

Mer än var tionde svensk i arbetsför ålder är konstant borta från jobbet. Ohälsan i arbetslivet innebär lidande för de drabbade och ofantliga kostnader för samhället. Kring millennieskiftet ökade utgifterna för sjuklön, sjukpenning och förtidspension till över 100 miljarder kronor årligen.

Hösten 2001 presenterade regeringen ett 11-punktsprogram för ökad hälsa i arbetslivet. En av punkterna var en satsning inom den offentliga sektorn.

70 miljoner kronor fördelades till 19 projekt med syfte att pröva nya metoder mot ohälsan och att använda beprövade modeller i större skala i stat, kommun och landsting.

Uppdraget att följa, utvärdera och sprida resultat och erfarenheter från regeringens satsning **Försök att minska ohälsan i offentlig sektor** gick till VINNOVA.

VINNOVA – Verket för innovationssystem – är en statlig myndighet som främjar hållbar tillväxt genom utveckling av effektiva innovationssystem och finansiering av behovsmotiverad forskning.

Här beskrivs ett av de 19 projekten.

www.minskaohalsan.se



Reflektion hjälper att hantera kaos

– Lusten att jobba hör ihop med lusten att leva. Därför har vi utvecklat en metod som låter människor möta sig själva och utvecklas professionellt.

Det säger Kristian Tilander vid socialförvaltningens Utvecklings- och utvärderingscentrum i Karlstad.

Metoden har hittills minskat sjukfrånvaron och bidragit till färre uppsägningar. Dessutom har den förbättrat samarbetet mellan skola och socialtjänst.

Socialförvaltningen i Karlstad har erbjudit medarbetare reflektion på betald arbetstid sedan 1994. Med stöd av näringsdepartementet har metoden nu prövats även i Grums och Forshaga. Projektet *Reflekterande arbetsplatser* har, förutom socialarbetare, också omfattat lärare och chefer inom skola och socialtjänst.

Metoden innebär att anställda tar time-out för att under några veckor under handledning reflektera över sig själva och sitt arbete.

– Reflektionen skapar balans i tillvaron och hjälper människor att återerövra verkligheten. Alla kan läka sig själva om de får en chans att göra det i tid, säger Kristian Tilander.

Hela människan behövs
Enligt Kristian Tilander är *Reflekterande arbetsplatser* lika mycket ett demokratiprojekt som ett projekt för bättre arbetsmiljö och hälsa.

– Arbetsgivare kan inte betrakta sina anställda som brickor på en bemanningsplan eller som siffror i en budget och samtidigt kräva att de ska använda hela sin person och erfarenhet för att hjälpa elever eller personer med sociala problem. När tiden för möten och samtal försvinner, försvinner också plattformen för demokrati.

Från hösten 2002 har tolv reflektionsledare utbildats. Åtta av dem har sedan dess lett 18 grupper med sammanlagt 36 lärare och socialarbetare i Karlstad, Grums och Forshaga kommuner. Dessutom har sex chefer inom skola och socialtjänst deltagit i reflektionsprocesser.

Basen i reflektionsledarnas utbildning var att de själva gick

9. KARLSTAD KOMMUN

Namn: Reflekterande arbetsplatser

Tid: 2002-09 – 2004-09

Budget: 2, 2 milj kr (bidrag regeringen) + 400 tkr (egen insats)

Projektägare: Karlstad kommun, Arbetsmarknads- och socialförvaltningen

Adress: 651 84 Karlstad

Telefon: 054-29 50 00

Fax: 054-29 60 00

Webbplats: www.karlstad.se

Kontaktpersoner: Kristian Tilander, 054-700 25 44, kristian.tilander@kau.se

Antal berörda anställda: 54 personer i tre kommuner samt cirka 1 000 kollegor på arbetsplatserna.

Mer info: www.minskaohalsan.se

igenom reflektionsprocessen. Därefter genomfördes två två-dagarsinternat med erfarenhetsutbyte, genomgång av teori och planering inför uppgiften som reflektionsledare.

Varje time-out börjar med en förberedande månad då deltagarna ägnar en dag i veckan åt gemensam reflektion. Under tiden skriver deltagarna dagbok och förbereder en obligatorisk intervju med en före detta elev eller klient.

Lärare och socialarbetare får därefter reflektera på heltid under minst två veckor. Eftersom de flesta chefer behöver längre



tid för återhämtning varar deras time-out upp till fyra veckor.

Läkande arbete i par

Under reflektionen arbetar deltagarna i par – lärare och socialarbetare – som berättar för varandra och sin handledare om sin situation på arbetet. Var och en väljer själv hur mycket man vill lämna ut om sig själv.

– Att få berätta och tänka färdigt, bli sedd och lyssnad på av någon som inte avbryter eller kommer med invändningar är oerhört läkande, summerar Kristian Tilander.

Övrig tid ägnas åt att reflektera på egen hand och disponeras fritt av varje deltagare.

Under reflektionen intervjuar deltagarna en elev/klient eller anställd som man haft en god kontakt med. Man kan till exempel fråga ”Hur var det för dig att ha mig som lärare?”. Intervjun bandas, skrivs ut och diskuteras i reflektionsgruppen.

– Först då brukar deltagarna kunna ta till sig det positiva i intervjun, vilket ofta blir en starkt positiv upplevelse, säger Kristian Tilander.

Enligt hans beräkningar tjänar arbetsgivaren in kostnaden i form av färre sjukdagar och uppsägningar redan under första året.

Uppgiften grundar han på

intervjuer med 24 personer som deltog 1994/1995 som efter fyra år hade 30 procents mindre sjukskrivning är de kollegor som inte var med. Alla var dessutom kvar i yrket och 22 hos samma arbetsgivare.

– De kände sig tryggare i yrkesrollen och hade fått en större yrkesstolthet efter reflektionen. Flera menade också att utbildningen hade inneburit en personlig vändpunkt. Många vittnade om att de var på vippen att bli sjuka eller säga upp sig innan de kom med i reflektionsgruppen.

Bättre samarbete i bonus

Reflekterande arbetsplatser har också ökat samarbetet mellan skola och socialtjänst.

– Vi måste samarbeta enligt lag men det fungerar inte alltid i praktiken. I våra kommuner har både respekten och förståelsen ökat. Många lärare som tidigare bara tog kontakt med socialtjänsten när det var kris ringer idag för att be om råd.

Att delta i en reflektionsutbildning ökar deltagarnas beredskap att tackla problem.

– De som har gått utbildningen accepterar inte villkoren förut-sättningslöst utan tar en diskussion om det rimliga i det som ska göras. Många chefer upplever också ett stöd i att kunna

diskutera verksamheten med trygga och insiktsfulla medarbetare.

När projektet avslutas i september 2004 är tiden mogen för kommunerna att själva ta över stafettpippen.

Både Forshaga och Grums har bestämt sig för att fortsätta på egen hand. I Forshaga har man avsatt pengar till handledning för reflektionsledarna och i Grums har man liknande tankar.

Politiker positiva

I Karlstad fortsätter processen inom socialtjänsten, medan skolförvaltningen låter varje rektorsområde bestämma om fortsättningen.

– Det finns ett politiskt stöd i de deltagande nämnderna och många har uttryckt ett intresse för att utvidga målgruppen till fler kommunala verksamheter, säger Kristian Tilander.

Arbetsättet i Värmland har fått stor uppmärksamhet. Uppskattningsvis har tiotusentals personer informerats via konferenser, informationsträffar, seminarier, rapporter, artiklar samt TV- och radioprogram.

På det vetenskapliga planet följs projektet av professor Tom Tiller som bland annat är forskningsledare vid Arbetslivsinstitutet i Stockholm.

Birgita Klepke

Minska ohälsan i offentlig sektor har en egen webbplats:

www.minskaohalsan.se

VINNOVA finns på: www.VINNOVA.se

Projektansvarig:
Carl Ridder
08-473 31 64
carl.ridder@VINNOVA.se

Postadress:
VINNOVA
101 58 Stockholm
Besöksadress:
Mäster Samuelsgatan 56



Telefon vx: 08-473 30 00
Huvudfax: 08-473 30 05
E-post (registraturen):
VINNOVA@VINNOVA.se