

Nyhetsbrev - Trelleborgsmodellen, Trelleborgs kommun

Om ditt nyhetsbrev ser konstigt ut, [läs det på webben.](#)



TRELLEBORGSMODELLEN

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



Vi är en hyresvärd med mål att bli av med alla våra hyresgäster

Tomas Djurfeldt arbetar som enhetschef och ansvarar för bosättningsprocessen i Trelleborgs kommun.

Vad är ert uppdrag och varför behövs ni?

Den 1 mars 2016 trädde en ny lag i kraft som innebär att kommunerna ansvarar för att de nyanlända med uppehållstillstånd som anvisas till kommunen ska få någonstans att bo. Vi har därför arbetat fram en produktionsapparat som hanterar bostadsanskaffning och matchning av anvisade till bostadsbeståndet.

Det centrala i förvaltningens arbete är att säkerställa etablering på arbetsmarknaden och där är vi en stödprocess. Vi ska säkerställa att boendesituationen för de anvisade löser sig så att fokus på arbetsmarknadsprocessen blir överordnat.

Eftersom det råder bostadsbrist i Trelleborg har vi öppnat ett antal kollektivboenden

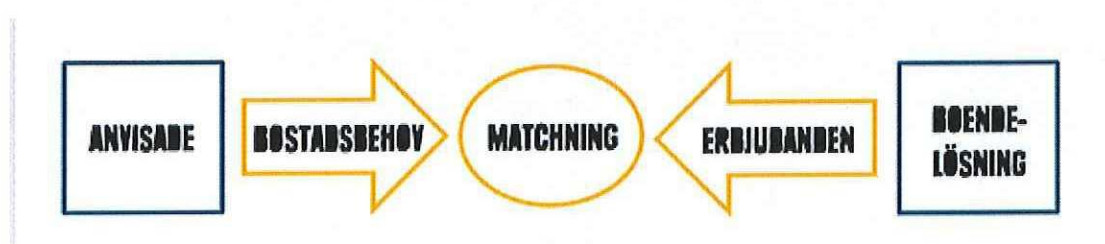
där nyanlända får möjlighet att hyra delar av kollektivet. Det är ju inte optimalt då den tillfälliga boendelösningen riskerar att stjälta individens fokus på att etablera sig. Vårt huvudfokus är därför att individen ska hitta en egen, mer långsiktig, boendelösning.

Vi arbetar också med bostadslösa trelleborgare som söker tak över huvudet. Även här arbetar vi med fokus på att individen ska hitta ett eget boende som är mer långsiktigt.

Vårt arbete kan sammanfattas i två delar, att anskaffa boendelösningar samt att matcha sökande till tillgängliga bostäder.

Bostadsanskaffningen sker genom ett samverkansavtal med vårt kommunala bostadsbolag Trelleborgshem, kontakter med hyresvärdar i kommunen och privatpersoner. Vi samarbetar också med kommunens serviceförvaltning när det gäller tillfälliga kollektivboendelösningar.

Matchningen sker genom kriterier som styr vem som ska matchas till tillgängliga bostäder. Kriterierna utgår från familjekonstellation, betalningsförmåga och eventuella behov av bostadsanpassning. När vi får en ledig bostad matchas de som bor i tillfälliga kollektivboenden utifrån principen arbetsplats först. Det innebär att de som följer sin arbetsmarknadsplanering har förtur till bostad.



En av våra grundläggande principer är 85/15-principen (att organisera sig utifrån majoriteten, inte minoriteten). Hur avspeglar det sig i bosättningsprocessen?

Om vi väljer att se människor som hjälplösa offer och bemöter människor med de glasögonen så är det min övertygelse att det stjälper mer än det hjälper. Det sätt som vi ser på de vi är till för avspeglar sig i arbetet vi bedriver och därmed också det resultat som vi får.

85 procent av de vi möter kan förväntas klara sig på samma sätt som övriga medborgare och de 15 procent som är i behov av stöd ska få det stöd de behöver. Det kan handla om att få stöd i aktivt bostadssök, kontakt med hyresvärdar eller att förstå kommunikationen med myndigheter.

Bosättningsprocessen är i det stora att se som en organisation med fokus på att vara en hyresvärd. Dessutom en hyresvärd med mål att bli av med alla sina hyresgäster.





85/15 – en fungerande princip

85/15-principen är ett förhållningssätt där vi organiserar oss utifrån att människor både vill och kan ta ansvar för sina egna val och handlingar och där arbete är en friskfaktor för individ, familj och samhälle i stort.

85 procent kan förväntas klara sig på samma sätt som övriga medborgare; de ingår i vårt huvudflöde, vare sig man kommer från Syrien eller Sverige. De 15 procent som faller utanför vårt huvudflöde som är i behov av annat stöd ska få det stöd de behöver. Oavsett om man är i behov av andra insatser så måste det långsiktiga målet vara att etablera sig på arbetsmarknaden.

Principen om 85/15 kan tyckas låta simpel, och för somliga som en icke-fråga, att svaret är givet. Men så är inte fallet, de val vi gör får verkligen konsekvenser för oss själva och för alla runtomkring oss.

I en förändringsresa gör man ofta ett yttre skifte där man organiserar och leder arbetet på ett nytt sätt; att utveckla adekvata processer, system, rutiner och metoder. Det man ofta glömmer, men som är direkt nödvändigt för att nå EOR är det svåra inre uppbrottet; det som handlar om gemensamma värderingar och förhållningssätt.

Om man inte gör detta inre uppbrott kommer man inte heller att nå de extraordinära och uthålliga resultaten. Därför är det hos oss nödvändigt att varje chef och medarbetare tar ställning för förändring på riktigt, och vi ser på de vi möter med en frisk syn och en förväntan om att man vill och kan bidra till sin egen och samhällets utveckling.

Lästips i boken 4FP - Chefs och ledningsutveckling på riktigt: kapitel 1, "X:et", s. 36-38.

Viktoria Hansson, Projektsamordnare Trelleborgsmodellen

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

