



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



Tydliggöra handledaruppdraget inom VO-College

Vård- och omsorgscollege Skåne, Kronoberg och
Södra Norrland

Gunilla Karup

Catarina Lindahl-Petäjä

Ingrid Säterberg

Innehållsförteckning

Inledning.....	2
Bakgrund	3
Tillvägagångssätt/metod	4
Resultat.....	4
Vad anser du är viktigast för att tydliggöra handledaruppdraget inom VO-College?.....	4
Vilka behöver samverka för att lyckas med rekrytering och handledning och varför just dessa?..	5
Vilka förutsättningar behöver finnas i era organisationer?	6
Vilket är första steget som era verksamheter behöver ta utifrån var ni befinner er just nu gällande handledarrollen?.....	7
Har ni utbildade handledare i ert regionala college?	7
Analys	8
Slutsatser/rekommendationer	10

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 fördes en löpande dialog 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. Ett av delprojekten som bedrivits kring denna utmaning har avsett att tydliggöra handledaruppdraget inom VO-College. Detta delprojekt har bedrivits i samarbete mellan Vård- och omsorgscollege Skåne, Kronoberg och Södra Norrland. I rapporten redovisas resultaten från denna förstudie.

Den utmaning som förstudien utgår från innebär att behovet av handledare på arbetsplatser inom vård och omsorg ökar när allt fler personer behöver rekryteras för att trygga kompetensförsörjningen inom sektorn. Handledaruppdraget innefattar både handledning av elever under arbetsplatsförlagt lärande (APL) och lärande i arbete (LIA) samt 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.

När det gäller handledaruppdraget inom Vård- och omsorgscollege har detta vidgats och omfattar idag handledning av många olika kategorier av praktikanter, studerande under APL och LIA samt introduktion av nyanställda på arbetsplatserna. Handledaruppdraget är viktigt, men tas ibland för givet och uppfattas tidvis bara som en roll kopplat till handledning av elever under APL. Målet är att finna ändamålsenliga former för att utveckla och stärka handledaruppdraget och att tydliggöra handledarrollen inom VO-College som en bärande del i strukturer och stöd för lärande och utveckling på arbetsplatsen. Fokus ligger på handledarens möjligheter att vara en resurs i ett systematiskt utvecklingsarbete.

Handledning inom Vård- och omsorgscollege genomförs på olika sätt i olika delar av landet. Från 1 juli 2016 finns det bara en handledarutbildning som är godkänd att användas för medlemmar i VO-College, vilket utgörs av steg 1 och steg 2 i den utbildning som antagits av VO-College styrelse den 19 maj 2014. I denna studie har ambitionen varit att dels få en översiktlig uppfattning om i vilken utsträckning den antagna handledarutbildningen redan används, dels undersöka omfattningen av utbildade handledare enligt VO-College modell i landet i dag.

Tillvägagångssätt/metod

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 där representanter från arbetsliv, utbildningsanordnare och fackliga organisationer från olika verksamheter medverkade. Vid dessa tillfällen ställdes även två sk GoVote-frågor där deltagarna svarat 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. De GoVote frågor som ställdes var:

- Vad anser du är viktigast för att tydliggöra handledaruppdraget inom VO-College?
- Har ni utbildade handledare i ert regionala college?

Dessa följdes sedan upp med följande diskussionsfrågor:

- Vilka behöver samverka för att lyckas med rekrytering och handledning och varför just dessa?
- Vilka förutsättningar behöver finnas i era organisationer?
- Vilket är första steget som era verksamheter behöver ta utifrån var ni befinner er just nu gällande handledarrollen?

Det insamlade materialet har sammanställts utifrån de enskilda frågeställningarna med gruppdiskussionerna i löpande text och svaren på GoVote-frågorna som stapeldiagram. Gruppdiskussionerna gav en mer djupgående förståelse av ämnet och hur man tänker i den egna organisationen, medan GoVote-frågorna gett en översiktlig bild av hur de enskilda deltagarna förhåller sig till tydliggörandet av handledaruppdraget just för stunden. På så sätt är både det individuella och det organisatoriska perspektivet fångat i analysen.

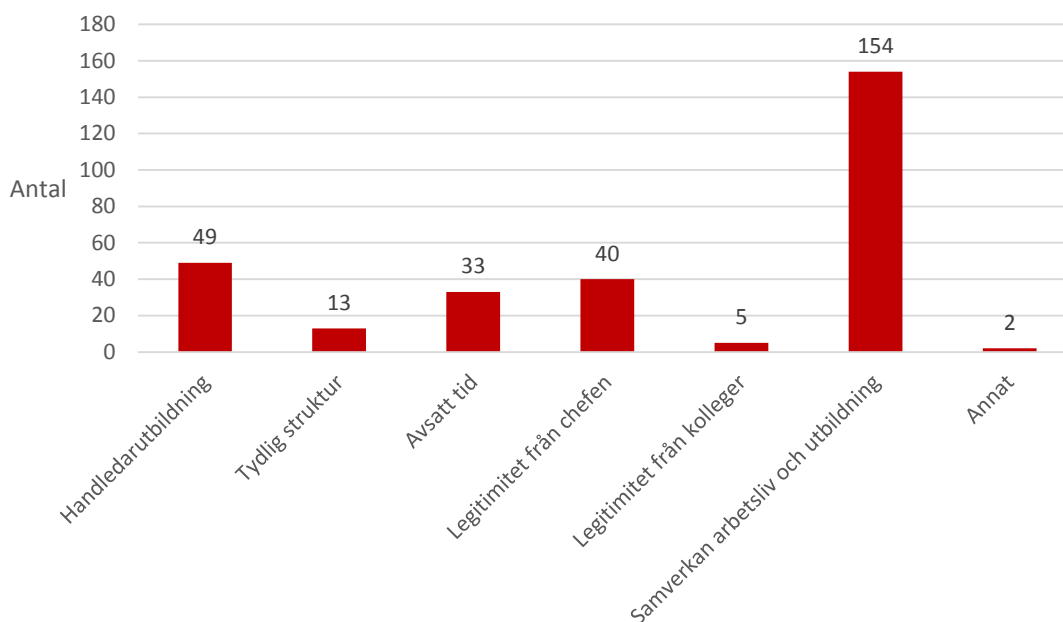
Materialet har analyserats utifrån de enskilda frågeställningarna där vi sett gemensamma mönster i de olika gruppernas svar. Dessa mönster har bildat teman där problemet belysts på en mer strategisk nivå. Slutligen har vi kommit fram till slutsatser och rekommendationer kring vad vi menar bör ses som nödvändiga förutsättningar för att lyckas med att tydliggöra handledarskapet, dels på strategisk nivå och dels i den egna organisationen.

Resultat

Nedan redovisas resultatet först utifrån den första Govote-frågan som ställts under konferenserna. Därefter följer resultatet från de gruppdiskussioner som hållits och slutligen presenteras svaren på den andra Govote-frågan.

Vad anser du är viktigast för att tydliggöra handledaruppdraget inom VO-College?

När det gäller frågan om vad man anser vara viktigast för att tydliggöra handledaruppdraget inom VO-College är det en stor majoritet av deltagarna som lyfter fram samverkan mellan arbetsliv och utbildning. Utbildade handledare och legitimitet från chefen betonas också som viktiga delar för ett tydliggörande av handledaruppdraget.



Figur 1: Svar på frågan "Vad anser du är viktigast för att tydliggöra handledaruppdraget inom VO-College?"

Vilka behöver samverka för att lyckas med rekrytering och handledning och varför just dessa?

I gruppdiskussionerna ställdes fördjupande frågor om samverkansaspekten. Av samtalen blir det tydligt att det råder en stor samstämmighet kring vilka som behöver samverka, samordna och ha samsyn när det gäller att lyckas med rekrytering och handledning. Många menar att arbetsplatser (kommunala, statliga, landsting och privata) tillsammans med utbildningsanordnare och fackförbundet Kommunal, d v s parterna inom VO-College, är de som behöver samverka för att lyckas med rekrytering och handledning. Andra aktörer som många av deltagarna anser vara viktiga är Arbetsförmedlingen, politiker, studie- och yrkesvägledare samt HR-funktioner såsom personalavdelning centralt eller lokalt i den egna organisationen.

Vid gruppdiskussionerna i Nässjö lyftes Migrationsverket fram som en viktig part. I Göteborg togs riksdag och regering upp som viktiga aktörer i samverkan eftersom dessa tillsammans ansvarar för utbildning, kompetens och trygghet. I Sundsvall belystes vikten av att nämnder ansvariga för Socialtjänstlagen/LSS och utbildning erkänner behovet av samverkan och att det skapas förutsättningar för tjänstemän att arbeta tillsammans för att nå gemensamma mål. I Stockholm menade deltagarna att fler kommuner borde samverka för att spara resurser och skapa gemensam värdegrund. I Helsingborg önskade deltagarna att ett forum utvecklades där olika yrkesgrupper från olika branscher kunde träffas för erfarenhetsutbyte.

I Stockholm menade deltagarna vidare att arbetsgivare, Arbetsförmedlingen och utbildningsanordnare måste samverka för att rekrytering och handledning ska gå hand i hand. I Sundsvall ansåg deltagarna att man inte ser handledarfunktionen som en nyckelfunktion vid rekrytering, utan endast i anslutning till utbildning. Deltagarna i Helsingborg lyfte fram att utbildning och verksamhet måste samverka mera för att utbildningarna bättre ska matcha det arbetsgivarna efterfrågar. I Nässjö riktades även frågan till systemnivån: Vilka personer får möjlighet att genomgå utbildningssystemet och hur påverkar det rekryteringsunderlaget?

Vilka förutsättningar behöver finnas i era organisationer?

Vidare ställdes frågan om vilka förutsättningar som behöver finnas i de olika organisationerna för att säkerställa förutsättningar för handledaruppdraget. De svar som framkom kan delas in i tre olika kategorier: 1) politisk och strategisk nivå 2) organisation och ledarskap 3) handledaruppdraget.

Politisk och strategisk nivå

När det gäller en politisk och strategisk nivå menade deltagarna att politiker måste se till att förutsättningar finns för de individer som är intresserade att utbilda sig inom vård- och omsorg samt att redan anställda inom vård- och omsorg har adekvat utbildning som matchar såväl lagstiftning som arbetsgivarnas krav. Deltagarna anser vidare att det är viktigt att det finns ekonomiska resurser för att möjliggöra utveckling på arbetsplatserna när det gäller rekrytering och kompetensutveckling för både nyanställda och för befintlig personal, t ex genom handledarutbildning

Organisation och ledarskap

Deltagarna poängterar att chefsfunktionen utgör en nyckelroll för tydliggörande av handledaruppdraget både generellt, d v s att alla känner till hur funktionen handledare ska användas, och specifikt. Med det senare avses hur man som arbetsgivare kan utveckla denna roll för att på ett bra sätt matcha den egna arbetsplatsens behov. En del deltagare anser att handledarrollen behöver vara förankrad hos alla chefer på alla nivåer i organisationen, medan andra menar att den närmaste chefen (förstalinjechefen) är viktigast. Chefens engagemang, att som handledare bli sedd och uppskattad, att det ges tid och utrymme att genomföra sitt handledaruppdrag är andra viktiga förutsättningar som utgår från ledningen för verksamheten. En god arbetsmiljö med goda arbetsvillkor samt ett lönepåslag anses vidare vara nödvändigt för att göra handledaruppdraget attraktivt.

Deltagarna lyfter behovet av att utbilda cheferna i om vad handledaruppdraget innebär för att få legitimitet så att handledning får ta utrymme och tid. Den närmaste chefen bör vara en stor del i utvecklingen av handledaruppdraget. Vidare behövs det tydlighet och struktur både när det gäller urvalet av personer som ska utbildas till handledare samt kring det framtida uppdraget som handledare. Centralt är dock att antalet utbildade handledare bör matcha behovet.

Det framkommer av diskussionerna att det i nuläget på många håll företrädesvis är personal som varit anställd många år som kan bli aktuella som handledare. Deltagarna påtalar att cheferna i första linjen måste förstå vitsen med att anställa nyutbildade och på sikt utbilda handledare både från den äldre och från den yngre gruppen av anställda. Cheferna måste få en förståelse för vikten av handledning som en del i ambitionen att trygga den framtida kompetensförsörjningen samt skapa en atmosfär som gör det roligt att ta emot elever.

Vidare framkom att handledarutbildningar ibland genomförs utan att det finns med i tjänstefördelningen för lärarna. Konsekvensen är att lärarna utför detta "vid sidan om" sin tjänst. För att utveckla handledarfunktionen är det viktigt att även skolan och utbildningen visar på värdet av utbildade handledare och att rektorer stötta samarbetet kring handledarutbildning.

Det behöver finnas en samsyn mellan organisationerna gällande behov och målsättning samt kännedom om varandras verksamheter. Samsyn behövs även när det gäller framtida yrkesroller där det idag upplevs vara ett glapp mellan utbildning och verksamhet.

Handledaruppdraget

Deltagarna lyfter fram att en handledarutbildning i tre steg, där det tredje steget har en samordnande funktion kring handledarskapet, blir en karriärväg för den enskilde medarbetaren samt en organisatorisk vinst för verksamheten. Steg 3 i handledarrollen kan ses som en avlastning för chefer gällande handledaruppdraget samt bidra till kontinuitet och struktur. Lönepåslag omnämns som ett sätt att ge handledarskapet högre status. Det deltagarna lyfter som särskilt betydelsefullt är avsatt tid och legitimitet för handledaruppdraget. Det är viktigt för handledarna att uppdraget ses som hela arbetsgruppens ansvar samt att handledaren känner stöd av utbildningsanordnaren. Handledaruppdraget kan kombineras med språkstöd/språkbud samt annan möjlighet till vidareutveckling. Deltagarna anser att handledare med positiv inställning till yrket har en nyckelroll.

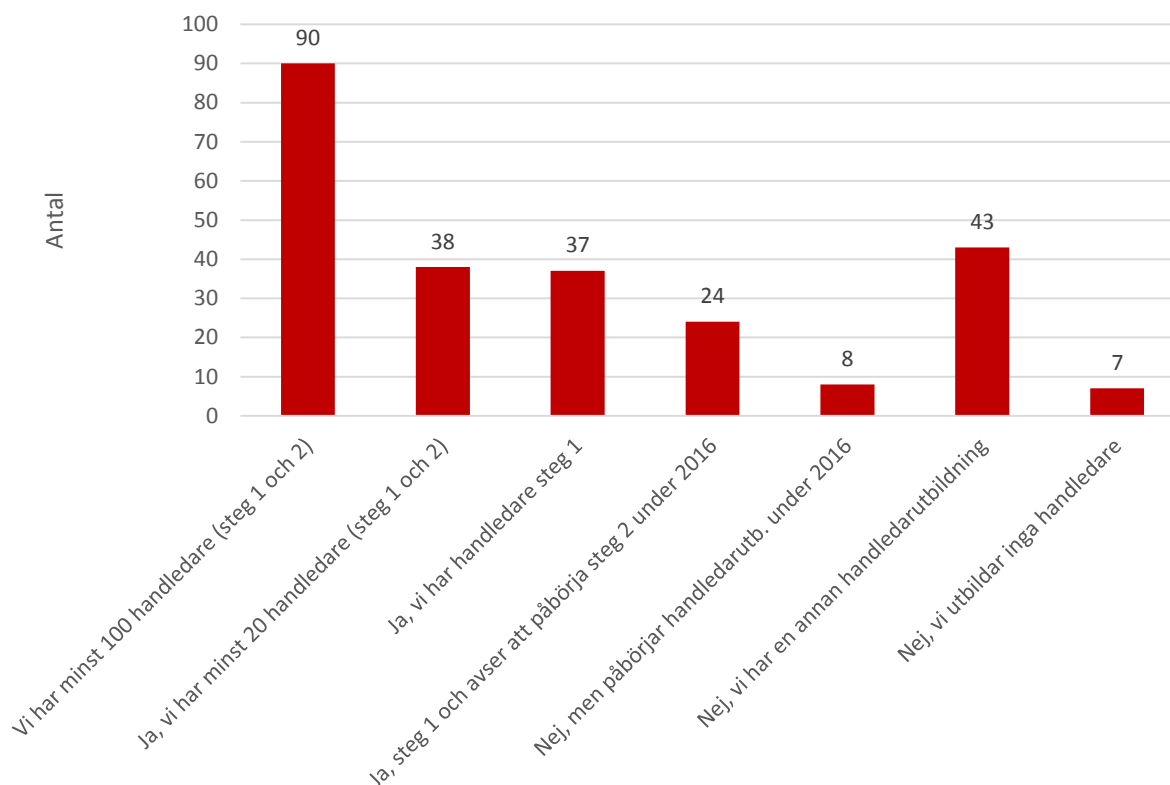
Vilket är första steget som era verksamheter behöver ta utifrån var ni befinner er just nu gällande handledarrollen?

Deltagarna kommer från olika organisationer och verksamheter inom såväl utbildning och arbetsliv och har därför olika utgångspunkter när de svarar på denna fråga. Nedan följer ett axplock av svaren:

- Bjuda in till dialog med rektorer och chefer ute i verksamheterna
- Koppla samman prognosen för kompetensförsörjningsbehov med behovet av handledare i verksamheten
- Nätverksträffar för handledare
- Tydliggöra de utgångar som arbetslivet behöver
- Inventera behov av handledare och intresse för att gå handledarutbildning

Har ni utbildade handledare i ert regionala college?

Deltagarna kommer från regionala VO-College i hela landet där förutsättningarna för handledaruppdraget ser olika ut. Några regionala college har funnits sedan 2008, medan andra certifierades 2015. Ytterligare några befinner sig under certifieringsprocess 2016. Inom VO-College är ett av kriterierna för certifiering att anordna just handledarutbildning, men det har tidigare saknats nationella riktlinjer för utbildningens innehåll och struktur. Från 1 juli 2016 finns nationella riktlinjer för handledarutbildning steg 1 och 2 samt förslag på struktur och innehåll för steg 3 som godkänts av styrelsen den 22 oktober 2015.



Figur 2: Svar på frågan "Har ni utbildade handledare i ert regionala college?"

Av Figur 2 ovan framgår att 90 av deltagarna anger att man i sina regionala college har påbörjat minst steg 1 utifrån den nationella strukturen för handledarutbildning. Vi kan också se att det finns en stor utvecklingspotential handledare när det gäller att utbilda handledare eftersom 43 deltagare anger att det idag finns en annan handledarutbildning (d v s en icke godkänd handledarutbildning efter 1 juli) i deras college. Endast ett fåtal av deltagarna uppger att de inte idag utbildar handledare. Detta kan bero på att de inte idag är certifierade eller att de nyligen certifierats och inte hunnit utbilda handledare ännu.

Analys

I gruppdiskussionerna är ca 60% av deltagarna från utbildningssidan. Majoriteten är lärare, men även rektorer och studie- och yrkesvägledare finns representerade. Arbetsgivarrepresentanterna utgör ca 25% och bland dessa är en majoritet chefer på olika nivåer, företrädesvis förstalinjechefer, men även HR-personal och baspersonal finns representerade. En mindre andel (4%) av deltagarna är representanter från Kommunal. Även om handledare inte var målgruppen för gruppdiskussionerna representerar de 6% av deltagarna. Övriga deltagare är till exempel representanter från Arbetsförmedlingen och processledare för VO-College. Utifrån gruppdiskussionerna kan vi konstatera att inbjudan även borde vänt sig till politiker, tjänstemän från migrationsverket samt från personer riksdag och regering.

I gruppdiskussionerna framkommer att alla berörda aktörer behöver samverka för att lyckas med rekrytering och handledning både i utbildning, nyanställning och praktik. Hur gör vi då detta? Ett

första steg menar deltagarna bland annat är att bjuda in verksamheter och utbildningsanordnare till dialog samt koppla samman prognosen för kompetensförsörjningsbehov med behovet av handledare i verksamheterna. En sådan dialog skulle kunna resultera i samhandling kring handledaruppdraget. Detta skulle, enligt vår uppfattning, 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.

Genom möjlighet till ökad karriärutveckling i handledaruppdraget för vård- och omsorgspersonal tror vi även att sannolikheten ökar för att handledarutbildad personal i högre utsträckning än idag väljer att stanna kvar på arbetsplatsen.

Vad innebär det då för vår 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? Vi anser att det är av yttersta vikt 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 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. Hur gör vi då för att få ledarna att förstå att deras stöttning av handledningsprocessen på arbetsplatsen är nödvändig om den framtida rekryteringen ska tryggas? Vi äger inte svaret på frågan, men tror att det är nödvändigt att arbetsgivarna ser det ägarskapet och agerar utifrån det.

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. Vad vinner då arbetsgivarna på att i högre utsträckning ta ägarskapet för arbetsplatslärande generellt och handledarskapet specifikt? 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 eftersträvansvärt 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 siats aspekt av handledaruppdraget som deltagarna lyfter är tid. Arbetsgivare måste ge utrymme för handledare att genomföra uppdraget på ett tillfredsställande sätt. Ytterligare en fråga som diskuteras är handledaruppdraget kopplat till lön. Dessa frågor menar vi måste lösas lokalt i den egna organisationen.

Slutsatser/rekommendationer

Generellt sett kan vi konstatera att de flesta regionala college i landet är på god väg att implementera strukturen för handledarutbildning inom VO-College enligt steg 1 och 2 och att utbilda handledare. 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.

I det tidigare ESF-projektet MÖTAS, som drevs av VO-College Skåne, låg stort fokus på att utveckla och stärka just handledarutbildningen i ett regionalt perspektiv. Detta visade sig ha påtagliga effekter för den generella utvecklingen av arbetet inom VO-College på såväl lokal som regional nivå. I utvärderingen konstaterades att den personal som tagit del av handledarutbildningen, vilka företrädesvis var undersköterskor, gett uttryck för att de efter utbildningen blivit stärkta och tryggare i sin roll som handledare. Deltagarna förmedlade att de fått kunskaper som lett till ett bättre bemötande av såväl elever och studerande samt ny personal på arbetsplatsen. Ur ett strategiskt perspektiv gav satsningen på att med stöd av projektmedel från Socialfonden utveckla den regionala

handledarutbildningen påtagliga effekter. Samarbetet kring den regionala handledarutbildningen bidrog tydligt till att utveckla samverkansstrukturen i VO-College på både lokal och regional nivå. Denna erfarenhet kan med fördel användas för en national satsning på ett tydliggjord och utvecklad handledarfunktion inom VO-College.