



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



Slutrapport

Fokus vård och omsorg

Föreningen Vård- och omsorgscollege

2016-08-31

Carin Bergström

Innehåll

Inledning.....	4
Kort sammanfattning.....	4
Kort om Vård- och omsorgscollege (VO-College).....	5
Kort om Europeiska Socialfonden (ESF) och förberedande tematiska projekt.....	6
Kort om rapporten.....	6
Projektorganisation	7
Projektets utgångspunkt – fem utmaningar för kompetensförsörjning inom vård och omsorg.....	9
Utmaning 1: Språk- och kommunikationskompetensen behöver utvecklas	10
Bakgrund	10
Språkkrav och andraspråksinläring (VO-College kansli)	11
Svenska för invandrare (sfi) och kopplingen till yrkessvenska (VO-College kansli).....	14
Följa partssamtalen om nyanländas etablering på arbetsmarknaden (VO-College kansli)	15
Uppföljning av metoder för inkluderingsarbete (VO-College Gävleborg).....	15
Utmaning 2: Rekryteringsvägar och metoder behöver utvecklas.....	18
Bakgrund	18
Att bryta könssegregeringen inom vård och omsorg (VO-College kansli och VO-College Örebro län).....	19
Utvecklingsmöjligheter inom ramen för Yrkesintroduktions-anställningar (VO-College kansliet, VO-College Kronoberg).....	23
Personer med funktionsnedsättning – en potentiell rekryteringsbas (VO-College kansli).....	25
VO-College koppling till regionala strukturer för kompetensförsörjning (VO-College kansli)	27
Attityder till branschen bland unga och utlandsfödda (VO-College Göteborgsregionen)	30
Praktik och yrkeskompetensbedömning för nyanlända (VO-College Skåne).....	34
Utmaning 3: Strukturer och stöd för lärande och utveckling på arbetsplatserna behöver utvecklas..	35
Bakgrund	36
Definition av begreppet arbetsplatslärande (VO-College kansli).....	36
Styrdokument och styrning – stödstrukturer för lärande (VO-College Södra Norrland)	38
Förtydligande av handledarrollen (VO-College Södra Norrland, Kronoberg och Skåne).....	40
Utmaning 4: Karriärvägar behöver utvecklas och tydliggöras	43
Bakgrund	43
Parternas syn på karriärvägar och differentierade arbetsuppgifter (VO-College kansli).....	43
Utmaning 5: Samarbetet mellan utbildning och arbetsliv behöver utvecklas.....	46

Bakgrund	46
Bevaka kommande förändringar i styrningen av YH-utbildningar (VO-College kansli).....	47
Samverkan med Arbetsförmedlingen och arbetsmarknadsutbildningar inom vård och omsorg (VO-College kansli)	48
Förslag till insatser för fortsatt utveckling som stödjer social innovation	48
Förslag till kommande genomförandeprojekt utifrån styrelsens beslut.....	50
Områden för fortsatt utvecklingsarbete inom VO-College struktur oavsett extern finansiering .	51
Angelägna områden som kräver mer förankring och utredning.....	52
Områden som kräver politiska beslut och/eller samverkan på nationell nivå.....	52
Avslutande reflektion	54
Förteckning över bilagor till rapporten	56

Inledning

Kort sammanfattning

Det förberedande nationella ESF-finansierade projektet "Fokus vård och omsorg" genomfördes mellan 1 december 2015 och 30 juni 2016 utifrån tre fokusområden¹ i Svenska ESF-rådets utlysning "Framtidens välfärd – Kompetensförsörjning inom välfärdssektorn". Projektet bygger på ett utredande arbete inom Vård- och omsorgscollege (VO-College) som pågick under hösten 2014 och våren 2015. I grunden finns ett inriktningsbeslut angående huvudinriktningarna för ett utvecklingsprojekt som styrelsen för föreningen Vård- och omsorgscollege fattade i maj 2014.

Sex regioner har medverkat i arbetet med att identifiera utmaningar för kompetensförsörjningen inom branschen och att ta fram underlag för kommande utvecklingsarbete. Övriga regionala VO-College har varit involverade i projektet på olika sätt, bland annat genom dialog på nätverksträffar, och medverkan i enkätundersökningar. Parallellt har en löpande dialog förts på nationell nivå med aktörer med uppdrag och/eller intressen inom området. I detta arbete har flera strukturella och organisatoriska utmaningar för en fungerande kompetensförsörjning i branschen identifierats.

Det förberedande projektet förväntades genom det utredande och analyserande arbetet lämna väl underbyggda förslag till ESF-rådet inför kommande utlysningar för genomförandeprojekt. De förslag som styrelsen för föreningen Vård- och omsorgscollege lämnade till ESF-rådet i juni 2016 var:

- Stöd för lärande och utveckling på arbetsplatserna är det område som ska fokuseras på i ett eventuellt kommande genomförandeprojekt. Möjligheter att utveckla språk- och kommunikationskompetens ska särskilt betonas i sammanhanget. Detta sker främst genom metodutveckling och kompetenshöjande insatser i programområde 1. I begränsad omfattning genomförs pilotverksamhet som inkluderar personer som i dag står utanför arbetsmarknaden dvs. programområde 2.
- Underlätta utvecklings- och karriärmöjligheter för anställda med gymnasial vård och omsorgsutbildning, genom att skapa nationellt likvärdiga Yrkehögskoleutbildningar.
- Insatser för att bryta könssegregeringen i branschen genomförs integrerat i ovanstående insatser.
- Ett kommande genomförandeprojekt ska säkerställa att resultat och erfarenheter från regionala ESF-projekt som drivs av regionala Vård- och omsorgscollege fångas upp, stöds och sprids inom Vård- och omsorgscollege.

¹ "Kartlägga och analysera kompetensförsörjning ur ett ickediskrimineringsperspektiv", "Utveckla strategier för ett hållbart arbetsliv inom sektorn" samt "Utveckla förslag till insatser som stödjer social innovation."

- Kopplingar ska göras till andra initiativ som påverkar och hänger ihop med Fokus vård och omsorg, exempelvis det utvecklingsarbete som sker med stöd av främjandemedel, statsbidrag och ESF-finansierade projekt, nationellt och i regionerna.

Kort om Vård- och omsorgscollege (VO-College)

VO-College är ett samarbete mellan arbetsgivare, fackförbund och utbildare som arbetar för att öka intresset för utbildningar och yrken inom vård och omsorg. På nationell nivå finns föreningen Vård- och omsorgscollege som består av en styrelse där Sveriges Kommuner och Landsting, Kommunal, Vårdföretagarna, Arbetsgivarföreningen KFO, KFS och PACTA ingår. Det operativa arbetet sköts av ett kansli. Konceptet VO-College bygger på ett arbete och samarbete utifrån regionala och lokala förutsättningar. I VO-College struktur finns i dagsläget 21 regionala college och drygt 80 lokala college.

I samtliga nuvarande regionala college ingår minst tre kommuner och ett landsting eller en region. Det regionala samarbetet leds av en styrgrupp, där arbetsgivarna är i majoritet och ordföranden representerar arbetsgivarna. I den finns representanter från de lokala styrgrupperna och från universitet/högskola. Ofta ingår även en representant från Arbetsförmedlingen. I varje regionalt college finns en samordnare med uppgift att hålla ihop och processleda det regionala och lokala arbetet. Till varje regionalt college finns ett antal lokala college kopplade, där en eller flera kommuner ingår och de drivs av lokala styrgrupper. I dessa ingår representanter från arbetsgivare, utbildningsanordnare och fackliga organisationer. Arbetsgivarna är i majoritet och har ordförandeposten. Bland både arbetsgivare och utbildare finns olika driftformer och olika storlek på verksamheter representerade.

Främsta målgrupp för arbetet i VO-College är elever vid Vård- och omsorgsprogrammet och Barn-och fritidsprogrammets sociala inriktning och motsvarande inom vuxenutbildningen², Yrkeshögskoleutbildningar (YH- utbildningar) inom vård och omsorg samt personal inom stöd, vård och omsorg, alltså anställda på motsvarande utbildningsnivåer.

VO-College, med sin sammansättning av samverkande aktörer på nationell, regional och lokal nivå, är att betrakta som en social innovation. Regionalt och framför allt lokalt kan det arbetsplatsförlagda lärandet (apl) ses som kärnan i samverkan, där utbildning och arbetsliv möts. Arbetsplatsförlagt lärande finns inom gymnasieprogrammen men även inom YH- utbildningar, där som lärande i arbetslivet (LIA). Utbildade handledare är en förutsättning för väl fungerande apl och LIA och en nationell handledarutbildning är utarbetad i VO-College.

Collegeverksamheten startade 2007 och har successivt arbetat för att utveckla kvalitet och stödjande strukturer för lärande på arbetsplatser.

² De gymnasieprogram (motsvarande) inom vuxenutbildningen) som ger kunskaper för att arbeta inom vård och omsorg är Vård- och omsorgsprogrammet och Barn- och fritidsprogrammets sociala inriktning, yrkesutgång mot funktionshinderområdet. I rapporten beskrivs oftast enbart Vård- och omsorgsprogrammet.

Kort om Europeiska Socialfonden (ESF) och förberedande tematiska projekt³

Europeiska Socialfonden ska förstärka och utveckla den nationella arbetsmarknadspolitiken och bidra till en jämställd arbetsmarknad med en ökad social delaktighet. Alla satsningar ska bidra till att stärka kvinnors och mäns ställning på arbetsmarknaden, öka övergångarna till arbete samt förstärka kopplingen mellan utbildning och arbetsmarknad.

Svenska ESF-rådet är en statlig myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet med uppgift att förvalta Europeiska socialfonden. ESF-rådets uppgift är att finansiellt stödja arbetsmarknadspolitiska insatser som stärker Sverige chanser att uppnå EU:s 2020 mål för ökad tillväxt, samt stödja den inhemska arbetsmarknadspolitiken. Socialfonden arbetar i programperioder om sju år och den aktuella perioden stäcker sig från 2014-2020 och omsätter cirka 13 miljarder kr. Genom fonderna finansierar ESF-rådet projekt som arbetar med kompetensutveckling, sysselsättningsåtgärder och integrationsinsatser, för att minska arbetslöshet och utanförskap, för att stärka Sveriges långsiktiga kompetensförsörjning och tillväxt och att öka sammanhållningen inom EU.

25 % av Socialfondens medel används till nationella projekt. Skillnaden med nationella medel mot regionala är att de nationella medlen avgränsas till satsningar som är väl motiverade för ett nationellt genomförande, det vill säga där lösningen kräver insatser eller åtgärder på nationell nivå. Implementeringar sker dock på såväl lokal som på regional och på nationell nivå. Satsningar med nationella medel ska därmed också förstärka regionalt avsatta medel. För största effekt av de nationella medlen ska satsningar arbetas fram i dialog där relevanta aktörer i samverkan tar sig an en eller flera i förväg identifierade utmaningar.

Mot ovanstående bakgrund utlyste ESF Nationellt under våren 2015 förberedande projekt med olika tematiska fokus. Avsikten med dessa är att lägga en grund för kommande satsningar i ett nästa steg. De förberedande projekten ska i första hand identifiera vilka utmaningar ESF-rådets kommande satsningar inom respektive tematiskt område ska rikta in sig mot samt identifiera och mobilisera vilka aktörer som behöver samverka för att ta sig an dessa utmaningar. I detta ingår att analysera resultat av tidigare insatser, projekt, forskning eller utredningar varvid samverkan även bör ske med universitet, högskola, annan relevant forskningsmiljö eller kunskapsorganisation.

Fokus vård och omsorg har varit ett nationellt förberedande projekt inom det nationella temat "Framtidens välfärd – kompetensförsörjning inom välfärdssektorn". Projektet har bedrivits inom ramen för programområde 1, kompetensförsörjning och specifikt mål 1 – att stärka kompetensen hos sysselsatta kvinnor och män, men även hos personer som står långt ifrån arbetsmarknaden.

Kort om rapporten

Det här är en sammanfattande rapport, där utmaningarna och resultaten i det förberedande projektet "Fokus vård och omsorg" presenteras kortfattat. Under kartläggnings- och analysarbetet har sex regionala VO-College och föreningens nationella kansli tillsammans tagit fram underlag som

³ Merparten av texten under denna rubrik är direkt citerad från www.esf.se

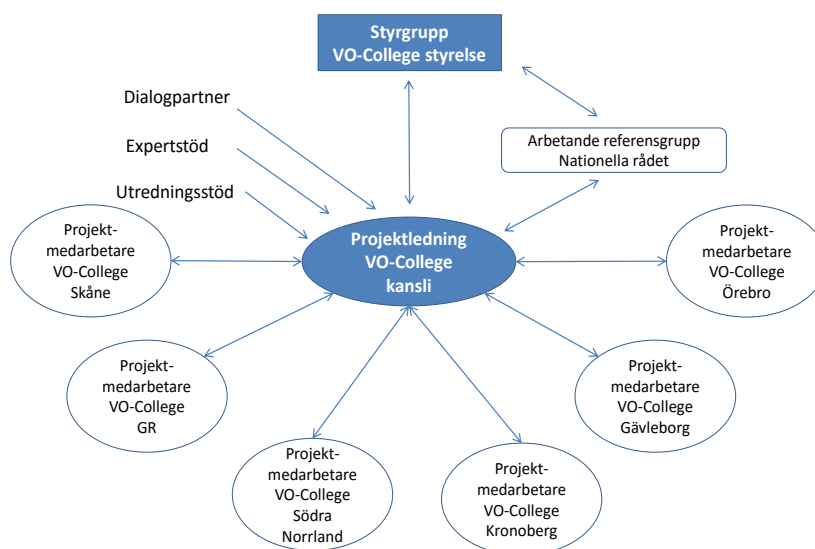
belyser de fem utmaningar som projektet fokuserat på (se nedan). Arbetet presenteras i 13 olika delrapporter, vilka återfinns som bilagor till denna rapport.

Inledningsvis beskrivs hur arbetet med det förberedande projektet organiserats. Därefter presenteras kort de fem utmaningar som ligger till grund för kartläggnings- och analysarbetet. Hur arbetet har bedrivits och vad det resulterat i presenteras sedan utifrån respektive utmaning. I respektive rubrik framgår vem som ansvarat för utmaningen/delprojektet. De flesta utmaningar har varit föremål för mer omfattande insatser och dessa redovisas som nämnts ovan i egna delrapporter. Den här rapporten kan alltså läsas i sin helhet med fördjupning via delrapporterna. Delrapporterna kan i sin tur läsas fristående.

I ett avslutande avsnitt diskuteras resultaten och slutsatser inför fortsatt utvecklingsarbete redovisas. Det kan konstateras att resultaten i det förberedande projektet "Fokus vård och omsorg" kommer att kunna användas på olika sätt i fortsatt utveckling av Vård- och omsorgscollege. Några resultat förutsätter att andra aktörer, exempelvis myndigheter, samverkar och/eller att politiska beslut fattas. Även dessa resultat redovisas i slutet av rapporten.

Projektorganisation

"Fokus vård och omsorg" har bedrivits som en gemensam satsning inom VO-College samverkansstruktur. I förberedelsearbetet utarbetades ett vägledande underlag som alla regioner tog del av inför ställningstagande om medverkan i projektet. Inför ansökan till ESF-rådet hade sex regionala VO-College fattat beslut om att medverka i projektet. Intresse fanns från fler regioner, även om de bedömde att förutsättningar för deltagande inte fanns vid den tidpunkten. Att det förberedande projektet gäller hela VO-College har kommunicerats under hela processen och engagemanget från regionerna har varit stort även om de inte själva drivit kartläggningsarbete. Figuren nedan illustrerar projektets organisation.



Figur 1. Projektorganisation Fokus vård och omsorg.

Styrgrupp och referensgrupp

Styrelsen för föreningen Vård- och omsorgscollege har varit styrgrupp för projektet som letts av VO-College kansli. Organisationerna som är medlemmar i föreningen har varit samverkanspartner i det förberedande projektet.⁴

Det nationella rådet, där samtliga medlemmar i föreningen är representerade, har fungerat som en arbetande referensgrupp, vilket har inneburit att rådets ledamöter haft rollen som vidarekommunikatörer i sina respektive organisationer – både gällande förankring och dialog i frågor knutna till projektet. Nationella rådet har även i sin roll som arbetande referensgrupp varit ett "bollplank" till projektledningen och har deltagit i dialogmöten och diskussionsforum med direkt koppling till det förberedande projektet. Nationella rådet har haft en mycket viktig roll i projektet. De har deltagit i konstruktiva möten, bidragit med frågeställningar inför intervjuer och enkäter samt varit beredande inför styrelsens möten och beslut i frågor kopplade till Fokus vård och omsorg.

Projektledning och projektgrupp

VO-College kansli har ansvarat för projektledning och samordning. Processledare/samordnare vid de sex regionala VO-College som medverkat i projektet har lett och samordnat insatserna i respektive region och har ingått i projektgruppen tillsammans med projektledaren. I vissa regioner har den regionala samordnaren arbetat operativt i projektet, i andra regioner har den regionala samordnaren arbetat tillsammans med en eller två projektmedarbetare. (Se Bilaga, *Projektmedarbetare i "Fokus vård och omsorg"*.) Totalt har projektet bemannats med 4,6 tjänster. Dessutom har det funnits resurser i form av direktupphandlad konsult för processtöd och utredningar. Uppdraget gick till Apel AB, som under projekttiden både genomfört delar av det utredande arbetet och fungerat som metodstöd i projektarbetet.

Projektgruppen har haft gemensamma projektgruppsmöten under projekttiden och projektledaren har även deltagit i regionala projektmöten. Vid dessa har det funnits möjlighet för personer som på olika sätt varit involverade i det regionala projektarbetet att medverka. Dessutom har regelbundna telefonmöten genomförts för dialog och uppföljning av det pågående arbetet.

Dialogpartner

Nationella intressenter har på olika sätt involverats utifrån sina uppdrag och expertområden i det förberedande projektet⁵. I projektet har vi valt att se dem som dialogpartner, istället för samverkanspartner, då projekttiden är kort. Det förberedande projektet inleddes med ett gemensamt möte med dialogparterna, där projektets syfte och olika utmaningar presenterades och diskuterades. Därefter har dialogen skett på olika sätt, genom personliga möten, mejl- och telefonkontakt. Inför projektavslut bjöds några av dialogparterna in till ett dialogmöte där syftet var att presentera och framför allt diskutera resultat från utmaningen: "Språk- och kommunikationskompetensen behöver utvecklas", som är en av fem utmaningar i det förberedande ESF-projektet.

⁴ Sveriges Kommuner och Landsting, Kommunal, Vårdföretagarna, Arbetsgivarföreningen KFO, KFS och PACTA är medlemmar i föreningen Vård- och omsorgscollege.

⁵ Myndigheten för delaktighet, Arbetsförmedlingen, Skolverket, Myndigheten för Yrkehögskolan, Socialstyrelsen, Nationell delegation för lärande på arbetsplatserna inom ramen för yrkesintroduktionsanställningar, Stiftelsen Stockholms läns äldrecentrum, FUB, Föreningen för barn, unga och vuxna med utvecklingsstörning, Professor Magnus Tideman, Högskolan i Halmstad, med flera.

Projektets utgångspunkt – fem utmaningar för kompetensförsörjning inom vård och omsorg

De utmaningar som välfärdssektorn står inför när det gäller kompetensförsörjning är väl kända. Den demografiska utvecklingen innebär att nästan en tredjedel av människorna som idag arbetar inom välfärden uppnår pensionsålder den närmaste tioårsperioden.⁶ Samtidigt ökar andelen äldre i befolkningen, vilket medför större behov av välfärd. Vård- och omsorgssektorn är ett av de områden som står inför störst rekryteringsbehov.

Under 2014 inleddes en dialog inom VO-College samverkansstruktur kring kompetensförsörjningens utmaningar, vilken resulterade i att styrelsen för föreningen Vård- och omsorgscollege fattade ett beslut om inriktning på ett kommande utvecklingsprojekt. Tre områden utpekades som centrala – att utveckla strukturer som ställer om arbetsplatserna till lärande arbetsplatser, att öppna nya utbildnings- och rekryteringsvägar till branschen samt att förbättra kopplingen mellan utbildningen och verksamheterna. Vidare betonades vikten av att samtidigt verka för en jämnare könsbalans.

Utifrån styrelsens prioriterade områden har sedan dialogen tagits vidare med de regioner som valt att medverka i projektet och utmynnat i fem viktiga utmaningar för kompetensförsörjningen inom vård och omsorg att fokusera på i det förberedande projektet:

1. Språk- och kommunikationskompetensen behöver utvecklas
2. Rekryteringsvägar och metoder behöver utvecklas
3. Strukturer och stöd för lärande och utveckling på arbetsplatserna behöver utvecklas
4. Karriärvägar behöver utvecklas och tydliggöras
5. Samarbetet mellan utbildning och arbetsliv behöver utvecklas

Varje utmaning har sedan kartlagts, konkretiserats och analyserats utifrån uppsatta resultatmål.

I kommande avsnitt presenteras kortfattat det arbete som genomförts kopplat till respektive utmaning. Inledningsvis ges en kort bakgrundsbeskrivning till utmaningen och därefter redovisas de viktigaste resultaten och slutsatserna i sammanfattad form. De flesta kartläggningarna har resulterat i egna slutrapporter, där en fördjupad bild ges. I texten hänvisas till bilaga med delrapport i de fall där sådan finns.

⁶ Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden – Hur möter vi rekryteringsutmaningen? Sveriges Kommuner och Landsting 2015.

Utmaning 1: Språk- och kommunikationskompetensen behöver utvecklas

Mål:

Frågan om språk- och kommunikationskompetens ska vara belyst och analyserad och leda fram till väl grundade slutsatser gällande möjliga lösningar samt rekommendationer inför fortsatt utvecklingsarbete.

Bakgrund

Den utmaning som brister i språk- och kommunikationskompetens utgör inom vård och omsorg behöver beskrivas utifrån olika perspektiv för att vidden och komplexiteten ska kunna förstås. I grunden ligger ökande krav på dokumentation och kommunikation i verksamheterna, vilket innebär att arbetsgivare behöver ställa krav på språkförmåga för att säkerställa kvalitet i verksamheten. Vilka krav som ska ställas är en pågående diskussion, där Socialstyrelsens allmänna råd om grundläggande kunskaper hos personal inom området kan ge vägledning, men de behöver också diskuteras utifrån att de får konsekvenser för kompetensförsörjningen.

Ur ett individperspektiv kan språk- och kommunikationsutmaningen ta sig olika uttryck. För anställda kan brister i språkförmågan bli begränsande, då det inte blir möjligt att arbeta självständigt med vissa arbetsuppgifter och för personer som inte har svenska som modersmål blir det också svårare att få ett arbete inom vård och omsorg.

På organisationsnivå är utmaningarna flera och det saknas oftast stödstrukturer för språkutveckling på arbetsplatserna. En annan aspekt av språkfrågan är att flerspråkighet kan utgöra en resurs som om den tas tillvara optimalt, skulle kunna vara en tillgång för både medarbetare, brukare och patienter.

På en strukturell nivå finns flera olika utmaningar kopplade till språk- och kommunikationskompetens. Det saknas system som underlättar för utlandsfödda med utbildning eller erfarenhet från ett annat land att få ett arbete inom vård och omsorg. Brister i samverkan mellan Arbetsförmedlingen, arbetsgivare, utbildningsanordnare, fackliga organisationer och andra främjande aktörer, gör att olika initiativ inte "samspekar". Språkutbildningar genomförs av olika aktörer – ibland kombinerade med yrkesinriktade kurser och praktik, men de är oftast korta och ger inte de språkkunskaper som krävs för anställningsbarhet, vilket kan ge inlåsningseffekter. För närvarande pågår det partssamtal mellan Arbetsmarknadsdepartementet, arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer för att gemensamt hitta lösningar i denna fråga. Till dessa partssamtal är också VO-College inbjudna.

Inom ramen för utmaningen gällande språk- och kommunikationskompetens har kartläggningar genomförts på en övergripande nationell nivå och inom ramen för ett pågående initiativ i Gävleborg. Vidare har förändringar av styrningen av svenska för invandrare (sfi) med koppling till yrkessvenska inom vård- och omsorgsbranschen bevakats. Syftet med insatserna har varit att ringa in problematiken kring språkraven i branschen och att öka kunskap om/förståelse av hur utmaningarna behöver angripas.

Språkkrav och andraspråksinläring (VO-College kansli)

Genomförda aktiviteter

Under analysfasen har språkkraven problematiserats och analyserats i första hand avseende hinder alternativt möjligheter att integrera utlandsfödda inom vård- och omsorgssektorn. En genomgång av resultat av enkäter som genomförts inom ramen för föreningen VO-College har gjorts. Exempel på hur problematiken har hanterats i utbildnings- och arbetsplatssammanhang har samlats in. Vad forskningen säger om andraspråksinläring och hur den kunskapen kan tas tillvara har ingått i det arbete som gjorts på övergripande nivå. Dessutom har en översiktlig kartläggning gällande befintlig kunskap om långsiktigt fungerande stödstrukturer för språkutveckling på arbetsplatsnivå genomförts. Frågeställningar och preliminära slutsatser har diskuterats vid dialogmöten inom VO-College och tillsammans med samverkansparter.

Delrapporten *Språkkrav och andraspråksinläring* återfinns som bilaga till slutrapporten.

Resultat

Vad säger forskningen om språkinläring och språkutveckling?

Att lära sig ett andraspråk som vuxen innebär särskilda utmaningar. Både individuella faktorer, det omgivande samhällets attityder och undervisningens uppläggning inverkar. Generellt anses den viktigaste individuella faktorn vara vilken utbildningsbakgrund man har.

Från att tidigare ha betonat individuella faktorer som avgörande för framgång har nu många språkforskare börjat beskriva sociala faktorer som betydelsefulla och ibland avgörande. Sambanden mellan makt, identitet och andraspråksinläring studeras och konflikten mellan en önskan att tillägna sig det nya språket och att tvingas acceptera den begränsade identitet man tilldelas genom detta språk kan leda till ambivalens för inlärares.

Vilka attityder som möter andraspråksinlärares har stor betydelse för motivationen. Att känna sig välkommen, eftertraktad och inkluderad i exempelvis en arbetsgemenskap kan göra att den som lär sig språket mår med den stora investering i tid och kraft som krävs för att lära sig språket. Möjligheten till ett bra arbete kan stärka motivationen att lära sig, ett annat viktigt motiv för många är att känna sig delaktiga i samhället och utveckla självständighet.

Det har i många sammanhang antagits att man lär sig språket bättre om man får ett arbete, men forskning visar att invandrare som går direkt in i arbete utan tillgång till språkundervisning ofta utvecklar förenklade versioner av målspråket som kännetecknas av begränsat ordförråd och grammatik. Om arbetsplatsen inte erbjuder möjligheter till interaktion och språkanvändning på målspråket kan den nivå man har uppnått till och med sjunka efter en tid i arbetslivet.

Internationell forskning antyder att män generellt får tillgång till andraspråksutbildning. I Sverige har man identifierat olika typer av hinder (brist på barnomsorg, ekonomiskt beroende av mannen, svårigheter att vistas i klassrum med okända män t ex) för kvinnors möjligheter till studier och arbete.

Sammanfattande punkter:

- Motivationen att lära sig språk påverkas mycket av den nytta man ser med att kunna språket – bättre möjligheter till jobb, bostad, delaktighet i samhället t ex. Att inte behärska språket fullt ut ger en begränsning i identiteten.
- För att lära ett nytt språk behövs både undervisning och social interaktion.
- Att säkerställa den sociala interaktionen på en arbetsplats är ett gemensamt ansvar – chefer och arbetskamrater behöver medverka aktivt och ge möjligheter till kommunikation.
- Utbildningsbakgrund viktig, men komplexa faktorer påverkar: ursprungsspråk, personlighet, omgivning, utmaningar
- Det finns en officiell hållning att vi lever i ett flerspråkigt samhälle, men i praktiken tas ofta för givet att svenska är det enda viktiga språket.

Krav på språklig förmåga inom utbildning och arbetsliv

Både inom yrkesutbildning och i arbetslivet ställs krav på svenskkunskaper. Att fånga en nivå för språklig kompetens som är nödvändig för att bli "anställningsbar" är dock svårt, eftersom frågan är komplex. Det språk som används inom utbildningen är inte det samma som används på arbetsplatsen, och det är inte heller alltid enkelt att mäta när någon har den önskvärda nivån. Om man ställer krav på betyg eller nivå enligt Europarådets språkskala⁷, bör samma krav ställas på dem som har svenska som modersmål för att undvika diskriminering, något som inte alltid görs.

Används test för att mäta språkförmåga, är det viktigt att testet mäter det man vill mäta. En kartläggning av de olika typer av test som används av utbildningsanordnare och arbetsplatser skulle behöva göras för att få en bild av testens validitet och reliabilitet. Till skillnad från exempelvis legitimationsyrken saknas yrkesspecifika språkprov för den yrkeskategori frågan gäller. Att utveckla ett yrkesspecifikt prov är ett omfattande arbete och kan också vara svårt i en bransch som har så många olika typer av verksamheter representerade. I några VO-Colleges regioner finns ett krav på att den studerande/anställda ska ligga på B1-B2 på Europarådets språkskala, men ansvaret för att nå den önskade nivån läggs oftast helt på individen och det finns inte så många förslag på hur man ska kunna nå dessa nivåer, eller hur den gemensamma kommunikationen i utbildningen eller på arbetsplatsen ska kunna utvecklas.

Kraven på kunskaper i svenska formuleras olika av aktörerna vilket ibland kan förklaras av deras skilda uppdrag. Diskussionen färgas lätt av ideologiska motiveringar. Att ställa lite lägre krav på svenskkunskaperna kan uppfattas som ett sätt att göra steget in på arbetsmarknaden lättare för en nyanländ, men kan avfärdas som ansvarslöst med tanke på patientsäkerheten. Att ställa höga krav kan motiveras av samma krav på säkerhet, men kan också vara ett sätt att utestänga individer som inte har svenska som modersmål, kanske av helt andra skäl än deras språkliga förmåga. I båda fallen undviker man att söka lösningar på hur man på bästa sätt stöttar den som lär sig svenska som andraspråk eller som av andra skäl behöver stöd. Eftersom kunskaper i svenska är avgörande både för att kunna delta fullt ut i samhällslivet och för att kunna ha en stark ställning på arbetsmarknaden är det viktigt att fokusera på hur språkutvecklingen kan stärkas och inte i första hand på vilken språklig nivå som är nödvändig.

⁷ Gemensam europeisk referensram för språk är en riktlinje utarbetad av Europarådet för att beskriva färdigheter inom främmande språk.

Språkinläring och kommunikationskompetens

Språkinläring gynnas bäst med en kombination av individanpassad undervisning (som i sig innebär en krävande arbetsinsats för den som lär sig språket) och social interaktion där individernas alla språkliga resurser tas tillvara ses som en optimal modell. Språkinläring är inte något statiskt och andraspråksinläring behöver ses som ett livslångt projekt. Trots den kunskapen bygger utbildningssystemen ofta på att man först lär sig språket till en viss nivå, därefter kan man delta i olika ämnes- eller yrkesinriktade utbildningar. Ett exempel på ett förändrat synsätt är att man nyligen ändrat kraven på legitimationspersonal från tredje land, så att språkravet inte är en förutsättning för andra kompletteringsinsatser.

En viktig aspekt när det gäller språk- och kommunikationskompetens som antytts ovan, är att det inte enbart handlar om personer med annat modersmål än svenska. Även medarbetare med svenska som modersmål kan av olika skäl, exempelvis dyslexi, ha problem med språk och kommunikation. Ett skäl till att detta accentuerats är den utveckling som skett i yrken inom vård och omsorg med ökande krav på dokumentation. För att skapa ett tillgängligt arbetsliv för alla, kan ett digitalt stöd (vid exempelvis dokumentation) skapa möjligheter, men initialt kan ett hinder vara att många är ovana vid den nya tekniken och behöver utbildning och stöd även inom detta område.

Stödstrukturer på arbetsplatsen

När det gäller befintlig kunskap om fungerande stödstrukturer på arbetsplatserna, är erfarenheterna från de tidigare ESF-finansierade projekten Språksam (2009-2011), Arbetsam (2011-2013) och TDAR (2013-2015) intressanta. Projekten syftade till att stärka kompetensen hos anställda i äldreomsorg och omsorg om funktionshindrade i Stockholms län samt att sprida och vidareutveckla resultaten tillsammans med parter i Europa. Projekten stöttade också arbetsplatslärandet genom att ge stöd till chefer, utbilda reflektionsledare samt språkombud. Lärare i svenska som andraspråk och vårdlärare arbetade i mindre grupper på arbetsplatserna utifrån individuellt utformade kursplaner, vilket visade sig särskilt värdefullt för anställda med kort utbildningsbakgrund som hade arbetat länge inom vård och omsorg. Det stärkte också samverkan mellan formell utbildning och vård- och omsorgsverksamheterna.

Utbildade språkombud på arbetsplatserna är ett exempel på en viktig funktion i en stödstruktur. Språkombuden kan ge stöd till anställda på arbetsplatserna som behöver utveckla sin kommunikationskompetens. Språkombuden kan också under chefens ledning samverka med andra pedagogiska funktioner på arbetsplatsen för att utveckla arbetsplatslärandet och hela arbetsplatsens kommunikation.

I språkombudens utbildning ingår bland annat kunskaper i att stötta andraspråkstalare men också kunskaper i interkulturell kommunikation och språkutvecklande arbetsmetoder. Verktyg att hantera känsliga situationer och språkliga och kulturella missförstånd ingår också i utbildningen. Utbildningen utformades ursprungligen tillsammans med språkforskare vid Stockholms universitet och Södertörns högskola 2008 och har genomförts inom ramen för olika projekt. I projektet TDAR tillfördes kunskaper från andra parter och med stöd av Skolverket under 2015 har VO-College, Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum och Svenskt Demenscentrum vidareutvecklat språkombudsutbildningen så att den nu delvis är webbaserad och möjlig att genomföra via regionala utbildningsledare i VO-Colleges regioner.

Slutsatser

De viktigaste slutsatserna som kan dras från forskning och tidigare erfarenheter inför fortsatt satsning på stödstrukturer som främjar utveckling av språk- och kommunikationskompetensen är:

- Öka kunskapen och fördjupa diskussionen om vad det innebär att lära sig ett andraspråk med målsättningen att utveckla en gemensam syn mellan parter på högre nivåer, som i sin tur kan avspeglar sig i attityder och förhållningssätt på andra nivåer.
- Fortsätta arbetet med att verka för långvariga strukturer som kopplar utbildning till arbetsliv.
 - Fortsätt utveckla modeller för arbetsplatslärande.
 - Verka för att skapa övergripande nationella strukturer för att stötta arbetsplatslärande och språkutveckling i arbetslivet.
 - Ta tillvara och vidareutveckla samverkan mellan språkutbildning och yrkesutbildning inom vård och omsorg – en framgångsfaktor för integration i arbetslivet för andraspråkstalande.
- Vidareutveckla och sprid erfarenheter från verksamheter där flerspråkighet används som resurs.
- Använda VO-College som arena för spridning av goda exempel.

Svenska för invandrare (sfi) och kopplingen till yrkessvenska (VO-College kansli)

En strukturell utmaning för vård och omsorgsbranschen är att undervisningen i svenska för invandrare (sfi) ofta har ett traditionellt upplägg, vilket inte främjar utveckling av yrkessvenska inom vård- och omsorgsbranschen.

Under projektet har förändringar i styrningen av svenska för invandrare genomförts. Sfi är inte en egen skolform längre utan ingår som en del av den kommunala vuxenutbildningen. Lagändringar inom vuxenutbildningen trädde i kraft den 1 januari 2016 och ska tillämpas fr.o.m. den 1 juli 2016⁸. Grunden till förändringen är propositionen "Ökad individanpassning – en effektivare sfi och vuxenutbildning"⁹.

Kommunal vuxenutbildning i svenska för invandrare (sfi) beskrivs som en kvalificerad språkutbildning som syftar till att ge vuxna personer med annat modersmål än svenska grundläggande kunskaper i svenska språket. I utbildningen får man lära sig och utveckla ett funktionellt andraspråk. En av förändringarna handlar om att varje ny elev ska få träffa en studie- och yrkesvägledare och få en personlig studieplan, anpassad efter sin tidigare utbildning och erfarenhet. Regeringens avsikt är att det ska gå att kombinera arbete och studier genom att jobba eller göra praktik, läsa svenska och andra kurser samtidigt. En elev som jobbar dagtid, ska kunna gå på sfi under kvällstid, till exempel. Detta kommer öka möjligheten att kombinera studier inom sfi med kurser ur Vård- och omsorgsprogrammet och Barn- och fritidsprogrammet.

⁸ SFS 2015:482

⁹ Prop. 2014/15:85

Följa partssamtalen om nyanländas etablering på arbetsmarknaden (VO-College kansli)

Nyanlända som kommer till Sverige med yrkeserfarenhet utgör en stor tillgång för det svenska samhället. Det är viktigt att dessa personer så snabbt som möjligt kommer ut på arbetsmarknaden inom sitt yrkesområde för att integreras i samhället och bidra till branschens kompetensförsörjning.

Inom ramen för regeringens initiativ med snabbspår för nyanlända, har arbetsmarknadens parter gemensamt åtagit sig att presentera förslag som möjliggör en snabbare etablering på arbetsmarknaden. Det gemensamma uppdraget i snabbspåret går ut på att identifiera faktorer som försvårar och/eller försenar nyanländas inträde på arbetsmarknaden, samt att ta fram konkreta förslag som skapar snabbare vägar till anställning inom yrken i vård- och omsorgsbranschen.

Som ett led i att säkerställa kompetensförsörjningen och för att bidra till att lösa en stor samhällsutmaning, har parterna i föreningen Vård- och omsorgscollege, tillsammans med Arbetsförmedlingen, diskuterat olika förslag och modeller som kan främja etableringen av nyanlända med erfarenhet eller utbildning av vård och omsorg. VO-College kansli har hållit ihop parternas arbete men inga beslut är tagna än om modell eller om VO-College kommer att ha något uppdrag i det fortsatta arbetet.

Uppföljning av metoder för inkluderingsarbete (VO-College Gävleborg)

Genomförda aktiviteter

Vård- och omsorgscollege Gävleborg har sammanställt och analyserat metoder för inkluderingsarbete, där stöd i språkutveckling är en central del. Syftet har varit att fånga erfarenheter från den testbäddsverksamhet som bedrivits under ett år i ett antal kommuner i tre län. I uppdraget har fokus varit att specifikt titta på förutsättningar för handledarrollen i inkluderingsarbetet. En annan del i kartläggningen har varit att undersöka hur KIVO-metoden implementerats i de kommuner som medverkat i testbädden. Arbetet har genomförts via fokusgrupper och intervjuer med deltagare från och nyckelpersoner i kommuner och vid Arbetsförmedlingen.

Delrapporten *Uppföljning av metoder för inkluderingsarbete* återfinns som bilaga till slutrapporten.

Resultat

Sammanfattningsvis har fyra viktiga områden blivit synliga under genomlysningen av testbädden:

Informationsmaterialet behöver byggas ut kraftigt. Dessutom behöver det anpassas till olika grupper och kunna förmedlas på olika sätt. Enhetlig information behöver genomsyra arbetet, då den främsta framgångsfaktorn verkar vara den tydliga systematiken som eftersträvas. Utförlig muntlig information bör ges alla nya aktörer oavsett vilken roll man ska ha. Dessutom bör det finnas bra skriftlig information för de olika grupperna. Några behöver mer information, medan andra lite mer kortfattad. Slutligen bör man även ta fram information på andra språk.

KIVO-samordnarnas nyckelroll är en viktig framgångsfaktor. Hos de tre huvudaktörerna, arbetsgivare, arbetsförmedlingen och Kommunal bör en person utses som KIVO-samordnare. När olika personer

turas om med kontakterna, eller om man delar upp uppgifterna på fler personer inom samma organisation är risken överhängande att missförstånd uppstår. Detta har skett flera gånger under testbäddsåret och de inblandade är med denna erfarenhet överens om vikten av att renodla samordnarrollerna.

Behovet av att en kulturambassadör bör knytas till arbetet framstår allt tydligare. Under arbetet med testbädden har frågor inom detta område hanterats när de uppstått, men även här bör en systematik eftersträvas. Förhoppningen är att KIVO-metoden här ska få draghjälp av övriga kommuner som nu påbörjat implementeringsarbetet.

Det fjärde området som identifierats är behovet av att arbeta fram en starkare systematik för att så tidigt som möjligt identifiera behovet av mer riktad stöd vid funktionshinder. På Arbetsförmedlingen finns goda resurser för stöd och åtgärder, men det som kan saknas är att de som finns kring deltagaren inte klarar att avläsa situationen. Denna utmaning blir kanske i första hand en utmaning för inkluderingshandledarna, och bör därför vägas in i utbildningen för inkluderingshandledarna.

Resultat av implementeringsarbetet

KIVO-metoden implementeras nu i närmare 40 kommuner. I det pågående implementeringsarbetet har det uppmärksamats hur flera kommuner av gammal vana utser någon från arbetsmarknadsavdelningen som kommunens KIVO-samordnare. Risken är då överhängande att arbetet får ett arbetsmarknadsperspektiv och att kompetensförsörjningsperspektivet tonas ner. Erfarenheten visar att arbetsgivarnas engagemang då lätt minskar och vägen till tillsvidareanställning därmed försvåras.

Vidare är det av stor vikt att hitta lokala nyckelpersoner som finns på rätt ställe i den egna organisationen, och att dessa personer har personlig lämplighet för uppdraget. En annan utmaning består i att kommuner såväl som arbetsförmedlingskontor kan vara organiserade på många olika sätt. När det under våren påbörjades implementering i ett nytt marknadsområde (geografiskt område) inom Arbetsförmedlingen, blev det mycket tydligt att myndighetens strukturer och beslutsvägar inte är enhetliga. Detta måste tas hänsyn till när man skalar upp arbetet med metoden.

För att tillvarata erfarenheter, både gällande nya identifierade hinder och nya framgångsfaktorer, är ett nära samarbete mellan alla som arbetar enligt KIVO-metoden av största vikt.

Lokala organisationer byggs i varje kommun, sedan byggs en länsorganisation och slutligen pågår just nu arbetet med att strukturera samarbetet på nationell nivå mellan de olika länen som ingår. Den nationella gruppen har även tagit på sig ett tydligt spridningsuppdrag när nya regioner tar kontakt. Kartläggningen av implementeringsarbetet har visat på några områden som är kritiska för att KIVO-metoden ska fungera:

Systematik i samarbetet

Arbetsförmedlingens uppdrag att bidra till en väl fungerande arbetsmarknad både för arbetssökande och för arbetsgivare underlättas avsevärt av ett nära samarbete med arbetsgivarna. Framgent bör privata arbetsgivare även involveras i det lokala KIVO-arbetet. VO-College Gävleborg och Arbetsförmedlingen har tillsammans analyserat utrikesföddas väg från tidig kontakt

med myndigheten till tillsvidareanställning inom vård och omsorg. Kommunal är den tredje viktiga samarbetsparten, och hos var och en av de tre parterna utses en lokal samordnare för att säkerställa att inga frågor faller mellan stolarna. Även på länsnivå har en liknande organisation skapats med uppdrag att kvalitetssäkra att de lokala samarbetsgrupperna följer den framtagna systematiken.

Stöd för aktiv språkutveckling

En fortbildning av utbildade handledare har tagits fram för att utbilda inkluderingshandledare. Centralt är att dessa dels lär sig hur man ska agera i den dagliga handledningen, men även hur man medverkar till att arbetskamraterna förstår sin roll för att åstadkomma aktiv språkutveckling. Fortbildningen har utvecklats under testbädden, men bygger mycket på de erfarenheter som tidigare gjorts i projekten Språksam och Arbetsam. Som ytterligare ett stöd har ett mindre antal språkbud utbildats. Dessa ska kunna stödja inkluderingshandledaren med råd och stöd, men även kunna bistå med konkreta övningsuppgifter till den arbetssökandes språkutveckling.

Den stora bristen på sfi-lärare har visat sig vara en av de större utmaningarna i implementeringsarbetet. Det är svårt att identifiera lämpliga personer för denna roll. Pedagogisk bakgrund med utbildning eller erfarenhet av undervisning i svenska är att föredra, men på vissa håll kan man i stället behöva engagera andra lämpliga personer även om den pedagogiska grunden saknas. Som ett tredje steg har en erfaren sfi-lärare i stället uppdraget att samla språkbuden några gånger per termin för att coacha denna grupp vidare i sin utveckling. Nu sedan uppdraget för sfi-läraren har minskats ner i tidsåtgång, har en starkare beredskap från sfi-organisationen för att avsätta resurser till KIVO-arbetet uppnåtts.

Språknivåbedömning för anställningsbarhet

Socialstyrelsen skriver i de allmänna råden att det går att få tillräckliga kunskaper i svenska för att förstå, tala, läsa och skriva svenska genom godkänd kurs i det gymnasiegemensamma ämnet svenska eller svenska som andraspråk, eller genom annan motsvarande utbildning. Erfarenheten säger att det för många utrikes födda tar lång tid att klara godkänt betyg i svenska på denna nivå.

I stället har det inom KIVO – med utgångspunkt i den europeiska referensramen för språk – tagits fram en ny branschmodifierad nivå kallad B2-minus. Om man testas kunna svenska enligt denna nivå i kombination med en av arbetsgivaren i övrigt bedömd god kommunikativ förmåga, är man anställningsbar. Samsyn har ännu inte uppnåtts huruvida man då ska anställas som undersköterska eller som vårdbiträde. Denna nivå ligger under den nivå för att få godkänt betyg i svenska som andraspråk på gymnasiet. Metoden för denna sammanvägda språkbedömning behöver ännu vidareutvecklas och kvalitetssäkras så att olika bedömare kommer till så lika resultat som möjligt.

Identifiering av stöd vid funktionshinder

Många utrikes födda har stora svårigheter med språkinläringen. Det är lätt att missa att det kan ligga funktionshinder eller obearbetade krigstrauman bakom dessa svårigheter. Genom det strukturerade samarbetet som upparbetats ökar chanserna för att dessa hinder upptäcks, och därmed att rätt stöd sätts in. T ex har en kvinna från Kurdistan som kom till Sverige som analfabet och dessutom visade sig ha dyslexi nu tack vare rätt stödinsatser fått tillsvidareanställning som undersköterska. Det är av stor vikt att detta område inte glöms bort då det här är fråga om att göra utbildningen och i förlängningen en anställning tillgänglig för personer med funktionsnedsättning.

Kulturstöd med spetskompetens

De kulturella skillnaderna utgör ofta en stor utmaning. Här behöver inkluderingshandledarna stöd för att på rätt sätt kunna möta de arbetssökande de ska handleda. Detta inkluderar även utbildning i de horisontella principerna som t ex bör innefatta olika former av våld i nära relationer som kan uppkomma som en följd av kulturkrockar. Ett annat område kulturstöd behövs är i de arbetsgrupper där olika former av rädsla för främmande kulturer försvårar inkluderingen av utrikes födda. Hit rymms hela spektret från okunskap till mer eller mindre öppen främlingsfientlighet.

Utmaning 2: Rekryteringsvägar och metoder behöver utvecklas

Mål:

Komma fram till väl underbyggda slutsatser gällande befintliga och nya rekryteringsvägar samt identifiera fungerande samarbetsformer och metoder som kan tillämpas i ett fortsatt utvecklingsarbete.

Bakgrund

Då rekryteringsbehoven är stora i branschen både nu och framöver, finns flera utmaningar på strukturell nivå som är viktiga att fokusera på. Socialstyrelsens allmänna råd om grundläggande kunskaper hos personal inom området, fungerar som branschens lägstanivå för anställningsbarhet (Vård- och omsorgsprogrammet och Barn- och fritidsprogrammets sociala inriktning, yrkesutgång mot funktionshinderområdet). Det utesluter potentiella medarbetare som inte har gått något av de ovan angivna programmen. Den utmaningen är bland annat kopplad till dimensioneringen av vuxenutbildningen som nedprioriterar intresserade målgrupper som redan har en gymnasieutbildning. Det saknas i dag mer flexibla möjligheter att bli anställningsbar genom att exempelvis varva arbete med utbildning. Dessutom finns inte finansiering för validering annat än i utbildningssystemet.

Ytterligare en utmaning är att potentialen med Yrkesintroduktionsanställningar (YA) inte tas tillvara. Även andra satsningar aviserade av regeringen som trainee, extratjänster, nyanländas etablering etc. kan fungera som rekryteringsbas, men förutsätter ett medvetet arbete där den kompetens som förvärvas inom ramen för de olika satsningarna behöver kunna tillgodoräknas och ligga till grund för kompletterande utbildning. Strukturen inom VO-College skulle kunna bidra till genomslag för dessa olika satsningar.

En stor övergripande utmaning är att attrahera både män och kvinnor till branschen. Då rekryteringsbehoven är stora, behöver satsningar göras för att – i det här fallet – få fler män intresserade av ett arbete inom vård och omsorg. Ett sådant arbete behöver påbörjas tidigt och medvetandegöra både pojkar och flickor om de möjligheter och den bredd som finns inom vård- och omsorgssektorn. Då behovet av utbildad arbetskraft är stort och intresset/sökandet till yrkesprogrammen på gymnasiet generellt är för lågt, behövs satsningar på att intressera både ungdomar och vuxna för utbildningarna. Då med en medvetenhet om att det är yrken som är

precis lika lämpliga för både kvinnor och män. En utmaning är regelverket kring vuxenutbildningen som försvårar för personer som har en gymnasieutbildning sedan tidigare att byta inriktning och yrke mitt i livet. Det är en utmaning som gäller både kvinnor och män.

En annan potentiell rekryteringsbas är personer med funktionsnedsättning, som har svårt att få tillträde till branschen. Ur ett kompetensförsörjningsperspektiv är det nödvändigt att underlätta tillträdet till arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning. En möjlighet skulle kunna vara att involvera gymnasiesärskolans program Hälsa, vård och omsorg i VO-College struktur och genom det erbjuda arbetsförlagt lärande (apl-platser) med utbildade handledare, som samtidigt kan vara ett sätt att stärka samverkan mellan utbildning och arbetsliv. Detta kan bidra till att fler personer från gymnasiesärskolan på sikt kan få arbete i stället för Daglig verksamhet. Det kan då komma att kräva någon form av differentierade arbetsuppgifter, vilket förutsätter påverkan av strukturer.

På organisationsnivå är utmaningarna bland annat att Gymnasieskolans Vård- och omsorgsprogram och motsvarande inom vuxenutbildningen är en betydande rekryteringsbas för arbetsgivarna och att utbildningarna attraherar betydligt fler flickor/ kvinnor än pojkar/ män. Det finns en stor andel timavlönade visstidsanställda medarbetare i branschen med annan gymnasieutbildning, men deras möjligheter att skaffa sig kunskaper motsvarande vård- och omsorgsprogrammet är starkt begränsade. Det finns även timavlönade visstidsanställda medarbetare med relevant utbildning som inte får tillsvidareanställning, vilket är en annan utmaning.

Avslutningsvis är inte VO-College en aktiv part i kompetensförsörjningsstrategier i alla regioner, vilket troligtvis påverkar möjligheterna till samverkan kring branschens kompetensförsörjning.

Att bryta könssegregeringen inom vård och omsorg (VO-College kansli och VO-College Örebro län)

Genomförda aktiviteter

Under det förberedande projektet har det nationella arbetet inriktats på att sammanställa befintlig kunskap om obalansen mellan könen i branschen. Detta görs delvis i samarbete med VO-College Örebro län. Befintlig kunskap i det här fallet handlar om vad som kan utläsas av tillgänglig statistik och den som finns inom vård- och omsorgscollege struktur, dvs. det arbete som gjorts och görs i regionala och lokala Vård- och omsorgscollege, samt den kunskap som finns hos de samverkande aktörerna som är föreningens medlemmar, i form av rapporter och utredningar.

I VO-College Örebro län har fokus legat på att analysera tidigare genomfört arbete och föreslå insatser för att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden. I VO-College Örebro län har arbetet bestått av datainsamling genom fokusgrupper, intervjuer, studier av medarbetarundersökningar, bildanalys av hemsidor samt att ta del av tidigare forskning inom området.

Resultat (nationellt)

Delrapporten *Befintlig kunskap om obalansen mellan könen i vård- och omsorgsbranschen* återfinns som bilaga till slutrapporten.

Undersköterskor inom hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende är Sveriges största yrke med totalt 135 970 medarbetare, varav 93 % kvinnor, och därmed även den mest könssegregerade yrkesrollen inom vård och omsorg.

- Av undersköterskor inom vård- och specialavdelning med totalt 33 427 medarbetare är 92 % kvinnor.
- Bland vårdbiträden (som saknar fullständig vård- och omsorgsutbildning på gymnasial nivå) är könsfördelningen något mindre ojämn med 82 % kvinnor.
- De yrkesgrupper inom vård och omsorgssektorn som enligt statistiken är minst könssegregerade är de med titlarna: personlig assistent, vårdare och boendestödjare där 76 % är kvinnor.
- På vård- och omsorgsprogrammet 2014 var 81 % av eleverna kvinnor och 19 % män. Den statistiken förblev oförändrad under läsåret 2015.

I verksamhetsberättelsen för 2015 som regionala college skickade in till kansliet i början av 2016 synliggjordes komplexiteten i att arbeta för en jämnare könsfördelning på utbildningarna och i arbetslivet. De flesta som har gjort riktade insatser för att bryta könssegregationen har valt elever inför gymnasievalet som målgrupp. Många pratar om "ambassadörer" i olika former som representerar branschen, och att där finns en medvetenhet om att synliggöra de män också som finns i verksamheterna. Dock finns det brister i konkreta resultat av dessa insatser, särskilt inom arbetslivet. Här finns det goda exempel att arbeta vidare utifrån.

Resultat (VO-College, Örebro län)

Delrapporten *Genus, jämställdhet och den könssegregerade arbetsmarknaden* återfinns som bilaga till slutrapporten.

Hur ser köns(o)balansen ut inom vård och omsorg i Örebro län?

På samma sätt som i övriga Sverige är vård- och omsorgsbranschen i Örebro län starkt könssegregerad. Länet ligger något över riksgenomsnittet när det gäller kvinnomajoriteten, både när det gäller yrkesliv och utbildning. I länet är det betydligt vanligare att män som avslutat en VO-utbildning på ungdomsgymnasiet byter bransch än kvinnor som gått samma utbildning. Att lika många (23 procent) återfinns i branschen som i en annan bransch efter avslutad utbildning är oroväckande och allvarligt.

Resultatet från de medarbetarenkäter som finns sammanställda i databasen KOLADA¹⁰ tyder på att kvinnor inom VO generellt trivs något bättre på arbetsplatsen jämfört med män inom samma bransch. Det är dock endast tre kommuner samt Region Örebro län som registrerat data i KOLADA, det innebär att vi inte kan säga något om medarbetares trivsel i länet i stort. Något som bör lyftas är dock HBTQ-personer som arbetar i Region Örebro läns upplevelse av utsatthet på arbetsplatsen, att många inte vågar vara öppna med sin läggning utifrån oro för hur medarbetare kommer att reagera.

Varför finns så få män i VO-branschen?

Resultaten från kartläggningen visar på en mängd olika faktorer som leder till att människor inte gör normbrytande val av bransch. När det gäller val till ungdomsgymnasiet handlar det bland annat om familj och vänners tidigare val, att leva upp till förväntningar utifrån kön samt bristande stöd i studie-

¹⁰ Kommun- och landstingsdatabasen.

och yrkesvägledning. Något som kan ha positiv inverkan, som nämns i både rapporter och i fokusgrupper, är möjligheten att få *prova på*, att göra praktik för att förstå vad det egentligen kan innebära att arbeta inom VO. Det finns en bild av vad branschen innebär som både elever och medarbetare starkt vänder sig emot – samtliga vill att en mer realistisk bild presenteras, och att få testa på yrket genom praktik eller sommarjobb skulle öppna upp för fler att göra normbrytande val.

Om en person gjort ett normbrytande studieval är det mycket viktigt att både skola och arbetsliv arbetar med att öka inkludering för att undvika avhopp eller byte av bransch. Här trycker ett flertal rapporter på vikten av utbildade yrkeslärare samt en god dialog med apl-platsernas handledare. Om inte både utbildningsanordnare och arbetsgivare arbetar aktivt med värdegrundsarbete minskar möjligheten att normbrytande personer – oavsett kön – trivs på utbildningen eller arbetsplatsen.

I våra bildanalyser kan vi se att det främst är vita kvinnor som syns på bilderna hos arbetsgivare och utbildningsanordnare. Representation är viktigt, om en kan identifiera sig med personerna på bilder som ska representera branschen ökar sannolikheten att en känner sig inkluderad och benägen att söka sig dit. För att kvinnor ska känna att de kan bli chefer behöver de se andra kvinnor som är chefer, på samma sätt behöver män se andra män som arbetar som undersköterskor. Detta gäller inte bara för kön utan för andra faktorer som hudfärg, könsuttryck, funktionsvariation och sexuell läggning.

Hur talar flickor och pojkar, kvinnor och män i VO-branschen om genus och jämställdhet?

Paradoxerna och det komplementära tänket kring kön

Det är väldigt tydligt att intervjudeltagarna ser män och kvinnor som helt olika, vi kompletterar varandra och därför behövs både kvinnor och män inom vård och omsorg. Samtidigt blir svaren på frågan varför, paradoxalt nog att det inte handlar om kön, utan om personlighet, erfarenhet, ålder och kompetens.

Uppvärderandet av det manliga och nedvärderandet av det kvinnliga

Det finns föreställningar från både kvinnor och män om att "skitsnack" och skvaller minskar när män kommer in i en arbetsgrupp, det är slående hur vanligt förekommande det är att prata om att män kör med "raka rör" medan kvinnor beskrivs som "grälsjuka kacklande höns". Både kvinnor och män i fokusgrupperna nedvärderar kvinnor och uppvärderar män, detta omnämns även i rapporterna som granskats.

Stereotypa förväntningar utifrån kön

Tydligt är att det finns en uppfattning om att det behövs en viss typ av man i VO-branschen, och att män möter förväntningar om att vara bärare av en stereotyp maskulinitet. De förväntas vilja spela fotboll, fixa med datorer och skruva ihop möbler. Flera män i fokusgrupperna har upplevt misstro från kvinnlig personal angående deras förmåga att kunna tvätta, laga mat eller andra stereotypa kvinnliga arbetsuppgifter. Någon berättar att han hämtas när det blir bråk på boendet. En annan berättar att ungdomarna han arbetar med alltid brukade fråga manlig personal om de ville spela bandy och fotboll. Personalen uppmärksammade detta och har aktivt arbetat för att kvinnorna ska bli lika självklara att fråga – med gott resultat.

Flera av fokusgruppsdeltagarna pratar om att det är svårt att vara i minoritet, både i skola och på arbetsplatser. Man har bland annat resonerat kring att många pojkar kanske hoppar av VO-utbildningar för att de känner sig ensamma och inte har någon som man kan identifiera sig med.

Även här blir bilden av att män och kvinnor är väldigt olika tydlig – man behöver någon av samma kön som man kan umgås med. Gruppträck har också diskuterats, att man kanske väljer det kompisarna väljer – det är svårt att gå emot detta som pojke och välja något som ses som ”tjejigt”. Många av deltagarna är medvetna om att det som ses som kvinnligt kategoriseras som ”sämre”.

Vad får denna syn på genus och jämställdhet för konsekvenser?

Om det finns en förväntan på en man att vara en viss typ av man, att vara bärare av en viss typ av maskulinitet – vad händer då med de män som söker sig till vård och omsorg som inte lever upp till idealbilden? Hur trivs de pojkar och män som mot sin vilja förutsätts vilja spela fotboll, fixa med datorer eller vara fysiskt starka? Vad händer med de raka kvinnorna som inte är intresserade av skvaller? Vem stannar egentligen kvar? Med jargongen och den stereotypa synen på könsroller riskerar normbrytande personer som inte delar den synen att känna sig utsatta och i minoritet – oavsett om de är män eller kvinnor. För att inkluderas på arbetsplatsen eller på utbildningen behöver en dela språk och synsätt för att vara en del av gruppen – i detta ingår att uppvärdera det stereotypt manliga samtidigt som en nedvärderar det stereotypt kvinnliga. Att gå emot detta och ifrågasätta normen är påfrestande och kan leda till exkludering och i det långa loppet till avhopp eller byte av bransch. En väg kan vara att samarbetspartner inom VO-College arbetar med värdegrundsfrågor – ett arbete som förankras med hjälp av ledning, rektorer och chefer – är en förutsättning, inte bara för att behålla normbrytande elever/medarbetare men även för att säkerställa ett gott bemötande gentemot vårdtagare och patienter.

Hur kan VO-College arbeta för att bredda rekryteringsbasen?

Inkluderande marknadsföring

Det samtliga säger är att det saknas förståelse för vad ett arbete inom VO egentligen kan innebära, branschen måste bli bättre på att visa exempel på hur varierande och givande det är. Förslag som kommit upp är filmklipp, bättre material som visar på en större representation i bild och text. En bredare bild av vem som kan tänkas passa inom VO-yrket leder till att en större målgrupp får upp ögonen för branschen. Det gäller dock att vara realistisk i hur en framställer både yrket och representationen för att inte riskera att tappa sökanden, samtidigt som en kan visa på en vision av hur en vill att branschen ska se ut.

Medarbetare som ambassadörer

De som studerar och arbetar inom vård och omsorg är branschens ansikte utåt. Om elever och medarbetare trivs så är det den bilden som de sprider till sina vänner och bekanta. Samtidigt behövs en medvetenhet om att de även bidrar till att upprätthålla bilden av män och kvinnor som fundamentalt olika och att detta kan påverka andra som funderar på att söka in till en utbildning/prova att arbeta i branschen. Genom att få in och behålla normbrytande personer i branschen och få dem att trivas möjliggör en för fler att följa efter.

Kompetensutveckla internt i VO-College kring genus och jämställdhet

Det är tydligt att det finns en efterfrågan hos de regionala samordnarna av mer kunskap kring frågor som rör genus, jämställdhet och mångfald. Fokusgrupperna visade även att det i nuläget finns stora variationer i de regionala samordnarnas kompetens i frågorna, vissa är mycket kunniga och andra har inte reflekterat över frågan nämnvärt mycket. Flera uttrycker att frågorna inte prioriteras och att det inte finns tid eller en plattform för att diskutera dem. Utifrån den varierande kunskapsnivån blir det tydligt att förutsättningarna för att bedriva jämställdhetsarbete regionalt och lokalt varierar väldigt

mycket, vilket är problematiskt. Ett förslag kan vara att jämställdhetsarbetet ska finnas tydligare med i kriterierna vid certifiering av VO-College.

Arbetsgivare och utbildningsanordnare redovisar könsuppdelad statistik och enkäter, analyserar och skapar handlingsplaner

Verksamheter kan säkerställa att resultat från elev- och medarbetarenkäter redovisas könsuppdelat. Detta för att skapa en nulägesbild som årligen följs upp. Det är här mycket viktigt att poängtera vikten av analys av det inhämtade materialet. Statistik och enkäter i sig skapar inte förändring, medan analys och en handlingsplan framåt motiverar till det. Här kan arbetsgivarna och utbildningsanordnarna med fördel ta hjälp av expertis, t.ex. genusvetare och genuspedagoger.

Utvecklingsmöjligheter inom ramen för Yrkesintroduktionsanställningar (VO-College kansliet, VO-College Kronoberg)

Genomförda aktiviteter

Arbetet med att identifiera utvecklingsområden inom Yrkesintroduktionsanställningar (YA) och andra introduktionssatsningar har genomförts både nationellt och regionalt genom VO-College Kronoberg. Syftet har varit att identifiera framgångsfaktorer och utmaningar och utifrån det föreslå upplägg i satsningar på YA, lärling, trainee mm. Det utredande arbetet har genomförts via intervjuer, fokusgrupper samt genom att analysera material/dokument som finns hos VO-College och YA delegationen.

Delrapporten *Samarbetsmöjligheter och utvecklingsområden inom Yrkesintroduktionsavtal* återfinns som bilaga till slutrapporten.

Resultat (nationellt)

Ett av de behov som har synliggjorts är att informationen om både Yrkesintroduktionsavtal och det ekonomiska stödet riktat till arbetsgivare, potentiella anställda, medarbetare, utbildare och fack behöver vara mer enhetligt, tydligt och lättåtkomligt.

Det finns ett stort behov av att skapa alternativa utbildningsmöjligheter för målgrupper som inte är prioriterade till vuxenutbildningen. Det finns också ett behov av att öppna upp för möjligheten att anställa fler målgrupper med ekonomiskt stöd vid YA som idag är begränsad till vissa ungdomar, långtidsarbetslösa personer och nyanlända invandare.

Vård- och omsorgscollege skulle kunna bidra till informationsspridning av goda exempel genom hemsidan och inom samverkansstrukturen. En annan möjlighet är att skapa arenor för att hitta lokala lösningar partsgemensamt, och synliggöra vilka andra utmaningar som kan övervinnas med YA som verktyg. Det finns arbetsgivare som kämpade i motvind initialt när yrkesintroduktionsavtalen först skulle börja användas, då det krävdes stora resurser för att undersöka förutsättningarna för anställning, hitta lämpliga arbetsplatser, utbilda handledare, skapa utbildningsplaner, överlägga med facket, komma överens med utbildningen osv. När anställningarna väl var igång så var de flesta hinder genomarbetade, men med resurser som inte alltid finns att tillgå i ordinarie verksamhet.

Resultat (VO-College Kronoberg)

Delrapporten *Erfarenheter av YA- upplägg* återfinns som bilaga till slutrapporten.

Utifrån genomförda fokusgrupper och intervjuer med YA-anställda, handledare för YA, chefer för YA, utbildningsanordnare samt fackförbundet Kommunal så kan det konstateras att samtliga tillfrågade är nöjda med anställningsformen och att utbildning i kombination med anställning är ett framgångsrecept.

- De YA-anställda ser att de får lön, praktisk erfarenhet och utbildning som leder till ett fast jobb.
- Handledarna anser att det är intressant och spännande att få följa blivande kolleger under en längre tid. Handledarna tar ett stort ansvar för de YA-anställda och önskar/kan bli än mer involverade i studierna och de mål som utbildning och arbetslivserfarenhet ska ge.
- Cheferna ser att anställningsformen ger en lång introduktion inför anställningen, de YA-anställda fungerar som vikarier vid kortare frånvaro och det ger brukarna en kontinuitet av personal.

YA är ett bra koncept både för dem som har formell utbildning och för dem som vill prova på att jobba inom vård och omsorg som inte har formell utbildning. Men ett problem för dem som inte har formell utbildning är att avtalslängden och det ekonomiska stödet via Arbetsförmedlingen är begränsat till 12 månader. För 12 månader med studier på deltid kombinerat med arbete räcker inte för att få en komplett vård- och omsorgsutbildning som sedan krävs för en fortsatt anställning.

Anställningen fungerar som inspiration för den anställde och för att se om branschen är något för denne. Det som sedan sätter "käppar i hjulet" är att det är svårt för dem att få en utbildningsplats då de inte är prioriterade i vuxenutbildningsförordningen och inte heller arbetslösa. Det är av värde att öka möjligheten för gruppen att få mer utbildning och förlängd anställning så att deras ställning stärks på arbetsmarknaden.

En annan begränsning som kan bli för den enskilde är att den arbetsgivare som ingår YA-avtal oftast förfogar över en del av branschen, som exempel äldreomsorgen. Det kan innebära att den anställde får begränsad erfarenhet med sig från sin anställning och därmed har svårare att byta område. Att få prova och studera på flera arbetsplatser ger den anställde mer kompetens och det kan även göra intresset större att ta en YA-anställning. Å andra sidan har den arbetsgivare som anställt på avtalet ett behov av rekrytering inom just detta område därmed är det inte prioriterat eller kanske önskvärt att den anställde är på flera arbetsplatser.

Cheferna upplever att de behöver mer information om anställningsformen. Att hitta information innebär svårigheter då informationen finns på många olika platser, ibland kan informationen de får också vara motstridig. Ett exempel är att arbetsgivare kan söka statsbidrag via Skolverket för att utveckla valideringsmodeller och kompetensprofiler för YA. Det är ingen naturlig web-sida för arbetsgivare att söka information på, vilket kan göra att de går miste om statsbidrag. Att informationen finns på så många olika platser kan också göra att arbetsgivare "ger upp" och inte kan eller har resurser att utforska möjligheterna. Det är svårt att få en samlad bild av YA-anställningar.

Under förstudien lyftes även åldersbegränsningen som finns för att få det ekonomiska stödet. Ur tillgänglighetsperspektiv begränsas målgruppen när den endast omfattas av de mellan 20-24 år.

Målgruppen hade kunnat utökas genom att höja åldern på de som tillåts att anställas på avtalet¹¹. De som anställts kan ha en gymnasieutbildning med sig sedan tidigare och har svårt att få tillgång till vuxenutbildningen då de inte tillhör en prioriterad grupp. För dem kan det innebära att de efter anställningens slut återigen är arbetslösa. Kommunal menar att för anställning, för yrkets status och för att inte få inlåsningseffekter är det mycket viktigt att de som anställs får tillgång till utbildning motsvarande undersköterskekompetens.

Ingången till en anställning i vård och omsorg bör bygga på intresse och en vilja av den som anställs. Inom vård och omsorg jobbar de anställda med människor i behov av stöd och hjälp, människor som är utsatta och inte kan välja vem de möter. Då är det av stort värde att de som blir anställda och som erbjuds utbildning och arbete i branschen har ett intresse för människor och dessa arbetsuppgifter. Det är inte en arbetsmarknadspolitisk åtgärd utan ska utgå från arbetsgivarens rekryteringsbehov.

Personer med funktionsnedsättning – en potentiell rekryteringsbas (VO-College kansli)

En potentiell rekryteringsbas är personer med funktionsnedsättning, som har svårt att få tillträde till branschen. Ur ett kompetensförsörjningsperspektiv är det nödvändigt att underlätta tillträdet till arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning. En möjlighet skulle kunna vara att involvera gymnasiesärskolans program Hälsa, vård och omsorg i VO-College struktur och genom det erbjuda arbetsförlagt lärande (apl-platser) med utbildade handledare, som kan vara ett sätt att stärka samverkan mellan utbildning och arbetsliv. Det kan vara en väg som bidrar till att fler personer från gymnasiesärskolan på sikt kan få arbete med eller utan anställningsstöd från Arbetsförmedlingen i stället för Daglig verksamhet. Det är dock ett effektmål att arbeta mot på sikt.

Gymnasiesärskolan i Sverige är fyraårig och frivillig och vänder sig till ungdomar med utvecklingsstörning. Gymnasiesärskolan reformerades 2013 och sedan dess finns det nio yrkesinriktade nationella program. Ett av dessa är programmet Hälsa vård och omsorg. Eleverna får grundläggande kunskaper i service och omsorg inom fritids- och vårdsektorn. Utbildningen förbereder eleverna för att kunna arbeta med t.ex. kost och hälsa, omsorgsarbete och vård. Under utbildningen lär sig eleverna också att utveckla ett serviceinriktat förhållningssätt och förmåga att kommunicera och samverka med andra människor. Enligt den senaste statistiken från Skolverket går 188 elever programmet Hälsa, vård och omsorg. Utbildningen bedrivs i dag vid 47 skolor i 43 kommuner i landet.

Genomförda aktiviteter

I det utredande arbetet har dialog förts med projektets dialogpartner, inläsning av litteratur i form av rapport från Skolverket gällande uppföljning av *Gymnasiesärskolan efter reformen 2013* samt en under projektets gång färdig doktorsavhandling *Sysselsättning och social rättvisa* fungerat som underlag. Dessutom har en enkät skickats ut till regionala och lokala college med frågor om möjligheter och utmaningar kopplat till gymnasiesärskolans program Hälsa vård och omsorgs möjlighet att ingå i VO-College struktur.

¹¹ Ändring från och med 16 06 01 till att gälla även långtidsarbetslösa över 25 år samt nyanlända.

Delrapporten *Personer med funktionsnedsättning – en potentiell rekryteringsbas* återfinns som bilaga till slutrapporten.

Resultat

Skolverkets rapport pekar på en del utmaningar med den reformerade gymnasieskolan. Bland annat har det visat sig vara svårt att hitta apl-platser som har anknytning till det program som eleverna läser. Svårigheten att hitta platser bekräftas även av dialogen med representant vid Föreningen för utvecklingsstörda barn, ungdomar och vuxna, FUB som varit en av projektets dialogpartner. Att hitta bra apl-platser med utbildade handledare kan vara en av lösningarna för att underlätta övergången mellan gymnasiesärskolan och arbete i någon form.

Jessica Arvidsson, Högskolan i Halmstad disputerade i maj 2016 på avhandlingen *Sysselsättning och social rättvisa*. Avhandlingen presenterar resultat från en registerstudie som omfattar 12 269 elever som gick ut gymnasiesärskolan mellan 2001 och 2011. Resultatet baseras därmed på elever som gick i gymnasiesärskolan innan den reformerades 2013. Avhandlingen visar att mindre än hälften, 47 procent, av de före detta särskoleeleverna har daglig verksamhet, hela 22,4 procent arbetar och 6,6 procent studerar. Avhandlingen visar även att en betydande andel, 24 procent, tillhör kategorin ”någon annanstans” och har vare sig daglig verksamhet, ett arbete eller är studerande. Studien visar också att det finns stora könsskillnader, 70 procent av de som har ett arbete är män och 30 procent är kvinnor. Just könsskillnaden är intressant ur Fokus vård och omsorgs perspektiv, där man kan anta att det är fler kvinnor än män som går programmet Hälsa vård och omsorg. Om möjligheten att ingå i VO-College skapas skulle det på sikt eventuellt kunna bidra till att öka kvinnornas möjlighet att få någon form av anställning. Det ligger dock utanför det förberedande projektets mål, men skulle kunna bli en effekt av det.

Som en del i utredningsarbetet angående gymnasiesärskolans program Hälsa, vård och omsorgs möjlighet att kunna ingå i Vård- och omsorgscollege samverkanstruktur, skickades en enkät ut till regionala och lokala styrgrupper. 28 svar kom in inom ramen för den utsatta tiden.

Sammanfattningsvis kan sägas att svaren visade att det finns flera möjligheter gällande att erbjuda apl-platser, men även en del utmaningar. Bland möjligheterna nämns äldreomsorgen som mer lämpligt område att erbjuda apl-platser än andra delar av vård och omsorg. Utbildade handledare är en förutsättning för att erbjuda apl och de svar som kommit in visar att de handledare som finns i verksamheterna och även VO-College nationella handledarutbildning skulle behöva kompletteras med en modul som handlar om gymnasiesärskolan som skolform, funktionsnedsättningen och dess konsekvenser etc. Ett förslag är att eftersom det gäller ett så litet antal elever vore det bästa att varje kommun utser 1-2 enheter som blir duktiga på att ta emot elever från gymnasiesärskolan.

När det gäller utmaningar så beskrivs det i termer av det gäller att hitta rätt arbetsplatser. Något som återkommer kopplat till utmaningar är handledarresurser, som förutom rätt kompetens även handlar om tid för uppdraget, något som behöver kompenseras ekonomiskt.

Enligt en sammanvägning av resultaten i det utredande arbetet skulle en certifiering av programmet kunna vara möjlig och skapa ett mervärde för eleverna och bidra till att efterleva FN konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Det kvarstår dock beslut av styrelsen i VO-College i frågan, något som inte har ingått i projektmålet. Inför en fortsatt dialog och eventuellt beslut behöver följande punkter finnas med.

- Kriterier för certifiering av gymnasiesärskolans program Hälsa vård och omsorg behöver arbetas fram.
- VO-College nationella handledarutbildning behöver kompletteras med en modul som vänder sig till de handledare som ska handleda elever från gymnasiesärskolan. En sådan modul bör vara av intresse för Skolverket, då en generell del bör vara av intresse för alla yrkesprogram inom gymnasiesärskolan och bör delvis kunna arbetas fram i samverkan med dem.
- Det är av stor vikt att extra tid avsätts för elever och handledare, eventuellt kan möjligheten till viss ekonomisk ersättning för apl-platser för gymnasiesärskolan behöva undersökas.
- Ett förslag i den enkätundersökning som genomförts är att utse vissa arbetsplatser där eleverna kan tas emot, där speciella handledare utses och får utbildning.

VO-College koppling till regionala strukturer för kompetensförsörjning (VO-College kansli)

En mindre kartläggning har genomförts för att översiktligt synliggöra om, och i så fall hur, regionala VO-College samverkar med andra aktörer som deltar i arbetet med regional kompetensförsörjning, inte minst i de regionala kompetensplattformarna¹². Den organisation som har regeringens uppdrag att driva utvecklings- och tillväxtfrågor på regional nivå (regionförbund, region, kommunförbund eller länsstyrelse) ska samverka med många aktörer i olika insatser som ska bidra till en bättre kompetensförsörjning och arbeta strategiskt för att möta regionens arbetsgivares olika behov av kompetens.

Delrapporten *Vård- och omsorgscollege och regional kompetensförsörjning* återfinns som bilaga till slutrapporten.

Genomförda aktiviteter

Kartläggningen har bestått av dokumentstudier, genomgång av hemsidor samt intervjuer med åtta samordnare vid regionala VO-College¹³. Ett antal regioner valdes ut utifrån att de bedömdes ha erfarenheter av regionalt samarbete samt att deras respektive hemsidor kunde visa upp viss livaktighet vad gällde regional aktivitet – nyheter, mötesanteckningar, satsningar m.m. Viss hänsyn i urvalet togs också till att få en spridning i geografi och regionstorlek. En självklar anmärkning är att regionerna på olika sätt skiljer sig åt vad gäller allmänna förutsättningar, politisk organisering, utbildningslandskap m.m. Resultat och slutsatser kan inte "rakt av" generaliseras och sägas representera hela VO-College. Snarare kan svaren fungera som ett inspel kring gjorda erfarenheter av regionalt arbete och vilka tänkbara utmaningar som väntar när collegearbetet ska stärkas regionalt.

Intervjuerna genomfördes per telefon och var utformade som öppna samtal kring i huvudsak följande frågeställningar:

¹² Regeringsinitiativ från 2010 för att kartlägga och samordna de långsiktiga behoven av utbildning och arbetskraft.

¹³ VO-College i Uppland, Göteborgsregionen, Norrbotten, Skåne, Kronoberg, Örebro län, Södra Norrland, Gävleborg

- Vad görs i din region för att främja kompetensförsörjning i stort och specifikt inom vård- och omsorg?
- På vilket sätt är du/ni inkopplade i det här arbetet?
- Vad handlar samverkan om – hur ser det konkreta innehållet ut?
- Resultat – vad leder det till?
- Tycker du det vore önskvärt med en starkare koppling?

Resultat

Collegestrukturen är svagt kopplad till kompetensplattformar och övriga regionala arenor för kompetensförsörjning. I flera fall handlar det om att det saknas ett organiserat samarbete mellan VO-College och kompetensplattformen, i ett par fall finns heller ingen representation. De orsaker som nämns är:

- Plattformsuppdraget är svagt och "luddigt" och det ger inte så mycket att vara med. Den regionala nivån har inte hittat sin roll och det är i kommunerna det händer saker.
- Den regionala collegenivån är tämligen ny och har inte hunnit arbeta sig in.
- Det finns tillräcklig kraft och tillräckliga nätverk inom den egna collegestrukturen.
- Regionala aktörer har visat ett svagt intresse för att lära och ta del av de metoder som finns inom VO-College – exempelvis organisering och utbildning av handledare, språkstöd eller sättet man arbetar tillsammans mellan aktörerna.

De regionala samordnarna har en någorlunda samstämmig bild av vad den regionala nivån bör ägna sig åt. Det handlar i första hand om att:

- Arbeta strategiskt – se till att collegearbetet inte isoleras, utan att utvecklingsarbetet involverar fler aktörer, sammanhang och kompetenser.
- Vara samordnande för lokala idéer och behov, prioritera och ge energi och ta arbetet till nationell nivå.
- Sprida sociala innovationer (validering, språkstöd, handledarskap) till andra branscher och utvecklingsområden.
- "Täta till" det regionala kompetensförsörjningsarbetet (kompetensforum, nätverk, branschråd) och se till att vård och omsorg får en mer central roll i utvecklingsdiskussioner.
- Samarbeta med Arbetsförmedlingen regionalt (och lokalt) för att hitta ingångar till nya människor och kompetensstöd.
- Att säkerställa att länet arbetar i riktlinje med nationella standarder.

Sårbarheten på regional nivå:

- Samordnare är ofta ensam i att driva och förväntas fixa allt. En förklaring kan vara kraftigt slimmade organisationer och att alla har upp över öronen med att klara sin egen vardag.
- VO-College saknar i stort medel för att kunna vara offensiva – exempelvis att kunna driva utvecklingsfrågor eller arbeta med marknadsföring.
- Regionala styrgrupper kan behöva fundera över de egna mandaten och hur kopplingen till politiken ska se ut. Viktigt för långsiktigheten att collegearbetet bottenar i en politisk strategi och ett politiskt engagemang.

- Viktigt med en dialog kring hemvisten för VO-College och samordnarens organisatoriska tillhörighet – att finnas i regionen och tillhöra den verksamhet som arbetar med regional utveckling är ingen garanti, men kan vara avgörande för att få strategiskt fäste.

Man kan relativt enkelt se att collegearbetet i de undersökta länen, och rimligen i Sverige överlag, har ett antal styrkeområden likväl som en del svagheter. De starka sidor som denna kartläggning visat ryms till stor del i själva collegekonceptet med sin aktörskonstellation, sina kvalitetsanspråk och i sammankopplingen mellan lokal-regional-nationell nivå. Till detta kan läggas tre aspekter som väl bara delvis är ett resultat av själva konceptet, utan kanske i lika hög grad en effekt av kloka företrädarens erfarenheter och den samlade utvecklingsdiskussion som pågår inom VO-College.

- För det första att det finns en någorlunda samstämmig bild av vikten av att i det framtida kompetensförsörjningsarbetet inte bara titta på utbildningsfrågor utan att vidga dialogen till att också omfatta arbetsplatserna och hur dessa ska kunna stärkas som lärande miljöer. I intervjuerna har samtliga pekat på de viktigaste ingredienserna i denna utveckling – handledarfunktionen, valideringen, språkstödet och aktiva enhetschefer.
- En annan styrka är att de intervjuade regionala samordnarna är så tydliga med vad den regionala nivån har för roll och vilka av dess uppdrag som behöver stärkas (se ovan)
- En tredje aspekt är att de intervjuade pratar om vikten av lokalt engagemang och att handla praktiskt. Detta, att ta sin utgångspunkt i det lokala, i den verksamhetsnära och i att göra saker, ger också en slags immunitet mot att bli alltför svävande och abstrakt i kommande utvecklingsåtgärder. Dessutom menar flera av samordnarna att erfarenheten visar att konkreta arbetsområden är det som skapar energi och bra deltagande på möten.

Samtidigt är det viktigt att fundera på de brister som intervjuerna pekar ut. Framförallt gäller det den svaga kopplingen till den regionala utvecklingsarenan. Collegearbetet sker huvudsakligen inom den egna strukturen och i egna arbetsgrupper. Den övergripande bilden, även om det inte gäller alla regioner, är att VO-College "hänger lite vid sidan av" och ibland glöms bort, till skillnad från exempelvis Teknikcollege, som har en tydligare position (och ibland en större budget). Glappet är i ett par fall rent fysiskt – VO-College har ingen representation i kompensplattformen – men vanligare är att det saknas ett organiserat samarbete kring konkreta utmaningar, exempelvis handledarskap eller samordningen av Yrkesvux.

Trots en del kritik mot hur kompetensförsörjningsarbetet är organiserat på regional nivå och hur kompensplattformen fungerar (plus att man klarar sig ganska bra själv), finns det en klar uppfattning om vikten av att VO-College blir mer närvarande på den regionala utvecklingsarenan. Flera av de utvecklingsområden som preliminärt identifierats i det förberedande ESF-projektet och som framgår av intervjuerna i den här kartläggningen, har som förutsättning att VO-College kan få en starkare strategisk position. Utifrån intervjuerna skulle det främst handla om:

- Att få tillgång till ett politiskt sammanhang och en politisk strategi på regional nivå. Idag finns ingen samlad politisk idé kring collegeverksamheten – vad man vill ha VO-College till. Därmed blir man inte självklart en del av den långsiktiga planen och kan få svårt att knyta an till olika politiska initiativ som rör VO-College uppdrag och verksamhet (även om en del av detta görs genom kansliet).
- Att öka uppmärksamheten och intresset för vård och omsorg, där synen på branschen mer skulle handla om utveckling/kunskap än kris/brister.

- Lättare tillgång till utvecklingsresurser och medel att testa och pröva nytt.
- Bredare laguppställning och kompetenskraft när nya verktyg ska tas fram. Ska exempelvis strukturer kring språkstöd utvecklas, behöver fler branscher och hjärnor aktiveras, ska validering få genomslag (också utanför skolan) behöver kanske lagstiftning och nationella myndigheter göra sitt.

Attityder till branschen bland unga och utlandsfödda (VO-College Göteborgsregionen)

Genomförda aktiviteter

En insats i det förberedande projektet har varit att undersöka attityder till vård- och omsorgssektorn hos unga och utlandsfödda. Undersökningen som genomförts av VO-College Göteborgsregionen har framförallt baserats på enkäter och gruppintervjuer. Målgrupper har varit elever på vård- och omsorgsprogrammet år 2 ("VO-elever"); elever på gymnasiesärskolans program Hälsa, vård och omsorg (HVO); utlandsfödda vuxnelever på VO-utbildning med språkstöd; åk 9-elever som sökt VO-programmet samt en mindre grupp åk 8-elever.

Delrapporten *Ungas och utlandsföddas attityder till vård- och omsorgsarbete* återfinns som bilaga till slutrapporten.

Resultat

Attityder till vård- och omsorgsarbete – styrkor och svagheter jämfört med drömjobbet

Generellt förknippas vård- och omsorgsarbete med att arbeta med människor, att hjälpa andra samt en möjlighet att bidra till samhällsnytta. Det visar enkätsvaren från både åk 8-ungdomar, åk 9-elever som sökt VO-programmet och VO-elever på år 2 – och samma saker betonas i samtalen med elever på gymnasiesärskolans HVO-program samt med vuxnelever på VO-utbildning med språkstöd. Det här är också vad arbete inom välfärdssektorn mer allmänt tenderar att associeras med.¹⁴

Hos de elever som går en VO-utbildning eller sökt till en sådan är detta också aspekter som i hög grad ingår i drömjobbet. Det negativa "glapp" som finns mellan bilden av drömjobbet och bilden av vård- och omsorgsarbete handlar först och främst om lönen. I mindre grad gäller det även möjligheter till utveckling/karriär, fast anställning, påverkansmöjligheter samt intressanta arbetsuppgifter (det senare gäller enbart VO-eleverna). Utifrån VO-elevernas enkätsvar är vård- och omsorgsarbetets allra starkaste kort att få hjälpa människor, arbeta med människor, bidra till samhällsnytta och i viss mån även få fast anställning, det vill säga sådant de generellt tycker är mycket viktigt i ett arbete.

Hos de yngre ungdomar som deltagit i studien (åk 8-elever) är "glappet" mellan drömjobbet och vård- och omsorgsarbete generellt större. Särskilt gäller det lönen, intressanta arbetsuppgifter samt möjligheter att påverka arbetet och arbetstiderna.

Lönens betydelse och yrkets status

Det begränsade svarsunderlaget av åk 8-elever medger inga långtgående generella tolkningar av gruppens uppfattningar och attityder. Några av resultaten kan dock stärkas av tidigare studier som visar att ungdomar i åldersspannet 15–24 år inte förknippar arbete inom välfärdssektorn med vare

¹⁴ SKL 2013.

sig hög lön eller möjligheter till flexibla arbetstider/arbete hemifrån¹⁵ – samtidigt som en annan mätning visar hur åk 9-elever i gemen värderar hög lön som en av de viktigaste aspekterna i ett framtida jobb¹⁶. Lönen är förvisso en faktor som, enligt andra mätningar, tenderar att minska i vikt med ökande ålder.¹⁷ Men gymnasievalet görs av unga ungdomar, och då är det svårt att bortse från den aspekten och hur (bilden av) vård- och omsorgsarbete står sig i det avseendet.

Hög status är en faktor som värderas relativt lågt i ett drömjobb av de undersökta målgrupperna. Ändå är det angeläget att fundera över hur denna bild kan förändras – både genom information om vad vård- och omsorgsarbete faktiskt innebär och genom reella förändringar av arbetets villkor och förhållanden. Det ökar knappast benägenheten att söka sig till, eller arbeta kvar i, vård- och omsorgssektorn om man uppfattar att människor utanför arbetsplatsen ser ner på yrket, något det ges exempel på i intervjuer och enkätkommentarer. VO-elevernas enkätsvar antyder att det särskilt är de mest studiemotiverade eleverna som riskerar att förloras på dessa grunder. "Glappet" mellan drömjobbet och vård- och omsorgsarbete ifråga om hög status återfinns nämligen främst hos elever med stort intresse för att läsa, att skriva, för politik och samhällsfrågor samt skolarbete/studier. Enligt en kartläggning av Skolverket hade (2012) ungefär var fjärde elev med slutbetyg från VO-programmet gått vidare till andra studier efter ett år.¹⁸

Erfarenheter som pekar på utmaningar

De arbetserfarenheter som den här studiens målgrupper beskriver handlar först och främst om äldreomsorgen, den verksamhet som flest varit i kontakt med. De goda erfarenheterna överväger: merparten av VO-eleverna upplever att vård- och omsorgsarbetet är lärorikt, att det innebär spännande möten med nya människor och att det är uppskattat av vårdtagarna. En majoritet har också upplevt rolig gemenskap med kollegor. Det är samtidigt alarmerande att minst var tredje elev upplever arbetet som stressigt, fysiskt tungt och psykiskt jobbigt. Var femte upplever att arbetet innebär tråkiga arbetsuppgifter (i åtminstone ganska hög grad).

Resultaten visar på en könsskillnad med en något större andel killar än tjejer på VO-programmet som upplever att arbetet är uppskattat av vårdtagarna och att det innebär en rolig gemenskap med kollegor – men också i något större utsträckning upplever det vara psykiskt jobbigt. Mer genomgående skillnader framkommer i jämförelsen mellan svenskfödda och utlandsfödda VO-elever, där de svenskfödda i större utsträckning betonar olika positiva erfarenheter och de utlandsfödda i större utsträckning betonar negativa erfarenheter. Ungefär varannan utlandsfödd elev upplever att vård- och omsorgsarbete (i åtminstone ganska hög grad) är psykiskt jobbigt, mot var tredje svenskfödd. Orsakerna bakom dessa resultat skulle behöva undersökas närmare.

Resultaten indikerar att verksamheternas förutsättningar för arbetsplatsförlagt lärande och andra typer av praktik behöver stärkas för att begränsa de negativa erfarenheterna, och att det samtidigt bör finnas beredskap för att ge stöd till elever som möter olika typer av problem under praktiken. Behovet verkar vara extra stort sett till utlandsfödda elever.

I gruppintervjun med utlandsfödda vuxenelever vid VO-yrkesutbildning med språkstöd beskrivs hur språksvårigheter kan bidra till stress – men att här också finns en stor utvecklingspotential att ta fasta

¹⁵ SKL, 2013.

¹⁶ Karriärcentrum samhällsbyggnad, 2013, s. 11.

¹⁷ Ungdomsstyrelsen, 2013.

¹⁸ Skolverket 2014, s. 36–37.

på, för såväl arbetsgivare som individ. Utbildning i kombination med social interaktion, på svenska, kan bidra till att förkorta vägen in i det svenska samhället och arbetslivet. Det skulle kunna bidra till att kompensera för nyanländas generellt sämre tillgång till informella kanaler och nätverk, som kan vara viktigt för att få ett jobb.¹⁹

Samtidigt är det uppenbart att inte bara är praktikanter erfar arbetsmiljöproblem inom vård- och omsorgsarbete. Av såväl gruppintervjuerna som resultaten av GR-kommunernas medarbetarenkäter framkommer hur arbetsbelastning är något som präglar såväl undersköterskors/vårdbiträdens arbetsförhållanden som kommunanställdas mer generellt. Under sådana förutsättningar är det en utmaning att försöka skapa en god arbetsmiljö för praktikanter. Långsiktigt räcker det inte att trygga praktikanter arbetsförhållanden utan att se till vård- och omsorgsyrkens förutsättningar över lag.

Slutligen ska lyftas fram att de intervjuade eleverna vid gymnasiesärskolans program Hälsa, vård och omsorg (HVO) hade mycket begränsade praktikerfarenheter från vård- och omsorgssektorn utöver barn- och fritidsområdet. Resultatet antyder att det finns mer att göra för dessa elevgruppers möjligheter till arbetsplatsförlagt lärande (APL) inom vård- och omsorgssektorn. Fler APL-platser skulle kunna bidra till att gymnasiesärskolor med HVO-programmet väljer att rikta in någon del av programmet mot vård och omsorg.

Synen på framtida jobb inom vård- och omsorgssektorn

Det är tydligt hur sjukhusvård/primärvård attraherar flest VO-elever, med ungefär tre fjärdedelar av VO-eleverna på år 2, och lika många av de sökande åk 9-eleverna, som uppger att de gärna vill jobba där. De utlandsfödda vuxneleverna beskriver i gruppintervjun hur intresset för sjukhusvård kan vara knutet till ett önskemål om att läsa vidare till sjuksköterska, och att man uppfattar att det är bra att göra i kombination med sjukhusarbete.

Äldreomsorgen uppfattas ha lite andra typer av förtjänster. Även om jämförelsevis få VO-elever och VO-sökande åk 9-elever önskar sig ett framtida arbete inom äldreomsorgen handlar det likväl om fler än var fjärde VO-elev och var tredje åk 9-elev. De utlandsfödda vuxneleverna lyfter fram hemtjänst och äldreboende som en bra arbetsplats för att kunna utvecklas i språket, då man har en mer social relation till de äldre brukarna. Det talas också om att här finns ett annat lugn jämfört med sjukhusvården. Några av eleverna vid gymnasiesärskolan ser hemtjänsten som ett område att börja arbeta inom, med goda möjligheter till praktik, och att den erfarenheten kan användas för att gå vidare mot arbete som personlig assistent.

Bilden av ett tillfälligt yrke

Drygt hälften av såväl VO-eleverna på år 2 som de sökande åk 9-eleverna (cirka 60 procent) tror att de "kommer att börja jobba som undersköterska, skötare, stödassistent eller liknande direkt efter" gymnasieutbildningen. Av dessa är det dock fler än var tredje år 2-elev som ser det som "ett tillfälligt yrke". Orsakerna är framför allt att man avser att vidareutbilda sig, främst nämns sjuksköterska.

Givet de stora rekryteringsutmaningarna inom välfärdssektorn är dessa attityder något som ropar på insatser i syfte att få fler att vilja stanna kvar inom vård- och omsorgssektorn. Resultaten från medarbetarundersökningarna antyder att det handlar om att förändra rådande arbetsförhållanden, särskilt vad gäller den höga arbetsbelastningen som upplevs bland kommunanställda i stort, men

¹⁹ *Arbetet i framtiden*, 2016.

också om att kommunicera de utvecklingsmöjligheter som finns. Givet att fast anställning står högt på önskelistan hos de unga kan det också betraktas som en nyckel.

Orsaker att välja vård- och omsorgsprogrammet

De vanligaste skälen att söka sig till en VO-utbildning – bland såväl år 2-elever på VO-programmet som sökande åk 9-elever – handlar om utbildningens och yrkets innehåll och kopplingen till framtida jobb. Betydelsen av andras åsikter/erfarenheter uppges vara mindre vanliga skäl, och här tycks erfarenheter eller råd från vänner/syskon vara lite viktigare än föräldrarnas åsikter – ett resultat i linje med tidigare forskning. Det ska betonas att dessa enkätresultat ger uttryck för självupplevda förhållanden och att annan forskning visar att den sociala bakgrunden tenderar att påverka gymnasievalet, särskilt vad gäller valet mellan högskole- och yrkesförberedande utbildning.²⁰ Av enkäterna i den här studien framkommer att det framför allt är barn till lågutbildade föräldrar (som högst grundskoleutbildning) samt dem födda i ett annat land som uppger att de sökte sig till VO-utbildningen på grund av vänner/syskons erfarenhet av programmet. Det kan också noteras att flera av eleverna vid gymnasiesärskolan relaterar sitt utbildningsval till föräldrarna, i det att de har inspirerats av deras arbete eller annars lyssnat på deras råd.

Jobbfaktorn har betydelse

Ungefär var tredje VO-elev motiverar sitt utbildningsval med (bland annat) att de tror utbildningen ökar deras jobbchanser, och detsamma gäller nästan två av tre åk 9-elever samt hälften av de åk 8-elever som deltagit i undersökningen. Det är delvis ett överraskande resultat mot bakgrund av tidigare studier som har visat på ett generellt ointresse för utbildningens attraktionskraft på arbetsmarknaden inför gymnasievalet. Att VO-eleverna på år 2 lyfter fram jobbdimensionen i gymnasievalet kan delvis vara en efterhandskonstruktion, till följd av kunskap och insikter som följer med ökande ålder och (utbildnings)erfarenheter. Men likväl är det ett intressant resultat, precis som det är värt att notera hur en av eleverna på gymnasiesärskolan, inne på sitt tredje år, i gruppintervjun lyfter fram utbildningen som en bra möjlighet för den som vill jobba med människor utifrån vårdsektorns pensionsavgångar och rekryteringsbehov.

Alla vill trots allt inte först och främst arbeta med människor...

Ett av de generellt vanligaste skälen att söka sig till VO-programmet är en önskan om att arbeta med människor. Det framkommer av svaren från både VO- och åk 9-eleverna. Här ska dock noteras en stor könsskillnad: skälet anges av drygt 80 procent av VO-elevernas tjejer men bara av ungefär var tredje kille. Sett till elevernas mer allmänna intressen är det också tydligt hur det här skälet är kopplat till ett intresse för att "träffa nya människor" liksom till "shopping, mode", medan elever som betonar andra typer av intressen i mer begränsad utsträckning anger att "arbeta med människor" är ett skäl bakom utbildningsvalet. Här finns en bakomliggande könsfaktor i det att intresseinriktningarna samvarierar med kön, men resultatet är ändå intressant då det visar att alla inte väljer VO-programmet först och främst utifrån en önskan om att få arbeta med människor utan att det hos dessa grupper kan finnas andra skäl som är lika viktiga, exempelvis ett intresse för vård- och omsorgsämnet, att man vill vidareutbilda sig inom vården och att utbildningen kan öka jobbchanserna.

Utifrån det här resultatet finns det anledning att fundera över hur vård- och omsorgsarbete och förekommande arbetsuppgifter hos undersköterskor och andra berörda yrken brukar, och kan,

²⁰ Panican, 2015, s. 38–39.

beskrivas. I syfte att kunna bredda rekryteringen är det angeläget att visa på andra aspekter av arbetet än de direkta brukarkontakterna – inte minst om man samtidigt vill bredda kompetensen inom yrket vid sidan om den rent omvårdande.

Den hjälpande dimensionen har lyfts fram starkt i både enkätsvar och gruppintervjuer. Det behöver inte bara innebära direkta brukarkontakter. Det kan handla om att genom förebyggande – och kanske innovativa – åtgärder och insatser bidra till att skapa bra förhållanden för brukaren och förutsättningar för god omvårdnad. Vård- och omsorgsarbete kan tydligare visa på intressanta arbetsuppgifter som bidrar samhällsnytta och en känsla av meningsfullhet även vid sidan om de direkta brukarkontakterna. Arbetets meningsfullhet är också något som medarbetarenkäterna indikerar att det finns många positiva erfarenheter att ta fasta på.

Praktik och yrkeskompetensbedömning för nyanlända (VO-College Skåne)

Detta delprojekt har kartlagt vilka förutsättningar som krävs för att nyanlända ska kunna erbjudas praktik och yrkeskompetensbedömning i vården.

Delrapporten *Praktik och yrkeskompetensbedömning för nyanlända inom vård och omsorg* återfinns som bilaga till slutrapporten.

Genomförda aktiviteter

Kartläggningen har genomförts genom fokusgrupper med fyra verksamheter: ett korttidsboende, en hemtjänst, ett LSS-boende samt företrädare för sjukhusvården. Vidare har intervjuer genomförts med två företrädare för vård- och omsorgsutbildning inom den kommunala vuxenutbildningen. Samtal har förts med ett antal aktörer i samband med regionala nätverksträffar och intervjuer har genomförts med strategiska personer från t ex Arbetsförmedlingen. Vidare har dokumentstudier genomförts av liknande verksamheter, t ex de så kallade snabbspåren, samverkansarenan MILSA i Malmö och projekten SFX i Stockholm och Yrkes-SFI i Skåne.

Resultat

Stora behov, men viktigt att hitta rätt personer

I de verksamheter som tillfrågats lyfter man fram den utmaning som finns i att rekrytera kompetent personal med ändamålsenlig utbildning. När det gäller praktik uppger sedan många att detta fungerar som en språngbräda in i arbetet och arbetet med formerna för praktikplatser och arbetsplatsförlagd utbildning anses därför vara av strategisk vikt för verksamheterna. Verksamhetsföreträdare återkommer till att urvalet av personer som ska erbjudas praktik måste baseras på intresse för vård- och omsorgsycket och inte minst motivation för fortsatt arbete inom sektorn.

(Yrkes-)språket som framgångsfaktor

Den fråga som dominerar samtalen om förutsättningarna för praktik och yrkeskompetensbedömning inom vård och omsorg är, föga överraskande, de nyanländas språkkunskaper. Denna fråga utgör i många avseenden grunden för såväl verksamhetsföreträdarens som utbildares tankar om behov och utvecklingsområden.

- Olika nyanser av språkets betydelse
- Ökad arbetsdelning för lägre trösklar
- Yrkessvenska som framgångsfaktor – samverkan mellan SFI och yrkesutbildning
- Fokus på andraspråksinläring och vuxnas lärande

För att bemöta denna utmaning behövs bättre stöd för språkinläring, särskilt med fokus på det yrkesspråk som är nödvändigt för att kunna bli anställningsbar i branschen. En sammanhållen satsning på utbildning av *språkombud* är en insats som lyfts fram som en lösning, tillsammans med insatser för en generell kunskapshöjning om andraspråksinläring och vuxnas lärande på arbetsplatsen.

Handledarrollen – en central funktion för mottagande på arbetsplatsen

När det gäller förutsättningar för att erbjuda en ändamålsenlig praktik eller yrkeskompetensbedömning är det slående hur stor vikt som verksamheterna lägger vid handledare. Denna funktion har uppenbarligen en central roll för mottagandet av elever, praktikanter och nyanställda på arbetsplatsen. En generell utmaning som förmedlas i förhållande till förutsättningar för att erbjuda praktik och yrkeskompetensbedömning till nyanlända är att det finns för få utbildade handledare i verksamheterna.

Brukarperspektivet

Ett perspektiv som många lyfter fram är att en satsning på praktik och yrkeskompetensbedömning för nyanlända, men även andra grupper, måste inkludera ett brukarperspektiv. Det som tas upp i detta sammanhang handlar huvudsakligen om två aspekter – brukarens integritet samt attityder och föreställningar. Detta innebär att det är frågor som är svårare att adressera i ett kompetensutvecklingsperspektiv. Dels avser det brukares (ofta äldre omsorgstagares) attityder till personer med invandrarbakgrund. Dels avser det attityder hos både kvinnliga och manliga brukare gentemot manlig personal.

Utmaning 3: Strukturer och stöd för lärande och utveckling på arbetsplatserna behöver utvecklas

Mål:

Att ett förslag till gemensam definition av begreppet arbetsplatslärande inom VO-College samverkansstruktur ska vara framtaget.

Att utifrån alternativa modeller att organisera och fördela arbete mellan olika professioner/funktioner på arbetsplatsen föreslå former för lärande på arbetsplatsen som kan fungera som lärande exempel.

Att tydliggöra handledarrollen inom VO-College som en bärande del i strukturer och stöd för lärande och utveckling på arbetsplatsen, där fokus kommer att ligga på handledarnas möjligheter att vara resurs i ett systematiskt utvecklingsarbete.

Bakgrund

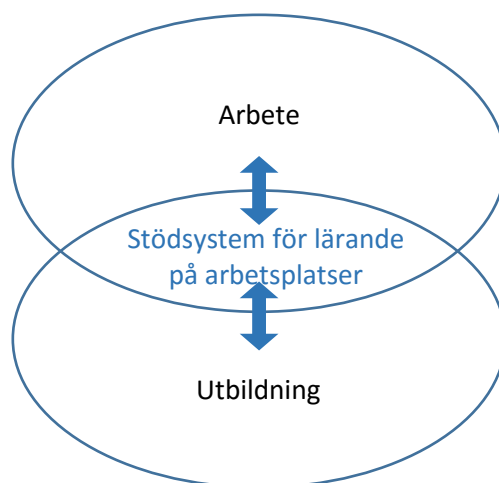
På den strukturella nivån är en övergripande utmaning att begreppet arbetsplatslärande definieras på olika sätt – allt ifrån arbetsplatsförlagd utbildning till det informella lärandet som sker i arbetsvardagen. Ett vanligt stöd för lärande är handledarfunktionen, som förekommer i olika sammanhang och med olika förutsättningar. Här saknar branschen gemensamma standarder för vad som ska ingå i funktionen och hur den ska fungera. Det är också svårt att synliggöra och värdera det lärande som sker på arbetsplatsen, vilket kan medföra att faktisk kompetens hos anställda inte alltid tas tillvara. Stora krav ställs på arbetsplatser som tar emot praktikanter och elever – det är svårt att koppla samman det informella lärandet med det formella lärandet i olika utbildningssatsningar och det saknas ofta både kompetens och resurser för handledning.

Definition av begreppet arbetsplatslärande (VO-College kansli)

Genomförda aktiviteter

Under det förberedande projektet har begreppet arbetsplatslärande diskuterats och problematiserats i olika forum, både nationellt och regionalt. Syftet har varit att ta fram förslag till gemensam definition av begreppet arbetsplatslärande inom VO-Colleges samverkansstruktur.

Dialogen har förts kring olika perspektiv på begreppet arbetsplatslärande – arbetsplats-/organisationsperspektivet, utbildningsperspektivet och det gränssnitt för samverkan som kan utgöras av ett stödsystem för lärande. Nedanstående bild har använts som underlag i dialogerna kring arbetsplatslärande och successivt vidareutvecklats under projektets gång. (Se nedan.)



Figur 2. Stödsystem för lärande i gränsnittet mellan arbete och utbildning

Begreppet arbetsplatslärande har diskuterats vid två nätverksträffar för regionala samordnare och vid tre möten med Nationella rådet. Dialoger har också förts vid regionala VO-College för att få begreppet belyst ytterligare.

Delrapporten *Arbetsplatslärande enligt Vård- och omsorgscollege* återfinns som bilaga till slutrapporten.

Resultat

De olika dialogerna har lyft fram en rad viktiga ingredienser i arbetsplatslärande utifrån de olika perspektiven:

Arbete

- Stimulans – lärande och kompetensutveckling
- Arbetsklimat
- Styrning och ledning
- Resurser
- Stödjande funktioner

Stödsystem för lärande på arbetsplatser

- Förankring och samarbete
- Förutsättningar på arbetsplatsen
- Utbildningsanordnarnas förutsättningar
- Stödjande funktioner
- Resurser och verktyg
- Lärande och utveckling

Utbildning

- Tillgång till apl-platser
- Tydlighet i mål och metoder
- Förutsättningar på arbetsplatsen
- Utbildningsanordnarnas förutsättningar
- Samarbetet utbildningsanordnare/arbetsplats

Arbetsplatslärande är ett begrepp som kan betyda olika saker beroende på vilken referensram man har eller vilket perspektiv man väljer. Med ett utbildningsperspektiv kan begreppet stå för elevernas lärande på en arbetsplats inom ramen för en utbildning och med ett organisationsperspektiv kan det stå för de anställdas vardagslärande på arbetsplatsen, vilket inte behöver ha någon koppling till en utbildning. Det arbete som gjorts inom ramen för projektet har bekräftat att det finns behov av en gemensam bild av arbetsplatslärande inom VO-College samverkansstruktur. Båda perspektiven finns representerade i det underlag som tagit fram. Här handlar det inte om "rätt eller fel", utan snarare om behovet av att förstå de olika perspektiven.

Ett tydligt resultat är att det inom VO-College finns ett stort engagemang kring frågan om arbetsplatslärande och en samsyn kring vikten av att kommande utvecklingsarbete inriktas på att skapa och stärka stödstrukturer för lärande. Det har också blivit tydligt att en förutsättning för att kunna göra det är att aktuella arbetsplatser kännetecknas av ett öppet klimat och en kultur som främjar lärande och utveckling för både anställda och deltagare i utbildning.

Styrdokument och styrning – stödstrukturer för lärande (VO-College Södra Norrland)

En annan insats i det förberedande projektet har varit att undersöka hur lärande- och kompetensutvecklingsfrågorna i branschen styrs utifrån politiska beslut i några kommuner i Södra Norrland²¹ samt hur de kommer till uttryck i styrdokument på regional nivå²².

Delrapporten *Styrdokument och styrning – stödstrukturer för lärande* återfinns som bilaga till slutrapporten.

Genomförda aktiviteter

Undersökningen har omfattat genomläsning av politiska styrdokument på regional, övergripande och lokal nivå, för att undersöka om och på vilket sätt styrning av strukturer för lärande för att rekrytera nya grupper är synligt, samt om kompetensutveckling för befintlig personal lyfts fram.

Genomläsningen av styrdokumentet har gett upphov till nya frågor kopplat till stödstrukturer för lärande. Intervjuer har därför genomförts med fem förvaltningschefer inom Vård- och omsorgscollege Södra Norrland för att undersöka deras tankar om kompetensförsörjning, arbetsplatsen betydelse för lärande och kompetensutveckling samt hur styrning och ledning bidrar till utvecklingen av stödstrukturer för lärande.

Resultat

Nedan presenteras de viktigaste resultaten av dokumentstudierna:

Regionala styrdokument

Tydlig viljeinriktning finns att satsa på att uppnå befolkningsökning, kompetent arbetskraft, förbättrade integrationsresultat och förbättrat hälsoläge i länet. I länets utbildningsstrategi är viljeinriktningen att skapa utbildning som ger framgång för barn/elever/studerande för regionens framtid och att särskild uppmärksamhet riktas mot barn/elever med invandrarbakgrund och barn till föräldrar med enbart grundskoleutbildning.

I de regionala dokumenten syns inriktningen att inkludera nya grupper i arbetslivet för att säkra kompetensförsörjningen, men i de regionala dokumenten beskrivs inte strukturer för lärande.

När det gäller kompetensutveckling för redan anställda, så finns i den regionala strategin intentioner om att utöka antalet YH-utbildningar. Dessutom finns en handlingsplan för kompetensförsörjning i Västernorrland.

Övergripande planer i landsting och kommuner

I de mindre kommunernas övergripande dokument samt i Landstinget Västernorrland övergripande dokument framgår behov av att rekrytera nya grupper eftersom tillgången på kompetent arbetskraft är avgörande för att organisationer ska kunna utvecklas och växa. Utbildning inom bristyrken

²¹ Kommunerna Ånge, Sundsvall, Timrå, Härnösand och Kramfors.

²² Regional utvecklingsstrategi och Handlingsplan för kompetensförsörjning i Västernorrland.

betonas, inte minst inom vården och omsorgen i länet där många anställda går i pension och där nya grupper i allra högsta grad är aktuella med stöd av god matchning. Intentionerna om att rekrytera nya grupper framgår inte tydligt i de större kommunernas styrdokument. Det är inte möjligt att identifiera någon viljeinriktning att utveckla strukturer för lärande i kommunerna och det landstingsövergripande styrdokumentet.

I samtliga dokument finns intentioner gällande kompetensutveckling för redan anställda, och vissa planer betonar också möjligheterna att ta tillvara statliga satsningar som ex. stimulansmedel för kompetensutveckling bland vård och omsorgspersonal, deltagande i handledarutbildningar via Vård- och omsorgscollege, lärarlyftet och rektorsprogrammet.

Verksamhetsplaner på kommunnivå

I de flesta lokala verksamhetsplanerna framgår intentioner att rekrytera nya grupper genom att teckna olika avtal och ingå i olika projekt. I dessa avtal och projekt syns tydligt viljan att öka tillgänglighet för nya grupper ex. för personer med svenska som andra språk. De lokala verksamhetsplanerna visar oftast på vilja att rekrytera ifrån nya grupper för att säkra framtidens kompetensförsörjning inom vård och omsorg. Det går inte att identifiera formuleringar som stöder utveckling av strukturer för lärande i de lokala verksamhetsplanerna. Kompetensutveckling för befintlig personal beskrivs alltid i någon form.

Koppling mellan regionala och lokala styrdokument

Det finns en koppling mellan dokumenten i de olika nivåerna, speciellt när det gäller viljan att rekrytera nya grupper. Det kan beskrivas som en röd tråd eftersom skrivningarna ofta liknar varandra oavsett nivå. När det gäller skrivningar som stöder utveckling av stödstrukturer för lärande, går dessa inte att identifiera i de genomlästa dokumenten. Kompetensutveckling för redan anställda berörs mycket lite i de regionala styrdokument, men behovet/viljan tas upp i de övergripande dokumenten samt i de lokala verksamhetsplanerna.

Nedan presenteras de viktigaste resultaten av de genomförda intervjuerna:

Kompetensförsörjning inom vård och omsorg

Ur rekryteringssynpunkt är arbetsplatslärande en viktig del för alla kategorier av elever och praktikanter. En stor insats görs på arbetsplatserna för olika målgrupper för att möjliggöra praktik/apl och inkludering på arbetsplatserna. Det behövs stöd och resurser till arbetsplatserna för att arbeta framåtsyftande med detta. De beskriver olika praktikformer som ex språkpraktik och samtidig utbildning i vårdsvenska och traineejobb. Det är viktigt att möjliggöra för nya grupper att introduceras och prova på arbete inom vård och omsorg. Betydelsefullt är också att undersköterskor kan specialisera sig och utvecklas i yrket ex. via en YH-utbildning, och att det leder till ett förändrat uppdrag efter utbildningen.

Flera av cheferna menar att samverkan med Arbetsförmedlingen är viktig, men att verksamhet och arbetsförmedling inte har samma uppdrag, och då gäller det att göra det till ett vinna- vinna koncept. Ett exempel som beskrevs var ett genomtänkt urval av 18 deltagare till språkpraktik i vård- och omsorgssektorn, som genererade i att 12 deltagare sökte reguljär vård- och omsorgsutbildning och som sedan kom in på utbildningen.

Arbetsplatsernas betydelse för lärande och kompetensförsörjning

Arbetsplatsen har stor betydelse för kompetensförsörjning, men det handlar om att som chef säkra olika uppdrag i ett arbetsplatslärande sammanhang. Det kan vara mentorsuppdrag, handledaruppdrag eller speciella uppdrag för arbetsplatsens utveckling, och uppdragen behöver vara tydligt utpekade. Det behöver avsättas tid för handledarna att handleda en ny praktikant/elev.Handledning och reflektion tar tid och behöver ingå i planering på arbetsplatsen, och kollegorna i arbetslaget behöver acceptera att det kan ta längre tid för handledaren som befinner sig i en mästare– lärling situation.

Styrning och ledning

Cheferna beskriver att politiken gör en beställning av att kompetensförsörjningen i vård och omsorg ska fungera. De menar också att konkreta mål är viktiga. Den beställning de gör omfattar inte hur förvaltningarna ska göra och det behövs en långsiktig strukturerad plan, där det framgår hur arbetet med stödstrukturer för lärande ska kunna tas framåt. Samspelet mellan förtroendevalda och tjänstemän är viktigt, men det gäller att förstå att de förtroendevalda är medborgarnas företrädare. De förtroendevalda har sin roll och tjänstemännen sin. Samtal mellan förvaltningsledning och förtroendevalda behöver föras gällande kompetensförsörjningen, för att tydliggöra vilka behov verksamheterna har som underlag till politiska prioriteringar.

Ledarskapet är avgörande för att utveckla lärande arbetsplatser och en lärande organisation. Det gäller att förstå olika handlingars signalvärde, något som cheferna menar är viktigt i deras eget ledarskap. Det ledarskap som inte har fokus på lärande och kunskapsfrågor utan enbart på rationella principer, kan som någon av cheferna uttrycker det, ses som det livsfarliga ledarskapet.

Chefen och ledningen är viktiga för hur arbetsplatslärandet fungerar, men andra delar som också lyfts fram är HR-funktionerna och en bra samordning med utbildningsanordnarna. Det krävs en tydlighet i vem som gör vad utanför arbetsplatserna, så att chefen på arbetsplatsen och handledarna kan fokusera på det pedagogiska uppdraget att inkludera och handleda elever och praktikanter.

Förväntningarna på arbetsplatserna ska vara realistiska. Stödstrukturer för lärande behöver förbättras för att ge bättre möjligheterna till lärande på arbetsplatserna. En steg tre-handledare skulle kunna vara en väg för chefen att styra mot lärande och utveckling och ett bollplank i frågor som rör lärande på arbetsplatsen.

Förtydligande av handledarrollen (VO-College Södra Norrland, Kronoberg och Skåne)

Regionala VO-College i Skåne, Kronoberg och Södra Norrland har arbetat med att förtydliga handledarrollen i det förberedande projektet.

Delrapporten *Tydliggöra handledaruppdraget inom VO-College* återfinns som bilaga till slutrapporten.

Genomförda aktiviteter

Undersökningen har genomförts genom gruppdiskussioner med givna frågeställningar samt GoVote-frågor.²³ Gruppdiskussioner har hållits vid fem olika tillfällen i olika delar av landet (Stockholm/Arlanda, Helsingborg, Göteborg, Nässjö och Sundsvall) och de genomfördes med mixade grupper. Ca 60 % av deltagarna kom från utbildningssidan, arbetsgivarrepresentanterna utgjorde ca 25 % och 4 % av deltagarna var representanter från Kommunal. Övriga deltagare var till exempel representanter från Arbetsförmedlingen och processledare för regionala VO-College.

Vid dessa tillfällen ställdes även så kallade GoVote-frågor där deltagarna svarade enskilt. Syftet med dessa frågor har varit att få en bild av de viktigaste faktorerna för att lyckas med tydliggörande av handledaruppdraget inom VO-College samt att få en uppfattning om hur långt man kommit i olika delar av landet när det gäller utbildade handledare enligt den antagna strukturen i VO-College.

Resultat

I gruppdiskussionerna framkom att alla berörda aktörer behöver samverka för att lyckas med rekrytering och handledning både i utbildning, nyanställning och praktik. Ett första steg är att bjuda in verksamheter och utbildningsanordnare till dialog samt att koppla samman prognosen för kompetensförsörjningsbehov med behovet av handledare i verksamheterna, vilket skulle kunna resultera i samhandling kring handledaruppdraget. Detta skulle kunna resultera i ett bättre bemötande samt en mer genomtänkt introduktion och inkludering på arbetsplatsen där handledares kompetens används på ett optimalt sätt.

Om eller när organisationen dessutom väljer att utbilda handledare i steg 3²⁴ ger detta vinster som till exempel förbättrad organisatorisk struktur för handledarskapet. På sikt leder detta till att stödet till handledarna i steg 1 och 2 förbättras, möjligheten till matchning vid rekrytering underlättas, måluppfyllelsen för studerande/praktikanter ökar genom att handledarna är mer uppdaterade gällande kursplaner etc. En bättre kunskap och kompetens hos handledarna kring vad de studerande ska nå under sin apl/LIA samt genom att kontakten med utbildningsanordnarna förbättras gör det lättare att skapa ett gemensamt språk och en bättre förståelse inför de studerandes praktik.

Vad innebär det då för denna delstudie att deltagarna i gruppdiskussionerna i så stor utsträckning kommer från utbildningssidan? Har handledaruppdraget blivit en "utbildningsfråga", d v s en fråga som bara handlar om handledning av elever och studerande under apl och LIA? Kan det vara så att handledare på arbetsplatsen är en isolerad funktion, vars enda uppgift är att ta emot elever och studerande och därmed åsidosätts möjligheten att använda handledarfunktionen i dess fulla potential som en del i ett arbetsplatslärande? Det är viktigt att arbetsgivare, utbildningsanordnare och fackförbundet Kommunal tillsammans förtydligar handledaruppdraget så att det matchar vid all form av apl, LIA, praktik och rekrytering.

En viktig del i utvecklingen av handledaruppdraget är att ledarskapet på arbetsplatsen behöver involveras i handledningen. Deltagarna i seminarierna menar att ledarskapet från i första hand förstalinjecheferna är en av de viktigaste faktorerna för att handledarna ska lyckas med sitt uppdrag.

²³ Ett verktyg som ger inbjudna deltagare möjlighet att via sina mobiltelefoner besvara frågor.

²⁴ En nationell handledarutbildning i tre steg som är framtagen i VO-College.

Deltagarna menar vidare att det behövs utbildning för chefer i syfte att förtydliga innebörden av god handledning.

När det gäller utmaningen med de nyanlända som ska etablera sig på arbetsmarknaden står vi inför krav på språkpraktik, validering och utbildningsinsatser kopplade till arbetsplatsen. I detta arbete har handledarna, såväl steg 1–2 som steg 3, en stor uppgift att fylla. Det är nödvändigt att även tydliggöra kopplingen mellan handledare och språkbud. Genom att bättre tillvarata handledarnas kompetens kommer arbetsgivarna sannolikt att lyckas bättre med rekrytering, få bättre matchning vid anställningar samt få ökad språk- och kulturkompetens på arbetsplatserna.

En central aspekt där handledarutbildningen skapar ett särskilt mervärde är att den tar upp diskrimineringsgrunderna för diskussion och dialog. På detta sätt kan handledarutbildningen bidra till att arbetsplatsens klimat och öppenhet ökar och ett rimligt antagande är att en ökad medvetenhet och kunskap även kommer brukare och patienter tillgodo i form av att olikheter blir mer accepterade. Samtalet omkring diskrimineringsgrunderna och dess innebörd är en fråga som behöver lyftas mer på arbetsplatserna och här finns möjlighet för framför allt steg 3-handledare att initiera och föra dialog på arbetsplatsen kring innebörden av diskrimineringslagen och på så sätt skapa ett lärande kring frågan.

För att bidra till ett jämställdhetsperspektiv skulle det vara eftersträvänsvärt med en balans mellan män och kvinnor som handledare, men detta är svårt i praktiken då det generellt saknas män i vården. En utveckling kan vara manliga mentorer från utbildningen till manliga elever under praktikperioden samt manliga handledare till manliga praktikanter och nyanställda på arbetsplatserna. Detta skulle kunna locka fler män till branschen och sedan behålla dem i verksamheterna.

Handledarutbildningen, och en stärkt handledarfunktion i verksamheterna, kan även ha betydelse för att öka kunskapen och förståelsen för tillgänglighetsperspektivet. Genom utbildningen kan handledarna få ord på vad det är de gör och hur de funderar när de handleder. Detta kan t ex avse kunskap om funktionsnedsättningar, vilket har betydelse för bemötande av praktikanter med särskilda behov. En aspekt av handledaruppdraget som deltagarna lyfter är tid.

Generellt sett kan det konstateras att de flesta regionala college i landet är på god väg att implementera strukturen för handledarutbildning inom VO-College enligt steg 1 och 2. Handledare steg 3 fyller enligt deltagarna en funktion som samordnare gällande handledning i organisationerna och det finns idag intresse av att genomföra utbildning i steg 3 i några regioner. I en del organisationer inom sjukvården finns idag en funktion som kallas "huvudhandledare", vilket är en roll som påminner mycket om handledare steg 3. I de flesta fall har dessa huvudhandledare utsetts för sin goda förmåga till handledning, men har inte fått någon extra utbildning i enlighet med steg 3. När steg 3 utvecklats har bland annat huvudhandledare intervjuats om deras uppdrag för att utbildningen till handledare steg 3 ska kunna matcha även denna grupp.

Sammantaget visar förstudien som avsett tydliggörande av handledaruppdraget i VO-College att denna funktion är central vid all rekrytering, apl, LIA samt praktik. För att kunna använda handledarfunktionen i dess fulla potential som en del i ett arbetsplatslärande krävs handledarutbildning och personlig lämplighet, struktur för handledning på arbetsplatsen, legitimitet från chef och kollegor, tid för handledaruppdraget samt samverkan med utbildningsanordnare.

Utmaning 4: Karriärvägar behöver utvecklas och tydliggöras

Mål: Att parternas syn på karriärvägar och differentierade arbetsuppgifter är identifierade och ligger till grund för förslag på fortsatt utvecklingsarbete.

Bakgrund

Möjligheten att göra karriär är begränsad inom vård och omsorg i dag. Möjligheten att göra karriär är viktig för individens utveckling och arbetsplatsens verksamhetsutveckling, men är också ett sätt att öka attraktiviteten för yrken inom området. En utmaning på den strukturella nivån är att det inte råder samsyn i vad karriärvägar inom branschen kan vara samt därmed brist på formaliserade karriärvägar. Om karriärvägen förutsätter formell eftergymnasial utbildning, är den bristande långsiktigheten i Yrkehögskoleutbildningar (YH-utbildningarna) ett problem. På organisationsnivå är det stor spännvidd i arbetsinnehållet – från kvalificerat vård- och omsorgsarbete till enklare serviceuppgifter. Arbetets organisering tar inte alltid hänsyn till behovet av olika yrkeskompetenser och bidrar därmed inte till att öka karriärmöjligheterna.

Genom differentierade arbetsuppgifter skulle möjligheten att komma in i verksamheten med en lägre utbildningsnivå än Vård- och omsorgsprogrammet eller Barn- och fritidsprogrammet eller motsvarande inom vuxenutbildning sannolikt öka. Differentierade arbetsuppgifter skulle även kunna fungera för att ta tillvara erfarna medarbetares kompetens i syfte att lära andra. Det skulle kunna öka möjligheterna att fler medarbetare kan arbeta mer och längre.

Parternas syn på karriärvägar och differentierade arbetsuppgifter (VO-College kansli)

Genomförda aktiviteter

Inom området karriärvägar studerades dokumentation från den arbetsgrupp inom VO-College som tidigare bearbetat frågan. Dessutom studerades olika rapporter och dokumentation från olika nationella och regionala seminarier om karriärvägar som hållits inom branschen. Kritiska frågor inom området ringades in vid möten med Nationella rådet och i dialog med regionala processledare inom VO-College. Parternas representanter i Nationella rådet intervjuades och en enkät till arbetsgivare i lokala VO-College genomfördes.

Inom området differentierade arbetsuppgifter inleddes arbetet med en orientering inom området genom att ta del av lokala/regionala pilotverksamheter som provat arbetsdelning mellan mer kvalificerade vård- och omsorgsuppgifter och servicebetonade uppgifter. Frågan diskuterades också vid möten med Nationella rådet, vars ledamöter sedan intervjuades utifrån frågeställningar som aktualiserats i diskussionerna.

Delrapporten *Karriärvägar och differentierade arbetsuppgifter inom vård och omsorg* återfinns som bilaga till slutrapporten.

Resultat

Karriärvägar

Vid intervjuerna lyfts utvecklingsmöjligheter fram som centralt av alla intervjuade när begreppet karriärvägar definieras. Möjligheter till vidareutbildning och utveckling inom yrket och att få mer avancerade arbetsuppgifter betonas. Gemensamt är också att begreppet karriär behöver beskrivas och kommuniceras i flera dimensioner. Att göra karriär ”på höjden” kan handla om att få ökat ansvar och olika ledningsfunktioner, medan karriär ”på bredden” innebär att vara ”mångkompetent” och kunna utföra flera olika typer av arbetsuppgifter i organisationen. Specialisering inom ett visst sakområde kan möjliggöra karriär ”på djupet”.

Parternas representanter i Nationella rådet är överens om att möjligheter att göra karriär inom vård och omsorg är mycket viktigt, men att karriärvägarna är otydliga. Karriärvägar kan bidra till att attrahera nya medarbetare till branschen och är särskilt viktigt då det gäller att intressera unga människor. Det stimulerar också undersköterskor att stanna och vidareutvecklas i yrket och bidrar även till verksamhetsutveckling. Möjligheterna till variation under arbetslivet lyfts fram som en positiv faktor – att kunna ha olika arbetsuppgifter under olika faser av yrkeslivet samt att kunna byta arbetsgivare och bidra till rörlighet i branschen. Vid intervjuerna framkom också att det saknas en helhetsbild av vad karriär inom vård och omsorg innebär och att arbetsgivare arbetar på olika sätt med frågan.

Om möjligheterna att göra karriär inom vård och omsorg framkom att de är svåra att se, att de finns, men är begränsade och att det finns ett stort behov av att tydliggöra karriärvägar. Det pågår arbete lokalt, vilket är positivt och bidrar till att synliggöra olika uppdrag och ansvarsområden. Å andra sidan kan olika befattningar och benämningar bidra till att öka otydligheten och i vissa fall leda till inlåsningseffekter. För att komma framåt behövs ett mer likartat och övergripande arbete. Med ett nationellt ”grepp” på frågan kan otydligheterna kring yrket minskas. Det blir också lättare att samla statistik inom branschen.

Det finns en mycket stark koppling mellan möjligheter till utbildning/lärande i arbete och karriärmöjligheter inom vård och omsorg. Gymnasieskolans Vård- och omsorgsprogram är basen och möjligheter att vidareutbilda sig genom olika YH-utbildningar lyfts fram som mycket viktiga. I sammanhanget betonas starkt behovet av nationellt likvärdiga YH-utbildningar. Möjligheter att få nya arbetsuppgifter och/eller ny befattning som ett resultat av utbildning lyfts också fram som viktigt för att skapa incitament. Lärande i arbete är också viktigt, men ställer krav på struktur, policy och ledning i verksamheterna. Det saknas också system för synliggörande och validering av det lärande som sker i arbete. De begränsningar som finns i utbildningssystemet lyfts också fram som ett problem. Det är till exempel svårt att utbilda sig inom vård och omsorg för den som redan har gymnasiekompetens från annat program.

Representanterna i Nationella rådet menar att det finns frågor som rör karriärvägar, där parterna kan bidra på nationell nivå.²⁵ Det kan till exempel handla om att:

- Tydliggöra frågorna på lokal nivå

²⁵ Under tiden som arbetet med det förberedande projektet pågått, har Sveriges kommuner och landsting, Pacta och Kommunal slutit ett nytt avtal som bland annat innebär att parterna gemensamt ska arbeta för att öka möjligheterna till utveckling i yrket för undersköterskor och att göra karriär inom vård och omsorg.

- Hämta in synpunkter från medlemmar
- Sprida goda exempel
- Påverka myndigheter utifrån medlemmars behov
- Arbeta för att få nationellt likvärdiga YH-utbildningar
- Identifiera arbetsgivares behov av YH-utbildning och bidra till att de utvecklas.
- Driva frågan om anpassade Vård- och omsorgsutbildningar för de som har gymnasieutbildning från andra program.
- Bidra till utveckling av ett system som kan stödja färdigutbildning av anställda som inte har Vård- och omsorgsprogrammet.
- Få med arbetsgivare i dialogen om målgrupper som kan komma in i branschen senare i yrkeslivet.
- Stimulera dialogen mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare – hur möjliggöra kombination arbete/studier?

Den enkät som besvarades av 138 arbetsgivare vid lokala VO-College bekräftar i allt väsentligt den bild som framkommit genom intervjuerna med parternas representanter i Nationella rådet.

Differentierade arbetsuppgifter

Begreppet differentierade arbetsuppgifter är inte vedertaget och inte heller optimalt. Parternas representanter i Nationella rådet är överens om att det handlar om fördelning av arbetsuppgifter och att detta kan ske på olika sätt och med olika syften. Differentiering av arbetsuppgifter är viktigt, då det gäller effektivitet och kvalitet – att använda kompetensen rätt i en organisation. Det finns också samsyn om att arbetet inom vård- och omsorg är kvalificerat och att Vård- och omsorgsprogrammet är en viktig bas.

Intervjuerna har visat att frågan är svår att hantera. Det är i hög grad en politisk diskussion, där det finns olika åsikter. Att koppla frågan till karriärvägar är problematiskt – det är svårt och kan ses som motsägelsefullt att "sänka trösklarna" till branschen för olika målgrupper, samtidigt som kompetensfrågorna lyfts fram som avgörande för kvaliteten i verksamheten.

Fördelar som lyfts fram är:

- Inkörsport till branschen
- Utbildade får fokusera på vård- och omsorgsarbetet

Nackdelar som lyfts fram är:

- Risk för att det blir B- och C-lag
- Inlåsningseffekter om det inte finns utvecklingsmöjligheter/karriärvägar
- Alla arbetsgivare har inte möjligheter att erbjuda kompetensutveckling
- Risk för sämre kvalitet
- Skråtänkande med ordergivning nedåt i organisationen

I de diskussioner som förts med parternas representanter har det också förts fram att differentiering av arbetsuppgifter kan handla om möjligheter för en anställd att kombinera tjänster inom vård och omsorg med arbetsuppgifter som kräver annan utbildning/kompetens eller att få nya arbetsuppgifter i vissa skeden av yrkeslivet.

Parterna har delvis olika syn på hur frågan om differentierade arbetsuppgifter ska tas vidare. Däremot finns samsyn om att frågan är komplicerad och att den inte ska drivas inom VO-College.

Utmaning 5: Samarbetet mellan utbildning och arbetsliv behöver utvecklas

Mål:

Innovativa och framgångsrika samarbetsformer och utbildningsmodeller som främjar ett integrerat arbetsplatslärande ska vara identifierade.

Hitta former för samverkan med Arbetsförmedlingen i deras uppdrag angående arbetsmarknadsutbildning.

Fungerande modeller och metoder för introduktion och integration av utlandsfödda på arbetsplatserna ska ha identifierats.

Bakgrund

På en strukturell nivå finns brister i matchningen mellan arbetsgivares behov och den kunskap som individerna får i olika utbildningar. Vissa utbildningsinsatser är otillräckliga för att deltagarna ska vara anställningsbara efter avslutad utbildning. Detta gäller främst olika arbetsmarknadsutbildningar, där samarbetsformerna mellan Arbetsförmedlingen, arbetslivet och utbildningsanordnare behöver utvecklas. En stor utmaning på regional nivå är att det saknas strukturer och former för samordning och samverkan inom utbildning och arbetsmarknad, där uppdrag och mandat finns på lokal och/eller nationell nivå.

På organisationsnivå präglas synen på lärande och kompetensutveckling i hög grad av ett "skoltänkande" hos både arbetsgivare och utbildningsanordnare, vilket leder till att potentialen i arbetsplatslärande inte tas tillvara. Nya kunskaper som medarbetare får i olika utbildningar kopplas inte alltid systematiskt till arbetets innehåll och organisering och bidrar inte i någon betydande omfattning till utveckling av verksamheten. Utbildningsanordnare integrerar inte alltid elevernas arbetsplatsförlagda lärande (apl) på ett systematiskt sätt och bidrar inte till att stärka kopplingen till verksamheten.

Samarbete mellan utbildning och arbetsliv är grunden i VO-College struktur och ingår i de kriterier som ligger till grund för certifiering. Det finns dock alltid möjlighet till vidareutveckling av samarbetet. Under arbetet med "Fokus vård och omsorg" har det tydliggjorts hur de olika utmaningarna hänger ihop och ofta berör just samverkan mellan utbildning och arbetsliv. I det förberedande projektet har utmaningen om samverkan berörts i olika sammanhang, dock är det några av de formulerade projektmålen som behöver mer förankring och utredning. Det gäller till exempel en planerad insats kopplat till utmaningen "Samarbetet mellan utbildning och arbetsliv behöver förbättras" som inte genomförts. Insatsen handlade om att identifiera exempel på innovativa och framgångsrika samarbetsformer mellan utbildningsanordnare och arbetsgivare i några regioner i syfte att hitta exempel på fungerande utbildningsmodeller med integrerat arbetsplatslärande. Under det förberedande projektet har arbetet med frågan om en gemensam definition av begreppet

arbetsplatslärande, eller snarare en positionering inom VO-Colleges samverkansstruktur fått företräde.

När det gäller att identifiera fungerande modeller och metoder för introduktion och integration av utlandsfödda på arbetsplatserna, har ett översiktligt arbete gjorts. Det är dock även det område som behöver undersökas vidare.

Bevaka kommande förändringar i styrningen av YH-utbildningar (VO-College kansli)

Genomförda aktiviteter

Under kartläggnings- och analysarbetet har dialog förts med representant för Myndigheten för yrkeshögskolan. Dialogen har utgått från den departementsskrivelse som skickades ut på remiss under hösten 2015, där förslag till förändringar presenterades.

Resultat

Under hösten 2015 var Departementspromemorian *En stärkt yrkeshögskola – ett lyft för kunskap*²⁶ ute på remiss. Föreningen Vård- och omsorgscollege besvarade remissen och ställde sig positiv till förslagen i departementsskrivelsen i stort. Yrkeshögskolan är en viktig utbildningsform för vård och omsorgsbranschen och de förslag som presenteras i utredningen stärker möjligheterna till ett mer långsiktigt arbete med eftergymnasial kompetens som ett led i branschens kompetensförsörjning.

Efter remissrundan har några förordningsförändringar trätt i kraft. Det gäller krav på särskilda förkunskaper, urval, lärande i arbete (LIA), regional placering, och examenskrav. Enligt myndigheten skulle det kunna komma beslut i höstbudgeten om ytterligare satsningar på YH, men i dagsläget finns inte de förutsättningarna. Myndigheten har två utredningar igång med utgångspunkt i departementsskrivelsen gällande enhetligare behörighetsregler för YH och fristående kurser inom YH. Dessa utredningar kommer att ligga till grund för eventuella regeringsbeslut framöver och kommer inte att påverka årets ansökningar om att få starta YH-utbildning.

Ett resultat av det förberedande projektet är att det tydliggjort behoven av att fortsätta arbeta för att få till stånd en ansökan om föreskrift om nationellt likvärdigt innehåll i YH utbildning inom flera områden inom vård och omsorg. VO-Collegestrukturen kan fortsätta verka för att det utvecklas YH-utbildningar som ett led i arbetet med karriärvägar utifrån branschens behov och efterfrågan av mer kompetens.

²⁶ DS 2015:41, dnr U2015/04091/GV

Samverkan med Arbetsförmedlingen och arbetsmarknadsutbildningar inom vård och omsorg (VO-College kansli)

Genomförda aktiviteter

En insats i det förberedande projektet har handlat om att fortsätta arbetet med att hitta former för samverkan med Arbetsförmedlingen i deras uppdrag angående arbetsmarknadsutbildningar. Genom de upparbetade kanaler som finns, har dialog med nyckelpersoner på Arbetsförmedlingens huvudkontor förts.

Resultat

Under projekttiden har dialogen handlat om den kommande upphandling av arbetsmarknadsutbildningar som Arbetsförmedlingen kommer att genomföra, där ett förberedelsearbete nu pågår. Vård- och omsorgscollege ingår i den referensgrupp som Arbetsförmedlingen tillsatt inför den kommande upphandlingen. Arbetsförmedlingen har också under projekttiden bjudit in representanter för olika branscher, däribland VO-College, till en workshop kring branschsamverkan framöver.

I början av 2016 sammanställdes rapporter från regionala VO-College inom ramen för arbetet med verksamhetsberättelsen för 2015. Där framgår att samverkan mellan regionala VO-College och Arbetsförmedlingen ökar. Arbetsförmedlingen har representanter i många regionala styrgrupper, vilket ger en god grund för samverkan regionalt.

Parallellt med det förberedande projektet genomförde föreningen Vård- och omsorgscollege ett utvecklingsarbete för att främja nyanländas etablering på arbetsmarknaden. Insatsen finansierades med främjandemedel från Arbetsmarknadsdepartementet. I samarbete med Validering Väst²⁷, lokalt VO-College i Ängelholm och Arbetsförmedlingen utvecklades stödjande material som kan användas av Arbetsförmedlingen och arbetsgivare i syfte att underlätta yrkeskompetensbedömning (YKB) för nyanlända med erfarenhet av arbete inom vård och omsorg. Utvecklingsarbetet var inte en del av Fokus vård och omsorg, men har bidragit till att utveckla VO-College samarbete med Arbetsförmedlingen. Det material som producerades i projektet kommer att kunna användas i kommande utvecklingsarbete och bidra till ökat samarbete mellan utbildning och arbetsliv.

Förslag till insatser för fortsatt utveckling som stödjer social innovation

Mål:

Utifrån resultaten i det förberedande projektet, identifiera områden där VO-College samverkansstruktur kan bidra till sociala innovationer.

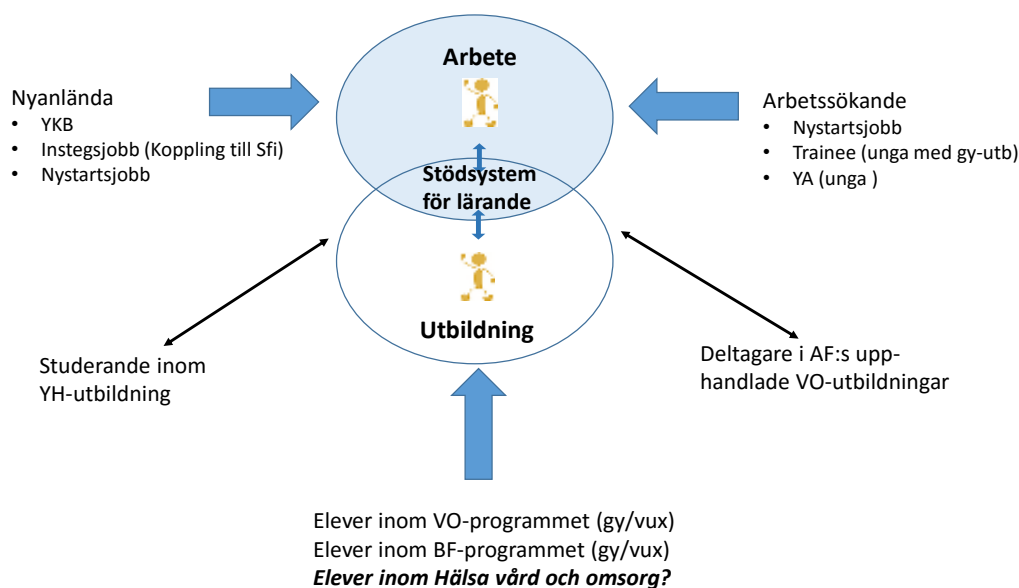
VO-College kan ses som en social innovation som genom det förberedande projektet har fått ytterligare utvecklingspotential. Utifrån nuvarande och kommande rekryteringsutmaningar behövs innovativa satsningar, där vidareutvecklade och/eller nya arbetssätt provas både inom

²⁷ Validering Väst är en stödstruktur för validering i Västra Götalandsregionen.

utbildningssystemet och i arbetslivet och där VO-College samverkansstruktur kan fungera som grund. Det kan exempelvis handla om breddade rekryteringsvägar, där utlandsföddas kompetens och modersmål tas tillvara och ses som en resurs. Andra exempel på social innovation skulle arbetet med kopplingen mellan gymnasieskolan och Vård- och omsorgscollege kunna vara. Oavsett målgrupp, skulle ett utvecklingsarbete där det handlar om arbetsorganisation med inbyggd handledning samt innovativa arbetssätt och metoder som ”bygger in” ett formaliserat kollegialt stöd i form av språkombud eller dokumentationsombud/coacher, kunna utvecklas till sociala innovationer. Det kan både ge stöd till nya medarbetare och fungera som karriärmöjlighet för mer erfarna medarbetare.

Bilden nedan har vuxit fram under det förberedande projektets gång. Den illustrerar olika målgrupper och olika ingångar till branschen – elever från gymnasieskolan och vuxenutbildningen som utgör en betydande rekryteringsbas samt målgrupper som står utanför arbetsmarknaden och som med olika insatser kan bli anställningsbara inom vård och omsorg.

Oavsett målgrupp och rekryteringsväg finns behov av och förväntningar på att arbetsplatserna ska fungera som stöd för lärande och kompetensutveckling kopplat till utbildning – att det ska finnas en fungerande struktur och ett samarbete mellan arbetsliv och utbildning samt i vissa fall även med Arbetsförmedlingen.



Figur 3. Arbetsplatsen i fokus för kompetensförsörjning inom vård och omsorg

I diskussioner om kommande genomförandeprojekt har bilden använts, då den belyser de utmaningar som kartlägnings- och analysarbetet utgått ifrån. Den används också då det gäller att, utifrån resultaten av arbetet, ta ställning till inom vilka områden Vård- och omsorgscollege samverkansstruktur kan bidra i den fortsatta utvecklingen.

Under kartlägnings- och analysarbetet har det blivit tydligt att de fem utmaningarna som det förberedande projektet utgått ifrån hänger ihop och är beroende av varandra. Strukturer för lärande och utveckling på arbetsplatserna behöver stärkas för att rekryteringsvägar och metoder ska kunna utvecklas. Det kan exempelvis handla om att organisera lärandetillfällen och att utbilda handledare, språkombud och andra funktioner som ingår i arbetsplatsens stödsystem för lärande.

En tydlig slutsats som kan dras av det förberedande projektet är att arbetsplatsen och gränssnittet mellan arbete och utbildning behöver stå i fokus i kommande genomförandeprojekt oavsett vilken målgrupp eller vilket utvecklingsområde som prioriteras. Kompetensförsörjning handlar både om att rekrytera nya medarbetare och att redan anställda medarbetare vill stanna kvar och utvecklas. Det förberedande projektet har tydliggjort vikten av att i fortsatt utvecklingsarbete fokusera på det mest angelägna, arbetsplatsen och strukturer för lärande och utveckling på arbetsplatserna. Detta för att kunna rekrytera olika målgrupper och få fler medarbetare att arbeta mer och längre.

För att kompetensförsörjningen ska fungera förutsätts både ett aktivt medarbetarskap och ett aktivt ledarskap. Chefer behöver kunskap om och förmåga att leda utveckling samtidigt som de leder driften av verksamheten. Chefer är viktiga i utvecklingen av stödstrukturer för lärande på arbetsplatsen. Chefens viktiga roll har framkommit som tydliga resultat i flera kartläggningar i det förberedande projektet. Även om chefer inte är en primär målgrupp i VO-College i dag, så är det chefer som rekryterar medarbetare och har ett ansvar, tillsammans med arbetsgruppen, för att fler kan arbeta mer och längre.

Genom att arbeta med modeller för arbetsplatslärande enligt ovan, kan samverkan och språkutvecklande arbete få fäste och utveckla hela arbetsgruppens kompetens, både redan anställda och nya medarbetare. Att bygga vidare på tidigare resultat och erfarenheter i ESF finansierade projekt som Språksam, Arbetsam, Carpe, MÖTAS och KIVO gör att arbetet kan fortsätta utvecklas och bidra till sociala innovationer.

Utifrån resultatet av det förberedande projektet följer här rekommendationer och förslag till fortsatt utvecklingsarbete. Projektet har haft en bred ansats och kartlagt och analyserat hinder och möjligheter för kompetensförsörjning inom många områden. En del av det som kommit fram är viktigt att ta hand om och vidareutveckla, antingen med medel från Socialfonden eller på annat sätt. Vissa resultat kan tas om hand av parterna alternativt VO-College strukturen i sig. Andra områden skulle säkerligen kunna utvecklas med stöd av annan extern finansiering, exempelvis statsbidrag från Skolverket etc. Slutligen finns det resultat i det förberedande projektet som innehåller förslag som förutsätter andra organisationers och myndigheters agerande för att kunna realiseras.

Under det förberedande projektet har kopplingar till regionala utlysningar och pågående projekt inom Socialfonden tydliggjorts. Det har i sammanhanget identifierats ett behov av att kunna följa och samla erfarenheter och resultat från de olika projekten för att optimalt kunna vidareutveckla VO-College som social innovation.

En avgörande faktor för långsiktiga effekter på kompetensförsörjningen är att lokal, regional och nationell nivå inom samverkansstrukturen fortsätter att arbeta tillsammans inom aktuella utvecklingsområden och på så sätt nyttjar potentialen som arena för samverkan och utveckling.

Under rubrikerna nedan presenteras konkreta förslag till fortsatt utvecklingsarbete.

Förslag till kommande genomförandeprojekt utifrån styrelsens beslut

Ett genomförandeprojekt i Socialfonden kan bidra till vidareutveckling av Vård- och omsorgscollege. Utifrån det förberedande projektets resultat beslutade styrelsen för Föreningen Vård- och omsorgscollege den 15 juni 2016 att föreslå följande inriktning på genomförandeprojekt:

- Stöd för lärande och utveckling på arbetsplatserna är det område som ska fokuseras på i ett eventuellt kommande genomförandeprojekt. Möjligheter att utveckla språk och kommunikationskompetens ska särskilt betonas i sammanhanget. Detta sker främst genom metodutveckling och kompetenshöjande insatser i programområde 1. I begränsad omfattning genomförs pilotverksamhet som inkluderar personer som i dag står utanför arbetsmarknaden dvs. programområde 2.
- Underlätta utvecklings- och karriärmöjligheter för anställda med gymnasial vård och omsorgsutbildning, genom att skapa nationellt likvärdiga Yrkeshögskoleutbildningar.
- Insatser för att bryta könssegregeringen i branschen genomförs integrerat i ovanstående insatser.
- Ett kommande genomförandeprojekt ska säkerställa att resultat och erfarenheter från regionala ESF-projekt som drivs av regionala Vård- och omsorgscollege fångas upp, stöds och sprids inom Vård- och omsorgscollege.
- Kopplingar ska göras till andra initiativ som påverkar och hänger ihop med Fokus vård och omsorg, exempelvis det utvecklingsarbete som sker med stöd av främjandemedel, statsbidrag och ESF- finansierade projekt, nationellt och i regionerna.

ESF-rådet planerar för en nationell utlysning av socialfondsmedel för genomförandeprojekt inom temat "Framtidens välfärd" under sommaren/hösten 2016. Det som beskrivits ovan är de förslag som styrelsen för VO-College, utifrån resultatet av det förberedande projektet, har lämnat till ESF- rådet i juni 2016. Styrelsen för VO-College är positivt inställd till att en ansökan om genomförandeprojekt görs om förutsättningarna i den kommande utlysningen medger det. Dock är beslut inte fattat.

Under rubrikerna nedan beskrivs utvecklingsområden där utvecklingsarbete kan bedrivas av olika aktörer och på olika sätt. Några av resultaten kan vidareutvecklas inom VO-College samverkansstruktur, medan andra förutsätter medverkan av andra aktörer och att myndigheter samverkar. I vissa fall kan det krävas politiska beslut innan ett utvecklingsarbete kan initieras.

Områden för fortsatt utvecklingsarbete inom VO-College struktur oavsett extern finansiering

Här återfinns resultat kopplat till ett behov av översyn och eventuell revidering av de kriterier som ligger till grund för certifiering i VO-College. Det handlar om språk- och kommunikationskompetens, jämställdhet och normkritik samt eventuellt gymnasiesärskolans program Hälsa vård och omsorgs möjlighet att ingå i VO-College struktur.

Även arbete med att tillsammans med parterna i VO-College struktur fortsätta arbeta med att ta fram underlag för ansökan om föreskrifter för nationellt likvärdiga Yrkeshögskoleutbildningar inom äldreomsorg och även andra delar av vård- och omsorg, kan ske utan Socialfondsmedel. Då dock i mycket långsammare takt.

Marknadsföring av utbildning och arbete inom vård och omsorg kan troligtvis utvecklas utifrån resultaten från bland annat de attitydundersökningar som genomförts i VO-College Göteborgsregionen, men även utifrån arbetet med att bryta könssegregerade utbildnings- och yrkesval.

Flera av resultaten kommer att fungera som underlag för VO-College verksamhetsplanering för kommande år.

Angelägna områden som kräver mer förankring och utredning

I stort sett alla områden i det förberedande projektet skulle behöva mer utredning, detta kan dock ses som en god grund att vidareutveckla. Nedan följer en beskrivning av områden som av olika anledningar behöver utredas vidare alternativt tas vidare på andra arenor eller i andra forum. Vård- och omsorgscollege är en arena för samverkan mellan parterna, där utveckling kan ske gällande frågor som parterna är överens om. Som exempel kan nämnas det förberedande projektets resultat inom området differentierade arbetsuppgifter, där det finns exempel på pågående utvecklingssatsningar i kommuner och landsting, trots att parterna centralt inte gjort några överenskommelser.

I det förberedande projektet ingick att analysera exempel på alternativa och framgångsrika metoder att ta tillvara flerspråkighet i organisationer. Detta för att flerspråkighet som resurs troligtvis inte tas tillvara optimalt. Det är en kompetens som skulle kunna vara en tillgång för brukare och patienter. I det förberedande projektet har exempel på detta identifierats, men dessa har inte analyserats tillräckligt för att kunna presenteras som alternativa och framgångsrika metoder. Det är ett område som med ett eventuellt genomförandeprojekt skulle kunna utredas vidare.

En insats som planerades i det förberedande projektet kopplat till utmaningen "Samarbetet mellan utbildning och arbetsliv behöver förbättras" har inte genomförts och kommer med fördel att kunna ingå i ett eventuellt genomförandeprojekt. Insatsen handlade om att identifiera exempel på innovativa och framgångsrika samarbetsformer mellan utbildningsanordnare och arbetsgivare i några regioner i syfte att hitta exempel på fungerande utbildningsmodeller med integrerat arbetsplatslärande. Under det förberedande projektet har arbetet med frågan om en gemensam definition av begreppet arbetsplatslärande, eller snarare en positionering inom VO-Colleges samverkansstruktur fått företräde. Utifrån den positioneringen blir det meningsfullt att söka efter innovativa samarbetsformer att lära av i det fortsatta utvecklingsarbetet.

Områden som kräver politiska beslut och/eller samverkan på nationell nivå

Tillträde till vuxenutbildningen

Tillträde till vuxenutbildningen för den som redan har en gymnasieutbildning men vill läsa yrkesämnen för arbete inom vård och omsorg är begränsad. Det försvårar möjligheten att omskola sig/ byta yrke alternativt få den kompetens som krävs för att få en anställning. Personer som börjat arbeta i vård och omsorg utan en grundläggande gymnasial utbildning inom området har svårt att på eget initiativ kunna studera de yrkesämnen inom vuxenutbildningen som behövs. De är många gånger hänvisad till de eventuella uppdragsutbildningar som arbetsgivaren får bekosta. Dessa kan i

bästa fall finansieras via statliga satsningar som stimulansmedel från Socialstyrelsen, men de är många gånger korta, vilket försvårar.

Ingen finansiering för validering

En hindrande faktor för att använda validering av kompetens som verktyg, är att det inte finns finansiering för validering annat än i utbildningssystemet. Att validera redan anställdas kompetens skulle kunna vara ett verktyg för att både bekräfta den kompetens som finns och få ett underlag för fortsatt utbildning. Med validering som verktyg förkortas studietiden, vilket bör vara en vinst för både individ och samhälle. Om finansiering för validering fanns som ett verktyg för arbetsgivare, skulle resurser för uppdragsutbildning på grundläggande nivå troligtvis kunna minska, till nytta för både individ, organisation och staten. Möjligheten till validering ska givetvis finnas i utbildningssystemet, men behöver kompletteras med finansiering enligt ovan.

Brist på långsiktighet i statliga satsningar

De olika politikområdenas satsningar med ekonomiska medel är inte synkroniserade och gör det svårt för verksamheterna att använda dem på ett bra sätt. Mer långsiktighet i satsningar med olika stimulansmedel och främjandemedel etc. är önskvärt för att få bättre nytta och långsiktiga effekter av satsningarna.

Brist på yrkeslärare

Behovet av yrkeslärare inom vård och omsorg och socialt arbete är stort, både när det gäller reguljär utbildning och uppdragsutbildning. Brist på yrkeslärare innebär en risk att kompetenshöjande insatser för redan anställda medarbetare (som ibland finansieras av statliga satsningar) försenas eller helt uteblir. Brist på yrkeslärare i kombination med kortsiktigheten i statliga satsningar gör att långsiktigt resurseffektiva resultat uteblir. Bristen på yrkeslärare behöver sannolikt mötas på olika sätt – att utbilda sig till yrkeslärare skulle kunna vara ett sätt som samtidigt innebär karriärmöjligheter för medarbetare i vård och omsorg.

Brist på sfi-lärare

Brist på sfi-lärare är en utmaning som regeringen uppmärksammat och avsatt medel för i budgeten för 2016. Det är ett problem för kompetensförsörjningen inom vård och omsorg, då det är många personer med annat modersmål än svenska som behöver både SFI-undervisning och undervisning i yrkessvenska.

Samarbetsmöjligheter och utvecklingsområden inom yrkesintroduktionsanställningar (YA)

Det förberedande projektet har identifierat följande utvecklingsområden:

Genom att samla all information kring YA- anställningar och Trainee på ett ställe, bidrar det troligtvis till att det blir enklare att anställa på avtalen med anställningsstöd från Arbetsförmedlingen. En framgångsfaktor kan vara att sprida goda exempel och visa på samordningsvinster genom att fler organisationer/arbetsgivare kan göra gemensamma lösningar. Det behöver skapas förutsättningar till en förlängning inom avtalen för att personerna ska få en grundläggande utbildning. Ett annat utvecklingsområde är att ge YA- anställda möjlighet att få erfarenhet från flera verksamheter.

Arbetsplatserna behöver bygga lärande strukturer med handledare i tre steg och språkombud. Det ger en tydlig organisering och stora möjligheter för en lärande arbetsplats både vad gäller innehåll i

arbete och för språkinläring på arbetsplatsen. Öka samverkan mellan utbildningsanordnare och arbetsplats gällande lärandedelar, framförallt tillsammans med handledare för att få ett bra resultat. Avslutningsvis vore det bra om det anställs YA- utvecklare för vård och omsorg.

Gymnasiesärskolan

Förslag som kan vara av intresse även för andra yrkesprogram inom gymnasiesärskolan:

Handledarutbildning

I VO-College finns en nationell handledarutbildning, som bygger på Skolverkets handledarutbildning. I det förberedande projektet Fokus vård och omsorg har det tydliggjorts att VO-College nationella handledarutbildning skulle behöva kompletteras med en modul som vänder sig till de handledare som ska handleda elever från gymnasiesärskolans program Hälsa vård och omsorg. Utveckling av en sådan (yrkesprogramspecifik) modul bör vara av intresse för Skolverket, då alla yrkesprogram inom gymnasiesärskolan troligtvis skulle kunna ha nytta av en sådan som modell. Även om gymnasiesärskolan ingår i Skolverkets handledarutbildning, så är det en generell utbildning. En eventuell kompletterande del till handledarutbildningen skulle kunna arbetas fram i samverkan med Skolverket och fungera som modell för andra yrkesprogram.

Resurser

Det är av stor vikt att extra tid avsätts för elever från gymnasiesärskolan och handledare, möjligheten till viss ekonomisk ersättning för apl-platser för gymnasiesärskolan behöver undersökas.

Väglledning

Studie- och yrkesväglledningen för elever som ska välja gymnasiesärskolans program behöver stärkas, för att eleverna ska få stöd i att förstå vad de olika utbildningarna kan leda till. Om välgrundade val av utbildning görs i så stor utsträckning som möjligt, underlättas troligtvis apl som kan vara den första kontakten med arbetslivet.

Avslutande reflektion

”Fokus vård och omsorg” kan betecknas som ett pärlbandsprojekt, där erfarenheter från tidigare ESF-finansierade projekt tagits med som utgångspunkt och i vissa fall även vidareutvecklats. Framför allt kommer vidareutveckling kunna ske framöver på olika sätt, utifrån resultaten i det förberedande projektet. Resultatet som kommer att kunna användas på många olika sätt, både nationellt, regionalt och lokalt.

En av styrkorna i projektet har varit dess organisation, där den nationella projektledningen tillsammans med sex regionala college har arbetat operativt i projektet. Övriga regionala college har på olika sätt varit involverade i arbetet, vilket gjort att de samlade resultaten av projektet är att betrakta som gemensamma och kan vidareutvecklas på olika sätt inom samverkansstrukturen. Att använda egen kompetens i projektorganisationen samtidigt som samverkan med andra prioriterats, har gagnat projektresultatet och bäddat för fortsatt utveckling. Samarbetet med Apel AB (direktupphandlad resurs) har innehållit både processtöd och utredningsinsatser, vilket har tillfört projektet mycket både kompetensmässigt och genom ett mycket gott samarbete.

Resultatet av "Fokus vård och omsorg" kommer att spridas på olika sätt. Bland annat kommer slutrapporten och delrapporterna att finnas tillgängliga på VO-College hemsida från och med hösten 2016 (www.vo-college.se). Resultaten kommer även att presenteras i olika sammanhang framöver.

Resultaten kommer även spridas på olika sätt regionalt. Kontaktuppgifter till regional samordnare i de sex regioner som arbetat i projektet finns i bilaga 1. Dessa kan kontaktas för mer information om resultaten som presenteras i respektive delrapport.

Förteckning över bilagor till rapporten

Nedan följer en förteckning över de bilagor som ingår i slutrapporten. Bilaga 1 återfinns sist i detta dokument, medan delrapporterna (bilagorna 2-14) återfinns som fristående dokument.

Bilaga 1	Projektmedarbetare i "Fokus vård och omsorg"
Bilaga 2	Delrapport <i>Språkrav och andraspråksinläring</i>
Bilaga 3	Delrapport <i>Uppföljning av metoder för inkluderingsarbete</i>
Bilaga 4	Delrapport <i>Befintlig kunskap om obalansen mellan könen i vård- och omsorgsbranschen</i>
Bilaga 5	Delrapport <i>Genus, jämställdhet och den könssegregerade arbetsmarknaden</i>
Bilaga 6	Delrapport <i>Samarbetsmöjligheter och utvecklingsområden inom Yrkesintroduktionsavtal</i>
Bilaga 7	Delrapport <i>Personer med funktionsnedsättning – en potentiell rekryteringsbas</i>
Bilaga 8	Delrapport <i>Vård- och omsorgscollege och regional kompetensförsörjning</i>
Bilaga 9	Delrapport <i>Unga och utlandsföddas attityder till vård och omsorgsarbete</i>
Bilaga 10	Delrapport <i>Praktik och yrkeskompetensbedömning för nyanlända inom vård och omsorg</i>
Bilaga 11	Delrapport <i>Arbetsplatslärande enligt Vård- och omsorgscollege</i>
Bilaga 12	Delrapport <i>Styrdokument och styrning – stödstrukturer för lärande</i>
Bilaga 13	Delrapport <i>Tydliggöra handledaruppgiften inom VO-College</i>
Bilaga 14	Delrapport <i>Karriärvägar och differentierade arbetsuppgifter inom vård och omsorg</i>

Projektmedarbetare i "Fokus vård och omsorg"

Arbetet i Fokus vård och omsorg har utgått från en projektgrupp, där projektledare och projektmedarbetare nationellt arbetat tillsammans med projektmedarbetare från sex regioner. En projektmedarbetare från respektive regionalt Vård- och omsorgscollege har ingått i projektgruppen, men i flera regioner har ytterligare personer varit involverade i kartläggnings- och analysarbetet. Nedan finns en förteckning över de personer som arbetat med projektet samt e-postadresser till kontaktpersoner nationellt och regionalt.

Nationellt

VO-College kansli

Carin Bergström, carin.bergstrom@vo-college.se

Karin Harbe

Kerstin Sjösvärd

Zenita Cider

Regioner

VO-College Södra Norrland

Ingrid Säterberg, ingrid.saterberg@kfvn.se

VO-College Gävleborg

Per Iversen, per.iversen@hudiksvall.se

Siv Cavallin

VO-College Örebro län

Linda Carlsson, linda.carlsson@regionorebrolan.se

Hanna Knutsson

Stefan Kailing

VO-College Göteborgsregionen

Margaretha Allen, margaretha.allen@grkom.se

Ulrica Furby

Gunilla Bergström Casinowsky

Åsa Pettersson

VO-College Region Kronoberg

Catarina Lindahl Petäjä, catarina.lindahl-petaja@kronoberg.se

VO-College Skåne

Gunilla Kajrup, gunilla.kajrup@kfsk.se

Joakim Tranquist