



SAMORDNINGSFÖRBUNDET
JÄMTLANDS LÄN

ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



HÄRJEDALENS KOMMUN
HERJEDAELIEN TJIELTE



Lärcentrum
Läretimmiejarne

Slutrapport

Kvalitetssäkrad kompetensförsörjning inom vård och omsorg i Härjedalens
kommun

2023-02-20

Douglas Anderson Åhlfeldt, Projektledare

Yvette Källmark, SFI lärare och fortbildningssamordnare

Innehåll

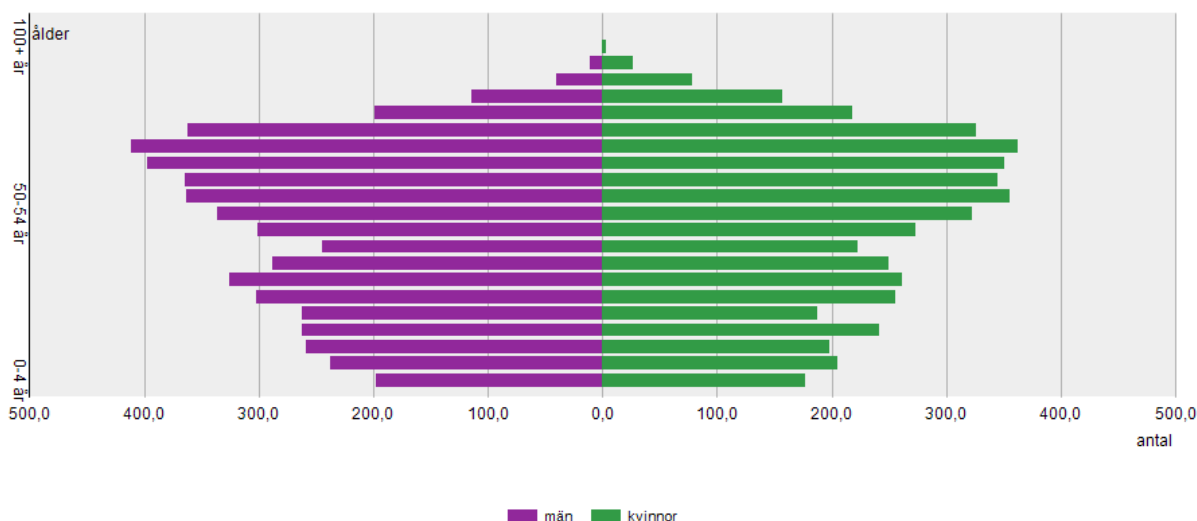
1. Bakgrund	3
1.1 Demografiska utmaningar	3
1.2 Kompetensförsörjning	4
1.3 Vårdkvalitet	4
1.4 Övergripande mål	5
1.5 Delmål	5
1.6 Målgrupp	5
Aktiviteter	6
2.1 Datainsamling	6
2.2 Urvalsprocess praktik	8
3. Samverkan	9
4. Personal i insatsen	9
4.1 Deltagare i insatsen	9
5. Deltagande parter	10
6. Utbildning – kompetenshöjande insatser för personal	10
6.1 Jämställdhet, Genus och Ledarskap	10
6.2 Fortbildningsinsats	10
6.4 Övergripande innehåll	11
6.5 Utvärdering av fortbildningsinsats	12
6.6 Erfarenhetsutbyte	13
7. Praktikperioder	14
7.1 Utvärdering praktik	14
8. Insatsens ekonomi	17
9. Tidsplan	18
10. Marknadsföring/spridnings aktiviteter	18
11. Slutsatser och förslag till vidareutveckling	18
Referenser:	21

1. Bakgrund

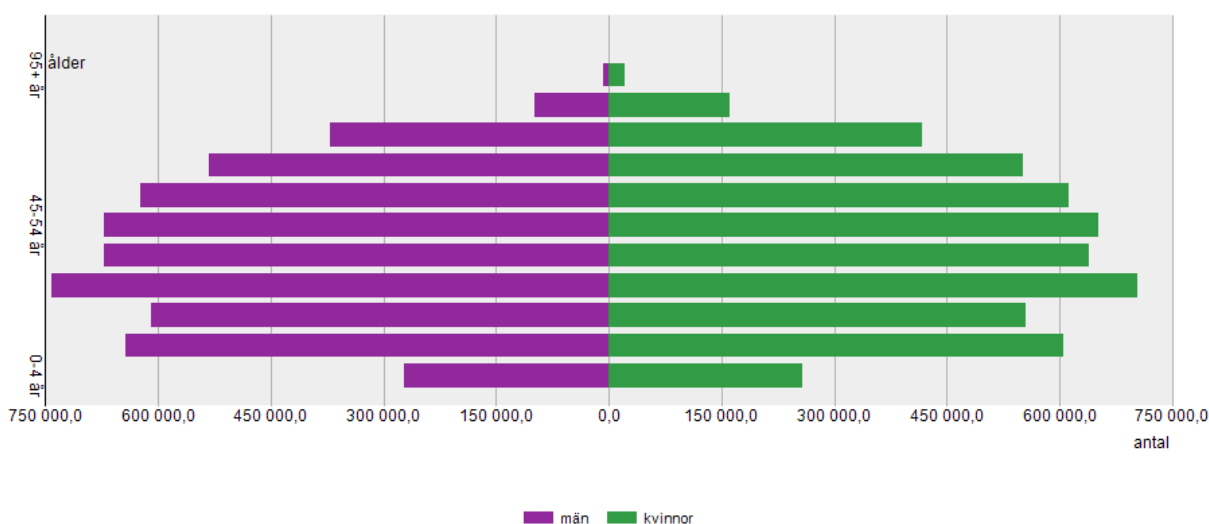
1.1 Demografiska utmaningar

Enligt Statens Kommuner och Regioner (SKR) kommer gruppen äldre över 85 år att öka under kommande tioårsperiod. Enligt Härjedalens egen prognos kommer antalet kommuninvånare att minska och år 2025 ca 9551 invånare att jämföra med 10 090 invånare 2019. Antalet äldre personer ökar tydligt och med det följer ett ökat servicekrav. Baserat på demografiska data från Statistiskmyndigheten (SCB) har Härjedalen jämfört med riket få invånare i arbetsför ålder. Demografin innebär i sin tur att vi har färre som kan bidra till att ta hand om den äldre delen av befolkningen både utifrån arbetskraft och skatteunderlag.

Medelfolkmängd (efter födelseår) efter ålder och kön. Härjedalen, 2021.



Medelfolkmängd (efter födelseår) efter ålder och kön. 2021.



Källa: SCB

1.2 Kompetensförsörjning

Härjedalens kommun står redan inför stora utmaningar avseende kompetensförsörjning och rekrytering av kvalificerad arbetskraft. Arbetsmarknaden har under en längre tid varit god och arbetslösheten har varit historiskt låg.

Statistik avseende arbetslöshet och sysselsättningsgrad under 2021 visar att utrikesfödda kvinnor är den grupp som har högst arbetslöshet (13,7%) och lägst sysselsättningsgrad (61,8%) i kommunen (SCB). Sett till den totala arbetslösheten var den fortfarande låg i Härjedalen jämfört med riket med 4,2% för män och 3,7% för kvinnor jämfört med 6,6% och 6,4% för riket som helhet. Det finns ett behov av riktade arbetsmarknadsåtgärder som tar i beaktande såväl kulturell diversitet som jämställdhetsaspekter. Tidigare erfarenheter av ”etableringsprocesser” visar att en del kvinnor blir kortvariga på arbetsmarknaden och i stället uppbär huvuddelen av försörjning genom socialtjänsten eller familjen. Dessa erfarenheter stärks av statistik från SCB som visar en mycket låg sysselsättningsgrad för utrikesfödda kvinnor i kommunen, detta är det enda värdet som låg under riksgenomsnittet på 62,5 % för utrikesfödda kvinnor.

1.3 Vårdkvalitet

Härjedalens kommun har stora utmaningar avseende vårdkvalitet. Vård och omsorgen i Härjedalen är förhållandevis kostsam, kostnaderna per brukare är bland de högsta i landet enligt webbtjänsten Kolada. Analys av vårdens kvalitet i form av lokal avvikelsestatistik och frekvens av allvarliga händelser pekar på stora brister i hur vård- och omsorgsarbetet bedrivs i kommunen (Patientsäkerhetsberättelsen, 2019). Subjektiva (t.ex. brukarundersökningar) och objektiva kvalitetsindikatorer (t ex kvalitetsregister/öppna jämförelser) avseende vårdens kvalitet visar på förhållandevis stora brister jämfört med riket. Flera tänkbara orsaker kan ligga till grund för brister i vårdkvalitet i Härjedalens kommun. Med hänsyn taget till de stora utmaningar avseende vårdkvalitet som beskrivits ovan bör ett särskilt fokus riktas mot de *processer* och *metoder* som kan säkerställa att *framtida* såväl som *befintliga* medarbetare inom vård och omsorg har tillräcklig kompetens för att klara av vård och omsorgens arbetsuppgifter. Coronapandemin har inneburit ökade krav på en redan ansträngd verksamhet och det har blivit än mer tydligt att kompetensnivån i vård och omsorg är avgörande för att kunna bedriva en effektiv och patientsäker vård och omsorg.

1.4 Övergripande mål

1. Skapa möjligheter för individer som står långt ifrån arbetsmarknaden att få en anställning inom vård och omsorg i Härjedalen kommun genom att erbjuda inkluderande arbetsplatspraktik.
2. Utveckla kombinationen av arbetsplatslärande praktik och språkutvecklande aktiviteter för att skapa möjligheter för personer som står utanför arbetsmarknaden och saknar grundläggande kunskaper i svenska språket.

1.5 Delmål

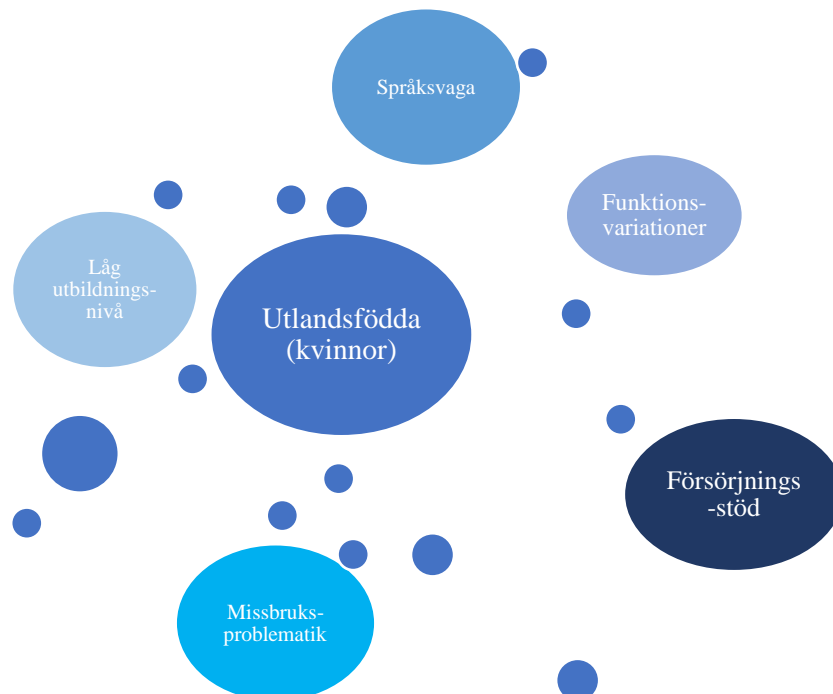
- Tio personer i snitt har aktivitet inom ramen för projektet
- Gruppen individer inom befintlig personal som är i behov av språkstöd ska också gynnas av språkstödande insatser inom ramen för projektet.

1.6 Målgrupp

Övergripande målgrupp utgörs av individer som står långt ifrån arbetsmarknaden. *Särskilt prioriterade grupper* är utrikesfödda kvinnor som uppbär försörjningsstöd och har behov av språkstöd.

Övergripande inklusionskriterier i projekt:

- Individen står långt ifrån arbetsmarknaden
- Individen visar intresse för arbete inom vård och omsorg



Aktiviteter

2.1 Datainsamling

Med utgångspunkt i diskussioner med nyckelpersoner, på Arbetsförmedlingen och i Härjedalens kommun som tidigare arbetat med KIVO projektet, skapades en förståelse för främjande och hindrande faktorer.

Slutrapporter från KIVO projekt i Gävleborg (Lenefors & Svensson, 2019) och Jämtland/Västernorrland (Östersunds kommun, Kommunförbundet Västernorrland & Arbetsförmedlingen, 2018) har varit ett kunskapsstöd för att bygga vidare på idén om inkluderande och språkutvecklande arbetsplatser inom vård och omsorg.

Fackliga organisationen Kommunal har i sin rapport *”Svenska språket – A och O inom äldreomsorgen”* (Huupponen, 2019) lyft behovet av satsningar på att utveckla språkstödjande arbetsplatser. Vård och omsorgscollege har tagit fram en handbok *”Lyft språket på jobbet”* för hur arbetsplatser praktiskt kan utvecklas till att bli mer språkutvecklande. Ovan nämnda kunskapsunderlag utgör en grund för utveckling av språkutvecklande arbetsplatser lokalt.

Ett frågeformulär skickades ut till samtliga enhetschefer inom äldreomsorgen och LSS under 2020 för att få en uppskattning om intresse och befintligt behov av språkstödjande insatser på arbetsplatser. Av resultatet framgick att behovet av språkstöd hos befintlig personal var stort och att det fanns ett tillräckligt stort intresse av handledarutbildning för att motivera en fortbildningsinsats. Två enkäter togs fram i syfte att samla in enhetschefer och medarbetares upplevelser och synpunkter på inkludering och språkutveckling samt hur det fungerar på deras arbetsplatser. En sammanställning av medarbetares svar på frågorna presenteras på sida 7.

Efter genomgången praktik erbjöds deltagare att fylla i en avslutningsenkät framtagen av Nationellt nätverk för samordningsförbund (NNS). Varje deltagare registrerades i SUS, ett myndighetsgemensamt system för resultatuppföljning av samverkan och finansiell samordning, om samtycke kunde inhämtas. Inkluderingsguider med erfarenhet av handledarskap gavs möjlighet att fylla i en avslutningsenkät för personal framtagen av NNS

1. *Inkludering och språkutvecklande arbetssätt är alltså två populära begrepp som idag används både här och där. Men, vad tycker du som anställd att ordet **inkludering** betyder?* (55 av 55 svarar på frågan)

- Att alla räknas - delaktighet
- Bemötande - gemenskap
- Att alla har samma förutsättningar - förstår och kan

2. *Hur/vad tror du att man gör för att **arbets** språkutvecklande?*
(12 av 55 svarar inte/vet inte)

- Man pratar tydligt och tar sig tid
- Man försäkras om att informationen gått fram
- Man vågar prata och vågar fråga

3. *Vad kan du som anställd tjäna på att **arbets inkluderande och språkutvecklande**, tror du?* (4 av 55 svarar inte/vet inte)

- Ett öppet och tryggt klimat
- Bättre kommunikation - delaktighet - bättre arbetsklimat - arbetsglädje
- Arbetet går lättare - färre missförstånd
- Flera nya kollegor/vikarie

4. *Kan du komma på några olika situationer/moment där du idag märker att det kan uppstå missförstånd eller språkförbistringar under arbetsdagen?*

a) *när det gäller att läsa och/eller skriva (dokumentation, information...):*
(6 av 55 svarar inte/vet inte, 7 av 55 kommer inte på sådana situationer)

- dokumentation
- information
- telefonsamtal
- missförstånd p.g.a. läs- och skriv + muntligt

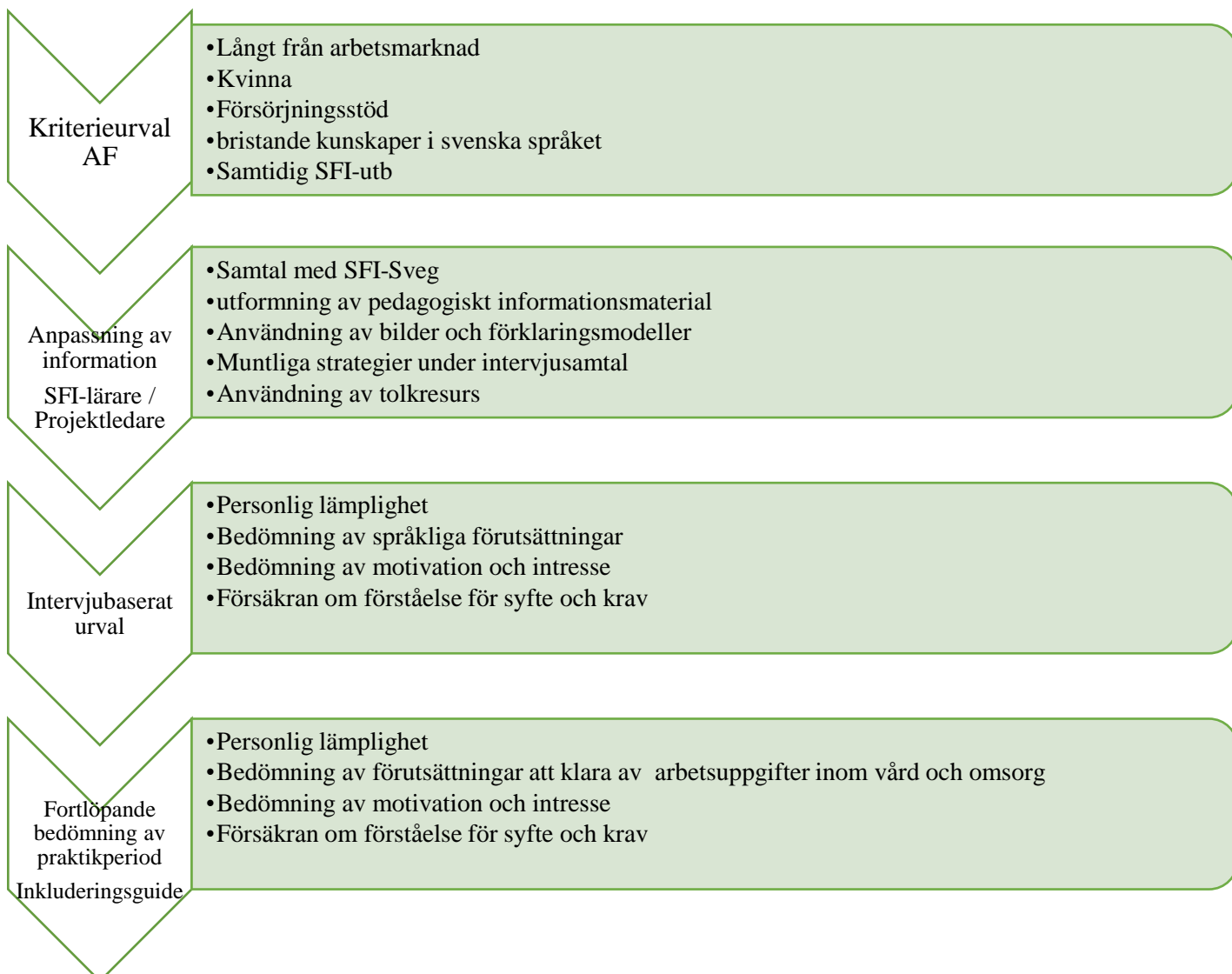
b) *när det gäller att prata (i telefonen, med anhöriga, med brukare, med kollegor, med sin chef, överlämna information...).* (12 av 55 svarar inte)

- telefonsamtal
- instruktioner och information missförstånd
- svarar ja på frågan om man förstått
- otrygghet och osäkerhet
- dialekt

2.2 Urvalsprocess praktik

Urvalsprocessen för att hitta deltagare till praktikplatser har utvecklats under projekttiden. Initialt var det arbetsförmedlingen som identifierade deltagare, enligt ett antal kriterier (se figur 3), sedan övergick ansvaret för detta till kommunen. Därefter genomfördes intervjuer med identifierade deltagare för att beskriva praktikens innehåll och syfte samt undersöka intresse och personlig lämplighet hos personen i fråga. Vid intervjutillfället deltog projektledare och praktiksamordnare, Kicki Jonasson, och vid behov en tolkresurs, Ahmed Louqud eller Bakhet Ali Afa. Även en tillförordnad projektledare, Josefin Amundsson, deltog under några intervjuer i ordinarie projektledares frånvaro. Vid intervjuerna fanns ett stödmaterial framtaget för att de inte skulle skilja sig väsentligt åt.

Figur 3. Schematisk beskrivning av urvalsprocess.



3. Samverkan

Arbetsgruppen i projektet, bestående av representanter från arbetsmarknadsenheten, Socialförvaltningen och Arbetsförmedlingen, har sedan juli månad 2019 kontinuerligt haft avstämningsmöten. Under 2021–2022 hanterades frågeställningar mot arbetsförmedlingen, exempelvis planering av praktik eller specifika uppgifter rörande enskilda personer, på regelbundna samverkansmöten varje månad. Ett fördjupat arbete med Lärcentrum påbörjades under oktober månad 2019 och har mynnat ut i en kommunegen fortbildningsinsats för s.k. Inkluderingsguider (motsvarande inkluderingshandledare i KIVO projektet). Presentationer av fortbildningsinsats och projektupplägg har redovisats för berörda enhetschefer, medarbetare och lokala skyddsombud. Kontinuerlig dialog har även förts med fackliga representanter från Kommunal. Yvette Källmark, SFI-lärare, har varit central i genomförandet av fortbildningsinsatsen då syftet har varit att få verktyg för att utveckla ett språkutvecklande handledarskap. Fortbildningssamordnare, praktiksamordnare och projektledare har försökt utgöra ett kontinuerligt stöd för inkluderingsguider och enhetschefer i inkludering och språkutveckling under praktikperioder.

4. Personal i insatsen

Projektorganisationen omfattar en arbetsgrupp bestående av projektledare, praktiksamordnare och handläggare på arbetsförmedlingen. Arbetsgruppen var under en period utökad med representation från bildningsförvaltningen. Projektet har även haft en styrgrupp bestående av Socialförvaltningschef, enhetschef på Arbetsmarknadsenheten och sektionschef på Arbetsförmedlingen.

Tre fortbildningsinsatser har genomförts under projektiden, totalt har 16 medarbetare fortbildats till inkluderingsguider, fyra enhetschefer har deltagit på fortbildningsdagar.

4.1 Deltagare i insatsen

Totalt har tolv kvinnor och två män deltagit i praktik under perioden november 2020–december 2022. Den genomsnittliga praktikperioden varade i 3–4 månader. Majoriteten av deltagande var utlandsfödda med kort utbildningsbakgrund (se tabell 1). Förändringar avseende sysselsättning (se tabell 2) ska endast ses som en ögonblicksbild, erfarenhet av arbetet i projektet visar att deltagare ökar sina möjligheter att få ett arbete på kort- och medellångsikt.

Tabell 1. Deltagares utbildningsnivå

Utbildningsnivå	Grundskola	Gymnasium	Högskola/Universitet upp till 3 år	Saknas/okänd	Slutsumma
Utbildningsnivå					
Grundskola	8				8
Gymnasium		2			2
Högskola/Universitet upp till 3 år			1		1
Saknas/okänd				3	3
Slutsumma	8	2	1	3	14

Tabell 2. Förändring i sysselsättning hos deltagare

Sysselsättningsgrupp	Före insats	Efter insats	Förändring	Förändring i procent
Förvärvsarbete	1	3	2	200%
Studier	11	10	-1	-9%
Arbete och studier	1	1	0	0%
Aktivt arbetsökande	12	8	-4	-33%
Deltagare i arbete och/eller studier	11	12	1	9%

En omfördelning av sysselsättning kunde noteras i direkt anslutning till avslutad praktik, en mindre andel deltagare blev erbjuden ett subventionerat arbetet eller vikariat. Majoriteten deltagare rekommenderades dock fortsätta med studier i svenska språket eller vårdutbildning för att öka sina chanser till ett kvalificerat arbete och långsiktig försörjning.

5. Deltagande parter

Samverkande parter i insatsen är Härjedalens kommun & Arbetsförmedlingen. Även vuxenutbildningen har utgjort en betydande part i utvecklingsarbetet.

6. Utbildning – kompetenshöjande insatser för personal

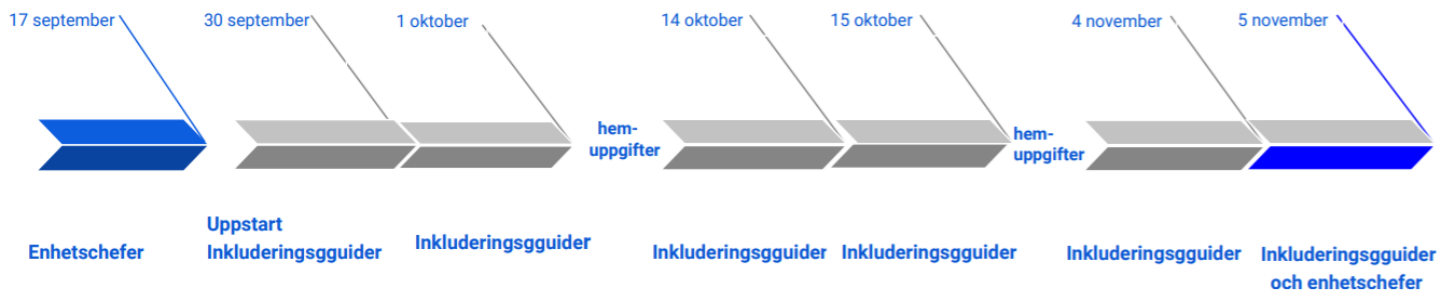
6.1 Jämställdhet, Genus och Ledarskap

Projektledare har deltagit i utbildningen jämställdhet, genus och ledarskap under hösten 2019, med uppföljningsdagar som anordnades av Samordningsförbundet Jämtland. En nätverksträff arrangerades av Samordningsförbundet i oktober (2020) i syfte att fortbilda i nuläge kring ojämställdhet på arbetsmarknaden. Bland annat innehöll fortbildningstillfället en föreläsning som hölls av en representant från länsstyrelsen samt digitala mötesrum för diskussion kring olika frågeställningar på ämnet. Härjedalens kommun anordnade i sin tur en uppföljande nätverksträff digitalt den 11/8 2021 med fokus på framgångsfaktorer för jämställdhetsarbetet. Tjänstemän och politiker i ett flertal kommuner i Jämtlands län var inbjudna.

6.2 Fortbildningsinsats

En kommunegen fortbildningsinsats till s.k. ”Inkluderingsguide” skapades i samarbete mellan projektledare och SFI-lärare på Lärcentrum. Insatsen riktar sig till medarbetare inom vård och omsorg som visat intresse av att arbeta med språkutvecklande och inkluderande handledarskap. Även enhetschefer har erbjudits fortbildning i mindre omfattning. Fortbildning till Inkluderingsguide omfattar en fem veckors fortbildningsinsats med 3*2 dagars lärarledd utbildning varvat med hemuppgifter och självstudier. Insatsen för enhetschefer omfattar enbart 2 tillfällen (se exempel, figur 2).

Figur 2



6.4 Övergripande innehåll

Dag 1 – enhetschefer

Varför? Vad? & Hur?

- Vårdkvalitet
- Kvalitetssäkrad kompetensförsörjning
- Patientsäkerhet
- Lagar och regler
- Språkutvecklande arbetsplats
- Chefens roll
- Arbetsmiljö

Föreläsare: MAR & SFI-lärare

Dag 1 – inkluderingsguide

Varför? Vad? & Hur?

- Vårdkvalitet
- Arbetsmiljö
- Kvalitetssäkrad kompetensförsörjning
- Patientsäkerhet
- Språkutvecklande arbetsplats
- Inkluderingsguide

Föreläsare: MAR & SFI-lärare

Dag 2

Tala & förstå

- Att lära sig ett nytt språk som vuxen
- Muntlig dokumentation och kommunikation
- Språkkunskap svenska

Föreläsare: MAS & SFI-lärare

Dag 3 & 4

Läsa & skriva

- Vad kan en begränsad läs- och skrivförmåga bero på?
- Hur kan man stötta någon med läs- och skrivproblem?
- Skriftlig dokumentation
- Hur kan den skriftliga informationen och dokumentationen förenklas och förtydligas?

Föreläsare: SAS (dag 4) & SFI-lärare

Dag 5

Hur gör man konkret?

- Stöttning och språkutvecklande aktiviteter

Föreläsare: SFI-lärare

Dag 6 – inkluderingsguider + enhetschefer

Skapa en handlingsplan

- Chefens roll
- Inkluderingsguidernas roll
- Skapa handlingsplan
- Förändringskunskap
- Utvärdering

Föreläsare: MAR & SFI-lärare

6.5 Utvärdering av fortbildningsinsats

Efter första fortbildningstillfället för enhetschefer genomfördes en skriftlig utvärdering. Resultatet indikerar att enhetschefer upplever att fortbildningsdagen uppfyllde de tänkta syftet/målen (samtliga enhetschefer bedömde att målen uppfylldes ”helt och hållet”, dvs 10 av 10 på en tiogradig skala). Fyra stycken enhetschefer deltog vid fortbildningstillfället den 17 september.

Inkluderingsguider fick också möjlighet att utvärdera hela fortbildningsinsatsen skriftligen vid dag 6. Enkäten innehöll fem frågor avseende hur väl fortbildningsinsatsen lyckades nå sina förbestämda mål/syften, liksom enhetscheferna fick inkluderingsguiderna rangordna på en skala mellan 0-10. Medelvärden för respektive fråga var: 9,3/10 fråga 1, 9,2/10 fråga 2, 9,2/10 fråga 3, 9,1/10 fråga 4, 10/10 fråga 5. Antalet inkluderingsguider med fullständiga svar var: 8 stycken. Inkluderingsguidernas svar indikerar att fortbildningsinsatsen lyckats väl med att uppfylla sitt syfte och mål.

Resultat av fortbildningsinsats nr 2:

Medelvärden: fråga 1 (9,3), fråga 2 (10), fråga 3 (9,5) fråga 4 (9,5), fråga 5 (9,5)

En synpunkt var att man även under fortbildningen borde få avsatt tid (20%) för att kunna plugga in material och därmed få ut mer av fortbildningstillfällena.

Under våren 2021 påbörjades en planering för att utöka antalet deltagande enheter. I ett första steg informerades enhetschefer om projektet och fick därefter anmäla intresse om deltagande. I nästa steg bjöds enhetschefer med personal in till en informationsträff med fördjupad information om utvecklingsarbetet samt fortbildningsinsatsen. Därefter fick personal anmäla intresse för att delta på fortbildningen.

Resultat av fortbildningstillfälle 3:

Fortbildningsinsatsen skiljde sig i omfattning från tidigare fortbildningsinsatser och utvärderades inte utifrån enkätfrågor. Den muntliga utvärderingen var dock positiv.

6.6 Erfarenhetsutbyte

Den 11 november 2022 anordnades en halvdag för erfarenhetsutbyte mellan inkluderingsguider och enhetschefer som varit delaktiga eller som nyligen haft personal som genomfört fortbildning till inkluderingsguide. En kort summering av utvecklingsarbetet följdes av en sammanställning av resultat och analys utifrån tillgänglig statistik i SUS och NNS. Förutom enhetschefer och inkluderingsguider deltog SFI lärare/fortbildningssamordnare och projektledare. Deltagare fick också arbeta i dialoggrupper med två olika frågeställningar:

1. Hur har man arbetat med inkludering på arbetsplatser?
2. Hur kan man utveckla arbetet med inkludering på arbetsplatser?

Exempel på hur man har arbetat med inkludering var:

- Ordförståelse – öva ”ord med handling” d v s att man praktiskt visar vad betydelsen av ett ord exempelvis ”bädda en säng”.
- Träna på att läsa och följa instruktioner, exempelvis att följa ett recept för matlagning eller bakning
- Se till att det finns tillräckliga resurser (personal och tid) för att kunna ägna sig åt ett inkluderande handledarskap. Det måste finnas en bra planering i schema etc..
- Att man har en bra grundstruktur på sin arbetsplats underlättar förståelsen för arbetet, särskilt om man har bristande kunskaper i svenska språket.
- Att det finns tid avsatt för inkluderingsguider att även handleda befintlig personal i behov av stöd.
- Att inkluderingsguider får möjlighet att presentera sitt uppdrag på APT så att det finns en förankring och förståelse i hela arbetsgruppen.

Exempel på hur man vill utveckla arbetet med inkludering var:

- Att praktikanten kan skriva ner en bakgrundsbeskrivning på sitt modersmål som sedan översätts och används som underlag inför praktikperioden.

- Man skulle behöva en tydligare genomförandeplan för praktikanten som man skapar (deltagare, inkluderingsguide, enhetschef, SFI lärare eller annan aktör vid behov) i inledningsskedet av praktikperioden.
- Fler borde erbjudas att fortbilda sig till inkluderingsguider
- Att man måste arbeta med hur övriga i arbetsgruppen bemöter praktikanter
- Alla i en arbetsgrupp ska veta vad inkludering innebär

7. Praktikperioder

Fyra perioder av praktik har genomförts under projekttiden 2019–2022. Praktik bedrevs inom vård och omsorg på särskilda boenden och gruppboenden i kommunen. En praktiksamordnare, Kicki Jonasson, stöttade deltagaren i planeringen tillsammans med praktikplatsen och vid behov också en SFI-lärare. Varje praktik var individuellt anpassad utifrån den enskilda deltagarens behov och kunskapsnivå. Bristande språkkunskaper hos deltagare hanterades genom ett språkstödande handledarskap och genom samverkan med lärare i svenska för invandrare på vuxenutbildningen.

Under praktikperioden genomfördes uppföljningsträffar ca 1 gång i månaden per enhet. Samtliga enhetschefer och inkluderingsguider erbjöds även att delta på nätverksträffar med särskilda teman (exempelvis tala, skriva, läsa). Fortbildningssamordnare var ansvarig för att ta fram och presentera teman och material som också gjordes tillgänglig för personal i projektet. Dessa nätverksträffar ägde rum 1-2 gånger per praktikperiod. Det var dock inte meningsfullt att genomföra nätverksträffar under de sista två praktikperioderna på grund av lågt antal praktikanter och förkortade praktikperioder.

7.1 Utvärdering praktik

Utvärdering av praktik genomfördes genom intervjuer med inkluderingsguider, enhetschefer och deltagare. Ett antal inkluderingsguider fyllde även i en enkät framtagen av Nationella nätverket för samordningsförbund (NNS), se diagram 1. Viktiga utvecklingsområden som lyfts av inkluderingsguider och enhetschefer var:

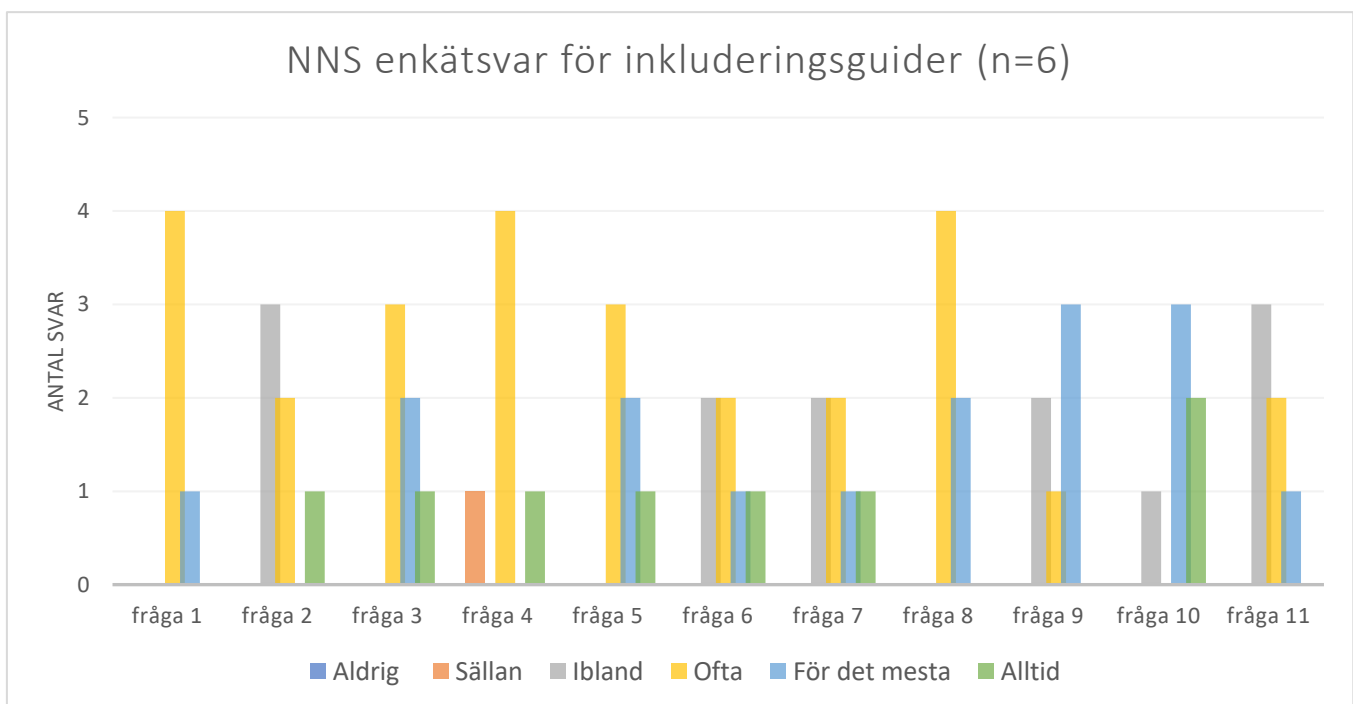
- En tydligare struktur för planering av uppföljning och utvärdering
- Ökad samverkan med vuxenutbildning och SFI lärare under praktikperioden för att bättre förstå individens kunskapsnivå och behov
- Informationsinsatser för att öka kunskapen om projektet och rollen som inkluderingsguide hos övriga medarbetare

Deltagarnas upplevelse av projektet kan sammanfattas i ett antal punkter:

- Praktikanter var generellt nöjda med praktikinsatsen, se diagram 2
- Man lyfte särskilt fram ökad kunskap inom svenska språket och erfarenhet av vård och omsorgsarbetet som positiva aspekter.
- Deltagare upplevde att tiden med inkluderingsguider var väldigt viktig. Man önskade mer tid med inkluderingsguider.
- Flera deltagare upplevde att de fått ett inkluderande bemötande

Synpunkter från personal och deltagare i utvecklingsarbetet har systematiskt använts som guide för fortsatt utveckling av arbetssätt. En bekräftelse på att detta arbete har varit framgångsrikt kan möjligen speglas i enkätsvaren för deltagare och personal. Särskilt viktiga resultat att lyfta fram för deltagare är fråga **ett**, **sex** och **nio** där majoriteten deltagare upplever ett tydligt stöd. Stora resurser har lagts ner för att skapa en inkluderande miljö för deltagare genom exempelvis skapandet av en fortbildningsinsats för handledare. Tidigt i utvecklingsarbetet blev vi varse av deltagare att det var viktigt för dem att veta vad som skulle hända efter projektet. Av förekommen anledning samordnade arbetsgruppen utvärderingen av praktiken med berörda parter (verksamheten, arbetsförmedling, SFI, vuxenutbildning, Bäckedal eller arbetsmarknadsenheten) för att ge deltagaren en beskrivning eller plan för vilka steg som behöver tas för att kunna nå en anställning inom vård och omsorg. Vid jämförelse mellan deltagarsvar och svar från personal kan man se täcken på samsyn, exempelvis kan fråga **två** för deltagare respektive fråga **fem** för personal lyftas fram med hög värdering hos båda grupper. Ett återkommande problem som inte minst speglar den personalbrist som råder inom vård och omsorg var tiden som man hade för handledning av praktikanter. Vi ser en utvärdering av detta genom fråga **ett** för personal. Här syns en tydlig förbättringspotential. Åtgärder som bland annat skulle kunna förbättra förutsättningarna vore att fler fick genomgå fortbildning till inkluderingsguide, något som flera enhetschefer har önskat för att minska sårbarheten i verksamheter.

Diagram 1. Sammanställning av enkätsvar för inkluderingsguider (NNS)



Frågor till Personal

- 1) Får stödet du ger till deltagarna ta den tid som behövs?

2) Finns det en tillräcklig planering för deltagarna för vad som ska hända när de avslutat insatsen?

3) Upplever du att de du samverkar med hos andra myndigheter lyssnar på dig?

4) Upplever du att de du samverkar med hos andra myndigheter vet vad du kan tillföra?

5) Tas erfarenheter, kunskaper och synpunkter från deltagare systematiskt tillvara?

6) Har ni rutiner för att samarbeta med andra aktörer i arbetet när det gäller insatser för deltagarna?

7) Har ni strukturer för att initiera, upprätthålla och underhålla relationer mellan inblandade aktörer?

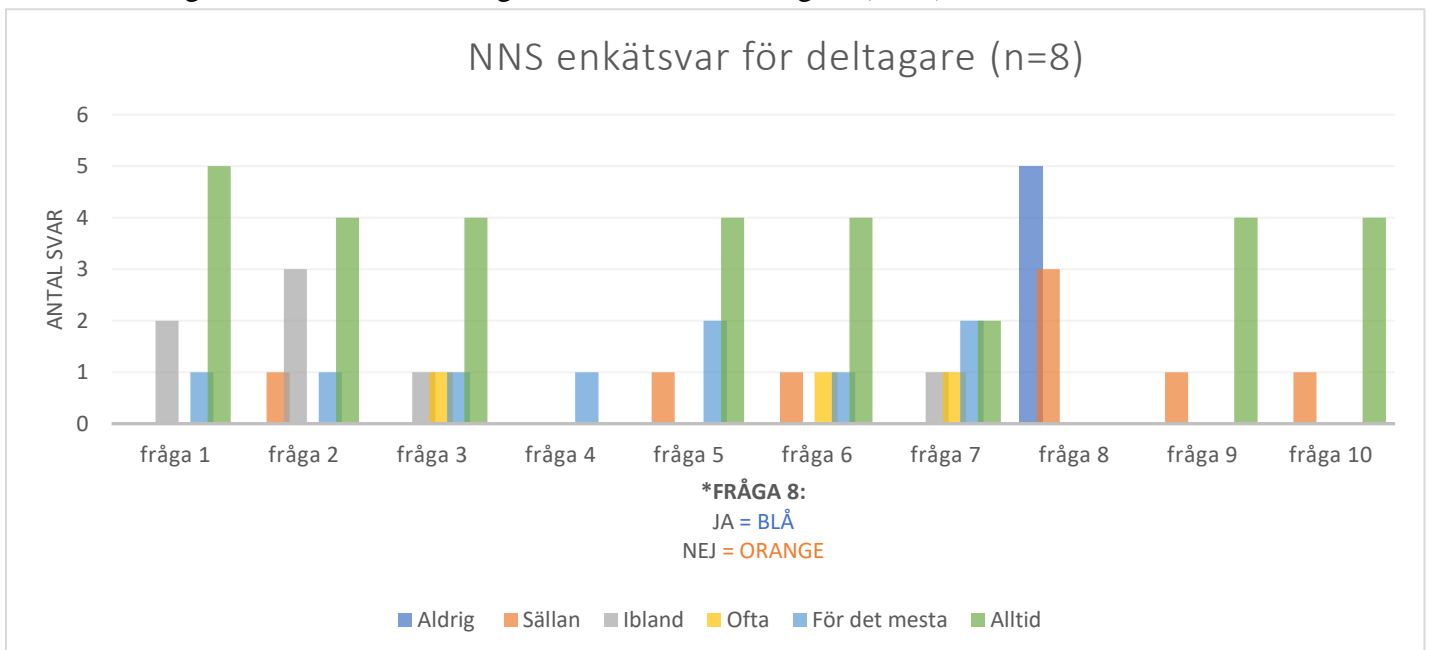
8) Omfattas det synsätt ni har angående människors resurser och möjligheter av alla i den samordnade insatsen?

9) Fungerar de olika arbetssätt ni har i den samordnade insatsen bra tillsammans?

10) Har ni rutiner för att arbeta med jämställdhet, jämlikhet och mångfald i insatsen?

11) Avsätts tid till lärande och reflektion kopplat till jämställdhet, jämlikhet och mångfald?

Diagram 2. Sammanställning av enkätsvar för deltagare (NNS)



Enkätfrågor till deltagare vid avslut:

- 1) Har du fått stöd på ett sätt som är till stor nytta för dig?
- 2) Har du fått vara med och bestämma vilket stöd du får/har fått?
- 3) Har stödet fått ta den tid du behövt?
- 4) Har insatsen stöttat dig i kontakterna med myndigheterna och vården?
- 5) Har det stöd du fått hjälpt dig att utveckla sätt att hantera din situation?
- 6) Känner du dig mer redo att kunna arbeta eller studera jämfört med innan du fick kontakt med oss?
- 7) Upplever du att personalen har tagit tillvara dina erfarenheter, kunskaper och synpunkter?
- 8) Har ni påbörjat en planering för vad som ska hända efter att nuvarande stöd har upphört?
- 9) Finns det en tillräcklig planering för vad som ska hända efter att detta stöd upphört?
- 10) Kommer det som är planerat att påbörjas inom rimlig tid?

8. Insatsens ekonomi

Beviljade medel för projektet är 2 710 000 SEK. Lönekostnader för projektledare och inkluderingsguider samt kompetenshöjande insatser täcks av dessa medel. Nyttjandet av medel per år och kvarstående medel redovisas i tabellen nedan.

2019-04-01--2019-08-31	-14 494,00
2019-09-01--2019-12-31	-118 736,00
2020-01-01--2020-06-30	-166 163,00
2020-07-01--2020-12-31	-260 549,00
2021-01-01--2021-06-30	-286 314,00
2021-07-01--2021-12-31	-168 739,00
2022-01-01--2022-06-30	-294 846,00
2022-07-01--2022-12-31	-318 875,00
	-1 628 716,00

9. Tidsplan

Planeringsfasen av projektet har blivit förlängd som ett resultat av att projektledare rekryterades först en tid efter projektets uppstart samt som en följd av coronapandemin. Sammanfattning av preliminär tidsplan:

2019-03-01-2020-09-01 Planering och analysfas

2020-09-01-2022-12-31 Genomförandefas

2023-01-01-2023-01-31 Analys och utvärdering av måluppfyllelse

10. Marknadsföring/spridnings aktiviteter

Information om projektet har i huvudsak spridits via olika mötesform och sammanträden med olika representanter från verksamheten. En projektbeskrivning har publicerats på kommunens hemsida och en artikel i Tidningen Härjedalen har uppmärksammat utvecklingsarbetet med intervju av deltagare och inkluderingsguider. För att sprida information om utvecklingsarbetet och öka möjligheten att rekrytera deltagare till projektet har projektledare varit på besök på SFI i Sveg och Hede och träffat elever och lärare.

11. Slutsatser och förslag till vidareutveckling

Motivation, kompetensförsörjning och rekrytering

Erfarenheter från arbete i projektet visar att en individs motivation till att skaffa sig *"tillräckliga kvalifikationer"* för arbete inom vård och omsorg är mycket viktigt. Med tillräckliga kvalifikationer menas i detta sammanhang att det finns en personlig lämplighet/mognad, att man har goda kunskaper i svenska språket och erfarenhet av vårdarbete och/eller vårdutbildning. Språkkunskaper ska motsvara en nivå som möjliggör att man kan utföra arbetsuppgifter inom vård och omsorg utan att riskera patienter/brukares säkerhet och den egna arbetsmiljön. Deltagares kompetensförsörjningsbehov varierade i fokus och omfattning, en majoritet av deltagare i projektet hade dock ett stort behov av ökad kompetens för att nå upp till de krav ett arbete inom vård och omsorg innebär. Praktiken har enligt vår bedömning haft en positiv påverkan för att stärka motivationen hos deltagare till fortsatta studier inom svenska och/eller studier med vårdinriktning. Fortsatta studier, ibland i kombination med arbetspraktik, leder till ökad kompetens och möjliggör ett närmande mot de krav som bör ställas för personer som arbetar inom vård och omsorg i kommunen.

Under projekttiden blev det tidigt tydligt att det finns ett antal hinder som står i vägen för den arbetssökande vilka kan motverka möjligheten att skaffa sig tillräckliga kvalifikationer.

Det finns inte tydligt ställda krav från arbetsgivaren som tydliggör vilken kompetens som krävs för att arbeta inom vård och omsorg. Detta bekräftas av att vikarier i verksamheten fortfarande kan uppvisa en för låg kvalifikationsnivå i förhållande till vad arbetet kräver. En anledning som sannolikt har påverkat möjligheten att rekrytera lämpliga deltagare till praktik inom vård och omsorg var att samma grupp arbetssökande individer redan erbjudits arbete som vikarie inom verksamheten eller hade hopp om att bli erbjuden arbete. Sammantaget leder brist på tydliga krav och en gemensam policy till att både patientsäkerhet och arbetsmiljön hotas.

Incitamenten att få ut människor i arbete har missat målet, etableringstiden (2 år) då fokus bör vara att lära sig det svenska språket och hur samhället är uppbyggt har blivit upphackat i praktikperioder och/eller korttidsarbete bland annat inom vård och omsorg. Det blir sedermera också en ekonomisk fråga då studielån via Centrala studienämnden (CSN) endast går att söka under etableringstiden. Detta minskar motivationen till fortsatta studier av rent ekonomiska skäl.

Andra former av kortsiktiga inkomstbringande aktiviteter exempelvis inom turistnäringen kan vara ett hinder för att motivera kompetenshöjande aktiviteter som leder till anställning inom vård och omsorg. För att motverka att kortsiktiga ekonomiska incitament blir allt för styrande bör en individuell plan framhäva vikten av en långsiktigt hållbar försörjning och hur detta kan uppnås med en beskrivning av aktiviteter som leder mot detta mål.

Andra viktiga faktorer som har påverkat möjligheten att rekrytera deltagare till praktik har varit utbudet av praktikplatser. Initialt var praktikplatser koncentrerade till Sveg. Under 2021 anslöt även Funäsdalen och under 2022 även Ytterhogdal. Vidare har coronapandemin inneburit begränsade möjligheter att bedriva praktik under delar av perioden. Även arbetsförmedlingens omorganisation har inneburit förändrade arbetssätt, dels avseende möjligheten för handläggare att delta i en arbetsgrupp, dels att identifiering av deltagare till praktik i högre grad har blivit en uppgift för kommunen. Förändringar inom arbetsförmedlingen har påverkat tillgången på projektets samlade resurser men det är inte säkert att det har spelat så stor roll för utfallet.

Förslag:

- En tydligare beskrivning över vilka krav som ställs på personer för att kunna arbeta som vikarie men även vad som krävs för att bli anställd inom vård och omsorg behöver tas fram. Genom att kommunen som arbetsgivare är konsekvent i sin kommunikation och beskrivning av vad arbete inom vård och omsorg kräver blir det tydligt för arbetssökande individer och vägen för att uppnå dessa krav kan potentiellt bli kortare och mer effektiv. Om situationen kräver rekrytering av personer som inte har tillräckliga kvalifikationer bör det innebära anpassade arbetsuppgifter. Samtidigt bör i dessa fall arbetsgivaren ta ett större ansvar för att upprätta en individuell plan för att öka kompetensen.
- För att bidra till ökad attraktivitet och kompetensförsörjning bör alla delar av kommunens vård och omsorgsverksamhet bedriva ett inkluderande handledarskap och systematiskt kvalitetssäkra verksamheterna för ökad inkludering med hänsyn taget till olika kunskapsnivåer, exempelvis i svenska språket, samt utifrån kulturella och erfarenhetsmässiga skillnader hos personal och brukare.

Kunskap om bakgrundsfaktorer

Ett inkluderande och språkstödande handledarskap innebär en anpassning av information och bemötande, inte bara utifrån ett språkligt perspektiv, stor hänsyn måste också tas till den enskilda individens erfarenheter och mognad. Initialt i projektet var det ett stort fokus på språket som ett hinder för en lyckad integration i arbete. Detta visade sig enbart utgöra en del av de hindren som identifierats för en lyckad arbetsplatspraktik. Inkluderingsguidernas upplevelser visade att den individuella personens erfarenheter och mognad var minst lika viktigt för lyckad praktik. Skolgång, kultur och individuell mognad har visat sig vara viktiga faktorer att ha kunskap om för att anpassa praktiken på ett optimalt sätt. Exempelvis kan det vara blyghet som gör att man inte vågar prata eller skriva, inte en oförmåga rent språkligt. Vidare kan det vara kulturella barriärer snarare än att man inte förstår instruktioner som hindrar en från att utföra vissa uppgifter.

Förslag:

- Att praktikanter får skriva ett personligt brev där de kan beskriva lite mer utförligt om sig själva, vad de har för erfarenheter och vilket mål och förväntningar de har med sin praktik. Detta får sedan översättas vid behov och ligga som en del av underlaget inför praktikperioden. Det ska också vara möjligt att skriva en typ av genomförandeplan på individnivå för att i ett tidigt skede planera vilka aktiviteter som ska prioriteras under praktikperioden.

Samverkan med Arbetsförmedlingen och Vuxenutbildning

Det har kontinuerligt funnits ett samarbete mellan arbetsförmedlingen och kommunen men arbetsförmedlingens organisationsförändring och omstrukturering har påverkat handläggares förutsättningar till delaktighet. Kommunen har under arbetets gång övertagit den aktiva rekryteringen av deltagare (praktikanter) från arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen har dock fortsatt varit ett stöd i samordning av olika aktörer för att främja möjligheter till rekrytering samt visat en flexibilitet i handläggning av individer som ingått i projektet.

Ett nära samarbete har även uppstått mellan kommunen och vuxenutbildningen. Inte minst genom skapandet av en fortbildningsinsats som både ger insikter om svårigheten att lära sig ett nytt språk utifrån ett flerfaktoriellt perspektiv och vilka konsekvenser som kan finnas utifrån ett patientsäkerhetsperspektiv. Samarbetet har successivt utvecklats så att även praktikantens SFI lärare har funnits tillgänglig för inkluderingsguider att konsultera under pågående praktik. Om man som deltagare hade ett behov av studier inom SFI var det önskvärt att fortsätta studera på 50% i kombination med praktik. Ytterligare ett resultat av samarbetet mellan kommunen och vuxenutbildningen är att nu inkorporera delar av fortbildningsinsatsen i kommande handledarutbildning för undersköterskor samt i kommande utbildningar till undersköterska.

Förslag:

→ Sannolikt finns det ett behov av ett liknande samarbete inom fler delar av kommunens och näringslivets verksamheter som kan dra stor lärdom av den framarbetade modell som är resultatet av utvecklingsarbetet mellan kommunen, arbetsförmedlingen och vuxenutbildningen. Det är tänkbart att man kan skapa en övergripande modell (generisk) som kan fungera som ett verktyg för ökad kompetensförsörjning och inkludering även i andra verksamheter såsom skola, barnomsorg eller turistnäring.

Referenser:

1. SCB. Statistikmyndigheten. 2023. <https://www.scb.se/>
2. NNS. Nationella nätverket för samordningsförbund. 2023. <http://nnsfinsam.se/>
3. SKR. Statens Kommuner och Regioner. 2023. <https://skr.se/skr.25.html>
4. Kolada. 2023. <https://www.kolada.se/>
5. Kommunal. Svenska språket A och O inom äldreomsorgen. 2019. https://webbfiler.kommunal.se/sites/default/files/attachment/svenska_sprakket_a_och_o_inom_aldreomsorgen_webb_.pdf