

Detta nummer av "Nytt från kyrka arbetsliv", kommer ut strax efter att LO-kongressen är avslutad. Det faller sig därför naturligt att i flera artiklar ta upp LO's ställningstaganden i frågor som berör er som är intresserade av kyrka-arbetslivsfrågor.

Här finns frågor om mångfald och integration, internationell solidaritet och sambandet mellan kunskap och demokrati.

I artikeln härintill beskrivs ett konkret samarbete mellan kyrkan och en annan av arbetslivets parter, LRF.

Från att ha startat med en kontakt utifrån behovet av krissamtal börjar ett samarbete sakta växa fram som mer handlar om ett ömsesidigt växande och en ömsesidig omsorg om den svenska landsbygden. Kan detta vara en modell för samarbete mellan kyrkan och andra organisationer?

*Per Starke,
Svenska kyrkans
Arbetslivscentrum*

Du har väl besökt vår hemsida:

www.kyrka-arbetsliv.org
Där hittar du något nytt varje vecka.

LRF - Svenska kyrkan ett samarbete med gemensam växtkraft

LRF och Svenska kyrkan har inlett ett samarbete. Kanske det kan vara en modell för andra organisationer?

Samarbetet ligger på två plan. Dels handlar det om ett ömsesidigt givande och tagande i utvecklingsarbetet av den svenska landsbygden och dels handlar det om samtalsstöd för bönder som mår dåligt.

Bakgrund

Till LRF's riksförbundsstämma 1999 hade inkommit en motion som tog upp problemet med bönder som mår dåligt. Lantbrukaren har blivit allt mer socialt isolerad både från sin omgivning och sin familj, som inte längre är yrkesmässigt knuten till gården.

Krångliga EU-regler gör livet surt för den som inte passar in i mallarna. Den som inte har tillräckligt stor gård tvingas ofta att lägga ner verksamheten eller arbeta dubbelt för att få det hela att gå runt. En del dras med skuldkänslor för att man tvingas lämna sin gård som tillhört släkten i århundraden.

Stämman konstaterade att lantbrukarna har ett behov av att samtala med någon och modellen med "bondepräst" som fanns i Lunds stift lyftes fram som ett alternativ. Kontakt togs med Ärkebiskop K-G Hammar.

Svenska kyrkan har dock ingen möjlighet att tillsätta tjänster just nu, särskilt inte när ekonomin känns osäker pga de nya relationerna till staten.

Alternativet blev att bygga upp ett nätverk av präster och diakoner med specialkompetens i landsbygdsfrågor. Intresset är stort från kyrkans folk. Ca 55 personer är involverade och dessa kommer att gå en två-dagars introduktionskurs i november, arrangerad i samarbete mellan LRF och Svenska kyrkans Arbetslivscentrum.

Gemensam växtkraft

Under samtalen mellan LRF och Svenska kyrkan har det visat sig att de båda organisationerna har mycket gemensamt. Både LRF och Svenska kyrkan är extremt decentraliserade organisationer. LRF har 1356 lokalavdelningar runt om i landet och Svenska kyrkan har 2517 församlingar. Majoriteten av dessa

enheter är små och är placerade på landsbygden.

Gemensamt för kyrkan och LRF är att de har stort inflytande på landet.

Att värna om och stärka den svenska landsbygden ligger både i kyrkans och LRF's intresse.

Tillsammans med andra lokala utvecklingsgrupper och intresseföreningar har de båda organisationerna därför en oerhörd utvecklingspotential att vara med och skapa nya arbetsstillfällena och stärka den lokala bygdens identitet och samhörighet. Att värna om och stärka den svenska landsbygden ligger både i kyrkans och LRF's intresse.

Ingen krisstämpel på bönderna

Det är viktigt att inte krisstämpla en hel yrkeskår. Ju mer man pratar om kris, desto mer tycker man sig uppleva det. För böndernas skull är det därför viktigt att i samarbetet med kyrkan inte fokusera livskriserna utan hellre prata om det gemensamma förebyggande arbetet.

*Per Starke,
Svenska kyrkans
Arbetslivscentrum*



TÄNKVÄRT



"Bonden är en solfångare! Med träden och de gröna växterna som han odlar i jorden fångar han in energi från solen och omvandlar den till mat, foder, fibrer och virke."

Länken till den goda jorden

Mångfald på arbetsplatsen - hot eller möjlighet?

Att jobba med mångfald innebär att ändra på mönster

Har man inte tidigare arbetat med mångfaldsfrågor i en organisation så är det naturligtvis svårt eftersom det innebär att ändra på ett mönster som man vant sig vid. Men, jag kan lova, man har allt att vinna, även om det kan tyckas vara svårt i början.

En enkel övning:
Knäpp dina händer. Vilken tumme har du över den andra? Vänster eller höger? Knäpp nu händerna igen. Lägg den tumme du vid första tillfället hade överst under den andra tummen. Känns det ovanligt? Javisst, för det är mest naturligt att ha det som vid första tillfället. Det är en vana helt enkelt. Skulle du nu behöva ändra på dig så måste du ändra på ett mönster som du vant dig vid. Det är inte helt enkelt.

Hur bedriver man ett mångfaldsarbete?

Det finns ingen bästa modell som passar alla företag och organisationer. Vad som är viktigt är att anpassa arbetsgången efter egna behov. Engagemang och stöd från högsta ledningen är, som i allt förändringsarbete avgörande. Förändringsvilja

måste naturligtvis finnas på alla ledarskapsnivåer inom organisationen.

Den 1 maj 1999 kom en ny lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Den innebär:

- krav på arbetsgivaren att vidta aktiva framtidsåtgärder
- förbud för arbetsgivare att diskriminera arbetssökande och arbetstagare
- regler om tillsyn

Hur skall då ett bra mångfaldsarbete se ut?

Jag tror att man måste inse att det är ett långsiktigt processarbete. Att först och främst definiera vad man menar med mångfald och sedan arbeta fram en mångfaldsplan. När man sedan skall identifiera förbättringsmöjligheter utifrån de uppsatta målen är det



Kristina Gow, som ingår i Röda Korsets nätverk för konsulter i mångfaldsfrågor

viktigt att göra en nulägesanalys. Man kan t.ex. analysera sin nuvarande arbetsstyrka utifrån kategorier som kön, ålder, etnicitet osv.

Ett sätt att arbeta med attityder och fördomar är att ha MOD- (Mångfald och dialog) kurser med de anställda. MOD är en metod för att bearbeta fördomar. Genom olika övningar och gruppsamtal engageras deltagarna i frågor som handlar om:

- etik och värderingar
- vi och dem
- fördomar
- främlingsrädsla
- konfliktförståelse

-våra likheter och olikheter

-den goda arbetsplatsen

Med dialogen som metod medvetandegör och tränar man de anställda i organisationen vad som ryms i begreppet mångfald. Med humor och värme kan man i grupper pröva sina värderingar och spegla dem mot andras. Om man skapar en sådan atmosfär på en arbetsplats bygger man också upp en god värdegrund. Det är en investering som inte kan mätas i pengar.

Kristina Gow, nås via Sv kyrkans Arbetslivscentrum 031-502731.

LO om internationell solidaritet och 1-procentsmålet

Den internationella solidariteten kräver aktiva insatser av den rika världen i arbetet med ekonomisk utveckling i de sämst ställda länderna.

Det är viktigt att medverka till att bygga demokratier och skapa fungerande samhällen i utvecklingsländerna. Kamp mot fattigdom, bristande demokrati och mänskliga rättigheter

är också ett medel att nå en fredligare och säkrare värld.

Därför anser LO att Sverige snarast bör uppfylla 1-procentmålet i det internationella utvecklings-

arbetet och biståndspolitikerna. LO avser samtidigt att verka för liknande åtaganden från övriga länder.

Källa: Det här vill LO, demokratikongressen 2000

LO kongressens syn på mångfalden i Sverige

Sverige har under en relativt kort historisk period övergått från att vara ett utpräglat utvandringsland till ett påtagligt invandringsland. På cirka 50 år har antalet utrikes födda tudubblats och uppgår nu till nästan en miljon människor.

Var fjärde person i Sverige upp till 40 års ålder har numera utländsk bakgrund. Trots en medveten politik för att flyktingmottagningen ska omfatta alla kommuner i Sverige så söker sig flyktingarna och deras familjer i hög grad till storstäderna. I några

storstadskommuner har ungefär vartannat barn utländsk bakgrund. Sverige har idag en något högre andel invandrare än länder som traditionellt uppfattas som invandringsländer, t.ex. USA och Nederländerna.

LO's styrelse har beslutat att genomföra en långsiktig kraftsamling för integration och mångfald i arbetslivet. Rättvisa, demokrati och människors lika värde är ledstjärnor i detta arbete.

LO's mål om full sysselsättning, rättvis fördelning, reella löneökningar, ett utvecklande arbete och

demokrati gäller alla. LO's verksamhet ska därmed i sin helhet präglas av ett integrations- och mångfaldsperspektiv.

LO ska vidta aktiva åtgärder för att främja integration och mångfald i arbetslivet och i den fackliga verksamheten samt motverka diskrimineringen.

LO ska aktivt verka för ett integrerat arbetsliv som är öppet för alla. Lika rättigheter och möjligheter ska gälla ifråga om arbete, anställningsvillkor, arbetsmiljö och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.

LO och LO-förbunden har ett ansvar att stödja varje medlem som vill engagera sig i integrations-

LO har ett ansvar att stödja varje medlem som vill engagera sig i integrations- och mångfaldsarbetet.

och mångfaldsarbetet och att uppmuntra samarbetet med andra. Arbetet med demokrati och rättvisefrågor förstärks av ett samarbete med andra krafter i samhället som har demokratiska och humanistiska grundvärderingar. *Källa: Det här vill LO, demokratikongressen 2000*

Makten över tanken

Den pågående samhällsförändringen har många namn. LO väljer att benämna det framväxande samhället "kunskapssamhälle". Detta är ett uttryck som pekar på de resurser den enskilde individen behöver för att fullt ut kunna delta i vår demokrati.

Grundskolan

LO anser att det är en absolut skyldighet för skolan att se till att alla ungdomar lämnar grund- och gymnasieskolan med tillräcklig förmåga att läsa, skriva och räkna.

Gymnasieskolan

En del har kritiserat gymnasieskolan för att den i alla program innehåller kärnämnen matematik, svenska och engelska och

att dessa "teoretiska" ämnen skulle slå ut en del elever från undervisningen. LO anser att dessa kärnämnen är nödvändiga för att alla ska få möjlighet att möta de krav som ställs i dagens arbetsliv. Det är emellertid skolans skyldighet att ordna undervisningen på ett sådant sätt att alla elever har förutsättningar att klara den.

Eftergymnasial utbildning

Den kvalificerade yrkesutbildningen, KY, är ett nytt komplement till yrkesteknisk högskola, vuxenutbildning och arbetsmarknadsutbildning. KY stärker yrkesarbetets status samtidigt som den bidrar till att stärka näringlivets konkurrenskraft och tillväxtpotentialer.

Högskolan

I ett internationellt perspektiv är det i Sverige få unga som går vidare till högskolestudier. Högskolan måste därför fortsätta att expandera så att alla som vill studera ska få chans att göra det. Fortfarande kan bara hälften av de sökande beredas plats. Det finns en stark social snedrekrytering med etniska förtecken till deltagande i högskolestudier. Om vi inte gör något åt detta riskerar klassamhället att cementeras.

Det livslånga lärandet

Grunden till det livslånga lärandet måste läggas redan i ungdomsskolan. Om vi tillåter människor att lämna skolan med attityden "Aldrig mer!" kommer

steget till utbildning i vuxen ålder att bli mycket svår att ta. Fortfarande saknar mer än en miljon människor på arbetsmarknaden formellt sett utbildning motsvarande treårigt gymnasium. En fortsatt satsning på kunskapslyftet är absolut centralt för att få fler människor att höja sin kunskapsnivå för att möta dagens ökade krav på utbildning i arbetslivet.

Individuella kompetenskonton

Avsättningar till kompetenskonton måste göras för alla. Ett system, som bygger på den enskilde individens betalningsförmåga kommer att förstärka klassklyftorna.

Källa: Det här vill LO, demokratikongressen 2000

Kurser och konferenser

Hur kan kyrka och arbetsliv samverka i församlingen, Halmstad

En dag om "Arbetsglädje" 3 oktober i S:t Nikolai församlingshem, Halmstad. Hur gör en församling som vill finnas till också för arbetsplatserna?

Hur gör ett företag som vill ha närmare kontakt med kyrkan?

Vilka modeller och arbets-sätt finns?

Vad menas med industri-diakoni?

I svenskt arbetsliv ligger fokuseringen ofta på problem och svårigheter som

stress och utbrändhet. Och visst finns det faktorer på jobbet som bidrar till förslitning av människor.

Men arbetet ger samtidigt glädje, mening och sammanhang för människan som skapande vareelse.

Denna studiedag ger dig nya kunskaper om hur kyrka och arbetsliv kan samverka för att öka glädjen, ge mening och sammanhang. Här får du träffa personer med erfarenheter från samverkan kyrka-arbetsliv.

Anmälan: S:t Nikolai församling, tel 035-151937

Kyrka arbetsliv 5, 10, 20 poäng, om kyrkans upp-gift i arbetsliv och sam-hälle, Linköping

Samhälle och arbetsliv förändras snabbt. Vilka förväntningar ställs på kyrkan. Församlingens grundläggande uppgift är att fira gudstjänst bedriva undervisning samt utöva diakoni och mission. Hur gestaltas i detta kyrkans närvaro i arbetsliv och samhälle?

Kursen ger

Modeller för och erfarenhet av kyrkans verksamhet med arbetslivets problem. Kunskap om förhållandena i arbetslivet.

Kunskap om samhällets funktion och ansvar.

Kunskap om näringslivets situation och ansvar.

Etiska frågor, bl a konkurrens och överlevnad för företag och individ.

Färdighet att självständigt bearbeta och analysera ovanstående.

Färdighet att förstärka kontakter med samhälle och arbetsliv.

Start 9 oktober.

Anmälan till Annika Lind-

qvist tel 013/24 26 53, Information Lillemor Erlander, tel 013/24 26 15

Kyrkans roll i samhälle och arbetsliv, Västerås

Utbildning med start i höst och avslutning hösten 2001. Under tre tillfällen samlas kyrkoarbetare och andra med intresse för samhälls- och arbetslivs-frågor för att fördjupa sina kunskaper om arbetslivet.

Kursen spänner över ämnen som etik, samhälle, arbete, ekonomi och folkhälsa.

För mer information:

Per Sörling; e-post:

per.sorling@svenskakyrkan.se tel. 021 - 17 85 24, 070/ 525 67 33

Polishögskolan utbildar

tillsammans med Svenska kyrkan och Svenska Missionsförbundet

Pastorer - präster - diakoner

som arbetar eller avser att arbeta i samverkan med polisen

Utbildningsmål Efter utbildningen skall deltagarna känna till polisens organisation, regelverk, arbetsmetoder och policy samt förutsättningarna för "polisprästens" medverkan i polisens arbetsuppgifter.

Kurstid 20-24 november 2000 samt ytterligare tre dagar under vecka 6, 2001

Behörig sökande Präst/pastor/diakon som genomgått dokumenterad vidareutbildning i själavård eller i övrigt tjänstgör som sjukhuspräst/pastor.

Utbildningsplats Polishögskolan, Sörentorp, Stockholm

Kurskostnad Kursavgift för första veckan är 3000 kronor inklusive kaffe och lunch. Som alternativ erbjuds internat på Polishögskolans område för 7200 inklusive kurskostnad, förläggning på Polishögskolans hotell, frukost, kaffe, lunch och middag.

Ansökningshandlingar Rekvideras från Polishögskolan, Utbildningsavdelningen, Sörentorp, 171 92 Solna. Ansökan senast den 6 oktober till adress som anges i ansökningshandlingarna.

Upplysningar Polishögskolan: Claes-Göran Roos, Polismyndigheten i Jönköpings län, tfn 036-30 90 00

Svenska kyrkan: Per Starke, Sv kyrkans Arbetslivscentrum, Bräcke, tfn 031-50 25 05, 0705-91 21 08

Svenska Missionsförbundet, Göran Bjerhem, SMF, tfn 031-12 20 75, 0707-10 30 53

Arbetsmarknadsläget

I augusti var antalet arbetslösa 222 000 eller 5,1 procent av arbetskraften. Antalet undersysselsatta uppgick till 246 000. Antalet latent arbetssökande (personer som velat och kunnat arbeta men ej sökt arbete samt heltidsstuderande som sökt arbete) var i augusti 108 000.

Nytt från kyrka arbetsliv ges ut av arbetsgruppen för kyrka arbetsliv bestående av representanter från LO, TCO, SACO och SKR (Sveriges Kristna Råd). I ledningsgruppen sitter:

Jan-Erik Nyberg, TCO (ordf),

janerik.nyberg@tco.se

Lars-Göran Pettersson, LO,

lars-goran.pettersson@lo.se

Mogens Månsson, SACO,

mogens.mansson@saco.se

Thorild Zettergren, SKR,

thorild.zettergren@smf.se

Per Starke, SKR,

per.starke@bracke.org

Beställning och material skickas till redaktören Per Starke Svenska Kyrkans Arbetslivscentrum

Bräcke Diakonal Utveckling

Box 21062

SE-418 04 Göteborg

Telefon 031-50 25 05

Fax 031-50 27 30

E-post per.starke@bracke.org

Hemsida www.kyrka-arbetsliv.org