



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



Delrapport Fokus vård och omsorg - KIVO

Vård- och omsorgscollege Gävleborg

Siv Cavallin
Per Iversen
Annika Bergman

Innehållsförteckning

Delrapport fokus vård och omsorg - KIVO.....	1
Inledning.....	3
Bakgrund	3
Tillvägagångssätt/metod	4
Resultat.....	4
KIVO-metoden.....	4
Uppföljning av testbädden i Hudiksvall.....	6
Information.....	6
Upplägget	7
Språket.....	7
Bemötande	8
Utveckling.....	8
Övrigt.....	9
Uppföljning av implementeringsarbetet i Gävleborg.....	10
Systematik i samarbetet.....	10
Stöd för aktiv språkutveckling	10
Språknivåbedömning för anställningsbarhet	11
Identifiering av stöd vid funktionshinder	11
Kulturstöd med spetskompetens	11
Analys av testbädden i Hudiksvall	12
Information.....	12
Upplägget	12
Språket.....	12
Bemötande	13
Utveckling.....	13
Övrigt.....	13
Analys av implementeringsarbetet	14
Slutsatser/rekommendationer	14
Slutsatser kopplat till testbädden	14
Utmaningar kopplat till implementeringsarbetet	16

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 det förts 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.

VO-College Gävleborgs huvudfokus i denna delrapport ligger på arbete som utförs för att möta utmaningen att språk- och kommunikationskompetensen behöver utvecklas.

Bakgrund

Redan 2012 hade man hos alla arbetsgivare som ingår VO-College Gävleborg uppmärksammat ett allt större antal utlandsfödda arbetssökande med bristande kommunikationsförmåga, men med godkända betyg från arbetsmarknadsutbildning i vård och omsorg. Detta ledde till en allt mer strukturerad diskussion om hur bedömning av kraven på kommunikationsförmåga skulle kvalitetssäkras. Diskussion landade i slutsatsen att kräva godkänt betyg i svenska på gymnasienivå för att bli anställningsbar som undersköterska i Gävleborg.

År 2014 slutförde, med godkända kurser, en grupp utlandsfödda en arbetsmarknadsutbildning inom vård och omsorg. De hade innan utbildningens start fått information av Arbetsförmedlingen som kursdeltagarna tolkade som att man efter slutförda studier var garanterad anställning. Rekryteringsansvariga inom vård och omsorg på Hudiksvalls kommun bedömde att flerparten av dessa arbetssökanden inte var anställningsbara på grund av brister i kommunikationsförmåga på svenska.

Samtidigt pågick samtal på strategisk nivå mellan representanter från VO-College Jämtland, Västernorrland och Gävleborg, Arbetsförmedlingen marknadsområde 9 och Kommunal. I stället för att leta brister hos varandra sattes målsättningen att hitta samarbetsformer för ett förstärkt samarbete som i förlängningen skulle underlätta den utlandsfödda arbetssökandes väg till anställning. Resultatet av dessa strategiska samtal har blivit en samarbetsmodell som går under namnet KIVO-metoden (Kvalitetssäkrad Inkludering i Vård och Omsorg).

Hudiksvalls kommun åtog sig att starta en testbädd för att i skarpt läge testa modellens hållbarhet. Testen kördes i gång utan att ha utvecklat detaljerna i den framtagna modellen. Syftet var att identifiera alla delmoment och sedan under resans gång utveckla deras utformning. 2014 anställdes två personer enligt kollektivavtalet BEA, och under 2015 anställdes ytterligare åtta personer enligt yrkesintroduktionsavtalet, BUI.

Under 2015 lämnades en ansökan om projektmedel till ESF för implementering av den i Hudiksvall testade modellen i resterande kommuner i Gävleborg. Ansökan beviljades och under våren 2016 har

implementeringsarbetet tagit fart hos Region Gävleborg, liksom hos alla 11 kommunerna som ingår VO-College Gävleborg.

Denna rapport omfattar två huvudområden. Dels uppföljning av testbädden i Hudiksvall, och dels uppföljning av hinder och framgångsfaktorer i implementeringsarbetet i länet. Förutom dessa båda uppföljningar, vill rapporten bidra med en kortfattad beskrivning av hur modellen har vidareutvecklats till en metod och hur strukturen ser ut i nuläget.

Tillvägagångssätt/metod

För att få underlag till en uppföljning av testbädden i Hudiksvall har intervjuer gjorts med KIVO-deltagarna, deras inkluderingshandledare, enhetschefer samt arbetskamrater. Intervjuer har även gjorts med KIVO-samordnare, en representant för Kommunal, en handläggare på Arbetsförmedlingen samt den som haft det övergripande ansvaret för att stödja deltagarna i en aktiv språkutveckling.

Alla som blivit intervjuade har blivit det på tumanhand med intervjuaren, förutom några arbetskamrater som intervjuats i grupp. Intervjuerna genomfördes under tiden februari-maj. En person har avbrutit sin BUI-anställning och flyttat till annan ort. Där gjordes försök till intervju via mail men på grund av missförstånd besvarades inte frågorna i enkäten utan personen skrev i stället ett brev med sina synpunkter.

Intervjuerna med KIVO-deltagarna, inkluderingshandledarna samt arbetskamraterna är indelade i områdena: bakgrund, information, upplägget, språket, bemötande, utveckling och övrigt. Resterande intervjuer berör samma områden, men har genomförts genom fler och komplexare frågeställningar än övriga mer strukturerade intervjuer.

I det andra uppföljningsområdet har kunskapsinhämtning gjorts genom upprepade intervjuer av projektledningen, samt deltagande på ESF-projektets arbetsgruppsmöten och styrgruppsmöten. Ambitionen var att detta skulle kompletteras med enkätutskick, men på grund av tidsbrist har detta moment inte genomförts.

Resultat

Resultatet indelas i tre huvudrubriker. Först en kortfattad beskrivning av KIVO-metoden, sedan de båda uppföljningsdelarna. Uppföljningen av testbädden i Hudiksvall är i sin tur indelad i de rubriker som använts vid intervjuerna. Under rubriken övrigt återfinns bland annat några tips och råd som kommit från respondenterna.

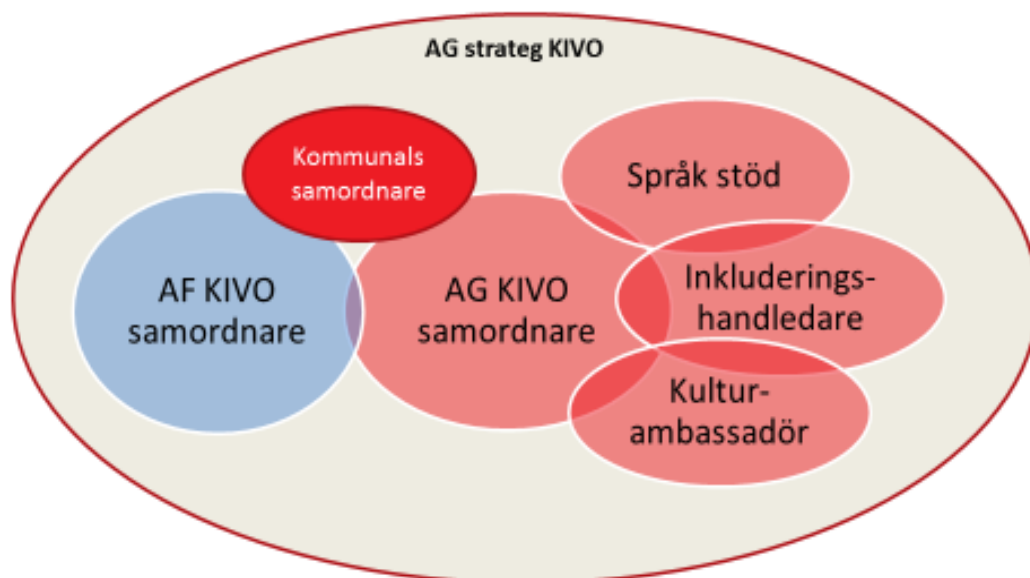
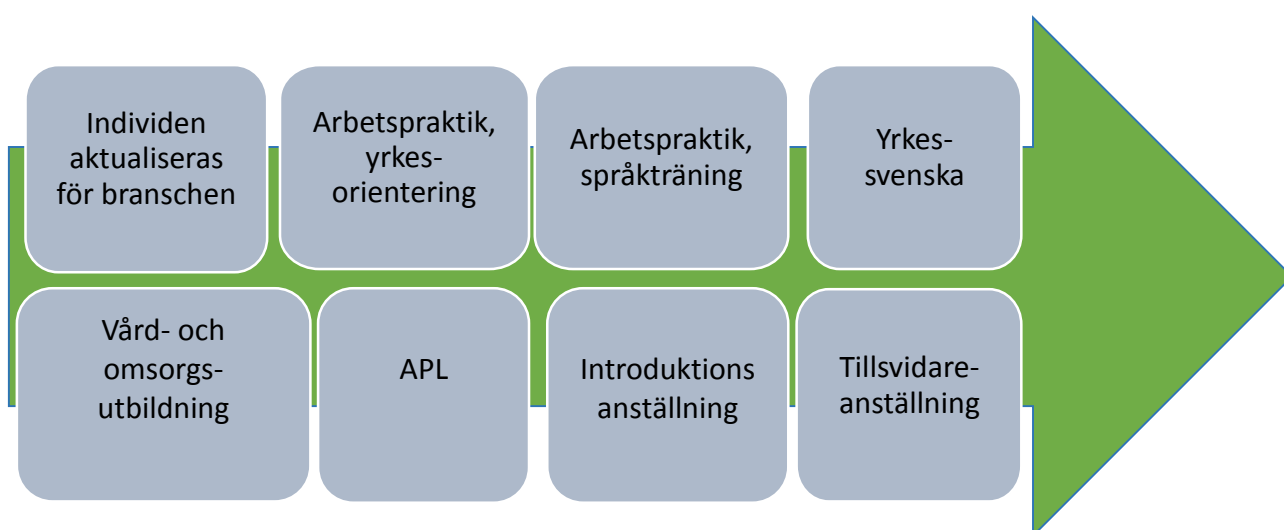
KIVO-metoden

Syftet med KIVO-metoden är att skapa ett strukturerat samarbete mellan arbetsgivarna, arbetsförmedlingen och fackföreningen. För de enskilda långtidsarbetslösa kan metoden omfatta olika aktiviteter med praktik, kompetensutveckling och/eller arbetsintegrerad språkinläring, allt individuellt anpassat för att de ska lyckas med etablering på arbets- och/eller utbildningsmarknaden.

Den stora utmaningen som identifierats har varit bristande samordning mellan arbetsgivarnas strategier för kompetensförsörjning och arbetsförmedlingens strategier för att underlätta för personer med utländsk härkomst att etablera sig på arbetsmarknaden. I stället för samverkan uppstod ofta frustration över de andras aktiviteter där man på arbetsförmedlingen fick ett växande

antal utbildade undersköterskor, samtidigt som arbetsgivarna signalerade en ökande brist på undersköterskor.

Ett generellt individflöde i åtta steg har organiserats, där den arbets sökande kan lotsats till de steg just hen behöver. Den framtagna systematiken gör att både Af och arbetsgivare vet sina roller i varje steg, vilket även inkluderar aktiviteter som traditionellt endast legat hos den ena av samarbetsparterna. Ett exempel på detta är den gemensamma dialogen med Af:s utbildningsleverantörer där nu även de blivande arbetsgivarnas delaktighet har ökat och samsyn om kvalitén på utbildningen har uppnåtts. I KIVO-metoden har den generella processen för en enskild KIVO-deltagare kartlagts, och hos de olika aktörerna har de olika rollerna i varje processteg analyserats. Därmed kan handläggarna på arbetsförmedlingen i nära samverkan med arbetsgivarens KIVO-samordnare enklare identifiera vilka insatser nya arbets sökande ska erbjudas.



Både hos arbetsförmedlingen och hos arbetsgivarna har en verktygsportfölj successivt upparbetats. Dessa verktyg syftar till att stärka KIVO-deltagarens möjligheter att på ett kvalitetssäkrat sätt, och samtidigt så snabbt sätt som möjligt, ta från arbets sökande till anställd.

När testbädden startades i Hudiksvall beslöts att i första hand försöka hjälpa utlandsfödda som redan utbildats, men som fortfarande var arbetslösa. De första två anställningarna gjordes i november 2014 på beredskapsavtal, BEA. Sedan identifierades yrkesintroduktionsanställning, BUI, som en lämplig anställningsform. Efter ett år övergår anställningen i en tillsvidareanställning. Avtalet innebar ett års anställning innehållande max 75 % arbete och min 25 % språkträning eller andra studieaktiviteter och lön på 75 %.

En sfi-lärare anlätades på timmar som extra språkstöd för att stödja KIVO-deltagarna i deras språkutveckling. Språkstödet utgjorde även ett viktigt bollplank för handledarna för att deras stöd så långt som möjligt skulle stimulera till en aktiv språkutveckling. I språkstödet uppdrag låg även att ta fram övningsuppgifter med vardagliga ord och yrkesbegrepp som stöd i språkutvecklingen. Språkstödet har under året även deltagit i språkambudsutbildarutbildningen som VO-College tillhandahåller.

Hösten 2015 utsågs en särskild KIVO-samordnare även hos kommunen. KIVO-samordnaren är placerad på rekryteringsenheten med ett tydligt kompetensförsörjningsuppdrag, vilket gjorde att gränssnittet mellan kommunen och arbetsförmedlingen tydliggjordes. Senare under hösten genomfördes den första fortbildningen av handledare till inkluderingshandledare. Rollen kulturstöd har däremot inte bemannats under testbäddstiden, men det blir allt tydligare att denna roll kan bli en viktig framgångsfaktor.

Uppföljning av testbädden i Hudiksvall

I detta avsnitt sammanfattas innehållet i de genomförda intervjuerna.

De tio KIVO-deltagarna har olika bakgrund. De kommer från Eritrea, Kurdistan, Burma och Kirgizistan. Den som bott längst i Sverige kom hit 1992. De andra har kommit till Sverige mellan 2009 och 2013. Utbildningsbakgrunden varierar stort, allt ifrån att vara analfabet och inte gått en enda dag i skola till att ha universitetsstudier. De flesta har dock minst 9-10 årig grundskola. I sina hemländer har de arbetat med exempelvis, jordbruk, försäljning, grafisk design och översättning, dock ingen inom vård och omsorg.

Information

Det har varierat från vem/vilka informationen har kommit. KIVO-deltagaren har fått information av arbetsförmedling och arbetsgivare. Ibland har inkluderingshandledaren varit med vid informationen tillsammans med arbetsförmedling och arbetsgivare, ibland har inkluderingshandledaren fått information av sin chef. Sedan arbetsgivarens KIVO-samordnare utsågs har hon haft kontakt med arbetssökande och har dessutom uppgiften att vara kontakten med den utsedda handläggare på arbetsförmedlingen, som är KIVO-samordnare inom deras organisation. Det blev även en uppgift för rekryteringsenhetens KIVO-samordnare att vara arbetsgivarens representant vid informationsträffarna. Inledningsvis anlätades inte tolk, men numera bokas alltid tolk till dessa informationsträffar.

Arbetskamraterna på de berörda arbetsplatserna har oftast fått sin information på arbetsplatsträffar. Problemet med detta är att alla inte alltid deltar i arbetsplatsträffarna vilket gör att alla inte fått informationen. Några chefer har varit ute lite extra i verksamheten i början när KIVO-deltagaren anställdes, för att informera kontinuerligt så att missförstånd ska undanröjas.

Handläggaren på arbetsförmedlingen som fick uppdrag som KIVO-samordnare, uppger att han inte fått någon som helst information av sin arbetsgivare om sitt nya uppdrag innebar. Samarbetet med

kommunens KIVO-samordnare har varit bra. Tanken med en tydlig ingång och en lika tydlig utgång har varit till stor hjälp. KIVO-samordnaren och handläggaren har fortfarande bra samarbete.

Kommunal har upplevt missar i informationen till de BUI-anställda och är numera med på de första träffarna för att hjälpa till med informationen. De har även haft dialog med de tilltänkta inkluderingshandledarna innan beslut om placering tas. Kommunal upplever att de första inkluderingshandledarna inte fick tillräcklig information om sitt uppdrag.

Upplägget

Av de åtta som fick BUI-anställning har sju uttryckt en positiv syn på upplägget. Att under ett år vara anställd med 75 % arbete och 25 % språkträning, för att därefter få en tillsvidareanställning även om det finns andra med LAS-företräde. Kommunal har uttryckt en viss betänklighet att KIVO-metoden kan utnyttjas för att spara pengar för verksamheterna.

BUI-avtalet medger att den anställde får gå in som vikarie om behovet finns. Enhetscheferna har här haft olika syn på den möjligheten. Organisatoriskt har KIVO-deltagarna inte varit vikarie som utgår från rekryteringsenheten, så som de övriga timvikarier gör, utan verksamheterna har i förekommande fall låtit bli att ta in någon vikarie och i stället låtit KIVO-deltagaren ersätta den som är frånvarande. Ibland har detta gjorts för att timvikarie inte funnits tillgänglig. Några av enhetscheferna vill inte använda sig av KIVO-deltagaren för att ersätta annan personal förrän de känner sig säkra på att de kommer att godkänna persons språkutveckling.

Andra enhetschefer har börjat ganska direkt att använda sig av KIVO-deltagaren i stället för att ta in en vikarie. Det har hänt att inkluderingshandledaren ifrågasatt när det hänt för ofta eftersom de då haft svårt att handleda KIVO-deltagaren. Chefen har då lyssnat på inkluderingshandledaren och problemet har lösts. Någon KIVO-deltagare uppger att hen utvecklats mer när hen får gå ensam någon gång. I ett fall har enhetschefen systematiskt låtit KIVO-deltagaren gå självständigt till brukare eftersom hen tar färre initiativ om handledaren hela tiden är med. Handledaren finns dock som stöd och hjälp för regelbunden systematisk språkträning.

En av KIVO-deltagarna har av privata skäl avbrutit sin BUI-anställning och flyttat till annan ort där hen har uppgett att hen arbetar som undersköterska. Hen är mycket missnöjd med KIVO-upplägget eftersom hen redan arbetat 9 månader som vikarie när hen blev hänvisad att delta i KIVO-projektet och fick en BUI-anställning. Hen tyckte att hen kunde jobbet minst lika bra som de andra och inte hade språkproblem.

Ett par av KIVO-deltagarna påpekar speciellt, att den tid de haft avsatt på arbetsplatsen för att lära sig svenska språket bättre har varit mycket nyttig för deras utveckling och möjlighet att få arbete. De har uppgett att deras självförtroende ökat och att de vågar prata mer och högre i stället för att vara tystlåtna.

Enhetschefer, inkluderingshandledare och även KIVO-deltagare har påpekat att bristen på tid att handleda har varit ett problem. Några har efterlyst en mer systematisk planering för uppföljningar samt regelbundna träffar med övriga inkluderingshandledare och KIVO-deltagare.

Språket

De flesta deltagarna låg på sfi-C nivå när de påbörjade sin arbetsmarknadsutbildning. Överlag bedömer KIVO-deltagarna sin svensk-kunskaper högre än arbetskamrater och inkluderingshandledare bedömer kunskaperna. Några KIVO-deltagare påpekar att det varit onödigt med tolk vid första informationstillfället medan övriga mötesdeltagare har bedömt det som näst intill oombärligt.

De två första KIVO-deltagarna som anställdes på BEA, har på grund av bristande utveckling i svenska språket inte fått fortsatt anställning. I båda fallen ifrågasätter inkluderingshandledarna KIVO-deltagarnas engagemang och vilja att lära sig svenska. Båda handledarna ifrågasätter även KIVO-deltagarnas undersköterskekunskaper. Båda de avslutade har upplevts av inkluderingshandledarna som påstridiga på så sätt att de redan tycker att de kan och inte behöver göra övningsuppgifterna de fick.

KIVO-deltagarna har i regel uppgett att de inte haft några problem med att kommunicera med brukare och arbetskamrater eller andra yrkesgrupper. De anser inte heller att det har varit svårt med telefonsamtal eller dokumentation. Några har dock uppgett att de är tysta på möten men att det inte beror på språksvårigheter utan på deras personlighet. På några arbetsplatser har inkluderingshandledare och enhetschefer gett KIVO-deltagaren uppgifter som att ringa samtal och gå på möten för att de ska få träna även i de situationerna.

Alla inkluderingshandledare har uppgett att språkstödet de och KIVO-deltagarna fått via sfi-lärare har varit en avgörande framgångsfaktor.

Bemötande

Överlag upplever KIVO-deltagarna att de har blivit bra bemött både av sina arbetskamrater och av brukare. Många är mycket nöjda med det bemötande de fått och uppger att alla är hjälpsamma och trevliga. Vid några tillfällen har inkluderingshandledare och arbetskamrater varit med om att brukare uttryckt sig främlingsfientligt mot KIVO-deltagaren. Ibland har det blivit problem med dementa brukare som haft svårt att acceptera mörkhyade personer.

Vid ett tillfälle hade enhetschefen samtal med KIVO-deltagaren för att hen blivit mycket illa bemött med rasistiska uttalanden, av en brukare. Det var dock en brukare som ofta var aggressiv även mot övrig personal. KIVO-deltagaren sa att hen inte tog åt sig och att hen visste att brukaren ofta skällde även på andra ur personalen. Enhetschefen var tydlig och informerade hen att det här skulle kunna hända fler gånger även hos andra brukare. Några brukare har visat irritation när de inte förstått KIVO-deltagaren eller kunnat göra sig förstått.

En inkluderingshandledare uppger att arbetskamrater, under en lunchrast, satt och pratade fientligt om flyktingar i allmänt. KIVO-deltagaren satt då med vid bordet och inkluderingshandledaren pratade senare med arbetskamraterna och sa till dom att det inte var acceptabelt att bete sig så.

Vid en intervju med två arbetskamrater nämner en av dom att det är bra med KIVO-projektet, men tycker att det är orättvist att de får gå utbildning med ekonomiskt stöd när hennes son får söka CSN för att gå samma utbildning. Om det var allmänt sagt för alla som får sådana arbetsmarknadsåtgärder eller om det hade en främlingsfientlig botten är svårt att uttyda.

Den KIVO-deltagare som avbrutit sin BUI-anställning och flyttat till annan kommun uppger att hen känt sig rasistiskt behandlad när hen kände sig tvingad att delta i KIVO-projektet för att få fortsätta arbeta. Hen anser också att enhetschefens, arbetskamraternas och inkluderingshandledarens påpekanden att hen borde ha läst och övat språket mer var ett rasistiskt utfall.

Utveckling

Två KIVO-deltagare blev inte godkända. Där säger inkluderingshandledare och arbetskamrater att KIVO-deltagarna i stort sett inte utvecklade språket alls under tiden de var anställda. Det finns även ifrågasättande om deras kunskaper i yrket. Hos dessa två KIVO-deltagare har

inkluderingshandledarna beskrivit KIVO-deltagarna som ovilliga att lära och att göra uppgifter som föreslås och de var även svåra att kommunicera med.

När det gäller de övriga KIVO-deltagare säger många själva att de fått bättre självförtroende och börjat prata mer. Några säger att de förut pratade, tyst men att de nu pratar ut mer och högre. En KIVO-deltagare säger att när hen fått vikariera och arbetat mer självständigt har det utvecklat hen mycket. Även arbetskamrater och inkluderingshandledare ser en bra utveckling hos KIVO-deltagarna, både i språket och i yrket.

En av KIVO-deltagarna hade aldrig gått i skola i sitt hemland. Hon var analfabet och aldrig ute i yrkeslivet utan var hemma och skötte familjen eftersom mamman dött. Den första tiden i Sverige levde hon med en man som ansåg att utbildning och yrkesliv var onödig för henne. När hon senare skilde sig och träffade en ny man som såg utbildning och yrkesliv som viktigt började hon läsa på sfi och senare på undersköterskeutbildning. Hon har med stor arbetsinsats och engagemang via KIVO-projektet blivit godkänd efter sin BUI-anställning och nu fått en tillsvidareanställning på äldreboendet. Alla inblandade beskriver hennes utveckling som enorm.

Övrigt

Arbetsförmedlingens representant säger att BUI-upplägget är bra både för samhället och en stor vinst för individen. Han anser emellertid att rollerna mellan arbetsförmedlingen och kommunen, och även inom arbetsförmedlingen borde ha diskuterats mer före man började med KIVO-konceptet. Han påpekar att det är viktigt att ha kontakter i kommunen, men att arbetsförmedlingen samtidigt arbetar över hela landet. Han anser även att processkartan med tillhörande individflöde krockar med arbetsförmedlingens uppdrag att arbeta skyndsamt. Här finns risk för att tappa folk. Det är en bra väg att inkludera utlandsfödda inom vård och omsorg, men det kan ta mycket tid. Handläggaren upplever också att det finns ett motstånd från kommunens sida att anställa utlandsfödda. Att kraven på den arbetsökande blir oskäligt höga, innan man anses vara anställningsbar. Det är ett arbete i uppförsbacke och en rädsla som måste överbryggas enligt handläggaren.

På kommunens rekryteringsenhet tycker man samarbetet med arbetsförmedlingen har fungerat bra under testperioden. Man upplever att handläggarna på arbetsförmedlingen fått större förståelse för vikten av att den arbetsökandes kommunikationsförmåga måste fungera väl. När testperioden skulle skalas upp visade det sig att arbetsförmedlingens KIVO-samordnare valde att hoppa av uppdraget, delvis för att han inte upplevde sig få tillräcklig med tid till uppdraget.

Hos arbetsgivaren har man samma farhåga som arbetsförmedlingen att det medvetna arbetet med inkludering av utlandsfödda, kan medföra att kravnivån ute på arbetsplatserna höjs. Detta är en utmaning som behöver tas på allvar inom kommunens verksamhet. Här bör utveckling av det tänkta kulturstödet kunna få en viktig roll.

Språkstödets upplevelse av inkluderingshandledarnas arbete är i stort sett bra. De är nyfikna och positiva. Det finns några som inte har riktigt koll på sin roll. Språkstödet upplever att det är struktur nu när KIVO-projektet pågått ett tag. Hon träffar KIVO-deltagaren och inkluderingshandledaren minst två gånger, och därefter regelbunden mail och telefonkontakt. Språkstödet upplever att hon skulle behöva mer tid för att vara ute i verkligheten. För att få ihop ett proffsigt material behövs fler språkstödare. Hon ser även ett behov av att jobba med dokumentationsövningar. Innan arbetsmarknadsutbildning påbörjas bör minst sfi-nivåerna B och C vara avklarade. Enligt språkstödet hade arbetsförmedlingens handläggare ofta en annan syn och förstod inte sfi-nivåernas innebörd.

En bedömningsmall har utarbetats som hjälp när KIVO-deltagarens kunskaper ska bedömas. Verksamheten efterlyser mer strukturerat program när och hur uppföljning ska ske.

Uppföljning av implementeringsarbetet i Gävleborg

Systematik i samarbetet

Af:s uppdrag att bidra till en väl fungerande arbetsmarknad både för arbetssökande och för arbetsgivare underlättas avsevärt av ett nära samarbete med arbetsgivarna. Tillsammans har vi inom VO-College Gävleborg analyserat utrikesföddas väg från tidig kontakt med Af till tillsvidareanställning inom vård och omsorg. Utgångspunkten har varit att sluta klaga på den andra partens bristande insatser för att istället skapa en tydlig struktur där Af och arbetsgivare samarbetar under hela processen.

Kommunal är den tredje viktiga samarbetsparten, och hos alla tre parter utses **en** lokal samordnare för att säkerställa att inga frågor faller mellan stolarna. Även på länsnivå har en liknande organisation skapats med uppdrag att kvalitetssäkra att de lokala samarbetsgrupperna följer den framtagna systematiken. På detta sätt fångar vi upp och värnar om identifierade framgångsfaktorer. Flera kommuner hade väl fungerande kanaler mellan Af och kommunens arbetsmarknadsavdelning, men de erfarenheter vi gjort är att de inblandade ofta haft ett arbetsmarknadsåtgärdsfokus, och inte ett kompetensförsörjningsfokus.

När kommunens representant är en arbetsgivarna med ett tydligt fokus på kvalitetssäkrad kompetensförsörjning, har det visat sig att detta underlättar för Af att lyckas med sitt uppdrag. Här har det stundtals blivit en utmaning att låta kommunerna bygga som de själva finner bäst, eller försöka övertyga dem om att stärka arbetsgivarrollen. En stark framgångsfaktor är att alla tre samarbetsparter uppnått samsyn om syftet med arbetet och även kraven på anställningsbarhet inom vård och omsorg. Detta har varit särskilt viktigt då avsaknaden av branschorganisation gör att det saknas nationell samsyn om hur man ska hantera kompetenskraven i tider av växande personalförsörjningsbrist.

Den framtagna metoden sprids under namnet KIVO-metoden (Kvalitetssäkrad Inkludering i Vård och Omsorg). Metodens olika roller bemannas av personer inom den befintliga organisationen, och efter att implementeringsarbetet är genomfört, är parternas förväntan att arbetet med metoden inte bör innebära några merkostnader för de samarbetande aktörerna. I implementeringsarbetet har det visat sig av stor vikt att alla berörda roller är med så att alla får samma information och gemensamt går igenom processerna för att få en samsyn i roller och uppdrag. Sköts uppstartarbetet bra går det mycket lättare att få alla att dra åt samma håll. Framgent bör privata arbetsgivare även involveras i det lokala KIVO-arbetet. Ibland har åsikter uttryckts som att vi konkurrerar med de privata om arbetskraften, men samtidigt arbetar de genom upphandling på uppdrag av kommunerna, så även här bör kvalitetssäkrad inkludering eftersträvas.

Stöd för aktiv språkutveckling

En fortbildning av utbildade handledare har tagits fram för att utbilda inkluderingshandledare. Dessa utrustas med verktyg för aktiv språkutveckling. Centralt är att inkluderingshandledarna dels lär sig hur man ska agera i den dagliga handledningen, men även hur man medverkar till att arbetskamraterna förstår sin roll för att åstadkomma aktiv språkutveckling. Denna fortbildning har utvecklats under testbädden, men bygger mycket på de erfarenheter som tidigare gjorts i projektet Språksam och Arbetsam.

Som ytterligare ett stöd har ett mindre antal språkbud utbildats. Dessa ska kunna stödja inkluderingshandledaren med råd och stöd, men även kunna bistå med konkreta övningsuppgifter till

den arbetssökandes språkutveckling. Från början var det tänkt att denna roll skulle avropas från en sfi-lärare, men pga. den stora bristen på sfi-lärare har vi valt denna lösning. Detta har visat sig vara en av de större utmaningarna i implementeringsarbetet. Det är svårt att identifiera lämpliga personer för denna roll. Pedagogisk bakgrund med utbildning eller erfarenhet av undervisning i svenska är att föredra, men på vissa håll kan man i stället behöva klä på någon intresserad eldsjäl kunskaper, även om den pedagogiska grunden saknas.

Som ett tredje steg har en erfaren sfi-lärare i stället uppdraget att samla språkbuden några gånger per termin för att coacha denna grupp vidare i sin utveckling. Nu sedan uppdraget minskats ner i tidsåtgång, har en starkare beredskap från sfi-organisationen uppnåtts.

Språknivåbedömning för anställningsbarhet

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

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

Identifiering av stöd vid funktionshinder

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

Kulturstöd med spetskompetens

De kulturella skillnaderna utgör ofta en stor utmaning. Här behöver inkluderingshandledarna stöd för att på rätt sätt kunna möta de arbetssökande de ska handleda. Detta inkluderar även utbildning i de horisontella principerna som t ex kan innefatta olika former av våld i nära relationer som kan uppkomma som en följd av kulturkrockar.

Ett annat område kulturstöd behövs är i de arbetsgrupper där olika former av rädsla för främmande kulturer försvårar inkluderingen av utrikes födda. Hit ryms hela spektra från okunskap till mer eller mindre öppen främlingsfientlighet.

Analys av testbädden i Hudiksvall

Information

De första KIVO-deltagarna började i november 2014 och gick på beredskapsavtal, BEA. KIVO-projektet var nytt och rollen KIVO-samordnare var inte identifierad. Man kan ganska väl se att information, struktur och upplägg successivt blivit bättre med tiden. Det får väl ses som en naturlig utveckling på ett nytt projekt. De två första deltagarna blev inte heller godkända på grund av språksvårigheter. Om det beror det på fel urval på arbetsförmedlingen, upplägget i BEA-anställningen, oklarheter på grund av att upplägget var nytt eller på personernas personliga egenskaper är svårt att avgöra.

Nu när metoden erbjuder en bra struktur, ett bra upplägg, utbildade inkluderingshandledare och engagerade enhetschefer pekar allt på att möjligheterna ökar för att KIVO-deltagarna ska lyckas förflytta sig från arbetslös till studerande och sedan vidare till anställning. En framgångsfaktor i det strukturerade arbetet verkar vara hur man nu gör anpassningar till deltagarens individuella förutsättningar särskilt gällande språkutveckling. Tidigare var den utlandsfödda utlämnat till arbetsgivarens mer eller mindre ostrukturerade handledning och stöd. Alla parter verkar ha tagit till sig vikten av att alla får samma information så att var och en förstår sin roll.

Upplägget

Av dom råd och tips som getts vid intervjuerna efterlyses att det ska finnas tydliga riktlinjer och bedömning innan KIVO-deltagarna får vikariera. Några enhetschefer har på grund av etiska skäl varit försiktiga att låta KIVO-deltagaren arbeta självständigt vid frånvaro av ordinarie personal. Man vill inte utnyttja KIVO-deltagaren om man inte känner sig säkra på att de ska bli godkända för tillsvidareanställning. Andra chefer har ganska snabbt och ofta använt möjligheten att sätta in KIVO-deltagarna som vikarie. I vissa fall till och med så mycket att inkluderingshandledare har påpekat problem med att handleda under sådana förhållanden.

Det finns uppgifter om att en del KIVO-deltagare stärkts i sin utveckling vid självständigt arbete. Samtidigt kan man förstå både Kommunals och en del enhetschefers synpunkter om att det inte är okomplicerat att man har personer som man sagt inte är anställningsbara, men ändå använder som vikarier. BUI-avtalet ger dock utrymme för KIVO-deltagarna att vikariera.

I planen för BUI-anställningen, daterad 2015-05-21, står att handledarna kommer att ges den tid som uppdraget kräver med utgångspunkt utifrån varje andraspråktales behov. Vid intervjuerna framgår att det ibland upplevs finnas en viss tidsbrist för handledning. Denna upplevelse av tidsbrist borde inte behöva uppkomma, eftersom man nu är två i stället för en som jobbar med tillsammans med arbetsuppgifterna. Att det alldeles i början när alla relationer är nya, kan upplevas som en tidspress är naturligt, men mot bakgrund av att de flesta har uppgett att KIVO-deltagaren efter en tid varit en extra resurs, så det borde finnas gott om tid för handledning. I hemtjänsten har man TES-planering och eftersom den KIVO-deltagaren går på egen planering så ökar behovet av att ha en särskild avsatt tid för handledning i planeringen.

Språket

Det finns hos de flesta deltagare en viss diskrepans mellan KIVO-deltagarnas egen upplevelse av sin språkkunskap och omgivningens upplevelse. En fundering är om skillnaden i upplevelse förstärks av att KIVO-deltagarna kan ha varit rädda för att inte få tillsvidareanställning om de varit öppna med det de upplevt som svårt. Denna farhåga har stärkts när KIVO-samordnaren berättade att hon hade samma upplevelse vid tidigare samtal med några av KIVO-deltagarna. När hon berättade att det som

sas till henne inte på något vis skulle vara med vid någon bedömning och ändra hens möjligheter att bli godkänd, tillstod hen att vissa svårigheter fanns i den språkliga kommunikationen även om detta först förnekats. Tankarna om denna felkälla kom först efter intervjuerna annars hade problematiken bättre kunnat förklaras för KIVO-deltagarna.

Bemötande

KIVO-deltagarna har överlag blivit bra bemötta av alla. Ingen KIVO-deltagare har påpekat att brukare har bemött dom illa, men inkluderingshandledare och arbetskamrater uppger att det skett ibland. Brukare är i en utsatt situation bara genom att behöva hjälp med i stort sett allt i sitt dagliga liv. Att då inte alltid kunna göra sig förstådd eller inte förstå vad personal säger kan säkerligen vara frustrerande för många. Brukarna tillhör även en åldersgrupp som inte alltid är vana vid personer som kommer från andra länder och har ett icke-europeiskt utseende. En del av de som haft svårt att acceptera KIVO-deltagare har också varit dementa.

I intervjuerna har KIVO-deltagarna uppgett att det inte är ett problem. Att styra över brukares bemötande är omöjligt, men det som är viktigt är att verksamheten uppmärksammar och stöttar den utlandsfödda på bästa sätt. Samtal om problemet bör vara ett inslag på exempelvis arbetsplatsträffar. Även KIVO-deltagarna bör informeras i förväg om denna problematik och få hjälp med hur man ska förhålla sig om det sker.

Det har även förekommit att arbetskamrater har uttryckt sig generellt nedsättande om flyktingar när KIVO-deltagaren, som själv varit flykting, varit med. Det är därför mycket viktigt att bemötande och värdegrund diskuteras kontinuerligt på arbetsplatserna. Det är viktigt även ur den synvinkeln att det finns personer av olika ursprung både bland personal och brukare. Det är även en del av omvårdnadsarbetet att ha en god människosyn och att ha ödmjukhet inför människors olikheter.

Utveckling

Det råder inga tvivel på att KIVO-projektet bidragit aktivt till utveckling för deltagarna både inom språket och i undersköterskearbetet. Frågan har uppkommit från olika håll om inte några KIVO-deltagare skulle kunna få en tillsvidareanställning snabbare än efter ett år. Det centrala avtalets konstruktion är sådant att anställningen omfattar ett år, och därefter övergår den i tillsvidareanställning om den inte aktivt avslutas i tid. Om KIVO-deltagaren i stället väljer att avbryta BUI-anställningen för att man kommit så långt i sin språkutveckling att man uppfyller kraven på anställningsbarhet, innebär detta att man kan stå till förfogande som vikarie, men man har inte intjänat rätten att övergå i tillsvidareanställning. Här ser vi ytterligare ett exempel på information som bör tydliggöras för de inblandade.

Övrigt

Upplevelsen som finns hos vissa på arbetsförmedlingen om att man på Hudiksvalls kommun är rädda för att anställa utlandsfödda utgör en ytterlighet. Upplevelsen som finns hos vissa hos arbetsgivarna är att arbetsförmedlingen inte har förståelse för de krav på att svenska språket som krävs för en bra kvalité och att säkerheten på omvårdnaden inte får riskeras, utgör en annan ytterlighet. Det som vissa hos arbetsförmedlingen kallar rädsla för att anställa utlandsfödda, kan i stället vara rädsla för att det ska uppstå brister i verksamheten, vilket i sig inte behöver vara kopplat till att man är utlandsfödd. Det är viktigt att samsyn mellan arbetsförmedlingen och kommunen om utmaningarna och om alla olika roller i KIVO-arbetet vidareutvecklas.

Analys av implementeringsarbetet

KIVO-metoden implementeras nu i över 30 kommuner. I det pågående implementeringsarbetet har vi t ex sett hur flera kommuner av gammal vana utser någon från arbetsmarknads-avdelningen som kommunens KIVO-samordnare. Risken är då överhängande att arbetet får ett arbetsmarknadsperspektiv och att kompetensförsörjningsperspektivet tonas ner. Erfarenheten visar att arbetsgivarnas engagemang då lätt minskar och vägen till tillsvidareanställning därmed försvåras. Tillsammans med Af har vi konstaterat att KIVO-metodens framgångsrecept är att det är en metod för kompetensförsörjning, där integration är ett verktyg och inte tvärs om.

Vidare ser vi att det är av stor vikt att hitta lokala nyckelpersoner som finns på rätt ställe i den egna organisationen, och att denna person dessutom har personlig lämplighet för uppdraget. En annan utmaning består i att kommuner såväl som arbetsförmedlingskontor kan vara organiserade på många olika sätt. När vi under våren påbörjade implementering i ett nytt Af-marknadsområde blev det mycket tydligt att Af:s strukturer och beslutsvägar inte är enhetliga. Detta måste tas hänsyn till när man skalar upp arbetet med metoden.

För att tillvarata erfarenheter, både gällande nya identifierade hinder och nya framgångsfaktorer har vi sett vikten av ett nära samarbete mellan alla som arbetar enligt KIVO-metoden. Lokala organisationer byggs i varje kommun, sedan byggs en länsorganisation och slutligen pågår just nu arbetet med att strukturera samarbetet på nationell nivå mellan de olika länen som ingår. Den nationella gruppen har även tagit på sig ett tydligt spridningsuppdrag när nya regioner tar kontakt.

Slutsatser/rekommendationer

Slutsatser kopplat till testbädden

Den övergripande slutsatsen är att KIVO-projektet i stort har varit bra för både för arbetsgivaren och KIVO-deltagare, och därmed även lyckade ur arbetsförmedlingens synpunkt. Tre deltagare har fått tillsvidareanställning, fyra har ännu inte avslutat sin yrkesintroduktionsanställning och de har alla en god prognos för att få tillsvidareanställning, en har flyttat och för de två som inte befanns anställningsbara har man hittat nya åtgärder för ytterligare ett försök att uppnå anställning.

Med facit i hand fanns ett antal brister i kommunikationen, både vad gäller innehåll och utformning. Under tiden har informationsflödet blivit allt bättre, men fortfarande finns en stor utvecklingspotential på detta område. Bland annat bör man tänka på att behovet av tydlighet vid information bör vara individuellt anpassat. Ibland kan information behöva upprepas och det gäller alla inblandade. Tolk bör anlitas, och man bör även överväga att ta fram tryckt informationsmaterial på andra språk.

Framförallt har kommunikationsbristerna reducerats sedan en KIVO-samordnare utsätts. Samordnarens roll är viktig för alla kontakter med arbetsplatserna och även för att skapa en tydlig kommunikationsväg med arbetsförmedlingen. KIVO-samordnaren har även byggt allt tydligare rutiner och skapat värdefullt informationsmaterial. Detta arbete är av stort värde i det implementeringsarbete som nu pågår i övriga kommuner. KIVO-samordnare är ett nav och har en nyckelroll för att få KIVO-projektet att fungera effektivt.

Det finns brukare som har svårt att godta personer med svårigheter i svenska språket och personer som är utlandsfödda därför är det viktigt att KIVO-deltagaren får stöd från sin enhetschef och sina arbetskamrater. Det finns även omvårdnadspersonal som kan ha vissa främlingsfientliga uttalanden vilket inte är acceptabelt i ett sådant yrke. Av den anledningen är det viktigt att man på ett

strukturerat sätt och kontinuerligt pratar om värdegrund på arbetsplatserna. Här bör den tilltänkta kulturambassadörsrollen kunna få en viktig roll. Tanken finns att enheterna vid behov kan be om stöd från kulturambassadören. Förutom den mångkulturella aspekten bör kulturambassadören även kunna bidra med stöd utifrån de horisontella principerna.

Det finns KIVO-deltagare som inte har utvecklats i önskvärd takt vare sig i språket eller i yrket. Dessa avviker från hur de flesta andra har utvecklats. Anledningen till detta borde utredas vidare. Både de som hade anställning enligt BEA och som avslutats utan anställning har nu fått ytterligare en chans. Den ena genom en yrkesintroduktionsanställning på en annan enhet än förra perioden, och den andra en extratjänst i en specialinrättad servicegrupp, även detta på en annan enhet än förra perioden. Frågan är om deras svårigheter behöver utredas ytterligare i fall det kan ha att göra med eventuell dyslexi eller annan funktionsnedsättning som begränsar förmågan till kunskapsinhämtning. En rekommendation är att systematisera hur signaler på eventuella funktionshinder kan upptäckas och därmed om möjligt avhjälpas genom särskilt riktat stöd.

Några KIVO-deltagare och även inkluderingshandledare har uppgett att tidsbrist har varit ett problem under BUI-anställningen. För att minska upplevelsen av tidsbrist för handledning är det viktigt att upparbeta väl fungerande rutiner, tidsplaner och strukturer för olika delar av handledningen. Särskilt viktigt bör det vara med regelbunden uppföljning, hjälp med språkuppgifter och stöd vid bedömningsituationer. Problemet bör vara mer av organisatorisk karaktär då KIVO-deltagaren innebär att man är en person extra på arbetsplatsen.

Kommunal har framfört farhågor om att den BUI-anställda kan ses som en billig arbetskraft av arbetsgivaren och att man av denna orsak är obenägen att avbryta KIVO-processen i förtid även om deltagaren lyckats uppnå kommunikationsförmåga motsvarande anställningsbarhet som undersköterska. Detta är ytterligare ett område som behöver tydliggöras så att alla inblandade får samma information. Att avbryta en BUI-anställning är fullt möjlig, men skulle samtidigt innebära att deltagaren går miste om en tillsvidareanställning i direkt anslutning till yrkesintroduktionsåret.

Flera deltagare har övervägt att avbryta BUI-anställningen, framförallt inför sommaren, då de istället så möjligheten att arbeta mer än 75 % som sommarvikarie. Här gjorde språkstödet och inkluderingshandledarna en stark informationsinsats för att deltagarna skulle inse kortsiktigheten i detta. Efter sommaren skulle de åter vara "vanlig" timvikarie, och sällan få ihop tid motsvarande 75 %, och dessutom få lång väntan på tillsvidaretjänst då många andra har LAS-företrädare framför dem. Resultatet är att ingen har avbrutit BUI-anställningen för att i stället vara vikarie.

Att Hudiksvalls Kommun som arbetsgivare, är rädd för att anställa utlandsfödda är en åsikt det är enkelt att avfärda med att det handlar om säkerheten för brukarna. En undersköterska ska kunna ta emot anvisningar från exempelvis sjuksköterska per telefon. Det är även viktigt att brukaren blir förstådd när hen behöver hjälp med något. Trots detta vore det önskvärt om arbetsgivaren kritiskt analyserar sitt förhållningssätt till utlandsfödda. Risken är att arbetsgivare och/eller arbetskamrater ställer högre krav på utlandsfödda än andra anställda arbetssökande. Detta område bör kunna vara ytterligare en utmaning för den tänkta kulturambassadören.

Samtidigt vore det önskvärt att ta fram ett stödmaterial med förslag och rekommendationer på upplägg, för att hitta en bra balans mellan deltagarens självständiga arbete med brukarna och systematisk aktiv språkutveckling. Att detta inte varit tydligt i testbädden ligger i sakens natur, men med de erfarenheter som gjorts finns nu goda förutsättningar för att ta fram ett stödmaterial.

Sammanfattningsvis blev fyra viktiga områden synliga under genomlysningen av testbädden:

- **Information**
Informationsmaterialet behövde byggas ut kraftigt. Dessutom fanns behov av anpassning till olika grupper och även till att kunna förmedlas på olika sätt. Några behöver mer information, medan andra lite mer kortfattad. Den skriftliga informationen bör kompletteras med utförlig muntlig information som bör ges alla nya aktörer oavsett vilken roll man ska ha. Detta har i stora drag åtgärdats under våren. En viktig slutsats är att enhetlig information behöver genomsyra arbetet, då den främsta framgångsfaktorn verkar vara den tydliga systematiken som eftersträvas. Slutligen bör man även ta fram information på andra språk.
- **KIVO-samordnare**
KIVO-samordnarnas nyckelroll är en viktig framgångsfaktor. Hos de tre huvudaktörerna, arbetsgivare, arbetsförmedlingen och kommunal utses en person som KIVO-samordnare. När olika personer turas om med kontakterna, eller om man delar upp uppgifterna på fler personer inom samma organisation är risken överhängande att missförstånd uppstår. Detta har skett flera gånger under testbäddsåret och de inblandade är med denna erfarenhet överens om vikten av att renodla samordnarrollerna.
- **Kulturambassadör**
Behovet av att en kulturambassadör bör knytas till arbetet framstår allt tydligare. Under arbetet med testbädden har frågor inom detta område hanterats när de uppstått, men även här bör en systematik eftersträvas. Förhoppningen är att KIVO-projektet här ska få draghjälp av övriga kommuner som nu påbörjat implementeringsarbetet.
- **Riktat stöd vid funktionshinder**
Det fjärde området som identifierats är behovet av att arbeta fram en starkare systematik för att så tidigt som möjligt identifiera behovet av mer riktat stöd vid funktionshinder. På arbetsförmedlingen finns goda resurser för stöd och åtgärder, men det som kan saknas är att de som finns kring deltagaren inte klarar att avläsa situationen. Denna utmaning blir kanske i första hand en utmaning för inkluderingshandledarna, och bör därför vägas in i utbildningen för inkluderingshandledarna.

Utmaningar kopplat till implementeringsarbetet

Den kanske viktigaste faktorn för att kunna hjälpa fler utrikes födda in i arbetet är det ges långsiktiga förutsättningar från nationell nivå. Af påtalar ofta att deras medverkan i arbetet enligt KIVO-metoden är beroende av deras nationella uppdrag. Vi har nu byggt ett flöde för individen som bygger på att så effektivt som möjligt nyttja Af:s olika insatser så att det leder till tillsvidareanställning i vård och omsorg där kompetensförsörjningsbristen ökar allt snabbare. Ändrade regler i Af:s uppdrag kan försvåra detta flöde. En förenkling av regelverket skulle däremot gynna våra möjligheter att hjälpa de utrikesfödda till arbete.

Den allt större bristen på personal med efterfrågad kompetens leder till att andelen vårdbiträden åter ökar i branschen. I socialstyrelsens allmänna råd finns inget skrivet om vilka kunskaper och förmågor dessa bör ha, och framför allt saknas råd om vilka arbetsuppgifter denna yrkesgrupp kan utföra. Den generella beskrivning som finns i de allmänna råden motsvarar undersköterskor samtidigt som det blir allt svårare att rekrytera tillräckligt många undersköterskor som motsvarar denna kompetensnivå. Avsaknaden av en branschorganisation gör inte saken lättare, och här borde SKL kunna ha en aktivare roll.

En tydligare struktur för individens väg från mindre kvalificerade arbetsuppgifter till allt mer kvalificerade vore önskvärd. Man skulle på sikt kunna bygga en kedja där man differentierar arbetsuppgifter både horisontellt och vertikalt. På den horisontella nivån bör uppgifter som inte kräver kompetens från vård och omsorg kunna utföras av andra yrkesgrupper och på den vertikala nivån skulle den underliggande gruppen i kompetenshierarkin kunna gå upp och avlasta nivån över. Läkare skulle kunna avlastas av sjuksköterskor som avlastas av undersköterskor som avlastas av vårdbiträden.

Många kommuner känner stor frustration över kortsiktiga satsningar där medel beviljas med beslut under våren, men ska vara förbrukade innan årets slut. (T ex satsning på APL från skolverket eller på baspersonal från socialstyrelsen.) Denna kortsiktighet ökar risken för att pengarna går till satsningar utan långsiktig hållbarhet. Långsiktighet skapar möjligheter för kommunerna att ta fram hållbara strategier, så att man lättare kan satsa på hållbara lösningar.

Den nationella KIVO-strukturen som håller på att skapas förutsätter att spridningsaktiviteterna bekostas av de regionala samarbetsparterna tillsammans med de regioner som efterfrågar stöd. En nationell satsning för bredare spridning vore önskvärd. En möjlighet vore att ge Af uppdraget att sprida och vidareutveckla KIVO-strukturen. Om detta skulle ske t ex med ESF-medel för nationell spridning och senare implementering, blir medfinansieringskravet en utmaning då man i spridningsuppdraget ännu inte identifierat samarbetsparterna.

Af:s upphandling av arbetsmarknadsutbildningar försvårar skapandet långsiktiga kvalitetssäkrade samarbetsflöden med utbildningsanordnarna, då dessa kan bytas ut mitt under pågående utbildningsuppdrag. Att den kommunala vuxenutbildningen dessutom är utesluten från att kunna lämna anbud gör inte långsiktigheten enklare. Dessutom gör avsaknaden av examensrätt för privata utbildningsanordnare i ämnet gymnasiearbete, att dessa ofta inte kan leverera arbetsmarknadsutbildning där detta ingår. Följden blir att dessa utbildningsanordnare därmed inte kan certifieras enligt Vård- och omsorgscollege då certifiering har kursen gymnasiearbete som krav. Denna certifiering är ett viktigt steg i kvalitetssäkringen av samarbetet mellan arbetsgivarna och utbildningsanordnarna.