



در طی بیست سال گذشته پیوسته بحثهایی در مورد ساختار و عملکرد سیستم رفاه سوئدی مطرح بوده است. سئوالاتی مانند چگونه می‌توان منافع را به طور مؤثر به بخشهای آموزش، بهداشت و مراقبت از کودکان اختصاص داد؟ چگونه یک مشتری مصرف کننده را می‌توان بیشتر تحت تأثیر خدمات ارائه شده قرار داد و یا این که چگونه خدمات را می‌توان سازمان و ارائه داد؟ این‌ها عمده‌ترین مسائل در بحثهای سیاسی بوده‌اند. در این میان، همواره انحصار عمومی توزیع و تولید خدمات اجتماعی مورد سؤال بوده است به طوری که در وهله اول توسط احزاب جناح چپ مورد سؤال قرار می‌گرفت، این موضوع در حال حاضر توسط سوسیال دموکراتها مطرح می‌باشد به گونه‌ای که در سطح سیاسی یک جدال هدفدار مستمر زمینه رقابت و انتخاب را در بخش دولتی فراهم نموده است.

در سوئد از اواخر دهه ۸۰ دولت و شهرداریها به تدریج شرایط اولیه اقتصادی و قانونی بهتری را برای کار آفرینان خصوصی و تعاونی جهت ورود به بازارهای رفاه اجتماعی ایجاد کرده‌اند. برای مثال در بخش مراقبت از کودکان در حال حاضر تمام شرکتها می‌توانند برای اداره مهدکودکهای روزانه یارانه دریافت کنند در صورتی که در آغاز این امر تنها برای اتحادیه‌ها امکان پذیر بود. راه‌حلهای تعاونی در بخشهای مراقبت:

در این زمینه دو نوع تعاونی قابل

شناسایی است.

تعاونیهای مصرف کننده: در این زمینه تعاونیهای استفاده کننده به عنوان نوعی تعاونی مصرف که خدمات جانبی را ارائه می‌دهد تعریف می‌شوند. تعاونیهای استفاده کننده در زمینه‌های آموزشی، (مدارسی که به وسیله والدین اداره می‌شوند)، کودکیاری، کمکهای خانگی، یاری رسانی به افراد معلول، مراقبتهای بهداشتی، تفریحی و پرکردن اوقات فراغت و مراقبتهای خانگی سالخوردگان فعالیت دارند.

به هر روی مشکل است که تعداد تعاونیهای سوئد را به طور دقیق تعیین کرد، اما احتمالاً در حدود ۱۵۰۰ تعاونی که تعداد زیادی از آنها مراکز مراقبت روزانه تعاونی والدین هستند وجود دارد. برای تأسیس یک تعاونی یک گروه (مثلاً افراد ارشد) ابتدا شرکتی را تشکیل می‌دهند سپس تقاضای کمک از دولت می‌کنند بعد کارکنانی را برای انجام خدمات مورد نیاز در نظر می‌گیرند. بدین ترتیب اعضاء مالک تعاونیها هستند و خودشان آن را اداره می‌کنند اما برای ارائه خدمات اقدام به استخدام و قرار داد با افراد دیگری می‌کنند.

تجربه اقتصادی تعاونیها در بخش مراقبت نشان می‌دهد که بخش عمده (۶۳ درصد) از درآمد آنها از کمکهای شهرداری یا دولت حاصل می‌شود و چنانکه انواع مشخصی از خدمات (به طور مثال کمکهای شخصی به افراد معلول در هزینه عمومی محسوب شده باشد) تعاونیهایی که در این بخش فعالیت دارند می‌توانند هزینه‌های

در سوئد از اواخر دهه ۸۰ دولت و شهرداریها به تدریج شرایط اولیه اقتصادی و قانونی بهتری را برای کار آفرینان خصوصی و تعاونی جهت ورود به بازارهای رفاه اجتماعی ایجاد کرده‌اند. برای مثال در بخش مراقبت از کودکان در حال حاضر تمام شرکتها می‌توانند برای اداره مهدکودکهای روزانه یارانه دریافت کنند در صورتی که در آغاز این امر تنها برای اتحادیه‌ها امکان پذیر بود.

الگویی از تعاونیهای بهداشتی و نگهداری کودکان در سوئد

مترجم: سمیرا ضرغامی

در سوئد از سال ۱۹۹۰ تعداد رو به رشدی از تعاونیهای کار در زمینه خدمات پزشکی و خدمات اجتماعی شروع به کار کرده‌اند. اعضای این تعاونیها از متخصصانی هستند که سابقاً در سیستم رفاه عمومی کار می‌کردند. به دلایل مختلف برای راه اندازی تعاونیهایی که خود مالک آنها باشند، شیوه تعاونی را انتخاب کرده‌اند.



خود را بدون هیچ گونه دریافتی از اعضای خود تأمین کنند. درآمدهای دیگر نیز شاید از بهای خدمات ارائه شده به اعضاء و دیگر کسانی که از این خدمات استفاده می‌کنند به دست بیاید.

تعاونیهای کار: در سوئد از سال ۱۹۹۰ تعداد رو به رشدی از تعاونیهای کار در زمینه خدمات پزشکی و خدمات اجتماعی شروع به کار کرده‌اند. اعضای این تعاونیها از متخصصانی هستند که سابقاً در سیستم رفاه عمومی کار می‌کردند. به دلایل مختلف برای راه اندازی تعاونیهایی که خود مالک آنها باشند، شیوه تعاونی را انتخاب کرده‌اند. انگیزه‌های مشترک برای راه اندازی تعاونی‌های کار شامل افزایش کنترل کار فرد، امکان فراهم آوردن خدمات با کیفیت بهتر، آزادی در انتخاب همکاران خود و توانایی در کاهش یا حذف ساختار اداری که مانع کار مؤثر و انعطاف‌پذیر می‌گردد، می‌باشند.

تعداد تعاونیهای کار در سوئد هنوز کم است (در حدود ۲۰۰ تعاونی) زیرا عمدتاً کم سابقه یا فاقد پیشینه در سوئد هستند. به هر حال تعداد آنها به طور پیوسته رو به فزونی است و به نظر می‌رسد به طور کامل در صدد انجام اهداف مورد نظر خود باشند. از آن جایی که هنوز این تعاونیها بسیار جوان هستند تحقیقات اندکی در خصوص ارزیابی نقش اجرایی آنها وجود دارد اما باور ذهنی آن است که آنها به طور وسیع توسط مشتریان خود مورد قدردانی قرار گرفته و مستقیماً حمایت می‌گردند. (برای مثال در مذاکره با مقامات محلی).

روشهای جایگزینی برای مراقبت کودکان: اولین مراکز تعاونی والدین برای نگهداری روزانه اطفال در اواسط دهه هفتاد تأسیس شدند. با آن که در ابتدا تعداد کمی از این قبیل تعاونیها وجود داشتند، اما والدین برای به دست آوردن امکان دستیابی به

می‌کردند به ندرت از عضویت خود استعفا می‌کردند.

در سال ۱۹۹۱ دولت همچنین اجازه داد تا تعاونیهای کار در زمینه مراقبت کودکان تأسیس شوند. امروز ۱۲۹ تعاونی از این نوع توسط مربیان مهد کودکی تأسیس شده است. از سال ۱۹۹۲ تمام کارآفرینان اجازه یافتند تا مراکز مراقبت را با کمکهای دولتی تأسیس کنند، تا جایی که به استانداردهای کیفی مورد نیاز برسند به هر حال تا زمانی که تقاضا در این زمینه وجود داشته باشد مجموعه تعاونیهای زیادی از نوع تعداد تعاونیهای والدین که در سال ۱۹۷۵ تعداد آنها ۵ شرکت بود، به وجود خواهد آمد. این تعداد در سال ۱۹۸۵ به ۱۵۰ شرکت رسید. در سال ۱۹۸۹ به ۵۰۰ شرکت و در ۱۹۹۵، ۴۰۰ شرکت تأسیس شد. در این هنگام ۱۰ درصد همه کودکانی که در مراکز

کمکهای دولتی برای اجازه ایجاد مراکز جدید سخت مبارزه کردند، نمونه‌های نخستین آنها مهد کودکیهایی در آلمان غربی بود. افراد زیادی که از نظر عقیدتی علاقمند به نظارت والدین بودند می‌خواستند نفوذ بیشتری بر مرکز مراقبت کودکانشان داشته باشند.

انگیزه مهم دیگر کمبود مکانهای قابل دسترس برای ایجاد مراکز مراقبت روزانه کودکان بود. این دو انگیزه هنوز بر سایر انگیزه‌ها غالب هستند اما بررسی‌های متعدد نشان داده است که کمبود محل قوی‌ترین انگیزه است. جالب است این نکته را بگوییم که علی‌رغم حجم کار والدینی که برای مدتی به عضویت تعاونی در می‌آمدند با وجود آن که بچه‌هایشان بعدها امکان ورود به مراکز مراقبت شهرداری را هم پیدا

روزانه نگهداری می‌شدند تحت پوشش تعاونیها قرار گرفتند بهر روی، در حال حاضر، ۸۰ درصد از شهرداریهای سوئد از خدمات مراکز تعاونی مراقبت روزانه برخوردارند که بیشتر آنها در نواحی روستایی و شهرهای بزرگ هستند.

نگاهی به یک طرح: بیشتر این مراکز روزانه از ۱۲ تا ۲۰ بچه نگهداری می‌کنند. برخی از این کودکانها فنون آموزشی ویژه‌ای دارند اما معمولاً مسئله آنها این نیست. اعضای تعاونیها والدین هستند و در برخی موارد کارمندان، و والدین با هم یک نوع تشکیلات غیر انتفاعی و یا یک شرکت اقتصادی را تشکیل می‌دهند.

این شرکت‌های اقتصادی ساختار مناسبتری با مسئولیت محدود برای هیأت مدیره اعضا برای مشارکت دارد. در هر حال یک آیین نامه قانونی مشخص برای تعیین بهای سهام وجود ندارد و بیشتر اوقات اعضا به خرید یک سهم به عنوان نماد عضویت مبادرت می‌کنند اعضا هیأت مدیره را با یک رئیس و خزانه دار انتخاب می‌کنند. در بیشتر مواقع هیأت مدیره متشکل از نمایندگان از هر خانواده‌ها است. از این رو موقعیت مساوی برای مشارکت مستقیم در تصمیمات مهم راجع به تأمین مالی و ورودیه (حق الزحمه)، استخدام آموزگاران و مدیران وجود دارد. وقتی که هیأت مدیره تصمیمی می‌گیرد همه اعضا مطلع می‌شوند و رضایت اکثریت مورد انتظار است همان طوری که گفته شد تصویب اعضا معمولاً بسیار محتمل است، اجراء معمولاً ساده است و هر عضو معمولاً کمک داوطلبانه‌ای در رابطه با بخش اداری، تعمیر و نگهداری ساختمان ارائه می‌دهد. در بیشتر تعاونیها آنها همچنین با بچه‌ها کار می‌کنند و در آشنایی به صورت نوبتی به آنان کمک می‌کنند به گونه‌ای که در هر ماه هر یک از والدین تقریباً از ۱ تا ۶ ساعت کمک می‌کنند. موقعیت کارمندان در تعاونیها

کاملاً متفاوت است و می‌تواند برخی اوقات مسئله ساز باشد. آموزگاران در تعاونی به طور رسمی تحت امر گروهی از والدین هستند. از سوی دیگر، معلم والدین را در اجرای کارهای روزانه در محل کار راهنمایی می‌کند معمولاً کارمندان نفوذ زیادی در مدیریت تعاونی دارند، مشارکت هر دو در گردهمایی‌های هیأت یک کار هماهنگ را ارائه می‌دهد. به نظر می‌رسد وضعیت استخدامی کارمندان (مثل دستمزدها، ساعات کار و اضافه کاری) کمی بهتر از انهایی باشد که در شهرداریها استخدام شده‌اند.

کارمندان تعاونی باید یاد بگیرند تا چطور با غیر حرفه‌ای‌ها کار کنند آنها باید آماده پاسخگویی برای اعتراض بدون احساس خطر (تهدید) یا نگرانی باشند. آنها باید در اهدافشان مطمئن اما از طرف دیگر هم به احتیاجات و افکار والدین حساس باشند. برقرار کردن روابط خوب بین والدین و کارمندان می‌تواند مشکل باشد، اما مطالعه نشان می‌دهد در بیشتر تعاونیها والدین و کارمندان از این بابت در این حالت راضی به نظر می‌رسند.

تأمین هزینه: اکثر درآمدهای تعاونی والدین از یارانه شهرداری تأمین می‌شود. پرداخت یارانه در شهرهای مختلف متفاوت است، اما معمولاً یک تعاونی بر اساس هر کودک به طور سالانه، مبلغی دریافت می‌کند. مأموران محلی همچنین سالانه به تعاونی طبق هزینه‌های این مدت کمکی را ارائه می‌دهند. قبل از شروع کار، همچنین تعاونیهای والدین معمولاً برای یک بار مبلغی برای خرید ملزومات لازم دریافت می‌کنند. گروه به طور سالانه درباره ورودی اعضا تصمیم می‌گیرد. اعضا می‌توانند سطح پرداخت را با انجام کار داوطلبانه، تغییر دهند، اما تصمیم نهایی به وسیله گروهی از اعضا گرفته می‌شود. یعنی این که والدین نمی‌توانند ورودی خود

را تنها به وسیله انجام کار تعیین کنند. معمولاً حق عضویت همه والدین تقریباً ۲۰٪ از هزینه‌های تعاونی را پوشش می‌دهد.

ارتباط با مسئولان: در طی دهه‌های ۱۹۳۰، ۱۹۵۰، ۱۹۶۰ مسئله این بود که از طریق توسعه خدمات مهد کودکی که بتوانند جوابگوی تقاضاها برای خدمات جامع به طور مساوی برای همه باشد فراهم شود. پاسخ به مسائل اجتماعی زیاد و متمرکز بود. محیط اجتماعی نسبتاً ثابت و روی هم رفته آینده قابل پیش بینی بود.

امروزه سطح تأمین مالی اختصاص داده شده به بخش عمومی به جای افزایش در حال کاهش است. رشد اقتصادی ثابت است و نا آرامی‌ها، ثبات و پیش بینی جامعه سوئد را کاهش داده است. ما درگیر جریان دائمی جستجوی راههای مشخص و قابل اعتمادی هستیم که بتوانیم توسعه واقع بینانه‌ای داشته باشیم. اگر ما طرح موفق به دست نیاوریم وضعیت بهینه سازی بدین گونه خواهد شد که به مانند پدیدار شدن جریان سر در گم در تغییر اوضاع گم خواهیم بود.

از این رو تعدادی از طرحهای جدید در بخش مهد کودک به وجود آمدند. واحدهای اجرایی، به جز مقاطعه کارانی مانند تعاونیها و پیمانکاران داخلی رقابت و تنوع به وجود آوردند. در بعضی از اوقات، به کارمندان و مقاطعه کاران اداره فعالیتها. ایشان پیشنهاد شده است. در مواقع دیگر از مناقصه کاران گذاران تقاضا شده است تا به وسیله ایجاد واحدهای مهد کودک و قراردادهای جدید کار خود را توسعه دهند. همه این کارها در چارچوبی از منابع متمرکز و سیستم کنترل شده انجام شده است. از این رو تشکیلات مهد کودک اساساً یک کار حرفه‌ای است و سازمان به جای پیدا کردن راههای جدید برای اداره کردن، با پرداختن دوباره به روشهای قدیمی موجود

سیستم خود را عقب نگه داشته است. در این میان اولین تقاضا برای بهینه سازی واحدهای تعاونی به جای تشخیص انتخابهای دیگر است. در این راه، هزینه‌ها مسلماً برابر هستند اما آیا این که خدمات بهتری ارائه می‌شود یا خیر سوال برانگیز است. موقعی که ساختار جدید تشکیلات معرفی شد، عاقلانه است که با نگاه کردن دقیق در راهکار خارجی و بیرونی تشکیلات و بعد با روش درست مشخصات عملکرد را تشخیص دهیم. در مهد کودک معمولاً این جریان بر عکس انجام می‌شود. در قدم اول تفاوتی در عملکرد بود که ارتباط چندانی با احتیاجات مهم برای خدمات مختلف نداشت. این فقدان شفافیت راه تشکیلات مانع فرصتهایی است که برای شکل‌گیری و به وجود آوردن تشکیلات مناسب جدید ایجاد نموده است. در مهد کودکهای تعاونی برای تمرکز زدایی و تنوع با شکلهای ثابت مدیریت همراه شده است. اقداماتی در جهت تدارک مهدکودکها انجام شده است اما آنها مانند یک ایده یکنواخت معرفی شده است و به جای این که تأکید در تفاوت بین سیستم مهد کودک و اوضاع قراردادی را بیان کند طرحهای یکنواخت برای معرفی این تشکیلات در شهرداریها متحمل زیانهای می‌شوند که یکنواختند و در موقعی که تغییرات زیادی در عملکرد آنها تقاضا شده است، ارتباط قراردادهای در مدت طولانی انجام می‌شوند و آن قرار دادها پویا هستند. بیشتر این تقاضاها برای کارآیی و هزینه بهینه سازی در واحدهای انفرادی به جای پیشرفتهای طبیعی متمرکز شده است پس سیستمی را به وجود می‌آورد که تفکر سلسله مراتبی را با خود همراه دارد.

ظاهراً تعاونیهای مهدکودک مجبورند که مورد بازرسی قرار گیرند و گزارش مشخصی درباره ارزیابی بر اساس نتایج به کارمندان مسئول ارائه دهند.

به هر حال هماهنگی در سطح برنامه

ریزی مرکزی، بدون توجه به این که آیا واحدها به طور تعاونی، خصوصی یا زیر نظر شهرداری کار می‌کنند انجام می‌شود. مشخص کردن فعالیتها و سپس ادامه سرپرستی به طور سنتی به این معنی است که قراردادهای پیچیده، نیرویی برای عقلانی کردن به وسیله استفاده از تمام توانائی ممتاز شرکا از دست می‌رود. نکته‌های لازم برای تشکیل یک مهد کودک تعاونی به دست آوردن بصیرت و اطلاعات در آن چه که بازار تقاضا می‌کند و تحلیل

راههای متمرکز در فعالیتهای از خانه است که واحدها را به ارتباط با فعالیتهای خارج قادر می‌سازد. معلوم است که این راهها اغلب ندرتاً دنبال می‌شود. برای مثال، دانش چگونگی برقراری ارتباط موضوع جدیدی را می‌طلبد و ارتباط آن با شرکا به طور مشخص در تشکیلات جدید معلوم و ارزیابی نشده است.

در جریان تغییر نمایندگان سرمایه گذاران، تشکیلات موجود مهد کودک اغلب برای فرآیند بازسازی، مانع ایجاد می‌کنند. آنها تمایل دارند تا از معلومات و امنیت مؤسسات معتبر و تشکیلات شناخته شده پیشین به جای انجام کارهای جدید و ناآشنا دفاع کنند. این گروه تمایل دارند که به چشم انداز و راهکارهایی که در طی زمان مشخصی پاسخگو بوده‌اند به طور قوی باقی بمانند پس تشکیلات همیشه تا حدودی یک تولید تاریخی و ارزشهای پایهای (نهادی) هستند. بیشتر آنها مناسب تقاضاهای گذشته هستند تا آنهایی که پیش بینی شده‌اند.

بخش مراقبتهای بهداشتی سوئد هم نمی‌تواند استثناء باشند. مثل تعاونی کارگران کولینگ که در زیر شرح داده شده است و این بدان معنی است که تعاونیها باید جریان توسعه سخت و طولانی را در پیش رو داشته باشند.

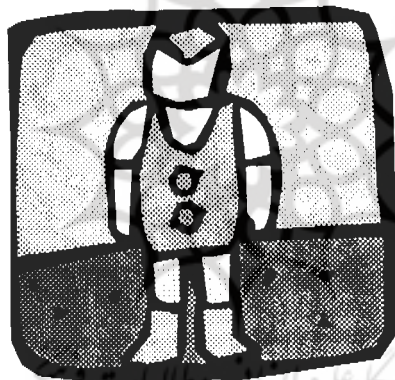
پیامدهای اجتماعی: در اواخر دهه ۸۰ و اوایل دهه ۹۰ هدف مهم سیاست سوئدی برای دستیابی به نیازهای مرکز کودکان هر خانواده جستجوی روشهای جدید تدارک برای کودکان بالای یک سال بوده است که در این بین فقط ۵۰ درصد از شهرداریها به این هدف دست یافته‌اند. علی رغم تصویب قانونی که آنها را مجبور می‌کند این خدمات را به خانواده‌هایی که والدین، هر دو شاغل هستند و یا مشغول درس خواندن می‌باشند فراهم کنند. افزایش تعداد تعاونیها در بخش مهد کودکها تشریح

تعداد تعاونیهای کار در سوئد هنوز کم است (در حدود ۲۰ تعاونی) زیرا عمدتاً کم سابقه یا فاقد پیشینه در سوئد هستند. به هر حال تعداد آنها به طور پیوسته رو به فزونی است و به نظر می‌رسد به طول کامل در صدد انجام اهداف مورد نظر خود باشند. از آن جایی که هنوز این تعاونیها بسیار جوان هستند تحقیقات انحصاری در خصوص ارزیابی نقش اجرایی آنها وجود دارد اما باور ذهنی آن است که آنها به طور وسیع توسط مشتریان خود مورد قدردانی قرار گرفته و مستقیماً حمایت می‌گردند.

آگاهی درباره عقد قرار داد برای آنها اهمیت داشت. به همین علت برای حمایت شدن در مذاکره شورای استان و شهرداری و کیلی را کاندید کردند. مباحثات، تدارکات و مذاکرات پنج سال به طول انجامید، در این هنگام گروه با سه قرار داد دیگر با شهرداری امضاء کردند.

اساساً در قراردادهای همان حجم درمان قید شد که با ۱ درصد هزینه کمتر انجام شود. تعاونی کالینگ مجبور بود سابقه و میزان خدمات انجام شده را ثبت کند، بنابراین مدیران برای جبران این مورد موافقت کردند اگر چه محدودیت بالاتری به وجود آمده بود. حالا بعد از دو سال، اعضای احساس می‌کنند که به هدفشان رسیده‌اند. همه آنها تلاش کردند تا مهارتشان را بهبود بخشند و تمامی آنها برای اداره تعاونی از جهت مختلف مسئول هستند. منشی سابق نقش جدیدی دارد و برای همه چیز به خصوص کار اقتصادی مسئول شده است. تعاونی در آموزش و تعلیم بیشتر برای اعضای سرمایه گذاری کرد. آنها قصد دارند تا در آینده نزدیک برای درمان گروه جدیدی از بیماران مانند بیماران قلبی پیشنهاد جدیدی را طرح کنند. در سال ۱۹۹۳ تعاونی به نتیجه خوبی در مقایسه با زمانی که با شورای استان همکاری داشت رسید و آن بدین گونه بود که هزینه‌ها ۱۰ درصد کاهش یافته بودند. در نوامبر ۱۹۹۳ آنها به توافق اجرایی محدود دست یافته بودند. اما بدون پرداخت وجهی از طرف شورا این کار تا دسامبر همان سال ادامه یافت.

با این وجود درآمد مازاد برای تعاونی در حدود ۵۲۰۰۰ پوند بود که عمده آن در تجارت و سهمی از آن هم به عنوان سود سهام بین اعضای توزیع شد. تعاونی مطمئن است که قراردادهایش با وجود دخالت و سهیم بودن بیماران شورای شهر و شهرداری تجدید خواهد شد و این کار مسلماً منفعت خواهد داشت.



اعضای قصد داشتند تا به طور مستقل از شورای بزرگ استان عمل کنند که بعضی موارد باعث ایجاد مانع در کار روزانه آنها می‌شد. شروع فعالیت تعاونی به این معنی بود که آنها می‌توانستند به عقاید و روشهای کاری خود را در درمانهای پزشکی نظم و پیشرفت دهند. اعضای گروه به طرق مختلف خود را برای تصاحب موقعیت آماده کردند. آنها مجبور بودند در مورد تشکیل بودجه و امور مالی و جنبه‌های دیگر مدیریت بیشتر بیاموزند و همچنین مجبور بودند تا رابطه کاملاً جدیدی با کارفرمای پیشین خود ایجاد کنند.

مساعی مهمی را در انجام این اعتراضات بوجود آورده است. هنگامی که تعاونی والدین هزینه کمتری نسبت به شهرداریها دارند خدمات آنها بهتر است. کار مجانی به وسیله والدین (مانند ترتیب دادن و تعمیر وسایل مهد کودک، استخدام تازه واردین و انجام کارهای اداری) انجام می‌دهند به این معنی است که هزاران نفر از والدین هنگامی که آنها و کارفرمایانشان بخواهند به جای معطلی برای داشتن مهدکودک در محل دیگر، می‌توانند به موقع به سر کار برگردند. البته این برای خانواده راضی کننده است تا بدانند کودک و قتش را در محیط امن و با انگیزه‌ای که آنها کنترلی بر آن دارند صرف می‌کند.

چندین تعاونی نیز در مناطق روستایی تأسیس شده‌اند بنابراین افراد جوان به جای مهاجرت به شهرها برای دستیابی به مهدکودکها در دهکده‌های خود می‌مانند. به خصوص در یامتلند در شمال سوئد تعاونیهای روستایی زیادی وجود دارد که در اصل مانند مراکز نگهداری کودکان شروع به کار کرده‌اند و با بروز موفقیت در این توانایی اهالی به این اعتماد به نفس رسیده‌اند تا با پیشرفت فعالیت‌های درآمدزا مانند صنایع دستی در تمام دهکده، توانمندیهای خود را آشکار سازند.

مطالعه موردی

کار توأم با فیزیوتراپی: تعاونی کار کالینگ در شهر کوچک لیسکی در ساحل غربی سوئد قرار گرفته است. با آغاز کار در ۱۹۹۳، ایسن -تسهعاونی شامل ۱۱ زن - فیزیوتراپی، پرستار و منشی و مسئول مالی بود که سابقاً برای شورای استان کار می‌کردند. این تعاونی انواع زیادی از فیزیوتراپی را برای بیماران مراکز معلولین، خانه‌های پرستاری و سازمان مراقبت بهداشتی پیشنهاد می‌دهد. ابتکار برای شروع فعالیت تعاونی از خود گروه و با تأیید شورای استان آغاز شده است.