



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



Karriärvägar och differentierade arbetsuppgifter

Vård- och omsorgscollege nationellt

Carina Åberg

Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Bakgrund	3
Tillvägagångssätt/metod	4
Resultat karriärvägar inom vård och omsorg.....	4
Nationella rådets syn på karriärvägar	4
Enkät till arbetsgivare i lokala VO-College.....	9
Resultat differentierade arbetsuppgifter	11
Begreppet differentierade arbetsuppgifter	11
Fördelar, nackdelar och dilemman/utmaningar	12
Analys	14
Karriärvägar	14
Differentierade arbetsuppgifter	16
Slutsatser/rekommendationer	17
Bilaga 1, Intervjufrågor karriärvägar och differentierade arbetsuppgifter	20
Intervjufrågor karriärvägar.....	20
Intervjufrågor differentierade arbetsuppgifter.....	21
Bilaga 2, Sammanställning av enkätsvar från arbetsgivare i lokala VO-College.....	22

Inledning

Det förberedande nationella ESF-finansierade projektet Fokus vård och omsorg genomfördes mellan 1 december 2015 och 30 juni 2016. Projektet byggde på ett utredande arbete inom Vård- och omsorgscollege (VO-College) som pågick hösten 2014 och våren 2015. I grunden fanns ett inriktningsbeslut angående huvudinriktningarna för ett utvecklingsprojekt inom ramen för VO-College som styrelsen fattade i maj 2014.

I arbetet 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 kartlagts, konkretiserats och analyserats. Hur VO-College kan bidra i den fortsatta utvecklingen har också utretts.

Bakgrund

En utmaning för kompetensförsörjningen som identifierades tidigt i det utredande arbetet inför projektet är att karriärvägarna inom vård och omsorg är begränsade och otydliga. En arbetsgrupp inom VO-College hade tidigare arbetat med att tydliggöra vad som är en karriärväg och vilka möjligheter till karriärvägar som finns inom vård och omsorg, samt att ta fram förslag och att visa på goda exempel. Ett antal kritiska områden kopplade till karriärvägar identifierades och det konstaterades också att det behövs ett samlat grepp på frågan samt insatser av olika aktörer på nationell nivå för att komma vidare med frågan.

Det förberedande ESF-projektet blev en naturlig fortsättning på arbetsgruppens arbete och ett bra tillfälle för VO-College att ta frågan om karriärvägar inom vård och omsorg vidare. Insatserna i projektet avgränsades till att undersöka hur företrädare för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna i föreningen Vård- och omsorgscollege¹ ser på frågan och utifrån resultatet sedan avgöra hur VO-College som samverkansstruktur eventuellt skulle kunna arbeta vidare för att främja utvecklingen av karriärmöjligheter och karriärvägar inom branschen.

I förberedelserna till projektet aktualiserades också den pågående diskussionen och olika försöksverksamheter gällande differentierade arbetsuppgifter och kopplingen till karriärvägar. Att "sänka trösklarna" till branschen är en fråga som aktualiserats allt mer, inte minst mot bakgrund av den demografiska utvecklingen med ökat tryck på kompetensförsörjningen inom välfärdssektorn och den potential som finns bland nyanlända med erfarenheter från vård- och omsorgsarbete i sina hemländer. Att differentiera arbetsuppgifter handlar i detta sammanhang främst om att en del mer servicebetonade arbetsuppgifter som utförs av vård- och omsorgspersonal skulle kunna betraktas som enklare arbetsuppgifter som inte kräver vård- och omsorgsutbildning. Sådana tjänster skulle kunna ses som det lägsta steget i en tänkt karriärtrappa, där möjligheter att successivt öka sina kunskaper inom vård och omsorg skulle erbjudas. Differentierade arbetsuppgifter kan också vara ett sätt att skapa variation i vardagsarbetet och möjliggöra förändringar i arbetslivets olika faser, vilket kan bidra till ett hållbart arbetsliv för individen.

¹ Medlemmar i föreningen Vård- och omsorgscollege är Sveriges Kommuner och Landsting, Kommunal, Vårdföretagarna, Arbetsgivarföreningen KFO samt KFS.

Tillvägagångssätt/metod

Inom området karriärvägar studerades dokumentation från den arbetsgrupp inom VO-College som tidigare bearbetat frågan. Dessutom studerades olika rapporter samt dokumentation från ett nationellt och regionalt seminarium om karriärvägar.² Syftet var att ge en bakgrund och en översiktlig bild av hur och av vilka frågan diskuteras samt att ringa in kritiska frågor. Dialog fördes också med VO-College Nationella råd³ samt med regionala processledare inom VO-College.

Inom området differentierade arbetsuppgifter inleddes arbetet med en orientering inom området genom att ta del av lokala och regionala pilotverksamheter som provat arbetsdelning mellan mer kvalificerade vård- och omsorgsuppgifter och mer servicebetonade uppgifter. Frågan diskuterades också övergripande vid möten med Nationella rådet.

Telefonintervjuer genomfördes med ledamöterna i Nationella rådet utifrån ett antal frågeställningar som mejslats fram under orienteringsfasen. (Se Bilaga 1, Intervjufrågor karriärvägar och differentierade arbetsuppgifter) Syftet med intervjuerna var att ringa in områden, där parterna har en gemensam syn, för att sedan kunna ta ställning till vilka eventuella insatser som skulle kunna göras inom ramen för VO-College samverkanstruktur för att främja utvecklingen av karriärmöjligheter och karriärvägar inom vård och omsorg. Resultatet av intervjuerna presenterades för Nationella rådet vid ett möte och följdes av diskussioner med framtidsfokus.

En webbenkät riktad till arbetsgivare i lokala VO-College om karriärvägar inom vård och omsorg genomfördes. Syftet med enkäten var att få en översiktlig bild av hur arbetsgivare ser på frågan om karriärvägar som avstämning mot det som framkommit i intervjuerna med Nationella rådets ledamöter.

Resultat karriärvägar inom vård och omsorg

Nationella rådets syn på karriärvägar

Nedan redovisas resultatet av dialogen med de av parterna utsedda ledamöterna i Vård- och omsorgscollege Nationella råd. Presentationen bygger huvudsakligen på de telefonintervjuer som genomförts med ledamöterna, men har i vissa delar kompletterats med synpunkter som framförts då frågan diskuterats gemensamt vid rådets möten.

² Sveriges kommuner och landsting (SKL) arrangerade den 14 oktober 2014 ett seminarium för HR-strateger och chefer från äldreomsorgen. Fokus under dagen var karriär och utvecklingsmöjligheter som en viktig faktor vid valet av arbetsgivare. Region Örebro län arrangerade den 2 juni 2015 en konferens på temat "Hur skapar vi karriärvägar inom vård och omsorg?" med brett deltagande

³ VO-College Nationella råd fungerar som beredande organ till föreningens styrelse och rådgivande till kansliet. Ledamöterna utses av medlemmarna i föreningen Vård- och omsorgscollege, dvs. Sveriges Kommuner och Landsting, Kommunal, Vårdföretagarna, Arbetsgivarföreningen KFO samt KFS.

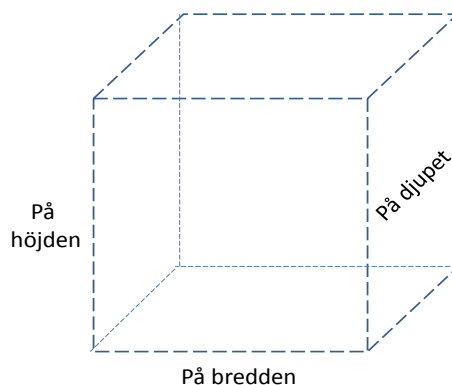
Begreppet karriärväg

I intervjuerna framkommer att begreppet karriär inte är helt oproblematiskt. Det leder lätt tankarna till att "klättra hierarkiskt" och det är inte självklart att undersköterskor och motsvarande identifierar sig med begreppet. Samtliga intervjuade gör kopplingar mellan karriär och individuell utveckling, men uttrycker det på lite olika sätt. Att göra karriär inom vård och omsorg handlar i hög grad om yrkesutveckling – att få möjlighet till utbildning och att lära i arbetet och därmed kunna ta sig an mer avancerade arbetsuppgifter inom ramen för yrket och att få "växa" inom sitt eget område. Flera lyfter fram att det inte behöver handla om att byta yrke eller tjänst för att kunna utvecklas och "göra karriär". Vikten av att förstå hur unga kvinnor och män ser på karriärmöjligheter lyfts också fram. De har ofta andra drivkrafter gällande sin utveckling i arbetslivet och är mer rörliga på arbetsmarknaden.

Vid intervjuerna framkom också att det saknas en helhetsbild av vad karriär inom vård och omsorg innebär och att arbetsgivare arbetar i olika omfattning och på olika sätt med frågan.

Karriär på "höjden, bredden och djupet"

Intervjuerna utgick från nedanstående figur, som illustrerar utvecklings- och karriärmöjligheter i olika dimensioner. Den kan ses som ett alternativ till den mer traditionella bilden föreställande en trappa, som ofta används för att illustrera olika steg i en karriärutveckling.



Figur 1. Karriärmöjligheter uttryckt i tre dimensioner

Att göra karriär på bredden kan enligt de intervjuade handla om att utvecklas och få nya uppgifter inom en verksamhet/organisation. Man lär sig mer om verksamhetens olika områden och blir mångkompetent. Det kan också handla om att byta arbetsställe eller arbetsgivare. Förändringen kan ses som ett sätt att utvecklas. Detta lyfts fram som en möjlighet som är särskilt viktigt för anställda i små vård- och omsorgsverksamheter med begränsade möjligheter att erbjuda nya arbetsuppgifter. Även möjligheten att "gå mellan" anställningar inom landstingsverksamhet och äldreomsorg lyfts fram som ett exempel på karriär på bredden.

Att bli specialist inom olika områden och på så sätt fördjupa sig i undersköterskerollen på en arbetsplats är ett exempel på karriär på djupet. Här lyfts Yrkehögskoleutbildningar (YH) fram som särskilt viktiga och i detta sammanhang nämnde flera av de intervjuade det problematiska med att det saknas nationellt likvärdiga YH-utbildningar inom vård och omsorg, vilket bland annat kan skapa

inlåsningseffekter. Utbildningsanordnare som ansöker om att få genomföra utbildningarna bestämmer själva hur de olika utbildningarna ska beskrivas, vilket leder till en "spretighet" i benämningar och titlar som skapar otydlighet.

Karriär på höjden handlar enligt flera av de intervjuade om att ta sig an ledande uppgifter av olika slag som till exempel handledare eller teamledare, att kunna göra mer avancerade uppgifter och få nya ansvarsområden. Några av de intervjuade lyfter också fram att det kan handla om att bli chef och få fler underställda, men menar samtidigt att detta inte är den vanligaste karriärvägen för undersköterskor. Andra poängterar att yrkesutveckling inte måste betyda byte av arbetsuppgifter och att få ansvar inom nya områden eller över arbetskamrater – det handlar mer om att utveckla sin kompetens inom professionen och då blir höjddimensionen i kuben lite problematisk.

Ytterligare en karriärväg nämndes i en av intervjuerna – att som entreprenör ta initiativ till utvecklingsåtgärder eller nya verksamheter och sedan "dra vidare" till nya projekt.

En av de intervjuade tryckte särskilt på teamets betydelse för karriärmöjligheter på en arbetsplats. Genom att sätta samman team bestående av både generalister och specialister, kan olika kompetenser synliggöras och bidra till att karriärvägar synliggörs samtidigt som det teambaserade arbetssättet kan stimulera till både individuell och organisatorisk utveckling.

Vikten av karriärvägar inom vård och omsorg

Samtliga ledamöter i Nationella rådet uttrycker att karriärmöjligheter inom vård och omsorg är av stor vikt för branschens kompetensförsörjning. Det är viktigt att skapa tydlighet och att synliggöra utvecklingsmöjligheter för kunna attrahera nya medarbetare till branschen. Detta är särskilt viktigt då det gäller att intressera unga människor för ett arbete inom vård och omsorg.

Minst lika viktigt är att utvecklings- och karriärmöjligheter stimulerar undersköterskor och motsvarande att stanna kvar och vidareutvecklas i yrket. Utvecklingsinriktade medarbetare bidrar till förbättringar i verksamheten.

Med karriärvägar ökar möjligheterna till variation under arbetslivet, vilket lyfts fram som en positiv faktor – att kunna ha olika arbetsuppgifter under olika faser av yrkeslivet samt att kunna byta arbetsgivare och därmed bidra till ökad rörlighet branschen.

Karriärvägar i branschen idag

Samtliga intervjuade uttrycker att det finns en problematik kring frågan om karriärvägar och karriärmöjligheter i branschen idag. Problemen uttrycks på olika sätt. Ett par av de intervjuade menar att det i princip inte går att göra karriär i yrket – att det oftast på sin höjd handlar om att få gruppleddarroller och administrativa uppgifter, vilket de menar inte kan likställas med karriärutveckling. Andra menar att det finns karriärmöjligheter, men att de är begränsade och svåra att se. Många vård- och omsorgsverksamheter är "väldigt slutna" för omvärlden och det är svårt att synliggöra utåt vad man gör. Det handlar också om hur man som arbetsgivare uppmuntrar till utveckling och hur motiverade medarbetarna är – många är nöjda med de arbetsuppgifter de har.

Kommunikativ kunskap och utbildning i företagsekonomi skulle enligt en av de intervjuade ge bättre förutsättningar att ställa krav i den egna organisationen, att utveckla sitt arbete samtidigt som det stärker ansvarskänsla och ger yrkesstolthet.

Flera av de intervjuade lyfter fram handledarfunktionen som en karriärväg som finns, men som kan förtydligas. Här nämns även de språkstödjande funktioner som finns i en del verksamheter och som idag är ett aktuellt utvecklingsområde inom VO-College. En synpunkt som framkom är att funktioner som handledare och språkstödjare inte riktigt ses som en karriärväg idag. Det behövs tydliga beskrivningar av vad arbetet innebär i verksamheten och möjligheter i praktiken att genomföra ett kvalificerat arbete. Även koppling till lönesättning nämns som viktig för att handledarfunktionen ska ses som en karriärväg.

En annan fråga som lyfts av ett par intervjuade är att det inte finns någon naturlig koppling mellan karriär och löneutveckling – som undersköterska kan man exempelvis ställa sig frågan vad man får ut av att delta i en YH-utbildning om den inte leder till en specialistfunktion i organisationen med högre lön. En annan problematiserar kring kopplingen mellan YH-utbildningar och lönesättning och trycker på att det inte kan vara självklart med högre lön om en medarbetare tar eget initiativ till specialistutbildning inom ett område som inte är efterfrågat av arbetsgivaren. Det krävs en tydlig koppling till verksamhetens behov och dialogen mellan chef och medarbetare är avgörande. I en intervju framkommer att det finns en uppfattning bland undersköterskor att man "måste plugga vidare" för att göra karriär och att de utvecklingsmöjligheter som finns inom ramen för yrket inte är tillräckligt tydliga. I en annan intervju framhålls att de som vill involvera sig i utvecklingsprocesser lokalt har goda karriärmöjligheter.

Det pågår en del arbete lokalt med att tydliggöra karriärvägar, men det är stora variationer mellan arbetsgivare och även skillnader ur ett geografiskt perspektiv. I glesbygd kan det vara svårare att se och erbjuda karriärvägar, då avstånden mellan arbetsgivare ofta är stort och begränsar rörligheten – man är hänvisad till en arbetsgivare om man inte vill flytta.

Sammantaget har utvecklingen inte kommit tillräckligt långt. Om karriärvägar ska kunna kommuniceras på ett tydligare sätt, behöver det vara mer likartat och landsövergripande. Som en av de intervjuade uttryckte det: "Det blir inte intressant med karriärvägar om inte centrala parter tycker att det är viktigt".

Nya benämningar och befattningar på gott och ont

I takt med att undersköterskor eller motsvarande får utvidgade/mer kvalificerade arbetsuppgifter i de olika verksamheterna, skapas på lokal nivå benämningar på funktioner med särskilda ansvarsområden som t ex "ombud", "ansvarig", "samordnare", "handledare" mm. Ibland inrättas även nya lokala befattningar. Enligt ett par av de intervjuade handlar detta om uppdrag man som undersköterska kan ha i en verksamhet – inte om yrkesutövande inom vård och omsorg. Det är stora olikheter mellan arbetsgivare och det behövs en sammanhållen diskussion för att tydliggöra vad som "ligger i" olika befattningar och benämningar.

Den lokala utvecklingen har enligt de intervjuade både fördelar och nackdelar. En fördel är att det olika uppdragen som förekommer i en verksamhet blir förtydligade. Innehållet i vård- och omsorgsarbetet lyfts fram och bidrar därmed till att synliggöra olika karriärvägar i en specifik organisation/verksamhet. En nackdel är att utvecklingen kan leda till att undersköterskeyrket blir ett än mer otydligt yrke som inte går att kommunicera utåt, vilket bland annat försvårar marknadsföring och rekrytering. Ett par av de intervjuade menar att det är viktigt att parterna blir överens på central nivå – att det finns en likvärdig titulatur, vilket höjer statusen i yrket och gör det lättare att koppla till löneutveckling. Här går åsikterna hos de intervjuade isär. Andra menar att det behövs mer kunskap

om den utveckling som sker lokalt och att den centrala nivån har en viktig uppgift i att beskriva olikheterna, men inte att styra genom att bestämma hur olika funktioner ska benämnas eller vilka befattningar som eventuellt ska inrättas.

En annan nackdel som lyfts fram är att den lokalt drivna utvecklingen med stora skillnader kan leda till inlåsnings effekter. Som en av de intervjuade uttryckte det: "Om det ska gå att göra karriär inom vård och omsorg måste det vara tydligt vad man gjort. Också vad som ska krävas utbildning för om det ska bli ordning och reda".

Ytterligare en nackdel som lyfts fram av flera är att otydligheter och olikheter kring benämningar och befattningar gör det svårare att få fram relevant statistik, där man utgår från vedertagna befattningar i branschen.

Kopplingen mellan utbildning/lärande i arbete och karriär

Enligt alla intervjuade finns en mycket stark koppling mellan möjligheter till utbildning/lärande i arbete och karriärmöjligheter inom vård och omsorg. Både utbildning och lärande i arbete behövs i en karriärprocess och det är viktigt att det finns en koppling – att "det ena stärker det andra". Olika stödsystem som kräver utbildning används i arbetsorganisationen idag, t ex digitaliseringen. Om man inte har de kunskaper som krävs, så kan man inte utföra jobbet.

Gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram är den utbildningsmässiga basen för undersköterskor eller motsvarande och möjligheter att vidareutbilda sig genom olika YH-utbildningar lyfts fram som mycket viktiga för karriärutveckling, då en specialistutbildning kvalificerar en undersköterska för mer avancerade arbetsuppgifter. Här lyfts också vikten av dialog mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare fram, så att utbildningarna har ett innehåll och en uppläggning som svarar mot behov i verksamheten.

Även i detta sammanhang betonas starkt behovet av nationellt likvärdiga YH-utbildningar. Möjligheter att få nya arbetsuppgifter och/eller en ny befattning som ett resultat av utbildning lyfts också fram av flera som viktigt för att skapa incitament för utbildning och utveckling hos undersköterskor och motsvarande. Lärande i arbete är också viktigt, men ställer krav på struktur, policy och ledning i verksamheterna som inte alltid är lätta att leva upp till – det är lätt att skjuta på kompetensfrågorna när den dagliga driften i verksamheten prioriterar sig själv. Här har cheferna en viktig uppgift. Flera av de intervjuade menar att det inte är lätt att hitta utrymme för ett systematiskt lärande på arbetsplatsen och att det ibland är lättare att erbjuda kurser som är organiserade.

De system för synliggörande och validering av det lärande som sker i arbetet är inte tillräckliga. Ett problem som lyfts fram i intervjuerna är att den förtrogenhets kunskap som förvärvats genom lärande i arbetet – i de fall då den bedömts – inte värderas tillräckligt högt. Intyg på kunskap motsvarande kurser i gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram "har inget värde" när man söker nytt jobb, det är betyg som räknas. Det är viktigt för rörligheten i branschen att anställda har utbildning motsvarande 1500 gymnasiepoäng, vilket man kommit överens om inom VO-College.

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 något annat gymnasieprogram. Ett annat exempel är att det saknas flexibelt upplagda utbildningar som möjliggör för nyanlända med erfarenhet av vård och omsorg från sina hemländer att komplettera sin utbildning och bli anställningsbara. Arbetsgivare behöver finnas med i dialogen om

hur möjligheter att komma in i branschen senare i yrkeslivet ska kunna skapas – det räcker inte att satsa på att få ungdomar att välja vård och omsorg. Det behövs ett system som kan stödja färdigutbildning av anställda som inte har gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram. Det krävs dialog mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare om anställda ska ges realistiska möjligheter att kombinera arbete och studier.

Att driva frågorna som rör karriärvägar – parternas roll

Ledamöterna i Nationella rådet menar att det finns frågor som rör karriärvägar, där parterna kan bidra på nationell nivå.⁴ Det är viktigt att parterna, som är branschens företrädare, blir bra på att beskriva kompetensbehoven idag och i framtiden och att bidra till att skapa tydlighet gällande karriärmöjligheter och karriärvägar.

Konkreta förslag som lyfts fram i intervjuerna är:

- Tydliggöra frågorna på lokal nivå.
- Hämta in synpunkter från medlemmar och branschråd.
- 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.
- Få med arbetsgivare i dialogen om målgrupper som kan komma in i branschen senare i yrkeslivet.
- Bidra till utveckling av ett system som kan stödja färdigutbildning av anställda som inte har gymnasieskolans Vård- och omsorgsprogram.
- Stimulera dialogen mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare kring hur en kombination av arbete/studier för anställda ska kunna möjliggöras.

Inom ramen för VO-College finns stora möjligheter att bidra på olika nivåer inom de områden som har en tydlig koppling till uppdraget. Frågor om yrkesutveckling och marknadsföring kan vara områden att fokusera på i VO-College samverkansstruktur. De flesta regionala collegen har etablerat sig och kan ha utrymme att hantera nya utmaningar.

Enkät till arbetsgivare i lokala VO-College

Huvudsyftet med enkäten var att få en översiktlig bild av hur arbetsgivare i lokala VO-College ser på frågan om karriärmöjligheter inom vård och omsorg och att relatera den bilden till det som framkommit i dialogen med ledamöterna i VO-College Nationella råd.

En webbenkät bestående av frågor med flervalsoalternativ skickades ut som e-post till 360 arbetsgivare inom lokala VO-College.⁵ Av dessa nådde 90 inte fram till avsedd mottagare, vilket

⁴ 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.

⁵ Samtliga arbetsgivare som redovisats i samband med VO-College verksamhetsuppföljning för år 2015 fick webbenkäten skickat till angiven e-postadress.

sannolikt och i huvudsak kan förklaras av att personerna i fråga inte längre finns kvar i samma funktion/hos samma arbetsgivare.

Enkäten besvarades av 89 personer – 74 kvinnor och 12 män (uppgift om kön saknas från 3), vilket ger en svarsfrekvens på 33 %. 88 % av svaren kom från representanter för offentligt driven vård och omsorg och 12 % från privat drivna verksamheter. De som svarat på enkäten har följande funktioner i sin organisation:

- | | |
|---|-------------|
| • Chefer på olika nivåer inom VO-verksamhet | 49 personer |
| • HR-funktioner, utvecklingsledare mm | 24 personer |
| • Sjuksköterskor, MAS | 4 personer |
| • Studierektorer, utbildningsledare, SYV | 4 personer |
| • Politiker | 1 person |
| • Okänd funktion | 7 personer |

Enkäten bestod av ett antal flervalfrågor och svaren återfinns i sin helhet i Bilaga 2, Sammanställning av enkätsvar från arbetsgivare i lokala VO-College. Nedan redovisas kortfattat de viktigaste resultaten:

En betydenade majoritet av de som svarat anser att karriärvägar inom vård och omsorg

- är en nyckelfråga för branschens kompetensförsörjning (80 %).
- är avgörande för att kunna behålla dagens medarbetare (71 %).
- gör det avsevärt lättare att rekrytera nya medarbetare (74 %).
- har en avgörande betydelse för att unga ska vilja arbeta inom vård och omsorg (77 %).
- har en avgörande betydelse för att fler män ska vilja arbeta inom vård och omsorg (71 %).

Karriärvägar inom vård och omsorg bedöms inte som lika avgörande för att anställda ska orka arbeta i högre omfattning och fram till pension. Cirka hälften av de som besvarat enkäten (51 %) menar att det har mycket stor eller stor betydelse.

På påståendet att arbetsgivarorganisationer och fack inom vård och omsorg skulle behöva uppmärksamma frågor om karriärvägar mer, instämmer en stor majoritet (84 %) helt eller nästan helt.

En minoritet av respondenterna (20 %) anser att karriärmöjligheterna för undersköterskor och motsvarande är mycket goda eller goda.

Karriärvägarna kan se olika ut enligt respondenterna:

- 17 % menar att det är mycket vanligt eller vanligt att avancera ”uppåt” i organisationen med ökat ansvar och ökade befogenheter, till exempel genom att bli chef eller gruppleddare.
- 31 % menar att det är mycket vanligt eller vanligt att fördjupa sig inom ett avgränsat område, till exempel att bli specialist.
- 71 % menar att det är mycket vanligt eller vanligt bredda sin kompetens till andra områden, till exempel att bli handledare.

En liten minoritet (8 %) anser att karriärvägarna inom vård och omsorg är mycket tydliga eller tydliga.

Drygt hälften (56 %) instämmer helt eller nästan helt i att det bedrivs ett aktivt arbete med frågan om karriärvägar inom vård och omsorg i den aktuella organisationen.

Merparten av respondenterna (81 %) tycker att det är mycket viktigt eller viktigt att karriärvägar för undersköterskor eller motsvarande är kopplade till uppdragsbeskrivningar och titlar.

En majoritet (76 %) anser att det är viktigt med branschgemensamma beskrivningar av karriärvägar för undersköterskor eller motsvarande.

Resultat differentierade arbetsuppgifter

Nedan redovisas resultatet av dialogen med de av parterna utsedda ledamöterna i Vård- och omsorgscollege Nationella råd. Presentationen bygger huvudsakligen på de telefonintervjuer som genomförts med ledamöterna, men har i vissa delar kompletterats med synpunkter som framförts då frågan diskuterats gemensamt vid rådets möten.

Resultatet av intervjuerna redovisas utifrån hur ledamöterna i Nationella rådet resonerat kring begreppet differentierade arbetsuppgifter och hur en differentiering eventuellt skulle kunna påverka branschens kompetensförsörjning – fördelar, nackdelar och dilemman. Avslutningsvis redovisas de intervjuades syn på hur frågan om differentierade arbetsuppgifter fortsättningsvis kan drivas och vilken roll de som parter kan ha.

Begreppet differentierade arbetsuppgifter

Begreppet differentierade arbetsuppgifter är inte vedertaget och inte heller optimalt. Det finns ingen gemensam förståelse av vad begreppet står för. Parternas representanter i Nationella rådet är överens om att det handlar om en fördelning av arbetsuppgifter och att detta kan ske på olika sätt och med olika syften.

Differentiering av arbetsuppgifter kan enligt flera av de intervjuade vara ett instrument då det gäller verksamhetens kvalitet och effektivitet – att använda kompetensen rätt i en organisation. Det kan också handla om att få möjligheter till variation i arbetet – att inte ha samma arbetsuppgifter hela tiden. Ur ett arbetslivsperspektiv ger det individen möjligheter att ”göra olika saker” i olika faser av arbetslivet.

Flera av de intervjuade kopplar begreppet till diskussionen som pågår om att ”sänka trösklarna” till arbetsmarknaden genom att lyfta bort ”enklare” arbetsuppgifter från vård- och omsorgspersonalen och på så sätt underlätta för målgrupper som står utanför arbetsmarknaden att få tillträde till branschen.

Differentierade arbetsuppgifter som sätt att underlätta kompetensförsörjningen

Samtliga intervjuade menar att differentierade arbetsuppgifter kan bidra till kompetensförsörjningen i en verksamhet om det handlar om att använda kompetensen rätt i fördelning av arbetsuppgifterna. Det handlar då om både kvalitet och effektivitet i vård- och omsorgsarbetet. Någon nämner också att det kan bidra till ökad rörlighet.

När det gäller uppdelningen av arbetet i meningen att viss personal ska utföra kärnverksamheten inom vård och omsorg, medan andra kan utföra mer servicebetonade uppgifter, går åsikterna isär. Några menar att det är viktigt med flexibilitet och att det måste vara upp till verksamheterna att

forma sin kompetensstyrka utifrån sina behov och att olika sätt att fördela arbetet ska kunna göras om det fungerar för verksamheten i fråga och medarbetarna. Det kan också vara ett sätt för arbetsgivare att ta samhällsansvar genom att medverka till att "slussa in" olika målgrupper på arbetsmarknaden. Andra menar att den uppdelningen inte bör göras och att målet ska vara att alla som jobbar inom vård och omsorg ska ha utbildning motsvarande gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram.

Fördelar, nackdelar och dilemman/utmaningar

Nedan redovisas fördelar, nackdelar och dilemman/utmaningar som lyfts fram av de intervjuade. Värt att notera är att det inte råder samsyn kring alla punkter – det som ses som en fördel av någon, kan ses som nackdel av någon annan, vilket belyser frågans komplexitet:

Fördelar

- Att lyfta ut mer servicebetonade arbetsuppgifter utifrån individers behov kan göra det lättare att få in nya grupper som t ex utlandsfödda och personer med funktionsnedsättning i branschen.
- Differentierade arbetsuppgifter kan vara en inkörsport till branschen för personer som inte har hela den kompetens man behöver ha som undersköterska. Viktigt är då att det finns flexibelt upplagda utbildningar som ger möjligheter till vidareutveckling.
- De som har vård- och omsorgsutbildning kan fokusera på kärnverksamheten och behöver inte lägga tid på uppgifter som andra kan göra.
- Att dela upp arbetsuppgifter kan underlätta kompetensförsörjningen i en verksamhet. Om det är brist på undersköterskor med specialistkompetens, kan undersköterskor avlasta och underlätta arbetet för sjuksköterskor.
- Kan ge karriärmöjligheter för undersköterskor.
- Att kunna kombinera vård- och omsorgsarbetet med andra arbetsuppgifter som t ex administrativt arbete, logistik och planering kan vara en utvecklingsmöjlighet.

Nackdelar

- Risk för att det bildas A-, B- och C-lag i verksamheterna och med det ett skråtänkande med ordergivning nedåt i organisationen.
- Sänkt kvalitet i vård- och omsorgsverksamheterna. Det finns studier som visar att kvaliteten inom äldreomsorgen är kopplad till kontinuiteten i omsorgsarbetet. Differentierade arbetsuppgifter leder till att brukare och patienter får möta fler personer, vilket bland annat kan skapa otrygghet och leda till svårigheter då viktig information om patienten/brukaren ska lämnas vidare.
- Ökad belastning på vård- och omsorgsutbildad personal, då arbetsuppgifter som "inte är lika tunga" och som ger variation i arbetsvardagen försvinner.

- Alla arbetsgivare har inte möjlighet att erbjuda utbildningsmöjligheter till medarbetare som får anställning på tjänster som inte kräver vård- och omsorgsutbildning, vilket begränsar utvecklingsmöjligheterna för individen och kan leda till inlåsning.

Dilemman/utmaningar

- Det är svårt att vara något annat än undersköterska inom hemtjänsten – man behöver ”greppa helheten”. Om arbetsuppgifter kan differentieras beror både på innehållet i arbetet och organiseringen. Äldreboenden och hemtjänst har helt olika förutsättningar, men frågan diskuteras ofta generellt.
- Viktigt att inte skapa inlåsningseffekter. Det måste finnas möjligheter att utvecklas vidare för den som vill även om man inledningsvis har mer servicebetonade arbetsuppgifter. Detta kan vara svårt, eftersom det handlar om stora kostnader för både arbetsgivare och samhälle.
- Våra system är inte anpassade så att det går att kombinera arbete och utbildning över en längre tid.
- Problematiskt när frågan om differentierade arbetsuppgifter kopplas till enklare jobb. Parternas dialog inom ramen för Snabbspåret har enligt ett par av de intervjuade stannat upp utifrån den här problematiken. Det finns inga ”enkla” arbetsuppgifter inom vård och omsorg. Uppgifter som till exempel bäddning och matning kräver grundläggande kunskaper inom vård och omsorg för att säkra kvaliteten och tryggheten för brukare och patienter.
- Idag har dialogen om differentierade arbetsuppgifter fokus på att skapa enklare jobb. Det skulle vara intressant om den handlade mer om att differentiera ”uppåt” i organisationen och handla mer om hur undersköterskor ska kunna göra mer av sjuksköterskornas arbete. På det sättet skapas både karriärmöjligheter och bidrag till kompetensförsörjningen.

Flera arbetsgivare inom vård och omsorg har skapat servicetjänster och det pågår försöksverksamheter på olika håll i landet. Detta sker främst inom hälso- och sjukvården. Under intervjuerna berördes också frågan om eventuella skillnader mellan hälso- och sjukvård och omsorgsverksamheter som kan ha betydelse för förutsättningarna för differentiering av arbetsuppgifter. Flera av de intervjuade menade att det finns tydliga skillnader. Hälso- och sjukvården har sina legitimationsyrken med tydliga befattningsbeskrivningar som gör det lättare att föra en dialog kring arbetsuppgifter som kan ”lyftas ut” och göras av andra befattningshavare. Här handlar det både om att sjuksköterskor kan avlasta läkare och att undersköterskor kan göra en del av sjuksköterskornas arbete. Flera av de intervjuade menar att serviceinriktade tjänster i vissa fall kan fungera bra inom hälso- och sjukvården, men inte inom hemtjänsten och äldreomsorgen, där arbetet behöver vara mer sammanhållet.

En annan aspekt som lyfts fram är att det på den privata marknaden oftast är lättare att differentiera arbetsuppgifter både inom hälso- och sjukvård och vård och omsorg. Man är friare att utforma tjänster ”som man vill”. Det är inte lika traditionsbundet och beslutsvägarna är kortare.

Att driva frågorna som rör differentierade arbetsuppgifter – parternas roll

Här har de intervjuade ledamöterna delvis olika syn på hur frågorna om differentierade uppgifter ska drivas vidare. Gemensamt är att alla lyfter fram insatser som ger utvecklings- och karriärmöjligheter för undersköterskor.

Nedan följer förslag på insatser som nämnts av de intervjuade:

- Ta initiativ till en kartläggning för att få kunskap och en helhetsbild.
- Inte medverka till att det skapas enklare jobb i vård och omsorg.
- Fortsätta att stödja utvecklingen av olika "specialistvägar" för undersköterskor.
- Vara en aktör som inspirerar lokala arbetsgivarnätverk att samverka i olika utbildningsinsatser t ex att ge möjligheter till praktik hos varandra.
- Stimulera de regionala VO-Collegen att nå arbetsgivare inom privat och idéburen verksamhet.
- Lyssna på unga människor om hur de vill ha det. Lyfta frågorna till medlemmar och branschråd.
- Sprida kunskap om intressanta initiativ som t ex "Silviasystrar" som är specialiserade och arbetar högkvalitativt med demensvård.
- Vara länk till företag som vill medverka till en fungerande kompetensförsörjning genom att tillhandahålla praktik- och utbildningsplatser och medverka i olika projekt.
- Medverka till att hitta sätten att ta tillvara nyanländas erfarenheter och vilja att arbeta i branschen.
- Medverka till att skapa anpassade utbildningslösningar som underlättar för målgrupper som vill jobba med vård och omsorg.

Analys

I detta avsnitt görs ett försök till analys av de resultat som presenterats ovan. Analysen ska identifiera vilka frågor inom områdena karriärvägar och differentierade arbetsuppgifter som parterna bakom Föreningen vård- och omsorgscollege gemensamt kan driva.

Karriärvägar

Frågan om karriärvägar inom vård och omsorg är mycket aktuell. I intervjuerna med Nationella rådets ledamöter och vid rådets möten har framkommit att alla delar uppfattningen att det är en avgörande fråga för kompetensförsörjningen idag och i framtiden. Flera synpunkter och en del konkreta förslag som kan leda till förbättrade utvecklings- och karriärmöjligheter inom vård och omsorg har framkommit. Bland dessa finns insatser som ledamöternas egna organisationer kan göra inom ramen för sin verksamhet. Andra insatser kräver agerande utifrån gemensamma plattformar, där VO-College kan vara en.

Nedan presenteras områden, där det utifrån intervjuerna och dialogen finns en grundläggande samsyn bland de intervjuade ledamöterna i Nationella rådet.

Karriär handlar om individens möjligheter till utveckling

Att karriärmöjligheter och karriärvägar handlar om utvecklingsmöjligheter för individen och att detta kan ske på olika sätt lyfts fram i alla intervjuer och präglar den gemensamma dialog som förts i

Nationella rådet under projektiden. Det är lika viktigt att få möjligheter till yrkesutveckling inom vård- och omsorgsarbetet som att få möjligheter att utveckla sin kompetens inom olika angränsande områden – karriär måste inte handla om att byta arbetsuppgifter eller tjänst, men kan också innebära sådana förändringar.

När karriärvägar ska beskrivas är det viktigt att synliggöra de olika dimensioner som ryms i begreppet – att det kan handla om att bredda sin kompetens, att fördjupa den eller att ta sig an personalledande uppgifter av olika slag. Den dimension som uttrycks tydligast i intervjuerna och dialogen är den som handlar om fördjupning. Även möjligheterna att bredda sin kompetens lyfts fram gemensamt – särskilt gällande handledarfunktionen och den handledarutbildning i tre steg som utvecklats inom ramen för VO-College.

Karriärvägarna inom vård och omsorg är viktiga, men behöver bli tydligare

Synen på i vilken omfattning det finns möjligheter att göra karriär inom vård och omsorg varierar något, men gemensamt för ledamöterna i Nationella rådet är synen på att karriärmöjligheter och karriärvägar är viktiga och att de behöver förtydligas. Flera faktorer bidrar till otydligheten. Vård- och omsorgsverksamheter är till sin karaktär ”platta” organisationer, där olika uppdrag fördelas mellan medarbetare och normalt inte kopplas till karriärutveckling.

Arbete bedrivs lokalt på olika håll med att förtydliga innehåll i vård- och omsorgsarbetet, bland annat genom att utarbeta befattningsbeskrivningar och kravspecifikationer för olika steg i en karriärutveckling, men det saknas en helhetsbild och en strategi som är förankrad lokalt, regionalt och nationellt. Ytterligare en faktor som försvårar och skapar otydlighet är att det finns en flora av utbildningar inom Yrkeshögskolan med olika benämningar och ingen nationell likvärdighet.

Utbildning och lärande i arbete en avgörande faktor

En gemensam uppfattning är att utbildningsmöjligheter och lärande i arbetet är en avgörande faktor för karriärmöjligheter inom vård och omsorg. Gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram är grunden och det är viktigt att anställda som inte har fullständig utbildning ges möjligheter att läsa in kurser från programmet. Det behövs också tillgång till påbyggnadsutbildningar – specialistutbildning är ofta en nyckel till mer kvalificerade arbetsuppgifter. Tillgång till YH-utbildningar inom olika specialistområden är nödvändigt om möjligheterna till karriär inom vård och omsorg ska förbättras. Men då behöver utbildningarna vara nationellt likvärdiga och utbudet inom efterfrågade områden säkerställas.

Det informella lärande som sker i arbetet är också viktigt, men är i hög grad beroende av stimulans och en arbetsplatskultur som uppmuntrar till lärande, vilket gör att förutsättningarna skiljer sig åt mellan olika verksamheter. Det är också svårare att synliggöra och värdera lärandet i vardagen. Samtidigt saknas enhetliga system för validering och finansiering om det inte finns en koppling till formell utbildning.

Brister i utbildningssystemet och i samverkan mellan arbetsgivare, fack och utbildningsanordnare lyfts fram som hinder för karriärutveckling. Det handlar dels om svårigheter att få tillträde till vård- och omsorgsutbildning, dels om att det inte alltid finns tillgång till flexibelt upplagda utbildningar som gör det möjligt att kombinera arbete med studier.

Parterna bakom VO-College kan bidra

Parterna bakom föreningen Vård- och omsorgscollege kan bidra till utveckling och förtydligande av karriärvägar på olika sätt. Att kunna beskriva kompetensbehoven idag och i framtiden är ett sätt att skapa medvetenhet kring frågan. Därutöver är det framförallt inom två områden, där det har framkommit konkreta förslag – strukturell påverkan och stimulerande aktiviteter.

Strukturell påverkan kan handla om att påverka beslutsfattare och myndigheter utifrån medlemmarnas behov. Konkreta insatser som lyfts fram är att arbeta för nationellt likvärdiga YH-utbildningar inom vård och omsorg och att driva frågan om anpassade vård- och omsorgsutbildningar för de som har gymnasieutbildningar från andra program samt att bidra till utveckling av system som möjliggör färdigutbildning av anställda som inte har gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram.

Aktiviteter som stimulerar till dialog och kunskapsutveckling kan handla om att hämta in synpunkter från medlemmar och branschråd och att tydliggöra frågor som rör karriärmöjligheter och karriärvägar på lokal nivå. Ett viktigt område är att stimulera dialogen mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare kring utbildningslösningar som möjliggör en kombination av arbete och studier. Parterna kan också sprida exempel på framgångsrikt lokalt arbete med att skapa och tydliggöra karriärvägar som andra kan stimuleras och lära av.

Arbetsgivarenkäten bekräftar bilden

Enkätundersökningen som genomfördes bland arbetsgivare i lokala VO-College besvarades av 89 personer (en svarsfrekvens på 33 %) och det går inte att dra några långtgående slutsatser av den. Huvudsyftet var att spegla arbetsgivarnas svar mot den bild som framkommit i dialogen med parterna bakom föreningen Vård- och omsorgscollege (se ovan). Sammanfattningsvis kan konstateras att arbetsgivarna i hög grad bekräftar den bilden.

Det finns en tydlig samsyn kring att karriärfrågorna är avgörande för kompetensförsörjningen inom vård och omsorg och att karriärvägarna idag är otydliga. I den mån de finns, handlar det mest om att bredda sin kompetens till exempel genom att bli handledare.

Trots att merparten av de som besvarat enkäten anser att det är mycket viktigt med karriärvägar inom vård och omsorg och att dessa idag är otydliga, så är det bara drygt hälften som säger sig arbeta aktivt med frågan. Här framkommer också att arbetsgivarorganisationer och fack inom vård och omsorg skulle behöva uppmärksamma frågor om karriärvägar mer och att branschgemensamma beskrivningar skulle behövas.

Differentierade arbetsuppgifter

Intervjuerna har visat att frågan om differentierade arbetsuppgifter i sin helhet är svår att hantera inom VO-College samverkansstruktur. Det är i hög grad en politisk diskussion, där det finns olika åsikter bland huvudmännen inom vård och omsorg och olika synsätt både mellan och inom medlemsorganisationerna i föreningen Vård- och omsorgscollege. Frågan kan betraktas som relativt ny och det behövs mer kunskap och dialog för att frågan ska kunna tas vidare i gemensamma initiativ.

Att koppla frågan om differentierade arbetsuppgifter till karriärvägar inom vård och omsorg är särskilt problematiskt om det handlar om att "sänka trösklarna" till branschen för olika målgrupper. Det finns samsyn kring målsättningen att anställda ska ha kunskaper motsvarande gymnasieskolans

vård- och omsorgsprogram och alla är inte beredda att diskutera förändringar på den punkten. Att sänka kraven kan ses som motsägelsefullt, då kompetensfrågorna lyfts fram som avgörande för kvaliteten i verksamheten och har drivits länge. Detta gäller särskilt inom hemtjänsten och delar av äldreomsorgen, där det kan medföra försämringar i kontinuitet och kvalitet om arbetsuppgifter delas upp så att de mer serviceinriktade delarna utförs av personer utan vård- och omsorgsutbildning. Farhågor finns om att en sådan uppdelning av arbetsuppgifter också skulle kunna skapa hierarkier inom en organisation. Samtidigt konstateras att det är arbetsgivarnas ansvar att verksamheterna bemannas och drivs med kvalitet och att frågan om arbetsfördelning har en tydlig koppling till arbetsorganisation och arbetssätt.

Däremot råder samsyn mellan parterna om att arbetsfördelning som ger utvecklingsmöjligheter för redan anställda undersköterskor eller motsvarande är positivt. Differentierade arbetsuppgifter handlar inte bara om enklare jobb och lägre trösklar. Det kan också handla om att få möjlighet att kombinera vård- och omsorgsarbetet med arbetsuppgifter inom ett annat kompetensområde eller att periodvis kunna arbeta med olika uppgifter utifrån att behov och förutsättningar ändras under ett långt arbetsliv. I dessa fall utgår differentieringen från individen och dennes behov och förutsättningar.

Att enklare jobb skulle kunna vara en inkörsport till vård- och omsorgssektorn för målgrupper som står utanför arbetsmarknaden, motsägs inte i den dialog som förts inom ramen för projektet. Inte om det ses som ett första steg i en sammanhållen utvecklingskedja, där möjligheter finns till handledning på arbetsplatsen och att successivt bygga på med kurser inom gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram för att på sikt klara av hela utbildningen. Att något sådant ska kunna genomföras systematiserat och i större omfattning betraktas dock som osannolikt i nuläget, eftersom det medför stora kostnader för arbetsgivare och för samhället. Dessutom är den samverkan som krävs mellan utbildningsanordnare, arbetsgivare och fack för att åstadkomma flexibla individ- och verksamhetsanpassade utbildningsupplägg generellt sett inte tillräckligt utvecklad.

Ledamöterna i Nationella rådet har sammantaget ingen klar uppfattning om hur frågan om differentierade arbetsuppgifter ska tas vidare. Däremot finns samsyn om att den är komplicerad och att den inte ska drivas inom ramen för VO-College. Den har stor aktualitet inom de pågående diskussionerna om ett snabbspår inom vård och omsorg för nyanlända och kan komma att tas vidare gemensamt utifrån en sådan eventuell plattform.

Slutsatser/rekommendationer

En slutsats som kan dras av denna undersökning är att karriärmöjligheter och karriärvägar inom vård och omsorg är ett mycket viktigt område att utveckla och att partssamverkan på alla nivåer är en viktig framgångsfaktor. Kompetensförsörjningsfrågorna är kritiska inom vård och omsorg och insatser för att främja utvecklingen kan inte vänta. 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 undersköterskornas möjligheter till utveckling i yrket och att göra karriär inom vård och omsorg. Detta gemensamma arbete kommer sannolikt att innebära flera satsningar som ligger i linje med de synpunkter och förslag som framkommit i den dialog, de intervjuer och den enkät som genomförts i den här undersökningen.

Vård- och omsorgscollege är en etablerad samverkansstruktur som är operativ på nationell, regional och lokal nivå och där även utbildningsanordnare ingår, vilket gör den till en utmärkt plattform för olika utvecklingsåtgärder. Man kan fråga sig på vilket sätt VO-College kan påverka utvecklingen av karriärmöjligheter och karriärvägar inom vård och omsorg – är det ens en fråga som kan drivas från plattformen? Ja, till viss del blir svaret. En slutsats är att insatserna huvudsakligen behöver fokuseras till tre avgränsade områden:

- Utbildning av handledare och andra stödfunktioner
- Nationellt likvärdiga YH-utbildningar
- Synliggörande av utvecklings- och karriärmöjligheter

Utbildning av handledare och andra stödfunktioner

Det är i det arbetsplatsförlagda lärandet som arbetsgivare, fack och utbildningsanordnare har stora möjligheter att tillsammans skapa olika stödfunktioner för lärande och utveckling. Behoven av att stödja lärande på arbetsplatser kommer sannolikt att öka i takt med att fler målgrupper än gymnasieelever och YH-studerande deltar i olika program och utbildningar som ska leda till ett jobb inom vård och omsorg.

Handledarfunktionen är ett exempel på stödfunktion för lärande och utveckling och många handledare har gått den utbildning som tagits fram inom VO-College. Den satsning på att utbilda språkombud och språkombudsutbildare som redan påbörjats är ytterligare ett exempel på hur undersköterskor och motsvarande kan utveckla kompetens inom nya områden.

Det finns en utvecklingspotential i rollerna som handledare och språkombud. Som handledare kan man fungera som stöd i lärande även för arbetskamrater. Även de som redan är anställda behöver utveckla sin kompetens och här behövs lösningar, där lärandet i vardagen kopplas samman med utbildning eller andra kunskapshöjande insatser. Som språkombud kan man fungera som stöd både för arbetskamrater och för personer med svenska som andraspråk som deltar i olika utbildningar och program, där delar genomförs på arbetsplatser. Även personer med svenska som modersmål kan ha språksvårigheter och vara i behov av stöd. I takt med att fler utlandsfödda söker sig till vård- och omsorgssektorn kan det också bli aktuellt att skapa nya funktioner som underlättar inkludering och integration.

En rekommendation är att fortsätta tillhandahålla utbildningar för handledare och språkombud och att samtidigt undersöka hur funktionerna kan vidareutvecklas för att koppla samma utbildning och arbete i en vidare mening. En annan rekommendation är att tydligt kommunicera funktioner som handledare och språkombud som karriärvägar för undersköterskor och motsvarande inom ramen för VO-College samverkansstruktur. Här är det viktigt att kunna beskriva vilka arbetsuppgifter som kan ingå i de respektive rollerna och vilket resultat de stödjande insatserna kan leda till. Här kan VO-College bidra med olika typer av underlag och använda de egna kanalerna för att sprida dem. Ovan nämnda insatser skulle kunna genomföras inom ramen för ett Socialfondsprojekt och på så sätt få större spridning och genomslag.

Nationellt likvärdiga YH-utbildningar

Möjligheter till vidareutbildning är en viktig förutsättning för karriärvägar inom vård och omsorg. Idag finns YH-utbildningar inom flera specialistområden, bland annat psykiatri och demens. De tillhandahålls av olika utbildningsanordnare, vilket gör att innehåll och benämningar kan variera. Detta har lyfts fram som ett problem i den här undersökningen, framförallt eftersom det gör det

svårare att beskriva karriärvägar på ett tydligt och sammanhållet sätt. Myndigheten för yrkeshögskolan kan⁶ utfärda föreskrift för utbildningar som kräver nationellt likvärdigt innehåll. Om en ansökan godkänns av myndigheten, utgör den ett underlag för framtida ansökningar om att få anordna YH-utbildning inom det aktuella området.

VO-College har sedan våren 2015 samarbetat med nationella Kompetensrådet inom funktionshinderområdet (NKR)⁷ i en process som syftar till att ansöka om en nationellt likvärdig utbildning till stödpedagog.⁸ En sådan process skulle också kunna inledas utifrån VO-College samverkansstruktur när det gäller olika specialistutbildningar som till exempel demens och psykiatri.

I verksamhetsplanen för VO-College 2016 ingår att medverka till att ta fram föreskrifter för Yrkeshögskoleutbildningar som har behov av ett nationellt likvärdigt innehåll inom vård- och omsorgsområdet.⁹ En rekommendation är att undersöka om och hur ett sådant arbete skulle kunna systematiseras och effektiviseras inom ramen för ett Socialfondsprojekt.

Synliggörande av utvecklings- och karriärmöjligheter

En viktig uppgift för VO-College är öka engagemang och intresse och att sprida kunskap om verksamheten så att fler väljer en utbildning inom vård och omsorg. För detta ändamål är kommunikationsplanen ett viktigt verktyg. I den nationella kommunikationsplanen för 2016 finns en koppling till karriärvägar bland de budskap som ska förmedlas till olika målgrupper. Anställda ska medvetandegöras om utvecklingsmöjligheter via kanaler som styrgrupper, handledarutbildningar och nätverk.¹⁰

En rekommendation är att se över hur yrkeshögskoleutbildning, handledarutbildning och språkambudsutbildning kan kommuniceras som karriärvägar och att ta fram ändamålsenliga underlag som kan användas i olika forum. Inom ramen för samverkansstrukturen kan också intressanta lokala exempel på utvecklings- och karriärmöjligheter uppmärksammas på de mötesplatser och nätverk som VO-College förfogar över.

⁶ Förordning (2009:130) 2 kap 8 §

⁷ VO-College är sedan 1/7 2014 värddorganisation för NKR

⁸ <https://www.vo-college.se/system/files/dokumentbanklokal/bilaga1-infoomyh-arbetet.pdf>

⁹ <https://www.vo-college.se/system/files/dokumentbank/verksamhetsplan2016.pdf>

¹⁰ https://www.vo-college.se/system/files/dokumentbank/kommunikationsplan2016vo-college_0.pdf

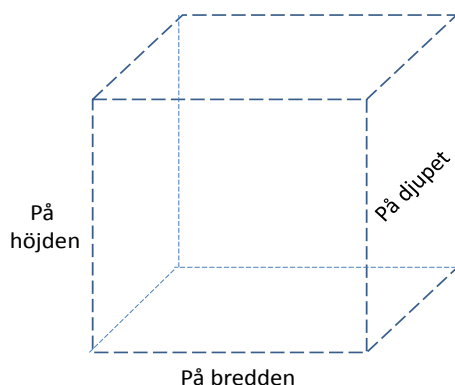
Bilaga 1, Intervjufrågor karriärvägar och differentierade arbetsuppgifter

Intervjufrågor karriärvägar

Utgångspunkt: Vi pratar om karriärvägar för anställda inom vård och omsorg, dvs. äldreomsorgen, hälso- och sjukvården, funktionshinderområdet samt psykiatrin – de som arbetar som undersköterska eller motsvarande.

- Vad betyder begreppet karriärväg för er?

I tidigare diskussioner i Nationella rådet har ni lyft fram vikten av att kunna utvecklas/göra karriär på olika sätt inom vård och omsorg – inte bara genom att klättra ”uppåt” i en så kallad karriärtrappa.



- Vad kan karriär ”handla om” på ”höjden, bredden och djupet”?
- Är det viktigt med karriärvägar inom vård och omsorg? Varför/Varför inte?
- Hur ser ni på karriärvägarna i branschen idag?

I takt med att undersköterskor eller motsvarande får utvidgade/mer kvalificerade arbetsuppgifter i de olika verksamheterna, skapas benämningar som t ex ”ombud”, ”ansvarig” ”samordnare”, ”handledare” mm. Ibland inrättas även nya befattningar.

- Hur ser ni på den utvecklingen? Vad är positivt? Negativt?
- Hur ser ni på kopplingen mellan utbildning/lärande i arbete och karriär?
- Om vi blickar framåt – hur skulle ni vilja att frågorna som rör karriärvägar inom vård och omsorg drivs? Vilken roll kan ni spela?

Intervjufrågor differentierade arbetsuppgifter

- Vad lägger ni in i begreppet differentierade arbetsuppgifter?
- Kan differentierade arbetsuppgifter vara ett bra sätt att underlätta kompetensförsörjningen inom vård och omsorg? Varför? / Varför inte?
- Det finns exempel där man skiljt de mer servicebetonade arbetsuppgifterna från vård- och omsorgsarbetet och inrättat tjänster som inte kräver lika mycket utbildning. Vilka för- och nackdelar ser ni med det?
- Differentiering kan också handla om att kombinera tjänster inom vård och omsorg med andra arbetsuppgifter som kräver annan utbildning/kompetens. Vilka för- och nackdelar ser ni med det?
- Skiljer sig förutsättningarna att differentiera arbetsuppgifter mellan hälso- och sjukvården och den kommunfinansierade vård och omsorgen? I så fall på vilka sätt?
- Om vi blickar framåt – hur skulle ni vilja att frågorna som rör differentierade arbetsuppgifter karriärvägar inom vård och omsorg drivs? Vilken roll kan ni spela?

Bilaga 2, Sammanställning av enkätsvar från arbetsgivare i lokala VO-College

Karriärvägar inom vård och omsorg

- gör det avsevärt lättare att rekrytera nya medarbetare

Namn	Antal	%
1 - Instämmer inte alls	1	1,1
2	4	4,5
3	18	20,2
4	44	49,4
5 - Instämmer helt	22	24,7
Total	89	100

- har en avgörande betydelse för att unga ska vilja arbeta inom vård och omsorg

Namn	Antal	%
1 - Instämmer inte alls	1	1,1
2	3	3,4
3	18	20,2
4	39	43,8
5 - Instämmer helt	28	31,5
Total	89	100

- är avgörande för att kunna behålla dagens medarbetare

Namn	Antal	%
1 - Instämmer inte alls	1	1,1
2	3	3,4
3	22	24,7

4	44	49,4
5 - Instämmer helt	19	21,3
Total	89	100

- har en avgörande betydelse för att fler män ska vilja arbeta inom vård och omsorg

Namn	Antal	%
1 - Instämmer inte alls	1	1,1
2	6	6,7
3	20	22,5
4	38	42,7
5 - Instämmer helt	24	27
Total	89	100

- har mycket stor betydelse om anställda ska orka arbeta i högre omfattning och fram till pension

Namn	Antal	%
1 - Instämmer inte alls	1	1,1
2	12	13,5
3	32	36
4	30	33,7
5 - Instämmer helt	14	15,7
Total	89	100

- är en nyckelfråga för branschens kompetensförsörjning

Namn	Antal	%
1 - Instämmer inte alls	0	0
2	2	2,2
3	15	16,9

4	35	39,3
5 - Instämmer helt	37	41,6
Total	89	100

- skulle behöva uppmärksammas mer av arbetsgivarorganisationer och fack inom vård och omsorg

Namn	Antal	%
1 - Instämmer inte alls	0	0
2	1	1,1
3	14	15,7
4	38	42,7
5 - Instämmer helt	36	40,4
Total	89	100

- är en fråga som vi arbetar aktivt med i min organisation

Namn	Antal	%
1 - Instämmer inte alls	2	2,2
2	13	14,6
3	25	28,1
4	35	39,3
5 - Instämmer helt	14	15,7
Total	89	100

Hur bedömer du karriärmöjligheterna för undersköterskor och motsvarande i branschen idag?

Namn	Antal	%
1 - Inga möjligheter	1	1,1
2	33	37,1
3	38	42,7

4	12	13,5
5 - Mycket goda möjligheter	5	5,6
Total	89	100

Vilken är din bild av de vanligaste karriärvägarna för undersköterskor eller motsvarande i branschen idag?

- Avancera "uppåt" i organisationen med ökat ansvar och ökade befogenheter, t ex att bli chef eller gruppleddare

Namn	Antal	%
1 - Inte alls vanligt	10	11,2
2	45	50,6
3	19	21,3
4	13	14,6
5 - Mycket vanligt	2	2,2
Total	89	100

- Fördjupa sig inom ett avgränsat område, t ex att bli specialist

Namn	Antal	%
1 - Inte alls vanligt	1	1,1
2	23	25,8
3	37	41,6
4	24	27
5 - Mycket vanligt	4	4,5
Total	89	100

- Bredda sin kompetens till andra områden, t ex att bli handledare

Namn	Antal	%
1 - Inte alls vanligt	0	0

2	6	6,7
3	20	22,5
4	45	50,6
5 - Mycket vanligt	18	20,2
Total	89	100

- Annan väg, nämligen:

Samordnare, huvudhandledare, psykiatri ambassadör
Få intresse och sedan ev. läsa på högskolan till inriktning chef
Fortsatt utbildning är möjlig för de som vill
Samordnare, planerare, arbeta administrativt
Utbilda sig vidare till ssk, socialpsykolog mm
Förändringsledare
Internutbildare
Teamledare, handledare, sittdansinstruktör, olika ombud, aktivitetsombud mm
Vidareutbilda sig, ta på sig nyckeluppdrag
Mer vanligt att avancera genom att få riktade uppgifter t.ex. på en mottagning
YH-utbildningar
Akademisk utbildning tex ssk, arbetsterapeut mm
Vidareutbildning
Vara med i projekt
Samordnare, planerare
Delta i YH-utbildning
Ta uppdrag som olika ombud

Enligt forskning är tydliga karriärvägar en av de faktorer som mest påverkar hur medarbetare upplever karriärmöjligheter.
("Interna karriärmöjligheter", Liu 2010)

Hur tydliga tycker du att karriärvägarna är idag inom vård och omsorg?

Namn	Antal	%
1 - Mycket otydliga	10	11,2
2	46	51,7
3	26	29,2
4	6	6,7
5 - Mycket tydliga	1	1,1
Total	89	100

Är det viktigt att karriärvägar för undersköterskor eller motsvarande är kopplade till uppdragsbeskrivningar och titlar?

Namn	Antal	%
1 - Inte alls viktigt	0	0
2	3	3,4
3	14	15,7
4	50	56,2
5 - Mycket viktigt	22	24,7
Total	89	100

Är det viktigt med branschgemensamma beskrivningar av karriärvägar för undersköterskor eller motsvarande?

Namn	Antal	%
1 - Inte alls viktigt	1	1,1
2	1	1,1
3	19	21,3
4	47	52,8
5 - Mycket viktigt	21	23,6
Total	89	100

Är det något annat som du vill lyfta fram när det gäller karriärvägar och karriärmöjligheter för undersköterskor eller motsvarande inom vård och omsorg?

Progressiva arbetsgivare med höga krav på kvaliteten på utfört arbete
Lönen måste vara kopplad till karriärvägarna. BAS-värdering är viktig
Att chefer är uppmärksammas på personal som har drivkraft att göra en karriär - uppmuntra dem att gå vidare. Alla yrken inom min verksamhet vård och omsorg är bristyrken - enhetschef - ssk - rehabpersonal - omsorgspersonal
Att samtidigt se över lönebildningen.
Undersköterskan är en viktig resurs i hälso- och sjukvård, vård och omsorg samt inom LSS. Det är ett brett fält. Jag tycker att denna bas är det absolut viktigaste, och att undersköterskan är till för att möta patienter/vårdtagare osv. Karriärvägar är förstås en del, men det viktigaste är intresset för att hjälpa andra.
"Karriärvägar" är ett lite olyckligt begrepp att beskriva utveckling och ökat ansvar då det ofta förknippas med hierarkisk karriär.
Vi måste bredda vårt tänkande och inkludera även socialtjänst och utbildning
Tycker att vård & omsorgs college ska omfatta handikappomsorgen på ett bredare plan. Vi behöver se över samverkan med t ex barn o fritidsprogrammet. HO borde vara och bli en bransch som omfattar andra yrkeskompetenser som olika pedagoger.
Viktigt att inte glömma usk inom funktionshinderområdet. De är många!
Vi behöver tydliggöra karriärvägen att bidra till lärande - inte bara som handledare - utan även som utbildare/föreläsare. Att medarbetare med erfarenhet och kunskap inom ett visst område kan delge kunskap som "internutbildare" både vid introduktion och fortbildning. Här kan även "tjänsteköp" ingå, exempelvis att delta i viss undervisning inom vård och omsorgsutbildningen.
Lönen, arbetstider
Bevara och utveckla kurserna gällande akutsjukvård, vi gör bedömningen att de ej ska vara valbara utan obligatoriska i VOC-utbildningen. Detta då både kommunal/äldreomsorg, hemsjukvård och slutenvård/sjukhusvården blir allt mer avancerad idag. De vårdtagare som befinner sig i olika institutioner är allt oftare multisjuka och/eller har komplicerade vårdbehov.