



[Webbplats](#) | [Skicka vidare](#) | [Prenumerera](#) | [Avprenumerera](#)



## Höga förväntningar leder till höga resultat

Beroende på hur man väljer att organisera sig påverkas personers beteenden och blir till slut mer eller mindre logiska och ofta förutsägbara. Att organisationens medarbetare och/eller de personer de finns till för utvecklar handlingsstrategier och beteenden som uppfattas som reaktionära eller till och med "dumma" finns det naturliga förklaringar till. Vilka beteenden och vilken kultur som finns i organisationen är ingen tillfällighet – de är en konsekvens utifrån designen på fyrfältaren och organisationen.

Fyrfältaren kan då användas som ett analysinstrument för att frigöra dolda potentialer och resurser som finns i organisationen. För att till exempel utgå från det observerande beteendet där man har uppfattningen att "alla både kan och vill" så behövs en särskild design av fyrfältaren. Ett friskt synsätt där förhållningssättet är normalisering och där höga förväntningar leder till höga resultat är avgörande för oss. Ett felaktigt synsätt om att människor inte kan och vill leder istället till ett felaktigt förhållningssätt, vilket ger negativa resultat och som leder till förödande konsekvenser för individen.

Systemet behöver ofta agera annorlunda. Där personer möts av en struktur som stödjer deras ansvarstagande, vägleder dem rätt i Sverige och säkerställer att de får tillgång till nätverk som leder till etablering - där inser människor också själva att de är starka och kapabla, fulla med resurser och förmågor.

*Lästips i boken 4FP - Chefs och ledningsutveckling på riktigt: kapitel 2, "Människor"*

är smarta", s. 64-69.

Viktoria Hansson, projektsamordnare



## Det handlar om respekt

Enligt riksrevisionen tar det fortfarande 7–10 år från mottagandet tills att hälften av de nyanlända är etablerade på arbetsmarknaden i Sverige. För männen tar det i snitt 3–7 år medan det tar 9–11 år för kvinnorna. Genom att se över processerna och införa nya rutiner har Trelleborgs kommun förkortat vägen mot självförsörjning för åtskilliga nyanlända trelleborgare.

- Om vi ska förändra de här siffrorna krävs det något extra ordinärt av oss alla, säger Rehanna Ståhlstierna. Vi är på god väg, redan nu har vi avslutat fler till arbete eller studier än vi gjorde under hela förra året.

Rehanna Ståhlstierna arbetar som enhetschef för den delprocess som stöttar trelleborgare i att göra sin planering mot självförsörjning och etablering i samhället.

Det var sommaren 2016 som man såg över processen för nyanländas planering mot etablering och såg att det fanns en del i rutinerna som kunde ändras för att människor skulle nå sina mål snabbare.

- Tidigare har vi gett nyanlända tid på sig att "landa" i Trelleborg för att få ordning på skola, barnomsorg, boende och allt som måste klaffa i livet. Med våra nya rutiner pratar vi jobb från dag 1, precis som med alla andra - det är respektfullt mot dem vi möter och ger framtidstro.

För att ta tillvara på de förmågor och resurser som kommer till Sverige arbetar man med tidiga insatser och flexibel kompetenspåfyllnad för att kompetensen ska bli användbar på den svenska arbetsmarknaden.

-Resultaten vi ser är en effekt av vårt sätt att organisera oss och vårt förhållningsätt - att se människor som individer med kompetenser. Vi ställer krav och har höga förväntningar, det lönar sig för alla.







## Här vinner vi dagen!

Rasha Chidiac-Mokhalati och Joakim Zetterholm jobbar båda som arbetsmarknadssekreterare på arbetsmarknadsförvaltningen och träffar dagligen nya trelleborgare som behöver stöd och service för att komma ut i arbets- och samhällsliv.

- På vår öppna mottagning är man välkommen en gång i veckan för att få stöd och coaching i sitt jobsök. Vi träffas utan tolk och fokuserar istället på vad personen kan sedan innan och hur man kan matcha det mot den svenska arbetsmarknaden, säger Rasha.

Genom att utgå från individuella behov och förutsättningar håller man motivationen uppe, och detta görs enklast genom att se vår nyanlända kompetens som resursstark och som kan skapa skillnad i samhället.

- Om vi ser våra sökande som kompetenta så ser de sig själva också som kompetenta. Det är här vi vinner dagen!

- Vi har ett par stycken ute i restaurangbranschen just nu som, när praktiktiden är slut, kommer att få anställning. En av killarna har arbetat på restaurang i sitt hemland och ville fortsätta i samma bransch och här får inte språket bli ett hinder för att få ett jobb, menar Joakim.

För kvalificerade yrken kan även små förkortningar av ledtiden innebära betydande vinster för samhället som helhet, för individerna och för de offentliga finanserna.

- Jag hade en sökande som var utbildad till grafisk formgivare men som inte lärt sig svenska än. Tjänsten han sökte krävde en viss förmåga att kunna sälja så här fick vi tänka annorlunda. Vi såg att hans kompetens kunde vinklas och matchas till tjänsten som maskiningenjör som företaget också sökte. Här krävdes inte språket på samma sätt – däremot kommer han lära sig svenska språket snabbare på en arbetsplats där han dessutom har möjlighet att avancera, säger Rasha.

Både Rasha och Joakim har fått mycket positiv återkoppling från personer de mött i arbetet.

- Det är många som säger att planeringen med oss är en viktig del av etableringen, de känner sig sedda och respekterade, säger Rasha. Jag hade till och med en som sa att "hade jag fått ta del av detta redan på anläggningsboendet hade jag sluppit vara bidragstagare i tre månader".

Detta nyhetsbrev är till för dig är intresserad av Trelleborgsmodellen.  
Telefon: 0410-73 30 00 E-post: Arbetsmarknadsförvaltningen Trelleborgs kommun