



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

VÅRD
och
OMSORGS
college

Erfarenheter av YA-upplägg i Kronoberg

Vård- och omsorgscollege region Kronoberg

Catarina Lindahl-Petäjä

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning.....	2
Inledning.....	3
Bakgrund	3
Kort om Yrkesintroduktionsanställningar	4
Tillvägagångssätt/metod.....	4
Resultat.....	6
Synpunkter från YA-anställda	6
Synpunkter från handledare till YA-anställda.....	7
Synpunkter från chefer till YA-anställda.....	8
Synpunkter från utbildningsanordnare	9
Synpunkter från handläggare vid Arbetsförmedlingen.....	10
Synpunkter från personal- och kvalitetsstrateg.....	11
Synpunkter från lokala ombudsmän, Kommunal.....	12
Analys	13
Uppläggning av YA-BAL13	13
Det som fungerat bra och varför	13
Det som fungerat mindre bra och varför	14
Utvecklingsområden.....	14
Slutsatser/rekommendationer	16
Bilaga 1 – YA och Trainee	17
Yrkesintroduktionsanställning BAL.....	17
Traineejobb	18
Bilaga 2 – Modell för samordning YA/Trainee	19
Modellförslag för samordning av YA-anställning och trainee	19

Inledning

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

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

Bakgrund

En av de utmaningar som det nationella projektet Fokus vård och omsorg utgår ifrån är att rekryteringsvägar och metoder behöver utvecklas. Rekryteringsbehoven är stora i branschen, både nu och framöver, och det finns flera utmaningar på strukturell nivå som är viktiga att fokusera på. I SKL:s prognos anges att 130 000¹ undersköterskor eller motsvarande behöver rekryteras mellan år 2013 och 2022. Under motsvarande period kommer med nuvarande söktryck utbildningsplatser på ungdomsgymnasiet att utbildas 27 000 undersköterskor. Det är en relativt stor differens mellan behov och förväntat utbud, vilket innebär att vuxenutbildning – både kommunal och arbetsmarknadsutbildning – blir viktiga för att kunna tillgodose behovet av nya medarbetare. Enligt SKL utbildas ca 8 500² undersköterskor per år via arbetsmarknadsutbildning och vuxenutbildning. Det innebär då att sammanlagt 117 000 undersköterskor utbildas (ungdomsgymnasiet och vuxenutbildningen sammantaget) och det täcker inte behovet fullt ut. Allt detta under förutsättning att vård och omsorg är organiserat som nu och att teknikanvändningen är som nu.

Socialstyrelsens allmänna råd om grundläggande kunskaper hos personal inom området, fungerar som branschens lägstanivå för anställningsbarhet³, vilket kan utestänga potentiella medarbetare som inte gått något av de ovan angivna programmen. Det saknas i dag mer flexibla möjligheter att bli anställningsbar genom validering och att kunna kombinera arbete med utbildning.

Satsningar aviserade av regeringen som exempelvis Yrkesintroduktionsanställningar (YA), trainee, extratjänster och snabbspår för nyanländas etablering på arbetsmarknaden kan fungera som rekryteringsbas, men förutsätter ett medvetet arbete där den kompetens som förvärvas inom ramen för de olika satsningarna behöver kunna tillgodoses och ligga till grund för kompletterande utbildning. Strukturen inom VO-College skulle kunna bidra till genomslag för dessa olika satsningar.

¹ [Sveriges Viktigste Jobb finns i välfärden - Hur möter vi rekryteringsutmaningen? \(2015\)](#)

² Ibid

³ Vård- och omsorgsprogrammet och Barn- och fritidsprogrammets sociala inriktning, yrkesutgång mot funktionshinderområdet.

Kort om Yrkesintroduktionsanställningar

Från 2014 har möjlighet att anställas på YA funnits. Satsningen var tänkt att generera 30 000 arbeten/år, dvs. fram till april i 2016 skulle ca 70 000 personer ha eller ha haft en YA-anställning, detta gäller samtliga branscher. Det faktiska antalet YA-anställda i landet som har eller har haft en sådan anställning är ca 2 100⁴ personer sedan starten i januari 2014. I mars 2016 var antalet anställda på avtalet 849 personer. Inom vård och omsorg är det totalt 301 personer som anställts inom ramen för de två avtalen som tecknats mellan arbetsgivare (SKL, Pacta och fackföreningen Komunal).⁵ Yrkesintroduktionsavtalen är två till antalet inom vård och omsorg, BAL och BUI.

BUI gäller för anställning av personer med examen från Vård- och omsorgsprogrammet eller motsvarande vuxenutbildning och som saknar yrkeserfarenhet från vård och omsorg. De får en introduktionsanställning på ett år som innebär arbete på 75 % och 25 % introduktion, handledning och utbildning. BUI övergår i en tillsvidareanställning efter ett år.

BAL gäller för anställning av personer som saknar examen och arbetslivserfarenhet inom vård och omsorg. De får en introduktionsanställning på ett år som innebär arbete på 75 % och 25 % introduktion, handledning och utbildning. Syftet med BAL är personer ska få möjlighet att prova på branschen och skapa ett intresse hos individen som leder till fortsatt utbildning och arbete inom vård och omsorg.

I Konjunkturinstitutets slutrapport om Yrkesintroduktionsanställningar – effekt på sysselsättning och lönebildning, beskrivs den så kallade dödviktseffekten, dvs. hur många av de som anställts på subventionerade jobb som skulle ha anställts ändå. Konjunkturinstitutet hänvisar till forskning som säger att den siffran är mellan 50 % och 65 %. Om motsvarande översätts till vård och omsorg, innebär det att 150-195 personer av de 301 som anställts på YA-avtal skulle ha anställts ändå. En viktig fråga att ställa sig är om det skulle vara möjligt att använda YA i större utsträckning inom vård och omsorg för att bättre matcha det rekryteringsbehov som finns. Vad krävs för att utveckla YA så det bättre överensstämmer med arbetslivets behov av kompetens?

Tillvägagångssätt/metod

I den del av det förberedande projektet som genomförts av VO-College Region Kronoberg, har fokus varit på YA-anställningar enligt BAL 13, "Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning". BAL-avtalet gäller för anställning av personer som inte har utbildning eller erfarenhet av vård- och omsorgsbranschen. För att få det ekonomiska stödet via Arbetsförmedlingen ska deltagarna vara mellan 20 och 24 år, långtidsarbetslösa över 25 år eller nyanlända. Avtalslängden är 12 månader.

I kartläggnings- och analysarbetet har Ljungby kommun studerats närmare. Där har 36 personer anställts på BAL-avtalet i två omgångar sedan 2014. I första omgången anställdes 15 kvinnor och 5 män, i andra omgången 12 kvinnor och 4 män. Utfallet av första anställningsomgången är att 14

⁴ <http://www.konj.se/download/18.72845e971545cf48b713f27b/1463036277570/Specialstudie-49-Yrkesintroduktionsanstallningar-Slutrapport-om-effekter-pa-sysselsattning-och-lonebildning.pdf>

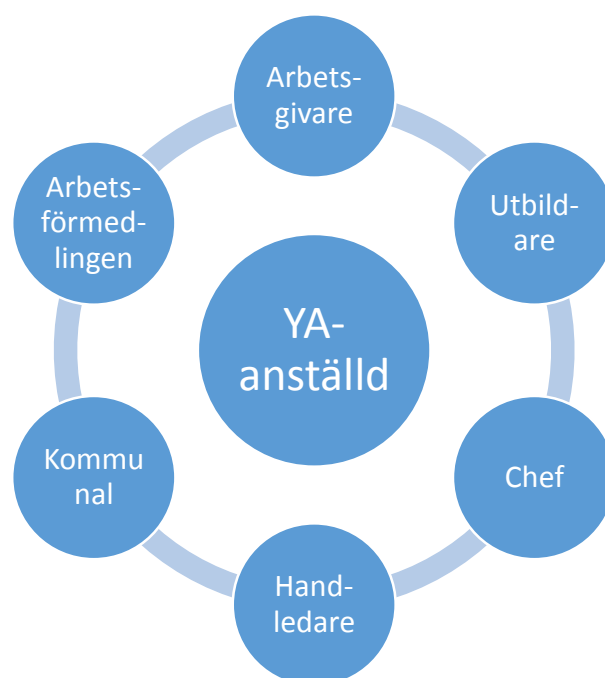
⁵ <http://skl.se/arbetsgivarfragor/kollektivavtal/lonekollektivavtalvidsidanavhok.1880.html>

personer är färdigutbildade under våren 2016 och kommer att ha en fast anställning som undersköterska i Ljungby kommun. De som anställdes i andra omgången 2015 kommer att vara färdigutbildade under hösten 2016. Det är ca 10 personer som kommer att slutföra utbildningen och de kommer att kunna genomföra den på kortare tid, då omfattningen av studierna har ökat från 25 % till 50 %.

Undersökningen har inletts med genomläsning av tidigare rapporter och informationsmaterial om YA-anställningar och trainee-tjänster, se bilaga 1. Rapporter har till exempel tagits fram av Statskontoret, VO-College samt Konjunkturinstitutet. I rapporterna beskrivs chefers inställning till YA-anställning och hur genomslaget blivit av satsningen, med mera. Genomläsningen av materialet har tillsammans med intervjuer och fokusgrupper legat till grund för denna del av förstudien.

Intervjuer och fokusgrupper har genomförts med för förstudien viktiga deltagare:

- YA-anställda: Fokusgrupp och telefonintervjuer
- Handledare: Fokusgrupp
- Chefer: Telefonintervjuer
- Utbildningsanordnare: Telefonintervju
- Kommunal: Telefonintervju
- Arbetsförmedlingen: Telefonintervju
- Personal- och kvalitetsstrateg: Intervju



Figur 1. Skiss över roller/funktioner kring YA-anställda.

Frågeställningarna i fokusgrupper och i intervjuer har varit semistrukturerade, detta för att kunna fortsätta resonemanget och fördjupa diskussionerna. De har haft sin utgångspunkt i förståelsen av anställningsformen och varit icke ledande till sin utformning. Som nyckelord har använts: icke-

diskriminering, genus och tillgänglighet. En jämställdhetsstrateg har medverkat när frågorna tagits fram till fokusgrupperna och intervjuerna. ESI-support, som stödjer arbetet med att integrera jämställdhet, tillgänglighet, icke-diskriminering och ekologisk hållbarhet i ESF-projekt, har använts för att få en djupare förståelse kring tillgänglighet och icke-diskriminering.

Resultatet från fokusgrupper och intervjuer har sammanställts utifrån respektive målgrupp. Det ger en tydlig bild av hur respektive grupp besvarat frågeställningarna. Analysen av materialet belyses utifrån gemensamma frågeområden för att sedan jämföras och problematiseras. Med hjälp av de mönster som upptäckts har områden belysts på en mer strategisk nivå. Slutligen har detta lett till slutsatser och rekommendationer angående vad som bör ses över och även förslag till förbättringar för att utveckla möjligheter med YA-anställningar inom vård och omsorg.

Resultat

Nedan presenteras de viktigaste resultaten. De är grupperade utifrån de frågeställningar som använts vid intervjuer och fokusgrupper.

Synpunkter från YA-anställda

Ingång till branschen

Deltagarna anger att ingången till branschen sett olika ut för dem. De har alla en gymnasieutbildning med sig sedan tidigare, men från olika program, t.ex. estetiska programmet, barn- och fritidsprogrammet, samhällsprogrammet och hantverksprogrammet med inriktning frisör. Under gymnasietiden var inte vård och omsorgsbranschen ett aktivt val som de tillfrågade gjorde. Flera av deltagarna har sedan tidigare en anknytning till branschen, t.ex. en släkting som är undersköterska eller en förälder som är sjuksköterska.

Att det blev en YA-anställning var för flera en slump, en annons på Arbetsförmedlingen, ett sommarvikariat som väckt intresse eller att en anhörig tipsat om möjligheten.

Upplevelse och trivsel

De YA-anställda har huvudsakligen varit positiva till anställningsformen och har trivts väldigt bra på arbetsplatserna. De menar att det finns stora fördelar med att teori varvas med praktik, att de får utbildning så de blir anställningsbara och att de har en inkomst samtidigt som de studerar, att de inte behövt ta studielån upplevs som positivt.

Mer information i ett tidigt skede om anställningsformen och praktiska detaljer som schema hade varit önskvärt. Det handlar till exempel om vad som händer efter YA-anställningen – ”Får jag jobb”? Oklarheter kring om man skulle betraktas som anställd eller som elev och det ledde till att några kände sig lite utanför på arbetsplatsen. Några av de anställda menar också att de önskat lära sig mer om uppgifter av mer sjukvårdande karaktär och att det funnits möjlighet att välja fördjupning/inriktning. Det som erbjöds var fördjupning i äldreomsorg.

Kombinationen studier och arbete

Deltagarna menar att det är positivt att kombinera studier och praktik. De anser att strukturen är bra med studier en heldag/vecka, den ena heldagen skolförlagd tillsammans med lärare och den andra

heldagen med distansstudier. Upplägget har ändrats mellan den första och den andra anställningsomgången, då det från början var lärarledd undervisning varje vecka. Någon av deltagarna menar att det passade hen bättre med det upplägget.

Studietakten upplevs olika bland de tillfrågade. Några menar att studierna blir "lite utdragna", medan andra menar att takten är för hög. Ytterligare några önskade mer studier i skolan, samtidigt som andra föredrog att få mer tid hemma för studierna.

Samtliga tillfrågade anser att lärarna är bra och att kommunikationen dem emellan fungerade bra. Kursplanen var tydligt utformad både vad gäller innehåll och förväntat resultat.

Personlig utveckling

Deltagarna menar att de vuxit med uppgiften, de utvecklas i jobbet och med de uppgifter som de får göra. Att ha ansvar över en annan persons liv gör att en känner sig mer vuxen och det är något en växer med. Några menar också att det nu är enklare att ge sig in i andra utmaningar i livet, då detta var något helt nytt för personen i fråga. De tar med sig kunskaperna och erfarenheterna i privatlivet.

Framtid i branschen

Samtliga anger att de med största sannolikhet blir kvar i branschen på ett eller annat sätt. Några trivs bra med sitt nuvarande arbete, medan andra ville vidareutbilda sig. De utbildningar som nämns är sjuksköterska, specialistundersköterska, ambulansförare och socionom.

Tillgänglighet, genus och ickediskriminering

YA-anställning och studier på distans är kanske inte den bästa formen för alla, men deltagarna menar att det inte har med ursprung eller genus att göra. Det handlar mer om individen, självdisciplin och kunskap i språket, så att uppgifter blir gjorda och att en kan ta till sig skriftlig information. Det är mycket självstudier och det krävs en hög grad av disciplin och egen drivkraft. Deltagarna anser att detta behövs både för studierna och för arbetet.

Synpunkter från handledare till YA-anställda

Uppdraget som handledare

De handledare som deltog i fokusgruppen är nöjda med uppdraget – det är kul och mycket positivt. De menar att uppdraget är utvecklande och stimulerande. Att få följa en persons utveckling över tid och att se hen växa in i yrkesrollen är motiverande. Initiativet med BAL är mycket bra – det finns många duktiga personer som kanske haft problem med att studera på sedvanligt sätt, och som får en ny möjlighet med denna anställningsform.

Möjligheter och svårigheter med uppdraget

Handledarna lyfter fram flera saker som de anser kan bli bättre. Informationen om anställningsformen kan vara tydligare, de känner att de inte har den information de behöver. På en arbetsplats beslutades det väldigt snabbt att de skulle anställa på BAL och då var det svårt att vara tillräckligt förberedd. Handledarna anger vidare att de önskat mer information kring vad de YA-anställda läser i skolan och vilken kompetens de har med sig när de kommer till arbetsplatsen för att kunna ge bättre stöd i lärandet. Språkkunskaper anges som en utmaning. Handledarna anser att de inte alltid är säkra på att den YA-anställda förstår och de anser att de själva inte har rätt kompetens för att kunna underlätta språkinläring. Samtidigt menar de att det är viktigt för en andraspråkstalare

att få komma till en arbetsplats och få vistas i en miljö där det pratas svenska. Det är viktigt för utbildningen och arbetsplatsen att de anställda kan språket.

Handledarna upplever att det är enklare att handleda BAL-anställda än exempelvis elever, som skäl anges bland annat att de är en i arbetsgruppen och att de är på samma arbetsplats under en längre tid, vilket gör att det finns mer utrymme att gå igenom och förtydliga arbetsuppgifter.

De är tydliga med att BAL är mycket bra som ingång till branschen och lyfter fram att vikten av att informationen kring YA blir bättre – ”man måste veta mer om vad det är”.

Handledningsmetoder

Metoderna som handledarna använt sig av är olika beroende på situationen där lärandet ska ske. Det finns tid avsatt för handledning för den YA-anställda när hen behöver stöd, samtal samt reflektion. Handledarna tar ett stort ansvar för de YA-anställda. Som exempel beskrev en av handledarna att hen kontaktat en YA-anställd som varit frånvarande och bett hen komma till jobbet en stund för samtal. En av handledarna säger att ”det är viktigt att visa att man bryr sig”.

Handledarna anger att det är olika hur mycket tid som finns avsatt för uppdraget, det finns tillfällen när det finns mycket tid avsatt och tillfällen då är det svårt att hitta tiden som krävs. Ibland är det två handledare som delar på uppdraget och då är det lättare. Gemensamma styrdokument och checklistor finns inte för handledning av BAL-anställda. Någon har gjort egna checklistor och andra använder den för arbetsplatsen gemensamma introduktionspärmen.

Tillgänglighet, genus och ickediskriminering

Handledarna problematiserade kring den åldersgräns som finns för att vara behörig för anställningsformen, det vill säga de som är mellan 20-24 år⁶. Genom att höja åldersgränsen skulle fler personer få möjlighet att arbeta och utbilda sig inom vård och omsorg. Det är ur tillgänglighets- och ickediskriminerings-perspektiv viktigt att även de som är äldre och intresserade av jobb och utbildning inom vård och omsorg får samma möjlighet. Handledarna menar att det är centralt att de som anställs passar inom vård och omsorg oavsett kön.

Synpunkter från chefer till YA-anställda

Möjligheter och svårigheter med YA-anställning

Cheferna är ense om att möjligheten med jobb och studier i kombination har fungerat mycket bra. Det finns en struktur i hur studier och arbete kombineras. YA-anställning är ett bra sätt att få till återväxten – ”för hur ska en göra annars?” BAL-anställning är även bra ur ett kontinuitetsperspektiv för brukarna, menar cheferna. En anställd som lär känna verksamheten och de som är i behov av vård och omsorg ger stabilitet.

Svårigheten med anställningsformen har varit att det ibland fattats information. Som chef förväntas man kunna svara på frågor som både de YA-anställda och de övriga i arbetsgruppen har, och det är inte alltid de haft de svaren. Information som saknats kan handla om ekonomi, slutmålet för de med YA-anställning och vad som ingår i åtagandet som chef?

⁶ Regelverket ändrat den 160601 till att gälla även långtidsarbetslösa över 25 år samt nyanlända.

Cheferna menar att de YA-anställda bör kunna byta arbetsställe för att få mer erfarenhet med sig. Till exempel i samarbete med Hälso- och sjukvård för att de anställda ska få en bredare kompetens i yrket. De är måna om att de YA-anställda ska kunna söka sig till olika verksamheter efter avslutad anställning. Ett förslag som ges är att det vore en möjlighet att cheferna fick träffa en grupp arbetssökande för intervjuer och därefter anställa den som bäst passar i den egna verksamheten.

Insats och effekt/utfall

Cheferna är ense om att insatsen motsvarar effekten, även de som har haft anställda på BAL som inte fullföljt sin anställning. De anser att det är ett mervärde att få ha en anställd under en längre period och att de blir anställningsbara när de har fullföljt utbildning och anställning. En chef säger: "Att få följa de anställda som ett par år senare är utbildade undersköterskor- det är häftigt".

Tillgänglighet, genus och ickediskriminering

Cheferna ser att viktiga förutsättningar för att lyckas med anställningsformen är att deltagarna har goda kunskaper i det svenska språket. I möte med brukare är det viktigt att kunna förstå och göra sig förstådd. I arbetet ingår även att dokumentera, vilket förutsätter språklig förmåga. I studiesituationer kan läs- och skrivsvårigheter orsaka problem. En chef berättar att en deltagare fått avbryta sina studier på grund av svårigheter med dyslexi. Utbildningens upplägg med studier delvis på distans kan innebära svårigheter.

Ur ett genusperspektiv ser cheferna både möjligheter och hinder. På de särskilda boendena finns brukare som inte kan tänka sig att en man utför det nära omvårdnadsarbetet och det kan vara svårt att motivera den personen att ta hjälp av en man. På någon annan arbetsplats finns det en arbetsgrupp med bara män, där är behovet ett annat. Vilken anställningsform som används ur genusperspektiv är inte det viktigaste, det är mer en fråga om att påverka attityder.

Synpunkter från utbildningsanordnare

Utbildningens upplägg

Utbildningens andel av anställningen har under de anställdas första år varit 25 %. Därefter har den ökat till 50 %, vilket innebär att en YA-anställd arbetar halva tiden och studerar under den andra. När MOA Lärcenter tog över som utbildningsanordnare, påtalade deltagarna att de ville studera i en högre takt. MOA Lärcenter menar att det finns ett annat behov för de som har kombinationstjänst utbildning-arbete.

Utbildningen innehåller kurser från Vård- och omsorgsprogrammet. I undervisningen har de följt strukturen för VO-programmet, dvs. först läst de programgemensamma ämnena och därefter inriktning. 1500 poäng erbjuds med inriktning mot äldreomsorgen. De praktiska delarna i kurserna utförs till största delen på arbetsplatserna, där handledarna fungerar som medbedömare och coach.

I undervisningen används lärplattformen Fronter, där det finns så kallade "digitala rum" som innehåller avsnitt med tydliga instruktioner om vad som ska göras. Där finns bland annat självriktande test och lektioner. Deltagarna har fysiska lektioner på plats en dag varannan vecka och en dag varannan vecka självstudier. Fokus under den lärarledda dagen är föreläsningar och praktiska övningar.

Tillgänglighet, genus och ickediskriminering

Det kan vara en utmaning att studera på halvdistan. För personer med läs- och skrivsvårigheter och/eller neuropsykiatrisk problematik kan det innebära svårigheter. Förståelse för uppgifterna eller att kunna koncentrera sig och motivera sig själv till studier kan vara problematiskt. Dessa deltagare kan ha stöd av mer skolförlagd undervisning några dagar per vecka. Upplägg med distansstudier för den här målgruppen är inte optimalt, då deltagarna förväntas klara uppgifter på egen hand. Det kan även innebära att personer med svenska som andraspråk, personer som inte gått gymnasiet tidigare eller de som är äldre och inte studerat på länge behöver mer lärarstöd för att lyckas.

Utbildningsanordnaren har inte deltagit i urvalet till utbildning och anställning på YA. Kön har sannolikt en betydelse ur ett jämställdhetsperspektiv, men det har inte varit möjligt att påverka, då deltagarna var utvalda och anställda när utbildningsanordnarna påbörjade sitt uppdrag.

Insats och effekt/utfall

I den första gruppen YA-anställda påbörjade 20 personer utbildningen och i den andra gruppen 16. De som fullföljer utbildningen och får en fast anställning som undersköterska är 23-24 personer. Anledningen till att några avbrutit är bland annat att de fått annat arbete, insett att de valt fel inriktning eller att de flyttat. Ett par personer har avbrutit på grund av att det var svårt med studierna.

Den andra anställningsomgången började med kursen "Etik och människans livsvillkor". Utbildningsanordnaren upplever att de fått jobba mycket med gruppen vad gäller bemötande och attityder. Deltagarna behövde träna på och få förståelse för vikten av bemötande i vård och omsorgsarbete. Utbildningsanordnaren upplever att deltagarna vuxit under tiden som de studerar och att studierna gett resultat.

Synpunkter från handläggare vid Arbetsförmedlingen

Möjligheter och svårigheter med YA-anställning

Arbetsförmedlingens uppdrag är att ta beslut om anställningen är berättigad till bidragsdelen i YA. I Ljungby kommun, som har haft två anställningsomgångar inom BAL13, var det en del oklarheter första gången om förhållningssätt till förordningen. Från centralt håll var informationen tydlig om att följa direktiven, men ändå att göra en generös tolkning. Kommunen önskade anställa relativt många på avtalet – även personer som haft en timanställning sedan tidigare. Kommunikationsvägarna har varit och är enkla, vilket delvis kan förklaras av att kommunen är relativt liten. Tidigare har utbildningsutbudet för personer som önskat studera inom vård och omsorg varit begränsat. BAL13 ger personer med gymnasieutbildning sedan tidigare möjlighet att få tillgång till utbildning och därmed undersköterskekompetens.

Insats och effekt/utfall

I Ljungby kommun har YA som anställningsformen fallit väl ut. Av de 36 personer som anställdes kommer 23-24 att tillsvidareanställas, vilket bedöms vara ett gott utfall.

Samverkan

Samverkan mellan parterna har fungerat väl. Den nära dialogen har varit en framgångsfaktor. Rent formellt ska Kommunal skriva under varje anställningsavtal och det har fungerat väl, då det funnits en nära dialog, vilket har underlättat processen.

Inför YA-anställningarna fick kommunen och Arbetsförmedlingen till en bra struktur för arbetet – de ”jobbade lugnt och metodiskt”. Kontrakt skräddarsyddes och det blev en bra och sammanhållen process.

Arbetsförmedlingen menar att både YA- och Traineeanställningar är en möjlighet som bör och kan användas i större omfattning. En struktur där man kan hänvisa arbetslösa personer till arbets- och utbildningsplats inom en månad från det personen anmäler sig till dem är en önskan.

Synpunkter från personal- och kvalitetsstrateg

Möjligheter och svårigheter med YA-anställning

YA-anställning är en bra möjlighet för karriärbytare. När det gäller lärandet fungerar det bättre för många, då de ser i praktiken vad det är de läser under utbildningen. På arbetsplatsen har de anställda även handledare som följer och stöttar dem i det dagliga arbetet och i viss mån studierna.

Anställning på BAL13 är en ettårig anställning som är tänkt som en ”prova-på”-anställning, men för arbetsgivaren finns ett behov av att rekrytera personal och de som anställts vill gärna fortsätta med utbildning för att bli anställningsbara. På ett år är det mycket svårt att hinna få med sig den kunskap och kompetens som krävs för anställningsbarhet. För anställningsbarheten finns det en gemensam utbildningsplan, denna anpassas sedan individuellt beroende på vad den enskilde har för kunskap sedan tidigare.

Alla som anställts på BAL13 har en gymnasieutbildning sedan tidigare, vilket gör att de inte är prioriterade i vuxenutbildningen. Detta medför att det är svårigheter för dem att få tillgång till hela utbildningen och att kunna fullfölja sina studier så de blir anställningsbara som undersköterskor. Arbetsgivaren tillsammans med Kommunal skrev för de som anställdes i första omgången ett specifikt avtal som gällde att de som anställdes kunde fullfölja sina studier. Avtalet skrevs specifikt för 13 namngivna personer. För de BAL-anställda i andra anställningsomgången fungerade inte den lösningen så för dem skrevs avtal om allmän visstidsanställning.

Arbetsgivaren ser BAL13 som en bra rekryteringsväg och ser gärna att de anställda får hela utbildningen och blir anställningsbara.

Insats och effekt/utfall

Arbetsgivaren anser att insatsen har gett god effekt och att det är en bra rekryteringsväg. De anställda har bidragit till verksamheten genom att vara en extra resurs och även kunnat täcka frånvaro vid kortare vikariat. Drygt 60 % av de som anställdes har fullföljt eller är på väg att fullfölja utbildning så att de blir anställningsbara. Ekonomiskt sett är det utbildningen som arbetsgivaren köper av utbildningsanordnare som är den stora utgiften.

Samverkan, tillgänglighet, genus och ickediskriminering

Samarbetet med Arbetsförmedlingen och Kommunal har fungerat bra. Alla parter har sett vinsten med anställningsformen.

Svårigheter med utbildningsdelen i YA-anställningen kan vara att den genomförs på distans. Motivation och/eller läs- och skrivsvårigheter kan göra det svårt för deltagaren att fullfölja studierna.

Samtidigt som det är viktigt att de som anställs klarar jobbet. Etnisk bakgrund har varit en ickefråga – flera som anställts har en annan etnisk bakgrund.

Synpunkter från lokala ombudsmän, Kommunal

Möjligheter och svårigheter med YA-anställning

Kommunal lokalt menar att möjligheten med YA-anställning är att nya personer som vill jobba inom vård och omsorg kommer in i verksamheten. De kommer in på ett snabbare spår och får utbildning under tiden som de arbetar. Samtidigt pågår en dialog om att höja statusen för jobben i vård och omsorg och Kommunal lokalt menar att det kan finnas en fara i det om arbetsgivaren erbjuder egna utbildningar som inte håller nationellt och att medarbetaren genom det inte kan söka arbete någon annanstans. Kommunal lokalt anser att det är viktigt att den utbildning som ges är nationell, dvs. att de som utbildas kan söka och få jobb hos andra arbetsgivare och i andra delar av landet, så det inte blir en inlåsningsseffekt för den enskilde. Det är viktigt för dem som går in i en YA-anställning att de vet vad de lägger sin tid på.

För att lyckas med YA behövs resurser, tid för handledning och att det finns utrymme att ta emot personer utan utbildning. Samtidigt anställs det vikarier i verksamheterna utan utbildning alls. De personerna behöver också tillgång till introduktion och handledning och det kan innebära att det kan vara svårt med resurser. Det kan också innebära att utbildade går före personer med utbildning, då Lagen om anställningsskydd säger att personen ska ha tillräckliga kvalifikationer för anställning⁷. Har de varit i verksamheten så kan man anse att det är så.

Svårigheten som Kommunal ser är att satsningen på YA fortfarande generellt sett är okänd hos arbetsgivare, politik och/eller Arbetsförmedlingen. Anställningsformen används inte i någon större utsträckning. Informationsinsatser för att öka kunskapen om YA-anställningar har genomförts tillsammans med arbetsgivare, men det har ännu inte fått något större genomslag. Arbetsgivare har kanske ännu inte sett behovet och möjligheten med YA. Kommunal upplever också att det kommer utbildade personer till verksamheterna – kanske är inte behovet så stort av YA?

Insats och effekt/utfall

Ljungby kommun är den arbetsgivare i Kronoberg som anställt på BAL13 och Kommunal kommer att följa resultatet. Citat från en arbetsgivare- "Får deltagarna jobb efter avslutad YA-anställning och utbildning så är det väl värt tiden."

Samverkan tillgänglighet, genus och ickediskriminering

Kommunal menar att det varit relativt lätt att samverka. När allt är nytt så kan det "vara lite turer", men det har fungerat bra. Återkopplingen från arbetsgivaren har fungerat bra tillsammans med det lokala facket.

Det Kommunal anger som en framgångsfaktor för de som erbjuds YA-anställning är att det är lämpliga personer som är intresserade av jobb och utbildning i branschen samt att de får veta vad arbetet innebär och vilka arbetsuppgifter som ingår, så det inte blir en för stor utmaning när det blir

⁷ http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-198280-om-anstallningsskydd_sfs-1982-80

”skarpt läge”. Språket kan vara en utmaning – som undersköterska ingår det att kommunicera och dokumentera. Det kan upplevas som en kränkning eller diskriminering av den enskilde om chefen behöver ta upp eventuella språksvårigheter med medarbetaren.

Analys

Uppläggning av YA-BAL13

I Ljungby är rekryteringsbehovet av undersköterskor stort och därför valde arbetsgivaren att anställa i två omgångar på avtalet – sammanlagt 36 personer. Under ett år med studier på 25 % innebär det att det saknas ca 1100 poäng för att vara anställningsbar inom t ex äldreomsorgen utifrån Socialstyrelsens rekommendationer, vilket innebär att vård- och omsorgsutbildningen bara är påbörjad. De som anställts och är intresserade av att kunna få hela utbildningen med sig för att kunna få ett fast jobb, är hänvisade till vuxenutbildningen. I vuxenutbildningsförordningen är denna grupp inte prioriterad, vilket i praktiken innebär att det inte går att genomföra resten av utbildningen.

Arbetsgivaren tillsammans med Kommunal tecknade efter det första året ett nytt avtal som innebar förlängning för de anställda för att kunna fullfölja studierna och därigenom bli anställningsbara. De 13 personer som avtalet gällde skrevs separat för var och en. Det är ett krångligt och omständligt sätt att få till den nödvändiga förlängningen. Denna möjlighet gavs bara vid detta första tillfälle. När den andra anställningsomgången behövde förlänga avtalet, så medgavs det inte längre. Istället valde då arbetsgivaren att ge dem allmän visstidsanställning och studietakten ökades till 50 %. Det är ett krångligt sätt att ge både arbetsgivare och de anställda en möjlighet till rekrytering och anställning. De anställda poängterade också att några av dem tröttnade på vägen och valde att avbryta sin anställning för att göra något annat. Syftet med anställningen är att väcka intresse och i viss mån får denna hantering motsatt effekt.

Önskvärt vore att det fanns en väg att förlänga avtalet för de som så önskar. Många av de som anställts har inte haft erfarenhet eller kunskap om vad arbetet innebär innan de anställdes. När de sedan får intresse för branschen och behöver hela utbildningen för att vara anställningsbara så finns det hinder som gör det onödigt svårt för en fortsättning.

Det som fungerat bra och varför

Kombinationen anställning och utbildning

Anställning i kombination med utbildning är en framgångsfaktor – att kunna lära på jobbet tillsammans med handledare och övrig personal för att ”knyta ihop” teori och praktik. En aspekt som cheferna lyfter är brukarperspektivet, att de YA-anställda är länge på en och samma arbetsplats ger kontinuitet.

Att insatsen motsvarar effekten är tydligt, samtliga deltagare i studien vittnar om det. Intressant att notera är att även chefer som haft anställda som avbrutit sin anställning anser det. Det stärker anställningsformens syfte att potentiella medarbetare ska få erfarenhet från branschen och att kan väcka intresse för en fortsättning. Cheferna menar att den långa introduktionen är av värde. För många nya medarbetare ges inte alltid den möjligheten utan det är ofta kortare introduktioner.

Att de anställda uppger att de växer av anställningen, att de får möta handledare och brukare och att kunna lösa situationer som uppstår, att de får erfarenhet av vård och omsorg som de också kan ha nytta av i sitt privatliv, kan ses som en extra bonus. Chefer och handledare vittnar också om den effekten för de BAL-anställda. De ses efterhand alltmer som arbetskamrater och inte som elever som ska lära.

Samarbetet

Samarbete och kommunikation har fungerat väldigt bra. Det har varit en förutsättning för att få till möjligheten med förlängning av avtalet så att de BAL-anställda kan fortsätta sin utbildning och bli anställningsbara. Arbetsgivare och företrädare för Arbetsförmedlingen menar att det nära samarbetet och den tydliga kommunikationen har gett goda förutsättningar.

Det som fungerat mindre bra och varför

Studier på halvdistan

Studierna har av några deltagare upplevts som lite svåra. För personer med läs- och skrivsvårigheter, koncentrationssvårigheter eller med ett annat modersmål än svenska, kan studier på halvdistan vara en utmaning. Utbildningsanordnare, handledare och chefer vittnar också om det. För någon av deltagarna har de gjort en speciallösning, där hen fick stöd i studierna av sin handledare. För personer med studiesvårigheter kan det fungera bättre med mer skolförlagd undervisning.

Risk för inlåsning

Deltagarna och cheferna beskriver också inlåsningseffekten för de som anställts. De erbjuds inriktning mot äldreomsorgen, men har önskemål om att få mer erfarenhet med sig. Ur arbetsgivarens perspektiv är det å ena sidan bra att ha personal som har en bredare kompetens med sig, men å andra sidan har de behov av personal till äldreomsorgen. En samverkan mellan fler organisationer och verksamheter kan motverka inlåsningssproblematiken. Då kan de YA-anställda byta arbetsplatser med varandra och på så sätt få mer kunskap samtidigt som arbetsplatserna har personal.

Avtalsperiodens längd

Avtalets längd och den ekonomiska ersättningen från Arbetsförmedlingen är ett hinder för fortsatt utbildning och anställning i kombination. På 12 månader med 25 % studier hinner deltagarna få med sig ca 300 poäng, om en räknar att heltidsstudier ger 20 poäng/vecka. Utbildning till undersköterska är enligt Socialstyrelsens rekommendationer 1400 poäng, dvs. 60 veckors utbildning. Möjlighet till förlängning av avtalet och den ekonomiska ersättningen från Arbetsförmedlingen skulle underlätta för arbetsgivare och för de som anställts att kunna göra klart utbildningen och bli anställda istället för att antingen byta bransch eller gå tillbaka till arbetslöshet, vilket ligger i allas intresse.

Utvecklingsområden

Tydligare information

Information är ett utvecklingsområde för YA-anställningar. Att informationen finns på många myndigheters hemsidor gör det svårt med överblicken. De som deltagit i studien menar att informationsbrist ger utrymme för egna tolkningar av vad det innebär att anställas på BAL13. Fria tolkningar ger oro och det blir en svårighet för inblandade parter när inte bilden är gemensam. För de anställda kan det ge förväntningar som inte kan infrias, för handledare blir det en osäkerhet i vad

anställningen ska leda till och för cheferna blir det en svårighet i att inte kunna ge sina medarbetare den information de önskar. Den osäkerhet som cheferna uttryckt gällande vad som åligger dem i form av t.ex. medarbetarsamtal och lönesamtal skulle också kunna mötas med bättre informationsinsatser. Samlad information och en väg till information om YA och BAL skulle underlätta.

Utbilda för anställningsbarhet

De som anställs på BAL och får möjlighet att prova på branschen har möjlighet att både stanna kvar det avtalade året och att avbryta sin anställning om de själva eller arbetsgivaren upplever att det inte fungerar. I det fallet är det en fördel att den möjligheten finns. Personer som inte trivs eller som inte fungerar i branschen kan avsluta, vilket kan ge möjlighet för andra att komma in i branschen och för den enskilde möjligheten till andra arbeten. För de som trivs och som vill fortsätta i branschen måste vägen till anställningsbarhet förenklas, dvs. att få tillgång till den utbildning som krävs för anställningsbarhet. En väg är att arbetsgivaren kan förlänga avtalet för de anställda motsvarande den tid som behövs för studierna. Det finns ett stort behov av nya medarbetare inom vård och omsorg och nya rekryteringsvägar behöver förenklas. Enskilda arbetsgivare har svårt att lägga den tid som krävs för att undersöka möjligheter, hitta modeller och information kring möjliga rekryteringsvägar. Tanken att YA-anställda ska kunna färdigutbildas inom det reguljära utbildningssystemet är god, men rent praktiskt är chanserna små att bli antagen. De har oftast en gymnasieutbildning sedan tidigare och då är de inte prioriterade i den kommunala vuxenutbildningen, vilket är en försvårande omständighet. Arbetsgivare och arbetskamrater lägger ner tid och engagemang i de BAL-anställda. Vill de göra det om det inte finns möjlighet att få dem anställningsbara?

Verksamhetsövergripande samverkan

Samverkan mellan fler aktörer och organisationer skulle ge en bredare erfarenhets- och kunskapsbas för de anställda. I branschen är behovet av undersköterskor stort inom äldreomsorg, psykiatri och funktionshinderområdet. En modell som ger fler arbetsgivare möjlighet att samverka kring de som anställs och "byta" BAL-anställda med varandra kan ge positiva effekter. Mer erfarenhet och en större valmöjlighet både för arbetstagare och arbetsgivare gör att matchningen blir bättre. Arbetsgivaren får personal med bred erfarenhet och arbetstagaren får möjlighet att känna efter vilken del av branschen som hen trivs bäst i. Det kan leda till ökad efterfrågan av anställningsformen och fler nya medarbetare.

Vidareutveckling av handledarfunktionen

Utbildade handledare är en förutsättning för att kunna teckna BAL-avtal. Handledarens roll och funktion är viktig för de YA-anställda genom att:

- Ge de YA-anställda stöd i sitt lärande
- Skapa möjligheter till reflektion och förståelse för jobbet
- Svara på frågor som dyker upp och handleda i olika situationer

Uppdraget som handledare kan utvecklas och stärkas ytterligare. De tar ett stort ansvar och är engagerade, vilket gör att det finns möjlighet att ytterligare utveckla uppdraget. BAL innefattar att lära på jobbet. Områden som kan utvecklas är:

- Tydligare organisering av handledare
- Ökad samverkan handledare emellan, vilket skulle ge bättre förutsättningar för lärande och utbyte av kunskap och erfarenheter i uppdraget

- Tydligare och enklare kommunikationsvägar mellan utbildare och arbetsplats

Effekten bör bli ett större lärande, mer motiverade anställda och en karriärväg för handledare.

YA-främjare inom vård och omsorg

YA har inte använts i den omfattning som var planerad. Av de 30 000 arbeten som var tänkta/år har det blivit drygt 2000, varav 301 i vård och omsorg. Information är en viktig del, men det måste också vara enkelt för arbetsgivare att använda anställningsformen. En tydlig och enkel modell tillsammans med goda exempel från arbetsgivare som använt anställningsformen är en möjlighet som kan användas mer.

Mellan augusti 2015 och augusti 2016 genomförde YA-delegationen ett pilotprojekt med tre personer anställda som YA-stödjare⁸. De har arbetat i Västra Götaland, Skåne och Småland. Målet med deras arbete har varit att underlätta arbetsplatslärande för företag som anställde, eller hade planer på att anställa, ungdomar på yrkesintroduktionsavtal. Syftet med YA-stödjarna var även att stimulera regional samverkan och kunskapsöverföring. Två av YA-stödjarna företrädde industrin och en företrädde flera branscher.

Vissa branscher har nu projektledare som informerar om yrkesintroduktionsavtal och främjar yrkesintroduktionsanställningar. De branscher som just har YA-främjare är Livsmedelsindustrin, Handeln och Innovations- och kemiindustrierna.

Det finns behov av YA-främjare även inom vård och omsorg. Vård och omsorg är en stor verksamhet i landet. Det är en utvecklingspotential för öka kunskap och användande av yrkesintroduktionsanställning i branschen.

Slutsatser/rekommendationer

Det kan fastställas att samtliga parter som ingått i studien till stor del är nöjda med hur upplägget av YA (BAL13) ser ut och fungerar. Behovet av arbetskraft är stort och YA ses som en bra väg in i branschen. Samverkan mellan de olika parterna är av högsta vikt och där finns det potential för förbättringar. Det måste bli enklare för arbetsgivare att få tillgång till information kring avtal och förutsättningar. I Ljungby kommun har inriktningen av studierna varit begränsad till äldreomsorgen och under förstudien har det framkommit att anställningsformen kan bli mer attraktiv om de anställda hade möjlighet till en bredare utbildning inom flera olika verksamheter. Genom att öka utbudet av inriktningar så finns även en möjlighet att målgruppen blir större.

Kartläggnings- och analysarbetet har utmynnat i följande rekommendationer:

- Gör det enklare för arbetsgivare som vill anställa på avtalen genom att samla all information kring YA-anställningar och Trainee på ett ställe.
- Visa på de samordningsvinster som finns om fler organisationer/arbetsgivare kan skapa gemensamma lösningar.
- Sprid goda exempel.
- Ge YA-anställda möjlighet att få erfarenhet från flera verksamheter.

⁸ <http://www.ya-delegationen.se/reportage/pilotprojekt-ya-stodjare-avslutat/>

- Öka samverkan mellan utbildningsanordnare och arbetsplats gällande lärandedelar, framförallt tillsammans med handledare.
- Bygg lärande strukturer på arbetsplatserna med utbildade handledare i kombination med språkkompetens. Det ger en tydlig organisering och stora möjligheter för en lärande arbetsplats både vad gäller innehåll i arbete och för språkinläring på arbetsplats.
- Välj en eller två tydliga vägar för rekrytering av personer som saknar erfarenhet av branschen och förenkla processen.⁹
- Ge förutsättningar för förlängning av Yrkesintroduktionsavtalet, BAL, så deltagarna blir anställningsbara som undersköterska eller motsvarande
- Anställ YA-främjare för vård och omsorg.

Bilaga 1 – YA och Trainee

Yrkesintroduktionsanställning BAL

Riktat sig till personer som saknar examen och arbetslivserfarenhet inom vård och omsorg. Personen får en introduktionsanställning på ett år för att få möjlighet att prova på branschen.

Syftet är att skapa intresse hos individen som leder till fortsatt utbildning och arbete inom vård och omsorg.

⁹ Se bilaga 2

Anställningen ska vara uppdelad i 75 procent arbete och 25 procent handledning, utbildning och introduktion.

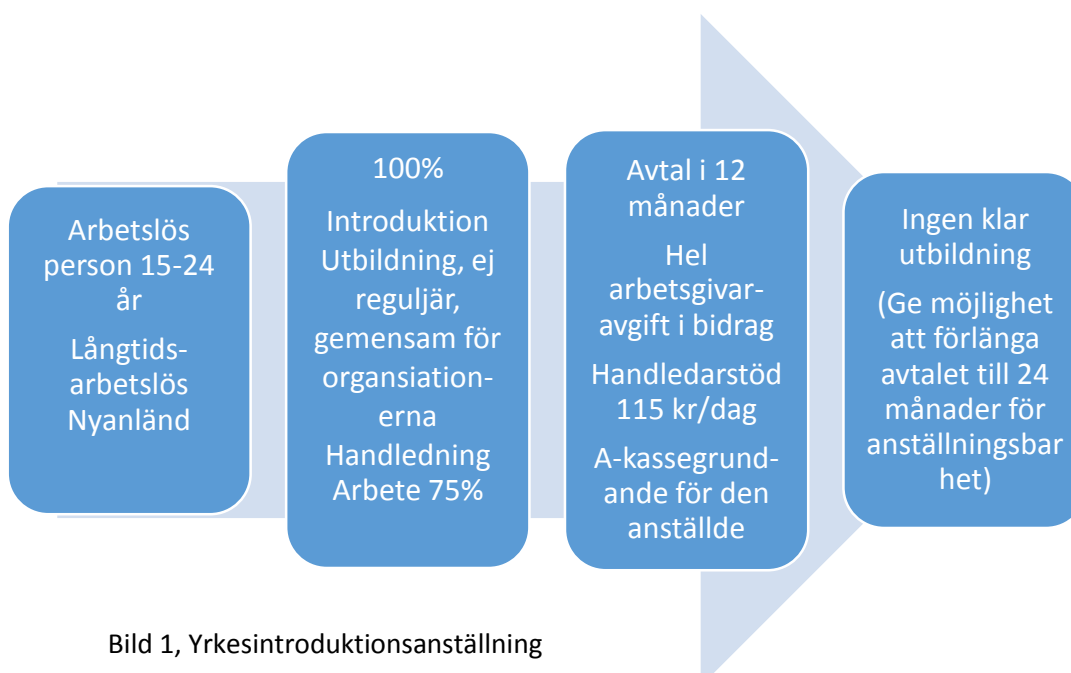
Arbetsgivaren¹⁰ får stöd motsvarande arbetsgivaravgiften på 31,42%. Ersättning ges även för handledning med 115 kr/dag vid heltidsarbete.

Arbetstagaren får lön motsvarande 75 %.

Utbildningsdelen: För YA-anställning: Om koppling till gymnasieskolans nationella kurser så upphandlas utbildningsdelen.

För Trainee gäller att gymnasieskolans nationella kurser.

Anställningstid: 6-12 månader.



Traineejobb

Traineeanställningar, som bygger på BAL-avtalet inom vård och omsorg, är ytterligare en möjlighet för unga som vill utbilda sig och arbeta samtidigt. Avtalets längd är 12 månader med möjlighet till förlängning i ytterligare 12 månader. Den som anställs som trainee ska vara antagen eller kommer bli antagen på reguljär utbildning inom området.

Satsningen på trainee riktar sig till personer mellan 20 och 25 år som har en fullföljd gymnasieutbildning eller som har påbörjat/kommer att påbörja en reguljär yrkesutbildning på gymnasial nivå på minst 25 % inom traineejobbets yrkesområde. Syftet är att hitta rätt kompetens samtidigt som personen går en reguljär yrkesutbildning på gymnasial nivå.

Arbetsgivaren¹¹ får stöd motsvarande 85 % av lönekostnaden om den anställda har traineejobb på halvtid inom välfärdssektorn. Bidrag ges även på 100 kr per arbetad dag för att handleda den anställde på arbetsplatsen.

¹⁰http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.1dba97a7142dc24a3c82195/1465978049880/yrkesintro_as.pdf

¹¹ <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Anstallningsstod/Traineejobb.html>

Arbetstagaren får lön på arbetad tid och är CSN-berättigad på utbildningsdelen.

Utbildningsdelen: Reguljär utbildning. Bidrag för utbildning söks via Skolverket.

Anställningstid: Upp till 12 månader, inom välfärdssektorn kan avtalet förlängas med ytterligare 12 månader.

Traineejobb

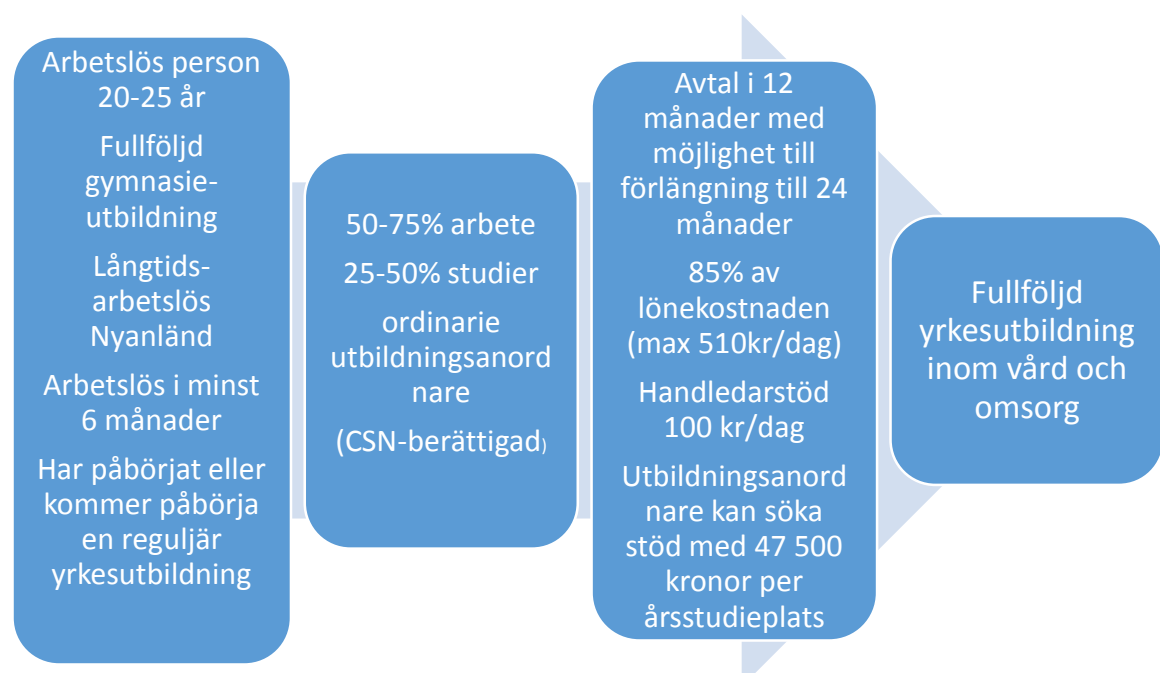


Bild 2, Traineejobb

Bilaga 2 – Modell för samordning YA/Trainee

Modellförslag för samordning av YA-anställning och trainee

För att förenkla och möjliggöra för arbetsgivare att använda två möjliga rekryteringsvägar in i branschen är nedanstående en tänkbar modell. Modellen måste anpassas utifrån respektive anställningsform.

En möjlighet för en mindre region som Kronoberg kan vara att samordna utbildningsdelen för BAL-anställningar. Utbildningsdelen kan då innehålla kurser ur gymnasieskolan som motsvarar arbetsgivarens behov för tillsvidareanställning av de som på blir anställda på BAL. Varje ingående aktör bestämmer att anställa ett visst antal personer och gör sedan en gemensam upphandling av utbildningsdelen. Arbetsplatsförlagt lärande, introduktion och handledning sker på den anställdes arbetsplats.

För Trainee kan vinsten vara samordning av utbildningsdelen för de som anställs. Halva tiden är reguljär utbildning utifrån Vård- och omsorgsprogrammet kurser och halva tiden är arbete. Samordningen kan även innebära att arbetstagaren kan byta verksamhet utifrån intresse, behov och innehåll i pågående kurser. Det kan ge den anställde en större erfarenhetsbaserad kompetens.

Ökar tydligheten i de båda avtalen kan det ge arbetsgivaren större möjlighet att veta när respektive avtal kan användas och sannolikt även användandet av desamma. Vinsten med ett sådant upplägg är att arbetsgivaren har en tydlig väg för den anställde och det blir en utveckling av rekryteringsvägar och metoder. Det blir större volymer (låt oss säga att varje ingående aktör i VO-College Kronoberg anställer 10 personer på avtalet, vilket ger 100 potentiella nya medarbetare) och därmed en modell, se bild 1 och bild 2, som är tydlig och enkel att använda och med tydliga samordningsvinster. Arbetsförmedlingen välkomnar också ett förslag som ger dem möjlighet att anvisa arbetsökande som är intresserade av vård och omsorg.



Samordning kan ge de som anställs större möjligheter att få jobba/"prova på" olika delar av branschen, vilket skulle ge dem en större möjlighet att hitta sin nisch och också bredda sin erfarenhet. Äldreomsorg och psykiatri kan vara ett sådant exempel, där båda verksamheterna har stora rekryteringsbehov. De anställda kan som exempel jobba ett år inom varje verksamhet och samtidigt läsa aktuella kurser. Att arbetsgivare byter anställda med varandra underlättar för verksamheternas planering, då de anställda ersätter varandra. Samordning av utbildning kommer sannolikt också att innebära enklare och tydligare administrering och planering samt bli mer kostnadseffektivt. Samordning för upphandling av utbildning för BAL eller att utbildningsanordnaren söker statsbidrag för att skapa utbildningsplatser för traineeanställningar. Förutsättningarna ser olika ut för YA och Trainee och de kan även komma att ändras. Men det är en möjlighet för att bättre kunna se möjligheter med de båda avtalen och även hitta samordningsvinster.