

## Projektbeskrivning för Vett och etikett i arbetslivet

### Beskrivning av projektägaren Föreningen Skyddsvärnet i Stockholm

**Föreningen Skyddsvärnet i Stockholm** är en ideell förening som bildades 1910 som en enskild hjälporganisation för frigivna fångar och deras familjer med huvudsyftet att förbättra integreringen i samhället av dem som avtjänat sitt straff. Den bärande principen (sedan föreningen bildades 1910) för rehabiliteringen är ”Hjälp till självhjälp”.

Idag bedriver Skyddsvärnet olika former av socialt utvecklingsarbete för klienter i Stockholmsregionen med syfte att medverka till en human kriminalvård och socialtjänst som minskar risken för återfall. Exempel på verksamheter är behandlingsprogram för alkohol- och narkotikamissbrukare, kriminalitetsprogram, boendestöd för ungdomar, mellanvårdsprogram och familjevård. Föreningen anordnar 3-4 gånger om året debatter för att belysa effekten av olika metoder och påföljder.

Skyddsvärnets uppgift enligt målparagrafen i stadgarna.

*... har till uppgift att bedriva verksamhet som syftar till social rehabilitering. Verksamheten skall huvudsakligen inriktas på kriminalvårdens klienter och har till syfte att förebygga brott och utslagning i samhället. Utgångspunkten skall vara att värna om allas lika värde. Den huvudsakliga målgruppen utgörs av klienter från kriminalvård och angränsande områden. Föreningen skall företrädesvis verka i storstockholmsområdet.*

Det övergripande målet för Skyddsvärnet är att klienterna kan leva i frihet från kriminalitet och missbruk efter avslutad behandling.

### Organisationen

Varje medlem (individ) har en röst på föreningens årsmöte, som är föreningens högsta beslutande organ. Årsmötet har till uppgift att granska verksamheten och dra upp riktlinjer för framtiden. Alla medlemmar har rätt att skriva motioner till årsmötet. Årsmötet väljer också en styrelse som ska leda verksamheten fram till nästa årsmöte. Styrelsen består av ordförande och 7 ordinarie ledamöter (totalt 2 kvinnor och 6 män), vilka kommer från olika verksamhetsområden. Inom styrelsen finns ett arbetsutskott och andra arbetsgrupper vid behov. Till sitt förfogande har styrelsen ett kansli, vilket i sin tur har olika enheter som utför den dagliga verksamheten. Skyddsvärnet har idag 62 medlemmar (29 kvinnor och 33 män), 31 anställda (19 män och 12 kvinnor) och kan erbjuda omkring 80 klienter plats i programverksamheter.

### Skyddsvärnets verksamheter

Skyddsvärnet bedriver social rehabilitering av kriminella, alkohol- och narkotikamissbrukare och stödverksamhet för ungdomar i riskzonen för kriminalitet och missbruk. Vidare medverkar Skyddsvärnet till att förebygga brott och utslagning i samhället samt är opinionsbildare inom vårt verksamhetsområde.

Skyddsvärnets verksamhet präglas av:

- Humanitet och anpassning efter individ och ömsesidig respekt
- Nydanande, hög kompetens, effektivitet och resultatriktning
- ekonomiskt och verksamhetsmässigt oberoende

**Björka behandlingshem**, öppnades år 1918 som ett trädgårdshem för unga lagöverträdare. År 1968 flyttades verksamheten till nuvarande lokalerna i Bromma. Björka har 23 platser och har dessutom tillgång till två träningslägenheter och 8 försökslägenheter. Björka övergick år 2000 från ett övergångshem för fängelsedömda till ett behandlingshem med 12-stepsprogram, som utöver det traditionella innehållet även är inriktat på kriminalitet. Verksamheten vänder sig till vuxna män från 18 år som utvecklat kemiskt beroende och en kriminell livsstil. Verksamheten har ett gott rykte och Skyddsvärnet har ramavtal för Björka med 17 kommuner, främst i Stockholmsregionen. Björka kriminalitetsprogram har blivit uppmärksammat av andra behandlingsenheter som köpt kriminalitetsbehandling av Björka.

**Stenby Gård**, startades år 2004 som behandlingshem för kvinnor för att tillgodose de behov som finns framför allt inom kriminalvården av behandlingshem anpassad till kvinnors behov. Stenby Gård ligger i Knivsta och har 8 platser. Skyddsvärnet delar på ansvaret med ägarna till fastigheten Stenby Gård som står för det miljöterapeutiska arbetet medan Skyddsvärnets personal arbetar med 12-stepsbehandling och det löpande socialkurativa klientarbetet.

**Björka öppenvård**, används bla för klienter som bor i familjehem men även som alternativ till de som inte kan/bör vara kvar på Björka behandlingshem. Björka öppenvårdsbehandling startade år 2005.

**Boendestödet i Nybohov**, syftar till att stödja utvecklingen av de unga boende med avseende på eget ansvarstagande och fortsatt utveckling för vuxenliv. Det bedöms viktigt att den unge lär sig att ta ansvar för sitt liv och att förstå att alla handlingar får konsekvenser på ett eller annat sätt. Målgruppen är ungdomar i åldern 18-25 år med psykosociala problem, som är i behov av vuxenstöd för att utveckla social kompetens och en hållbar vardagsstruktur.

**Mellanvårdsprogrammet i Södertälje**, startade år 1992 som ett gemensamt projekt mellan Skyddsvärnet och Södertälje kommun. Sedan starten har två personer arbetat i programmet, båda fungerar som arbetsledare och pedagoger i de arbetslag som klienterna bildar. Verksamheten, som omfattar olika typer av byggnads- och reparationsarbeten, syftar till att starta en självläkningsprocess hos alkohol- och drogmisbrukare genom framför allt arbetsträning och social träning. Genom att delta i programmet väljer klienterna bort missbruk till förmån för arbete och förnyade sociala kontakter, oftast med släktingar och/eller vänner. Målgruppen är vuxna missbrukare med ordnat boende som behöver stöd i form av arbetsträning och social och fysisk träning. Södertälje kommun svarar för flertalet placeringar i programmet.

**Placeringsenheten**, startade sin verksamhet år 1986 och har fn ca 20 familjehemsplatser på olika håll i landet. Placering i familjevård initieras framför allt av handläggare inom socialtjänsten, kriminalvården och psykiatrin. Den psykosociala problembilden är ofta komplicerad. Inte sällan finns det på vuxensidan barn med i bilden som far illa. För att tillgodose en del klienters behandlingsbehov har Placeringsenheten även börjat anlita externa resurser i form av psykiatriker och psykologer.

## **Samarbete med andra**

Vi kommer att samarbeta med arbetsförmedlingen genom deras tre handläggare som arbetar med klienter inom kriminalvården, behandlingshem osv. Dessa handläggare har i sin tur goda och upparbetade kontakter med ett flertal arbetsgivare runt om i Stockholmsområdet. Projektledaren kommer att ha ett nära samarbete med en eller flera (beroende på om det är enklast att ha en kontaktperson som all kontakt gå igenom eller ej) av de tre handläggarna som arbetar med kriminalvården i Stockholm. Handläggaren kommer i första hand att vidareförmedla kontakter från arbetsgivare till projektledaren. Dessa arbetsgivare kommer att medverka som föreläsare i vett och etikett. Även AF-handläggaren kommer att medverka, i mindre utsträckning som föreläsare, mer som en referensperson och att även arbeta praktiskt med vissa av klienterna kring att komma ut i sysselsättning. Dessa AF-handläggaren kan endast arbeta med klienter från kriminalvården när det gäller att mer praktiskt ge hjälp att komma ut i sysselsättning (enligt regler inom AF). Däremot kan de alltså stödja och hjälpa alla klienter genom att medverka i föreläsningar och vidareförmedla kontakter med arbetsgivare som kan föreläsa. Detta i sin tur kan gör att arbetsgivare får upp ögonen för att det finns arbetskraft som de kanske inte tidigare hade tänkt på. Det skapas alltså genom dessa föreläsningar nya kontaktnät mellan klienter och arbetsgivare. Projektledaren kommer inte bara att hitta lämpliga arbetsgivare genom AF-handläggarna utan även arbeta med sitt egna nätverk av arbetsgivare.

## **Problembeskrivning**

Klienter som är långtidsarbetslösa och dessutom har tex missbruks- eller sociala problem är ofta väldigt rädda för vad som ska/kan hända om de får ett arbete. Olika frågor dyker upp som personer med arbete inte ens reflekterar över, just eftersom de har ett arbete och finns i ett sammanhang. Frågor som de arbetslösa har kan vara; vad pratar men om på fikan/lunchen? Det enda jag kan är ju kriminalitet och missbruk. Vad gäller för outtalade regler? Det finns massor av sådana och de som arbetar kan ofta inte förklara eller tala om vilka de är. Några exempel är; Kan man sätta sig på vilken plats som helst vid fikabordet? Får man ringa privata samtal på telefonen, gratulerar vi varandra kollegor emellan vid födelsedag osv. Många arbetsgivare är också lite rädda för de långtidsarbetslösa. Arbetsgivarna kan undra; kommer de att komma i tid när det gått och slappat hemma så länge? Går deras sociala/privata problem ut över jobbet? Är de farliga osv. För att förstå varandra måste man träffas och samtala. Det är lätt att måla upp bilder av någon/några andra som monster (gäller på båda hållen) om man inte känner varandra. Men det är betydligt svårare att hålla kvar dessa monsterbilder om man lärt känna varandra och verkligen lyssnat på vad den/de andra har att säga.

## **Syfte**

Det övergripande syftet med projektet är att få klienter på Skyddsvärnets behandlingshem och ungdomar på boendestödet att stå bättre rustade för hur arbetslivet är och vilka krav arbetsgivare har på sina anställda. På detta sätt tror vi att det är lättare för dessa grupper att få och behålla ett arbete. Föreningen Skyddsvärnet i Stockholm arbetar för att förebygga brott och utslagning i samhället. Samt att få arbetslösa kriminella och missbrukare i våra verksamheter att återintegreras in i samhället. Dessa syfte ligger helt i linje med detta projekts syfte. Dessutom har vi som syfte att verksamheten i projektet kommer att fortsätta på något sätt och införlivas i vår ordinarie verksamhet.

## Mål

Projektets mål är att:

- producera ett utbildningsmaterial kring Vett och etikett i arbetslivet
- genomföra kurserna
- alla klienter ska ha sökt sysselsättning (arbete, studier, behandling).
- Skyddsvärnet, arbetsförmedlingen och arbetsgivarna har utvecklat sitt samarbete
- Verksamheten kan införlivas i ordinarie verksamhet

## Målgrupp

En begränsad grupp (max 20 personer) klienter från Skyddsvärnets behandlingshem (kvinnor och män) samt boendestödet för ungdomar (18-25 år). Vi kommer att arbeta för att hälften av deltagarna är kvinnor och hälften män.

## Projektorganisation

Föreningen Skyddsvärnet i Stockholm är projektägare. En person anställs för att på 40 procents tjänst ansvara för att ta fram ett kursmaterial samt hålla i vett och etikett kurser på behandlingshem och boendestödet. Det kommer även att finnas en kontaktperson på föreningens kansli som har huvudansvaret för administrationen till ESF-rådet.

Vi har klart med en projektledare som kan börja den 15/6-06. Projektledaren har bla tidigare organiserat en landsomfattande turné och seminarier i ett stort EU-projekt (även ansvarat för dokumentationen), arbetat som lärare i kriminalvården, lärare för invandrare samt har egen erfarenhet av att ha varit arbetslös.

## Genomförande och tidsplan

**Projektledaren arbetar 40% = 2 dagar/vecka**

Juni (2 veckor)

- Projektledaren tar de första kontakterna med AF-handläggarna, ansvariga på Boendestödet och Behandlingshemmen och eventuellt även arbetsgivare.

Juli

- Projektledaren planerar (innehåll, medverkan och tidpunkt) utbildningen tillsammans med AF-handläggare och de lokala arbetsgivare som ska medverka
- Projektledaren träffar och informerar personalen och klienterna på Boendestödet och behandlingshemmen om tidplanen i projektet och hur upplägget ser ut.

Aug

- Fortsatt planering tillsammans med AF-handläggare, arbetsgivare och personalen på Boendestödet och behandlingshemmen.
- Projektledaren informerar internt (nyhetsbrev till personalen) och externt (hemsidan och nyhetsbrev till kommuner, kriminalvården, politiker mfl) om att projektet startat och berättar om dess innehåll

- Sept
- De första föreläsningarna/seminarierna i Vett och etikett i arbetslivet påbörjas. 4-5 föreläsnings-/ seminarietillfällen per enhet, följda av diskussioner med deltagarna (projektledaren arbetar två dagar/vecka).
  - Anteckningar från föreläsningar ligger till underlag för kursmaterialet.
- Okt
- Avsluta första omgången av föreläsningar/seminarium
  - Föreläsningarna/seminarierna fortsätter med nya klienter
  - Anteckningar från föreläsningar ligger till underlag för kursmaterialet.
- Nov
- Avsluta andra omgången av föreläsningar/seminarium
  - Föreläsningarna/seminarierna fortsätter med nya klienter
  - Anteckningar från föreläsningar ligger till underlag för kursmaterialet.
- Dec
- Avsluta tredje omgången av föreläsningar/seminarium
  - Anteckningar från föreläsningar ligger till underlag för kursmaterialet.
- 2007**
- Jan
- Insamlat material från föreläsningarna/seminarierna sammanställs
  - Övrigt material inhämtas i form av inläsning, möten och intervjuer
- Februari
- Arbete med kursmaterialet
  - Ett utkast till kursmaterial tas fram
- Mars
- Provomgång med kurser, diskussion med deltagarna och feedback
- April
- Skriver klart kursmaterialet och trycker upp det.
  - Planering av ett seminarium om projektets resultat (seminariet genomförs utanför projektet – hösten 2007)
- Maj
- Slutrapport skrivs
  - Påbörjar avslutet med att lämna över projektet till ordinarie verksamhet
- Juni
- Avslutar projektet på ett ordentligt sätt genom att ha en form av avslutningssamtal med alla inblandade tex AF-handläggare, arbetsgivare, personal, klienter mfl.
  - För över det slutliga till Skyddsvärnet som enligt planering ska införliva detta arbete i sin ordinarie verksamhet

**Under hela projektet/varje månad:**

- Hålls en kontinuerlig kontakt med AF-handläggarna, arbetsgivare och personal vid de tre enheterna.
- Informeras kontinuerligt internt och externt om projektet
- Dokumenteras alla utbildningar/föreläsningar och annat som händer i projektet (en form av loggbok)
- Kursmaterialet arbetas det på/skrivs på under hela projekttiden. **Materialet** kommer att arbetas fram parallellt med att utbildningarna genomförs. Materialet kommer delvis att bestå av det som föreläsarna (lokala arbetsgivare) föreläser om.

### **Synopsis (utkast)**

- Hur söker jag arbete?
- Arbetsgivare – definitioner
- Arbetstagarens skyldigheter och rättigheter (här kommer även in om jämställdhet)
- Arbetsgivarens skyldigheter och rättigheter (här kommer även in om jämställdhet)
- I arbetet
  - o Oskrivna regler
  - o Samtalston och språkbruk
  - o Kroppsspråk
  - o Får jag surfar på jobbet? (om telefonsamtal, internet, brev mm som är privat)
  - o Hur överlever jag lunchen och andra raster?
- Utanför arbetet
  - o Hur ska jag förhålla mig till min arbetsplats på min fritid?
- Jämställdhet (skyldigheter tex jämställdhetsplan, löneläge, befordran men även ta upp saker som traditionella könsval i arbetslivet – hur göra för att förändra mm) – lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter för kvinnor och män.  
Jämställdhetsdiskussion/frågor kommer att finnas med i hela materialet

### **Genomgående teman**

Vi har under denna rubrik valt att ta två av de fyra teman, nämligen jämställdhet och regional och lokal utveckling.

#### **Hur beakta/främja jämställdhet mellan kvinnor och män**

I samband med att arbetet började med att skriva denna projektansökan blev vi (Skyddsvärnet) också medvetna om vilken snedfördelning som finns i vår styrelsen med avseende på kön (2 kvinnor och 6 män). Detta måste vi arbeta med långsiktigt för att få till en förändring. I behandlingsarbetet har vi sedan länge kämpat och arbetat för att det ska vara hälften kvinnor och hälften män som är terapeuter och behandlare. När det gäller ledningen inom föreningen så är 2 av 6 chefer kvinnor.

Inriktning i projekt blir att få hälften kvinnor/män som deltagare. Dessutom kommer vi att vända oss både till ungdomar på boendestödet och till vuxna på behandlings-hem. I kursmaterialet kommer vi att diskutera jämställdhetsfrågor som har med arbetslivet att göra.

Jämställdhetsperspektivet kommer även in i kursmaterialet. Viktigt att det på föreläsningarna/seminarierna är både kvinnor och män som föreläser samt att det de kommer från både traditionellt kvinnliga resp. manliga arbetsplatser. På detta sätt kan det diskuteras hur detta kan förändras och vilka känslor/attityder klienterna har kring frågorna. Kan även inom Skyddsvärnet arbeta mer med att se både kvinnors och mäns behov, och hur mycket resurser som läggs på de olika, när det gäller behandling eftersom vi har två behandlingshem, ett för kvinnor och ett för män. Skyddsvärnet har även i maj 2006 påbörjat ett analysarbete för att titta närmare på organisationens framtida behov men också varje anställds behov av kompetensutveckling. I detta arbete finns jämställdhetsperspektivet med som en integrerad del i arbetet.

#### **Hur beakta/främja regional och lokal utveckling**

Genom dessa vett och etikettkurser i arbetslivet ser vi en stor möjlighet att bidra till att ungdomar och vuxna som är långtidsarbetslösa kan komma närmare en sysselsättning och på det sättet också utveckla regionen. Genom att lokala arbetsgivare kommer att delta i projektet

som föreläsare så får dessa en kunskap om de arbetslösa och tvärtom. Vi ser möjligheterna med att arbetsgivare blir mer engagerade och involverade i att få ut långtidsarbetslösa i sysselsättning. På detta sätt vet även arbetsgivarna att de arbetslösa har gått en utbildning och fått kunskaper om lite av vad som gäller i yrkeslivet.

Vi planerar även (om projektet går bra) att införliva verksamheten i vår ordinarie verksamhet. Detta gör att de kontakter och nätverk som skapas under projektets gång kan fortsätta och utvecklas och generera sysselsättning även långt efter att projektet har slutat.

## **Hur kan projektet bidra till sysselsättning**

När ungdomar/vuxna, som varit utanför arbetsmarknaden länge, får möjlighet att träffa arbetsgivare som förklarar hur han/hon ser på anställda, kan detta leda till att fler klienter aktivt söker sysselsättning. Många av klienterna är rädda för vad de tex ska prata om på fikan på ett arbete. De känner att de bara kan droger och kriminalitet. Att låta representanter från arbetsgivarsidan möta och samtala med klienterna ger det ökad självkänsla och självförtroende för klienterna, vilket är viktigt om man ska lyckas få och behålla ett arbete.

## **Vad i projektet skiljer sig från vår ordinarie verksamhet, är nyskapande**

Skyddsvärnet har inte haft någon liknande kurs för klienterna tidigare och inte heller haft ett samarbete med lokala arbetsgivare. Vi har hört talas om att det finns andra aktörer som startat samarbete med arbetsgivare men det vi ännu inte sett är ett kursmaterial med de erfarenheter som görs i detta samarbete. Ett sådant material kan vara aktuellt under lång tid och också skapa möjligheter för att fortsätta utveckla området då det inte hänger på att en person har gjort allt och denne har all informaton/kunskap i sitt eget huvud. Vi vill genom att ta fram ett kursmaterial som är baserat på deltagarnas synpunkter, frågor och erfarenheter komma bort ifrån att en verksamhet av detta slag hänger på en eldsjäl.

## **Spridning och implementering**

Spridning och implementering kommer att ske genom:

- Skyddsvärnets hemsida
- Skyddsvärnets nyhetsbrev till tjänstemän, politiker mfl (en gång/mån till 4-5000 st)
- Slutrapporten
- Seminarium om våra resultat
- Kursmaterialet kommer att användas för att kunna fortsätta med Vett och etikett kurser för klienter (som ordinarie verksamhet)

## **Hur kommer projektet att följas upp**

Projektet kommer att följas upp genom att:

- arbetsgivarna rapporterar sina erfarenheter
- ansvarig kontaktperson/samordnare på Skyddsvärnet skriver en utvärdering
- en slutrapport skrivs
- klienterna har sökt minst en sysselsättning var