



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

VÅRD  
och  
OMSORGS  
college

# Resultatrapport Fokus vård och omsorg

Förberedande projekt inom temat Framtidens välfärd  
– kompetensförsörjning inom välfärdssektorn

2016 06 27

## Innehåll

Inledning.....	2
Utmaning 1: Språk- och kommunikationskompetensen behöver utvecklas .....	3
Språkkrav och andraspråksinlärning (VO-College kansli) .....	3
Uppföljning av metoder för inkluderingsarbete (VO-College Gävleborg).....	5
Utmaning 2: Rekryteringsvägar och metoder behöver utvecklas.....	8
Att bryta könssegregeringen inom vård och omsorg (VO-College kansli och VO-College Örebro län).....	8
Utvecklingsmöjligheter inom ramen för Yrkesintroduktionsanställningar (VO-College kansliet, VO-College Kronoberg).....	10
Personer med funktionsnedsättning – en potentiell rekryteringsbas (VO-College kansli).....	11
VO-College koppling till regionala strukturer för kompetensförsörjning (VO-College kansli) .....	13
Attityder till branschen bland unga och utlandsfödda (VO-College Göteborgsregionen) .....	16
Praktik och yrkeskompetensbedömning för nyanlända (VO-College Skåne).....	17
Utmaning: Strukturer och stöd för lärande och utveckling på arbetsplatserna behöver utvecklas .	19
Definition av begreppet arbetsplatslärande (VO-College kansli).....	19
Styrdokument och styrning – stödstrukturer för lärande (VO-College Södra Norrland) .....	21
Förtydligande av handledarrollen (VO-College Södra Norrland, Kronoberg och Skåne) .....	23
Utmaning: Karriärvägar behöver utvecklas och tydliggöras .....	25
Parternas syn på karriärvägar och differentierade arbetsuppgifter (VO-College kansli).....	26
Förslag till insatser för fortsatt utveckling som stödjer social innovation .....	28
Förslag till kommande genomförandeprojekt utifrån styrelsens beslut.....	30
Områden för fortsatt utvecklingsarbete inom VO-College struktur oavsett extern finansiering .	31
Angelägna områden som kräver mer förankring och utredning.....	31
Områden som kräver politiska beslut och/eller samverkan på nationell nivå.....	32

## Inledning

Det förberedande nationella ESF-finansierade projektet Fokus vård och omsorg genomfördes mellan 1 december 2015 – 30 juni 2016 utifrån utlysningens tre fokusområden<sup>1</sup>. Projektet bygger på ett utredande arbete inom Vård- och omsorgscollege (VO-College) som pågick hösten 2014 och våren 2015. I grunden finns ett inriktningsbeslut angående huvudinriktningarna för ett utvecklingsprojekt inom ramen för VO-College som styrelsen fattade i maj 2014.

Sex regioner har medverkat i arbetet med att identifiera utmaningar för kompetensförsörjningen inom branschen. Parallellt har det förts en löpande dialog 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.

Styrelsen för Föreningen Vård- och omsorgscollege har varit styrgrupp för projektet som letts av VO-Colleges kansli. Organisationerna bakom VO-College har varit samverkanspartner i det förberedande projektet.

Det nationella rådet har fungerat som en arbetande referensgrupp, vilket har inneburit att rådets ledamöter fungerat som vidarekommunikatör i sin organisation både gällande förankring och dialog i frågor knutna till projektet. Nationella rådet har även i sin roll som arbetande referensgrupp ett "bollplank" till projektledningen och har deltagit i dialogmöten och diskussionsforum med direkt koppling till det förberedande projektet.

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.

Nationella intressenter har på olika sätt involverats utifrån sina uppdrag och expertområden i det förberedande projektet. (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)

Under det förberedande projektet har fem viktiga utmaningar för kompetensförsörjningen inom vård och omsorg kartlagts, konkretiserats och analyserats utifrån uppsatta resultatmål:

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

---

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

Nedan presenteras kortfattat de olika aktiviteter som genomförts i det förberedande projektet utifrån respektive utmaning samt vad arbetet har resulterat i. I ett avslutande avsnitt diskuteras resultaten och slutsatser inför fortsatt utvecklingsarbete redovisas.

## 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*

Vilka krav som ska ställas på språk- och kommunikationskompetens för att vara anställningsbar inom vård och omsorg har diskuterats inom branschen en längre tid. I takt med att fler män och kvinnor med annat modersmål än svenska arbetar eller utbildar sig för att arbeta inom vård och omsorg, har frågan aktualiserats ytterligare. Även många anställda med svenska som modersmål har behov av att utveckla språk- och kommunikationskompetens, då kraven på dokumentation och interaktion med vård- och omsorgstagare och deras anhöriga har ökat.

Inom detta område har kartläggningar genomförts på en övergripande nationell nivå och inom ramen för ett pågående initiativ i Gävleborg. Syftet har varit att ringa in problematiken kring språkraven i branschen och att öka kunskap om/förståelse av hur utmaningarna behöver angripas.

### Språkrav och andraspråksinlärning (VO-College kansli)

#### Genomförda aktiviteter

Under analysfasen har språkraven 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 arbetsplats-sammanhang har samlats in. Vad forskningen säger om andraspråksinlärning och hur kan den kunskapen 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.

#### Resultat

*Vad säger forskningen om språkinlärning 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 andraspråksinlärning 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 inläraren.

Vilka attityder som möter andraspråksinläraren har stor betydelse för motivationen. Att känna sig välkommen, eftertraktad och inkluderad i exempelvis en arbetsgemenskap kan göra att den som lär sig språket mäktar 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 sjuka 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 språkskala<sup>2</sup>, bör samma krav ställas på dem som har svenska som modersmål för att undvika diskriminering, något som inte alltid görs.

---

<sup>2</sup> Gemensam europeisk referensram för språk är en riktlinje utarbetad av Europarådet för att beskriva färdigheter inom främmande språk.

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. Generellt i 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.

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.

## 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.<sup>3</sup> 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-modellen 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.

### 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

---

<sup>3</sup> Arbetet vidareutvecklas och sprids inom ramen för det regionala ESF-projektet KIVO (Kvalitetssäkrad Inkludering i Vård och Omsorg)

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-projektet 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 riktat 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-modellen implementeras nu i närmare 40 kommuner. I det pågående implementeringsarbetet har det uppmärksammats 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 denna person dessutom 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 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 modellen.

För att tillvarata erfarenheter, både gällande nya identifierade hinder och nya framgångsfaktorer, är ett nära samarbete mellan alla som arbetar enligt KIVO-modellen 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-modellen 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 alla tre parter 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 språkombud 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 språkombuden några gånger per termin för att coacha denna grupp vidare i sin utveckling. Nu sedan uppdraget minskats ner i tidsåtgång, har en starkare beredskap från sfi-organisationen 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 ligger funktionshinder eller obearbetade krigstrauman bakom dessa svårigheter. Genom det strukturerade samarbetet som upparbetats ökar chanserna för att dessa hinder upptäcks, och därmed kan rätt stöd sättas 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 kan 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.*

### 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 fokusgrupper, intervjuer, studier av medarbetarundersökningar samt att ta del av tidigare forskning inom området.

#### Resultat av projektets aktiviteter nationellt

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 av projektets aktiviteter i VO-College, Örebro län

##### *Paradoxer och det komplementära tänket kring kön*

I dialogsamtal/gruppintervju med regionala samordnare för VO-College, samt i fokusgrupperna, framkommer det en samsyn kring att jämställdhet och fler män till vård och omsorg är önskvärt. De flesta menar att män och kvinnor är olika och därför behövs då de kompletterar varandra. Samtidigt menar de allra flesta att de själva inte gör skillnad på kvinnor och män utan bemöter alla lika, "som individer". Det är inte könet som är det viktiga, utan människan. Vi behöver utbilda i genuskunskap och samtala om vad vi menar med jämställdhet för att kunna arbeta med frågorna. Skapa en gemensam plattform för att komma vidare.

##### *Vård och omsorgsbranschen behöver synliggöras mer och bilden behöver nyanseras*

Såväl bilden av branschen, målgrupp och arbetsuppgifter, behöver synliggöras bättre och visa på bredden, men också bilden av medarbetarna behöver breddas i ord och bild. Här har VO-College stora möjligheter att påverka genom marknadsföringsmaterial, nyheter på webb, platsannonser, yrkesambassadörer mm.

##### *Statistik otillgänglig och könsmixad*

Otillgänglig och ofta könsmixad statistik och information från medarbetarenkäter, både från myndigheter och enskilda aktörer så som utbildningsanordnare och arbetsgivare. Detta behöver kommuniceras till myndigheter och aktörer inom VO-College. Utan mätbar kunskap om nuläget blir det svårt att samtala om och motivera till varför vi ska förändra något.

##### *Ökad styrning och nationell samordning*

Ökad styrning kring genus/jämställdhet från Föreningen VO-College genom att till exempel låta temat vara ett eget kvalitetskriterium vid certifiering (och tillika uppföljning).

Nationell samordning av arbete kring genus/jämställdhet inom vård och omsorg. De som arbetar med frågorna behöver hitta varandra! Mötesplats, forum, digitala nätverk etc. SKL:s projekt kring jämställdhet och maskulinitet under 2016 kan vara en del i detta.

##### *Viktigt att få prova*

"Prova på" och möte med branschen i olika former är en viktig faktor för att få fler pojkar/flickor, män/kvinnor att upptäcka och bli intresserade av branschen. Något som också belyses i Yrkesprogramutredningen.

##### *Värdegrundsarbetet centralt*

Viktigt med värdegrundsarbetet på arbetsplatserna, där frågor om genus, normer och mångfald diskuteras. Flera män och kvinnor i våra och andras fokusgrupper vittnar om särbehandling utifrån kön. Ibland oönskat, ibland oönskat (se punkt 1).

## 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.

### Resultat av projektets aktiviteter 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 vi 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 av projektets aktiviteter i VO-College Kronoberg

Utifrån genomförda fokusgrupper och intervjuer med YA-anställda, handledare för YA, chefer för YA, utbildningsanordnare samt facket 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, förutom att avtalslängden och det ekonomiska stödet via Arbetsförmedlingen är begränsat till 12 månader. För de YA-anställda som är motiverade och intresserade av en framtid i

branschen behöver kompetens motsvarande undersköterska, vilket motsvarar minst 60 veckors heltidsstudier. 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 om innebär svårigheter då informationen finns på många olika platser, ibland kan informationen de ger 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 avtalet<sup>4</sup>. De som anställts kan ha en gymnasieutbildning med sig sedan tidigare 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 inlåsnings effekter 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

---

<sup>4</sup> Ändring från och med 16 06 01 till att gälla även långtidsarbetslösa över 25 år samt nyanlända.

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 dialogparter, 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.

### 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 dialogparter. 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, Höskolan 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 sarskoleeleverna 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 kompetensplattformarna<sup>5</sup>. 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

---

<sup>5</sup> Regeringsinitiativ från 2010 för att kartlägga och samordna de långsiktiga behoven av utbildning och arbetskraft.

kompetensförsörjning och arbeta strategiskt för att möta regionens arbetsgivares olika behov av kompetens.

### **Genomförda aktiviteter**

Kartläggningen har bestått av dokumentstudier, genomgång av hemsidor samt intervjuer med åtta samordnare vid regionala VO-College<sup>6</sup>. I samråd med VO-College kansli valdes ett antal län ut som bedömdes ha erfarenheter av regionalt samarbete samt att respektive hemsida kunde visa upp viss livaktighet vad gällde regional aktivitet; nyheter, mötesanteckningar, satsningar m.m. Viss hänsyn i urvalet togs också till att få en viss 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:

- 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 kompetensplattformen och övriga arenor för kompetensförsörjning. I flera fall handlar det om att det saknas ett organiserat samarbete mellan 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.
- Man har 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.

---

<sup>6</sup> VO-College i Uppland, Göteborgsregionen, Norrbotten, Skåne, Kronoberg, Örebro län, Södra Norrland, Gävleborg

- 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 standards.

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 in egen vardag.
- 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 mandatet 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 rymts 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 företrädares 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. College-arbetet 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 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 kompetensplattformen 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. Idag finns ingen samlad politisk idé kring college-verksamheten – 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 branschen hos unga och utlandsfödda. Undersökningen som genomförts av VO-College Göteborgsregionen har framförallt baserats på enkäter och fokusgrupper.

### Resultat

Här följer några korta och preliminära resultat utifrån det pågående arbetet, med fokus på enkätmaterialen.

#### *Skäl att söka sig till VO-utbildning -*

De vanligaste skälen att söka sig till en VO-utbildning – bland såväl år2-elever på VO-programmet som sökande år9-elever – handlar om utbildningens och yrkets innehåll och kopplingen till framtida jobb. Betydelsen av andras åsikter/erfarenheter är mindre vanliga skäl (dvs. enligt vad eleverna *själva* beskriver, forskningen visar på delvis annan bild).

### *Erfarenheter av VO-arbete*

Totalt sett är VO-elevernas erfarenheter av VO-arbete mer positiva än negativa. Drygt tre fjärdedelar upplever i åtminstone ganska hög grad att det är lärorikt, att det bidrar till "spännande möten med nya människor" samt är uppskattat av vårdtagarna. Ungefär två tredjedelar lyfter på motsvarande vis fram "rolig gemenskap med kollegor". Men en tredjedel betonar att det är psykiskt jobbigt, cirka 40 procent att det är fysiskt tungt och lika många att det är stressigt. Ungefär var femte lyfter fram tråkiga arbetsuppgifter.

Killar uttrycker i lite större utsträckning både mer positiva erfarenheter (uppskattning, gemenskap) och lite mer negativa erfarenheter (psykologiskt jobbigt) jämfört med tjejer.

Utlandsfödda uttrycker genomgående i mindre utsträckning positiva erfarenheter och i större utsträckning negativa erfarenheter. Men även i denna grupp har drygt hälften positiva erfarenheter av det slag som nämnts ovan. I gruppintervjun med elever på Yrkesutbildning med språkstöd, inriktning vård och omsorg, framkommer att en aspekt av att möta människor i arbetet är att det även blir ett möte med Sverige, och att man upplever sig vara behövd i sin roll, att det stärkt självförtroendet.

### *Bilden av VO-arbete*

VO-eleverna förknippar VO-arbete särskilt med att arbeta med och för andra människor och samhällsnytta – detta är också sådant man ser som viktigt i ett drömyrke vilket som helst. Viktigt i ett drömyrke är även hög lön och intressanta arbetsuppgifter – här ses dock VO-arbete ha lite mindre att erbjuda.

### *Önskade verksamheter och arbetsgivare*

Allra flest önskar jobba inom sjukhusvård/primärvård – det gäller såväl åk 9- som VO-eleverna. Äldreomsorgen hamnar på fjärde plats, efter funktionshinderverksamhet och psykiatri.

Likväl vill ungefär var tredje VO-elev och åk 9-elev gärna arbeta inom äldreomsorg. Samtidigt framträder en relativt stor andel – inom båda åldersgrupper – som *inte* önskar arbeta inom äldreomsorg, psykiatri och funktionshinderverksamhet.

Offentliga arbetsgivare inom vård och omsorg framstår som mer populära än privata – vad gäller privata arbetsgivare är det i båda åldersgrupper en relativt stor andel, cirka 20 procent, som svarar att de *inte* vill jobba hos dessa. Men knappt hälften av år 2-eleverna och cirka en tredjedel av åk 9-eleverna svarar att de gärna vill jobba hos privata arbetsgivare.

## 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.

### **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 yrket 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
- Yrkesvetska som framgångsfaktor – samverkan mellan SFI och yrkesutbildning
- Fokus på andraspråksinlärning och vuxnas lärande

För att bemöta denna utmaning behövs bättre stöd för språkinlärning, särskilt med fokus på det yrkesspråk som är nödvändigt för att kunna bli anställningsbar i branschen. En sammanhållen satsning på utbildning av *språkkombud* är en insats som lyfts fram som en lösning, tillsammans med insatser för en generell kunskapshöjning om andraspråksinlärning 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 från verksamheterna läggs 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: 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.*

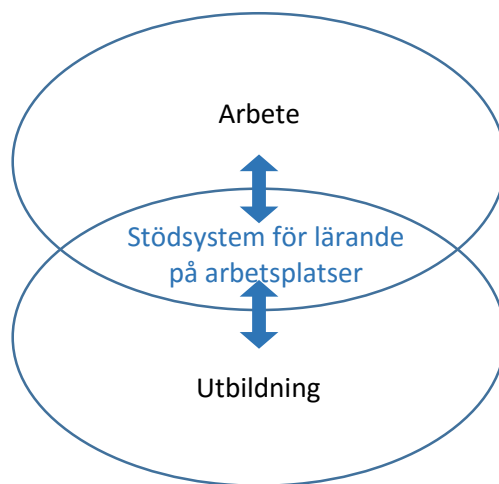
### Definition av begreppet arbetsplatslärande (VO-College kansli)

Bakgrunden är utmaningarna med branschens kompetensförsörjning och ett ökat förändringstryck på arbetsgivare och utbildningsanordnare då det gäller att skapa möjligheter för lärande på arbetsplatser. Genom att positionera VO-College i frågor om arbetsplatslärande läggs grunden för kommande utvecklingsarbete.

Utgångspunkten för tidigare utvecklingsarbete har varit att förbättra stödet i det arbetsplatsförlagda lärandet i första hand för studerande inom gymnasieskolans/vuxenutbildningens vård- och omsorgsprogram och inom ramen för olika Yrkeshögskoleutbildningar. Med en breddad rekryteringsbas följer att målgrupper som deltar i olika arbetsmarknadssatsningar kommer in på arbetsplatserna för att praktisera eller lära i arbetet som en del av en utbildning. Anställningsformer som t ex Yrkesintroduktionsanställningar och Trainee har också lärande/utbildning som viktig komponent.

#### 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.)



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. 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.

Den delrapport som tas fram kommer att kunna användas för att positionera VO-College i frågan om arbetsplatslärande och ligga till grund för fortsatta utvecklingsarbete.

## 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 Norrland<sup>7</sup> samt hur de kommer till uttryck i styrdokument på regional nivå<sup>8</sup>.

### 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 styrdokumenterna 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 dokumentstudier

#### *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 dokumenterna syns inriktningen att inkludera nya grupper i arbetslivet för att säkra kompetensförsörjningen, men i de regionala dokumenterna 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*

---

<sup>7</sup> Kommunerna Ånge, Sundsvall, Timrå, Härnösand och Kramfors.

<sup>8</sup> Regional utvecklingsstrategi och Handlingsplan för kompetensförsörjning i Västernorrland.

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 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. Intensionerna 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. stimulans medel 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.

### **Resultat intervjuer**

#### *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 arbete 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.

### Genomförda aktiviteter

Undersökningen har genomförts genom gruppdiskussioner med givna frågeställningar samt GoVote-frågor. 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 3 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 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. 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 eftersträvanvärt 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. Ökade kunskaper kan leda till förenklad och förtydligad koppling mellan verksamhet och utbildning/praktik, vilket i sin tur kan medföra en bra grund i förenklade uppgifter i ett sammankopplat sammanhang. 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: 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.*

## 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.

### 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 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 inlåsnings effekter. 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.<sup>9</sup> Det kan till exempel handla om att:

- Tydliggöra frågorna på lokal nivå
- 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.

#### Resultat 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

---

<sup>9</sup> 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.

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
- Inlåsnings effekter 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.

## Förslag till insatser för fortsatt utveckling som stödjer social innovation

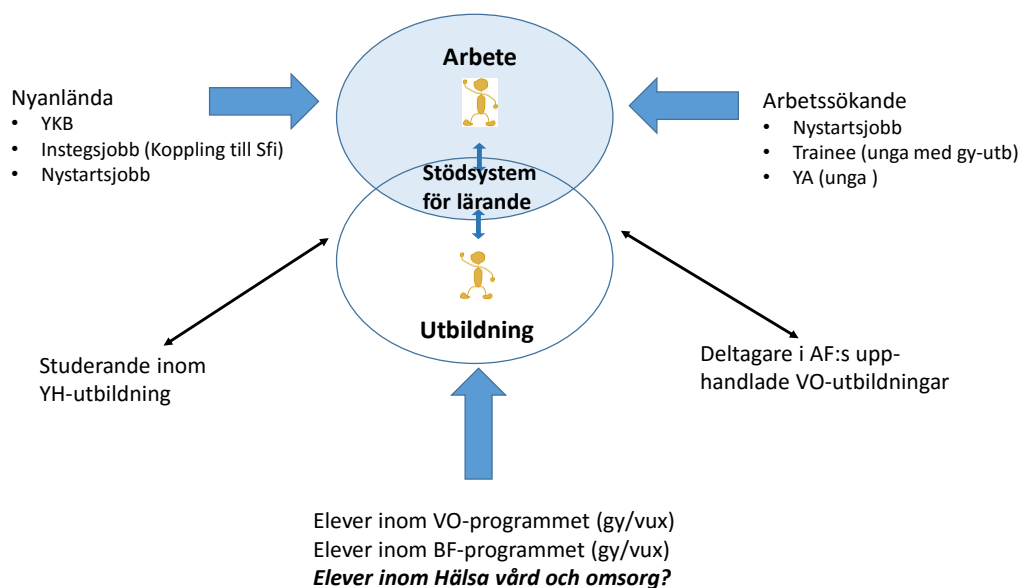
*Mål:*

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

### Genomförda aktiviteter

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.



## Resultat

VO-College kan ses som en social innovation som, genom det förberedande projektet har fått ytterligare potential att utvecklas.

Under kartläggnings- 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.

I diskussioner om kommande genomförandeprojekt har bilden använts, då den belyser de utmaningar som kartläggnings- 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.

Utifrån nuvarande och kommande rekryteringsutmaningar behöver delvis förändrade arbetsätt provas både inom utbildningssystemet och arbetslivet. Projektet har bidragit till att identifiera arbetsätt som skulle kunna utvecklas till sociala innovationer. Det skulle kunna handla om arbetsorganisation med inbyggd handledning och andra arbetsätt och metoder för att bygga in kollegialt formaliserat stöd i form av exempelvis Språkombud och andra stödjande funktioner kopplat till språkstödande strukturer. Det kan både ge stöd till både nya och befintliga medarbetare och fungera som karriärmöjlighet för mer erfarna medarbetare och kan ses som en social innovation där VO-College struktur kan fungera som grund. Med förstärkt stöd på regional nivå, kan den sociala innovationen utvecklas både gemensamt och utifrån respektive regions förutsättningar.

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, med förslag som förutsätter andra organisationers och myndigheters agerande.

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.

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.

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

Här återfinns resultat kopplat till ett behov av en 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 an 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



utvecklingsåtgärder 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 i YA**

Det förberedande projektet har identifierat följande utvecklingsområden:

- Gör det enklare för arbetsgivare som vill anställa på avtalen genom att samla all information kring YA-anställningar och Trainee på ett ställe.
- Visa på samordningsvinster om fler organisationer/arbetsgivare kan göra gemensamma lösningar.
- Ge förutsättningar för förlängning av avtalet till en ”färdig” utbildning
- Sprid goda exempel.
- Ge YA-anställda möjlighet att få erfarenhet från flera verksamheter
- Öka samverkan mellan utbildningsanordnare och arbetsplats gällande lärandedelar, framförallt tillsammans med handledare.
- Bygg lärande strukturer på arbetsplatserna 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 arbetsplats.
- Anställ YA-utvecklare för vård och omsorg.

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 behövs 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 arbetsplats. Öka samverkan mellan utbildningsanordnare och arbetsplats gällande lärandedelar, framförallt tillsammans med handledare för att få ett bra resultat.

Avslutningsvis skulle det behöva anställas 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.

#### *Vägledning*

Studie- och yrkesvägledningen 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.