

## Vinn-vinn i Östersund



Tio år av nytänkande för att få människor som står långt ifrån arbetsmarknaden att bli anställningsbara. Vård- och omsorgsförvaltningen på Östersunds kommun har genom fokus på språkstöd och anpassade insatser fått ett livsviktigt tillskott till verksamheten.

Tidigare räknade vård- och omsorgsförvaltningen på Östersunds kommun med att vårdprogrammet på ortens gymnasieskolor och vuxenutbildningar till stor del skulle tillfredsställa behovet av kompetensförsörjning. I början av 2010-talet blev det dock uppenbart att den strategin var otillräcklig. Robert Brandt, chef för vård- och omsorgsförvaltningen, beskriver att läget började kännas akut.



“Vi insåg att de demografiska förändringarna, stora pensionsavgångar bland vår personal samtidigt som allt fler äldre behöver vård, innebar att allt färre skulle ta hand om allt fler. Vi stod inför scenariot att inte ha tillräckligt med personal för att klara av att ta hand om våra äldre och sjuka”

En komplicerande faktor var att arbetslösheten i länet var väldigt låg.

– Det är i någon mening positivt att få är arbetslösa, men för oss betydde det att konkurrensen om arbetskraft var väldigt hård och att det fanns ett ganska litet urval av människor på orten med rätt utbildning för att jobba inom förvaltningen, säger Robert Brandt.

Situationen krävde nytänkande och uppfinningsrikedom.

Kommunen startade då ett mindre projekt för att se om det med anpassat stöd, handledning och uppföljning var möjligt att personer som inte var anställningsbara direkt skulle kunna bli det med rätt insatser och förutsättningar och bli en värdefull tillgång på sikt. Projektet föll väl ut och 12 personer började arbeta inom förvaltningen. Idag, 9 år senare arbetar flera av dem kvar.

Gruppen arbetssökande i kommunen var inte särskilt stor men efter den stora tillströmningen av flyktingar, bland annat från Syrien, mellan åren 2015–2017, så ändrades situationen. Nu fanns det plötsligt en betydligt större grupp människor i kommunen som stod utanför arbetsmarknaden. Kommunen kom att ingå i ett projekt tillsammans med fem av de jämtländska kommunerna, samt Hudiksvall, Hallstahammar, Timrå, Uppsala och sju kommuner i Västernorrland. Syftet var att bredda rekryteringen inom välfärdssektorn: KIVO - ”Kvalitetssäkrad Inkludering i Verksamhet och Organisation”.

– Ganska många av dem som kom hit från andra länder fick utbildning inom vården genom Arbetsförmedlingen, men sen blev de ändå inte anställda när de var klara med utbildningen eftersom de inte kunde svenska språket tillräckligt bra. Vi upplevde även att de som faktiskt blev anställda många gånger hade språkliga brister, vilket skapade osäkerhet, till exempel om de instruktioner som arbetsledare gav verkligen uppfattades av mottagaren, säger Robert Brandt.

KIVO-modellen lade stort fokus vid språket och bestod av flera olika steg som en person behövde gå igenom för att bli anställningsbar. Alla behövde inte gå igenom alla stegen, utformningen varierade utifrån varje persons förutsättningar och bakgrund.

#### De olika stegen i KIVO-modellen:

- › Arbetspraktik, yrkesorientering
- › Arbetspraktik, språkträning
- › Studieförberedande insatser
- › Vårdbiträdesutbildning eller undersköterskeutbildning
- › Anställning med en utvecklingsplan
- › Tillsvidareanställning

En framgångsfaktor var att involvera många medarbetare i arbetet med att integrera personerna som ingick i projektet. Vård- och omsorgsförvaltningen var tidigt ute med att utbilda medarbetare enligt konceptet språkombud, personer som tillsammans med chefen har ett extra ansvar för den språkutvecklande miljön på arbetsplatsen. Förvaltningen såg även till att utbilda inkluderingshandledare till personliga handledare för individerna inom KIVO. Centralt på förvaltningen inrättades även två tjänster med titeln inkluderingsamordnare. Om det uppstod problem skulle enheterna alltid ha någonstans att vända sig.



“Vetskapen om att det fanns hjälp att få på central nivå gjorde enheterna trygga, vilket ökade deras vilja att ta sig an uppgiften att lotsa in nya medarbetare i jobbet”

KIVO-projektet avslutades 2018, men Vård- och omsorgsförvaltningen har fortsatt arbeta i samma anda och har också med tiden utvecklat konceptet. Förvaltningen har numera även en språkutvecklingsstrateg med särskilt ansvar för att på olika sätt stödja arbetsplatserna i sitt språkutvecklande arbete och att identifiera och ge språkstödande insatser till personer som finns i verksamheten.

– Våra erfarenheter visar att språket är fullständigt avgörande för att kunna klara av ett jobb hos oss. Vi har också sett att språkutvecklingen är beroende av väldigt många faktorer, inte minst det sociala samspelet. Därför är det viktigt att uppmuntra och stötta de nya att komma in i gänget och prata svenska med sina arbetskamrater, säger Robert Brandt.

#### **Framgångsfaktorer i arbetet:**

- Matchning – rätt person för jobbet, deltagarna får uttrycka sina preferenser och intressen.
- Utbildade inkluderingshandledare på arbetsplatserna som ser till att deltagarna trivs och blir inkluderad på arbetsplatsen. Den som går bredvid en inkluderingshandledare tränar både yrket och språket.
- Språk- och kulturstöd för deltagarna i form av utbildade språkombud på arbetsplatserna.
- Sömlös kedja med systematiskt samarbete kring deltagarna som minimerar pauser/avbrott för dem.
- Uppföljning av hur det går för deltagarna.

Som en följd av KIVO-arbetet och de erfarenheter förvaltningen fick påbörjades ett projekt med arbetsdelning inom Särskilt Boende, SÄBO.

– Vi kände att de mer traditionella åtgärderna inte var tillräckliga och vi ville testa att luckra upp de givna ramarna som vi hade jobbat inom, säger Robert Brandt.

Vård- och omsorgsförvaltningen identifierade uppgifter som vårdpersonalen utförde som inte direkt hörde till vårddyrket, bland annat lokalvård, kök och tvätt. I samarbete med Arbetsförmedlingen hittade sedan förvaltningen människor som av olika skäl stod långt ifrån arbetsmarknaden och tittade på vad de behövde för att bli anställningsbara.

– Vi utformade anpassade insatser och stöd för varje person. I många fall räckte det med en kortare praktikplats med handledare, säger Robert Brandt.

### Syftet med arbetsdelning inom SÄBO var flerfaldigt:

- › Avlasta omvårdnadspersonal
- › Förbättra boendemiljön på våra särskilda boenden
- › Främja integration

Resultatet blev så pass lyckat att förvaltningen kunde anställa ett antal serviceassistenter som avlastade vårdpersonalen. Sättet att arbeta är numera en permanent del av verksamheten men har inriktats på lokalvård.

– Det visade sig vara väldigt lyckat för alla. Förvaltningen får ett välkommet tillskott av arbetskraft som gör att vårdpersonalen kan fokusera mer på omvårdnad, och människor som tidigare stått utanför arbetsmarknaden får en helt annan livssituation. För mig som chef är det en stor upplevelse att se hur mycket det kan betyda för självkänslan att få ett jobb, säger Robert Brandt.

Tack vare KIVO har 58 personer fått av anställning på förvaltningen. Detta är personer som annars inte hade varit anställningsbara. Just nu är 24 personer aktuella inom KIVO, och av dessa studerar nio till vårdbiträde/undersköterska och övriga 15 studerar svenska för att på sikt kunna påbörja vårdstudier.

– De utrikesfödda är ett livsviktigt tillskott för verksamheten. Vi skulle aldrig klara av vårt uppdrag utan dem, och deras flerspråkighet är både nu och i framtiden en tillgång för att vi ska kunna ge god vård och omsorg till de nya grupper som behöver våra insatser, säger Robert Brandt.