

## Hållbar anställning – inkluderande arbetsplats

### Bakgrund

Våra medarbetare inom Jobbcentrum i Hudiksvall har sedan länge identifierat ett behov av ökad förståelse och kunskap om individers olika förmågor. Ett behov av stöd till arbetsplatser, handledare och individer har vi förstått behövs. Det ska främst handla om hur man lyckas med en hållbar anställning och skapar en inkluderande arbetsplats.

Det finns en ökande rekryteringsutmaning, både nationellt och lokalt och inom välfärden, men också inom privat sektor. Arbetslösa med funktionsnedsättning har många gånger större svårigheter att få och behålla ett arbete.

Med den bakgrunden finns det ett behov från medarbetare och arbetsplatser att skapa öppnare och tryggare arbetsplatser, både för befintliga medarbetare och för nyanställda. Sammantaget finns ett behov av stöd till arbetsplatser och arbetsgivare för att få till en långvarig strategi och därmed skapa långsiktiga och hållbara anställningar.

Metoden PFA - pedagogiskt förhållnings- och arbetssätt - riktar sig till alla som på något sätt kommer i kontakt med personer som har ett annorlunda situation på grund av till exempel autism och/eller intellektuell funktionsvariation. Oavsett hur en kontakt uppstår så är det viktigt för alla parter att tillräcklig kunskap finns. PFA erbjuder både ett pedagogiskt förhållningssätt samt ett tydliggörande arbetssätt.

PFA är framtaget i Eskilstuna kommun och har sin grund i TEACCH<sup>1</sup>. I Hudiksvall har PFA funnits som förhållnings- och arbetssätt inom omsorgen sedan år 2016. Lite förenklat innebär PFA att insatser behöver sättas in för att stärka varje persons intressen och färdigheter samt att kompensera svårigheter med hjälp av anpassningar i arbetsmiljön. Det innebär även att utveckla bemötandet mellan anställda och ansvariga. En viktig del är att utveckla sin egen kunskap och kompetens och på så sätt få en större förståelse och insikt om olikheterna bland anställda och framtida eventuella arbetskamrater.

Vid informationstillfället berättar vi om vad PFA är, dess bakgrund och varför PFA är värdefullt att ha med sig i mötet med enskilda med ett annorlunda

---

<sup>1</sup> I korthet tydliggörande pedagogik. TEACCH grundades av Eric Schopler vid universitetet i North Carolina i början av 1970-talet. Målet är att individen ska nå så hög grad av självständighet, självbestämmande och delaktighet som möjligt. För att uppnå det använder pedagogiken sig av olika redskap.

tänkande. Vi vill med PFA sprida kunskap så att alla ska få möjlighet att må bra och bli bemött utifrån sina förutsättningar.

### **Erfarenheter**

Personalenheten (HR) har sedan länge efterfrågar denna typ av utbildning. Den ser ett behov av att genomföra utbildningsinsatser inom flera olika verksamhetsområden. Det främsta syftet är att arbetsgrupper ska bredda sitt perspektiv och bättre förstå att arbetsmarknadsåtgärder, som till exempel, extratjänster och LFU (lönebidrag för anställning i utveckling) ska ses om ett steg i att trygga kompetensförsörjningen.

Följande kan sägas utifrån vår genomförda utbildningsinsats. Främst kommer synpunkterna från de handledare som finns på ett antal arbetsplatser:

- Arbetsgruppen måste få en större kunskap om arbetsmarknadsenhetens uppdrag men också om de enskilda individens bakgrund och deras förmågor.
- Viktigt att information kommer från arbetsmarknadskonsulenter för att få en bred samhällsbild. Syftet är att arbetsplatsen får en förståelse för varför arbetsmarknadsåtgärder sätts in samt ser att de kan vara en början att minska kompetensutmaningen. Ge information om utmaningarna såsom den demografiska utvecklingen, de ekonomiska förutsättningarna och vinsterna för enskilda som har lite längre till arbetsmarknaden.
- Det behövs ett förstärkt utbyte av erfarenheter mellan handledarna. Det handlar om gemensamma utbildningsfördjupningar, bygga ökad kompetens i dessa frågor och ha en bra omvärldsbevakning. En regelbundenhet och långsiktighet behövs i erfarenhetsutbytet.
- Arbetsfördelning- fördela arbetsuppgifter. Handledare önskar få stöd och hjälp med fördelning av arbetsuppgifter (AKR).
- Det behövs en större medvetenhet om vad ett handledarskap innebär, t ex i fråga om tid och engagemang.
- En större öppenhet om olika krav och förutsättningar för de enskilda och för arbetsplatsen. En öppenhet mellan deltagarna.
- Undvika att utesluta deltagare så de känner ett utanförskap.
- Bekräftelse från kommunledning att de insatser som görs är viktiga och bra för arbetsplats. Få till ett kommunövergripande perspektiv.
- Att arbetsmarknadscoacher syns i positiva sammanhang för att sprida ett förhållningssätt i kommunen.

Vår förhoppning under projektiden var att i större utsträckning testa innehållet i en utbildning. Med anledning av en stor omorganisation inom social- och omsorgsförvaltningen samt effekterna av Corona pandemin har vi inte haft möjlighet att genomföra utbildningen enligt ursprungsplanering.

Vår planering ligger dock kvar även efter projekttidens slut i december 2020 och vår avsikt är att genomföra utbildning för medarbetare, utbildning och stödmaterial till handledare samt utbildning och stöd till enhetschefer.

I bilaga 1 ges en beskrivning över utbildningen, grundläggande synsätt och viktiga syften, men också mer praktiskt hur de är upplagda.

## Plan

Utbildning för arbetsplatser med inspiration av PFA

- Enhetschefer och medarbetare
- Upplägget önskat av verksamhetscheferna
- Planerat genomförande inom Äldreomsorgen efter årsskiftet

## Upplägg på utbildning

- En heldag för enhetschefer, föreläsning samt presentation av arbetsmaterial
- En halvdag föreläsning för medarbetare
- Digitalt uppföljningsmaterial
- Tre delar
  - Att få må bra
  - Kognition
  - Vår arbetsplats

## Digitalt material – är fortfarande föremål för pågående arbete

- Fortsatt arbete ute på enheterna
- Material för enhetscheferna
- Gruppdiskussioner
- Självgående material som lever vidare och är på arbetsplatsens villkor

## Förhållningssätt

- Fördomar kan skapa feltolkningar
- Stämplad som onormal och konstig
- Vi och ”dom”
- Tar vi emot någon eller får vi en ny arbetskamrat?

## Argument

Vi vill uppnå:

- Hälsosamma arbetsplatser
- Ovilja till vilja
- Större förståelse mellan kollegor
- Nyttja styrkor
- Kompensera svagheter
- Gemensamt förhållningssätt
- Självinsikt
- Öppnare klimat

## Arbetsgång

Vid anställning- mottagande av person med viss funktionsnedsättning behövs anpassningar/ konkreta förändringar för att anställning ska hålla över tid.

Antagandet är att det behövs anpassningar för en person som tidigare inte har fungerat på arbetsmarknaden.

Stödet kan resultera i konkreta individuella anpassningar på just denna arbetsplats.

### Rutin:

Arbetstagaren får placering på arbetsplats via Jobbcentrum/VIA



Utbildning för arbetslaget + chef + digitalt stödmaterial till chef som ligger till grund för fortsatta diskussioner.



Individuellt stöd för personen – mentor digitalt stödmaterial




Resulterar i konkreta individuella anpassningar på just denna arbetsplats

Internt:

Obligatorisk halvdagsutbildning för hela /eller delar av arbetsplatsen, digitalt stödmaterial till chefer

Extern:

Erbjuds halvdag utbildning, digitalt stödmaterial till chefer samt mentor

Typ av stöd:	Grundutbildningen	Chefstöd	Mentorstöd
När i tid:	Innan anställning	Innan och under anställning	Innan och under anställning
Deltagare:	Arbetslaget och chef	Chef	Mentor och person
Innehåll:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Föreläsning halvdag</li> <li>- Inkluderande</li> <li>- Förståelse för varandras olikheter               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ SAM</li> <li>▪ Begriplighet – Hanterbarhet - Meningsfullhet</li> <li>▪ Känsla av kontroll</li> <li>▪ Förutsägbarhet</li> <li>▪ Balans mellan förmåga och krav</li> <li>▪ Isbergsmetaforen</li> </ul> </li> <li>Kognition:               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tänka, förstå, socialt samspel, lära sig nya saker</li> <li>▪ Automatiska processer</li> <li>▪ Skapar tolkningen av verkligheten</li> </ul> </li> </ul>	Inspiration Hållbarhet tydliga instruktioner för chef  Ansvar att upprätthålla en inkluderande arbetsplats Årssnurra, hålla förhållningssätt levande möjliggöra anpassningar  Ansvar för att skapa en hållbar anställning  	Digitalt material  Arbetsmaterial som mentor och person kan tillsammans arbeta med, för att finna behov av anpassning på just denna arbetsplats  Få verktyg att identifiera anpassningar och lösningar  Checklista Hjälpfrågor

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Olika uppsättningar av förmågor</li> <li>▪ Grunden till varför vi är som vi är</li> </ul> <p>Hjärnans förmåga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Målinriktat beteende</li> <li>▪ Förmågan att se sammanhang</li> <li>▪ Mentalisering</li> <li>▪ Perception</li> <li>▪ Adaptiv funktion</li> </ul> <p>Vår arbetsplats:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tolkningen skapar bemötandet</li> <li>▪ Kan folk ”skärpa sig”?</li> <li>▪ Stress skapar copingstrategier och/eller stressbeteenden</li> <li>▪ Vi är bra på olika saker</li> </ul>		<p>Nedskrivna konkreta anpassningar</p> <p>Kopplar in chef</p>
--	--	--	--

Nedan ses en schematisk bild över vårt arbete.

