mot större användarvänlighet, om man nu använder informationstekniken på ett informellt och kommunicerande sätt. Är det inte så, bör kanske – mot bakgrund av ovan nämnda uttalande Stewart et al (1996) gör - den relativt höga omfattning självstudier GU innebär ifrågasättas.

Hur ska tekniken utformas för att fungera utvecklande snarare än hämmande? Hur ska tider av arbetslöshet utformas för samma ändamål? Hur motivera organisation, grupp, arbetslösa och anställda till kompetensutveckling. Kan samhälle och lagstiftning vara till hjälp i denna utveckling? Hur utformar vi lärande och kompetensutveckling till något positivt och stimulerande? Dessa är några av de frågeställningar jag ovan sökt belysa. Om det nu är som Janlert (1993) hävdar, att full sysselsättning inte längre kan diskuteras som ett socialt mål (a) samt att arbetsmarknadsförändringar blir något vi kommer att få leva med, ter sig dessa frågor för mig meningsfulla att fortsätta grunna på.

REFERENSER

- Dalin Å. *Den lärande organisationen*. Studentlitteratur, Lund, 1993.
- Docherty P, Nyhan B. Meeting the New Challenges. I Docherty P, Nyhan B. *Human Competence and Business Development. Emerging Patterns in European Companies*. Springer, London, 1997.
- Goldstein ML. Making the modern model. *I Industry Week*, 09/21/98, Vol 247, Issue 17, p 75.
- le Grand C. *Personalpolitik, kompetensutveckling och intern rörlighet. Lågutbildade på 90-talets arbetsmarknad*. Utredningen om landstingets framtida uppgifter, nr 19:91.
- Haglund T, Lindholm R. *Det läraktiga företaget*. Sveriges personaladministrativa förening, Kristianstad, 1996.
- Hagström T. *Arbetslösas beredskap inför arbetslivet*. Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet, 1988.
- Ihsen S, Isenhardt I, Steinhagen de Sanchez U. Creativity, complexity and self-similarity: the vision of the Fractal university. *I European Journal of Engineering Education*, Mar98, Vol 23, Issue 1, p 13.
- Ivergård T. *Arbete på 2000-talet i en IT-värld*. Arbetslivsinstitutet, Östersund, 1998.
- Ivergård T. Den nya arbetsmarknadspolitiken i Jämtlands Län – en summering av länsarbetsdirektören. *I Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 4, nr 3, hösten 1998.
- Janlert U. Den nya arbetslösheten. *I Socialmedicinsk Tidskrift*, 1993;5.
- Lennerlöf L. Teknik, organisation, kompetensutveckling. I Marking C (red), *Kompetens i arbete*. Publica, Stockholm, 1992.
- Lönn T. *Morgondagens arbetskraft. Hur du attraherar och behåller ung kompetens*. Konsultförlaget i Uppsala AB, 1996.
- Malhotra Y. *Knowledge Management, Knowledge Organizations & Knowledge Workers: A view from the Front Lines*. 1998.
- Adr: <http://www.brint.com/interview/maeil.htm>
- Nilsen P, Högström M. *Att arbeta med kompetensredskapet*. Arbetarskyddsnämnden, Stockholm, 1996.
- Persson IM. *Multimediateknik för lärande och säkerhet i arbetet*. IDE-forum, nr 5, 1997.
- Salzman H. Restructuring and skill needs: will firms train? *I Annuals of the American academy of political & social science*, 1; sept 01, 1998.
- Stewart TA, Brown W. *The Invisible key to success*. Fortune, 5 maj, 1996.
- Adr: <http://pathfinder.com/fortune/magazine/1996/960805/edg.htm>
- Ubult M, Frejhagen B. *Det nya kompetenslyftet. Idéskrift om utveckling av arbetsplatser och anställda i Sverige och Europa*, Arbetsmiljöfonden, Uppsala, 1995.
- Warr P. *Work, unemployment and mental health*. Clarendon Press, Oxford, 1987.

*2.3.2 Att genomgå en trainee utbildning vid Arbetslivsinstitutet i Östersund.
- En beskrivning av upplevda erfarenheter av praktiskt och teoretiskt arbete.*

Av Lisa Sundin

INLEDNING

I mitten av augusti 1998 påbörjade jag tillsammans med 14 st andra en 20 veckors trainee-utbildning vid Arbetslivsinstitutet i Östersund, vilken hade till syfte att ge oss en inblick i de forskningsområden som skall finnas inom institutet, samt ge forskningsförberedande kunskaper inom dessa. Syftet med detta PM är att ge en bild av det arbete jag har bedrivit under den individuella perioden av trainee-programmet och vilket intresseområden jag vill fördjupa mig inom.

GENOMFÖRANDE OCH METODER

Under den individuella perioden i trainee-programmet har det varit viktigt för mig att försöka skapa en helhetsbild av den arbetslivsforskning som pågår i Sverige idag. Information har främst inhämtats ur forskningsrapporter och vetenskapliga skriftserier från Arbetslivsinstitutet; Arbete och Hälsa och Arbetslivsrapporter. Litteratursökning har ägt rum via Arblin, Libris, Midlib, EBSCO och från Internet. Prenumeration på rapporter från Teldok, tidskrifter som Aktuell Arbetslivsforskning av Rådet för Arbetslivsforskning och Folkhälsoinstitutets nyhetsbrev har även varit kunskapskällor, liksom en påbörjad doktorandkurs vid Institutionen för Informatik vid Mitthögskolan i Östersund. I detta arbete har deltagande vid olika forskningskonferenser såsom; LÖV-98, LINKS-98, Forskarforum, samt Health Hazards and Challenges in the New Working Life, gett en inblick i den aktuella verksamhet som dels bedrivs inom ALI i Solna samt även vilken FoU-verksamhet som är aktuell regionalt, nationellt och även inom Europa.

Under de veckor då den individuella perioden av utbildningen har ägt rum har utvecklingen för oss inom trainee-gruppen sett olika ut beroende på vilket intresse vi har haft av att engagera oss i verksamhetens utveckling och vilka egna individuella projekt vi har drivit. Personligen har jag försökt att finna min roll inom institutets nuvarande verksamhet, samt vilken roll jag i framtiden vill och får möjlighet att spela för att bidra till en fortsatt utveckling av institutets verksamhet. Deltagande i utvecklingsarbetet av Verksamhetskontrakten mellan Arbetslivsinstitutet i Östersund och Arbetslivsinstitutets ledning och Balanced Information Technology, BIT-projektets inriktning (se nedan) har hjälpt mig att se hur mitt intresseområde kan införlivas i verksamheten. Förutom kunskaper om ALI:s verksamhetsuppbyggnad har detta arbete även lärt mig mera om hur fungerande arbetsgrupper utvecklas och vilka utmaningar man kan ställas inför i ett projektarbete när man ej har deltagit i det inledande förarbetet.

I det fortsatta utvecklingsarbetet av institutets verksamhet ser jag det som viktigt att en "omvärldsanalys" av pågående forskning ökas så att den forskning som skall bedrivs i Östersund kommer att utgöra ett komplement till den forskning som redan bedrivs inom Arbetslivsinstitutets övriga verksamhet samt vid övriga forskningsinstitutioner. Som ett led i denna utveckling ser jag det också som viktigt att samarbetet med Mitthögskolan och övriga regionala parter intensifieras så att samarbetet kan bli ömsesidigt förstärkande och stimulerande. Verksamheten vid institutet har funnits under en kort tid och har ännu inte

funnit sina ramar och former. Jag önskar att utvecklingen fortsätter att närma sig ett tvärvetenskapligt forsknings- och utvecklingsarbete baserat på upprättande av samarbetskontrakt mellan praktiker och forskare för att tillsammans kunna finna viktiga forskningsområden och att jag får en fortsatt möjlighet att bidra till denna utveckling.

BIT, Balanced Information Technology, Insatser för att balansera efterfrågan och tillgång på kompetens

I Jämtlands län pågår utveckling av nya typer av arbetsmarknadspolitiska insatser, som syftar till att anpassa företagens kompetens till omvärldens snabba förändringar framförallt inom informations- och kommunikationsteknologin (ICT). En av dessa insatser är att utveckla datorstödd distanspedagogik och annan datorstödd pedagogik som är anpassad till arbetslivets och arbetsmarknadens villkor. Ett projekt som arbetar med detta inom Jämtlands län är Balanced Information Technology, (BIT) vilket har karaktären av ett aktionsforskningsprogram. Arbetslivsinstitutet i Östersund är huvudman och samarbetar med Länsarbetsnämnden, Mitthögskolan, Jämtlands läns landsting, Försäkringskassan, Östersunds kommun och näringslivet i länet. Det är delfinansierat av Europeiska socialfonden.

Projektets huvudidé är att utveckla och använda IT-baserad pedagogik för att stärka konkurrensförmågan i länets näringsliv – i första hand i IT-företagen, men även i företag inom andra branscher. Med hjälp av utvecklade IT-baserade utbildningsprogram och distansberoende pedagogiska metoder ska kompetensuppbyggnad genomföras för berörda arbetslösa och personer som riskerar arbetslöshet. Projektet är inriktad mot att utveckla analyser av kompetenskrav samt design och användning av kompetensutvecklingsprogram. Planerade forsknings- och utvärderingsstudier ska ge ökad kunskap om informationsteknikens betydelse för kompetensutveckling, samt ge underlag för att förbättra angreppssätt och utveckla metoder för arbetslivsinriktad kompetensutveckling. Studierna ska även ge kunskap om de arbetsmiljökrav som bör beaktas vid utveckling av informationsteknik.

BIT-projektet är uppdelat i olika delprojekt där vi, inom ALI, tillsammans med olika aktörer på arbetsmarknaden analyserar kompetensbehov, utvecklar olika webbaserade utbildningsprogram samt löpande utvärderar de olika processerna och metoderna.

Delprojektet; Teknisk Engelska vid Ericsson Utveckling AB

Ett av dessa delprojekt är ett utbildningsprojekt i samarbete med Ericsson Utveckling AB (UAB) och AMU i Östersund. Ett antal anställda vid UAB skall genomgå en utbildning i teknisk engelska. Arbetstagarna ställs inför snabba produktionsförändringar och för att arbetstagarna skall kunna följa denna förändring är det viktigt att de har den kompetens som krävs för att verksamheten skall kunna stå sig dels i den interna konkurrensen inom Ericsson, men även internationellt. Som ett led i den kontinuerliga kompetensutvecklingen och då engelska är ett koncernspråk som används i det dagliga arbetet, finns ett behov av att arbetstagarna förbättrar sina kunskaper i bl.a. teknisk engelska.

AMU har idag en befintlig distansutbildning i teknisk engelska som är webbaserad. Den plattform som används för utbildningen idag kallas för WebCT och kan användas av alla som har en vanlig webbläsare och en nätansluten dator. Utbildningen är utformad som en studievägledning där kursdeltagarna har kontinuerlig kontakt med en handledare och får feedback via e-mail eller per telefon. Valet av utbildningsform baseras på Ericssons produktionssätt då man under vissa tider, beroende på orderingång, har en ojämn

produktionsbelastning. Deltagarna förväntas göra sin utbildning dels under arbetstid och dels på fritiden. Utbildningen genomförs under ett antal veckor våren 1999.

Innan och efter utbildningen genomförs ett diagnostiskt prov i teknisk engelska för att vid ett senare tillfälle kunna utvärdera utbildningens effekter. Under studietiden studeras gruppen ur flera olika perspektiv såsom hur den pedagogiska processen ser ut, vilka psykosociala, organisatoriska och miljöfaktorer som påverkar inlärningsprocessen, samt hur studietiden fördelas i förhållande till arbetsbelastning. Parallellt med dessa studier och efter utvärdering av utbildningen bearbetas och utvecklas den med hjälp av BIT:s mediautvecklare. Målet är att i viss utsträckning göra den interaktiv samt att anpassa den efter Ericssons specifika behov av teknisk engelska. Därefter genomförs den modifierade kursen (kurs 2) och deltagarna studeras under samma förutsättningar som kurs 1. Ett vidare mål i detta arbete är att finna de utbildningsmetoder och pedagogiska modeller som är användbara även för andra företag inom olika branscher. Under våren kommer detta arbete att kombineras med en påbörjad doktorandkurs, samt med de forskningsmetodiska och statistiska kurser som kommer att bedrivas inom institutet.

Påbörjad doktorandkurs, "ICT, Work Organization and Human Beings"

Parallellt med arbetet på institutet fick jag, efter ett möte med professor Gunilla Bradley, möjlighet att påbörja en doktorandkurs "*ICT, Work Organization and Human Beings*" tillsammans med sex andra doktorander vid Mitthögskolan och Umeå Universitet. Deltagarna i doktorandgruppen har varierande akademisk bakgrund med fördjupning inom bl.a. informatik, sociologi och psykologi, vilket gör att spännande tvärvetenskapliga diskussioner uppstår. Doktorandkursen som löper från oktober 1998 till mars 1999 avslutas med deltagande vid workshop "Information and Communication Technology, Work Organization and Human Beings" i Bryssel, vilken ingår i Work Life 2000 konferensen. Work Life 2000 är en europeisk konferens som skall äga rum år 2001 då Sverige innehar ordförandeskap i EU. Konferensen arrangeras av Arbetslivsinstitutet, Arbetarskyddsstyrelsen och Arbetarskyddsnämnden med stöd av den svenska regeringen. Syftet med konferensen är att analysera hur nya jobb kan skapas och hur det goda arbetet ser ut. Fram till år 2001 kommer detta arbete att fortgå via ca 50 internationella vetenskapliga seminarium varav "Information and Communication Technology, Work Organization and Human Beings" är en av dessa (http://niwl.se/wl2000/WL2000_sv.html).

Syftet med doktorandkursen är att fördjupa förståelsen av samverkan mellan information- och kommunikationsteknologi och de förändringar som sker inom arbetslivet idag. Kursen består av två överlappande teman;

ICT and Organizational and Psychosocial Work Environment.

ICT and Human Resource Development/Learning

Höstens arbete har innefattat intressanta möten, diskussioner och litteraturseminarium, där jag främst fördjupade mig i begreppet och arbetssättet telework utifrån ett gender perspektiv, samt hur den framtida organisationen kan komma att utvecklas. Detta arbete har förstärkt mitt tidigare intresse av samspelet mellan ICT och kvinnor och mäns agerande inom arbetslivet och till viss del hjälpt mig att finna det intresseområde jag vill fördjupa mig i inom institutets verksamhet. Vårens arbete kommer att fortsätta med fördjupade studier som utgår från respektive deltagares intresse- och forskningsområde.

DISKUSSION OM INTRESSEOMRÅDE

I denna diskussionsdel skall jag kortfattat och övergripande redogöra för mitt intresseområde och vilka teorier jag finner intressanta. För att inleda denna diskussion väljer jag att citera Lennart Lennerlöf *"Vi är på väg in i ett nytt slags arbetsliv och en ny typ av samhälle, sägs det. Det finns samtidigt olika meningar om vad de här förändringarna egentligen innebär, om hur omvälvande de är och om vad det är som orsakar och driver på dem. Men det råder knappast några delade meningar om, att informationsteknologin är en av de pådrivande krafterna* (Lennerlöf, 1997, sid 6).

Den diskussion som förs om arbetslivets förändringar idag kretsar till viss del kring begreppen kompetens och flexibilitet samt hur informations- och kommunikationsteknologin (ICT) samspelar med och påverkar dessa begrepp. Under de senaste åren har ämnet börjat att studeras på allvar bl. a. genom EU:s arbete med *"Green Paper, Living and Working in the Information Society -People first"* (Shearman, 1997) inom vilken *"The skill gap"* eller den tvådelade arbetsmarknaden uppmärksammas. Detta handlar om att ICT:s utveckling snabbt driver fram en mer specialiserad och kunskapsbaserad produktion av varor och tjänster, vilken i sin tur bidrar till att omforma arbetets karaktär, organisering och efterfrågad kompetens. Den kompetens som efterfrågas hos arbetskraften motsvaras inte i lika hög grad av den som finns tillgänglig på arbetsmarknaden varför det uppstår ett gap eller en tvådelad arbetsmarknad (COM (96)389). I The Green Paper uppmärksammas därför behovet av utbildning och lärande i arbetet för att minska detta gap, ett lärande som skall ses som en livslång process (Lundgren, 1997) för kunna säkerställa en höjning av en individs anställningsbarhet⁶ (COM (96)389).

Teknisk utveckling, snabbare förändringstakt och en ökad internationell konkurrens ställer också krav på att organisationer skall vara flexibla för att kunna möta de krav marknaden ställer för att på så sätt nå konkurrensfördelar (Barnatt, 1997: Järholm, 1995). Vad menas då med flexibilitet i detta sammanhang? Både Atkinson (1985) och Murphy (1996) talar om skilda aspekter av flexibilitets begreppet. Utifrån de bådas modeller framgår att man kan tala om den organisatoriska flexibiliteten som en strategi vilken används för att möta de krav kunderna ställer. Organisationsstrategins huvudidé är att kräva olika förmågor av olika anställda. De arbetstagare som har en fast heltidsanställning och som arbetar inom organisationens kärnverksamhet *är funktionellt flexibla*, dvs de kommer anställas för att de har en bred, överlappande kompetens och för att kunna utföra varierande arbetsuppgifter inom organisationen. Genom att anställda arbetstagare på tidsbegränsade kontrakt som perifer arbetskraft kan man uppnå en *numerisk flexibilitet*, dvs flexibilitet i antal arbetstagare, i tid och i arbetsmönster beroende på hur arbetsbelastningen ser ut. Genom att matcha arbetstagares kompetens med antal anställda efter marknadens krav kan man på detta sätt också uppnå *finansiell flexibilitet* (Barnatt, 1997).

Arbetsmarknadens uppdelning av fast anställda i kärnverksamhet och tidsbegränsat perifert anställda har ökat i Sverige, liksom i många andra länder (Blainplain, 1993: Terrick, 1995), under de senaste åren. Under tidsperioden från 1987 till 1995 har det skett en minskning med ca 700 000 fast anställda (Bäckström, 1995). Av de arbetstagare som nyanställdes 1994 motsvarade 70% av dessa tidsbegränsade anställningar (Holmlund, 1995) särskilt

⁶ Anställningsbarhet är tillsammans med entreprenörskap, anpassningsbarhet och likvärdiga möjligheter för alla, grundpelare i de riktlinjer som EU drar upp för medlemsländernas arbetsmarknads politiska arbete med att söka efter de faktorer som kan stimulera och öka medlemslandets tillväxt (Arvedson, Winander, 1998).

projektanställda och behovsanställda (Järvholm, 1995). Det sker m.a.o. en förskjutning på arbetsmarknaden från anställningstrygghet till anställningsbarhet (Lönn, 1996) och anpassningsbarhet, där vikten av att besitta de rätta förmågor som efterfrågas ökas för att kunna nå en anställning på en arbetsmarknaden som håller på att förändras från att ha vilat på "tid och plats" för att istället vila på "uppgift och resultat" (Barnatt, 1997).

Vad innebär egentligen dessa förändring för de män och kvinnor som befinner sig på arbetsmarknaden både som fast anställda och som tidsbegränsat anställda, hur kan upplevelsen av arbetet och den psykosociala arbetsmiljön medverka till att arbetstagare utvecklar ett kontinuerligt lärande i arbetet så att det överensstämmer med den kompetens som efterfrågas, så att arbetstagaren kan trygga sin långsiktiga anställningsbarhet och utveckla en positiv mental hälsa?

Begreppet kompetens har diskuterats och analyseras utifrån många olika perspektiv (se Docherty, 1996). I Antillas analys utvecklas en arbetstagares kompetens som "förmågan att lösa de uppgifter man ställs inför" (1997, sid 23) och då kanske inte främst i den faktiska utbildningsprocessen utan i det vardagliga arbetet och i utvecklandet av kontaktnät som bidrar till denna förmåga. Även Ellström har en handlings orienterad inriktning av kompetens begreppet. "Med kompetens avses här en individs potentiella handlingsförmåga i relation till en viss uppgift, situation eller kontext" (1992, sid 21). I Ellströms kompetensanalys ingår begreppen; *tolkningsutrymme* (dvs om arbetstagaren själv kan definiera och tolka sina arbetsuppgifter) *handlingsutrymme* (dvs om arbetstagaren själv kan välja på vilket sätt arbetsuppgifterna skall lösas) och *värderingsutrymme*, (dvs hur arbetstagaren värderar arbetets resultat) vilka påverkar individens potentiella handlingsförmåga (Ellström, 1992, sid 21). När man utgår från ett handlings relaterat kompetensbegrepp är det viktigt att studera vilka värderingar som styr handlandet, hur individen värderar den situation inom vilken han/hon befinner sig, vilka problem och vilka möjligheter som är framträdande (Allvin et al, 1998). Vilka psykosociala faktorer är det då som kan tänkas stimulera respektive hämma en kvinna eller en mans förmåga att utnyttja och utvidga dessa utrymmen för att skapa en positiv lärandeprocess och utveckla mental hälsa?

Ellströms definition av kompetens har, som jag ser, kopplingar till Karaseks och Theorells krav/kontroll modell. Förenklat visar denna modell hur ett arbetets *psykiska krav* (dvs hur mycket arbete man skall utföra under en viss tidsperiod och hur krävande detta arbete är) och arbetstagares möjligheter till *kontroll över arbetet* (dvs hur stort inflytande arbetstagaren har över det egna arbetet och vilka möjligheter det finns att bibehålla och utveckla kunskaper) påverkar arbetstagarens mentala och fysiska hälsa. Ett *aktivt arbete* utvecklas då en arbetstagare utsätts för höga psykiska krav samtidigt som individen har hög kontroll över arbetet. Ett sådant arbete stimulerar till psykisk tillväxt, ökar individens motivation till lärande och utveckling och ökar individens möjligheter av att klara av framtida påfrestningar. Ett *spänt arbete* å andra sidan karakteriseras av höga psykiska krav samtidigt som individen har låg kontroll över arbetet. Detta försvårar inlärning och utveckling samtidigt som stress och risken att utveckla fysisk ohälsa ökar (Karasek, Theorell, 1990: Levi, 1998). Kontrollen, beslutsutrymmet över arbetet är m.a.o. viktigt utifrån ett hälsoperspektiv, men också utifrån ett inlärningsperspektiv.

Miller (1998) visar i en analys hur förändringar (till viss del beroende av förnyad teknik) i produktion och organisering av arbete kan stressa oss. Hon uppmärksammar fyra stressorer som är kännetecknande för 1990-talets arbetsliv; tidsrelaterade stressorer, kunskapsrelaterade stressorer, tillitsrelaterade stressorer och ekonomirelaterade stressorer. I denna diskussion ser

jag de kunskapsrelaterade stressorerna; såsom stora kunskapsskillnader i samhället, att jobb uppgraderas och att kunskap ses som en färskvara som mycket intressanta. Hur dessa stressorer värderas/kontrolleras och bemästras av de individer som bemöter dem är avgörande för om de på längre sikt kan vara skadliga eller inte.

Sammanfattningsvis så skulle jag vilja fördjupa mig i det problemområde jag kortfattat har beskrivit, dvs. hur informations- och kommunikationsteknologins förutsättningar för arbetsmarknadens förändring av efterfrågad kompetens och flexibilitet påverkar hur heltidsanställda och tidsbegränsat anställda kvinnor och män uppfattar och utnyttjar sitt beslutsutrymme i arbetslivet, samt hur de bemästrar eventuellt uppkomna stressorer. Informations- och kommunikationstekniken kan vara ett effektivt hjälpmedel för att sprida och bearbeta teoretisk information men det är på det sätt män och kvinnor kontrollerar och handlar utifrån den informationen som är intressant att studera för att se vad som kan stimulera och ge upphov till välbefinnande och till ett positivt och kontinuerligt lärande, dvs hur det "aktiva arbetet" kan skapas. I detta sammanhang är Aaron Antonvoskys teori om "sense of coherence", känsla av sammanhang, intressant som analysmodell, vilken jag vill nå fördjupad kunskap om.

REFERENSER

- Allvin M, Aronsson G, Hagström T, Johansson G, Lundberg U och Skärstad, E. *Gränslöst arbete eller arbetets nya gränser*. Solna: Arbetslivsinstitutet, 1998. (Arbete och Hälsa 1998:21).
- Antilla, M. *Kompetensförsörjning –företagets viktigaste process*. Falun: INDEA Competence AB och Ekerlids Förlag, 1997.
- Arvedson, L & Winander, B. *New Jobs as a field of Knowledge-Core concepts and policy challenges*. I *Job creation dynamics in Sweden*, Background document for Discussion Session 11. Employment impact of SME's in Sweden, Palais de Congrès Brussels, 3-5 November 1998.
- Atkinson, J. *The Flexibility Factor*. Sussex: Institute for Manpower Studies, 1985. I Barnatt, C. *Challenging Reality –In search of the future organization*. West Sussex: John Wiley & Sons, 1997
- Blainplain, R (Ed.). *Temporary Work and Labour Law of the European Community and Member States*. Kluwer, Deventer, 1993. I Aronsson, G & Göransson, S. *Tillfälligt anställda och arbetsmiljödialogen*. Solna: Arbetslivsinstitutet. (Arbete och Hälsa 1998:3).
- Barnatt, C. *Challenging Reality –In search of the future organization*. West Sussex: John Wiley & Sons, 1997.
- Bäckström, A. *Har vi fått en ny arbetsmarknad?* Stencil, LO, 1995-08-10. I Järvholm, B (red) *Arbetsliv och hälsa –en kartläggning*. Solna: Arbetarskyddsstyrelsen, Arbetslivsinstitutet & Rådet för Arbetslivsforskning, 1995.
- Docherty, P. *Läroriket-vägar och vägval i en lärande organisation*. Solna: Arbetslivsinstitutet, 1996.
- Ellström, P-E. *Kompetens, utbildning och lärandet i arbetslivet*. Stockholm: CE Fritzes AB, 1992.
- Holmlund, B. *Livstidsjobb och korta jobb*. Arbetsmarknad och arbetsliv, nr 4, 1995, 7-8. I Järvholm, B (red) *Arbetsliv och hälsa –en kartläggning*. Solna: Arbetarskyddsstyrelsen, Arbetslivsinstitutet & Rådet för Arbetslivsforskning, 1995.
- Järvholm, B (red). *Arbetsliv och hälsa –en kartläggning*. Solna: Arbetarskyddsstyrelsen, Arbetslivsinstitutet & Rådet för Arbetslivsforskning, 1995.

Karasek, R & Theorell, T. *Healthy Work, Stress, Productivity, and the reconstruction of Working life*. New York, Basic Books/Harper, 1990.

Lennerlöf, L. (red). *IT i arbetsliv och samhälle –ett rundabordssamtal med mänskliga perspektiv*. Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer, 1997. (TELDOK Rapport nr 117).

Levi, L. *Folkhälsa, Makt, Demokrati*. Folket styr, LO, 1998.

Lundgren, K & Wirberg, S. *IT-Rapporten, Om kunskapsbaserad ekonomi, sysselsättning och förändrade kompetenskrav*. Solna: Arbetslivsinstitutet, 1997.

Lönn, T. *Morgondagens arbetskraft. Hur du attraherar och bibehåller ung kompetens*. Konsultförlaget i Uppsala AB, 1996.

Miller, M. *Arbetsstaketen stressar oss*. I *Tid och Ork, Arbetstiden en hälsofråga?* Arbetarskyddsnämnden, Halmstad Tryckeri AB, 1998

Murphy, E. *Flexible Work*. Hertfordshire: Director Books, 1996. I Bellaagh, K. *Flexible Working*. Solna: Arbetslivsinstitutet, 1998. (Arbetslivsrapport 1998:9).

Shearman, C. *Building the European Information Society: What role for Women? I Virtually Free? Gender, Work and Spatial Choice*, Stockholm: NUTEK, 1997.

Terrick L.E, Barling J. (Eds.). *Changing Employment Relations*. Behavioral and Social Perspectives. American Psychological Associations, Washington D.C. 1995. I Aronsson, G & Göransson, S. *Tillfälligt anställda och arbetsmiljödialogen*. Solna: Arbetslivsinstitutet. (Arbete och Hälsa 1998:3).

Green Paper, Living and working in the Information Society: People First, COM(96)389
Adr: <http://www.ispo.cec.be/infosoc/legreg/docs/peopl1st.html>

WorkLife 2000
Adr: <http://niwl.se/wl2000/WL2000-sv.html>

2.3.3 Praktiskt arbete i projektet Balanced IT.

Av Katarina Paulsson

INLEDNING

Då jag under våren 1998 avslutat mina studier vid Mitthögskolan i Östersund efter flera års uppehåll och kände att forskning var något jag ville fortsätta med, kom traineeutbildningen vid Ali Östersund som en skänk från ovan. Framförallt då jag kände att flytta från stan var otänkbart på grund av min privata situation.

Hösten inleddes intensivt med föreläsningar i stort sett hela dagarna vilket i sig var en omställning i jämförelse med den stora omfattningen självstudier som jag tidigare bedrivit. Vissa delar gav mer andra mindre. Vid planeringssamtalet i oktober bestämdes dock att jag skulle gå in i Bit-projektet och studera förutsättningar för kvinnliga företagens kompetensutveckling i länet. Jag kommer nedan att kortfattat beskriva de projekt jag arbetat med under hösten. Jag ger först en övergripande beskrivning av Bit-projektet för att sedan gå in och beskriva mitt arbete i de olika delprojekten. Avslutningsvis kommer jag att sammanfatta mina upplevelser under hösten.

BIT – projektet; Insatser för att balansera efterfrågan och tillgång på kompetens

I Jämtlands län pågår utveckling av nya typer av arbetsmarknadspolitiska insatser, som syftar till att anpassa företagens kompetens till omvärldens snabba förändringar framförallt inom informations- och kommunikationsteknologin (ICT). Därför behövs utveckling av datorstödd distanspedagogik och annan datorstödd pedagogik som är anpassad till arbetslivets och arbetsmarknadens villkor. Projektets huvudidé är att utveckla och använda IT-baserad pedagogik för att stärka konkurrensförmågan i länets näringsliv - i första hand i IT-företagen, men även i företag inom andra branscher.

Projektet består av litteraturstudier, praktisk metodutprovning, fastställande av analysmetoder samt kunskapsspridande aktiviteter. Med hjälp av utvecklade IT-baserade utbildningsprogram och distansberoende pedagogiska metoder ska kompetensuppbyggnad genomföras för berörda arbetslösa och personer som riskerar arbetslöshet. Det är således inriktad mot att utveckla analyser av kompetenskrav och kompetensanalyser samt design och användning av kompetensutvecklingsprogram. Planerade forsknings- och utvärderingsstudier ska ge ökad kunskap om informationsteknikens betydelse för kompetensutveckling samt ge underlag för att förbättra angreppssätt och metoder för arbetslivsinriktad kompetensutveckling. Studierna ska även ge kunskap om de arbetsmiljökrav som bör beaktas vid utveckling av informationsteknik.

Projektet har karaktären av ett aktionsforskningsprogram. Arbetslivsinstitutet i Östersund är huvudman och samarbetar med Länsarbetsnämnden, Mitthögskolan, Jämtlands läns landsting, Östersunds kommun och näringslivet i länet. Det är delfinansierat av Europeiska socialfonden.

Rent praktiskt är projektet uppdelat i olika delprojekt där vi tillsammans med olika aktörer på arbetsmarknaden analyserar kompetensbehov, utvecklar olika webbaserade utbildningsprogram samt löpande utvärderar de olika processerna och metoderna.

Efter mitt planeringssamtal i oktober bestämdes att jag skulle gå in i Bit-projektet och i ett delprojekt studera kompetensutveckling och kvinnliga företagare. För att kunna inleda arbetet med det egna projektet blev en uppgift att ta reda på mål och syften med Bit-projektet. Det framkom snart att det inte var en enkel fråga att besvara. Därför startade arbetet i Bit med närmare studier av projektets upplägg, mål och syften. Med utgångspunkt från EU's beslutsunderlag arbetade jag tillsammans med två trainees fram en skiss över projektets innehåll. Skissen utgår från en inventering av befintlig och efterfrågad kompetens dels bland arbetslösa och dels inom länets IT-företag. Syftet med inventeringen skulle vara att få en klar bild över utbildningsbehovet i dessa två grupper. Därmed skulle arbetet med att utforma och utveckla olika Internetbaserade distansutbildningar kunna påbörjas. Likaså arbetet med att förbättra användarvänligheten och den pedagogiska utformningen av olika plattformar och utbildningar. Resultatet av detta arbete skulle senare kunna komma att användas rent praktiskt i arbetsmarknadsutbildningar och i internutbildningar inom företag. Detta i sin tur skulle kunna resultera i nyanställningar, vidareutbildning men också i att nya arbetstillfällen skapas.

Skissen presenterades för övriga deltagare i projektet och gemensamt arbetade vi fram en projektplan som utgick ifrån syftet ”att förbättra konkurrensförmågan genom att höja kompetensen med hjälp av anpassad pedagogik” till målet ”att minska arbetslösheten i länet, att 30 nya arbetstillfällen skapades samt att vi vid projekttidens utgång har haft 120 deltagare i utbildning”. Genom detta arbete utkristalliserades fem delprojekt;

- BIT-grund - Inventering och analys av befintlig kompetens samt efterfrågan på kompetens, en omvärldsorientering av befintlig litteratur och forskning inom området, en inventering av Internetplattformar och en studie av begreppet kompetens. Detta i syfte att skapa en god kunskapsbas inom relevanta områden.
- Plattformutvärdering – I syfte att erhålla en god kännedom om utvalda plattformar för att i olika uppdrag kunna presentera samt använda dem på bästa sätt.
- Utbildning i Teknisk engelska vid Ericsson Utvecklings AB (Beskrivs närmare nedan).
- Utvärdering av Gränslös utbildning - Innefattar en beskrivning av GU, dess utfall, resultat och effekter. Delmålet syftar till att utveckla ett delvis nytt koncept för en förbättring av GU till GU II.
- Förutsättningar för kvinnliga företagares kompetensutveckling i länet. (Beskrivs närmare nedan)

BIT-grund

Jag påbörjade arbetet med omvärldsorienteringen genom att söka relevant litteratur i olika databaser. Jag tog också några kontakter med kommunernas näringslivssekreterare för att ta reda på vad som gjorts kommunvis. Även en mindre orientering av andra lokala projekt med syfte eller delmål att kompetensutveckla olika grupper gjordes. Det hela avstannade ganska snart på en hela BIT-projektets icke existerande struktur eller projektplan. Det kändes som jag stod och trampade och inte kom någon vart. Likaså uppfattade jag att de andra inom projektet upplevde likadant. Jag kände inte heller att jag fick gensvar för idén om omvärldsanalys och koncentrationen blev därför något splittrad.

Utbildning i Teknisk engelska vid Ericsson Utvecklings AB

Detta delprojekt är ett utbildningsprojekt i samarbete med Ericsson Utveckling AB och AMU Delta i Östersund där ett antal anställda vid Ericsson skall genomgå en utbildning i teknisk engelska. Arbetstagarna ställs inför snabba förändringar inom produktionen och arbetar inom

olika affärsområden. För att arbetstagarna skall kunna följa denna förändring är det av stor vikt att de har den kompetens som krävs för att enheten skall kunna stå sig dels i den interna konkurrensen inom Ericsson, men även internationellt. Som ett led i den kontinuerliga kompetensutvecklingen och då engelska är ett koncernspråk inom Ericsson samt används i det dagliga arbetet, finns ett behov av att arbetstagarna förbättrar sina kunskaper i bl a teknisk engelska.

AMU har idag en befintlig utbildning i teknisk engelska, utformad som en studievägledning. Den är Internetbaserad och på distans. Deltagarna förväntas göra sin utbildning dels under arbetstid och dels på fritiden. Valet av utbildningsform baseras på Ericssons produktions sätt då man under vissa tider, beroende på orderingång, har en ojämn produktionsbelastning. Utbildningen genomförs under 1999 i tre omgångar och deltagarna har tillgång till handledare på distans via telefon eller e-post.

Under utbildningstiden studeras gruppen ur flera olika perspektiv såsom inlärningsprocesser, psykosociala faktorer som påverkar dessa, studietid kontra arbetsbelastning, samt påverkan av olika individfaktorer, organisatoriska faktorer och miljöfaktorer. Parallellt med dessa studier och efter utvärdering av kurs 1 bearbetas och utvecklas den nuvarande utbildningen med hjälp av expertis inom multimedia. Målet är att, i viss utsträckning, göra den interaktiv samt att anpassa den efter Ericssons specifika behov av teknisk engelska. Därefter genomförs den modifierade kursen (kurs 2) och deltagarna studeras under samma förutsättningar som kurs 1. Kurs 3 utvecklas utifrån utvärderingar gjorda på kurs 1 och 2 och genomförs någon gång under hösten 1999. Även denna grupp studeras på samma vis som de övriga två. Ett vidare mål är även att hitta utbildningsmetoder som är användbara för andra företag inom andra branscher

Kvinnliga företagare och kompetensutveckling med hjälp av informationsteknologi

Generellt kan sägas att bland kvinnliga företagare i Jämtlands län finns ett stort intresse för att utveckla den egna kompetensen. Då kurser erbjuds till denna grupp och beslut om deltagande skall fattas är det dock få som antar erbjudandet. Vid kontakt med företagarna själva och olika kursanordnare antyds att orsaken till detta många gånger beror på företagarnas ekonomiska situation. Det är inte alltid det handlar om själva kurskostnaden, den kan i sig vara överkomlig eller till och med gratis, utan det handlar om att många kvinnliga företagare i länen driver enmansföretag vilket för med sig att produktionen blir stillastående under utbildningstiden. Andra faktorer som påverkar är den tid som tas i anspråk för resor och studier utöver lärarledd utbildning. Dessutom har många kvinnliga företagare har inte bara företaget att sköta utan de har ofta huvudansvaret för arbetet i hemmet. Dessa kostnads och tidsaspekter skulle därför kunna förändras genom att erbjuda kurser på distans med hjälp av informationsteknologi. Det förutsätter dock att företagarna har viss kunskap om denna teknik samt tillgång till Internet.

Inledningsvis skulle därför inventering göras angående i hur stor utsträckning grundläggande datakunskaper finns bland dessa företagare samt i vilken utsträckning tillgång till Internet och den teknik som krävs finns. Det skulle även inventeras inom vilka områden utbildningsbehovet är störst. Beroende på datormognad och utbildningsbehov skulle ett urval av kurser inom ett par olika områden bearbetas och erbjudas över "nätet". Ett antagande är att med hjälp av tekniken kan deltagarantalet ökas genom att tid och kostnader för resor minskar samt att deltagarna kan genomföra utbildningen när det passar dem själva. Under kurstiden görs uppföljningar av kurserna och upplevelsen av att studera på detta sätt och slutligen utvärderas genomgången kurs och projektet i sin helhet. Vid studier av upplevelsen av att

studera på distans med hjälp av teknik kan också användarvänligheten i befintliga utbildningar utvärderas, då kvinnor generellt förhåller sig och använder tekniken på ett annat sätt än män.

Övrigt arbete

Alltsedan återrporteringskursen i Vemdalen i november har den största delen av min tid gått åt till att arbeta med Kompetensfrågor i relation till förändringar på arbetsmarknaden och informations- och kommunikationsteknik (Information communication technology - ICT) och dess bilaga till verksamhetskontraktet för Ali Östersund. Arbetet har inneburit att jag fått en djupare förståelse för det område jag arbetar inom, att leta relevant litteratur, redigering rent innehållsmässigt och layout. Vidare utifrån detta arbete har jag också skrivit förslag till sammanfattningen av bilagan till kappan för hela verksamhetskontraktet. Strax före jul ombads jag att delta i den redigeringsgrupp som skapats för arbetet med kontraktet vilket innebar redigering och layout av de övriga två bilagorna (Hälsa, prevention och rehabilitering i arbetslivet samt Social ekonomi) samt kappan till hela dokumentet. Med detta arbete tycker jag att jag idag har en god bild av vad som Arbetslivsinstitutet i Östersund kommer att arbeta med under det kommande året. Jag har också fått en god inblick i de delområden jag inte själv arbetar i.

Slutord

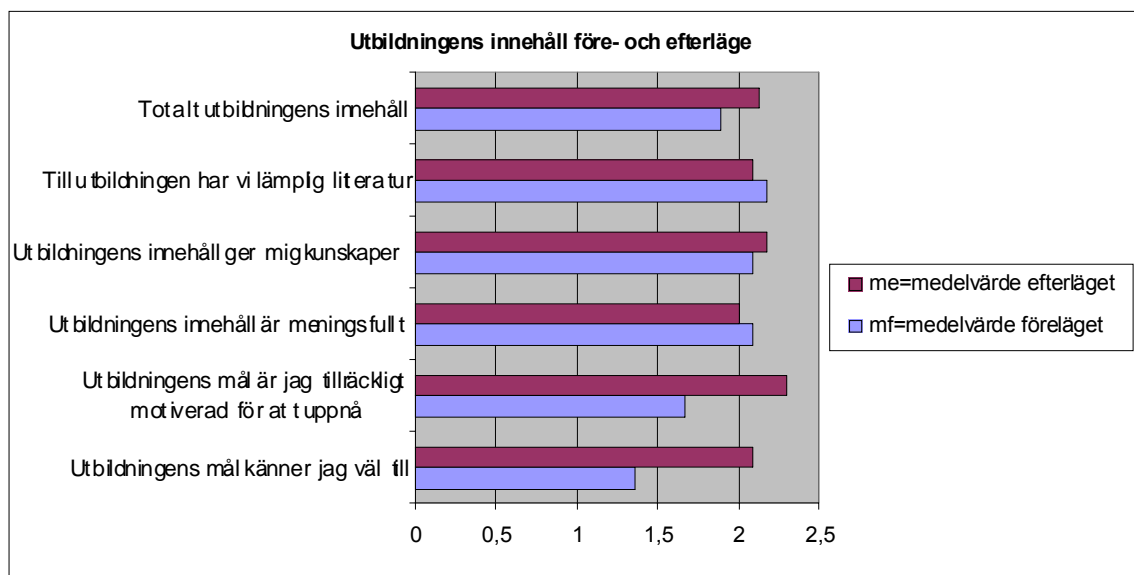
Sammanfattningsvis vill jag säga att jag är nöjd med min utbildning under hösten, sedan kan jag med ett visst mått av självkritik se att det finns saker jag kunnat göra annorlunda och ägnat mer tid åt att leta och läsa in relevant litteratur. Jag tycker att jag för min egen del har fått en bra insikt i verksamheten vid Ali Östersund som helhet men framförallt i de projekt jag direkt arbetat med. Min ambition att fortsätta med forskning finns kvar och jag siktar på att påbörja doktorandutbildning inom det närmaste året.

3. Utvärdering av trainee-programmets första fas

Trainee-programmets första fas har utvärderats av personer ansvariga för utvärdering vid Länsarbetsnämnden (LAN) och projektet Gränslös Utbildning (GU). I detta avsnitt ges en kort sammanfattning av dessa utvärderingar, som i sin helhet finns som bilaga 2 till denna rapport.

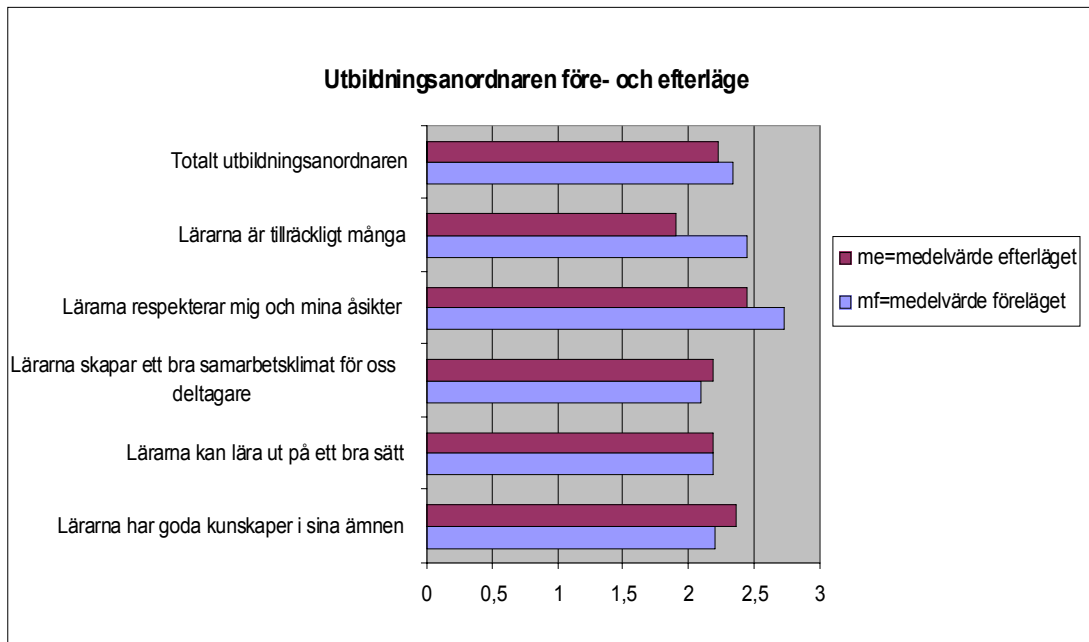
3.1 Länsarbetsnämndens kvalitetsuppföljning

Kursdeltagarna har fått besvara 18 frågor i en enkät utformad av Länsarbetsnämnden. Enkäten besvarades av 11 deltagare vid två olika tillfällen – en gång på hösten innan utbildningens start (föreläge), ganska snart efter det att utbildningen startat, och en gång på våren efter kursens avslutning (efterläge), när deltagarna hunnit få lite perspektiv till programmet de genomgått.



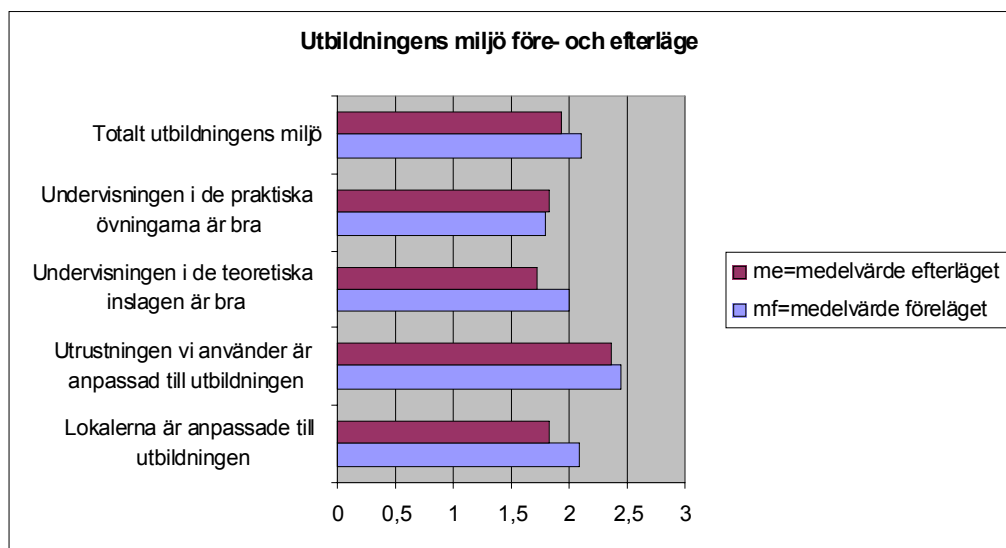
Figur 1. Deltagarnas uppfattning om utbildningens innehåll, före- och efterläge. I figuren redovisas medelvärden uttryckta i skalpoäng (se bilaga 2).

Av ovanstående figur framgår att deltagarna upplever att utbildningens mål har förtydligats under programmets gång. Vad gäller utbildningens innehåll så kan man utläsa av tabellen att värdena är relativt likartade i före- och efterläget. Det sammanvägda resultatet avseende utbildningens innehåll uppgår till 2,13 vilket får anses vara ett relativt högt värde.



Figur 2. Deltagarnas uppfattning om utbildningsanordnaren, före- och efterläge. I figuren redovisas medelvärden uttryckta i skalpoäng (se bilaga 2).

Det sammanvägda värdet i figur 2 tyder på att deltagarna upplever en liten försämring vad gäller främst tillgången på lärare. Dock är värdet på ungefär samma nivå som för utbildningens innehåll (2,22). Positivt är att deltagarna anger höga värden avseende lärarnas kunskaper och pedagogiska förmåga.



Figur 3. Deltagarnas uppfattning om utbildningens miljö, före- och efterläge. I figuren redovisas medelvärden uttryckta i skalpoäng (se bilaga 2).

Av figur 3 framgår att deltagarna upplever en del brister vad gäller lokaler, utrustning samt de teoretiska och praktiska inslagen i utbildningen.

Av de skriftliga kommentarer som deltagarna lämnat kan utläsas att de är mest fokuserade på utbildningens oklara mål, vilket tycks vara ett irritationsmoment. Kursdeltagarna tycker trots detta att de känner sig väldigt motiverade att inhämta kunskap och menar att utbildningens mål är något som kontinuerligt bör diskuteras och anpassas till verksamhetens inriktning. Inledningen av utbildningen upplevs ostrukturerad men kursdeltagarna tror att det kommer att bli bättre då man får möjlighet att rikta in sina studier på ett visst huvudområde. Eftersom studiedagarna är långa upplever man att det finns lite tid till att hinna läsa in litteraturen. Kvaliteten på föreläsarna anses generellt vara god och man är medveten om att de olika kursdeltagarna har olika tidigare kunskap och därmed referensramar, vilket följaktligen innebär att man har olika krav på utbildningen. Önskemål om bättre dataundervisning framkommer, att lära sig använda de mer traditionella verktygen såsom t ex excel och powerpoint. Självstudier med manual uppskattas inte.

Gruppen konstaterar att det varit mer föreläsningsform än grupparbeten. Klimatet känns öppet och tillåtande och man har en stor möjlighet att påverka utbildningens inriktning. Någon tycker att det varit för många lärare inblandade och att kompetensen känns bristfällig hos vissa av dem. Av kommentarerna framgår också att deltagarna upplever osäkerhet om vad programmet ska leda till vad gäller framtida arbete vid Arbetslivsinstitutet.

De flesta av deltagarna önskar att man haft fler grupparbeten för att lära känna varandra, det upplevs särskilt viktigt i ett inledande skede. Utbildningens innehåll upplevs som spännande men man önskar att den varit lite längre. Deltagarna uppger att de tydligare vill veta vad som förväntas av dem för att kunna prestera så bra som möjligt. Man är väl medveten om att oklarheter uppkommer i ett uppbyggnadsskede, därför känns det särskilt angeläget att få vara med och påverka verksamhetens framtida inriktning. Många förväntningar kan skönjas inför framtiden.

3.2 Utvärdering genomförd av Gränslös Utbildning (GU)

I det följande redovisas en sammanfattning av de kommentarer som deltagarna lämnat i de kvalitetsenkäter som GU använder vid uppföljning av genomförda utbildningar.

Delmoment ”teambuilding”

Kursdeltagarna verkar nöjda med utbildarens insatser att förmedla kunskap. Det som ifrågasätts är kursens relevans eftersom de flesta hade kunskaper inom området sedan tidigare. Mer information före kursens start om dess syfte efterfrågas av några deltagare. Andra ser det som en första start, ett sätt att lära känna gruppmedlemmarna och menar att kursledaren skapat ett tillåtande klimat för gruppen. Positivt i det sammanhanget var också att gruppen delades in i nya mindre grupper under övningarna och på det sättet lärde man känna fler i gruppen. Av kommentarerna framgår att en del av deltagarna inte själva bidrog så mycket i diskussioner. Anledningen till detta är att man vill känna av stämningen i gruppen innan man uttalar sig alltför mycket. Avsnittet upplevs ha en lagom ambitionsnivå. Ett förslag som kommer upp är att kursen kunde lagts på internat för att gruppen skulle lärt känna varandra ännu bättre då.

Andra önskemål och kommentarer som framfördes i utvärderingen var bl a: att få ta del av gruppmedlemmarnas kunskaper och lära nya samarbetsformer, att skapa en öppen stämning i gruppen och lära sig samtala och diskutera med varandra på ett konstruktivt sätt.

Eftersom syftet med kursen är otydligt vet man ej vad man kan förvänta. En förhoppning är att lära känna gruppen och att gruppen ska svetsas samman. Att kursen ska lyfta fram olikheter är en annan önskan från några deltagare, eftersom gruppen verkar ha ganska lika bakgrund. Några deltagare poängterar vikten av att få samarbeta samtidigt som man lär sig att acceptera varandras olikheter. ”Ha kul” och bli trygg tillsammans med de andra i gruppen är en annan kommentar som framförs. Deltagare i gruppen vill även att en intresseinventering görs i gruppen för det fortsatta arbetet. Ytterligare någon vill få lära sig problemlösning i grupp och få en definition av begreppet ”teambuilding” - vad det är för något. Slutligen nämner någon av deltagarna att det är viktigt att få en bra grund att stå på inför den fortsatta utbildningen.

Delmoment “internetkunskap”

Det som framkommer i enkäterna är att lokalerna inte varit ändamålsenliga. Svårt att höra från den ena sidan i lokalen till den andra, dålig luft snabbt och väldigt mörkt runt om datorerna. Det verkar som den kursansvarige varit uppskattad och haft en tydlig struktur i kursen. Deltagarna anser att det de lärt sig nog kommer att vara användbart även om det delvis varit repetition av tidigare kunskaper. Kursen har haft ett bra upplägg med bra självstudiefrågor.

Delmoment ”Projektmetodik”

För lång kurstid med två dagar och alldeles för mycket papper (kurslitteratur), bra med modeller dock. En av orsakerna till att kursen kändes onödigt lång var att mycket av innehållet i kursen sedan tidigare var känt bland kursdeltagarna. Bra som repetition och för att kunna reflektera över redan tidigare inhämtade kunskaper. Kursen hade ett bra upplägg, struktur och gav bra diskussioner. Föreläsarens pedagogik omtalas i positiva ordalag. Önskemål om att få föreläsaren i en framtida liknande kurs framförs. Bra, verklighetsanknutet upplägg. Hade varit lättare att dela med sig av sina kunskaper i en mindre grupp, önskemål om fler diskussionstillfällen framfördes.

Delmoment ”Presentationsteknik”

Kursen har varit innehållsrik och varierande. Två av lärarna har uppfyllt förväntningarna medan en tredje får en hel del kritik. Bl a har denne varit för dåligt förberedd. Deltagarna menar att läraren som får kritik kan sitt ämne men lever inte som denne lär, exempelvis pratar läraren om vikten av kommunikation och förberedelse och är själv helt oförberedd. Någon framför ett önskemål om att kursen skulle handlat mer om vetenskapens retorik. Materialet under kursen har enligt deltagarna varit näst intill obefintligt. Kursen har varit nyttig och givande tack vare att deltagarna fått och gett konstruktiv kritik till varandra och därav har man lärt mycket.

4. Diskussion, sammanfattning och planer för fortsatt trainee-utbildning

Trainee-programmet vid Arbetslivsinstitutet i Östersund ses som ett värdefullt komplement till ALI's övriga forsknings-, utbildnings- och utvecklingsverksamhet. De medlemmar av trainee-gruppen, som har fullföljt utbildningsprogrammet, har väsentligt ökat sin teoretiska och praktiska kompetens och därmed sina framtida anställningsmöjligheter, såväl inom Arbetslivsinstitutets organisation som inom relevanta yrken på arbetsmarknaden i stort. Kombinationen av teoretiska inlärningsmoment och engagemang i projektarbete har visat sig vara värdefull och haft synergieffekt på kompetensutvecklingen.

Uppläggningsen och utformningen av trainee-programmet ses som relevant för andra forskningsstationer inom ALI i ett uppbyggnads- och expansionsskede. Dock kan programmet och dess kort- och långsiktiga effekter givetvis först utvärderas efter avslutningen av den planerade andra fasen med teoretiska utbildningsmoment (se senare i detta avsnitt).

Trainee-programmets första fas blev inte i tillräcklig omfattning integrerad med ALI's övriga projektverksamhet till följd av för kort tid för planering och för begränsade resurser för genomförande av programmet. Under genomförandet av första fasen av programmet upplevde medlemmar av trainee-gruppen och ALI's projektansvariga en viss konkurrens mellan teoretiska undervisningsmoment och engagemang i projektbundna aktiviteter. Trainee-programmets kort- och långsiktiga mål och resultat upplevdes av trainee-gruppen som otydligt formulerade, vilket gav upphov till viss osäkerhet och frustration inom gruppen.

I den externa uppföljningen av programmet konfirmeras de nämnda kritikpunkterna, medan en positiv utveckling och ett förtydligande av programmets roll i den samlade verksamheten vid ALI ägde rum under första fasens senare del.

Trainee-programmets överordnade mål var att säkra framtida anställningar för deltagarna. Fem medlemmar av den ursprungliga gruppen av trainees har under programmets första fas erhållit anställning i olika former inom eller utanför Arbetslivsinstitutets organisation, vilket ses som ett positivt utfall. Den resterande gruppen på tio personer arbetar målmedvetet fram mot andra fasen av programmet och förstärker kontinuerligt sin kompetens, varigenom möjligheterna till en framtida anställning förstärks.

Erfarenheterna från bedömningen av första fasen av trainee-programmet kommer att påverka utformningen och genomförandet av andra fasen samt givetvis planering och genomförande av eventuella framtida trainee-program. I förlängning av första fasen av trainee-programmet vid ALI Östersund planeras en 22.5 poängskurs i teoretiska ämnen för medlemmarna av trainee-gruppen. Kursen planeras och genomförs i samarbete med Mitthögskolan i Östersund, institutionerna för Socialt Arbete och Mänskliga Resurser, Affärsutveckling och Miljö. Ett samarbete har dessutom etablerats med Nordiska Hälsovårdshögskolan, Göteborg.

Kursen omfattar fyra självständiga moment och följande ämnesområden kommer att bli föremål för presentationer, grupparbete, analys och utarbetande av självständiga rapporter i deltagargruppen:

- a. Projektplaneringsmetodik, evaluering och tillämpad epidemiologi.
- b. Experimentella och deskriptiva metoder med inriktning på kvantitativa data, ergonomi och rehabilitering.

- c. Individuella uppsatsarbeten i relation till pågående projekt, inom vilka respektive medlem av trainee-gruppen är engagerad.
- d. Verktyg för internationellt hälsorelaterat arbete.

Kursmoment d. kommer att externfinansieras och platser kommer att erbjudas seniora studerande från samarbetande institutioner i de fem Nordiska länderna, Östersjöländerna samt Palestina. Platser vid kursmoment a. och b. kommer att erbjudas studerande på magistersutbildningen vid Institutionen för Socialt Arbete, Mithögskolan i Östersund.

De ovan nämnda kursmomenten kommer enligt planen att ges på doktorandnivå.

Traineeprogrammet vid ALI Östersund ht-98

Trainee programmet vid Arbetslivsinstitutet i Östersund har pågått under 20 veckor (980817-990115).

Programmet har gett grundläggande kunskaper inom ALI's tre huvudområden Arbetsmiljö, Arbetsliv och Arbetsmarknad. En fördjupning har gjorts inom Östersunds tre delinriktningar Social ekonomi - Hälsa, prevention och rehabilitering samt IT, kompetens och arbetsmarknad.

Det har genomförts med hjälp av föreläsningar, grupparbeten, studiebesök och projektarbeten både gruppvis och individuellt.

Föreläsare och andra resurspersoner för trainee programmet har varit: personal från ALI i Östersund, Umeå och Solna, lärare/forskare från Mitthögskolan, forskare från SIR, personal från Gränslös Utbildning samt enskilda konsulter.

Deltagarna har tilldelats litteratur under programmets gång och som en del i utbildningen har de även själva fått söka litteratur och artiklar, då har de främst använt ALI's eget bibliotek i Solna.

Programmets sex första veckor var av introducerande och teoretisk karaktär, med inledande och grundläggande föreläsningar inom Östersunds olika delområdena samt inom data, informationssökning, projektmetodik och presentationsteknik.

Efter de första sex veckorna så skulle deltagarna arbeta självständigt inom ett projekt eller litteraturstudier som de valt i samarbete med personal på ALI.

Före kursstart gjordes en kartläggning av deltagarnas grundläggande datorkunskaper. Detta för att få en uppfattning av varje persons individuella nivå. Syftet med datorutbildning som en del av traineeprogrammet, var att säkerställa att deltagarna har en grundnivå i datorkunskap (Excel, Power Point och Word). Deltagarna erbjöds även att ta hela datakörkortet ECDL (7 tester), som är ett kompetensbevis på datorkunskaper. De program som ingår i datakörkortet är: IT och samhället, Word, Windows 95, Excel, Power Point, Access och Internetkunskap. Att ta datakörkortet var frivilligt och utöver kursplanen.

ALI Östersund har tre delinriktningar, Social ekonomi - Hälsa, prevention och rehabilitering och IT, kompetens och arbetsmarknad.

Deltagarna i traineeprogrammet fick under första sex veckorna en gemensam grund inom de tre olika inriktningarna, därefter valde deltagarna de område som de fann mest intressanta att fördjupa sig inom.

Det var 15 personer som efter ansökan och intervjuer blev antagna till traineeprogrammet. Det var 9 kvinnor och 4 män i åldern 23-36 år. Övervägande delen kommer från Jämtland, men även personer från Stockholm, Göteborg och Uppsala finns med.

Innehåll

Här följer en veckoöversikt över trainee programmet.

Datakunskapen bygger på självstudier och till sin hjälp har deltagarna haft litteratur med övningar för de olika programmen och sedemera fick de även ett interaktivt datautbildningsprogram (INSIKT) som innehåller för deltagarna relevanta program.

Utöver dessa föreläsningar och konferenser har deltagarna jobbat individuellt och i grupp med sina projektarbeten och litteraturstudier.

Deltagarna har även deltagit i och aktivt arbetat med och planeringen för den kommande verksamheten inom ALI i Östersund.

V.1

Må	Välkommen presentation av programmet och deltagarna
Tis	Teambuilding, Louise Willmer, Gränslös Utbildning
Ons	Teambuilding, Louise Willmer, Gränslös Utbildning
Tors	Inledande presentation av Ali´s tre delinriktningar
Fre	Begreppet pedagogik, Ulf Söderberg, ALI Östersund

V 2

Må	Dataintroduktion, Ronny Alander, Gränslös Utbildning Internetskunskap, Margareta Wikström, Grei Information
Tis	Invigning av Arbetslivinstitutet i Östersund
Ons	Utredningsmetodik och statistik, dr Karl W Sandberg, ALI Östersund
Tors	Projektmetodik, Inger Hultin, I/G Hultin
Fre	Projektmetodik, Inger Hultin I/G Hultin

V 3

Må-ons	Introduktion i området Social ekonomi Katarina Grut, ALI Östersund, Hans Westlund och Anne-Marie Sätre-Åhlander från SIR i Östersund. Studiebesök på Torsta lantbruksskola.
Tors-Fre	Datakunskap

V 4

Mån-Ons	Introduktion i området Hälsa, prevention och rehabilitering Stig Vinberg och Bodil Landstad, ALI Östersund. Besök från Belastningsskadeenheten i Umeå.
Tors-Fre	Datakunskap

V 5

Mån-Fre	Presentationsteknik, Inger Hultin, I/G Hultin. <ul style="list-style-type: none">- Allmän genomgång av retorikens fyra delar- Kommunikation med kroppen, dramapedagogen Birgitta Paulsson- Läsliga OH-bilder och reklamkarnas knep att fånga vår uppmärksamhet, Dr Kjells reklambyrå- Presentationer av ett valt ämne inför grupp med video och fåterkoppling på innehåll, material och framförande.
----------------	---

V 6

Mån-Fre Introduktion inom området IT, kompetens och arbetsmarknad, dr Karl W Sandberg och Jan-Olov Andersson ALI Östersund. Studiebesök på Ericsson Telecom, Triconor, Gärdin & Persson och Nalden- on line.

V 7-V 20

Under denna vecka påbörjas egna projektarbeten eller litteraturstudier. Nedan redovisas de föreläsningar och seminarier som är gemensamma för deltagarna.

Övriga tid jobbar deltagarna självständigt.

V 7

Tis-Ons Hur söker man i databaser, introduktion och föreläsning av personal från biblioteket vid Mitt Högskolan

Ons Arbetsliv i Förändring, seminarium av arbetslivsforskare Siv Their

V 8

Tis Konferens, Arbetsvärdering för jämställdhet och effektivitet i arbetslivet, LÖV programmet.

Tors Konferens, Mobiltelefoner och elöverkänslighet, Kjell Hansson Mild
Information och systemergonomi, Toni Ivergård ALI Östersund

V 9

Tis Företagshälsovårdens grunder, Toni Ivergård och Stig Vinberg ALI Östersund

Ons Information och systemergonomi, Toni Ivergård, ALI Östersund

V 10

Tis Studiebesök på Samhällskooperativet Byssbon i Lit.

Ons Arbetsmarknadspolitiska grunder, Toni Ivergård, ALI Östersund

V 11

Eget arbete

V 12

Tis Föreläsning av Prof Frants Staugård, vid ALI Östersund

Ons Forskningen inom det arbetsmarknadspolitiska området, AMS utvecklingschef Bernt Mohlin,

Tors-Fre Konferens, Centrum För Socialförsäkringsfrågor

V 13

Ons Statistik inom Länsarbetsnämnden, Carl-Erik Carlsson statistikansvarig på LAN.

V 14

Tis-Ons Forskarforum i Östersund.

V 15**Mån-Tis**

Återrapporteringskurs i Vemdalen

Fre

Informationskooperativet Agendum berättar om sin verksamhet och föreläser om hur man gör en EU-ansökning.

V 16**Tors**

Personalekonomi, Samhall Resurs AB, Sven Vikberg

Introduktion i SPSS, föreläsning och datalaborationer Susanna Ohlsson och Anna Olofsson, Mitthögskolan Östersund

V 17**Ons**

Patrick Millet presenterar sin critical review där han applicerar locus of control på rehabiliterings arbete.

V 18**Mån-Tis**

Seminarium om den tredje sektorn i markandsekonomin, Social ekonomi i Östersund

Fre

Personalekonomi och Miljöekonomi, Claes Malmquist, EkOrren AB.

V 19

Eget arbete

V 20**Mån-Ons**

Eget arbete

Internationell forskarkonferens i Stockholm Helth Hazards and Challenges in the New Working Life.

Fre

Pm om det individuella arbetet skall vara inlämnade och en avslutning av traineeprogrammet samt en nystart mastersprogrammet kommer att ske.

Utvärderingar

Utvärderingar har gjorts fortlöpande efter de olika momenten.

Thyra Hansson och Lars Edin från Länsarbetsnämnden har gjort två uppföljningar av traineeprogrammet, den ena gjordes efter fem veckor och den andra under sista veckan.

Enkäter- föreläget

Utbildningens innehåll:

Frågorna innehåller fyra svarsalternativ och går från (0) Nej, stämmer inte alls till (3) Ja, stämmer i hög grad. Det högsta omdöme en fråga och/eller en uppföljning kan få är således 3.0. m=medelvärdet och s=genomsnittlig avvikelse från medelvärdet.

	m= medelvärde	s= genomsnittlig avvikelse från medelvärdet
Utbildningens mål känner jag väl till	1,36	0,92
Utbildningens mål är jag tillräckligt motiverad för att uppnå	1,67	1,12
Utbildningens innehåll är meningsfullt	2,09	0,54
Utbildningens innehåll ger mig kunskaper	2,09	0,70
Till utbildningen har vi lämplig litteratur	2,18	0,60
Totalt Utbildningens innehåll	1,89	0,82

Utbildningens miljö:

Frågorna innehåller fyra svarsalternativ och går från (0) Nej, stämmer inte alls till (3) Ja, stämmer i hög grad. Det högsta omdöme en fråga och/eller en uppföljning kan få är således 3.0. m=medelvärdet och s=genomsnittlig avvikelse från medelvärdet.

	m= medelvärde	s= genomsnittlig avvikelse från medelvärdet
Lokalerna är anpassade till utbildningen	2,09	0,83
Utrustningen vi använder är anpassad till utbildningen	2,45	0,52
Undervisningen i de teoretiska inslagen är bra	2,00	0,71
Undervisningen i de praktiska övningarna är bra	1,80	0,63
Totalt utbildningens miljö	2,10	0,70

Utbildningsanordnaren:

Frågorna innehåller fyra svarsalternativ och går från (0) Nej, stämmer inte alls till (3) Ja, stämmer i hög grad. Det högsta omdöme en fråga och/eller en uppföljning kan få är således 3.0. m=medelvärdet och s=genomsnittlig avvikelse från medelvärdet.

	m= medelvärde	s= genomsnittlig avvikelse från medelvärdet
Lärarna har goda kunskaper i sina ämnen	2,20	0,42
Lärarna kan lära ut på ett bra sätt	2,18	0,40
Lärarna skapar ett bra samarbets-klimat för oss deltagare	2,09	0,70
Lärarna respekterar mig och mina åsikter	2,73	0,47
Lärarna är tillräckligt många	2,45	0,52
Totalt utbildnings-anordnaren	2,33	0,55

Totalt

Totalt utbildningens innehåll, miljö och anordnande	2,11	0,72
--	-------------	-------------

Enkäter- efterläget

Utbildningens innehåll:

Frågorna innehåller fyra svarsalternativ och går från (0) Nej, stämmer inte alls till (3) Ja, stämmer i hög grad. Det högsta omdöme en fråga och/eller en uppföljning kan få är således 3.0. m=medelvärdet och s=genomsnittlig avvikelse från medelvärdet.

	m= medelvärde	s= genomsnittlig avvikelse från medelvärdet
Utbildningens mål känner jag väl till	2,09	0,83
Utbildningens mål är jag tillräckligt motiverad för att uppnå	2,30	0,82
Utbildningens innehåll är meningsfullt	2,00	0,89
Utbildningens innehåll ger mig kunskaper	2,18	0,75
Till utbildningen har vi lämplig litteratur	2,09	0,54
Totalt Utbildningens innehåll	2,13	0,75

Utbildningens miljö:

Frågorna innehåller fyra svarsalternativ och går från (0) Nej, stämmer inte alls till (3) Ja, stämmer i hög grad. Det högsta omdöme en fråga och/eller en uppföljning kan få är således 3.0. m=medelvärdet och s=genomsnittlig avvikelse från medelvärdet.

	m= medelvärde	s= genomsnittlig avvikelse från medelvärdet
Lokalerna är anpassade till utbildningen	1,82	0,60
Utrustningen vi använder är anpassad till utbildningen	2,36	0,67
Undervisningen i de teoretiska inslagen är bra	1,73	1,01
Undervisningen i de praktiska övningarna är bra	1,82	0,75
Totalt utbildningens miljö	1,93	0,79

Utbildningsanordnaren:

Frågorna innehåller fyra svarsalternativ och går från (0) Nej, stämmer inte alls till (3) Ja, stämmer i hög grad. Det högsta omdöme en fråga och/eller en uppföljning kan få är således 3.0. m=medelvärdet och s=genomsnittlig avvikelse från medelvärdet.

	m= medelvärde	s= genomsnittlig avvikelse från medelvärdet
Lärarna har goda kunskaper i sina ämnen	2,36	0,67
Lärarna kan lära ut på ett bra sätt	2,18	0,60
Lärarna skapar ett bra samarbets-klimat för oss deltagare	2,18	0,60
Lärarna respekterar mig och mina åsikter	2,45	0,69
Lärarna är tillräckligt många	1,90	0,88
Totalt utbildnings-anordnaren	2,22	0,69

Totalt

Totalt utbildningens innehåll, miljö och anordnande	2,11	0,75
--	-------------	-------------