



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

VÅRD  
och  
OMSORGS  
college

# Samarbetsmöjligheter och utvecklingsområden inom Yrkesintroduktionsavtal

Vård- och omsorgscollege Nationellt

## Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Bakgrund .....	3
Yrkesintroduktionsavtal (YA) .....	3
Trainee.....	4
Tillvägagångssätt/metod .....	4
Resultat.....	5
Varför finns det inte fler anställda på BUI? .....	6
Varför finns det inte fler anställda på BAL?.....	7
Analys .....	8
Slutsatser/rekommendationer .....	9
Vad kan parterna göra? .....	10
Vad kan VO-College göra? .....	10
Övriga åtgärder.....	11

## Inledning

Det förberedande nationella ESF-finansierade projektet Fokus vård och omsorg genomfördes mellan 1 december 2015 – 30 juni 2016. Projektet bygger på ett utredande arbete inom Vård- och omsorgscollege (VO-College) som pågick hösten 2014 och våren 2015. I grunden finns ett inriktningsbeslut angående huvudinriktningarna för ett utvecklingsprojekt inom ramen för VO-College som styrelsen fattade i maj 2014. Sex regioner har medverkat i arbetet med att identifiera utmaningar för kompetensförsörjningen inom branschen. Parallellt har 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.

## Bakgrund

Insatsen är att undersöka samarbetsmöjligheter och identifiera utvecklingsområden inom Yrkesintroduktionsavtalen (YA) och andra yrkesintroduktionsåtgärder som finns inom vård och omsorg.

Den huvudsakliga utmaningen som är kopplad till den här insatsen är ”Rekryteringsvägar och metoder behöver utvecklas”. Området är även relevant för utmaningen ”Strukturer och stöd för lärande och utveckling på arbetsplatserna behöver utvecklas”.

### YA (Yrkesintroduktionsavtal)

Yrkesintroduktionsavtal tecknas centralt mellan arbetsgivarorganisation och arbetstagarorganisation, och kombinerar arbete med utbildning, handledning och introduktion. Bland medlemmarna i föreningen Vård- och omsorgscollege finns i dag tre centrala yrkesintroduktionsavtal. Två av dessa avtal är mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), Pacta och Kommunal (BUI och BAL) och ett avtal är mellan KFS och Kommunal. Avtalen har inte fått det genomslag som förväntades när parterna beslutade om anställningsformen.

BUI (bestämmelser för arbetstagare i utbildning och introduktionsanställning) vänder sig till personer med examen från Vård- och omsorgsprogrammet eller motsvarande från vuxenutbildning och som saknar relevant yrkeserfarenhet. De får en introduktionsanställning som övergår till en tillsvidareanställning efter ett år, om personen inte blivit uppsagd innan dess. BAL (bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning) riktar sig till personer som saknar examen och arbetslivserfarenhet inom vård och omsorg. De får en introduktionsanställning på ett år för att få möjlighet att prova på branschen och förhoppningsvis skapas ett intresse hos individen som leder till motivation för fortsatt utbildning och arbete inom vård och omsorg. Enligt båda avtalen ska anställningarna vara uppdelade i 75 procent arbete och 25 procent handledning, utbildning och introduktion. Procenten är i genomsnitt och kan variera under anställningstiden.

SKL och Kommunal anordnade tillsammans ett antal implementeringskonferenser under hösten 2013 med mycket god spridning och uppslutning. Trots det så är anställningar på avtalen få. I januari 2016

redovisade Arbetsförmedlingen 100 aktiva BAL-beslut (61 kvinnor, 39 män), 15 på BUI (samtliga kvinnor) och 7 på avtalet mellan Kommunal och KFS (3 kvinnor, 4 män). Det kan dock finnas anställda på YA som inte syns i Arbetsförmedlingens statistik, då arbetsgivarna valt att inte söka ekonomiskt stöd. Denna siffra är dock antagligen relativt låg.

För arbetsgivare som anställer på YA finns möjlighet till ett ekonomiskt bidrag som söks och betalas ut via Arbetsförmedlingen. Bidraget innehåller två delar: ett handledarbidrag på 2500 kronor per månad och per anställd, samt en lönesubvention som motsvarar arbetsgivaravgiften. Stödet gäller enbart för anställda mellan 15 och 24 år, samt för långtidsarbetslösa och nyanlända (oavsett ålder).

Anställningar på YA skulle kunna vara ett sätt att bredda rekryteringsvägarna, ge personer som valde andra gymnasieutbildningar än vård och omsorg möjlighet att komma in i arbetslivet, samt ett sätt att erbjuda färdigutbildade personer en trygg anställning. Så varför har inte antalet anställningar blivit fler? Vad är det som hindrar? Hur kan parterna bakom avtalen samverka inom Vård- och omsorgscollege för att främja det här sättet att rekrytera? Det är frågorna som vi ska försöka svara på i den här förstudien.

## Trainee

Den person som har en gymnasieutbildning som inte är relevant för vård- och omsorgssektorn och som har varit heltidsarbetslös i minst 6 månader inom en 9 månaders period har möjlighet till en traineeanställning. Anställningen kombineras med en yrkesutbildning, och syftet är att motverka ungdomsarbetslösheten och bidra till kompetensförsörjning inom de verksamheter där behovet är som stort. Utbildningen ska vara kompletterande gymnasieutbildning eller motsvarande inriktat till vård- och omsorgsverksamhet. Tanken är att studierna ska ge den anställde en fullständig vård- och omsorgsutbildning, som i sin tur leder till en anställning. Utöver utbildningen ska arbete utgöras i den ordinarie verksamheten.

Den 21 april kom ett pressmeddelande från regeringen att traineejobben och stödet för yrkesintroduktionsanställningar utvidgas till att omfatta även nyanlända och långtidsarbetslösa som är 25 år eller äldre, samt att BAL-avtalet kan förlängas till två år vid behov.

## Tillvägagångssätt/metod

Underlaget och resultatet utgår från samtal och intervjuer med arbetsgivare som har anställt på YA inom vård och omsorg, som inte har anställt med som har lokala avtal klara, samt arbetsgivare som inte har lokala avtal och därmed inte heller har anställt. Detta ger ett tydligt arbetsgivarperspektiv, som kompletteras av Vård- och omsorgscollege Kronobergs bredare perspektiv med även anställda och handledare.

Catarina Lindahl Petäjä, regional samordnare för VO-College Kronoberg och som även har arbetat regionalt med YA inom ESF-förstudien, har intervjuats om sina upplevelser och erfarenheter. Samtal har även förts med SKL och Kommunal kopplat till intervjuerna med arbetsgivare.

Den information som finns om YA på parternas hemsidor och andra forum där ämnet berörs har inhämtats och analyserats.

## Resultat

De arbetsgivare som intervjuats och som vid det tillfället hade lokala avtal om YA inom vård och omsorg är: Arvika (BUI), Borås Stad (BUI), Falkenbergs kommun (BUI och BAL), Göteborgs stad (BUI och BAL), Halmstads kommun (BUI), Hallstahammars kommun (BUI och BAL), Hammarö kommun (BUI), Helsingborgs stad (BAL), Hudiksvalls kommun (BUI), Karlstad kommun (BUI), Kungsbacka kommun (BUI och BAL), Laholms kommun (BUI), Lindesbergs kommun (BAL), Ljungby kommun (BAL), Ljusdals kommun (BUI), Ludvika kommun (BUI), Norbergs kommun (BUI och BAL), Norrköpings kommun (BAL), Nässjö kommun (BAL), Region Skåne (BAL), Skellefteå kommun (BUI), Smedjebackens kommun (BUI), Stockholms stad (BAL), Sundsvall (BUI), Timrå kommun (BUI), Tranås kommun (BAL), Tyresö kommun (BUI och BAL), Ulricehamns kommun (BUI och BAL), Valdemarsviks kommun (BAL), Värnamo kommun (BAL), Västerås stad (BUI), Västra Götalandsregionen (BUI och BAL) och Örebro kommun (BUI).

Intervjuerna utgår från följande frågor:

1. Vilken verksamhet representerar du?
2. Vad har du för yrkestitel?
3. Om ni har anställd på YA, På vilket avtal har ni anställt?
4. Hur många har i så fall anställts, och när påbörjades anställningen?
5. Inom vilka verksamhetsområden?
6. Hur har samverkan med Kommunal fungerat?
7. Hur har kontakten med Arbetsförmedlingen fungerat?
8. Har någon avslutat anställningen i förtid (på eget eller arbetsgivarens initiativ)?
9. Finns det planer på att anställa på YA i igen?
10. Ser ni möjligheter med att anställa på YA?
11. Ser ni hinder med att anställa på YA?
12. Vad ser ni för framtid för de som ni har anställts på YA?
13. Kan vi kontakta dig igen i framtiden?

De arbetsgivare som intervjuats och som vid det tillfället inte hade lokala avtal om YA inom vård och omsorg är: Arjeplogs kommun, Eskilstuna kommun, Kalmar kommun, Krokoms kommun, Kumla kommun, Leksands kommun, Mjölby kommun, Nacka kommun, Olofströms kommun, Simrishamns kommun, Skurups kommun, Umeå kommun, Vadstena Kommun, Varbergs kommun, Västerbottens läns landsting, Åre kommun och Örskelljunga kommun.

Intervjuerna baseras på följande frågor:

1. Vilken verksamhet representerar du?
2. Vad har du för yrkestitel?
3. Har du i din profession fått information om Yrkesintroduktionsavtalen inom vård och omsorg, utöver din eventuella medverkan på den partsgemensamma konferensen 2013?
4. Har ni planer på att anta ett lokalt avtal om YA? Motivera ert svar.
5. Har ni tidigare haft planer på att anta ett lokalt avtal om YA men som av någon anledning inte genomförts?
6. Ser ni möjligheter med att anställa på YA?
7. Ser ni hinder med att anställa på YA?
8. Kan vi kontakta dig igen i framtiden?

Sammanlagt har 50 arbetsgivare intervjuats, varav 22 har vid intervjutillfället anställt någon eller några på BUI- eller BAL-avtalet, och 33 arbetsgivare har tecknat lokala avtal.

Generellt anser de flesta arbetsgivare att avtalen har potential och kan se syftet med anställningsformen. Flera arbetsgivare antyder på ett fackligt motstånd, både från den grupp där avtal har tecknats och från den grupp där avtal ännu inte finns. Exempelvis redogörs anledningar så som att anställningar på BUI-avtalet orsakar en undanträngningseffekt som inte är förmånlig för Kommunals medlemmar som redan finns i verksamheten. BUI-avtalet erbjuder den som genomför sin anställning fullt ut en tillsvidareanställning i verksamheten efter ett år. Andra förklaringar till Kommunals motstånd enligt arbetsgivare är att för lite tid avsetts för handledaren att handleda den YA-anställda, och att det inte ges några övriga förmåner till personalen för att de tar emot och introducerar YA-anställda på sin arbetstid.

Utöver det (enligt vissa arbetsgivare) fackliga motståndet så är den administrativa belastningen en faktor som påverkar att lokala avtal aldrig tecknas. På vissa håll har de partsgemensamma diskussionerna funnits initialt, men sedan avtagit när de insett att administrationen blir för stor i kontrast till vilka resurser som finns, särskilt i de små kommunerna. Flera arbetsgivare uttrycker ett behov av att avsätta tid för att analysera det framtida rekryteringsbehovet (något som kanske bör göras oavsett, men som skjuts upp när tiden inte finns), hitta arbetsplatser som är lämpade för att ta emot anställda som saknar erfarenhet, ta fram utbildning- och introduktionsplaner samt rusta för handledning. Dessa förberedande insatser som krävs för att anställningarna ska fylla sitt syfte, är enligt vissa arbetsgivare resurser som inte finns i den ordinarie verksamheten. I vissa fall berättar arbetsgivaren att processen för att få igång anställningar på YA har blivit så pass långdragen att arbetsgivaren till slut ger upp.

En annan faktor är att behovet av att rekrytera personal inte finns. Flera arbetsgivare som inte tecknat lokalt avtal säger att avtalen i sig är bra och att de ser och förstår deras funktion och nytta, men att behovet inte finns hos dem just nu och att de ska använda möjligheten först när de kan se ett tydligt behov.

Några arbetsgivare har uttryckt att de brister i utbudet av utbildade handledare och att de är rädda för att personalen på arbetsplatserna ska se YA-anställningarna som en belastning och på grund av att de i dagsläget ha svårt att få ihop vardagen med de resurser som finns, inte kommer kunna se det långsiktiga gagnet med anställningarna.

## Varför finns det inte fler anställda på BUI?

Det finns arbetsgivare som har beslutat om att anställa på BUI-avtalet, lagt ut annons och informerat om anställningarna på skolor, men sedan inte får några sökande till tjänsterna, eller sökanden som inte tillhör den tilltänkta målgruppen eller saknar rätt behörigheter. Några av dessa arbetsgivare anser att detta är på grund av att det är mer attraktivt för många att arbeta som vikarie då anställningen är mer flexibel. Arbetsgivaren poängterar dock fördelarna med en tydligare anställningsform, så som möjligheten att låna pengar för att köpa bostad och bil, kunna stå på ett hyreskontrakt osv.

De få eller inga antalet sökanden kan också bero på bristande kunskap hos de nyutbildade personerna om vad BUI står för och innebär. Det finns anställda på BUI-avtalet som uttryckt att de "chansade" när de valde att ta en anställning på BUI, men att de i efterhand insett fördelarna och är glada att de gjorde det, medan tidigare klasskamrater ångrar att de inte vågade söka. Detta tyder på

behovet av att informera tidigt i skolorna, kanske redan i nionde klass som vissa arbetsgivare valt att göra, men framför allt inför examen. Det bästa alternativet kan vara om en BUI-anställd själv informerar om varför hen valde att ta anställningen och vilka effekter det lett till.

Några arbetsgivare har även spekulerat över lärarnas roll och hur deras bild av YA påverkar elevernas uppfattning. Om det finns lärare (eller för all del föräldrar, vänner, tidigare kollegor eller handledare) som har en negativ bild av YA, så som att lönen är låg eller anställningsformen kortsiktig, så kan det påverka så att elever väljer att inte söka en tjänst på det avtalet. Detta är dock inget jag fått bekräftat från varken lärare eller tidigare elever.

Det finns även arbetsgivare som hävdar att nyutbildade fångas upp av verksamheterna i alla fall, utan YA-anställning. Nyutbildade som får jobba som vikarie en kortare tid och sedan går över på en tillsvidareanställning och därför inte behöver någon annan anställningsform där emellan. Det finns både arbetsgivare, fackliga representanter och redan anställda i verksamheten som (enligt arbetsgivaren) anser att BUI är ett sätt att anställa ungdomar på en lägre lön, och att detta gör avtalet oattraktivt och orättvist.

Det kan enligt arbetsgivare vara svårt att motivera det arbete som krävs från verksamheten för att skapa tydliga utbildnings- och utvecklingsmål för de som anställs på BUI när de i själva verket har en fullständig yrkesutbildning.

## Varför är det inte fler anställningar på BAL?

Samma argument som för varför fler inte är anställda på BUI, så handlar det även i det här fallet ofta om en resursfråga, även om BAL antagligen är mer resurskrävande då målgruppen är personer som helt eller delvis saknar vård- och omsorgsutbildning. Att avsätta handledning och introduktion för en person (eller flera personer) under ett år kräver en del planering och tid, både inför och under anställningstiden. Något som vissa kommuner inte anser sig kunna hantera. Några arbetsgivare sätter detta emot möjligheten att ta emot elever på APL eller LIA. Tanken med BAL-avtalet är att personen som anställs så småningom, efter en tids introduktion, ska kunna vara mer eller mindre självgående (beroende på verksamhet) och ha egna ansvarsområden utifrån tidigare erfarenheter och kompetenser. Det finns däremot arbetsgivare som ser BAL-anställningen som något utöver den ordinarie verksamheten, någon som under ett år ska gå bredvid, och då blir väldigt tids- och resurskrävande. Detta i sin tur skulle då innebära att verksamheten inte har samma möjlighet att ta emot elever från utbildningarna på arbetsplatslärande, vilket såklart inte är optimalt. Här behöver parterna stötta arbetsgivaren i att se hur en YA-anställning skulle kunna underlätta i det dagliga arbetet istället för att belasta, samt se till de olika verksamheternas förutsättningar.

Ett bekymmer som uppstår och som arbetsgivarna reflekterar mycket över, både de som står inför eventuella anställningar på BAL-avtalet och de som står mitt i en anställning är: Vad händer när året är slut? Många av de som anställs har en gymnasieutbildning sedan tidigare inom ett annat område än vård och omsorg, denne hinner inte under året få den utbildning som eftersträvas hos de flesta arbetsgivare och har samtidigt svårt att söka sig till en vuxenutbildning då prioriteringsordningen sätter personer utan gymnasieutbildning i första hand. Dessa personer får förhoppningsvis upp ögonen för vård- och omsorgsverksamhet under anställningstiden, men har bristande möjligheter att skaffa sig den kompetens som krävs för att få en anställning. BAL-anställningen ska vara en återvändsgränd, där anställda och arbetsgivare avsätter tid, resurser och pengar under ett år som inte leder till en förtjänt fortsättning. För att motivera en person att söka en tjänst på BAL-avtal eller

för en arbetstagare att fullfölja en anställning så behöver arbetsgivaren kunna visa på ett tydligt förlopp som visar varför vi gör det här och vad det kan leda till.

## Analys

Den absoluta majoriteten av de arbetsgivare som intervjuats (både de som har använt avtalen och de som inte har det) uttrycker att YA har bra förutsättningar för att bli en etablerad rekryteringsmetod, och ett bra sätt att fånga upp personer som har ett intresse för deras verksamheter. De vanligaste problemen som målas upp så som resurskrävande (analys, förberedelser, handledning osv.), ekonomisk belastning, osäkert utfall, otydlig process, svårt att komma överens mellan parterna, är problem som bottnar i behovet av en gemensam åtgärd: Tydligare information. Det är uppenbart att olika parter inom olika verksamheter på olika platser i landet har tagit del av olika information, medan vissa inte har nåtts av någon information alls om YA inom vård och omsorg. Arbetsgivare, fack och i vissa fall utbildare och arbetsförmedling som ska överlägga tillsammans inför YA-anställning, har olika information med sig till mötet vilket bäddar för konflikt och rådvillhet. Anledningen till att informationen spretar är att målgrupperna och förutsättningarna är olika. Exempelvis så har Arbetsförmedlingen uppdraget att behandla de ekonomiska bidrag som är kopplade till YA-anställningar samt att de i flera fall även har annonserna för tjänsterna i sin platsbank och är ett stöd för arbetsgivaren i rekryteringen. Om jag letar information från Arbetsförmedlingen via internet och använder sökordet "Yrkesintroduktionsavtal" så får jag information om att anställningen är aktuell för personer som är mellan 15 och 24 år, och att du ska ha varit arbetslös i minst 3 månader. Denna information finns hos Arbetsförmedlingen för att det ekonomiska bidraget har de här ramarna, det har däremot inte alla avtal. En person som är kvalificerad för antingen BUI eller BAL behöver varken ha varit arbetslös innan anställningen eller vara ungdom enligt dessa avtal hos en arbetsgivare som inte planerar att söka bidrag hos Arbetsförmedlingen. För individen kan Arbetsförmedlingen ändå vara en naturlig källa för information.

I dagsläget har så väl arbetsgivare som anställda på YA, kollegor, fack och arbetsförmedling svårt att hitta information som är enhetlig och pålitlig. När arbetsgivare fått frågan om varifrån de hämtat information om BUI och BAL så svarar många att de deltog på SKL och Kommunals gemensamma implementeringskonferenser i slutet på 2013, men att det efter det varit ganska tyst. Några hänvisar även till ett cirkulär som skickades från SKL någon gång efter det att konferenserna ägt rum och att det blev som en påminnelse. Självklart finns mer information att ta del av, både på SKL:s, Kommunals och VO-College hemsida. Problemet då som flera av arbetsgivarna åberopar är att tid för forskning och research inte finns. På Kommunals hemsida finns information om att BUI och BAL-avtalen finns med under förhandlingarna, men inte så mycket mer än så. För att arbetsgivaren tillsammans med facket ska kunna föra en rättvis diskussion om anställningar på YA så behöver alla förutsättningar synliggöras, och informationen behöver vara lättillgänglig och enhetlig, annars ökar risken för missförstånd som resulterar i konflikter eller långdragna processer, som det varken finns tid eller energi att fullfölja.

På YA-delegationens hemsida är informationen samlad och tydlig, men inte branschspecifik. Däremot går det att hitta de enskilda avtalen där, tillsammans med checklistor, tips och exempel från verkligheten. Frågan är bara hur naturlig informationskälla YA-delegationen är för arbetsgivare och fackliga representanter ute i landet?

Något annat som uppenbarade sig i intervjuerna med arbetsgivare inom vård och omsorg är behovet av att få stöd och hjälp initialt för att känna sig trygga i att avtalen används på rätt sätt. Stödet önskas



komma från de centrala parterna, av någon som vet avtalens struktur och förutsättningar. En anledning till konflikt mellan parter och även inom organisationerna, är att den information som uppfattats lokalt inte alltid stämmer överens med det som är sagt centralt. Arbetsgivarna efterfrågar också snabbare besked och processer inför antagandet av ett lokalt avtal

Ett fåtal av de arbetsgivare som använt YA inom vård och omsorg har inte upplevt den vinsten som de hoppats på (behöver inte vara ekonomisk). Det kan handla om att anställda på BUI fick tillsvidaretjänster innan avtalstiden var slut, och då ser inte arbetsgivaren vinningen i att fortsätta anställa på BUI. Det kan vara att de som anställdes på BAL inte har den kompetens som arbetsgivaren efterfrågar för att erbjuda en tillsvidaretjänst när året är slut, och därför inte ser poängen i att anställa nya personer på BAL. Det kan även handla om för få sökande, vilket gör att rekryteringen aldrig blir aktuell.

Flera arbetsgivare signalerar att processen runt de ekonomiska bidragen och kopplingen till Arbetsförmedlingen har varit otydlig och krånglig. Administrationen är stor och kräver mycket resurser, vilket är svårt för de mindre verksamheterna. Kraven för att få ekonomiskt stöd skiftar på olika platser i landet, vilket skapar en otydlighet och en osäkerhet hos arbetsgivarna. Det finns ett krav för att få ekonomiskt bidrag för YA-anställningarna via Arbetsförmedlingen som handlar om att personen som anställd inte får ha en relevant yrkeserfarenhet. Tolkningen av detta kriterium har sett olika ut då handläggare har varit mer eller mindre strikta i vad som inryms i begreppet yrkeserfarenhet och hur lång tid vederbörande kan ha varit aktiv i vård- och omsorgsverksamhet. Vad innebär "relevant yrkeserfarenhet"? Några arbetsgivare anser att kunskapen om BUI och BAL behöver förbättras på arbetsförmedlingens lokala kontor. YA är ett samlingsbegrepp för flera olika avtal inom olika verksamheter som har olika förutsättningar och syften, det går därför inte att Arbetsförmedlingen bara har generell information om YA utan det behöver även finnas branschspecifik information.

Arbetsförmedlingen behöver finnas med i diskussionerna om YA redan från början för att synliggöra deras egna krav kontra arbetsgivarens behov. Initiativet till samverkan behöver finnas hos arbetsgivaren, men Arbetsförmedlingen kan vara förberedda och pålästa när förfrågan kommer.

## Slutsatser/rekommendationer

Många av de åtgärder som behövs för att YA och Trainee ska bli stort inom vård och omsorg ligger utanför VO-College ansvarsområde, men vi kan absolut bidra till en förbättring.

### Vad kan parterna göra?

Det finns ett tydligt behov av inspiration och drivkraft. Parterna centralt har möjlighet att bidra med motivation till varför avtalen ska användas, lyfta fram goda exempel och visa på lösningar och möjliga utfall. Fler partsgemensamma informationsinsatser liksom de som gjordes 2013 skulle kunna genomföras, men som kanske innefattar även andra avtal och satsningar, visar på skillnaderna och när det ena eller andra avtalet kan användas osv. Arbetsgivarorganisationerna och de fackliga organisationerna har stort inflytande och kan bli bättre på att synliggöra fördelar, utmaningar och lösningar utifrån olika behov och förutsättningar. Detta är något som Vård- och omsorgscollege också kan vara behjälplig i, med underlag och stöd från medlemmarna. Det skulle också vara ett bra tillfälle

att visa utåt att YA är något som parterna är överens om och införandet av dessa inte strider mot organisationernas principer.

Parterna skulle kunna utse en kontaktperson (som på ett tydligt sätt synliggörs på hemsidan) i respektive organisation, som kan vara behjälplig i diskussionen och införandet av dessa avtal som lokala representanter kan kontakta för att få råd och stöd, samt hänvisa till när det uppstår eventuella meningsskiljaktigheter.

Parterna bakom avtalen behöver hitta gemensamma formuleringar, syften och mål, för att sedan skapa ett gemensamt material som är lättillgängligt på samtliga parter hemsidor. Detta är någon som Vård- och omsorgscollege sedan skulle kunna medverka i att sprida och informera om, men det är parterna som behöver vara avsändare för innehållet.

### Vad kan VO-College göra?

Vård- och omsorgscollege består av ett stort nätverk som täcker nästan hela landet, här finns det möjlighet att sprida information och hitta lösningar tillsammans. YA-avtalen liksom VO-College struktur bygger på lokala förutsättningar och måste få se olika ut. Med extern finansiering kan vi skapa mötestillfällen för arbetsgivare som har erfarenhet av YA och arbetsgivare som inte har det, tillsammans med lokala fackliga representanter och de centrala parterna. Verksamheter som har liknande förutsättningar (storlek, ekonomi, rekryteringsbehov osv) kan dela sina erfarenheter, farhågor, misstag och vinster, för att komma framåt i processen, partsgemensamt.

VO-College kan visa på möjligheter att använda YA (och liknande anställningsformer) som verktyg i arbetet med andra utmaningar. Det handlar inte om att få upp antalet anställda på BUI och BAL till höga nivåer, utan om att använda avtalen på ett sätt som främjar de aktuella verksamheterna och dess medarbetare. Vilka utmaningar kan övervinnas med hjälp av den här anställningsformen? Frågan om språkkompetens i arbetslivet är stor inom vård och omsorg, ett utmärkt exempel där VO-College aktivt och konkret kan arbeta med exempelvis språkbudsutbildningar och validering. Här kan YA också spela en större roll. BAL-avtalet kan användas för att introducera nyanlända i vård- och omsorgsverksamhet, eller stötta språksvaga innan utbildning. BUI-avtalet kan vara ett verktyg för att stötta personer som har en vård- och omsorgsutbildning men som behöver introduceras i yrkesspråket med handledning under sitt första yrkesår. Exempel på detta finns redan i landet, men med hjälp av VO-College samverkansstruktur kan det placeras i andra sammanhang och lyftas som något både arbetsgivare, fackliga organisation och utbildare bär ett ansvar för om resultatet ska bli optimalt.

En annan utmaning som VO-College kan arbeta aktivt med är samverkan för att få till ett bra arbetsplatslärande. I det fallet kan YA vara en metod för att få struktur och kontinuitet i introduktionen av nyutbildad personal, eller skapa ett intresse för verksamheten hos personer med andra utbildningsbakgrunder.

Vård och omsorg har en könssegregerad bransch med majoritet kvinnor. YA kan användas för att ge män som valt andra gymnasieutbildningar en tydlig ingång till arbetslivet inom vård och omsorg. YA öppnar upp för möjligheten att ändra riktning i sin yrkesmässiga karriär och välja en annan bransch, oavsett bakgrund, ålder och kön. Inom VO-College samverkansstruktur kan BAL-avtalet marknadsföras som en möjlighet att göra det du verkligen vill göra: Ha kontakt med människor, göra skillnad för andra, fylla en viktig funktion, bidra till samhället, jobba inom vård och omsorg. Att prata om avtalet på det här sättet kan tilltala mångfalden och visa att det är en bransch för alla. Inte bara

kvinnor, inte bara svenskfödda, inte bara vård- och omsorgsnormen. BAL- är ett sätt för den som gjort andra yrkesval tidigare i livet, att prova något annat och förhoppningsvis ge sitt fulla engagemang för att stanna kvar när året är slut. Hur rustas arbetsplatserna för att kunna erbjuda den här möjligheten? Den frågan kan hitta lösningar inom Vård- och omsorgscollege samverkansstruktur.

Genom att synliggöra hur vi kan ta oss an utmaningar som vi ändå arbetar med dagligen, och göra dem hanterbara med hjälp av yrkesintroduktionsanställningar, kan vi inte bara öka volymerna utan även bidra till att avtalen används på ett långsiktigt och ändamålsvänligt sätt. Genom styrelsen för föreningen Vård- och omsorgscollege kan vi även visa på de utmaningar som vi har sett i förstudien, men som parterna bär ett eget ansvar i att samverka för att hitta lösningar på.

De parter som regionalt och lokalt behöver komma överens för att anställningar på YA ska bli av, finns oftast representerade i de lokala och regionala styrgrupperna inom VO-College. Precis som tidigare nämnt så finns det i den här strukturen möjlighet för parterna att diskutera och fånga upp de utmaningar som idag finns med avtalen.

När arbetsgivare berättar att det är svårt att motivera varför en person som är färdigutbildad ska få mer utbildning, introduktion och handledning under en BUI-anställning så synliggörs behovet av att prata mer om arbetsplatslärande inom VO-College. När de istället får frågan om de anser att vård- och omsorgsutbildningen är fulländad, så är svaret oftast att det självklart finns områden som behöva fördjupas. Behovet av att utveckla sin kunskap efter verksamheternas unika behov tar aldrig slut, ingen är någonsin färdiglärdd, och det handlar om ett förhållningssätt som VO-College behöver fortsätta att samverka kring.

## Övriga åtgärder

För att skapa bättre förutsättningar för att BAL-avtalet ska få genomslagskraft behöver det finnas möjlighet till alternativa utbildningsmöjligheter. Personer som får en BAL-anställning inom vård och omsorg och som har en annan gymnasial bakgrund har svaga möjligheter att färdigställa sin utbildning så som prioriteringen enligt vuxenutbildningsförordningen ser ut idag.

Det finns en efterfrågan på att använda avtalen och få ekonomiskt stöd från Arbetsförmedlingen för personer som inte faller inom de ramar som finns i dagsläget. Inom vissa yrkesområden är arbetslivserfarenhet en viktig faktor som ofta krävs inför anställning (bland annat inom vissa psykiatriverksamheter) där det skulle underlätta om det gick att anställa personer som arbetat några år inom vård- och omsorgssektorn och som är 25 år eller äldre.

VO-College kansli kan stötta arbetsgivare och den fackliga organisationen lokalt genom att sprida de erfarenheter som byggs upp och de resultat som visar sig. Oavsett om ett genomförande projekt med socialfondsmedel inom vård och omsorgssektorn landar i arbete med språk och kommunikationskompetens, jämställdhet, arbetsplatslärande, karriärvägar, rekryteringsbehov, könsintegrering eller något annat område så kan YA vara ett verktyg som kan användas för att bidra till utvecklingen.