



SAMORDNINGSFÖRBUNDET  
JÄMTLANDS LÄN



Bräcke  
kommun



ARBETSFÖRMEDLINGEN  
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE

# Kompetensförsörjning Bräcke

Slutrapport

2020-01-20

Marie Eriksson

## Innehåll

<b>1. BAKGRUND</b> .....	<b>2</b>
1.2 KIVO-metoden.....	2
<b>2. MÅLGRUPP OCH INDIKATORER</b> .....	<b>4</b>
<b>3. EKONOMI OCH TID</b> .....	<b>4</b>
<b>4. DELTAGARE OCH RESULTAT</b> .....	<b>5</b>
<b>5. ANSVARFÖRDELNING PROJEKTLEDNING, AME, ARBETSFÖRMEDLING MED FLERA</b> .....	<b>6</b>
<b>6. PROJEKTETS MODELL</b> .....	<b>6</b>
<b>7. ÖVRIGA AKTIVITETER</b> .....	<b>7</b>
<b>8. FRAMGÅNGSFAKTORER OCH FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN</b> .....	<b>8</b>
<b>9. DELTAGARNAS UPPFATTNING</b> .....	<b>10</b>
<b>10. REFLEKTION RESULTAT OCH DELTAGARE</b> .....	<b>10</b>
<b>11. FORTSÄTTNING/ PERMANENTNING</b> .....	<b>11</b>
<b>12. SLUTORD</b> .....	<b>11</b>

## 1. Bakgrund

Vård-och omsorgsbranschen står generellt inför stora utmaningar de kommande åren i fråga om kompetensförsörjning och Bräcke är inget undantag utan snarare tvärtom. Demografen i kommunen kommer inom några år ha en stor obalans med många äldre och färre i arbetsför ålder, samtidigt som det blir allt svårare att rekrytera undersköterskor. Att intresset från ungdomar att söka sig till vårddyken hela tiden minskar är också ett faktum. 2018 sökte 3 ungdomar från kommunen till någon form av vårdutbildning på gymnasienivå. 2019 var det 2 stycken, varav en bytte till ett annat program efter några veckor. Pensionsavgångarna bland medarbetarna de närmaste åren kommer vara stora.

I Bräcke kommun hade vi 2017 också många personer som var villiga att pröva vad ” jobba i vården” innebar men deras språkkunskaper räckte inte till för att gå den vanliga vägen att via kommunens Bemanningseenhet börja som timvikarie. Det fanns också personer som behövde extra stöd utöver språket för att på allvar börja närma sig arbetsmarknaden. Projektet Kompetensförsörjning Bräcke (KFB) kunde då erbjuda personer som var intresserade av vården en möjlighet att på allvar få prova vad det innebar att jobba där samtidigt som individen kunde förbättra sina språkkunskaper och/eller studera till vårdbiträde eller undersköterska. Samtidigt som projektet förhoppningsvis skulle kunna förse avdelningen med framtida medarbetare.

I projektansökan beskrivs projektet på följande sätt:

Vård-och omsorgsavdelningen i Bräcke kommun har stora rekryteringsbehov av undersköterskor till sin verksamhet. Det finns samtidigt många utrikesfödda i kommunen som vill arbeta inom yrket, eller som vill prova på yrket för att se om det är en möjlig framtid för dem. Det gemensamma för de utrikesfödda är att de har en för låg kunskapsnivå i sitt nya språk, svenskan. Dessa individer fångas upp och ges förutsättningar för att bli anställningsbara i kommunen. Inom insatsen kommer kommunen att arbeta utifrån KIVO-metoden som idag redan finns utarbetad.

### 1.2 KIVO-metoden

Från projektstart fram till den sista december 2018 så har KIVO-metoden ingått i projektet. Även under 2019 har inkluderingshandledarna fortsatt att arbeta efter metoden och använt deras material, men haft friare händer att hitta egna arbetsätt . På metodens hemsida beskrivs den så här:

*I KIVO-metoden analyserar arbetsgivarna och identifierar sina anställningsbehov över tid. Arbetsgivarna är därefter med och aktivt matchar individer innan insats och är delaktig i stegförflyttningen mot anställning, allt för att satsa på rätt individ, i rätt volym och för att använda rätt insatser vid rätt tidpunkt.*

*KIVO-metoden ser målgruppen arbetssökande och/eller icke-förvärvsarbetande som en underutnyttjad resurs och har därför utvecklat verktyg och arbetsätt som syftar till en systematiserad sömlös stegförflyttning via bl a arbetsplatsförlagt lärande mot anställning.*

*I KIVO-metoden ingår tydliga strukturer för vilka funktioner som behöver samverka och ett tydligt stödmaterial för varje insats. Vägen mot anställning anpassas individuellt utifrån arbetsgivarens behov och individens förutsättningar. Det ingår också en tydlig rollfördelning och ett tydligt stödmaterial för samverkansparternas stöd för individens stegförflyttning mot anställning.*

*KIVO-metoden strävar efter ett effektivt målinriktat nyttjande av de arbetsmarknadspolitiska verktygen och anpassas löpande till förändringar i arbetsmarknadspolitiken vilket ger en aktuell och tydlig information kring användandet av respektive insats. Allt för en minskad risk av inläsningseffekter för individens fortsatta väg till anställning och för att få en kostnadseffektiv lösning.*

*Med KIVO-metoden som arbetsverktyg ser vi möjligheter hos sökande kandidater som vi tidigare inte anställde.*

*Genom uppgiftsförskjutning och inkluderingsvänliga arbetsplatser skapar vi utrymme för fler att vara med och fylla det växande rekryteringsbehovet.*

- *En ansvarig kontaktperson hos arbetsgivaren med ett tydligt kompetensförsörjningsuppdrag – en väg in i kommunen med det samlade behovet och möjligheten*
- *En lokal kontaktperson hos Arbetsförmedlingen – en väg in hos arbetsförmedlingen med det samlade greppet om möjligheter, dialog inför start av aktiviteter och möjliga kandidater*
- *En lokal kontaktperson hos berörd facklig organisation – ökad samsyn*
- *De tre kontaktpersonerna samarbetar för att stärka individens väg mot anställning*
- *De tre kontaktpersonerna ansvarar för att samtliga inom den egna och organisationen löpande är informerad om KIVO-arbetet, samt informerar och involverar andra organisationer*
- *Arbetsgivaren involveras i tidig matchning för att sätta in rätt insats och för att öka individens chans i aktuell bransch*
- *Individuellt anpassat flöde av aktiviteter tas fram för att skapa i sömlöst flöde*
- *Arbetsgivaren fortbildar handledare för inkluderingsuppdraget*
- *Inkluderingsvänliga arbetsplatser där kollegorna har ett normkritiskt bemötande*

*Källa: [www.kivometoden.se](http://www.kivometoden.se)*

## 2. Målgrupp och indikatorer

Målgruppen var språksvaga utrikesfödda med ett intresse av att prova på att arbeta inom vården. I juni 2019 utökades målgruppen till att även omfatta de med höga språkkunskaper men som av andra anledningar stod långt ifrån arbetsmarknaden

Projektets övergripande mål var att förbättra rekryteringsmöjligheterna till kommunens Vård- och omsorgsavdelning samt att fler språksvaga utrikesfödda skulle bli anställningsbara inom avdelningen med möjlighet till egen försörjning.

Projektets indikatorer var följande:

12 språksvaga utrikesfödda har fått stöd av inkluderingshandledare och är anställningsbara inom vård- och omsorg.

8 personer ska ha påbörjat utbildning till vårdbiträder eller undersköterska.

10 personer ska ha genomgått vårdsvenska enligt KIVO-metoden eller annan språkutbildning.

10 personer ska ha gjort en kortare praktik för att prova på yrket.

Organisationen har bestått av projektledning på 60 procent av en heltidstjänst, tiden har under projektets gång fördelats antingen på en och samma person eller på två personer med 30 procent vardera.

I projektet har det funnits en arbetsgrupp som vi kallat för *lokal arbetsgrupp*, den har bestått av medarbetare från kommunens Arbetsmarknadsenhet (AME), Bemanningenheten, representant från Jämtlands gymnasium, Arbetsförmedling, fackförbundet Kommunal samt kommunens vård- och omsorgs avdelning representerad av projektledning.

Styrgruppen bestod av följande: Avdelningschef vård-och omsorg, avdelningschef sociala avdelningen, representant från Arbetsförmedlingen, representant från Jämtlands Gymnasium Bräcke samt representanter från Samordningsförbundet Jämtlands län. Styrgruppen har sammanträtt 3 ggr under 2018 och 4 gånger under 2019.

## 3. Ekonomi och tid

Beviljade medel från Samordningsförbundet var sammanlagt 2 250 000 kr. Detta skulle innefatta projektledning på 60 procent samt 8 stycken 0,25 procent handledartjänster ute på vårdenheterna. Projektmedel har betalats ut vid 4 tillfällen enligt projektavtalet. Den totala summan som utbetalats är 2 250 000kr. Tidplanen för projektet har varit oktober 2017 till och med december 2019.

## 4. Deltagare och resultat

I rapporten kommer den tid deltagarna varit på sina arbetsplatser inom vården benämnas praktik, även om det i de flesta fall handlat om någon form av subventionerad anställning via AF.

Handledare likställs med inkluderingshandledare och avser de personer som handlett deltagarna rent yrkesmässigt ute på enheterna.

Totalt har 16 personer deltagit i projektet. Två av dessa har inte lämnat samtycke att bli registrerade i SUS (Sektorsövergripande system för uppföljning av samverkan och finansiell samordning inom rehabiliteringsområdet), men finns med i rapportens statistik.

Av deltagarna har tio stycken varit kvinnor och sex stycken män. Medelåldern har varit 37,25 år och de kommer från Eritrea, Sudan, Somalia, Nigeria, Syrien, Ukraina och Afghanistan.

Vi har inte sett något mönster att tala om gällande varför det är blev just 10 kvinnor och sex män som deltog i projektet. Den starkaste orsaken till att deltagarna valt att vara med är att man vill komma ut på arbetsmarknaden för att få en inkomst och tyckte vid projektstart att vården verkade intressant. En av männen har sagt att det är naturligt i deras familj att de är mannen som arbetar och två av kvinnorna har sagt att ”den här typen av jobb passar bättre för kvinnor”. Så av sexton stycken är det tre som har uttryckt att yrkesvalet har något samband med hur man traditionellt tänker om arbete och vissa typer av arbete kopplat till könstillhörighet. Vården är väldigt kvinnodominerad och det går inte att komma ifrån att det blir ytterligare en positiv ”vibb” när det kommer män som vill arbeta inom yrket, något som både de äldre och medarbetare har uppskattat. Kanske har männen i projektet fått ett annat bemötande? Projektet har inte gjort någon djupare analys omkring detta, dock är det ingen av de kvinnliga deltagarna som uttryckt att de känt sig dåligt bemötta på något sätt.

En av deltagarna hade eftergymnasial utbildning från hemlandet. Samtliga hade någon form av offentlig försörjning eller subventionerad anställning innan projektet. Vid projektslut har fem stycken varken eller.

16 personer har fått stöd av inkluderingshanledare inom vård-och omsorg, Bräcke kommun.

10 stycken av dem är idag anställningsbara. En person har fått fast tjänst, två ett längre vikariat och övriga finns hos Bemanningenheten som timvikarier.

6 personer har påbörjat utbildning till undersköterska. 2 av dessa är redan färdiga med sin utbildning.

4 personer har påbörjat utbildning till vårdbiträde, samtliga har i dagsläget för avsikt att fortsätta studera till undersköterska.

16 personer har genomgått vårdsvenska enligt KIVO-metoden och genomgått kortare eller längre praktik för att prova på vårddyrket.

Av de 6 personer som inte är anställningsbara så har två flyttat från kommunen, en har bytt bana till byggbranschen och en annan till barnomsorgen, en person är sjukskriven och en föräldraledig. Förhoppningar finns om att både den som är sjukskriven och den som är föräldraledig kommer fortsätta inom vården.

## **5. Ansvarsfördelning projektledning, AME, Arbetsförmedling med flera**

Projektledning tar fram tillgängliga arbetsplatser samt handledare på respektive ort på Vård - och omsorgsledningsgrupp.

AME och Bemanningenheten tar fram lämpliga kandidater.

Matchning och möjliga beslut via Arbetsförmedlingen (Subventionerade anställningar) sker i den lokala arbetsgruppen som ses en gång per månaden.

AME ansvarar för administration kring anställning (Ansökan, anställningsavtal, närvaroblankett för studier)

Arbetsförmedlingen ansvarar för samråd med fackliga organisationer, både vid praktik och anställning.

AME signalerar till ansvarig chef att anställningsavtal är upprättat.

AME förbereder deltagaren inför praktik samt anställning (T.ex. arbetstider, lön, basrutiner mm)

Projektledning ansvarar för uppföljning samt stöd till deltagarna och handledare under praktik/anställning på respektive ort.

Lokala arbetsgruppen ansvarar för avslut och vidareplanering för deltagaren.

AME ansvarar för administrationen i samband med avslut.

Staben ansvarar för rekvisering av subventionerade anställningar från AF.

## **6. Projektets modell**

Den så kallade lokala arbetsgruppen har varit ”motorn” i projektet. Gruppen har träffats en gång i månaden för att matcha ihop potentiella deltagare med ”rätt” arbetsplatser samt följa upp de som redan är inne i projektet. Deltagarna har kommit från dem som varit aktuella hos AME. Men tanken var att även Bemanningenheten skulle kunna bidra med deltagare. I dessa fall skulle det vara timvikarier som inte haft tillräckliga kunskaper, språkligt och/eller yrkesmässigt och därför behövt mer påklädning innan de kan arbeta självständigt.

När arbetsgruppen matchat ihop deltagare och arbetsplats så har handledare på AME eller deltagaren ensam besökt arbetsplatsen och träffat tilltänkt handledare och enhetschef. Om deltagaren då är fortsatt intresserad har praktik startat och inkluderingshandledaren på enheten är deltagarens närmaste kontakt. Avstämningar med AME vid behov samt uppföljning när den lokala arbetsgruppen träffats.

Vi har försökt skapa en modell med utgångspunkt i KIVO-metoden, men vi har gjort den till vår ”egen” genom några justeringar. Bland annat ska deltagaren enligt KIVO ha en tät kontakt med sin lokala arbetsförmedlare, vilket blev väldigt svårt efter AF:s omorganisation. Modellen innehåller mycket individuell handledning (se bilaga 1). Inkluderingshandledaren står för den rent yrkesmässiga handledningen, samt språkträningen på arbetsplatsen; vårdsvenska enligt KIVO-modellen. Om problem av lite tyngre karaktär har uppstått har chef gått in med den typ av samtal som varit lämpligt, korrigerande, stöttande eller ibland till och med av typen att praktiken kommer att avslutas om inte förändring sker. Det har rört sådana saker som handledarna tycker har varit för svårt eller inte känt sig bekväma att ta upp med deltagaren.

Handledaren på AME, ibland tillsammans med handläggare på Arbetsförmedling, har kvar ansvar för att försörjningen/ekonomin fungerar samt stöttning i övrigt. Det kan gälla en komplicerad familjesituation eller mycket oro för framtiden. Är deltagaren i studier så har självklart skolan ansvar för att ge rätt stöd gällande det. Det är mycket stöd för individen från olika håll och i den lokala samverkansgruppen har alla inblandade parter kunnat träffas och stämt av deltagarnas status, upptäckt problem i tidiga skeden samt kunna anpassa planeringen för individen, ibland mer fokus på språket, ibland på yrket.

Enheterna: Deltagarna har fördelats på fyra olika äldreboenden, en daglig verksamhet inom LSS, en gruppbostad samt en personlig assistentgrupp. Med ett arbetssätt som beskrivs ovan, där mycket bygger på individers förmågor och intresse samt att det blir en bra matchning mellan deltagare och handledare, så har det självklart fungerat olika bra på olika enheter. Det är inte på alla ställen man har lyckats arbeta efter modellen i den utsträckning som varit önskvärt. Det finns olika orsaker till det och dessa diskuteras vidare under rubriken Framgångsfaktorer och utmaningar.

## 7. Övriga aktiviteter

Utbildning Inkluderingshandledare:

Vid två tillfällen har det genomförts en inkluderingshandledarutbildning. I korthet är det en handledarutbildning för vårdpersonal med fokus på att handleda dem som har bristande språkkunskaper. Utbildningen genomfördes enligt KIVO-metoden och gav då också möjlighet att använda det material för språkträning och uppföljning som finns på metodens hemsida. Totalt har vi under projektet utbildat 28 inkluderingshandledare. Utbildningarna har utförts av representanter från Östersunds kommuns vård- och omsorgsavdelning.

Nätverksträffar:

De handledare som varit aktiva, det vill säga haft en deltagare som man handlett, har vid två tillfällen träffats för att utbyta erfarenheter. Vid den första träffen var Gerd Eriksson, Östersunds kommun med och bjöd på en liten föreläsning om värdegrund och etik, den var uppskattad. Handledarna har efterfrågat fler träffar av det här slaget, både inom kommunen



men även på länsnivå. Det har varit mycket värdefullt för dem att prata med andra som arbetar med samma sak och de tycker de har lärt sig mycket på de två träffar som genomförts.

Material:

Några av handledarna har jobbat fram material i form av en broschyr (bilaga 2) om ”kommunens modell”, samt information till övriga handledare om vad som kan vara bra att tänka på vid mottagande av praktikant från annat land med behov av språkträning. Vi har också skapat en kommungemensam mapp med diverse material som är användbart för handledare och deltagare, bland annat språkövningar inriktade mot vård.

Spridning av modell:

I vår kommun finns tre större äldreboenden, varav alla har haft deltagare i projektet. På ett av boendena (Boende 1) har projektet fallit mycket väl ut och både handledare, chef och deltagare är mycket nöjda där. Det har varit en större utmaning att få det att fungera på de andra två boendena. Därför har en av handledarna och enhetschef från Boende 1 haft en halvdag på de andra orterna för att berätta om hur/vad de har gjort som lyckats så bra.

## **8. Framgångsfaktorer och förbättringsområden**

En av projektets absolut starkaste framgångsfaktorer har varit att ha gymnasieskola och bemanningsenhet med i arbetsgruppen. Då en majoritet av deltagarna har studerat till vårdbiträde eller undersköterska i kombination med sin praktik så har vi tillsammans kunnat anpassa de individuella planeringarna väldigt bra samt fångat upp när någon halkat efter i skolan eller behöver mer tid ute på arbetsplatsen. Inkluderingshandledarna har gett signal om de tycker deltagarna är redo att övergå till ”riktiga” vikariat när praktiken är slut och då har Bemanningen tagit vid. Skolan har representerats av personer som arbetar med vårdutbildningarna och det har inte funnits någon representant från SFI-studierna, vilket skulle ha varit mycket värdefullt för gruppen då frågor ofta uppstod hur det gick med språkstudierna eller hur schemat såg ut. Bättre kommunikation med SFI är också något handledarna tyckt fattats. Dock har AME och SFI haft möten och uppföljningar utifrån andra sammanhang med ofta har deltagarna i projektet även varit aktuella där. Utifrån det har ofta AME-representanten haft god kännedom om var personen befinner sig i den språkliga stegförflyttningen.

Projektet har haft engagerade inkluderingshandledare som tycker att uppgiften varit rolig och haft ett genuint intresse för målgruppen. De har sett detta som en chans till kompetensutveckling och känt att de kan bidra till deltagarnas språkutveckling. Man har på några enheter också lyckats med en bra fördelning av handledartiden så att handledarna verkligen känt att de haft tid att göra bra planeringar och genomfört språkövningar och deltagarna har fått det där ”lilla extra”. Medan man på andra enheter inte lyckats lika bra rent schemamässigt. Några handledare tycker också att det varit otydlig information om vad som egentligen förväntades av dem i deras roll som inkluderingshandledare och vad syftet med projektet var.

Att enhetschefen på arbetsplatsen tydligt har uttalat/ visat att detta är en sak som ska prioriteras för hela arbetsgruppen och att det är hela gruppens ansvar att stötta deltagarna, inte bara den som är utsedd till handledare har varit viktigt. Att enhetschef också tagit sig tid för avstämningar både med deltagaren och handledaren, enskilt och tillsammans tror vi också har varit betydelsefullt för resultatet och hur deltagaren har upplevt sin tid i projektet. En del enhetschef tycker att projektet har "drunknat" i allt annat arbete som ska göras och det har fått levt sitt eget liv på dessa enheter eller att man upplevt sig få dålig information och därför inte förstått syftet med projektet. Utan en engagerad chef är det svårt att få med sig hela arbetsgruppen, något som handledarna också upplevt. I några arbetsgrupper har det funnits ett motstånd för att inkludera deltagarna från projektet, ansvaret har helt vilat på handledarna. De tror själva att detta beror på att många kan känna sig lite osäkra på hur man bör bemöta deltagarna samt att det är "jobbigt" att prata med någon som inte förstår så bra svenska. Att vissa i en arbetsgrupp känner osäkerhet inför att handleda någon de har svårt att kommunicera med är begripligt och landar på den mänskliga faktorn.

Projektledning har flyttas mellan olika personer och ingen har hållit i projektet från början till slut, vilket gör att det periodvis har haltat. Under tiden projektet jobbade enligt KIVO-metoden var det också mycket administration som låg på projektledning, vilket tog tid ifrån att jobba mer praktiskt med projektet. Vad gäller projektledning- och administration så har det upplevts som att tiden inte alltid räckt till för både det ordinarie arbetet och projektet, det blev en klar förbättring när det blev två personer som delade på projektledarskapet.

Arbetsförmedlingen har under projekttiden gjort stora omorganisationer. Det som påverkat deltagarna mest har varit vilka former av subventionerade anställningar de har haft rätt till. Under projektets första år hade de flesta rätt till extratjänster. Många av dessa beslut var årslånga och en del ännu längre. De som inte hade rätt till extratjänst har haft praktik via kommunen, oftast tre månader lång eller någon annan subventionerad anställning från arbetsförmedling till exempel introduktionsjobb. Det framgår att de med längre "anställningar" har både trivts bättre på sin arbetsplats samt uppnått bättre resultat, alltså blivit anställningsbara. Det är ganska självklart att ju längre du får träna på något ju bättre blir du. Den största vinsten med de längre praktikerna har varit att deltagarna kan känna sig lugna med att de har sin försörjning tryggad och kan koncentrera sig på att lära sig språket och yrket. För den som ständigt måste oro sig för sin ekonomi och vad som händer närmast får svårare att fokusera på sådant. Speciellt märkbart har det varit vad gäller språkstudierna. Man vill lära sig jobbet snabbt för att kunna börja arbeta och få lön och struntar då i att lära sig språket ordentligt. När arbetsförmedlingen tog bort rätten till extratjänster i början av 2019 gjorde det att några tänkta deltagare tackade nej till deltagande i projektet. Vid AF:s omorganisation minskade deras också representationen i den lokala arbetsgruppen.

För de med långa praktikperioder har det också krävts av inkluderingshandledarna att de ständigt utmanar deltagarna så att de utvecklas och får utföra mer kvalificerade uppgifter eftersom. Det är lätt att man hittar sina uppgifter och blir bekväm med dem, alla tycker det fungerar bra och är nöjda och man fastnar där. Det har varit tydligt uttalat i projektet att deltagarna ska sträva efter att utföra undersköterskearbete och inte andra arbetsuppgifter som kan förekomma, tex. städa, hjälpa till vid mat- och fikasituationer, promenader med de äldre

och liknande lite ”lättare” sysslor. Även om många av deltagarna så klart började med sådana uppgifter.

## 9. Deltagarnas uppfattning

Av de tio deltagare vi har haft tillfälle att prata med inför slutrapporten så är sju stycken väldigt nöjda med sitt deltagande i och det stöd de fått via projektet. De framhåller framför allt att det har kunnat kombinera studier och arbete utan att ”mista” inkomst när det studerat samt att proportionerna mellan studier och arbete har kunnat anpassas efter behov. Flera av dem tycker att de har varit bra med stöd från många olika håll. En deltagare berättar: *”På arbetsplatsen har man kunnat vara den man är och det jobbiga som fanns i mitt liv efter flykten har bara handledaren på AME vetat om”*. Två av deltagarna har känt sig utanför i arbetsgruppen när inte deras handledare har varit där. En av dessa tycker heller inte själv att hen har utvecklats i vårddyrket utan bara *”fått stå i disken”*. Några, de som haft långa praktikperioder, tycker att det hade varit bra om det hade fått byta enhet efter halva tiden. Medan någon annan med lång praktik absolut inte ville byta enhet då man fortfarande tyckte att det fanns mycket kvar att lära där man var. Alla utom en är nöjda med sina handledare. Två känner sig lite lurade då de inte efter sin tid i projektet har fått (fast) anställning på enheten där man varit. Förmodligen beror detta på språkförbristningar vid informationen om villkoren för deltagande i projektet men visar också på att information måste vara tydlig och återkomma flera gånger.

De allra flesta av projektets deltagare tycker att de fått en fantastisk möjlighet att komma in i vårddyrket och fått lära sig det ordentligt från grunden, samtidigt som språket har utvecklas. Handledarna och sin sida tycker att de också har lärt sig mycket och att få se personer som utvecklas till ”färdiga” medarbetare, från att kanske inte har någon tidigare erfarenhet alls av vården, tycker många har varit det allra bästa med att vara handledare.

## 10. Reflektion resultat och deltagare

Målen har uppnåtts och projektet har förstärkt Bräcke kommuns Vård-och omsorgsavdelning med tio medarbetare och vikarier, alla med vårdutbildning om samtliga som i dagsläget är i studier fullföljer dem. Detta får anses vara ett bra resultat i en så pass liten kommun, dock finns det som sagt förbättringsarbete att göra och projektet har rullat på olika bra på olika arbetsplatser.

Den största vinsten har varit för deltagarna själva. Dels att få sin inkomst tryggad för period framåt dels för att kunna kombinera ihop språkstudier, yrkesstudier och yrkespraktik. De har varit skönt för deltagarna att ha ett tydligt mål att jobba emot, personer som stöttar dem för att nå dit och inte minst ifråga om förbättrad självkänsla. Att ha ett arbete att gå till, få rutiner i sin vardag, tillhöra en arbetsgrupp och ha människor runt omkring som tror på en är bra för

alla människors välbefinnande. Att dessutom få känna att man utvecklas och få mer avancerade arbetsuppgifter eftersom gör att självkänslan växer.

Arbetsgrupperna ute på enheterna har fått träna på att någon/några i gruppen har svagt språk och kommer från andra länder, de har fått *kulturkompetens*. Som nämns ovan har olika grupper hanterat detta faktum olika.

Övriga vinster har varit att några av deltagarna gått ifrån att ha haft sin försörjning genom försörjningsstöd till egenförsörjning. Några deltagare blev på det klara med att vård- och omsorg inte passade dem, innan de satsade på en utbildning inom det.

## **11. Fortsättning/ Permanentning**

Projektet kommer att fortsätta i nästan samma form även efter projektetidens slut. Den lokala arbetsgruppen kommer att träffas regelbundet för att matcha ihop individer med arbetsplatser och följa upp de som är ute på arbetsplatserna redan. I dagsläget ser det inte ut som om Arbetsförmedlingen kan vara med i gruppen. Handledarna på enheterna är fortsatt villiga att ta emot praktikanter och enhetscheferna är positiva. På de enheter där allt har fungerat bra fortsätter arbetssättet som under projektet och på de enheter där det fungerat mindre bra måste vi fortsatt lägga kraft på att ”jobba in” modellen. Viktigt att få med sig hela arbetsgrupperna i att jobba inkluderande och att förstå hur viktigt detta är för kompetensförsörjningen. Kommunen kommer fortsätta utbilda inkluderingshandledare vid behov. Diskussioner pågår med Jämtlands gymnasium om det är möjligt att den utbildningen kan ingå i studierna till undersköterska.

## **12. Slutord**

Projektet har inte alltid varit en dans på rosor och ibland har det näst intill stått stilla, men med gemensamma krafter från den lokala arbetsgruppen, övriga handledare på AME och handledarna ute på enheten så har det ändå rullat på, i perioder till och med riktigt bra. Att projektet ”fått fram” tio nya medarbetare som dessutom är utbildade, är mycket värdefullt för kommunens vård- och omsorgsavdelning, individerna själva och samhället i stort.

(Bilaga 1.)



(Bilaga 2.)

Goda råd till personal när vi hälsar nya  
medarbetare med svenska som andra språk  
välkomna!





(Exempel på välkomstbrev)

# Välkommen till Gellinergården

---

Vi ser fram emot att du ska vara här hos oss, och hoppas att du kommer att trivas.



Här har du några viktiga kontaktuppgifter:

- Din handledare heter Anna Andersson
- Telefonnummer till arbetet; 0693 xxx xx
- Om du är sjuk, eller måste vara borta från jobbet, ringer du detta telefonnummer 070 xxx xxxx
- Enhetschef hos oss är Sven Svensson 070 xxx xx xx

## **Hur skapar vi inkluderingsvänliga arbetsplatser:**

- \* Ingen diskriminering.
- \* Alla är välkomna, jämställda och jämlika arbetsplatser.
- \* Våga vara nyfiken och fråga deltagaren, alla bär vi med oss olika erfarenheter, döm ingen vid första mötet.

## **Vad är kommunikation?**

- \* Kroppsspråk.
- \* Handslag.
- \* Ögonkontakt.
- \* Tystnad.
- \* verbal och icke verbal.

## **Svenska är ett svårt språk:**

- \* Samma ord används i olika sammanhang.
- \* Alla språkgrupper har inte samma ordföljd.
- \* Svenskan har fler vokaler än många andra språk, både långa och korta.

## **Språket som identitet:**

- \* Att byta språk och kultur är att förlora sin identitet.
- \* Den som behärskar språket har också tillträde till social kompetens.



- \* Språk är en färskvara.

### **Kulturmöten och kulturkrockar:**

- \* Anpassa sig till olika grupper och roller
- \* Zoner och integritet
- \* Vem får säga vad?
- \* Turordning och kösystem
- \* När tar man egna initiativ/ när invänta order?
- \* Sunt förnuft, vad är det?
- \* Det gör inget om det blir fel ibland!

### **Språkinlärning påverkas av:**

- \* Motivation.
- \* Skillnad mellan modersmål och svenskan.
- \* Ålder och utbildningsbakgrund.
- \* Bemötande.
- \* Kontakt med andra "svenskar" och det nya språket.
- \* Trauma och stress.

## Trygg miljö:

- \* Våga rätta.
- \* Våga fråga! Tex: "Har du förstått?" eller "Kan du upprepa eller visa".

## Tips för språkutveckling:

- \* Upprepa viktiga budskap. Be deltagaren upprepa.
- \* Använd enkla ord.
- \* Tala tydligt och inte för snabbt.
- \* Uppmuntra deltagaren i samtal och ge tid.
- \* Var intresserad, lyssna, rätta till språkfel.
- \* Hitta gemensamma intressen att samtala kring.
- \* Deltagaren kan ha en liten anteckningsbok att skriva upp svåra/ nya ord i.

## Lite tips:

- \* Ta reda på hur personen vill bli rättad.
- \* Fingertoppskänsla.
- \* Glöm ej att berömma!
- \* Skratta och ha roligt tillsammans.
- \* Arbete för HELA arbetsgruppen.
- \* Blunda inte för svårigheter men fastna inte i dem. Ta hjälp av chef eller handledare på AME om ni "kör fast".

