

Malvorna

- friskt, jämställt och lönsamt

Z3042-100-06

Slutrapport

MalvornaII-

Förbättrad hälsa och arbetsmiljö, offentlig sektor

Malvorna är ett projekt som arbetar för bättre arbetsmiljö, hälsa och lönsamhet.



Europeiska unionen
Europeiska Socialfonden

Diarienummer Z3042-100-06

Slutrapport Malvorna II

Sammanfattning

Projekt Malvorna I (projektägare Jämtlands läns landsting) fick 2004 och 2005 stöd från Mål 1, åtgärd 2.3b, för att arbeta förebyggande med kvinnors ohälsa. Inom detta projekt har metoder och modeller utvecklats och prövats på ett tiotal arbetsplatser. Projektet har uppmärksammats i media inom och utanför Mål 1-området.

Vid projektets avslutning hade en arbetsmodell utvecklats som fokuserar på hälsa och jämställdhet som viktiga element i arbetsmiljön, och som i projektets utvärdering bedömdes ge goda resultat. Modellen hann emellertid inte prövas i någon större omfattning då projektet nått sin slutfas. Tidigare modeller som prövades i projektet byggde i hög grad på projektledarnas medverkan på arbetsplatser, men den nya modellen innebär att arbetsplatserna fick förutsättningar att själva leda och genomföra förebyggande arbete, och att processen kan införlivas i det dagliga arbetet. Utvärderingen av projektet lyfte fram goda erfarenheter från det fåtal arbetsplatser som hann tillämpa modellen.

Den utvecklade modellen bygger på att aktiviteter sätts in på arbetsplatsen redan innan sjukskrivningen blivit ett faktum. Den är konkret och genomförs ”på golvet” samtidigt som chefer och arbetsledare involveras i processen. Modellen innebär att den process som startas på arbetsplatsen sedan kan drivas vidare med hjälp av nyckelpersoner som utbildas till att vara processbärare.

Jämtlands läns landsting, huvudman och projektägare för Projekt Malvorna II, har för åren 2006 – 2007 erhållit stöd från Mål 1, åtgärd 2.3b, jämställdhetsinsatser, med 2.767.076:-.

Nutek har gått in som medfinansierare med 14%, max 1.000.000:-.

Dessutom tillkommer medfinansiering i form av egen tid för arbetsplatserna till en beräknad summa av totalt 1.912.502:- samt en kontantinsats från de deltagande arbetsplatserna på totalt 69.000:- varav Östersunds kommun bidrar med 9000:-, Krokoms kommun med 12000:-, Åre kommun med 6000:- och Jämtlands läns landsting med 42000:-.

Syftet med projektet var att vidareutveckla och pröva en arbetsmetod som skapar förutsättningar för bättre arbetsmiljö samt ökar medvetenheten om jämställdhetsfrågor kopplat till arbetsmiljö samt att forska kring samt utvärdera metoden i syfte att undersöka sambandet mellan hälsa, jämställdhet, arbetsmiljö och tillväxt.

Metoden har genomförts på 15 arbetsplatser från den offentliga sektorn i Krokoms kommun, Åre kommun, Östersunds kommun och Jämtlands läns landsting.

Utbildningarna för nyckelpersoner och chefer startade i september 2006.

Efter genomförda utbildningsdagar har nyckelpersonerna genomfört processverkstad på respektive arbetsplats och fortsatt med utvecklingsarbetet enligt arbetsplanen.

Projektledarna har även gett handledning per telefon och vid behov gjort besök på arbetsplatserna och träffat nyckelpersoner och chefer.

13 chefer och 28 nyckelpersoner har deltagit i utbildningen från 15 olika arbetsplatser.

Totalt har 269 kvinnor och 53 män deltagit i projektet.

Två projektledare, Helena Dahlin och Kristina Lindholm, har varit anställda för att genomföra projektet.

Till projektet har kopplats en ledningsgrupp (styrgruppen) som förutom projektledning också var ett forum för dialog mellan parter och intressenter i projektet. Även en referensgrupp med personal från Arbetslivsinstitutet har varit kopplad till projektet för att vara ett stöd och bollplank för projektledare och forskare.

Avtal för forskarinsatsen tecknades med Arbetslivsinstitutet. ALI sade upp avtalet angående forskningsdelen i slutet av 2006 då Arbetslivsinstitutet skulle avvecklas under 2007. Fr.o.m. den första mars 2007 tecknades nytt avtal med Örebro universitet, Samhällsvetenskapliga institutionen, för att slutföra den planerade forskningsinsatsen inom projektet. Slutrapporten från forskarna levererades i slutet av november 2007.

En kommunikationsstrategi för information om projektet och spridning av resultat har arbetats fram tillsammans med projektets styrgrupp med hjälp av Begriplig AB, som upphandlats för detta ändamål. Efter projektets slut kommer information att finnas på Jämtlands läns landstings hemsida. För att kunna finnas tillgänglig på bibliotek för utlåning har forskarrapporten tilldelats ISBN-nummer ISBN 978-91-633-1954-9

Forskarna gör bedömningen att Malvorna II är en väl genomtänkt utvecklingsmodell med goda förutsättningar. Greppet att utbilda särskilda förändringsledare har visat sig mycket effektivt ur flera synvinklar. Modellen bör kunna utvecklas ytterligare och med stor framgång tillämpas i utvecklingsarbete på arbetsplatserna. På flertalet inblandade arbetsplatserna kan processen i huvudsak värderas som lyckad. Dessa bör också ha goda förutsättningar att fortsätta tillämpa modellens inslag i framtida utvecklingsarbete.

Forskarnas undersökningar visar även att tecknen på fördjupad insikt kring ojämlikhet mellan könen blivit ytterst ringa. Frågorna om jämställdhet har när det kommit till det konkreta planet, förändrings- och utvecklingsarbetet på arbetsplatserna, fått en mycket undanskymd roll. Jämställdhetsfrågorna kan dock genom sin aktualisering i utbildningen kan ha fått en viss ökad spridning. Utbildningen kan tänkas ha "planterat ett antal frön" som kan utvecklas och växa till i framtiden.

Projektbeskrivning

Bakgrund

Offentlig sektor, framför allt vård och omsorg, är den största arbetsgivaren för kvinnor i Jämtland. Den befolkningsstruktur som Jämtland har med allt mer åldrande befolkning kommer medföra en ökad efterfrågan på personal och på att behålla de som redan är anställda i offentlig sektor. Det krävs åtgärder för att göra offentlig sektor mer attraktiv och motverka att anställda försvinner ut i sjukskrivning. I länets sjuktalsstatistik är kvinnor över 45 år anställda i offentlig sektor den klart dominerande gruppen. Statistik från 2004 ang långtidssjukskrivna, baserad på diagnoser och yrkeskategorier visar tydligt att yrkesområdet vård och omsorg dominerar med ca 18% av hela materialet, (928 personer). Av dessa personer är 774 st kvinnor (94%). De höga sjuktalen är en starkt tillväxthämmande faktor och det räcker inte längre med att återrehabilitera människor till sysselsättning. Förebyggande åtgärder behöver sättas in redan när anställda befinner sig i riskzonen för sjukskrivning. Att bedriva ett bra personalutvecklingsarbete är varje arbetsgivares skyldighet men att skapa verktyg som tydligare fokuserar på att arbeta förebyggande och att motverka att människor hamnar i riskzonen, är inte ett utvecklat område.

Projekt Malvorna (projektägare Jämtlands läns landsting) har under 2004 och 2005 erhållit stöd från Mål 1, åtgärd 2.3b, för att arbeta förebyggande med kvinnors ohälsa. Inom detta projekt har metoder och modeller utvecklats och prövats på ett tiotal arbetsplatser. Projektet har uppmärksammats i media inom och utanför Mål 1-området. I projektets slutfas hade en arbetsmodell utvecklats som fokuserar på hälsa och jämställdhet som viktiga element i arbetsmiljön, och som i projektets utvärdering bedömdes ge goda resultat. Modellen hann emellertid inte prövas i någon större omfattning då projektet nått sin slutfas. Tidigare modeller som prövades i projektet byggde i hög grad på projektledarnas medverkan på arbetsplatser, men den nya modellen innebär att arbetsplatserna fick förutsättningar att själva leda och genomföra förebyggande arbete, och att processen kan införlivas i det dagliga arbetet.

Utvärderingen av projektet lyfte fram goda erfarenheter från det fåtal arbetsplatser som hann tillämpa modellen.

Den utvecklade modellen bygger på att aktiviteter sätts in på arbetsplatsen redan innan sjukskrivningen blivit ett faktum. Den är konkret och genomförs "på golvet" samtidigt som chefer och arbetsledare involveras i processen. Modellen innebär att den process som startas på arbetsplatsen sedan kan drivas vidare med hjälp av nyckelpersoner som utbildas till att vara processbärare.

Syfte

Att vidareutveckla och pröva en arbetsmetod som skapar förutsättningar för bättre arbetsmiljö samt ökar medvetenheten om jämställdhetsfrågor kopplat till arbetsmiljö.

Att forska kring samt utvärdera metoden i syfte att undersöka sambandet mellan hälsa, jämställdhet, arbetsmiljö och tillväxt.

Mål

- 1) Att genomföra en arbetsmodell bland 165 personer anställda inom offentlig sektor i Jämtland för att förbättra arbetsmiljö, ökad medvetenheten kring jämställdhetsfrågor samt förebygga att individer hamnar i riskzonen för sjukskrivning.
- 2) Att utvärdera och bedriva forskning som visar om metoden är ändamålsenlig utifrån ett jämställdhets- och arbetsmiljöperspektiv samt att producera en forskningsrapport kring detta.
- 3) Att genomföra utbildningsaktiviteter med chefer och ledare på de deltagande arbetsplatserna. Tot 17 till 20 individer, 1-2 per arbetsplats.
- 4) Att pröva en ny arbetsmodell och nya verktyg som förbättrar arbetsmiljön och som kan spridas till andra intresserade arbetsplatser och arbetsgivare.

Målgrupp

Målgrupp för projektet är anställda och arbetsgivare inom offentlig sektor. Fördelningen är tänkt att vara 8 kommunala arbetsplatser och 7 arbetsplatser från landstinget. Den slutliga könsfördelningen är avhängig vilka arbetsplatser som kommer att delta. Målsättningen är att 137 kvinnor och 28 män fördelade på 15 arbetsplatser ska engageras i projektet.

Arbetsätt och verksamhetsbeskrivning

Projektet är organiserat med två projektledare anställda på 75% tjänstgöringsgrad. Projektets ledningsgrupp innehåller representanter från Landstinget, Arbetslivsinstitutet, Kommunförbundet i Jämtland, representanter från de kommuner som väljer att delta i projektet, Arbetsförmedlingen, Länsstyrelsen, företagargenerationen Fokuz AB i Jämtland och LO-facken. Ledningsgruppen styr och leder projektet, och ska också vara ett forum för dialog mellan parter och intressenter i projektet. Ledningsgruppen ska träffas ungefär var 8:e vecka.

Till projektet kopplas också en referensgrupp med personal från Arbetslivsinstitutet som ska vara ett stöd och bollplank för projektledare och forskare.

Projektets verksamheter och aktiviteter kan i huvudsak beskrivas som: genomförande av processverkstäder på arbetsplatser, implementering av resultat samt utvärdering/forskning.

Tids- och aktivitetsplan för projektet

<u>Aktivitet</u>	<u>Startdatum</u>	<u>Slutdatum</u>
1 Rekrytering av deltagande arbetsplatser	2006-03-01	2006-08-31
2 Processverkstäder, utbilda nyckelpersoner, chefer och ledare	2006-03-01	2007-11-30
3 Implementering, spridning av projektresultat	2006-08-01	2007-11-30
4 Utvärdering och forskning	2006-03-01	2007-12-31
Projektets start- och slutdatum	2006-03-01	2007-12-31

Miljökonsekvenser

Projektet syftar till att skapa goda arbetsmiljöer som förebygger ohälsa och bidrar till ett förbättrat arbetsmiljöarbete. I övrigt kommer projektet följa landstingets miljöpolicy och miljöhandbok, vilket innebär användande av miljövänliga produkter och tjänster, källsortering, pappersåtervinning samt kommunikation genom E-post och videokonferens då det är möjligt.

Jämställdhetsaspekter

Projektets syfte är att skapa förutsättningar för ökad hälsa och förbättrad arbetsmiljö på kvinnodominerade arbetsplatser. I arbetsmodellen ingår att kvinnors livs- och arbetsvillkor ska synliggöras samt påvisa hur dessa påverkar hälsan. Ett antal män kommer att delta i aktiviteterna för att möjliggöra jämförelse av skillnader i sjuktal mellan könen och orsakerna till det. Målsättningen är att 137 kvinnor och 28 män från 15 arbetsplatser ska delta i projektet, men den slutliga fördelningen bestäms utifrån den faktiska fördelningen på arbetsplatserna. I projektledning samt styr- och referensgrupper är fördelningen sammanlagt 3 män och 10 kvinnor.

Den forskning som ska bedrivas i projektet syftar bl a till att undersöka sambandet mellan hälsa, jämställdhet, arbetsmiljö och tillväxt. Resultatet av projektet kommer att kopplas till annan forskning inom exempelvis jämställdhets- arbetsmiljö- och tillväxtområdet.

Förväntade effekter

- 1) Att 11 av de 15 arbetsplatser som deltagit i projektet har en ambition att fortsätta jobba enligt den modell projektet introducerat.
- 2) Att producera en utvärdering/forskningsrapport som undersöker om deltagarna upplever att arbetsmodellen förändrat/förändrar deras arbetsmiljö och orsakerna till detta.
- 3) Att producera en utvärdering/forskningsrapport som utgör underlag för jämförande studier på mansdominerade arbetsplatser och varför män på kvinnodominerade arbetsplatser har lägre sjukfrånvaro än kvinnorna på samma arbetsplats.
- 4) Att minst 60% av deltagarna uttrycker en klart ökad medvetenhet om jämställdhetsfrågor och vad det är som ökar respektive minskar deras arbetstrivsel i ett könsperspektiv.

Resultatspridning

- Information om projektet i alla deltagande organisationers interna nyhetsbrev och tidskrifter.
- Information om projektet på deltagande organisationers hemsidor samt på projektets hemsida som kopplas till landstingets i Jämtlands hemsida.
- Information via Arbetslivsinstitutets kontakter och nätverk regionalt och nationellt.
- Genomförande av en heldagskonferens som projektet ska hålla under perioden maj - november 2007.
- Genomförande av 3 seminarier samt informationsspridning för att skapa opinion och debatt kring jämställdhet, arbetsmiljö och kvinnors hälsa.
- Produktion av en forskningsrapport för nationell spridning till berörda aktörer samt övriga intressenter.

Projektavgränsning

Projektet uppmanas söka samarbete med andra aktörer och projekt inom verksamhetsområdena hälsa, arbetsmiljö och jämställdhet. Exempel på satsningar som pågår inom Jämtlands län är projekten SVAJ och Attraktiva Arbetsplatser. För att uppnå större bredd i arbetet med dessa frågor bör projektet sträva efter att involvera arbetsplatser som inte deltagit i något av ovan nämnda projekt.

Indikatorer

	Totalt	Män	Kvinnor
Kompetensutveckling/utbildning (tim)	11290	1924	9366
	18-24 år	25-54	55-64
Deltagande individer kvinnor	3	101	33
-"- män	2	20	6

Specificering av arbetstid i deltagande arbetsplatser

	2006	2007	Totalt
Jämtlands läns landsting	405681	486819	892500
Krokoms kommun	115910	139092	255000
Östersunds kommun	347736	417264	765000
Summa	869327	1043175	1912502

Budgetmässigt har lönekostnader avseende deltagande arbetsplatser värderats till 170 kr/tim.

Genomförande

Ansökningsprocessen för Malvorna II startade och pågick under en stor del av 2005. Åtskilliga krav ställdes på anpassning av projektmodellen till olika finansiärers regelverk. Detta medförde en hård arbetsbelastning på projektledarna. Det blev många olika turer med omskrivningar, diskussioner och kompletteringar, samt, inte minst, en del väsentliga förändringar i projektmodellen, dock inte nödvändigtvis till det sämre i alla lägen.

Jämtlands läns landsting, huvudman och projektägare för Projekt MalvornaII, har för åren 2006 – 2007 erhållit stöd från Mål 1, åtgärd 2.3b, jämställdhetsinsatser, med 2.767.076:-.

Nutek har gått in som medfinansiär med 14%, max 1.000.000:-.

Dessutom tillkommer medfinansiering i form av egen tid för arbetsplatserna till en beräknad summa av totalt 1.912.502:- samt en kontantinsats från de deltagande arbetsplatserna på total 69.000:- varav Östersunds kommun bidrar med 9000:-, Krokoms kommun med 12000:-, Åre kommun med 6000:- och Jämtlands läns landsting med 42000:-.

Till projektet har kopplats en ledningsgrupp (styrgruppen) som förutom projektledning också var ett forum för dialog mellan parter och intressenter i projektet. Ledningsgruppen har haft sju protokollförda möten under projektets gång.

Projektets ledningsgrupp, ”**styrgruppen**” har bestått av Gunilla Gisslén, Fokuz AB, Eva Holmbom, Kommunförbundet, Lillemor Landsten, Länsstyrelsen, Irja Bergvall, KommunalZ sektion 3, Malin Machnow, Lärarförbundet, Jan Emtehed, Länsarbetsnämnden samt Gertrud Uddeholt, Jämtlands läns landsting. Hon ersattes under våren 2007 av Karin Antonsson, även hon från Jämtlands läns landsting. Styrgruppen har haft sju protokollförda möten under projektets gång.

Även en referensgrupp med personal från Arbetslivsinstitutet har varit kopplad till projektet för att vara ett stöd och bollplank för projektledare och forskare.

Referensgruppen har bestått av Kaj Frick, professor i arbetsvetenskap vid ALI Stockholm, Ewa Gunnarsson, professor i arbetsvetenskap vid ALI Stockholm, Lena Carlqvist, docent i ergonomi vid ALI Stockholm, Arja Lehto, socionom Jämo, Anders Bruhn, ALI Stockholm och Stig Vinberg, forskare ALI Östersund.

Pga av Arbetslivsinstitutets ändrade förutsättningar fick även referensgruppen helt ändrade förutsättningar för sitt arbete då deltagarna inte längre var samlade på ALI. Detta medförde att de planerade mötena inte kunde genomföras.

Som projektledare anställdes fr.o.m. 1 mars 2006 Helena Dahlin och Kristina Lindholm.

Projektledare Helena Dahlin arbetar halvtid i projektet sedan 2006-09-01. I början av november 2006 anställdes Mi Bringsaas för att stötta projektledarna med främst administrativa uppgifter.

Projektet har dessutom, förutom intern personal på Hälsa- och Arbetsmiljöenheten på Jämtlands läns landsting, även anlitat externa personer; Gunvor Sundin, Gunilla Gisslen och Dorothy Björklund för att kunna hålla tidplanen.

Projektet startade i lokaler på Storgatan 47. I maj 2006 flyttade man till Residenset på Köpmangatan för att arbeta tillsammans med Hälsa- och Arbetsmiljöenheten på Jämtlands läns landsting och under hösten 2006 blev det ytterligare en flytt till de nya lokalerna i ”Borgen” Fritzhemsgatan 1 B, Frösön. Samarbetet med övriga aktörer inom Hälsa och Arbetsmiljöenheten har inneburit många pluseffekter för projektet.

Projektet genomsyras av ett tydligt underifrånperspektiv vilket innebär att hela personalgruppen bör vara motiverad att gå med i projektet. Arbetet med rekrytering av arbetsplatser, nyckelpersoner och chefer samt förankring av projektet på de deltagande arbetsplatserna var betydligt mer tidskrävande än

vad som förväntats. Det har inneburit en hel del träffar och arbetsplatsbesök för projektledarna . De som går in måste veta att de kan avsätta tid och har mandat från både arbetsledning och arbetskamrater. Det har också varit viktigt att merparten av de deltagande arbetsplatserna varit kvinnodominerade.

När projektet startade hade kommuner och landsting redan angett hur många arbetsplatser man ville ha med i projektet. Däremot tog processen att välja ut vilka arbetsplatser som skulle ingå mycket lång tid. I offentlig sektor pågår ständiga förändringar och många intresserade arbetsplatser hade utifrån detta svårt att ge definitivt besked om man kunde delta i projektet eller inte.

Några arbetsplatser som beslutat sig för att gå med fick i ett senare skede tacka nej pga. ändrade förutsättningar. Flera av landstingets arbetsplatser ville också avvakta resultat från exempelvis medarbetarenkät och projektet Hela Dig.

Åre skola anslöt sig till projektet mycket sent. Anledningen till denna sena start berodde på tröghet i beslutsgången bl.a. pga chefsbyte.

Upphandlingsunderlag för forskarinsatsen har arbetats fram av projektledarna i samråd med upphandlingsenheten på Landstinget och Arbetslivsinstitutet.

Arbetslivsinstitutet sade upp avtalet angående forskningsdelen i slutet av 2006 då Arbetslivsinstitutet skulle avvecklas under 2007. Fr.o.m. den första mars 2007 tecknades nytt avtal med Örebro universitet, Samhällsvetenskapliga institutionen, för att slutföra den planerade forskningsinsatsen inom projektet.

I mitten av september 2006 startade utbildningen av nyckelpersonerna på de utvalda arbetsplatserna. 25 nyckelpersoner, 24 kvinnor och en man, har deltagit i utbildningen från 15 olika arbetsplatser. Från Krokoms kommun har Blomstergården (äldreboende och sjukhem), Spinnrocken (äldreboende och demensvård), Hemtjänsten i Krokoms, Offerdal, Föllinge och Nälden deltagit.

I Åre kommun har Åre skola deltagit.

Från Östersunds kommun har Sörgårdsskolan, Sörgårdsskolans förskola och Miklagårds förskola deltagit.

Jämtlands läns landsting har bidragit med Svegs hälsocentral, Birka Folkhögskola, Kundservice, Stadenheten, Arkivet och Backe Hälsocentral.

Backe/Hoting hälsocentral klev av projektet i ett tidigt skede pga oro inför framtida omorganisation.

Arbetsmetoden bygger på att aktiviteter sätts in på arbetsplatsen redan innan sjukskrivningen blivit ett faktum. Den är konkret och genomförs ”på golvet” samtidigt som chefer och arbetsledare involveras i processen. Modellen innebär att den process som startas på arbetsplatsen sedan kan drivas vidare med hjälp av nyckelpersoner som utbildas till att vara processbärare.

Metodens fyra steg

- **Hur vill vi att det ska vara på vår arbetsplats?**

Vad behöver vi förändra?
Processverkstad
Enkäter om stress, arbetsmiljö m.m.

- **Förändringsfasen**

Handlingsplanen följs upp
Metoder och verktyg

- **Uppföljningsträffar**

Arbetet följs upp kontinuerligt
Ny enkät

- **Hur ser det ut nu?**

Följa upp resultat
Hur ser det ut nu? Hur går vi vidare?



Efter genomförda utbildningsdagar hade nyckelpersonerna processverkstad på respektive arbetsplats och fortsatte med utvecklingsarbetet enligt arbetsplanen.

Arbetsplatserna har delats upp i två grupper. Varje grupp har genomfört utbildningstillfällena enligt utbildningsplanen med totalt tio utbildningsdagar.

Vid första utbildningstillfället deltog även våra forskare.

Utbildningstillfällena för nyckelpersonerna har bl.a. innehållit kunskap om förändringsprocesser, chefscoaching, övningar i avspänningspedagogik, effektiv feedback, gruppdynamik och konkreta aktiviteter för en bättre arbetsplats.

Man har också arbetat med metoder för att få kontinuitet för projektets idéer i det framtida arbetet och behandlat hur chefen ska kunna stötta nyckelpersonerna i det framtida arbetet.

Centralt i metodiken var också betoningen på vikten av kommunikation med och stöd från närmaste chef/arbetsledare.

I oktober startade utbildningen för cheferna där man bl.a. behandlat förändringsprocessen, chefsrollen/framtiden, chefsens psykosociala arbetsmiljö, stress och olika metoder att komma till rätta med det.

11 chefer, 10 kvinnor och en man, har deltagit i utbildningen från 15 olika arbetsplatser.

Cheferna har haft i tre utbildningsdagar.

Då en av projektledarna, Helena Dahlin, gått ner i tjänstgöringsgrad har Håkan Eriksson, organisationskonsult från Hälsa- och arbetsmiljöenheten på Jämtlands läns landsting, medverkat vid chefsträffarna.

Trots stora informationsinsatser vid rekryteringen av de deltagande arbetsplatserna har några arbetsplatser upplevt att arbetet på hemmaplan mellan utbildningstillfällena tagit betydligt mer tid än vad man räknat med. Detta har medfört att projektledarna fått lägga ner extra tid för att stötta dessa arbetsplatser.

På en av landstingets arbetsplatser, Registerservice, har projektledarna genomfört en processverkstad med uppföljning. Denna arbetsplats ingick i projektet med ett antal träffar där områden och teman som ingår i nyckelpersonsutbildningen betas av. Chefen för registerservice arbetade i samråd med projektledarna fram en alternativ lösning för arbetsplatsen, då man bedömer att man inte har förutsättningar att själva bedriva förändringsarbete via nyckelpersoner.

En av projektledarna har gett stöd till landstingets stadenhet som genomförde tre parallella processverkstäder med sammanlagt 80 personer i Åre. Anledningen till detta var att processverkstaden genomfördes dagen efter utbildningen av nyckelpersonerna och det var för kort tid för förberedelse.

I samband med ett utbildningstillfälle, både för chefer och nyckelpersoner, har Guckuskon, ”en kravlös mötesplats för långtidssjukskrivna”, informerat om sin verksamhet. Guckuskon är ett projekt drivet av ABF Z, där man erbjuder långtidssjukskrivna ett litet, men viktigt första steg i rehabiliteringskedjan där individen ges kraft, inspiration, samt enkla verktyg för att hantera sin livssituation och förbättra sin livskvalitet.

Projektledarna har även gett handledning per telefon och vid behov gjort besök på arbetsplatserna och träffat nyckelpersoner och chefer.

Totalt har 322 individer, 53 män och 269 kvinnor, deltagit i projektarbetet fördelat enligt följande:

	18-24 år	25-54	55-64	
Deltagande individer kvinnor	3	174	92	269 st
-”- män	1	38	14	53 st

Dessa har lagt ner totalt 7023 timmar fördelat på 6152 timmar för kvinnorna och 871 timmar för männen.

Projektet har alltså nått ut till betydligt fler individer än vad som planerades. (137 kvinnor och 28 män)

Arbetsplatsernas inlämnade tids- och kostnadsredovisningar har sammanställts. Av den totalt beräknade medfinansieringen på 1.912.500:- har 1.409.634:- uppnåtts fördelat enligt följande:

	2006	2007	Totalt	
Östersund	143433:-	150218:-	293651:-	1372,5 tim
Krokom	72557:-	85223:-	157780:-	883,5 tim
Åre	60016:-	54934:-	114950:-	543 tim
Jämtlands läns landsting	488598:-	354655:-	843253:-	4224 tim
Totalt:			1409634:-	7023 tim

Den faktiska lönekostnaden uppgår till 201:- /tim i snitt.

Projektledarna har tillsammans med forskarna arbetat fram en forskningsplan och en enkät med frågor till samtliga deltagare på arbetsplatsen. Forskarnas enkät samt projektets stresstemp har distribuerats till samtliga deltagare två gånger, första gången i början av projektet och en andra gång i augusti 2007. Första omgångens enkätmaterial bearbetades av ALI och den andra enkäten bearbetades på Mittuniversitetet i Östersund.

Stresstemporna har samlats in och bearbetats av Malvorna. Varje arbetsplats har fått en sammanställning av dels resultatet på sin arbetsplats, dels en jämförande bild på alla arbetsplatser som ingår i projektet.

Forskarnas resultat redovisas i den forskarrapport som utarbetats av de i projektet medverkande forskarna.

Forskarna valde också att närmare studera fyra olika arbetsplatser, två inom offentlig sektor och två inom privat. Även resultatet av detta arbete redovisas i forskarrapporten.

Forskarnas undersökningar visar att tecknen på fördjupad insikt kring ojämlikhet mellan könen blivit ytterst ringa. Frågorna om jämställdhet har när det kommit till det konkreta planet, förändrings- och utvecklingsarbetet på arbetsplatserna, fått en mycket undanskymd roll. Jämställdhetsfrågorna kan dock genom sin aktualisering i utbildningen kan ha fått en viss ökad spridning. Utbildningen kan tänkas ha "planterat ett antal frön" som kan utvecklas och växa till i framtiden.

Projektledaren har även haft samarbete med Jämo och bl.a. diskuterat jämställdhetsarbete i EU och forskningens roll i projektet.

Forskarnas arbete har visat att Malvornas modell är en fungerande helhet som mycket väl kan tillämpas på en rad olika typer av arbetsplatser. Den väsentliga skillnaden från Malvorna I, dvs. försöket att via nyckelpersoner implementera modellen istället för att göra det på "konsultbasis", är en viktig innovation. Den har en rad fördelar jämfört med den första modellen. Den når ut till fler arbetsplatser till en lägre kostnad. Den bygger en särskild permanent kompetens på arbetsplatsen (dvs. nyckelpersonerna). Dessa nyckelpersoner har, med utbildningen som grund, visat sig väl kapabla att driva processen. Deras förankring på arbetsplatsen som "en av likar" och sin kännedom om konkreta förhållanden, har visat sig vara en styrka i de allra flesta fall. Det sistnämnda kan också vara en oerhörd styrka i utmaningen att få processen att leva vidare efter projektiden. Samtidigt visar utvärderingen att nyckelpersonerna behöver mer resurs och stöd av ledningen än de fått på flera av arbetsplatserna i projektet. Modellen kan troligen också utvecklas på så sätt att projektledarna mer planmässigt ger handledning mellan utbildningsträffarna.

De lite mer långsiktiga målen om att motverka sjukskrivningar etc. genom modellen är omöjligt att bedöma inom den korta projektiden. För detta skulle krävas ett återvändande till arbetsplatserna inom, låt säga, tre år med en undersökning huruvida projektet satt sådana varaktiga spår.

Modellen har visat sig fungera väl på väldigt olika typer av arbetsplatser och dess olika delar är väl integrerade. På en del arbetsställen har man inte lyckats utan processerna har gått i stå av olika skäl. Dessa skäl beror dock inte i huvudsak på brister i modellen utan främst på brister i arbetsplatsen "mognad", i ledningens engagemang etc. Detta betyder naturligtvis inte att det inte finns saker i modellen som kan förbättras.

Processverkstan är ett utmärkt verktyg för att grundlägga ett underifrånperspektiv. Det ger bra förutsättningar för att arbeta vidare med en strukturerad utvecklingsaktivitet. Det som var den viktigaste utvecklingen i relation till Malvorna I, frågan om just att utbilda förändringsledare som parallellt under utbildningen driver processen på sina egna arbetsplatser, har visat sig vara en mycket lyckad utveckling.

I relation till det ursprungligen tänkta så har projekt Malvorna II tvingats göra ett antal anpassningar till de olika finansiärernas önskemål och regler. Även om dessa i några fall varit ganska omfattande så har det knappast påverkat själva projektinnehållet, dvs. modellen som sådan. Förutsättningar och villkor har dock förändras gentemot det ursprungligen tänkta på olika sätt vilket påverkat projektprocessen negativt i vissa lägen.

Tack vare det goda resultat som uppnåtts genom arbetsplatsers deltagande i projekt MalvornaII har Krokoms kommun beslutat att fortsätta arbetet enligt MalvornaII:s modell på flera arbetsplatser: ”– Vi har en sjukfrånvaro som är bland de högsta i landet och det här är en omfattande satsning för att komma till rätta med den frånvaron. Metoden har visat positiva resultat och nu får alla 230 anställda inom äldreomsorgen ta del av den. Samtidigt ser vi att trenden sakta vänder, vi har som mål att komma ner till en sjukfrånvaro på under 10 procent nästkommande år för hela kommunen”, säger Kenneth Österberg, chef för särskilda boenden i Krokoms kommun.

Projektet har genomgående följt landstingets miljöpolicy och miljöhandbok i sitt arbete.

Projektet har fått stor uppmärksamhet i länet bl.a. genom tidningsartiklar. Detta har medfört att projektledarna fått ett flertal förfrågningar om externa föreläsningar.

Kristina Lindholm har haft en föreläsning på Mittuniversitetet i Östersund för elever som går förändringsledarutbildning inom arbetsmiljö. Föreläsningen handlade bl.a. om vad som kan hända när man startar ett förändringsarbete på en arbetsplats.

Hon har även haft föreläsning på Rotary i Östersund.

13 och 14 november 2007 deltog Kristina Lindholm vid fortbildningsdagar för läkarsekreterare inom primärvården och presenterade projektet.

En konferens med temat ”Ledarskap, organisation, hälsa och genus” genomfördes 21 november 2006. Konferensen var ett samarbete med Länsstyrelsen, projektet ”Jämsyn”, och röntte mycket stort intresse.

En konferens med temat ”Orkar vi arbeta” genomfördes den 25 januari 2007. Föreläsare var Lena Karlqvist, forskare på Arbetslivsinstitutet, Helene Olsson, Hälso pedagog och Arne Näslund, chef för Hälsa- och Arbetsmiljöenheten på Jämtlands läns landsting.

Den 28 mars genomfördes en konferens på temat ”Varför är det så svårt att fixa arbetsmiljön?” med föreläsare Kaj Frick, forskare på Arbetslivsinstitutet och Håkan Eriksson, organisationskonsult.

Tillsammans med länsstyrelsens projekt Jämsyn och Vidsyn genomfördes under maj månad utbildningsdagar på temat ”Behöver ni göra en jämställdhetsplan?”

Den 8 maj var Malvorna huvudansvariga då Arja Lehto och Dennis Kullman från Jämo delgav oss praktiska verktyg för att bygga en jämställdhetsplan. 25 personer deltog i denna utbildningsdag.

22 maj var temat arbetsvärdering och lönekartläggning och den 23 maj handlade det om sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

Under hösten 2007 genomfördes ett antal öppna seminarier för att ge möjlighet till de olika grupper som funnits under projektiden att träffas gemensamt

5 september hade vi ett seminarium om "Den goda arbetsplatsen". Stig Wiklund, mental coach, rådgivare och inspiratör kom med praktiska råd om hur vi minskar gnället på arbetsplatsen och även hur vi bygger fungerande nätverk.

3 oktober hade vi en utbildningsdag där forskare Lena Karlkvist delredovisade forskarnas resultat. Stig Andersson från Örebro universitet föreläste om personalekonomi.

MalvornaII medverkade i projekt Fir-e´s slutkonferens "Attraktiva arbetsplatser" i oktober med information om projektet.

6 november genomfördes ett seminarium på temat "Den goda chefen". Medverkande denna dag var Annika Åslund, företagschef på Swedbank i Östersund, Lars Westergren, chef på röntgenavdelningen på Östersunds lasarett, Kenneth Österberg, chef för särskilt boende i Krokoms kommun, Maj-Britt Ringvall, chef på SCF betong i Strömsund och Arne Näslund, chef för Hälsa och Arbetsmiljö i Jämtlands läns landsting. Deltagarna fick själva diskutera runt sin syn på den goda chefen och dagen avslutades med en paneldebatt med de inbjudna föreläsarna.

20 november hölls slutkonferensen. Där redovisade forskarna resultat från sitt arbete. Några av de arbetsplatser som deltagit i projektet redogjorde för sina erfarenheter och forskare Stig Vinberg föreläste på temat "Den goda arbetsplatsen - ett framtida konkurrensmedel". Dagen avslutades med en paneldebatt där landshövding Maggi Mikaelsson, kommunförbundets ordförande Maria Söderberg, länsstyrelsens jämställdhetsexpert Lillemor Landsten och forskarna Anders Bruhn och Lena Karlkvist deltog.

Implementeringsarbetet startade redan vid styrgruppens första möte 4 maj 2006. Där drogs upp riktlinjer för hur erfarenheter och kunskaper från projektet skulle spridas och hur respektive organisation ska kunna föra ut information via sina egna nätverk.

En kommunikationsstrategi för information om projektet och spridning av resultat arbetades fram med hjälp av Begriplig AB. Efter avslutat projekt kommer information om projektet att finnas tillgänglig på Jämtlands läns hemsida och forskarrapporten kommer att finnas tillgänglig på bibliotek.

Ett presentationsmaterial om projektet har tagits fram liksom en "RollUp".

I samband med att utbildningen av nyckelpersoner startade skickades ett pressmeddelande ut till media i länet. Detta resulterade i en artikel i Östersundsposten samt inslag i Radio Jämtland och Svt:s Mittnytt.

Annonsering har skett i båda lokaltidningarna och lokala gratistidningar och radiokanaler inför samtliga genomförda seminarier och utbildningsdagar.

Ett stort antal debattartiklar och reportage i såväl dags- som fackpress har förekommit under projektets gång.

Efter projektets slut kommer information att finnas på Jämtlands läns landstings hemsida.

För att kunna finnas tillgänglig på bibliotek för utlåning har forskarrapporten tilldelats ISBN-nummer ISBN 978-91-633-1954-9

Projektet har blivit uttaget för särskild granskning av strukturfonden. Första mötet hölls i juni 2007.

I samtliga utskick, annonser osv har logotyper för de inblandade finansiärerna och projektägare funnits med.

I relation till det ursprungligen tänkta så har projekt Malvorna II tvingats göra ett antal anpassningar till de olika finansiärernas önskemål och regler. Även om dessa i några fall varit ganska omfattande så har det knappast påverkat själva projektinnehållet, dvs. modellen som sådan. Förutsättningar och villkor har dock förändras gentemot det ursprungligen tänkta på olika sätt vilket påverkat projektprocessen negativt i vissa lägen.

Detta är ett delprojekt vilket tillsammans med två andra delprojekt, som vänder sig till privata arbetsplatser i Jämtland och Västernorrland, bildar projektet Malvorna II.

Kristina Lindholm
Projektledare

Tack för oss!



Kristina Lindholm

Helena Dahlin

E-post: kristina.lindholm@jll.se

telefon: 070-264 91 33



Europeiska unionen
Europeiska Socialfonden