



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



Praktik och yrkeskompetensbedömning för nyanlända inom vård och omsorg

Vård- och omsorgscollege Skåne

Joakim Tranquist

Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Bakgrund	3
Tillvägagångssätt/metod	3
Resultat.....	4
Stora behov, men viktigt att hitta rätt personer	4
(Yrkes-)språket som framgångsfaktor	4
Handledarrollen – en central funktion för mottagande på arbetsplatsen.....	7
Brukarperspektivet.....	7
Analys	8
Fokus på ökad samverkan mellan utbildning och arbetsliv	8
Språkkunskaper, språkinläring och vuxnas lärande	9
Utveckling genom VO-College, utveckling av VO-College	9
Horisontella principer.....	10
Slutsatser/rekommendationer	11

Inledning

Det förberedande nationella ESF-finansierade projektet Fokus vård och omsorg genomfördes mellan 1 december 2015 – 30 juni 2016. 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 en löpande dialog förts på nationell nivå med nationella aktörer med uppdrag och/eller intressen inom området.

I detta arbete har flera strukturella och organisatoriska utmaningar för en fungerande kompetensförsörjning i branschen identifierats. Under det förberedande projektet har flera av de viktigaste utmaningarna för kompetensförsörjningen inom vård och omsorg har kartlagts, konkretiserats och analyserats. Hur VO-College kan bidra i den fortsatta utvecklingen har också utretts.

Bakgrund

En av de utmaningar som det nationella projektet *Fokus vård och omsorg* utgår ifrån är behovet av att utveckla strukturer och stöd för lärande och utveckling på arbetsplatser inom vård- och omsorgssektorn. Under detta perspektiv har det uttalats att rekryteringsvägar och metoder för introduktion och utveckling på arbetsplatsen behöver utvecklas. Utgångspunkten för detta ligger i att det saknas ändamålsenliga system för att integrera nyanlända (även utlandsfödda i allmänhet) i branschen och att det finns brister i samverkan mellan Arbetsförmedlingen, arbetsgivare, fackliga organisationer och andra aktörer. Sammantaget gör detta att det tar lång tid att bli anställningsbar enligt branschens kriterier.

Ett av delprojekten som bedrivits kring denna utmaning har följaktligen avsett att kartlägga vilka förutsättningar som krävs för att nyanlända ska kunna erbjudas praktik och yrkeskompetensbedömning i vården. I denna rapport redovisas resultaten från denna delstudie.

Tillvägagångssätt/metod

Förstudien som avser förutsättningar att erbjuda nyanlända praktik och yrkeskompetensbedömning 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 vårdutbildning 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

Nedan redovisas resultaten från förstudien avseende förutsättningar att erbjuda nyanlända praktik och yrkeskompetensbedömning. Vi har inte i samtalen definierat vad som specifikt avsetts med varken nyanlända eller praktik respektive yrkeskompetensbedömning, utan låtit de tillfrågade tolka frågorna utifrån sin egen roll inom VO-College. För att rikta frågeställningarna har vi tydliggjort att förstudien i första hand avser vilka behov som de tillfrågade anser att verksamheterna behöver för att nyanlända ska kunna erbjudas en ändamålsenlig praktik och yrkeskompetensbedömning. Detta gäller såväl arbetsplatser som utbildare och de andra aktörer som berörs av processen kring nyanländas etablering. Vi har med andra ord intresserat oss för vilka utvecklings- och kompetensbehov som finns hos verksamheterna i förhållande till att ta emot och arbeta med den aktuella målgruppen. De synpunkter som kommit fram under förstudien har i sammanställningen nedan strukturerats utifrån de huvudsakliga mönster som framträtt.

Stora behov, men viktigt att hitta rätt personer

Inledningsvis konstaterar vi att arbetet med förstudien kring förutsättningar för att erbjuda nyanlända praktik och yrkeskompetensbedömning har mötts av stort intresse. Det har varit en allmänt positiv respons för frågeställningen och det är tydligt att den står högt på dagordningen. Verksamheterna förmedlar att man påtagligt märker av den aviserade rekryteringsproblematiken. Behovet av breddad rekrytering uppfattas stort och det är tydligt att kompetensförsörjningen har hög prioritet hos olika aktörer inom och kring vård- och omsorgssektorn. Att hitta former för att strategiskt arbeta med denna fråga tycks mycket angelägen och fylla flera syften ur ett samhällsperspektiv. Samverkan genom VO-College ses också som en naturlig arena för att arbeta med denna utmaning i kraft av att de närmast berörda aktörerna finns representerade där.

I de verksamheter som tillfrågats lyfter man fram den utmaning som finns i att rekrytera kompetent personal med ändamålsenlig utbildning. Detta tycks inte minst gälla i landsbygdskommuner där utbudet av utbildad arbetskraft uppges vara lägre än i storstadsregionerna. Behovet av samverkan anses därför vara extra stort i dessa mindre kommuner. När det gäller praktik uppger sedan många att detta fungerar som en språngbräda in i arbetet och många av verksamheterna använder de personer som varit ute på praktik som tim- eller sommarvikarier. Arbetet med formerna för praktikplatser och arbetsplatsförlagd utbildning anses därför vara av strategisk vikt för verksamheterna.

Verksamhetsföreträdare återkommer dock till att urvalet av personer som ska erbjudas praktik måste baseras på intresse för vårddyrket och inte minst motivation för fortsatt arbete inom sektorn. Flera av de tillfrågade pekar t ex på problem som uppstår då Arbetsförmedlingen utan tillräckligt förarbete anvisat individer till praktikplatser, till skillnad från deltagande som bygger på uppmuntran och intresse. I detta avseende anger även Arbetsförmedlingen att man historiskt haft svårt att identifiera och fånga upp individer inom etableringsuppdraget som har intresse av eller erfarenhet från vård och omsorg och man menar att dessa rutiner skulle kunna utvecklas. Sammantaget är individernas intresse och lämplighet för att arbeta inom vårddyrket en grundläggande aspekt som verksamhetsföreträdare återkommer till.

(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 utbildarens tankar om behov och utvecklingsområden.

Olika nyanser av språkets betydelse

När det gäller språkets betydelse för arbete inom vård och omsorg är det olika aspekter som lyfts fram som utmaningar beroende på vilken typ av verksamhet man företräder. När det gäller medicinsk vård, t ex vid sjukhus eller korttidsboenden, tenderar fokus ligga på att medarbetaren behöver kunna ta till sig, förstå och följa instruktioner. Det handlar om att medarbetaren behöver ta del av mycket information kring individer som vårdas under en kortare tid och att uppgifterna ofta handlar om medicinering och andra vårdinsatser. Inom verksamheter inom omsorg, t ex hemtjänst, äldreomsorg och LSS, läggs fokus snarare på att individen behöver kunna kommunicera med och skapa förtroende hos vårdtagaren. Det sociala språket får då större betydelse i kraft av att interaktionen med brukaren är större och att omsorgsarbetet i högre grad inkluderar ett relationsskapande.

Ökad arbetsdelning för lägre trösklar

För att underlätta för personer med bristande språkkunskaper är det många som förespråkar utvecklingen av ökad arbetsdelning inom vård- och omsorgssektorn. Verksamhetsföreträdare beskriver att man inrättat, eller ser möjligheter att utveckla, anpassade tjänster där behovet av språkkunskaper är lägre som en följd av ett mindre patientnära arbete. Utbildningsföreträdare beskriver hur man utvecklat nya inriktningar på kurser, t ex utbildning i vårdnära service och utbildning av hemservicepersonal. De flesta av de som tillfrågats under förstudien välkomnar denna form av återinförd arbetsdelning. Man ser detta som ett sätt att dels sänka trösklarna för personer att komma in i branschen, dels få övrig personal (sjuksköterskor och undersköterskor) att räckta till i högre utsträckning. Någon egentlig samordning i ett regionalt perspektiv har inte framkommit kring denna fråga, däremot så uppger de tillfrågade att det finns intresse för ett regionalt erfarenhetsutbyte kring denna utveckling.

Den bakomliggande tanken med arbetsdelningen är att personer med begränsade språkkunskaper kan komma in i branschen för att utföra mindre patientnära uppgifter och att de sedan kan utvecklas och gå vidare till andra yrkesroller. Det förmedlas även utmaningar och hinder kring en sådan utveckling. Ett exempel är svårigheterna att bryta ut arbetsuppgifter i verksamheter där huvuddelen av arbetet består av omsorg i relation till brukare, t ex inom LSS och hemtjänst. Vidare har man i dessa verksamheter ofta lagt ut de mindre patientnära uppgifterna på entreprenad, vilket innebär att dessa inte längre styrs inom organisationen.

En annan utmaning är att personer som kommer in i branschen för att utföra det mindre patientnära arbetet behöver integreras i verksamheten för att de ska få möjlighet att vidareutvecklas i yrket. Många beskriver dock att denna personal snarare blir isolerad från övrig personal genom de bristande språkkunskaperna och de sidoordnade arbetsuppgifter som utförs (t ex renhållning). De utvecklas därför inte i varken yrkesfärdigheter eller språk och de sänka trösklarna genererar i praktiken en inlåsningseffekt. Tanken bakom en ökad arbetsdelning är att göra det lättare för personer att komma in i yrket och därigenom tillägna sig de färdigheter som krävs för att utföra andra arbetsuppgifter. Om inte rutiner för integrering i arbetslagen och utbyte med övrig personal utvecklas menar dock många av de tillfrågade att utvecklingen riskerar att verka kontraproduktivt för individens utveckling och karriärvägar inom yrket.

Yrkessvenska som framgångsfaktor – samverkan mellan SFI och yrkesutbildning

När det gäller vikten av tillräckliga språkkunskaper så är det i stor utsträckning yrkessvenska som återkommande lyfts fram som ett problem. Synpunkter från såväl verksamhetsföreträdare som utbildare pekar på den stora utmaningen att utveckla språkutbildningen via SFI till att även inkludera ett yrkesspråk. Det är uppenbart att övergångarna mellan SFI och den yrkesinriktade vuxenutbildningen och samverkan mellan dessa utbildningsformer behöver utvecklas för att underlätta och påskynda processen för nyanlända. Det förmedlas samtidigt en tveksamhet vem det är som är bäst lämpad att bidra med detta perspektiv – är det SFI-lärare med sina språkkunskaper som ska inkludera ett yrkesperspektiv i utbildningen, eller är det vårdutbildarna med sitt bransch-kunskande som i högre utsträckning ska inkludera yrkessvenska i vårdutbildningen? Några bestämda uppfattningar förmedlas inte kring detta, men många pekar på att det krävs nya samverkansstrukturer där språk- och yrkesutbildning kopplas närmare varandra.

Ett exempel på sådan samverkan är att språkutbildning och yrkessvenska integreras i den arbetsplatsförlagda praktiken. Flera av de tillfrågade återkommer till positiva erfarenheter av att förlägga utbildning i SFI eller yrkessvenska till arbetsplatsen där man utvecklar ett samarbete mellan handledare på arbetsplatserna och språk- eller yrkeslärare som fångar upp och tränar på de delar av yrkesspråket som vållat bekymmer för de praktiserande individerna. Denna språkundervisning kan enligt de tillfrågade ske på arbetsplatsen såväl som i undervisningslokalen, men kopplingen mellan den praktiska tillämpningen på arbetsplatsen och utbildningen lyfts fram som central. Ett annat exempel på samverkan mellan SFI och yrkesutbildning är s k yrkesintroduktionsutbildning som påbörjas parallellt med SFI-utbildningen och innan individen motsvarar de krav på gymnasiesvenska som ställs för att bli antagen till yrkesutbildningen.

Fokus på andraspråksinläring och vuxnas lärande

En återkommande aspekt som framkommit under förstudien är att det behövs utvecklade kunskaper om vuxnas lärande på arbetsplatsen och framför allt om andraspråksinläring. Att en del av rekryteringsbasen för verksamheterna består av personer med bristande språkkunskaper ställer krav på de aktörer som möter de nyanlända på vägen från utbildning till inkludering i arbetslagen. En verksamhetsföreträdare sammanfattade utmaningen genom att ställa sig frågan: *”Hur kan jag som personal beskriva saker på ett annat sätt än jag brukar?”*. Denna fråga illustrerar ett av de tydligaste behoven avseende kompetensutveckling som identifierats under förstudien, nämligen behovet av utvecklade kunskaper om svenska som andraspråk och om andraspråksinläring. Detta behov förmedlas med eftertryck från såväl verksamhetsföreträdare som utbildningsaktörer.

Som ett sätt att arbeta med utveckling kring denna utmaning lyfter man fram språkstöd under yrkesutbildningen i linje med den satsning på Yrkes-SFI som utvecklats i Skåne. Ett annat sätt att hantera denna utmaning är genom *språkombud*, en idé som sedan 2008 har utvecklats inom äldreomsorgen. Språkombud är anställda, ofta undersköterskor, som fått en särskild utbildning för denna roll. Att vara språkombud innebär att ha kunskap om språkanvändning på arbetsplatsen och att ha verktyg för att stötta kollegor och främja arbetsplatsens språkutveckling. I Skåne kommer en första grupp av språkombud att vara klar i december. Den påbörjade utvecklingen av språkombud möts positivt av många och ses som en vidareutveckling av stödstrukturerna på arbetsplatsen. Det förmedlas även tveksamheter kring införandet av språkombud, vilket baseras på att kunskapen om språkombudens roll ännu inte är spridd samt den allmänna resursbrist som råder inom branschen. Den generella uppfattningen som framkommit under förstudien är att språkombud ses som en del av en lösning och att införandet av språkombud sätts i relation till utveckling av andra insatser, som t ex

en utvecklad samverkan mellan SFI, yrkesutbildning och arbetsplats.

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. I den här aktuella förstudien om mottagande av nyanlända har alla tillfrågade verksamheter haft utbildade handledare. En förklaring till det är att urvalet skett utifrån de verksamheter som medverkade som s.k. utbildningsenheter i det tidigare ESF-projektet MÖTAS. Även om det finns utbildade handledare i dessa verksamheter förmedlar man ett påtagligt behov av på olika sätt stärka denna funktion. Det handlar om utbildning av fler handledare, men även om organisatoriska rutiner (t ex checklistor) för mottagande av nyanställda och praktikanter på arbetsplatsen. Många hänvisar tillbaka till det utvecklingsarbete som skedde med hjälp av MÖTAS-projektet.

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. En förnyad regional satsning via VO-College på att öka andelen utbildade handledare välkomnas därför av verksamhetsföreträdarna. En kommentar som illustrerar detta är t ex att: *”Vi behöver en ny skjuts som vi fick med MÖTAS”*. En annan synpunkt är att: *”Genom MÖTAS blev vi mer rustade. Vi utvecklade introduktionsprogram och annan metodik för bemötande av ny personal och elever på arbetsplatsen”*. Samtidigt poängteras vikten av att inte enbart utbilda enskilda handledare på arbetsplatser, utan att det sker utifrån ett strategiskt utvecklingsperspektiv. Man refererar t ex till framgångsrika erfarenheter av att utbilda hela grupper och arbetslag i syfte att skapa förståelse för processen kring handledningen. Detta har visat sig underlätta utveckling av rutiner för introduktion på arbetsplatsen och utbildning av handledare uppges ha haft stor betydelse för den allmänna inställningen till praktikanter: *”Innan var det jobbigt att ta emot praktikanter, idag ser man värdet av det”*. För att underlätta utvecklingen av handledarfunktionen är det också många som refererar positivt till utvecklingen av steg 3 i handledarutbildningen, vilket även finns beskrivet i den parallella förstudie som bedrivits om *”Tydliggörande av handledaruppdraget”*.

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.

Den första synpunkt som återkommer i resonemangen är respekt för individen. Särskilt då arbetet utförs i vårdtagarens hem lyfts aspekter fram kring *brukarens integritet* i förhållande till kommunikation och bemötande. Det handlar då ofta om att vårdtagaren ska känna sig trygg och utgångspunkten tas i att vård- och omsorgsarbetet bygger på tillit mellan personal och brukare. De utmaningar som de tillfrågade menar kan uppstå i detta sammanhang utgår till stor del från de bristande språkkunskaper som utgör ett återkommande tema under förstudien. Synpunkter som förs fram avseende vårdtagarens integritet handlar även om vikten att inte skapa ett sammanhang som kan verka stressande för och ha en negativ inverkan på vårdtagaren. En person som arbetar i hemtjänsten menade t ex att: *”Vi måste ha respekt för de boende, det kan bli för mycket personal i förhållande till brukare”*. En annan person som arbetar vid ett korttidsboende menade på samma linje att: *”Det blir stressigt för patienten om det är för många i rummet”*. Det handlar i detta

avseende om att det finns ändamålsenliga strukturer och rutiner för hur den arbetsplatsförlagda praktiken organiseras i förhållande till vårdtagarna.

Den andra aspekten som tas upp som en utmaning i förhållande till brukarperspektivet avser attityder och föreställningar hos vård- och omsorgstagare. Detta innebär att det är frågor som är svårare att adressera i ett kompetensutvecklingsperspektiv. Dels avser detta brukares (ofta äldre omsorgstagares) attityder till personer med invandrarbakgrund. Dels avser det attityder hos både kvinnliga och manliga brukare gentemot mot manlig personal, företrädesvis i förhållande till utförande av intymhygien. Den utveckling som de som tillfrågats under förstudien för fram i förhållande till denna utmaning handlar i första hand om stöd till arbetslag kring hur man som vård- och omsorgspersonal bör förhålla sig till och hantera situationer som kan uppstå i dessa avseenden.

Analys

En generell slutsats som kan dras av de resultat som redovisats från förstudien är att frågan om nyanlända som potentiell rekryteringsbas för vård- och omsorgssektorn är viktig och tilldrar sig stort intresse. Förutsättningar för nyanländas etablering på arbetsmarknaden är ett område där det för närvarande utvecklas mycket insatser, inte minst genom Socialfonden. I detta sammanhang framstår VO-College som lämplig arena (intermediär) för utveckling av strategiska satsningar i kraft av att berörda intressenter ingår.

Fokus på ökad samverkan mellan utbildning och arbetsliv

När det handlar om nyanlända är det många aktörer som på olika sätt berörs och ett tema som återkommer i resultaten är behovet av utvecklad samverkan. När det gäller nyanlända har mycket fokus lagts på processer för framtagande av (etablerings-)planer och insatser för att rusta individer för kommande insatser. Erfarenheter (i studier och utvärderingar) har visat att det inte sällan brustit i verkställande av dessa planer och att utvecklad samverkan mellan olika aktörer är av strategisk vikt. För att underlätta och påskynda denna gruppens inträde på arbetsmarknaden behöver insatser kopplade till arbetsmarknaden utvecklas. I VO-College finns lämpliga förutsättningar att säkerställa en sådan inriktning i kraft av det uppbyggda samarbetet mellan utbildningsaktörer och arbetsgivare, men även Arbetsförmedlingen. En sådan struktur gör att det finns möjlighet att anpassa processen kring nyanlända i förhållande till en bransch där det råder en påtaglig arbetskraftsbrist.

Denna utveckling ligger även väl i linje med Socialfondsprogrammets utgångspunkter där det slås fast att *”genom att yrkes elever tillförsäkras arbetsplatsförlagt lärande av hög kvalitet ges chansen att börja bygga ett kontaktnät med potentiella framtida arbetsgivare. Arbetsplatsförlagt lärande kan utgöra en brygga till arbetslivet genom att eleverna får aktuella yrkeserfarenheter, och genom delaktigheten i en verklig arbetsgemenskap kan eleverna börja utveckla en egen yrkesidentitet”* (s 23). De resultat som redovisats från förstudien ligger i klart linje med dessa föreskrifter.

Det hävdas även i Socialfondsprogrammet att, för att förbättra matchningen mellan utbildning och behoven på arbetsmarknaden samt underlätta individers etablering på arbetsmarknaden, behöver förstärka samarbetet mellan skola och arbetsliv lokalt, regionalt och nationellt. I detta avseende framstår VO-College som en ändamålsenlig intermediär för att driva frågor om den framtida kompetensförsörjningen inom vård- och omsorgssektorn. Av de resultat som förmedlats ovan framgår att det finns ett stort intresse för att utveckla nya samverkansformer mellan de olika aktörer som berörs, inte minst mellan SFI, yrkesutbildning och arbetsgivare. Centrala aktörer i ett sådant utvecklingsarbete blir naturligen SFI-lärare, yrkeslärare och handledare på arbetsplatser som

tillsammans kan skapa en snabbare och enklare väg för nyanlända att etablera sig på en arbetsmarknad med stora rekryteringsbehov. Genom förstudien har det beskrivits att det idag finns ett begränsat samarbete mellan SFI och yrkesutbildning, även om det är ett område där en utveckling påbörjats. VO-College kan genom sin nationella, regionala och lokala förankring användas för att strategiskt stärka och stimulera denna efterfrågade samverkan.

Språkkunskaper, språkinläring och vuxnas lärande

En av de främsta utmaningarna som lyfts fram i förstudien avser nyanländas bristande språkkunskaper. För att bemöta denna utmaning behövs bättre stöd för språkinläring, särskilt med fokus på det yrkesspråk som är nödvändigt för att kunna bli anställningsbar i branschen. En sammanhållen satsning på utbildning av *språkombud* är en insats som lyfts fram som en lösning, tillsammans med insatser för en generell kunskapshöjning om andraspråksinläring och vuxnas lärande på arbetsplatsen. Detta är kompetensutvecklingsinsatser som med fördel kan finansieras genom Socialfondens programområde 1. I detta avseende kan förlaga hämtas från det tidigare ESF-projektet MÖTAS som initierades av VO-College Skåne.

Vidare finns det ett behov av att utveckla arbetssätten för mottagande av ny personal i vård- och omsorgssektorn i syfte att öka tillgängligheten till branschen för nyanlända. I detta sammanhang är *handledarfunktionen* på arbetsplatsen av central betydelse. Handledaruppdraget innefattar t ex handledning av elever under arbetsplatsförlagt lärande och introduktion av nyanställda på arbetsplatsen. Handledare har också en viktig uppgift när det gäller att intressera fler för yrket och att väcka potentiella medarbetares nyfikenhet och intresse för arbete och utbildning inom vård och omsorg. Det finns en allmän uppslutning bakom behovet av att utveckla och stärka handledaruppdraget och att tydliggöra handledarrollen inom VO-College som stöd för lärande och utveckling på arbetsplatsen. När det gäller mottagande av nyanlända som kommer till arbetsplatser för olika former av praktik råder en stor enighet om att handledarfunktionen är en strategiskt avgörande funktion och genom att stärka denna på olika sätt, inte minst genom en satsning på en ökad volym av utbildade handledare, menar många att övergångarna mellan utbildning och arbetsliv kan underlättas.

Utveckling genom VO-College, utveckling av VO-College

De frågor som adresserats i förstudien är relevanta på såväl nationell som regional och lokal nivå. Utmaningarna är i många avseenden gemensamma för de olika aktörer som tillfrågats i förstudien, även om det finns vissa nyanser i konsekvenserna av dessa för det arbete som utförs beroende på verksamhetens natur. I detta avseende ses VO-College som en strategiskt viktig arena som kan underlätta sammanhållna satsningar på kompetens- och metodutveckling som annars inte är möjliga för en enskild verksamhet. Denna uppfattning härstammar till stor del från MÖTAS-projektet där slutsatserna var att den utveckling som följde på projektet inte hade ägt rum annars, åtminstone inte i samma omfattning och med det regionala perspektiv som kom att inkluderas i utvecklingsarbetet. Ett genomförandeprojekt med finansiering från Socialfonden har möjligheter att påverka såväl regional som lokal utveckling, både av VO-College i sig och av kompetens och arbetssätt i de berörda verksamheterna.

I utvärderingen av MÖTAS redovisades många exempel på utveckling av nya rutiner och arbetssätt som en direkt följd av utbildningsinsatser i projektet, t ex checklistor för handledning av elever, rutiner för introduktion av nyanställd personal etc. Den grundläggande framgångsfaktorn var att insatserna utgick från ett tydligt utvecklingsbehov och ett gemensamt intresse hos de olika parterna

inom VO-College. Genom att integrera utbildningsinsatserna i det ordinarie systemet (framför allt med koppling till handledaruppdraget) bidrog projektet till en förstärkt dialog mellan utbildare och arbetsgivare, dvs den utveckling som efterfrågas kring praktik för nyanlända. Genom kopplingen till ordinarie strukturer kom de nya arbetssätt som utvecklades att leva kvar även efter projektets slut. Under förstudien är det många av de tillfrågade som återkommer till denna betydelse av en regionalt sammanhållen satsning på utveckling av arbetssätt inom VO-College. I likhet med det tidigare projektet finns det även denna gång ett gemensamt intresse kring en strategiskt avgörande fråga för de berörda parterna där ingen på egen hand kan lösa de utmaningar man står inför.

Horisontella principer

När resultaten av förstudien om förutsättningar för praktik och yrkeskompetensbedömning för nyanlända analyseras utifrån Socialfondens horisontella principer är det några aspekter som särskilt framträder. Det handlar om såväl jämställdhet som tillgänglighet.

Jämställdhet:

Jämställdhetsintegrering innebär att ett könsperspektiv ska genomsyra en verksamhet i syfte att främja jämställdheten mellan könen. Frågeställningen för den aktuella förstudien gör att det inte är fråga om ett jämställdhetsprojekt som har som huvudmål att främja jämställdheten mellan könen. Det handlar snarare om en insats med andra mål, men där ett könsperspektiv ska integreras. När de tillfrågade aktörerna har fått resonera kring behov av särskild anpassning av förutsättningarna arbetsplatsförlagd praktik utifrån ett könsperspektiv har det signalerats ett generellt behov av kunskap om jämställdhet i verksamheterna, men även hos utbildare. Vård- och omsorg är kraftigt kvinnodominerat och man signalerar att det finns bristfälliga kunskaper om strukturer inom branschen där män särbehandlas. I detta avseende refereras t ex till en studie som genomförts av VO-College Kronoberg och som belyser mäns upplevelse av att arbeta inom vård och omsorg¹. Koppling görs sedan till uppfattningen att det bland nyanlända som söker sig till vård- och omsorg finns en högre andel män. För att locka fler män till branschen och sedan behålla dem i verksamheterna lyfts möjliga utvecklingsområden fram för arbetsplatserna, t ex manliga mentorer från utbildningen till manliga elever under praktikperioden samt manliga handledare till manliga praktikanter och nyanställda på arbetsplatserna. En sådan utveckling behöver sannolikt stöd i ett regionalt perspektiv genom VO-College för att det ska få ett strategiskt genomslag i verksamheterna.

Tillgänglighet

Principen om tillgänglighet handlar om att samhället och arbetslivet ska vara tillgängligt för alla och utgångspunkten är att en verksamhet som inte är tillgänglig exkluderar vissa grupper. När det handlar om personer med utländsk bakgrund tenderar dessa att ha sämre arbetsmarknadsutfall än inrikes födda, vilket till del förklaras av bristande språkkunskaper, avsaknad av nätverk och diskriminering². Genomgående i resultaten som redovisats ovan har språkstöd och stöd till lärande på arbetsplatsen lyfts fram som åtgärder för att öka tillgängligheten till arbete inom vård- och omsorg. Vidare kan tillgänglighetsperspektivet adresseras genom att samverkansstrukturen inom VO-College kan bidra till att skapa en flexibilitet som kompenserar för nyanländas bristande nätverk och

¹ Lindahl-Petäjä, C (2014) *Mäns upplevelse av att arbeta inom vård- och omsorg i Kronoberg*. Vård- och omsorgscollege Kronoberg.

² Engdahl, M & Forslund, A (2015) *En förlorad generation? En ESO-rapport om ungas etablering på arbetsmarknaden*. Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2015:3. Stockholm: Fritzes.

kunskap om arbetsmarknaden. En vanlig slutsats i studier om utlandsföddas etablering på arbetsmarknaden handlar om att intensifierad arbetsförmedling, d v s ett mer individuellt anpassat stöd till målgruppen, är effektiv för just utrikes födda. Engdahl och Forslund³ menar att *”en möjlig förklaring är att resursförstärkningar inom arbetsförmedlingsverksamhet gör det möjligt för arbetsförmedlarna att aktivt odla arbetsgivarkontakter så att de kan fungera som ett substitut för de utrikes föddas bristande nätverk”*. När det gäller VO-College är detta en för sammanhanget ändamålsenlig samverkansstruktur där berörda aktörer ingår. De tillfrågade i förstudien har välkomnat ett utökat samarbete med såväl Arbetsförmedlingen som de kommunala arbetsmarknadsförvaltningarna i syfte att skapa ett mer välfungerande nätverk kring nyanlända där de i högre utsträckning får kontakt med arbetsgivare inom vård och omsorg.

Slutsatser/rekommendationer

Sammantaget konstaterar vi att resultaten från förstudien bekräftar att VO-College har förutsättningar att vara en utvecklingsmiljö för frågor om strategisk kompetensförsörjning inom vård- och omsorgssektorn. I det tidigare MÖTAS-projektet bidrog insatser för kompetensutveckling i ett såväl regionalt som lokalt perspektiv till att lyfta fram frågan om bemötande och det skapades såväl ny kunskap som nya arbetsrutiner i förhållande till detta. När det gäller frågan om förutsättningar för att erbjuda nyanlända praktik och yrkeskompetensbedömning är bilden som förmedlas att man ser positivt på möjligheterna att nå motsvarande effekter genom en förnyad satsning genom VO-College.

Det ska dock inte tas för givet att VO-College i sig är en framgångsfaktor för lyckat utvecklingsarbete. Erfarenheter från det tidigare MÖTAS-projektet visade att det krävs att samverkansstrukturen i VO-College nått en mognad som gör att grundläggande faktorer är på plats. I lokala VO-College där aktörer på ett strategiskt sätt använt sig av de utvecklingsinsatser som erbjudits via ett gemensamt arbete i den regionala strukturen har Socialfondsmedel bidragit till att verksamheter utvecklats för att bättre hantera sina utmaningar. Detta kräver ett medvetet och strategiskt arbete där flera aktörer på olika nivåer samverkar och tar ett aktivt ansvar för utvecklingsfrågorna. Förstudien visar att det på flera håll finns aktörer som är beredda att bedriva strategisk utveckling i förhållande till de behov som finns i förhållande till kompetensförsörjning inom vård- och omsorgssektorn. När det gäller nyanlända så handlar dessa behov i första hand om utvecklade samverkansformer mellan SFI-lärare, vårdutbildare och handledare på arbetsplatserna samt ökade kunskaper om andraspråksinlärning och lärande på arbetsplatsen. Genom att i ett regionalt perspektiv stimulera och skapa struktur för denna samverkan kan sannolikt en mer effektiv etablering av nyanlända inom vård- och omsorgssektor utvecklas. Detta adresserar i sin tur ett påtagligt rekryteringsbehov som verksamheterna inom vård och omsorg står inför.

Genom att använda ekonomiska medel som erbjuds via Socialfonden i en befintlig samverkansstruktur som VO-College finns möjlighet att anlägga regionala perspektiv på kompetensförsörjningsfrågan. I en sådan satsning finns möjlighet att initiera en småskalig metodutveckling kring arbetet med nyanlända som sedan kan skalas upp och befästas i större sammanhang. Flera aktörer inom VO-College Skåne ställer sig bakom en sådan satsning och man välkomnar nya initiativ för att ytterligare stärka samverkan kring en utmaning som många aktörer delar.

³ Ibid.