



Deltagare i den organisationsgemensamma PTSD-utbildningen samtalar i pausen.

– Det är som om vi fått nya kollegor

Flera olika personalgrupper möter asylsökande eller nyanlända flyktingar och invandrare i sitt arbete. Det kan vara Migrationsverkets handläggare, personal inom kommunens introduktionsverksamhet och socialtjänst, lärare inom svenskundervisning för invandrare, sfi, arbetsförmedlare, sjukvårdspersonal och många flera. Trots att man jobbar med samma målgrupp, saknas ofta helhetssynen.



Gemensam kompetensutveckling

→ I Malmö var det många som påtalade behovet av att förbättra samarbetet mellan de olika organisationerna. Personalen önskade kunskap och information om de andras arbetsätt och regelverk, och man önskade en större tydlighet när det gällde informationsutbytet mellan myndigheterna. Man menade att målgruppen skulle gagnas av att möta personal som såg hela kedjan från ankomst till egenförsörjning.

Utgångspunkten var alltså ett uttalat behov från tjänstemännen. Samtidigt fanns det andra faktorer som motiverade ett ökat samarbete. Överenskommelsen om förbättrad introduktion för asylsökande och nyanlända, som undertecknats av Malmö stad och Migrationsverket, bidrog till att organisationsöverskridande samarbete låg rätt i tiden, och hade stöd hos ledningarna i organisationerna.

Inom ramen för RE-KOMP påbörjades arbetet med att kartlägga behoven, undersöka intresse och motivation och planera för en gemensam organisationsöverskridande kompetensutveckling. Torgny Ångquist utsågs till projektledare.

Biblioteket i Rosengård – mötesplats och informationscentral.



Kockumsdagarna

Till en början handlade det om att förankra idéerna och skapa förståelse för att det var viktigt att öka personalens kunskaper.

– Förankringsprocessen måste få ta tid, säger Torgny Ångquist. Det är många som ska in på banan, och alla måste få vara delaktiga i genomförande och innehåll. Vi får inte glömma underifrån-perspektivet – det ska vara personalens behov som styr.

Ett startskott för satsningen var det som kom att kallas Kockumsdagarna. 100 deltagare från sex olika myndigheter och organisationer samlades för två seminariedagar på konferensanläggningen Kockums fritid.

Syftet med dagarna var att skapa samsyn kring förhållningssätt och begrepp och att utveckla nya metoder för samarbete. Dagarna leddes av en konsult och utgick från deltagarnas egna erfarenheter. Bland annat redogjorde alla intressenter för sitt uppdrag och deltagarna fick i smågrupper diskutera kring ett fiktivt fall.

– Det var viktigt med en stor satsning för att få igång processen, menar Torgny Ångquist. De som var med säger att det blev en aha-upplevelse att få förståelse för andras uppdrag och att det kändes som att få nya arbetskamrater.

Sex samverkansområden

Resultatet av Kockumsdagarna blev att sex prioriterade områden definierades:

- Organisationskännedom
- Informationsflödet
- Målgruppskännedom
- Kartläggningsmetodik
- Samarbete/samverkan
- Hälsoperspektivet/empowerment

Kring varje område bildades fokusgrupper, som har gått vidare med att hitta former för gemensam kompetensutveckling och samverkan.

Några viktiga punkter:

- Förankringsprocessen måste få ta tid.
- Alla ska vara delaktiga i genomförande och innehåll.
- Personalens behov ska styra.
- Stöd i organisationernas högsta ledning.
- Representanter i arbetsgrupper måste ha mandat.
- Fokusera på styrkor och förbättringsområden.
- Formulera gemensamma, grundläggande värderingar.



Annika Norlin, Rosengård SDF.

– Jag trodde jag var väl insatt

Ett sätt att få information och lära sig mer om andra organisationer, är att auskultera på en arbetsplats. Annika Norlin, som är anställd som introduktionssekreterare på Rosengård SDF, auskulterade under två dagar på Migrationsverket.

– Hos oss träffar vi personerna när de precis har fått uppehållstillstånd. Det kändes viktigt att få veta mer om vad som händer innan, att få inblick i hela processen.

De två dagarna har påverkat Annika mycket. Hon menar att hon ser på de nyanlända flyktingarna på ett annat sätt, och att hon har kommit att ifrågasätta sitt eget arbete.

– Jag trodde att jag var väl insatt, men jag måste tillstå att jag lärde mig oerhört mycket under dagarna på Migrationsverket. Det är faktiskt förfärande hur lite vi vet om varandras arbete.

Framför allt insåg Annika att de flesta asylsökande är mycket välinformerade, många känner till mycket om Sverige redan när de kommer och frågar detaljrikt om skola, arbetsmarknad och annat. Alla får mycket information om samhället och sina rättigheter och skyldigheter av Migrationsverkets handläggare och på sfi.

“Vi måste arbeta så att den röda tråden blir synlig.”

– De personer som får uppehållstillstånd har ju en historia, deras liv börjar inte med PUT. Vi måste bli bättre på att ta tillvara det de gjort och lärt sig under asyltiden, menar Annika. Det finns viktigare saker för oss att göra, än att rapa upp det de redan vet. Jag har också blivit medveten om att mycket av det vi gör här på introduktionsenheten, borde ha gjorts för länge sedan, bland annat att ta tillvara deras arbetslivserfarenhet och bekräfta deras yrkesidentitet.

Det är Arbetsförmedlingen, introduktionsverksamheten inom Malmö stad, Region Skåne, Röda korset och Migrationsverket som samarbetar kring att upplåta arbetsplatserna för auskultanter från de andra organisationerna. En samordnare förmedlar kontakten mellan auskultant och arbetsplats. Annika Norlin har planerat in ytterligare ett par dagar på Migrationsverket och hon skulle också vilja auskultera inom sfi och sjukvården.

– Jag hoppas att den här möjligheten kommer att finnas kvar för alla oss som arbetar i Malmö, säger hon. Vi vinner så mycket på att navigera mot samma mål.

Fakta, kostnader och vinster

Målet för Equal är ett arbetsliv utan diskriminering och ojämlikhet präglad av mångfald. Alla människor ska ha samma chans i arbetslivet och ha samma rätt att få arbeta och behandlas rättvist på arbetsplatsen.

Lokalt kompetensutvecklingsprogram – förberedelsearbete, seminariekostnader och föreläsningssarvoden – finansieras av:

Malmö stad	75 %
Equal	25 %

Till detta kommer den arbetstid som medarbetarna i respektive organisation lagt ner på verksamheten.

Alla personalgrupper vinner på ökad kunskap om och förtroende för varandras organisationer, ansvarsområden och kompetenser. Med ökad kunskap följer bättre samarbete, vilket effektiviserar arbetet inom alla organisationerna.



Större kunskap om trauman

Ett behov som framkom under Kockumsdagarna var att öka kunskapen om PTSD, Post-Traumatic Stress Disorder, och andra migrationsrelaterade trauman. Röda korsets behandlingscenter, Teamet för krigs- och tortyrskadade och Psykiatrin i Malmö fick i uppgift att planera och genomföra utbildningen.

Utbildningen består av en endagskurs som är riktad till alla som i sitt arbete möter personer med traumatiska upplevelser bakom sig. Hittills har två omgångar genomförts och totalt 65 personer har deltagit.

En påbyggnadsdel med ett fördjupat innehåll om samlingsbehandling och utredningsmetodik vänder sig främst till introduktionssekreterare, kuratorer samt handläggare på Migrationsverket, och där har 45 personer deltagit.

Kartläggningsmetodik

I dialog med Regionalt utvecklingscentrum vid Malmö högskola har en kurs i kartläggningsmetodik utarbetats. Målet för kursen är att handläggare på Migrationsverket, introduktionsverksamheten och Arbetsförmedlingen ska ha en gemensam syn på vad kartläggning är, vad en handlingsplan är och ha bra informationskanaler mellan myndigheterna.

Kursen är på fyra heldagar och behandlar bland annat kommunikation, bemötande, information samt begreppen kartläggning och handlingsplan. Eftersom man utgår från handläggarnas eget arbete, är det viktigt att deltagarna kommer från samtliga myndigheter.

Samma bild av verkligheten

Kent Andersson är kommunalråd i Malmö stad, med ansvar för integrations- och arbetsmarknadsfrågor.

– För mig har det lokala kompetensutvecklingsprogrammet i första hand inneburit struktur. Vi har tydliggjort behoven och kan nu börja finna formerna.

Idag när verkligheten förändras allt snabbare, behöver vi lösa problem gemensamt. Kent Andersson menar att gemensam fortbildning för personalgrupper inom de olika organisationerna är grundläggande för att samverkan ska kunna ske. I några punkter har han sammanfattat varför:

1. Vi måste ha samma bild av verkligheten.
2. Målen för verksamheten inom de olika organisationerna måste vara kända – men inte nödvändigtvis gemensamma.
3. Respekt för att olika mål kräver olika medel.
4. Kunskap ska finnas i hela organisationen – från ledning till den operativa nivån.
5. Kunskap om varandras kulturer och begrepp – vad menar vi egentligen med kund, klient, patient, elev, medborgare?
6. Lär känna varandras verktyglådor – men använd dem inte. Det är viktigt att behålla professionaliteten.
7. Bli lärande organisationer – lär av krockar och misstag.

Mer information: Torgny Ängquist, projektledare, Rosengård SDF, Malmö stad
040-34 47 88, 0734-43 80 94, torgny.angquist@malmo.se

© RE-KOMP 2005 Text: m-produktion Bild: Jenny Lindhe Form: Mera text & form Tryck: Trosa tryckeri AB



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



Ett utvecklingspartnerskap inom Europeiska socialfondens gemenskapsinitiativ Equal, Tema Asyl

Uppsala kommun
Landstinget Uppsala län
Migrationsverket Uppsala
NybyVision Uppsala
SECA projektledning KB

Röda Korset
Malmö stad
Migrationsverket Malmö
Region Skåne, Sydvästra Skånes
sjukvårdsdistrikt