

# 1. Hitta en annan lösning

Socialtjänsten i Piteå kombinerar tryggheten att ha heltidsanställning med friheten att **välja hur mycket man ska arbeta**. Man vet att delaktiga medarbetare, med sin kunskap och kreativitet, hittar **smarta lösningar**. Arbetslagen **arbetar fram egna lösningar** utifrån följande förutsättningar:

- Alla deltidsanställda får heltid
- Möjlighet att gå ner i tid och ändå behålla sin heltidsanställning
- Individuella scheman
- Ökad rörlighet över arbetslagsgränserna
- Hålla sig inom budgetramarna
- Följa beslutade kvalitets- och arbetsplaner
- Skapa gemensamma spelregler

([www.pitea.se](http://www.pitea.se), Lars-Gunnar Bergman)

## 2. Nytändning genom samtal

På socialkontoret i Malungs kommun satsade man mer på att **stötta personalen**. Syftet var att få socialsekreterare att **orka och vilja stanna kvar i yrket**.

De nyanställda träffar andra i samma situation och de får en **mentor att bolla sina tankar med**. De som jobbat längre deltar i en **reflektionsgrupp**, där de får en möjlighet att **fundera och reflektera över sitt yrkesval**.

Personalen tycker att det är skönt att få **prata om sig själva** som omväxling och de har lärt sig att acceptera sina **egna begränsningar** och vara mer **nöjda med sin arbetsinsats**. Därmed har känslorna av **otillräcklighet minskat** och fler väljer att **stanna kvar**.

(Barbro Thorén, chef för individ- och familjeomsorgen)

## 3. Kollegialt stöd

För att bättre kunna stödja kollegor som varit med om hotfulla situationer, inrättade man på Gunnared Kultur och fritid i Göteborg en **stödgrupp om tre personer**.

Stödgruppens medlemmar gick en **handledarutbildning** och blev drivande i arbetet med att **skapa ett positivt, öppet arbetsklimat**.

I stödgruppen ges personalen möjlighet att prata av sig utan krav på ”varför och lösningar”, och att tala med kollegor som lyssnar och förstår situationen.

Personalen upplever att diskussionerna som stödgruppen har satt igång har haft en **stärkande effekt på gruppen**, och gett en **bättre beredskap för att undvika sjukskrivningar**.

(Göteborgs Stad)

## 4. Hitta andra arbetsuppgifter

På Sahlgrenska Universitetssjukhuset har man valt att **införa nya arbetsuppgifter** som **tar tillvara** de äldre barnmorskornas **erfarenheter**.

Två dagar i veckan arbetar **tidigare långtids-sjukskrivna** barnmorskor som **handledare och mentorer för nyutexaminerade** kollegor. I övrigt arbetar de i den ordinarie verksamheten – var och en efter sin förmåga. När arbetsdagen är slut **går alla gemensamt igenom vad som hänt under dagen**.

Samtalen ger **minskad stress** och gör att ingen behöver ta med sig problem hem. Det syns genom att **sjukskrivningarna minskat** och personalen **mår bättre**.

(suntarbetsliv.se)

## 5. Träffar över yrkesgränser

För att **öka förståelsen** mellan de olika yrkesgrupperna på Munksunds Skola i Piteå har man infört **gemensamma träffar** en gång i månaden.

En stödperson leder träffarna, som **börjar med en föreläsning** med anknytning till lärande och kommunikation. Därefter samlas man i **mindre, blandade grupper**.

På detta vis har de **olika yrkesgrupperna lärt känna varandra** och fått en ökad förståelse för varandras arbete. Resultatet är en **bättre helhetsbild** och mer kunskap om hur undervisningen bedrivs i de olika årskullarna – något som även **uppskattas av både elever och föräldrar**, som kan få rak och tydlig information av all personal.

(suntarbetsliv.se)

## 6. Lyfta fram kunskapen och erfarenheterna

På servicehuset Allégården i Sundsvall ville man **förbättra kommunikationen och arbetsmiljön** och minska hindren för heltidsarbete. Man startade ”**Lärandeprojektet**”, som bland annat innebar fler möten i gruppen och att personalen fick gå på **seminarier och kortare utbildningar**. **Kunskapen** inom gruppen **lyftes fram och spreds**. Målet var att alla skulle **känna sig stolta** över sin kompetens och det arbete man gör.

En effekt är att flera deltidsanställda har **gått upp till heltid**, för att få tid att reflektera och lära sig tillsammans med sina arbetskamrater. Projektet har lett till **större engagemang och delaktighet** och **korttidsfrånvaron** har **nästan försvunnit**.

(suntarbetsliv.se)

## 7. Upp på agendan

På Grönstenens förskola i Umeå är 30 minuter av varje **arbetsplatsträff öronmärkta** för ämnen som rör **jämställdhet**. Genom att diskutera, läsa artiklar och se på filmade situationer som visar hur personalen bemöter varandra och barnen, har **personalen fått insikt om att de behandlar människor olika beroende på kön**.

När **jämställdhet sattes i fokus** för fem år sedan var några medarbetare negativa. Numera **uppskattar hela personalgruppen** arbetet med att **bryta gamla könsmonster**. Jämställdhetsarbetet är en **självklar del av verksamheten** och personalen tycker att de har **utvecklats både personligen och yrkesmässigt**.

(Rektor Margareta Ekesrydh)