

**UTREDNING**

# Enkla jobb i Sundsvalls Kommun

**Anna Jakobsson Lund & Carolina Klockmo**

**KOMMUNFÖRBUNDET VÄSTERNORRLAND**

Järnvägsgatan 2

871 45 Härnösand

Tfn: 0611-55 54 00

E-post: [info@kfvn.se](mailto:info@kfvn.se)

**ISSN:** 1653-2414

# SAMMANFATTNING

---

I dagens arbetsliv är har många tjänster rationaliserats bort, och de arbetsuppgifter som utfördes inom ramen för dessa ligger nu på annan personal. Detta innebär dels en stress i organisationen och dels att personer som har sin kompetens främst inom dessa arbetsuppgifter har svårare att hitta arbete. Förvaltningen för arbetsmarknad, vuxenutbildning och integration (FAVI) i Sundsvalls kommun har gett FoU Västernorrland i uppdrag att utreda förutsättningarna för att skapa en satsning kallad Enkla jobb, där den här typen av arbetsuppgifter istället friläggs för att skapa arbetstillfällen för personer som har arbetsförmåga men inte är konkurrenskraftiga när det gäller tjänster där enklare och mer komplexa arbetsuppgifter blandas. Utredningen har genomförts med hjälp av intervjuer och omvärldsbevakning. Viktiga frågor i utredningen är:

- I vilken omfattning förekommer lämpliga arbetsuppgifter, och hur är genomförandet av dem löst för tillfället?
- Finns det områden som är mer lämpliga att starta verksamheten i, och vilka arbetsuppgifter förutom de redan påtänkta kan vara lämpliga?
- Vilka organisatoriska hinder behöver överkommas i skapandet av en övergångsarbetsmarknad?
  - Facklig samverkan
  - Upphandlingsreglemente och hänsyn till lokala arbetsgivare
  - Finansiering, vem betalar för arbetsuppgiften och på vilket sätt?
  - Vilken organisatorisk ”infrastruktur” behöver byggas upp?

I utredningen framkommer att det finns en stor potential för den här typen av tjänster inom äldreomsorgen, så många som 100 heltidstjänster bara på kommunens äldreboenden och servicehus. Inom området ”Skötsel av kommunens gräsytor” är antalet inte alls lika stort. Då finns en högre potential i vissa andra områden som identifierats, som till exempel kommunens bilpark, skolan och enklare serviceuppgifter. Det finns bland de intervjuade en stor enighet om nyttan med en sådan satsning, både för individ, organisation och samhälle. Förutsättningar som måste uppfyllas för att genomföra satsningen är dock möjlighet till finansiering utanför den ordinarie verksamheten, en god organisering och att satsningen inte innebär en besparingsåtgärd. Utredningen slår fast att det finns förutsättningar för att starta en pilotverksamhet på några äldreboenden, och att det är viktigt att denna används för att ytterligare besvara frågor om kostnader kontra besparingar samt hur arbetet ska organiseras. Det är också viktigt att samtal förs på flera nivåer för att skapa en gemensam syn på hur satsningen ska organiseras och finansieras i framtiden. Detta är av stor vikt för ett hållbart resultat.

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

---

<b>Utredningens uppdrag</b> .....	<b>1</b>
<i>Utvalda områden</i> .....	1
<i>Viktiga frågor i utredningen:</i> .....	1
<b>Bakgrund</b> .....	<b>2</b>
<i>Arbetets betydelse för människan</i> .....	2
<i>Arbetet ska bidra till hälsa &amp; ändå blir vi sjuka</i> .....	2
<i>Rationellt att rationalisera?</i> .....	3
<i>KomiJobb</i> .....	4
<i>Enkla jobb</i> .....	5
<b>Metod och material</b> .....	<b>6</b>
<b>Resultat</b> .....	<b>7</b>
<i>Tidigare försöksverksamhet – exemplet Boden</i> .....	7
<i>De intervjuades syn på Enkla jobb</i> .....	8
<i>Tillgång till arbetsuppgifter</i> .....	14
<b>Slutsatser</b> .....	<b>19</b>
<i>Omfattning av lämpliga arbetsuppgifter</i> .....	19
<i>Lämpliga områden att pröva</i> .....	19
<i>Organisatoriska hänsyn</i> .....	21
<b>Fortsatta frågor</b> .....	<b>23</b>
<b>Referenser</b> .....	<b>25</b>

# UTREDNINGENS UPPDRAG

---

I Sundsvalls kommun finns en önskan att skapa fler tjänster som bygger på arbetsuppgifter som inte kräver teoretiska förkunskaper och som går relativt lätt att lära sig. Det kan vara arbetsuppgifter som:

- Utförs av personal inom kommunen, utöver det kärnuppdrag som arbetet innebär
- Har rationaliserats bort trots att behovet av dem fortfarande finns
- Är upphandlade av annan aktör

På så sätt kan arbetssökande som står långt från arbetsmarknaden ges möjlighet till arbete, utveckling, försörjning och ett sammanhang som underlättar inkludering.

FoU Västernorrland har fått i uppdrag att undersöka förekomsten av den här typen av arbetsuppgifter inom kommunen, och även utreda vissa viktiga frågor som rör skapandet av en inomkommunal arbetsmarknad kallad Enkla jobb.

## Utvalda områden

Två områden har lyfts fram som extra intressanta för ett inledande arbete:

- Behovsbelagda uppdrag inom äldreomsorgen  
De mindre biståndsuppdrag som inte innebär vårdinsatser skulle kunna utföras av andra än utbildade undersköterskor.
  - Boende
- Skötsel av kommunens gräsytor  
En uppgift som idag är utlagd på entreprenad men som skulle kunna tas tillbaka i kommunal regi.

## Viktiga frågor i utredningen:

- I vilken omfattning förekommer lämpliga arbetsuppgifter, och hur är genomförandet av dem löst för tillfället?
- Finns det områden som är mer lämpliga att starta verksamheten i, och vilka arbetsuppgifter förutom de redan påtänkta kan vara lämpliga?
- Vilka organisatoriska hinder behöver överkommas i skapandet av en övergångsarbetsmarknad?
  - Facklig samverkan
  - Upphandlingsreglemente och hänsyn till lokala arbetsgivare
  - Finansiering, vem betalar för arbetsuppgiften och på vilket sätt?
  - Vilken organisatorisk ”infrastruktur” behöver byggas upp?

# BAKGRUND

---

## Arbetets betydelse för människan

I Sverige finns en politisk riktning – arbetslinjen. En utgångspunkt i arbetslinjen handlar om att alla medborgare ska förvärvsarbeta utifrån sin förmåga och därigenom bidra till den gemensamma finansieringen av välfärden (Piippola, 2010). Från 1990 – talet fram till idag är den politiska tongången att betona krav på individer att förvärvsarbeta (Andersson & Boman, 2012; Vahlne Westerhäll, Bergroth, & Ekholm, 2009).

Politiken menar att alla individer har ”rätt till arbete” och vill minska andelen som står utanför arbetsmarknaden (Aronsson et al., 2012). Detta innebär ett fokus på aktiva insatser istället för passiva utbetalningar för sjukskrivna där arbetslivsinriktad rehabilitering blivit allt viktigare (Vahlne Westerhäll et al., 2009). Det har även blivit allt viktigare att satsa på aktiva insatser riktade till personer som är arbetslösa, det är ett led i den s.k. aktiveringspolitiken (Johansson, 2006).

Detta är dock inte en enkel uppgift då arbetsmarknaden har genomgått en strukturomvandling. Det har skett en teknisk utveckling vilket bidragit till att flera arbeten inom bl.a. industrin har försvunnit. Samtidigt har en ny arbetsmarknad utvecklats inom framför allt servicesektorn (Aronsson et al., 2012). Det är en utmaning för oss att skapa en arbetsmarknad där alla får plats.

## Arbetet ska bidra till hälsa & ändå blir vi sjuka

Idag betonas arbetets betydelse utifrån ett hälsoperspektiv då det bidrar till att skapa en identitet och självförtroende, ger social status, en möjlighet till sociala relationer, personlig utveckling samt stärker den enskildes ekonomiska förutsättningar (Folkhälsoinstitut, 2008; Vinberg, 2011; Aronsson et al., 2012).

Den som står utanför arbetsmarknaden löper risk att inte få del av detta vilket kan innebära risk att utveckla ohälsa. Det finns studier som pekar på ett samband mellan arbetslöshet och ohälsa men det är svårt att kartlägga hur sambandet ser ut. Det som kan konstateras är att en sämre ekonomisk situation bidrar negativt då det kan skapa stress, oro och ångest (Aronsson et al., 2012; Eliason, Lundborg, & Vikström, 2010).

Förvärvsarbetet ökar teoretiskt sett förutsättningarna till god hälsa, men samtidigt blir många människor sjuka utifrån olika faktorer som finns i arbetslivet. Dessa faktorer handlar ofta om arbetsgivarens organisation av arbetet, ledarskap (Åkerlind, Larsson, & Ljungblad, 2013), arbetstagarens handlingsutrymme och möjligheter till socialt stöd (Magnusson Hanson, Theorell, Oxenstierna, Hyde, & Westerlund, 2008; T. Theorell, 1993; Töres Theorell, 2008; Lindberg, 2012).

Det finns kunskap om hur en god arbetstagarorganisation bör utformas för att skapa en gynnsam arbetsmiljö, men detta ska kombineras med arbetsgivarens krav på resultatstyrning, effektivitet och kvalitet. Denna utveckling ställer krav på arbetsgivarorganisationerna då de behöver utveckla nya modeller för sitt hälsofrämjande arbete (Vinberg, 2011).

Under 2015 påbörjades regeringens arbete med att arbeta fram en ny arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet (Regeringen, 2016). Målet med arbetspolitiken är;

*... goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet både för kvinnor och män. Detta innebär en arbetsmiljö som förebygger ohälsa, olycksfall och motverkar att människor utestängs från arbetslivet och tar hänsyn till människors olika förutsättningar och bidrar till utvecklingen av både individer och verksamhet (Regeringen, 2016 s. 3).*

Kommunerna som arbetsgivare har ansvar för sin personal och delvis också ansvar för invånarnas trygghet och hälsa. Det är en stor utmaning att både skapa utrymme för människor i arbetslivet och utveckla hälsofrämjande arbetsmiljöer.

## **Rationellt att rationalisera?**

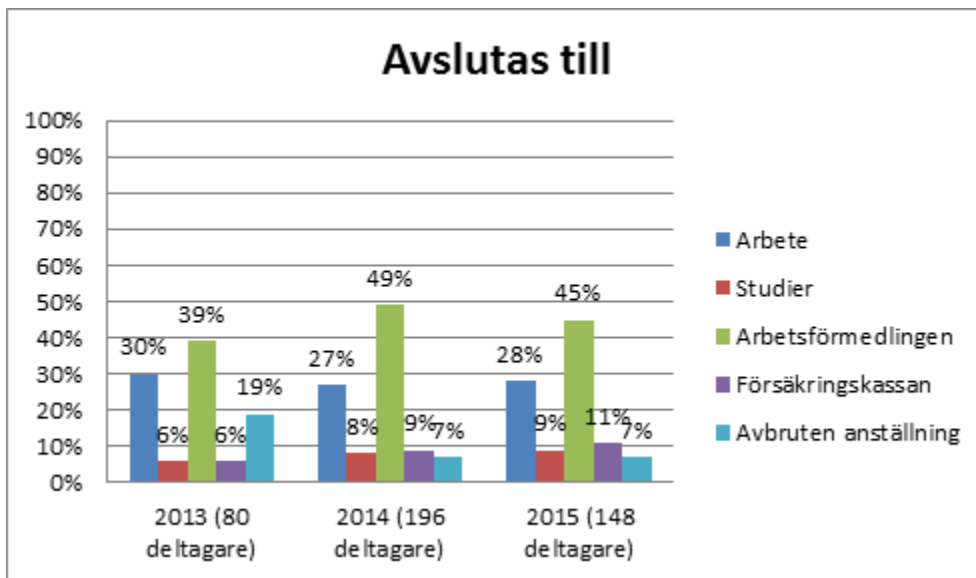
I samhället har tjänster som innehåller enklare arbetsuppgifter successivt rationaliserats bort. Behovet av vissa uppgifter har helt försvunnit till följd av till exempel teknisk utveckling. I många fall finns dock behovet av att få dessa uppgifter utförda kvar. De ingår numera antingen i någon annan anställds arbetsuppgift, eller tillhör kategorin ”alla hjälps åt”.

Denna rationalisering har gett två negativa effekter. Dels saknas tjänster för personer vars kompetens främst finns inom enklare arbetsuppgifter som inte kräver längre utbildning. Dels innebär de enklare arbetsuppgifterna ofta en stress i organisationen eftersom de ska göras utöver de ordinarie uppgifterna, och av personal som främst har sin kompetens inom andra områden.

Sittande majoritet i Sundsvalls kommun har identifierat denna bortrationalisering som ett problem och gett FAVI i uppdrag att utreda möjligheten att skapa en "övergångsarbetsmarknad" för personer som har svårt att få ett arbete, t.ex. för personer som har försörjningsstöd eller för personer med olika funktionshinder.

## KomiJobb

I Sundsvalls kommun drivs redan en arbetsmarknadsåtgärd där arbetssökande med försörjningsstöd erbjuds arbete under ett års tid. Under den tid som insatsen pågått har resultaten stabiliserats och en stor andel av deltagarna kommer efter åtgärden ut i arbete eller studier. För andra blir det tydligt att arbetsförmågan i dagsläget inte är tillräcklig. De kan då få stöd och hjälp via Försäkringskassan.



I gruppen arbetssökande finns det dock en del som visar arbetsförmåga men trots det inte hittar ett arbete. FAVI har identifierat att en orsak till detta är att det saknas tjänster med passande arbetsuppgifter. Oavsett hur redo deltagaren är för arbetsmarknaden är utsikterna för arbete små, eftersom det saknas arbeten att söka.

Enkla jobb kan vara en satsning för att komma tillrätta med detta.



## Enkla jobb

Med ”enkla jobb” menas arbeten som inte behöver fördjupade teoretiska förkunskaper, som personer med låg utbildningsbakgrund, lång tid utanför arbetsmarknaden eller som har någon form av funktionsnedsättning kan utföra. Arbetsuppgifter som man utan större förkunskaper snabbt kan lära sig.

Det handlar inte om att konstruera nya arbetsuppgifter utan att skilja ut de arbetsuppgifter som i dag finns inbakade i andra tjänster för att få fler arbetstillfällen som kan gynna de i dag arbets sökande personerna. Det kan också röra sig om arbetsuppgifter som har rationaliserats bort men som det finns ett behov av att utföra. Eller att kommunen återtar arbetsuppgifter som i dag är upphandlade och utförs av annan aktör.

Till skillnad från KomiJobb är Enkla jobb inte främst en arbetsmarknadsåtgärd. Istället skapas tjänster som personer kan inneha under längre eller kortare tid. Mellan 50 och 75 procent av tjänsterna kommer troligen på lite längre sikt att vara tillsatt av personer som har tillsvidareanställning.

# METOD OCH MATERIAL

---

Utredningen har samlat in material med hjälp av omvärldsanalys, analys av statistik från FAVI och Socialtjänsten samt intervjuer.

En verksamhet liknande den föreslagna satsningen som genomförts i Bodens kommun har studerats. Rapporter och granskningar från Sveriges Kommuner och Landsting har också varit en grund i omvärldsanalysen.

Intervjuer har genomförts med chefer och politiker från olika förvaltningar och nämnder. Fackliga företrädare, ansvariga på Arbetsmarknadsenheten och andra nyckelpersoner har också intervjuats. Intervjuerna har gjorts personligen och på telefon, samt i något fall i grupp. Totalt har ett tjugotal personer intervjuats.

Syftet med intervjuerna har varit att belysa frågan från så många olika vinklar som möjligt. Alla intervjuer har därför haft olika upplägg och varianter på frågor.

Vissa intervjuer har inte kunnat genomföras då intervjupersonen inte varit möjlig att boka in, trots upprepade försök. En lärdom till liknande utredningar i framtiden är att förankra arbetet, och vikten av att avsätta tid för att delta, hos berörda parter innan arbetet startar.

# RESULTAT

---

I detta avsnitt presenteras resultatet av materialinsamlingen.

## **Tidigare försöksverksamhet – exemplet Boden**

I Bodens kommun finns en pågående verksamhet där Samhall på uppdrag av kommunen går in och utför enklare arbetsuppgifter på kommunens äldreboenden. Denna verksamhet har varit en inspiration till FAVI i framtagandet av Enkla jobb.

Utredningen har inte sett andra, bättre exempel på hur liknande verksamheter drivits. Många erfarenheter kan dock dras av hur förändringen planerades och genomfördes i Bodens kommun. Uppgifterna om arbetet i Boden kommer dels från ett presentationsmaterial från de ansvariga för verksamheten, och dels från en intervju med äldreomsorgsansvarig.

### ***Upplägg***

I Boden är det Samhall som står för arbetskraften till de enkla arbetsuppgifterna. De arbetsplatser som är aktuella är kommunens äldreboenden. Arbetsuppgifterna är städning av lägenheter eller rum, tvätt av kläder, uppackning av varor och hantering av matleveranser. Till det kommer uppgifter som genomförs vid behov, till exempel fönsterputsning, underhåll, lagning av kläder och annat. Arbetsuppgifterna varierar mellan äldreboendena på grund av att medarbetarna själva avgör hur deras behov ser ut.

När verksamheten har identifierat uppgifter och tagit fram en arbetsbeskrivning matchar Samhall dem mot en anställd. Hen utbildas och får stöd av personal från Samhall när det gäller alla aspekter av att komma in i arbetsuppgifterna och etablera sig på arbetsplatsen. Verksamheten står för introduktion och handledning och tar sedan över arbetsledningen av den anställde.

### ***Resultat***

Verksamheten har varit i gång sedan 2014. En halvtidsutvärdering visar positiva resultat för många olika aktörer. De boende upplever högre kvalitet på omvårdnaden, ökad trygghet och en känsla av att fler personer är närvarande kring dem. De har också fått mer aktivitet och stimulans.

Den anställda omvårdnadspersonalen har fått en mindre stressig arbetsdag, upplever en lättnad i arbetsbörda och känner mer energi och arbetsglädje eftersom de har möjlighet att fokusera på omvårdnad. För de nyanställda har verksamheten inneburit en möjlighet till arbete, och en känsla av samman-

hang. Det finns en stolthet över möjligheten att visa upp sina kompetenser och arbetet upplevs som bra.

Äldreomsorgsverksamheten som omfattas har i stort upplevt en höjd kvalitet på serviceuppgifterna, eftersom de ofta var eftersatta tidigare. De har också behövt sätta in färre vikarier och mindre extraresurser, vilket gett ekonomiska vinster.

### ***Kommunikation en framgångsfaktor***

Inför införandet av en förändring av det här slaget är det flera målgrupper som behöver få rätt information på rätt sätt vid rätt tidpunkt.

Fackliga organisationer behöver få en försäkran om att förändringen inte kommer att betyda en neddragning i personalstyrkan, utan snarare att en förbättring av deras arbetssituation och en höjning av yrkets status eftersom det blir mer fokuserat till sina kärnuppgifter.

Personalen behöver också få sina funderingar bemötta, även om erfarenheterna från Boden är att de i stort var mycket positiva från dag ett. Anhöriga ska också vara tydligt informerade om vad förändringen innebär. I enstaka fall kan det finnas funderingar om hur det kommer att fungera när en ny person är ansvarig för tvätt och städ hos den äldre.

Introduktionen av nyanställda som utför serviceuppgifter är mycket viktig och även här krävs kommunikation. I Boden användes handledare ur personalen, som ersattes av vikarier under den dag när introduktionen genomfördes. Att få reda på rutiner, se var allting är och överhuvudtaget bekanta sig med miljön är av stor vikt för en lyckad start på anställningen.

## **De intervjuades syn på Enkla jobb**

I intervjuerna har politiker och tjänstemän samt fackliga företrädare fått ge sin syn på Enkla jobb. Det som diskuterats är dels fördelar som kan finnas på olika nivåer, och dels förutsättningar som behöver vara uppfyllda för att satsningen ska kunna genomföras.

### ***Fördelar***

Under utredningen har det identifierats många fördelar med att etablera en satsning så som Enkla jobb. Fördelarna finns på tre nivåer: för individen, för kommunen som organisation och för samhället som helhet.

## **Individuella fördelar – för de arbetssökande**

### *Minskad ekonomisk utsatthet*

Den främsta fördelen för den arbetssökande är att ett fast arbete med en lön som är högre än försörjningsstödet innebär en förbättrad ekonomisk situation. Med den kommer alla fördelar som minskad ekonomisk stress innebär, för individen och för hans närstående.

### *Stolthet och mening*

Att ha ett arbete leder också till stolthet och meningsfullhet på ett sätt som inte arbetslöshet, eller arbete i någon åtgärd, kan åstadkomma. Status på arbetsmarknaden är en viktig del av hur en person, och hans omgivning, skapar en identitet. I vårt samhälle leder möjligheten att se sig själv som anställd till stolthet och värdighet.

De arbetsuppgifter som skulle vara aktuella för Enkla jobb är också sådana att de kan leda till stolthet på grund av att de utgör en del av någonting viktigt. Kommunens verksamhet skapar välfärd för individer och samhälle, och att bidra i detta arbete kan vara en faktor som leder till stolthet.

### *Sociala hälsoaspekter*

Arbetsplatsen är ett socialt sammanhang som, när den fungerar tillfredsställande, bidrar till ökad hälsa hos de som arbetar där. Arbetslöshet leder inte sällan till isolering och ökad ohälsa på grund av detta. Åtgärder och praktik kan endast tillfälligt kompensera för det. Möjligheten att vara en fullvärdig medlem av en arbetsplats kan vara en viktig faktor för mental och fysisk hälsa för många.

## **Fördelar för organisationen**

### *Förbättrade förutsättningar att arbeta med arbetssökande*

Inom arbetsmarknadsenhetens målgrupp finns många personer som har arbetskapacitet men inte är anställningsbara på alla typer av tjänster. De är i dagsläget ofta fast i en spiral av åtgärder såsom praktik och olika typer av påbyggnad av kompetens och anställningsbarhet. Detta trots att problemet kanske inte ligger hos dem som individer. De har arbetsförmåga, men de arbetsuppgifter som skulle passa dem bäst finns inte utbrutna i särskilda tjänster. Möjligheten för dem att ta sig till anställning är därmed onödigt små.

När fler personer ur målgruppen får arbete inom Enkla jobb, kan Arbetsmarknadsenheten fokusera på att arbeta med den del av målgruppen som svarar bättre på de arbetsmetoder och åtgärder som enheten kan erbjuda. De kan då arbeta mer effektivt med dessa, och skapa förutsättningar för god genomströmning av deltagare.

### *Förbättrad kvalitet i verksamheten*

Att rätt person fokuserar på rätt arbetsuppgifter leder till möjligheten att höja kvaliteten. De arbetsuppgifter som idag kan ses som ordinarie personals kärnuppgifter blir bättre utförda om personalen slipper sprida ut sin energi på många andra uppgifter, vilka dels krockar med ordinarie uppgifter, dels faller utanför deras huvudkompetens. Kvaliteten i kärnverksamheten kommer därmed att höjas.

De uppgifter som den här utredningen identifierar som Enkla jobb är i sin enkelhet ofta helt avgörande för att en verksamhet ska fungera smärtfritt. Väl underhållna arbetsredskap samt lokaler som är välorganiserade, rena och fria från oreda är en förutsättning för brukares, besökares och personals upplevelser, och i många fall också för genomförandet av ordinarie arbetsuppgifter. När uppgifter som underhåll, service, lättare städ och annat blir utförda i rätt tid och på ett högkvalitativt sätt kommer den allmänna kvaliteten att höjas ytterligare.

### *Ökad mångfald och tolerans*

Genom att bryta ut arbetsuppgifter kan andra typer av anställda få plats på många arbetsplatser. Det kan röra sig om personer som nyligen kommit till Sverige, personer med funktionshinder eller helt enkelt personer som genom lång tids arbetslöshet har skaffat sig andra erfarenheter än den som arbetat under lång tid.

En mer blandad arbetsplats kan ge möjligheter för alla att utvecklas. De tidigare anställda kan lära sig mycket även från en person som utför ett Enkelt jobb. När mångfalden ökar kan toleransen också växa. Det är möjligt att arbetsplatser som har en mer blandad arbetsgrupp också lättare tar emot exempelvis en praktikant. Känslan av att alla är bra på någonting och att arbetsplatsen blir bättre när fler människor, med skiftande erfarenheter, befinner sig på den kan leda till en större önskan att göra plats även för de som behöver testa en arbetsplats under kortare tid.

## **Samhälleliga vinster**

### *Minskade kostnader – ökade intäkter*

Att fler personer har arbete istället för olika typer av bidrag minskar samhällets kostnader på många olika sätt. Dels minskar naturligt kostnaden för bidragen. Eftersom arbete är en hälsofaktor kommer kostnader för olika typer av ohälsa att minska. De anställda som får en mindre stressig arbetssituation på grund av att Enkla jobb lyfts ut bidrar också till minskad kostnad för sjukskrivningar och ohälsa.

Eftersom fler personer lönearbetar kommer också skatteunderlaget att öka. Vissa kommer att uppbära lön från kommunen och betala skatt på den. Men alla som påbörjar ett arbete inom Enkla jobb kommer inte att stanna kvar på dessa tjänster. En del kommer att röra sig till andra delar av arbetsmarknaden, kanske efter att ha visat sig anställningsbara under några år på en fast tjänst inom Enkla jobb. Skatteunderlaget kommer därför att komma både från löner som kommunen står för, och löner som organisationer i andra delar av samhället betalar.

#### *Ökad hållbarhet i välfärden*

I dag kommer larmrapporter om välfärdens kvalitet med jämna mellanrum. Att bryta ut arbetsuppgifter som stör basverksamheten är ett sätt att skapa förutsättningar för en kvalitetshöjning som inte behöver belasta verksamhetens budget. Genom ett ökat fokus på rätt saker, kan en större andel av personalen uppleva arbetsglädje och stolthet över att hinna med sitt jobb. Det leder i sin tur till minskade sjuktal, det underlättar rekryteringen och minskar uppsägningarna.

Att genomföra service, underhåll och andra åtgärder gör också att material och lokaler håller bättre. Ur ett ekologiskt hållbarhetsperspektiv är detta positivt.

#### *Minskat antal fall där arbetslöshet "ärvs"*

Långtidsarbetslöshet är en betydande faktor för många negativa effekter på såväl ekonomi som hälsa. Ytterligare problem skapas när arbetslöshet "ärvs". En ung person utan förebilder i yrkeslivet har lättare att hamna i en situation av utanförskap och arbetslöshet själv. Genom att bryta arbetslösheten för föräldrar kan fler barn ges möjlighet att finnas i ett sammanhang där arbete ses som den normala sysselsättningen. När föräldrars ekonomi förbättras ökar också barnens möjligheter att delta i aktiviteter och få uppleva social samvaro. Detta ger förbättrade förutsättningar för ett hälsosamt liv där den unga hittar ett arbete som passar.

#### **Förutsättningar som behöver uppfyllas**

Det finns många fördelar med att bryta ut Enkla jobb. Utredningen visar dock att det också finns ett antal förutsättningar som behöver uppfyllas för att det ska vara möjligt att genomföra satsningen.

#### **Finansiering**

Att bryta ut Enkla jobb på en eller två arbetsställen skulle vara enkelt. De nyanställda skulle få sin ersättning från olika typer av bidrag. Det skulle därmed inte kosta verksamheten någonting extra. Men Enkla jobb är inte något som kan drivas på bara ett fåtal arbetsplatser. För att det ska få effekt bör det genomföras fullskaligt, på många arbetsställen. De anställda kom-

mer inledningsvis att finansieras via bidrag, men i förlängningen bygger många av fördelarna på att de får en anställning med en lön som är högre än försörjningsstödsnivån.

Utredningen visar därmed tydligt att det måste finnas en vilja och förmåga att finansiera detta för att satsningen ska vara lyckad. Finansieringen bör vara långsiktig och förankrad både politiskt, fackligt och hos tjänstemannaledningen.

I vissa fall är finansieringen inte problematisk. Vid byte från upphandling till anställning av personal inom Enkla jobb finns det avsatta medel som kan omvandlas till tjänster. Detta bör kunna ske relativt enkelt, då de anställda inom Enkla jobb inte uppbär höga löner, och i många fall är berättigade till subventionerade anställningar.

I andra fall är finansieringen mycket mer komplex. I fallet med de många tjänster som kan skapas inom ramen för Socialtjänsten är det mycket tydligt att det helt saknas finansieringsförmåga för detta inom de aktuella verksamheterna. Äldreomsorgen som exempel har i dagsläget ett stort sparkrav, och genomför fackliga förhandlingar för att nå en personaltäthet på 0,64. Att utöver detta finansiera anställda som utför Enkla jobb är inte möjligt.

En satsning som Enkla jobb får effekter på hela kommunen, såväl som på omgivande samhälle. De intervjuade i utredningen ser att finansieringen av den bör beslutas och prioriteras från koncernnivå. Det behöver finnas en politisk enighet om det positiva i att genomföra en satsning som kommer att innebära en kostnad för att uppnå både förbättrad kvalitet och minskade kostnader på sikt. Ett uppdrag behöver sedan ges till högre tjänstemän och chefer att genomföra satsningen. Det är inte möjligt att isolera den till de i dagsläget involverade förvaltningarna.

### **Tydlig organisering**

En annan viktig förutsättning som behöver vara uppfylld är att det finns en mycket tydlig organisering av de anställda och insatser som finns inom Enkla jobb.

På kort sikt är utbildning, inskolning och stöd i att komma in i arbetet och på arbetsplatsen mycket viktigt för att skapa en bra situation kring varje nyanställd. Det är viktigt att detta är tydligt strukturerat och att det är klart vem som ansvarar för vilken del av denna process. Stöd till arbetsplatserna, både chefer och medarbetare, kan vara lika viktigt som stöd till den nyanställde.



På längre sikt finns ett arbetsledansvar för de som utför Enkla jobb som bör vara tydligt organiserat. Ett förslag är att de som utför Enkla jobb i en viss typ av verksamhet utgör egna arbetsgrupper, med en egen arbetsledare. På så sätt finns en naturlig tillhörighet till en grupp med liknande arbetsuppgifter, samtidigt som de sociala kontakterna dagligen sker med medarbetare som har andra arbetsuppgifter. Systemet kan liknas vid det som gäller för andra typer av service som ske ute i kommunens verksamheter, som till exempel IT och vaktmästeri. Att ha en chef som förstår ens arbetsuppgifter och situation är viktigt, och det ger också chefen i basverksamheten möjlighet att släppa fokus något på de arbetsuppgifter som är utbrutna till Enkla jobb.

Det har också framkommit synpunkter om att det är viktigt för den anställde att vara en del av arbetsgruppen på arbetsstället. Argumentet är att det underlättar känslan av tillhörighet och att det också gör arbetsledningen enklare att ha hand om all personal som befinner sig på det arbetsställe man ansvarar för.

Utredningen kan därmed inte ge någon entydig bild av hur den här nya typen av anställda *bör* vara organiserade, utan bara att det är viktigt med en tydlig organisering. Frågan blir viktig att testa och utreda vidare.

### **Fackliga hänsyn**

Fackliga hänsyn blir främst viktigt där arbetsuppgifter ska brytas ut från tjänstebeskrivningarna för nuvarande personal. Intervjun har därför gjorts med företrädare för Kommunals sektion Vård och omsorg.

Den viktigaste frågan från ett fackligt perspektiv är att satsningen inte används som en besparingsåtgärd där personalstyrkan minskar inom andra områden för att arbetsuppgifterna tas över av personer anställda inom Enkla jobb. Det bör också beaktas att vid de tillfällen när en anställd av någon anledning behöver omplaceras måste det finnas förutsättningar för det. Att vissa arbetsuppgifter är utbrutna får inte försvåra för nuvarande anställda. Eftersom de uppgifter som bryts ut i många fall är relativt tunga kommer det dock snarare att göra det enklare för anställda att arbeta kvar i sitt yrke.

Att använda satsningen för att höja kvaliteten samt minska stress och belastning hos personalen är en efterlängtd förändring från de fackligt ansvariga. De identifierar samma problem som övriga i utredningen med många betungande uppgifter som hindrar anställda att fokusera på sina huvudsakliga arbetsuppgifter, och genomföra dessa på ett tillfredsställande sätt. Genom satsningen kan man komma tillrätta med sjukskrivningar och också höja statusen för både de nuvarande tjänsterna och de arbetsuppgifter som lyfts ut.

Satsningen ses som en möjlighet för kommunen att vara en god arbetsgivare och därmed minska framtida personalförsörjningsproblem, att få tillbaka kvaliteten i verksamheten och få nöjdare personal.

När det gäller de nya tjänster som skapas är det viktigt att hitta ett avtal som fungerar tillfredsställande. Beredskapsavtalet som används för KomiJobb har nackdelar då det inte innebär någon rätt till löneförhandling. Att anpassa det avtalet för att ge arbetstagaren grundläggande rättigheter skulle kunna vara ett sätt att lösa detta.

### **Konkurrensutsättning i enlighet med lag**

När det gäller de arbetsuppgifter som idag är utlagda på entreprenad är det viktigt att inte bryta mot lagar som rör konkurrensutsättning. Detta är relativt lätt gjort eftersom kommunen genom sin upphandlingsenhet följer de lagar som styr upphandlingar och konkurrensutsättning. Vissa som intervjuas lyfter dock att det kan finnas andra nackdelar med att ta tillbaka en verksamhet i kommunal regi, förutom de strikt lagliga. Den privata sektorns syn på kommunen kan påverkas, likväl som kommunens placering i näringslivsranking. Arbetstillfällena försvinner också från privat sektor om kommunen minskar det antal tjänster som ligger ute på entreprenad.

Ett alternativ till att ta tillbaka en entreprenad i kommunal drift är att ställa sociala villkor vid upphandlingen. Det går dock utanför denna utredningsuppdrag att ytterligare fördjupa sig i denna frågeställning.

## **Tillgång till arbetsuppgifter**

Utredningen har tittat närmare på två områden där det kan finnas arbetsuppgifter som kan användas som Enkla jobb, äldreomsorgen och skötseln av kommunens gräsytor. Dessa presenteras nedan som två fallstudier.

### ***Fallstudie 1 – Äldreomsorgen***

#### **Arbetsuppgifter**

Inom äldreomsorgen finns det mängder av icke-vårdrelaterade sysslor som idag utförs av vårdpersonal. Utredningen har fokuserat på äldreboenden, främst sysslor som städ och tvätt, uppackning av varor och diverse uppgifter som återkommer mer sällan, som till exempel fönsterputsning och lagning av de boendes kläder.

Utredningen visar att det är troligt att det finns arbetsuppgifter för ungefär en heltidstjänst per 20 boende enbart inom området tvätt och städ. Sedan tillkommer tjänster för resterande arbetsuppgifter. Hur många personer som behövs beror också i stor utsträckning på hur boendet är byggt, antal avdel-

ningar, om det finns trappor, storleken på de boendes lägenheter och andra faktorer.

Att räkna med en och en halv tjänst per 20 boende kan dock vara ett sätt att få till en mycket ungefärlig siffra. Det skulle innebära 68 heltidstjänster för de 884 platser som finns på kommunens 22 äldreboendet. Ytterligare 18 tjänster skulle kunna finnas för de 239 platserna på kommunens fem servicehus.

Detta innebär en potential på nära hundra tjänster inom äldreboendena.

### **Fördelar och nackdelar med området**

En stor fördel med att använda äldreomsorgen som bas för Enkla jobb är att det finns ett stort behov bland de som idag arbetar inom området att bli avlastade från vissa arbetsuppgifter. Det finns en stor förståelse för att det kan vara både skadligt och oekonomiskt för individ, organisation och samhälle att personal som är utbildad för en sak även gör en mängd andra arbetsuppgifter. Erfarenheterna från Boden visar också att det är relativt lätt att implementera ett nytt arbetssätt i en liknande organisation just på grund av den allmänna enigheten att förändringen ger fler fördelar än nackdelar.

Det stora problemet när det kommer till att använda någon del av Socialtjänsten som bas för Enkla jobb är att det saknas interna resurser att finansiera de anställda. På sikt kan satsningen leda till friskare personal och minskade kostnader som en följd av ökad kvalitet i vården. I det ansträngda ekonomiska läget är det dock svårt att se att verksamheterna, eller ens socialförvaltningen som helhet, kan finansiera satsningen på egen hand.

### **Fallstudie 2 – Kommunens gräsytor**

#### **Arbetsuppgifter**

Det har varit väldigt svårt att få någon samlad bild av hur den entreprenad som gäller gräsytor ser ut. Den är uppdelad på flera förvaltningar. Stadsbyggnadsförvaltningen, som är den förvaltning som varit med och diskuterat detta område med FAVI, har endast en mindre del av gräsklippningen utlagd på entreprenad. Där rör det sig om kommunens ytterområden, där det skulle vara ekonomiskt ohållbart att ha egen personal eftersom arbetsuppgifterna inte täcker en heltidstjänst. Inom den entreprenaden arbetar inte fler än fem, sex personer. Skötseln av gräsytor innebär endast en del av heltid för dessa.

Inom förvaltningen finns också egen anställd personal som sköter de centrala delarna. Denna del sysselsätter åtta säsongsanställda personer. Restande skötsel av gräsytor ligger under Service & teknik.

Under den tid som arbetet låg inom en gemensam förvaltning uppgick antalet anställda till 30-35 personer, som då var anställda på säsongsbasis.

### **Fördelar och nackdelar med området**

Fördelen med detta område är att finansieringen för verksamheten är färdig. Budget för att hantera kommunens gräsytor finns redan, och att låta dessa arbetsuppgifter ingå i Enkla jobb skulle inte öka denna kostnad.

En nackdel med området är att det i organisationen inte finns något behov av att göra en förändring. Att låta Enkla jobb ta hand om skötseln skulle inte innebära någon kvalitetshöjning eller annan positiv förändring direkt i berörd förvaltning, enligt de intervjuade.

Tvärtom beskriver de intervjuade skötsel av gräsytor som en stressande arbetsuppgift att ha i egen regi. Att anställa, utbilda och se till att alla medarbetare uppfyller kraven på att driva organisationens utveckling framåt och vara goda ambassadörer för kommunen ut mot kund är en komplicerad process. Det blir fort problematiskt om något händer som gör att man kommer efter med klippningen på våren och det kräver mycket uppsikt att se till att alla områden är välskötta.

Att lägga ut den på entreprenad beskrivs som en smart åtgärd. De anställda har då möjlighet till helårsanställningar hos entreprenören, då denne även har andra arbetsuppgifter i sitt företag.

De intervjuade tar också upp andra, indirekta effekter av att ta tillbaka en arbetsuppgift i kommunal drift som tidigare varit upphandlad. De som idag är anställda av entreprenören har skötsel av gräsytor som sin specialitet, och det är inte säkert att dessa har kort väg till nya arbeten om de förlorar sitt arbete hos entreprenören. Det finns också i kommunen ett direktiv att lägga ut så mycket som möjligt på entreprenad, och att bryta mot detta kan påverka hur kommunen uppfattas av branschen och även sådant som ranking i näringslivsbarometer.

Sociala krav vid upphandlingar ses som ett alternativ som går bättre i linje med kommunens allmänna direktiv. Genom att bli bättre på att avkräva socialt ansvarstagande av entreprenören kan goda effekter på arbetsmarknaden uppnås utan att verksamheten går tillbaka i kommunal regi. Kommunen har långa, relativt stora avtal och är en trygg partner, så många entreprenörer vill ha kommunen som uppdragsgivare. Detta gör förhandlingspositionen när det gäller sociala krav god, enligt de intervjuade.

### **Förslag på andra områden**

Det har i utredningen framkommit en del konkreta förslag på andra delar av organisationen där principen om ”Enkla jobb” kan appliceras. Exempel på dessa är:

#### **Kommunens bilpark**

I uppdraget ingick att granska möjligheten att frigöra arbetsuppgifter runt det som kallas för kommunens Bilpool. Dessa bilar är dock enbart 50-60 till antalet och utspridda på ett sådant sätt att det inte är möjligt att organisera arbetsuppgifter som rör dem på ett effektivt sätt.

Det finns dock en total bilpark i kommunen som är nästan tio gånger så stor. De flesta av dessa bilar används inom Socialtjänsten. I dagsläget är det undersköterskor och andra anställda som tankar, tvättar och hanterar besiktning, reparationer och service. Här finns utrymme för anställda inom Enkla jobb att ta över.

Förslag som framförts i utredningen är att personer anställda enligt Enkla jobb-principen kan ansvara för bilarna inom sitt område. Flest potentiella anställningar skapas om bilarna tas om hand enligt en tanke om full service. Den anställde åker då ut till de platser där bilarna finns, tankar, tvättar, tar bilen på bokade besiktningar och liknande. Vid behov kan den bil som den anställde använder användas som lånebil. När åtgärden är avklarad lämnas bilen på rätt plats.

Det har inte inom ramen för utredningen kunnat fastslås hur många tjänster det kan tänkas gå att frigöra om ett sådant upplägg skulle implementeras. Det är helt enkelt för osäkert hur mycket tid dessa arbetsuppgifter tar.

#### **Öka antalet vuxna i skolan**

Exempel finns redan där skolan tagit över kostnaden för personer som startat med hjälp av någon av FAVIs åtgärder. De arbetsuppgifter som kan komma på tal här handlar om underhållsarbete och liknande. Som en bonus fungerar personerna ofta som bollplank åt eleverna. Om de själva har till exempel något funktionshinder kan det bli en inspiration för elever med liknande svårigheter.

#### **Kost och restaurang**

Inom kommunens verksamheter finns många restauranger, både för unga och äldre. Där finns enklare arbetsuppgifter som avtorkning av ytor och undanplockning som kan passa för målgruppen. Olika restauranger har olika lång öppettid vilket ger möjlighet för både del- och heltidsarbete.

### **Värdskap och service i kommunens lokaler**

Både i kommunhuset, i vissa andra större kommunala lokaler samt på många skolor kan det finnas ett behov av personer som agerar värdar, genom att exempelvis visa besökare tillrätta och iordningställa inför möten. Det kan också finnas enklare uppgifter inom städ och service som kan falla in under en sådan roll, såsom att torka av ytor och uppmärksamma och i viss mån åtgärda slitage.

### **Enklare service – mobil enhet**

Det verkar finnas ett utrymme för ökade arbetsuppgifter för den grupp som i dagsläget sköter enklare serviceåtgärder i kommunen, och som kallas Servicegruppen. När kommunens alla serviceuppgifter samlas i en organisation finns möjligheten att ha en enhet som sköter enklare uppgifter, och som rings ut till kommunens olika verksamheter via den enheten. För användaren är det viktigt att inte behöva avgöra *vem* som ska utföra en uppgift, utan det kan den som tar emot anmälan göra.

# SLUTSATSER

---

## Omfattning av lämpliga arbetsuppgifter

Utredningen visar att det finns potential för åtminstone nästan hundra heltidstjänster på kommunens äldreboenden. Ytterligare ett antal heltidstjänster kan finnas inom hemtjänsten.

Fler personer förväntas kunna få en anställning inom äldreomsorgen utifrån att många i målgruppen inte har full arbetsförmåga. Det finns även personer som vill kombinera arbete med studier.

Vad gäller kommunens grönytor rör det sig om ett avsevärt mindre antal tjänster.

## Lämpliga områden att pröva

Det finns i dagsläget flertalet hinder för att använda skötseln av kommunens grönytor som en bas för Enkla jobb. Det största hindret är att det verkar saknas önskan om förändring hos de ansvariga. De ser att de uppfyller sin verksamhets mål på bästa sätt genom att vara organiserade som de är i dagsläget. Att förändra eller tydliggöra målen och arbeta för en förändring i åsikt hos ansvarig personal fullt möjligt. Det kommer dock att vara en process som kräver mycket av både ledare och personal

Det kan också finnas andra områden som idag är utlagda på entreprenad som skulle kunna vara lämpliga som bas för Enkla jobb. Detta är dock inte utrett inom ramen för detta uppdrag.

### *Äldreomsorgen*

Inom äldreomsorgen finns utrymme för många tjänster med enklare arbetsuppgifter. Utredningen har visat att det finns en positiv inställning till att lyfta ut arbetsuppgifter från undersköterskor på såväl politisk som på tjänstemannanivå. Alla intervjuade var eniga om att det skulle ge stora vinster, både ekonomiskt och för kvaliteten. Den positiva inställning som fanns hos många inblandade inom äldreomsorgen är en god förutsättning för att satsningen ska kunna kommuniceras och organiseras på ett tillfredsställande sätt.

En viktig förutsättning som dock kräver vidare analyser och diskussioner är hur en sådan satsning skulle finansieras. Att starta ett mindre projekt med några äldreboenden är fullt möjligt, men om satsningen ska vara långsiktig och omfattande krävs annan finansiering än förvaltningen har möjlighet till.

Utredningen visar dock att det finns mycket färre initiala svårigheter med att starta inom något område där utbrytande av arbetsuppgifter för Enkla jobb skulle leda till kvalitetshöjning, förvaltningsnytta och minskad ohälsa. Det har i utredningen framkommit flera intressanta områden att utforska för att hitta enklare arbetsuppgifter.

### ***Övriga områden av intresse***

Utredningen föreslår att det är lämpligt att gå vidare med studier av ytterligare fyra områden inom de aktuella förvaltningarna:

#### **Socialtjänsten**

Inom socialtjänsten finns förutom äldreboenden främst ett område som skulle kunna vara lämpliga att undersöka vidare.

#### ***Hemtjänst – brukare utan vårdinsatser***

Det har inte i denna utredning varit möjligt att i detalj undersöka hemtjänstens område. Men det finns ett större antal brukare som i sin behovsbedömning inte har några vårdinsatser. De uppgifter som de får hjälp med liknar dem som finns på kommunens äldreboenden: städa, handla och andra praktiska uppgifter. Potentialen för kvalitetsförbättring är liknande i denna del av förvaltningen, eftersom det är undersköterskor som skött även dessa uppgifter tidigare.

Dessa två områden skulle tillsammans kunna frigöra tjänster åt hundratals anställda, och förändra arbetet inom äldreomsorgen på ett avgörande sätt.

#### **Samhällsbyggnads och Service och teknik**

Att utöka Servicegruppen är förmodligen den enklaste åtgärden att göra när det gäller att hitta fler arbetsuppgifter för målgruppen. Det finns ett behov av kontinuerlig service och mindre avancerade reparationer i kommunen, och den organisatoriska infrastrukturen är redan på plats. Ett kommunikationsarbete för att göra medarbetare och chefer medvetna om vad Servicegruppen kan erbjuda är ett viktigt första steg.

Utredningen ser också stor potential i kommunens bilpark, då det är arbetsuppgifter som idag hindrar personal från att lägga tid på sådant som höjer kvaliteten i verksamheten. Det rör också till stor del en förvaltning, Socialförvaltningen, där det finns många kvalitetsvinster att göra om personalen får fokusera på sina kärnuppgifter.



## **Övriga förvaltningar**

Det bör också i framtiden undersökas vilka möjligheter det finns för Enkla jobb inom andra förvaltningar. Ökad vuxennärvaro i skolan, uppgifter inom kost och restaurang samt lokalvärdar har tagits upp i denna utredning. Respektive förvaltning har dock sannolikt fler exempel på arbetsuppgifter som kan passa för målgruppen.

## **Organisatoriska hänsyn**

Vilka organisatoriska hinder behöver överkommas i skapandet av en övergångsarbetsmarknad?

### ***Facklig samverkan***

Utredningen visar att det finns en mycket positiv facklig inställning till Enkla jobb. Viktigt är dock att satsningen inte används som en besparingsåtgärd. Att de som anställs inom Enkla jobb får sina grundläggande rättigheter tillgodosedda är också av stor vikt. En anställning i kommunen ska vara trygg och ge möjligheter till löneutveckling oavsett hur personen kommit att anställas.

### ***Upphandlingsreglemente och hänsyn till lokala arbetsgivare***

Om Enkla jobb ska användas för att sköta tidigare upphandlade uppgifter i kommunal regi är det viktigt att se till lagstiftningen. Konkurrenslagarna behöver följas. Utredningen visar att det sannolikt inte är någon stor svårighet, då det inte finns något som hindrar att kommunen tar tillbaka en arbetsuppgift som varit konkurrensutsatt. Det bör dock noga utredas att en förändring inte innebär ett nollsummespel, där arbetstillfällen tas från lokalt näringsliv och placeras i Enkla jobb. En förändring bör också ske i dialog med berört lokalt arbetsliv.

### ***Finansiering, vem betalar för arbetsuppgiften och på vilket sätt?***

När det gäller uppgifter inom till exempel äldreomsorgen är det tydligt att finansieringen är den svåraste frågan att lösa. Satsningen kommer att innebära en besparing i och med minskade kostnader för utbetalt försörjningsstöd. Försöket i Boden visar också att det är troligt att kostnaderna för sjukskrivning kommer att minska. Eftersom mycket personal omfattas av satsningen, i en organisation som har stora problem med höga sjukskrivningstal, kan denna besparing bli avsevärd.

Mindre tydliga besparingar sker på längre sikt, då de problem som arbetslöshet skapar för individen och anhöriga minskar, och även de problem som kommer av att leva på den låga inkomst som försörjningsstödet innebär.

Kvalitetshöjningar i verksamheten leder också på sikt till minskade kostnader.

Utredningen visar trots detta att det kan vara svårt att finansiera satsningen där kostnaden ligger, till exempel inom äldreomsorgen. Fördelar och besparingar kommer också hela koncernen till del. Att hitta ett sätt att finansiera detta kan därför behöva vara en koncernfråga.

### **Organisatorisk "infrastruktur"**

Utredningen visar att det är viktigt att det finns en tydlig arbets- och ansvarsfördelning. Kommunikation och tydlighet är viktiga delar av ett lyckat genomförande.

Många vill att FAVI ska ta ett stort ansvar för de anställda, framför allt i början. Att personen kommer väl förberedd, får möjlighet att gå parallellt med någon annan ett tag, och att det finns möjlighet att kontakta någon om problem uppstår, är viktiga aspekter av detta.

Efter en inskolningsperiod är det dock inte lika tydligt om de nya anställda bör ingå i en egen organisation eller tillhöra arbetsgruppen på sitt arbetsställe. Det finns olika åsikter om vad som är att föredra. Tillhörighet till en arbetsgrupp är viktigt, om detta enas alla, men hur det ska se ut är ännu inte klarlagt.

Något som däremot måste fungera är ett vikariesystem om någon anställd inom Enkla jobb blir sjuk. När organisationerna ställer om sitt arbete så att vårdpersonal till exempel inte längre ska genomföra vissa arbetsuppgifter går det inte att tillfälligt gå tillbaka till det "gamla sättet" för att någon blir sjuk. Det måste då finnas möjlighet att kalla in annan personal.

Att de anställda finns inom ett avtal som är tryggt och ger möjlighet till utveckling är också viktigt. Det krävs att beredskapsavtalet förändras eller att ett nytt avtal tas fram så att de anställda har samma rättigheter och villkor som andra anställda.

# FORTSATTA FRÅGOR

---

Den här utredningen visar att det finns områden som är lämpliga att använda som bas för Enkla jobb. Dessa områden har kapacitet för att sysselsätta hundratals personer ur målgruppen.

Fördelarna med satsningen är många, men det krävs också speciella förutsättningar för att genomföra det. Utredningens förslag är därför att fortsätta med en pilotstudie där Enkla jobb skapas inom ett antal äldreboenden.

För att pilotstudien ska kunna ge ett bra beslutsunderlag behöver främst frågor om organisatorisk infrastruktur och finansiering utredas under studien. Det är viktigt att mäta förändringens effekt på kostnader för sådant som sjukskrivningar samt hur den påverkar verksamhetens kvalitet och i slutändan kostnader för det. Även former för organisering bör undersökas, genom att de inblandade får uttala sig om problem, lösningar och fördelar med organiseringen.

Pilotstudien behöver vara tillräckligt omfattande för att likna den typ av verksamhet som skulle kunna byggas upp permanent. Antalet anställda måste vara sådant att det går att ordna med vikarier om någon blir sjuk. För att studera den organisatoriska infrastrukturen och ekonomiska fördelar och nackdelar behöver det också finnas en viss volym.

Att starta verksamheten med 30-40 deltagare skulle inte innebära någon stor kostnad för kommunen. Kommunens äldreboenden har visat sig vara en bra arena att börja verksamheten i. Eftersom storleken på boendena varierar kraftigt är det omöjligt att säga hur många boenden som bör ingå. Viktigt att tänka på är dock att ta med både stora och mindre boenden, samt boenden från kommunens ytterkanter såväl som centrala boenden.

Det är viktigt att parallellt med detta arbete fortsätta en diskussion som leder fram till möjligheten till en långsiktig, hållbar finansiering av satsningen om den skulle permanentas och därmed innefatta många verksamheter och hundratals anställda. En sådan överenskommelse behöver vara blocköverskridande och förståelse för vikten av den behöver finnas både hos tjänstemän och politiker. Koncernnytta och kostnader måste vara noga utredda.

Ett sätt att starta en sådan diskussion kan vara att följa upp utredningen med ett seminarium där inblandade aktörer bjuds in för att ta del av utredningens innehåll och diskutera dess konsekvenser. Det kan vara en fördel att många aktörer tar ansvar för det fortsatta arbetet för att inte frågan ska isoleras till att röra de äldreboenden som fungerar som pilotfall, eller ens äldreomsorgen som enhet.

Utredningen visar att det finns stor potential för att utveckla Enkla jobb i kommunen. Det krävs dock att fler delar av kommuns organisation tar ansvar för både organisering och finansiering för att det ska vara möjligt att genomföra.

# REFERENSER

---

- Andersson, J., & Boman, J. (2012). *En kartläggning av kommunala arbetsmarknadsåtgärder i Östergötland*. Norrköping: Centrum för kommunstrategiska studier, Linköpings universitet.
- Aronsson, G., Hellgren, J., Isaksson, K., Johansson, G., Sverke, M., & Torbiörn, I. (2012). *Arbets- och organisationspsykologi : individ och organisation i samspel* (1. utg. ed.). Stockholm: Natur & Kultur.
- Eliason, M., Lundborg, P., & Vikström, J. (2010). *Massuppsägningar, arbetslöshet och sjuklighet : en rapport om konsekvenserna av 1990-talets friställningar för slutenvårdsutnyttjande och risk för förtida död : en rapport*. Stockholm: Fritze.
- Folkhälsoinstitut, S. (2008). Utjämnade hälsoskillnaderna inom en generation. Jämlikhet i hälsa genom påverkan av de sociala bestämningsfaktorerna.
- Johansson, H. (2006). *Svensk aktiveringspolitik i nordiskt perspektiv*. Stockholm: Finansdepartementet Fritzes offentliga publikationer distributör.
- Lindberg, P., Vingård, E. (2012). *Kunskapsöversikt : den goda arbetsmiljön och dess indikatorer*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Magnusson Hanson, L. L., Theorell, T., Oxenstierna, G., Hyde, M., & Westerlund, H. (2008). Demand, control and social climate as predictors of emotional exhaustion symptoms in working Swedish men and women. *Scand J Public Health*, 36(7),
- Piippola, S. (2010). Arbetslinjen-social trygghet eller risk? *Socialvetenskaplig tidskrift*.
- Regeringen. (2016). *En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 20162020 [Elektronisk resurs]*. (Regeringens skrivelse 2015/16:80). Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet Retrieved from <http://www.regeringen.se/rattsdokument/skrivelse/2016/02/skr.-20151680/http://www.regeringen.se/http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:kb:dark-5407003>.
- Theorell, T. (1993). *Krav - kontroll - stöd : ny modell i arbetsmiljöforskning*: Karolinska sjukhuset. Yrkesmedicinska kliniken, Statens institut för psykosocial miljömedicin - IPM,.
- Theorell, T. (2008). *After 30 years with the demand-control-support model - how is it used today?* Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Vahlne Westerhäll, L., Bergroth, A., & Ekholm, J. (2009). *Rehabiliteringsvetenskap : rehabilitering till arbetslivet i ett flerdisciplinärt perspektiv* (2., [omarb.] uppl. ed.). Lund: Studentlitteratur.
- Vinberg, S., & Toivanen, S. . (2011). Arbetslivet—en bortglömd arena för jämlika hälso-och arbetsvillkor? *Socialmedicinsk tidskrift*, 88(4), 328.
- Åkerlind, I., Larsson, R., & Ljungblad, C. (2013). Ledarskap, socialt klimat, hälsofrämjande åtgärder och sjukfrånvaro—en jämförande studie inom vård och omsorg i 60 kommuner. *Socialmedicinsk tidskrift*, 90(6), 799-809.

## Enkla jobb i Sundsvalls Kommun

### Författarpresentation

**Anna Jakobsson Lund**

**Fil. Mag. Statsvetenskap**

Anna arbetar vid FoU Västernorrland bland annat med utvärdering och utredning. Hennes fokusområden är projektarbete, implementering och utvecklingen av beslutsfattande och organisering i offentlig sektor.

**Carolina Klockmo**

**Fil. Dr Hälsovetenskap**

Carolina arbetar vid FoU Västernorrland och är bl.a. verksam inom området arbetsliv & försörjning. Hon intresserar sig bl.a. för samverkansfrågor, psykosociala insatser och på vilket sätt förutsättningar kan skapas för personer som står långt från arbetsmarknaden att ta sig in.

