



KOMPETENSFÖRSÖRJNING INOM ÄLDREOMSORG

En studie av uppfattningar om kompetensförsörjning nu och i
framtiden

Bo Davidson & Dan Rönnqvist



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



FoU-rapport 36:2006

FoU Centrum för Vård,
Omsorg och Socialt arbete

Kommunerna i Linköping, Kinda, Mjölby, Motala,
Ydre och Åtvidaberg samt Linköpings universitet



FoU-rapport 36:2006

KOMPETENSFÖRSÖRJNING INOM ÄLDREOMSORG

En studie av uppfattningar om kompetensförsörjning nu och i
framtiden

Bo Davidson & Dan Rönqvist



EUROPEISKA UNIONEN
Europiska socialfonden



FoU-centrum för vård och omsorg
Kommunerna i Linköping, Mjölby, Motala, Kinda, Ydre och Åtvidaberg
samt Linköpings universitet

ISSN 1651-0232

© författarna & FoU-centrum för vård och omsorg, Linköpings kommun
Unetryck, Linköping, 2007

Sammanfattning

Målet för projektet är att kartlägga och beskriva centrala problem när det gäller kompetensförsörjning inom äldreomsorg samt att undersöka möjligheter att underlätta rekrytering, nu och i framtiden. Forskning och utredningar visar att det kommer att finnas ett stort behov av nyrekryteringar inom äldreomsorgen fram till 2020.

I denna studie har enhetschefer inom äldreomsorgen samt rektor och lärare från Birgittaskolan intervjuats om sina uppfattningar om kompetensförsörjning inom äldreomsorgen, nu och i framtiden, hur arbetet inom äldreomsorgen kan utvecklas samt hur samverkan med gymnasieskolan kan utvecklas. Vidare har eleverna på omvårdnadsprogrammets 3:e årskurs besvarat en enkät med frågor om studie- och yrkesval.

Resultaten visar att strategierna för kompetensförsörjning kan utvecklas och att rekryteringsprocessen bör förenklas. Vad gäller arbetet inom äldreomsorgen kommer kraven att öka och att det härigenom finns en potential för utveckling av yrket. Omvårdnadsprogrammet på Birgittaskolan är attraktivt, och arbetsformerna i utbildningen (PBL) uppfattas som en tillgång för utveckling i det kommande arbetslivet. Dock är tyvärr äldreomsorgen det minst attraktiva alternativet för eleverna på omvårdnadsprogrammet.

För att göra äldreomsorgen attraktivare krävs också en utvecklad samverkan mellan skola och arbetsliv. Här finns goda idéer och Garnisonen framhålls i detta sammanhang. Det är också troligt att rekrytering i framtiden i hög grad måste ske från annat håll än direkt från gymnasieskolan. Detta kan innebära en ny roll för utbildningsanordnare och en inriktning mot utbildning av vuxna i högre grad. Sammantaget innebär detta att det behövs en samlad strategi för kompetensförsörjning som tar hänsyn till framtida kompetenskrav, rekryteringsprocessen, utveckling av arbetet inom äldreomsorgen och samverkan med utbildningsanordnare.

Förord

Först vill vi tacka FoU-centrum som gjorde det möjligt för oss att genomföra detta projekt. Vi har under arbetet med projektet haft stor glädje av den positiva anda och det intresse som FoU-gruppen visat för projektet. Givetvis skulle projektet inte ha kunnat genomföras utan de personer som ingått i undersökningsgruppen. Från Linköpings kommun har tre enhetschefer ingått i studien. Vidare har rektor och två lärare på Birgittaskolan ingått i studien. Slutligen har de elever som gick i avgångsklasserna på Birgittaskolans omvårdnadsprogram våren 2005 deltagit i studien. Vi tackar er alla för er tid och ert engagemang. Vi vill också tacka våra kolleger på IBV som gärna bistått oss med givande diskussioner, goda råd och en positiv attityd.

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	3
1.1 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	4
1.2 DE STUDERADE VERKSAMHETERNA	4
1.2.1 Produktion omsorg	4
1.2.2 Birgittaskolan	5
2. KOMPETENSFÖRSÖRJNING INOM ÄLDREOMSORG	7
2.1 KOMPETENSFÖRSÖRJNING I FRAMTIDEN	7
2.2 FAKTORER SOM PÅVERKAR KOMPETENSFÖRSÖRJNING	7
2.3 KAN GYMNASIESKOLAN TILLGODOSE BEHOV AV KOMPETENS?	8
2.4 FRAMTIDA KOMPETENSKRAV INOM ÄLDREOMSORGEN	9
3. ATT REKRYTERA, ATTRAHERA OCH BEHÅLLA PERSONAL	11
3.1 ORGANISATIONERS REKRYTERINGSSTRATEGIER	11
3.2 VAD ATTRAHERAR ARBETSSÖKANDE?	12
3.3 STRATEGIER FÖR ATT BEHÅLLA PERSONAL	13
4. RELATIONEN SKOLA ARBETSLIV	15
4.1 YRKESUTBILDNING OCH ARBETSLIV – EN UTBILDNINGS-SOCIOLOGISK BAKGRUND	15
4.2 ÖVERGÅNGEN FRÅN UTBILDNING TILL ARBETSLIV	16
4.3 GRÄNSZONEN MELLAN YRKESUTBILDNING OCH ARBETE	18
5. METOD	21
5.1 NÅGRA METODOLOGISKA STÄLLNINGSTAGANDEN	21
5.2 DATAINSAMLINGENS GENOMFÖRANDE	21
5.2.1 Intervjustudien	21
5.2.2 Enkätstudien	22
5.2.3 Den studerade elevgruppens sammansättning	23
5.2.4 Seminarium med kommunala tjänstemän och skolpersonal	24
5.3 ANALYS OCH REDOVISNING AV DATA	25
6. ENHETSCHEFER OM KOMPETENSFÖRSÖRJNING INOM ÄLDREOMSORG	27
6.1 ENHETSCHEFER OM REKRYTERING TILL ÄLDREOMSORG	27
6.2 ENHETSCHEFERNAS UPPFATTNINGAR OM NUTIDA OCH FRAMTIDA KOMPETENSKRAV	29
6.3 ENHETSCHEFERS UPPFATTNINGAR OM OMVÅRDNADS-PROGRAMMET	30
6.4 ENHETSCHEFERS UPPFATTNINGAR OM VAD SOM PÅVERKAR UNGDOMARS VAL AV UTBILDNING	32
6.5 ENHETSCHEFERS UPPFATTNINGAR OM HUR ARBETE INOM ÄLDREVÅRD KAN GÖRAS MER ATTRAKTIVT	32
6.6 ENHETSCHEFERS UPPFATTNINGAR OM VARFÖR OMVÅRDNADS-UTBILDADE INTE VÄLJER ATT ARBETA INOM ÄLDREVÅRD	34
6.7 VAD KAN GÖRAS FÖR ATT UTVECKLA SAMVERKAN MELLAN SKOLA OCH ÄLDREVÅRD?	34
7. SKOLPERSONALS UPPFATTNINGAR OM KOMPETENSFÖRSÖRJNING INOM ÄLDREOMSORG OCH OM OMVÅRDNADSPROGRAMMET	37
7.1 SKOLPERSONALENS UPPFATTNINGAR OM REKRYTERING TILL ÄLDREOMSORGEN	37
7.2 SKOLPERSONALENS UPPFATTNINGAR OM NUTIDA OCH FRAMTIDA KOMPETENSKRAV	38
7.3 SKOLPERSONALENS UPPFATTNINGAR OM OMVÅRDNADS-PROGRAMMET	39
7.4 SKOLPERSONALENS UPPFATTNINGAR OM VAD SOM PÅVERKAR UNGDOMARS VAL AV UTBILDNING	41
7.5 SKOLPERSONALENS UPPFATTNINGAR OM HUR ÄLDREVÅRDEN KAN GÖRAS MERA ATTRAKTIVT	42
7.6 SKOLPERSONALENS UPPFATTNINGAR OM VARFÖR OMVÅRDNADS-UTBILDADE INTE VÄLJER ATT ARBETA INOM ÄLDREVÅRD	43
7.7 VAD KAN GÖRAS FÖR ATT UTVECKLA SAMVERKAN MELLAN OMVÅRDNADSPROGRAMMET OCH ÄLDREVÅRDEN?	44
8. ELEVERS UPPFATTNINGAR OM UTBILDNING OCH ARBETE	47
8.1 FAKTORER SOM PÅVERKAR VALET ATT STUDERA PÅ OMVÅRDNADSPROGRAMMET	47
8.2 ELEVERS UPPFATTNINGAR OM VAR DE VILL ARBETA EFTER AVSLUTAD UTBILDNING	49
8.3 FAKTORER SOM PÅVERKAR ELEVERS VAL AV ARBETE	51

9. DISKUSSION	53
9.1 STUDIENS HUVUDRESULTAT	53
9.1.1 Hur ser strategierna för kompetensförsörjning inom äldreomsorgen ut idag?	53
9.1.2 Vilka krav på kunskaper och färdigheter ställs idag och i framtiden för arbete inom äldreomsorg?	54
9.1.3 Hur väl förbereder gymnasieskolans omvårdnadsprogram för arbete inom äldreomsorg vad gäller de krav som arbetet ställer idag och i framtiden, samt hur kan utbildningen utvecklas i detta avseende?	55
9.1.4 Vilka uppfattningar finns vad gäller elever på omvårdnadsprogrammet och deras val av utbildning och framtida arbete?	57
9.1.5 Hur kan äldrevårdens attraktivitet som arbetsplats förändras?	59
9.1.6 Vad kan göras för att utveckla samverkan mellan omvårdnadsprogrammet och äldrevården?	61
9.2 METODDISKUSSION	62
9.3 PRAKTISKA IMPLIKATIONER AV STUDIEN	63
REFERENSER	67

1. Inledning

I såväl den allmänna debatten som inom forskning (se t ex Ohlsson & Broomé, 2002) har frågan om organisationers framtida kompetensförsörjning uppmärksammats. Även internationellt väcker frågan uppmärksamhet. Goldstein & Ford (2002) talar om att antalet unga som träder in på arbetsmarkanden är för litet i relation till behovet av arbetskraft. De förutser att det kommer att innebära konsekvenser vad gäller kompetensförsörjningen. Dessutom menar de att många av de ungdomar som träder in på arbetsmarknaden är underutbildade samtidigt som kvalifikationskraven ökar. Detta, menar de, kommer att kräva aktiva åtgärder av organisationer. Förutom olika former av rationaliseringar pekar Goldstein & Ford (2002) på att organisationer måste satsa på att utbilda de med bristande kunskaper för att uppväga denna brist.

Den förväntade framtida bristsituationen på personal inom äldre- och handikappomsorg indikeras på olika sätt. Den ökade andelen äldre och äldre-äldre ökar. Samtidigt som den kommunala sektorns attraktivitet minskar (se t ex Svenska kommunförbundet, 2001). Ett strategiskt instrument för att hantera kompetensförsörjningen inom vård- och omsorg är gymnasieskolans omvårdnadsprogram. Programmets attraktionskraft har dock minskat under senare tid. I jämförelse med 1994 har andelen som börjat detta program minskat med cirka 35 procent till år 2001 (Skolverket, 2002; jfr även Ohlsson & Broomé, 2002). I pressinformation från SCB framgår att andelen elever som valt Omvårdnadsprogrammets som förstahandsval utgör sammantaget 3,2 procent av alla gymnasieval (SCB, 2003).

Mycket tyder på problembilden är komplex när det gäller kompetensförsörjning av vårdpersonal inom äldreomsorg. En intressant fråga i detta sammanhang rör de strategier för kompetensförsörjning som tillämpas inom denna sektor. Vidare är det intressant att belysa vilken roll utbildningen på gymnasieskolans Omvårdnadsprogram har. Troligen spelar också arbetet som undersköterska inom äldreomsorgen in, t ex med avseende på hur arbetet är organiserat, utvecklingsmöjligheter och arbetsmiljö. Troligen är också relationen mellan utbildning och arbetsliv avgörande, t ex vad gäller kontakter och samarbete, hur APU-praktik organiseras etc.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att kartlägga och beskriva centrala problem när det gäller kompetensförsörjning inom äldreomsorg, utifrån de uppfattningar som enhetschefer inom äldreomsorg, skolledare och lärare på omvårdnadsprogrammet, samt elever som går omvårdnadsprogrammet har. Mot bakgrund av ovanstående formuleras följande frågeställningar för projektet:

1. Hur ser strategierna för kompetensförsörjning inom äldreomsorgen ut idag?
2. Vilka krav på kunskaper och färdigheter ställs idag och i framtiden för arbete inom äldreomsorg?
3. Hur väl förbereder gymnasieskolans omvårdnadsprogram för arbete inom äldreomsorg vad gäller de krav som arbetet ställer idag och i framtiden, samt hur kan utbildningen utvecklas i detta avseende?
4. Vilka uppfattningar finns vad gäller elever på omvårdnadsprogrammet och deras val av utbildning och framtida arbete?
5. Hur kan äldreomsorgens attraktivitet som arbetsplats utvecklas?
6. Vilka möjligheter finns att utveckla samverkan mellan utbildning och arbetsliv så att rekrytering underlättas?

1.2 De studerade verksamheterna

De verksamheter som deltagit i denna studie är dels ledningsgruppen för ett av de kommunala verksamhetsområden som är utförare av äldreomsorg, dels den gymnasieskola där omvårdnadsprogrammet ges. I Linköping tillämpas den så kallade beställareutförare modellen (B/U). Detta innebär att de uppdrag som ska utföras grundar sig på den beställning som enheter får av de så kallade beställarnämnderna.

1.2.1 Produktion omsorg¹

Produktion omsorg har ansvar för den kommunala vård- och omsorgsverksamheten. Det finns flera verksamheter som produktion omsorg har ansvar för. Bland annat äldreomsorg, kommunsjukvård, stöd till funktionshindrade och socialt arbete i form av stöd till familjer, ungdomar och vuxna. Äldreomsorgsverksamheten är organisatoriskt delad i tre geografiska områden som leds av var sin områdeschef. Varje geografiskt område har ett

¹ Underlag i huvudsak hämtat från www.linkoping.se/Organisation/Produktion/Omsorg samt www.linkoping.se/InformationTill/press/omsorgsnamnden/pressmedd2005.

antal enhetschefer som har ansvar för att ombesörja att de som bor inom det geografiska området får den vård- och omsorg som dessa behöver. Enhetschefen har också ansvar för de vårdenheter som finns i det aktuella området. Sammantaget kan äldreomsorgen bestå av hemtjänst, dagvård och korttidsboende men också mer permanent boende ingår, som servicelägenheter, sjukhemsboende och demensboende. Med andra ord finns det ett komplext vårdbehov vilket tillgodoses på flera olika sätt. I den studie som genomförts deltar ledningsgruppen i ett av de geografiska områdena.

Värt att nämna i denna studie är också att Produktionen Omsorg våren 2005 startade den nya enheten Garnison Omsorg, vilket är ett vårdboende med nya arbetsformer. Det som är nytt är samarbete mellan kommunens omsorgspersonal och medicinsk personal. Dessutom ska personalen arbeta nära Birgittaskolan och dess elever och direkt bidra till vårdirkets utveckling och omsorgens framtida arbetsformer.

Vårdboendet har plats för 40 personer med stort behov av omvårdnad med demensboende och korttidsboende samt med platser som liknar ålderdomshem. För att bedöma behov av korttidsplats arbetar Landstingets professionella "bedömarteam" i samverkan med enhetschefen vid Garnisonen Omsorg. Vid rekryteringen av personalgruppen har man dessutom arbetat för mångfald när det gäller kompetens, kön, ålder och etnisk bakgrund. Detta innebär sammantaget att personalen får vara beredda att jobba på ett lite annorlunda sätt, vilket innebär nära samverkan med medicinsk personal och dessutom med Birgittaskolans vårdutbildningar. Elever från Birgittaskolans gör sin praktik vid enheten och de kommer då att ha kontinuerlig kontakt med medarbetare vid Garnisonen Omsorg under hela den treåriga utbildningen. Tanken är att eleverna ska kunna förena teori och praktik i högre grad än tidigare. Medarbetarna vid Garnisonen får i sin tur ta del av de kunskaper som eleverna för med sig från utbildningen. Personalen kommer också att kunna påverka elevernas utbildning gentemot omsorgens krav och behov. Förhoppningen är att kvaliteten på vården, yrkesinnehållet och status i den framtida vård- och omsorgssektorn ska kunna utvecklas genom detta nya sätt att arbeta.

1.2.2 Birgittaskolan²

Birgittaskolan är en av Linköpings kommunala gymnasieskolor. Birgittaskolan bildar tillsammans med Elsa Brändströmsskola en egen enhet med gemensam ledning, som leds av en rektor. På skolan ges fyra olika program. Dels det treåriga omvårdnadsprogrammet med tre inriktningar, dels ett programinriktat

² Underlag är i huvudsak hämtat från www.linkoping.se/InformationOm/Utbildning/gymnasies samt Utredningen Kvalitetsredovisning 2004. Birgittaskolan i Linköping, gymnasieskolan. Dnr B4102005.0092.

individuellt program. Det allmänna omvårdnadsprogrammet vänder sig till de som efter det att de fått grundläggande yrkeskunskaper vill börja arbeta inom vård- och omsorgsområdet. Den andra inriktningen på omvårdnadsprogrammet ger en bredare behörighet till fortsatta studier. Eleverna läser, förutom grundläggande yrkesrelaterade ämnen, också kurser från det samhällsvetenskapliga programmet. Den tredje inriktningen på omvårdnadsprogrammet med en naturvetenskaplig inriktning förbereder för högre studier inom det naturvetenskapliga området. Inom denna inriktning läser eleverna dels yrkesrelaterade ämnen, dels kurser från naturvetenskapliga programmet. Vid Birgittaskolan tillämpas PBL som undervisningsform. Vid skolan fanns höstterminen 2004 sammanlagt 319 elever. Vid den studie som genomförts deltar skolledare och samtliga elever som går tredje året på någon av de tre inriktningarna på omvårdnadsprogrammet.

2. Kompetensförsörjning inom äldreomsorg

I detta kapitel presenteras olika studier och utredningar som behandlar kompetensförsörjningsproblematiken inom offentlig sektor, och då särskilt inom äldre- och handikappomsorgen.

2.1 Kompetensförsörjning i framtiden

I en studie som Socialstyrelsen genomfört i samarbete med Komrev framgår att fyra av de tio studerade kommunerna anger att det var mycket eller ganska svårt att rekrytera undersköterskor och sjukvårdsbiträden med adekvat utbildning (2001). Rekryteringsproblematiken tycks dock i dagsläget vara försvunnen. Samtidigt pekas i Socialstyrelsens rapport på att det inte skett någon nämnvärd ökning av antalet omvårdnadspersonal med yrkesutbildning. 56 procent av denna grupp hade våren 2003 en vårdutbildning.

Även om det idag inte generellt tycks föreligga rekryteringsproblem beskrivs det förväntade framtida rekryteringsbehovet av olika aktörer som stort. Bristen på utbildade undersköterskor beräknas fram till 2010 av Näringslivsdepartementet till 65 000 - 70 000 personer (2002). Annetorp Hörnsten & Bergström-Levander, (2002) menar att bristen främst kommer att gälla omvårdnadspersonal, fram till 2020 saknas mer än 200 000 med gymnasial omvårdnadsutbildning. Även i Socialstyrelsens (2004) rapport pekas på en bristsituation när det gäller sektorn i sin helhet. Med utgångspunkt från nuvarande personalomsättning beräknas att cirka en halv miljon personer med omvårdnadsutbildning behöver rekryteras. I likhet med Annetorp Hörnsten & Bergström-Levander, (2002) framkommer i rapporten att det kommer att finnas en brist på 200 000 personer med omvårdnadsutbildning inom denna sektor.

2.2 Faktorer som påverkar kompetensförsörjning

Orsakerna till den förväntade bristen på personal inom denna sektor beror bland annat på ett ökat vård och omsorgsbehov (Annetorp Hörnsten & Bergström-Levander, 2002) samt ett behov att ersätta de som slutar och de som är lediga eller långtidssjukskrivna. Det är en stor andel som slutar sin anställning. I genomsnitt slutade 6,4 procent av de tillsvidareanställda undersköterskorna/sjukvårdsbiträdena i kommunerna sin anställning under 2001. En ytterligare orsak till den förväntade bristen är demografiska förändringar som bland annat innebär att antalet utbildade inom omvårdnadssektorn är för litet i relation till antalet som pensioneras (se t ex Annetorp Hörnsten & Bergström-

Levander, 2002), samt att antalet personer som står till arbetsmarknadens förfogande kommer att minska (jfr Ohlsson & Broomé, 2002).

2.3 Kan gymnasieskolan tillgodose behov av kompetens?

Ett strategiskt instrument för att hantera kompetensförsörjningen inom äldre- och handikappomsorg är gymnasieskolans omvårdnadsprogram. Programmets attraktionskraft har dock minskat under den senaste tiden. I jämförelse med 1994 har andelen som börjat detta program minskat med cirka 35 procent 2001. Av de som genomgått utbildningen födda 1978 var det drygt 70 procent som erhöll slutbetyg. Vidare framgår att av de som hade arbete efter tre års studier ansåg 61 procent av kvinnorna och 46 procent av männen att de hade arbetsuppgifter som harmonierade med utbildningen. Cirka 60 procent av kvinnorna och 45 procent av männen hade tre år efter studierna arbete inom vård- och omsorgssektorn (Skolverket, 2002). Cirka 25 procent av de män som genomgått omvårdnadsprogrammet arbetade inom industrin.

En utvärdering från Kungsbacka kommun pekar på ytterligare en mekanism som medför problem när det gäller kompetensförsörjning inom denna sektor, nämligen svårigheter att rekrytera till omvårdnadsprogrammet. Av 673 elever i årskurs 9 var det bara 6 elever som hade omvårdnadsprogrammet som sitt förstahandsval. De högskole- och universitetsförberedande linjerna har betydligt större andel sökande.³ I pressinformation av SCB framgår att det var 3411 förstahandsökande till Omvårdnadsprogrammets 4487 platser. Sammantaget 3,2 procent av alla gymnasieval (SCB, 2003). En möjlig förklaring till detta är den fokusering som görs i Lpo 94 av de så kallade basämnena. Av Skolverkets rapport 197 (2001) framgår att såväl elever som föräldrar anser att dessa ämnen (matematik, svenska och engelska) är de mest centrala när det gäller gymnasiala studier. Detta kan påverka söktrycket till åtminstone någon av omvårdnadsprogrammets inriktningar som inte ger en bred behörighet till fortsatta studier.

En annan problematik som också berörts ovan är denna sektors attraktionskraft. Arbetsmiljöproblem som ger ohälsa i form av bland annat förslitningar, stress och utbrändhet liksom resursbrist tillhör många gånger de beskrivningar som görs av denna sektor. I Svenska kommunförbundets utredning ”Kommunernas attraktionskraft som arbetsgivare” (2001) pekas på att två av tre kommunanställda anser att kommunen inte är attraktiv som arbetsgivare. Trots detta kommer inte flertalet att sluta sin anställning. Många tycker sig inte ha några andra alternativ beroende på ålder, utbildning och arbetsmarknad.

³ www.grutbildning.to/anteckningar/ug/020620/material/vt02_gymnasieval_Kungsbacka.pdf

Dessutom är opinionsbildning i form av information till elever bristfällig (se Näringsdepartementet, 1999). Specifikt vad gäller sektorn äldreomsorg konstaterar Eriksson & Gunnarsson (1997), att nästan hälften av eleverna som går omvårdnadsprogrammets tredje årskurs i framtiden önskar att arbeta inom akutsjukvård, och att endast 11 procent har äldreomsorg som önskat arbetsområde. Totalt är det 15 procent av eleverna i årskurs 3 som anger att de skulle ha valt en annan utbildning. Eriksson & Gunnarsson har också bildat ett index för beredskap att arbeta med äldre. De konstaterar att 78 procent av eleverna i årskurs 3 här har en negativ attityd. I årskurs 1 var det bara 18 procent av denna grupp som hade denna attityd.

2.4 Framtida kompetenskrav inom äldreomsorgen

En central fråga är vilka kompetenskrav som kommer att ställas på anställda inom äldre- och handikapp omsorg i framtiden. Andersson (2000) skriver att den moderna arbetsplatsen bland annat karaktäriseras av föränderlighet, ökade krav på kompetens, individualisering och gränslöshet. Samtidigt menar han att arbetsvillkor kommer att förändras olika för olika grupper och olika mellan olika sektorer. De förändringar som han förutspår kommer att påverka anställda på ett flertal olika sätt. Det är dock inte alla människor som kommer att kunna hantera framtida krav och förändringar på ett bra sätt. Han menar att de som kommer att klara sig bäst är de som har vana att arbeta självständigt och under stark press. Kunskaps- och utbildningsfrågor förutspås spela en allt viktigare roll. Kraven på olika kompetenser kommer att öka. Här nämner Andersson bland annat krav på tvärkompetenser, datakunskap och elementära ekonomiska kunskaper, gruppsykologi och andra former av beteendevetenskap.

I Socialstyrelsens rapport (2003) tas bland annat frågan upp om vilka faktorer som har betydelse för att klara den framtida kompetensförsörjningen, samt frågan om vilka kompetenskrav som kommer att ställas i framtidens äldre- och handikappomsorg. I rapporten slås fast att den viktigaste faktorn för att klara kompetensförsörjningen inom äldre- och handikappvården är en samhällsekonomi i balans och en ökad tillväxt. Detta för att utrymme ska finnas för att anställa personal. Samtidigt påpekas betydelsen av att sjukskrivningstalen minskar. En annan kritisk faktor som lyfts fram är att den demografiska sammansättningen kommer att förändras så att andelen förvärvsarbetande minskar med cirka 6 procentenheter till 56 procent år 2030. Detta medför en del problem men kommer också att öppna vägar för grupper som idag har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. En faktor som tas upp i rapporten som är särskilt relevant för detta projekt är värderingsförskjutningar och det värde och erkännande som befolkningsgrupper tillerkänner direkt vårdarbete inom denna sektor. Begreppet yrkesstatus är i detta sammanhang centralt. Yrkesstatus är

främst kopplat till lön och karriärmöjligheter med också till krav på ansvar och hur väl arbetet utförs. I rapporten pekas på att den framtida verksamheten ställer nya och annorlunda krav på kompetens. Detta gäller exempelvis ökad rehabiliterings- och habiliteringskompetens, kompetens att förebygga sjukdom och skada hos äldre och funktionshindrade. Såväl ökad medicinsk kompetens samt kompetens i det svenska språket betonas. Inte bara för de som arbetar i direkt omvårdnadsarbete förutses förändrade kompetenskrav. Även för arbetsledning förutses kompetenskraven öka vad gäller att stödja och utveckla personal (Socialstyrelsens rapport, 2003).

3. Att rekrytera, attrahera och behålla personal

I detta kapitel behandlas organisationers rekryteringsstrategier, vad som attraherar arbetssökande samt vad organisationer kan göra för att behålla anställda.

3.1 Organisationers rekryteringsstrategier

Det finns olika strategier som en organisation kan tillämpa för att hantera kompetensförsörjningen. Storey & Sisson (1993) menar med referens till Atkinsson att det finns fyra strategier. Den första strategin kallar de ”on the chin” - ta det med jämnmood. En defensiv strategi som innebär att kompetenskrav sänks vid rekrytering och den befintliga personalen får arbeta övertid om rekryteringar misslyckas. Den andra strategin benämner de ”compete” – tävla (med konkurrenter om arbetskraft). Här är det istället fråga om att förbättra sina förutsättningar genom att intensifiera ansträngningarna att rekrytera ny personal, öka samarbetet med utbildningsanordnare och höja löner för att öka organisationens attraktivitet. Den tredje strategin kallar de ”create” - skapa. I fokus är här satsningarna på utbildning och utveckling. Den fjärde strategin kallas ”substitute” - ersätta. Här fokuseras att rekrytera och behålla äldre arbetskraft. Storey & Sisson menar att strategierna skiljer sig åt genom att de två första är mer taktiska till sin karaktär medan de två sista är mer strategiska.

När det gäller rekrytering av ny personal är det ett samspel mellan två kontrahenter. Organisationen och arbetssökande. Organisationen kan använda sig av olika strategier när det gäller rekrytering. Price (2004) talar om tre olika rekryteringsstrategier. Rätt person på rätt arbete är den första. En strategi som innebär att den nyanställde enbart förväntas att göra det arbete som han/hon blir tilldelad. En kugge i hjulet. Organisationer som tillämpar denna strategi har en traditionell hierarkisk ordning med klart identifierbara uppgifter. Om den förra strategin utgår från att matcha nyanställda med arbetsuppgifter så utgår den andra strategin från att matcha nyanställda och den kultur som finns i organisationen. Rätt person i rätt organisation. Utgångspunkten är att arbetets karaktär ständigt förändras men att organisationens kultur består. Viktigt att personliga kvaliteter stämmer överens med organisationens kultur. Personligheten är viktigare än de tekniska färdigheter som personer besitter. Den tredje strategin utgår från att rekrytera för morgondagen. Detta är en mer långsiktig strategi. Att vara flexibel och utvecklingsinriktad är viktiga personliga egenskaper i detta sammanhang.

3.2 Vad attraherar arbetssökande?

Vad gör att personer finner det intressant att söka sig till en viss organisation? Vad är det som attraherar arbetssökande? Det finns inget enkelt svar på denna fråga. Boswell, Roehling, LePine & Moynihan (2003) menar utifrån sin studie att det är olika faktorer som är betydelsefulla för arbetssökande under olika stadier av en rekryteringsprocess. I början av rekryteringsprocessen är exempelvis faktorer som förmåner och utvecklingsmöjligheter viktiga. Dessa faktorer var dock inte lika viktiga när individer skulle besluta om de skulle ta ett arbete eller ej. Istället visar studien att faktorer som organisationens rykte, sektor och storlek var viktiga faktorer. Samtidigt menar de att olika faktorer är viktiga när det gäller att inte välja ett arbete respektive att välja ett arbete. En viktig faktor som de här lyfter fram är bemötandet under rekryteringsprocessen. Drygt 80 procent av de arbetssökande anger att bemötandet under rekryteringsprocessen påverkade dem när de skulle bestämma sig om de skulle tacka ja eller nej till anställning. När de upplever att den som hanterar rekryteringen är arrogant och när rekryteringsprocessen utmärks av dröjsmål och förseningar påverkas beslutet i negativ riktning. I sin genomgång av forskning om urvalsinstrument konstaterar Ryan & Tippins (2004) att rekryterares "värme" har en stor och positiv effekt på arbetssökandes beslut att acceptera ett arbete eller ej. Andra viktiga faktorer som påverkar personers val att acceptera erbjudande om anställning är om de får möjlighet att träffa olika representanter för organisationen och att de känner sig "behövda" (Boswell m fl., 2003). Barber (1998) pekar på att typen av arbete i sig är den viktigaste faktorn men de totala "compensation package" är den starkaste faktorn är det gäller att acceptera ett erbjudande om anställning.

Att organisationens rykte har betydelse när det gäller att attrahera arbetssökande framkommer i fler studier än Boswells, Roehlings, LePines & Moynihans (2003). Cable & Graham (2000) definierar (med hänvisning till bland annat Fomburn, 1996) en organisations rykte som "a public's affective evaluation of firms' name relative to other firms" (sid. 929). Den studie som de genomfört fokuserar vad som format arbetssökandes bild av en organisations rykte. Här pratar de om att den typ av fält som organisationen verkar i är den faktor som har mest betydelse för formeringsprocessen. Ferris, Berkson & Harris (2002) menar dock att den betydelse som ryktet har för att attrahera arbetssökande minskar när det gäller välutbildade personer. Andra faktorer som de också lyfter fram är den kännedom som man har om organisationen. En hypotes som de lägger fram är att fortsatt forskning kanske kommer att visa att kännedom är den viktigaste indikatorn för arbetssökandes uppfattning av en organisations rykte när andra indikatorer inte finns. Andra faktorer som är centrala är den uppfattning som finns vad gäller utvecklingsmöjligheter och organisationens

kultur. När det gäller organisationens kultur avses t ex arbetsklimat och värderingar.

Mot bakgrund av tidigare forskning drar Cable & Graham (2000) slutsatsen att arbetssökandes bild av en organisations rykte formas av andra faktorer än chefers. Chefer fokuserar mer på ekonomiska och finansiella faktorer medan arbetssökande lyfter fram andra faktorer. I linje med detta lyfter Ferris, Berkson & Harris (2002) fram betydelsen av att arbetssökande har en någorlunda rimlig bild av organisationen. Detta dels kopplat till eventuell anställningsintervju, dels för att den anställde inte senare ska upptäcka att den bild han/hon hade inte stämmer med verkligheten. Detta är något som Louis (1980) benämner ”reality chock”. Ferris, Berkson & Harris (2002) menar att om rekryterare ändrar den eventuellt felaktiga bilden som arbetssökande har vad gäller organisationen så påverkar det sannolikheten att arbetssökande accepterar en anställning. Särskilt om förändringen avser aspekter som den arbetssökande anser viktiga.

3.3 Strategier för att behålla personal

När det gäller kompetensförsörjning är det inte bara viktigt att rekrytera den personal som behövs. Det är också viktigt att kunna behålla den redan anställda personalen. Capelli (2000) menar att det finns olika åtgärder för att behålla den personal som finns i organisationen. Den första åtgärden som han behandlar är olika former av kompensatoriska ekonomiska åtgärder. Här talar han om allt från pengar till bonus och optioner. En i Scheins (1988) terminologi rationell-ekonomisk hållning. Han menar att denna form av åtgärd är kortsiktig och när det gäller attraktiv personal inte svår för konkurrenter att matcha. En mer långsiktig åtgärd är att skraddarsy arbetsinnehållet för vissa grupper anställda. Detta kan innebära att minska lågkvalificerade arbetsuppgifter där så är möjligt. En annan mer långsiktig åtgärd är att skraddarsy arbetet med utgångspunkt från de anställdas behov. Införa selektiva program som kan innehålla allt från karriärutveckling till att ge den anställde en bättre balans mellan arbete och fritid. Dessa åtgärder har mer karaktären av att betrakta individer som komplexa med olika behov och motiv som dessutom växlar över tid (Schein, 1988).

De studier som refereras ovan har genomförts inom privat verksamhet. Ett exempel hämtat från offentlig verksamhet och som rör problemet att det inte finns utbildad personal att rekrytera ger Susan Osborne (2001). Hon tar upp detta problem utifrån att det kommer att bli en brist på sjuksköterskor i USA. Osborne betonar betydelsen av att de som är i verksamheten, i detta fall sjuksköterskor, gör reklam för yrket. Tyvärr finns det studier, menar hon, som visar på det motsatta. I en studie som hon redovisar anger 55 procent av de tillfrågade sjuksköterskorna att de inte skulle rekommendera familjemedlemmar

eller vänner att välja sjuksköterskeyrket. Hon menar att det är viktigt att sjuksköterskor gör reklam för yrket genom att informera i skolor, formulera och sprida skrifter, besöka skolor mm. Sammantaget lyfter hon fram professionens betydelse för att tillgodose det framtida behovet av sjuksköterskor.

4. Relationen skola arbetsliv

I detta kapitel skiftas fokus från äldreomsorg och kompetensförsörjning till hur förhållandet mellan yrkesutbildning och arbetsliv och hur övergången däremellan kan beskrivas.

4.1 Yrkesutbildning och arbetsliv – en utbildnings-sociologisk bakgrund

Samspelet mellan (yrkes-)utbildning och arbetsliv har problematiserats på olika sätt i forskning och samhällsdebatt. Tidigare ansatser har fokuserat på t ex humankapitalteori (jfr Rubenson, 1996); utbildning som selektions- och socialisationsinstrument (Broady, 1983; Willis, 1983; jfr även Abrahamsson, 2002) samt, kopplat till läroplansteori (Lundgren, 1984).

Kopplingen mellan yrkesutbildning och arbetsliv problematiseras också i relation till teorier om kvalifikation och kvalifikationskrav (se t ex Helgesson & Johansson, 1992; Kyrö, 1989; Nijhof & Streumer, 1998). Ett centralt tema i denna tradition är att förändringar i arbetslivet påverkar kvalifikationskrav, t ex i relation till nya produktionskoncept, ny teknologi, globalisering, jämställdhet, hälsa, livslångt lärande etc. En tema här är att utvecklingen i arbetsliv och samhället medför andra och nya krav på yrkesutbildningen och hur denna bör/kan utformas. Vi kan grovt urskilja två teoretiska och ideologiska ståndpunkter vad gäller karaktären av detta samspel, nämligen ”anpassningsperspektivet” respektive ”förnyelseperspektivet” (Ellström & Davidson, 2001).

Anpassningsperspektivet innebär förenklat att förändringar i arbetslivet antas medföra nya eller förändrade krav på arbetskraftens kvalifikationer, och det är (yrkes-) utbildningens uppgift att kvalificera de studerande i enlighet med dessa nya krav. Utbildningssystemets funktion är sålunda enligt detta perspektiv att ensidigt reproducera och därmed bevara rådande förhållanden inom arbetslivet. Detta perspektiv är dock långt ifrån oproblematiskt. T ex är det förenat med stora svårigheter att någorlunda entydigt beskriva utvecklingstendenser vad gäller kvalifikationskrav i arbetslivet, vilka ofta uppvisar en motsägelsefull bild (Helgesson, 1989). De arbetslivskrav som utbildningen skall anpassas till och reproducera är sålunda inte bara svårtolkade, de är också i hög grad motsägelsefulla och föränderliga.

Förnyelseperspektivet, å andra sidan (se t ex Heidegger, 1997; Helgesson, 1989; Salling Olesen, 1989; TCO, 1983), innebär att resonera tvärtom, och att istället

fokusera analysen på vilka kvalifikationer som krävs för att främja och stödja en önskvärd utveckling av människor, teknik och arbetsorganisation i arbetslivet. Med detta synsätt blir utbildningssystemet en av flera viktiga drivkrafter för utveckling av arbetslivet, snarare än ett konsekvensfenomen. Denna uppfattning innebär också att de anställda i högre grad betraktas som en resurs för utvecklingen av arbetsliv och samhälle (Heidegger, 1997; Salling Olesen, 1989). En sådan inriktning framstår som viktig också i perspektiv av att ge individen en god grund för ett livslångt lärande (t ex Skolverket, 1999; Streumer & Bjorkquist, 1999). För att förnyelseperspektivet skall kunna bli något annat än en vision krävs då också att arbetslivet utvecklas och ger individen möjlighet till delaktighet, långsiktigt lärande och utveckling i arbetet.

En reformering av yrkesutbildningen skulle, mot denna bakgrund, innebära att man aktivt och medvetet försöker hantera, och, om möjligt, överskrida, motsättningarna (inte minst ideologiska) som finns mellan arbetslivets värld, inriktad mot produktion och utförande av tjänster enligt vedertagen praxis och skolans värld, inriktad på reproduktion av kunskap (Ellström & Davidson, 2001).

Det är högst troligt att utbildningens utformning samt arbetets organisering, i linje med resonemanget ovan, har relevans för hur gränzonen mellan utbildning och arbetsliv gestaltas och att detta även bidrar till att forma elevers lärandebanor. Resonemanget med anpassnings- respektive förnyelseperspektivet ovan fokuserar dock inte explicit på hur övergången från skola till arbete går till.

4.2 Övergången från utbildning till arbetsliv

Övergången från utbildning till arbete kan innebära en ”reality chock” (Louis, 1980) för eleven, t ex i samband med APU eller vid det första arbetet. Historiskt sett har den kunskap som omfattas av läroplaner i yrkesutbildning varit av teoretisk art, dvs. disciplinbunden, kodifierad och av generell karaktär (Guile & Young, 2003). Den kunskap som krävs, och utvecklas, i arbetslivet å andra sidan är ofta i högre grad tyst och/eller situerad och specifik för den aktuella verksamheten/praktiken. För denna kunskap gäller i högre grad pragmatiska sanningskriterier och kunskapen kan vara svår att generalisera till andra situationer. Spänningen mellan skola och arbetsliv kan också yttra sig i att arbetsgivare lägger mer eller mindre stor vikt vid icke uppgiftsrelaterade kompetenskrav. Tchibozo (2002) kallar kompetenskrav som inte har att göra med de krav som ställs för att utföra det faktiska arbetsuppgifterna ”meta-functional criteria”, t ex i form av krav på sociala färdigheter och andra icke uppgiftsrelaterade kompetenskrav.

Vikten av karriärmöjligheter kan givetvis spela in i forandandet av lärandebanor, vilket Pinquart m fl. (2003) lyfter fram, men detta gäller särskilt för de som har ambitioner. Även Athanasou (2003) skriver att framtidsutsikter och karriär är viktiga faktorer vid yrkesval. Cohen-Scali (2003) drar slutsatsen att unga personers professionella identitet påverkas av två processer. För det första det hon kallar "socialization for work" som sker i familj och skola samt även media. För det andra "socialization by work" som avser den ungas integration i arbetslivet. Vilken av dessa socialisationsprocesser som bidrar till ungas val av lärandebana är dock svårt att entydigt avgöra med tanke på att dessa troligen formas i ett komplext samspel av olika faktorer.

Inom det forskningsområde som benämns Transition from school to work (Tchibozo, 2002) behandlas övergången mellan skola och arbetsliv. En fråga är om denna övergång kännetecknas av individers rationella val eller ej. Är det verkligen så att den unga individen försöker att göra det "bästa valet" utifrån alternativa valmöjligheter (se t ex Tchibozo, 2002)? Detta antagande ifrågasätts inom forskningen som istället pekar på att övergången många gånger är styrd av den påverkan som familjemedlemmar, vänner och lärare har (Mortimer m fl., 2002; jfr även Socialstyrelsen, 2003).

Andra forskare har utvecklat begrepp (jfr begreppet trajectory, Wengers, 1998) för att beskriva övergången från utbildning till arbete. Bloomer & Hodgkinson (2000), använder begreppet Learning Career, med vilket de avser hur förhållningssätt till lärande utvecklas över tid i relation till habitus, händelser, aktiviteter och relationer. Gorard et al (1998; 2001) använder begreppet Learning Trajectory, vilket kan förstås som mönster av deltagande/engagemang i lärprojekt och hur dessa mönster formas av strukturella och sociala faktorer samt hur dessa internaliseras av individer. Bloomer & Hodgkinson (2000) och Gorard et al (1998; 2001) arbetar biografiskt för att beskriva lärandebanor, men med hänsyn taget till kontextuella faktorer. De lärandebanor som unga människor rör sig efter framstår som planlösa och formade av ett komplext samspel med många faktorer. I linje med Tchibozo (2002), menar Bloomer & Hodgkinson (2000) att lärandebanor sällan är resultatet av rationella val; att erfarenheter från livet som inte är kopplade till utbildning och arbete spelar in; att val ofta kopplas till identitetsutveckling, men att även faktorer som social bakgrund, genus, etnicitet etc. spelar in. Gorard et al (1998; 2001) poängterar dessutom att erfarenheter från tidigare studier spelar in.

4.3 Gränszonen mellan yrkesutbildning och arbete

Wenger (1998) har på ett allmänt plan problematiserat gränser mellan olika praktikgemenskaper. Wenger (1998) introducerar begreppet ”broker” och avser då någon/några som kan verka som ”boundary crosser”. ”Brokering” kan innebära att introducera olika element från och mellan olika praktiker. Wenger (1998) beskriver några olika sätt som kan koppla två praktiker till varandra, t ex genom att en specifik praktik bildas mellan två befintliga praktiker (boundary practice), genom låta två praktiker överlappa varandra (overlap), eller genom att en av de aktuella praktikerna öppnar sin gräns/periferi och ger access för andra än de ursprungliga deltagarna.

Vad gäller specifikt gränszonen mellan yrkesutbildning och arbete har forskare introducerat olika begrepp för att beskriva det utrymme som finns mellan utbildning och arbetsliv, begrepp som är besläktade med Wengers (1998) resonemang ovan. Konkola (2001 i Tuomi-Gröhn, Engeström & Young, 2003) använder begreppet ”boundary zone”, som kan beskrivas som det ”ingenmansland” mellan utbildning och arbete och som kännetecknas av att till stor del vara fritt från redan etablerade och stelnade rutiner. Gutiérrez, Rymes & Larson, (1995 i Tuomi-Gröhn, Engeström, & Young, 2003) använder begreppet ”third space” i en snarlig mening. Ett gemensamt tema här är att denna gränsszon, just på grund av att den inte är strukturerad i så hög grad, öppnar för möjligheten att olika kulturer och aktiviteter kan mötas i zonen, och där reflektera och utvecklas. Denna zon kan betraktas som en miljö med sina egna unika möjligheter för lärande (Tuomi-Gröhn, Engeström & Young, 2003). I en utvecklad gränsszon skulle eleven kunna bli medveten om möjligheten att kunna skapa sin egen lärandebana (jfr Säljö, 2003).

Troligen finns redan ”brokers”, ”boundary crossers” och ”boundary objects” av olika slag. Troligen finns också redan nu en gränsszon mellan utbildning och arbetsliv i någon form. Men det är vår uppfattning att kunskap om såväl gränszonen, med dess kritiska faktorer, som om elevers lärandebanor, kan explicitgöras och utvecklas. När en elev följer sin lärandebana i denna gränsszon är eleven en potentiell ”boundary crosser”. Andra tänkbara gränsbrytare är lärare, skolledare, studievägledare, arbetsledare, rekryterare och APU-handledare. Vidare kan även yrkesråd, samarbetsprojekt och aktiviteter av olika slag omfattas av gränszonen.

I utredningen ”Kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre och funktionshindrade, del 1 och 2” behandlas också relationen mellan skola och arbetsliv (Socialstyrelsen, 2003). En problematik som lyfts fram är att det är svårt att få ungdomar att göra yrkesval som är inriktade mot detta område. Olika former av praktik nämns som ett instrument för att få ungdomar att välja detta

område. Samtidigt pekar utredningen bland annat på att dagens arbetsförhållanden och anställningsvillkor måste förändras för att attrahera ungdomar att söka sig till detta område. Det talas bland annat om att arbetsmiljöarbetet måste förbättras, fler arbetsledare tillsättas, höja löner, inrätta fler heltids- och tillsvidarejänster, förbättra utvecklingsmöjligheter och organisera arbetet på ett bättre sätt.

5. Metod

I detta kapitel beskrivs tillvägagångssätt för att belysa studiens frågeställningar. I avsnitt 5.1 under metodologiska ställningstaganden beskrivs forskningsstrategin för studien. I 5.2 beskrivs hur datainsamlingar genomförts i form av intervjuer, enkätundersökning samt i form av seminarium. I 5.3 slutligen, beskrivs tillvägagångssätt vid analys och redovisning av data.

5.1 Några metodologiska ställningstaganden

I föreliggande studie har vi haft som ambition att arbeta i enlighet med en interaktiv forskningsansats (se Svensson m fl., 2002). Syftet med en interaktiv forskningsansats är att samverka mellan forskarteam och praktiskt verksamma skall resultera i kunskap som är både vetenskapligt intressant och praktiskt användbar. Detta utesluter dock inte att forskningen också syftar till att beskriva och analysera hur situationen ser ut i aktuella verksamheter. En ambition är också att arbeta med intervjuer och enkäter och såväl kvalitativa som kvantitativa data. Det interaktiva inslaget yttrar sig främst i att datainsamlingen även omfattar seminarier där data från intervjuer och enkätstudien återkopplas och diskuteras med personal från kommun och skola.

5.2 Datainsamlingens genomförande

Datainsamlingen startade med att kommunen och skolan kontaktades under våren 2005 och accepterade att delta i studien. Första fasen av själva datainsamlingen omfattade intervjuer med representanter för kommunen samt skolpersonal. I nästa steg av datainsamlingen genomfördes en enkätstudie omfattande samtliga elever som gick sista året på omvårdnadsprogrammet på Birgittaskolan. Slutligen genomfördes seminarium med enhetschefer från kommunen respektive skolpersonal. Intervju- och enkätundersökningarna genomfördes under perioden mars till och med maj 2005. Seminarium genomfördes i oktober och november 2005.

5.2.1 Intervjustudien

Intervjustudien omfattade sammanlagt sex intervjuer – tre med personal från kommunen och tre från skolan. Personalen från kommunen har alla befattningen enhetschefer inom äldreomsorgen. Personalen från skolan har befattningarna rektor, lärare på omvårdnadsprogrammet samt lärare/praktiksamordnare.

Intervjuerna genomfördes med hjälp av intervjuguider (se bilaga 1 och 2) som delvis omfattade samma frågor för de två grupperna, men som också innehöll frågor unika för respektive verksamhet. Intervjuerna med personal från kommunen respektive skolan omfattade de frågeområden som redovisas i tabell 1 nedan.

Tabell 1. Frågeområden i intervjuguide.

Frågeområden	Intervju med enhetschefer	Intervju med skolpersonal
	Intervjufråga	
Bakgrundsvariabler: arbetsplats, befattning, tjänstgöringsår, kön	1-5	1-5
Rekrytering till ÄO	6-14	6-8
Kvalifikationskrav inom ÄO, nu och i framtiden	15-16	9-10
Uppfattningar om OP	17-21	11-15
Kopplingen ÄO - OP	22-24	16-18

Intervjuerna genomfördes i samtliga fall avskilt på intervjupersonernas arbetsplatser och tog cirka 40 minuter.

5.2.2 Enkätstudien

Enkätstudien omfattade samtliga elever som studerade på omvårdnadsprogrammets tredje årskurs vid undersökningstillfället (enkäten finns i bilaga 3). Enkäten omfattade följande variabelgrupper och variabler:

Tabell 2. Variabelgrupper i elevenkät.

Variabelgrupp	Variabel
Bakgrundsvariabler: ålder, kön, etnisk bakgrund, inriktning, förstahandsval	1 - 5
Faktorer som påverkat valet av utbildning	6a – 6i
Om eleven kan tänka sig att arbeta inom hälso- och sjukvård, äldreomsorg eller handikappomsorg	7 - 9
Om eleven uppfattar att utbildningen förbereder för arbete inom hälso- och sjukvård, äldreomsorg eller handikappomsorg	10 - 12
Motsvarar utbildningen förväntningarna	13
Faktorer som har betydelse för val av arbete	14 - 20
Önskemål om arbete efter utbildning	21
Öppen fråga	22

Programmet omfattar tre olika inriktningar, nämligen omvårdnadsprogrammet (OP), omvårdnadsprogrammet med samhällsvetenskaplig inriktning (OP-SP), samt omvårdnadsprogrammet med naturvetenskaplig inriktning (OP-NV). I tabell 3 redovisas elevgruppens storlek fördelat på olika inriktningar samt svarsfrekvenser och bortfall i enkätundersökningen.

Tabell 3. Svarsfrekvenser och externt bortfall i enkätundersökningen fördelat på olika inriktningar.

	Urvals- gruppens storlek (n)	Enkät- undersökning (n)	Bortfall (n)
OP	25	20	5 (20%)
OP-SP	51	39	12 (24%)
OP-NV	17	15	2 (12%)
Totalt	93	74	19 (20%)

Vad gäller externt bortfall, dvs. hur många av eleverna som omfattas av enkätstudien och som inte deltagit, så uppgår detta till 20 procent för hela studien. Det interna bortfallet i enkätstudien är lågt och överstiger inte 2 procent för någon studerad variabel. Ett undantag här är fråga 20 i enkäten som adderades efter den första datainsamlingen. På denna variabel finns ett internt bortfall på 22 respondenter från OP-SV, vilket totalt innebär ett internt bortfall på 30 procent för fråga 20.

5.2.3 Den studerade elevgruppens sammansättning

Elevgruppens sammansättning redovisas i tabell 4, 5 och 6 nedan vad gäller kön, etnicitet och andelen förstahandsval fördelat på de olika inriktningarna.

Tabell 4. Elevgruppens fördelning på inriktning och kön.

Inriktning	Kön		Totalt
	Kvinna	Man	
OP	15	5	20
OP-SP	34	5	39
OP-NV	12	3	15
Totalt	61	13	74

Dominansen av kvinnor är tydlig på programmet – kvinnorna utgör cirka 80 procent av undersökningsgruppen. Denna snedfördelning är tydligast på den samhällsvetenskapliga inriktningen där kvinnorna utgör nästan 90 procent. På omvårdnadsprogrammet utgör kvinnorna 75 procent och på den naturvetenskapliga inriktningen 80 procent.

Tabell 5. Elevgruppens fördelning på inriktning och etnisk bakgrund.

Inriktning	Etnisk bakgrund		Totalt
	Svensk	Icke svensk	
OP	13	7	20
OP-SP	32	7	39
OP-NV	8	7	15
Totalt	53	21	74

Totalt sett utgör eleverna med svensk etnisk bakgrund strax över 70 procent av undersökningsgruppen. Mönstret med en stark övervikt av elever med svensk etnisk bakgrund återfinns på såväl omvårdnadsprogrammet som på den samhällsvetenskapliga inriktningen. Undantaget är den naturvetenskapliga inriktningen där andelen elever med icke svensk etnisk bakgrund utgör nästan hälften.

Tabell 6. Elevgruppens fördelning på inriktning och förstahandsval.

Inriktning	Val		Totalt
	1:a hand	Ej 1:a hand	
OP	16	4	20
OP-SP	33	6	39
OP-NV	14	1	15
Totalt	61	11	74

Andelen elever som studerar på en utbildning enligt deras förstahandsval är strax över 80 procent. Undantaget är den naturvetenskapliga inriktningen där över 90 procent studerar enligt sitt förstahandsval.

5.2.4 Seminarium med kommunala tjänstemän och skolpersonal

Slutligen har det interaktiva inslaget i studien omfattat att genomföra seminarium med enhetschefer respektive skolpersonal för att presentera resultaten från bägge intervjuundersökningarna samt resultat från enkätundersökningen. Vid detta seminarium har deltagarna ombetts att kommentera dessa resultat vad gäller tolkningarnas riktighet. Vidare har deltagarna ombetts att diskutera framtida möjligheter att utveckla omvårdnadsprogrammet och äldreomsorgen, samt slutligen att diskutera hur samverkan mellan utbildning och arbete kan utvecklas. Tyvärr visade det sig omöjligt att som planerat genomföra detta seminarium med enhetschefer och skolpersonal tillsammans vid samma tillfälle. Samma material diskuterades dock i de två seminarier som genomfördes – ett med enhetscheferna och ett med skolpersonalen.

5.3 Analys och redovisning av data

Den information som samlats in har först analyserats för respektive grupp och verksamhet. Informationen har sedan analyserats i sin helhet och ett material för seminarium sammanställts. Aktiviteterna under seminarium har sedan dokumenterats och ingår också som underlag i studien.

Analysen av intervjuerna har gjorts i form av meningskoncentration (se t ex Kvale, 1997). Materialet har organiserats i olika teman som grovt följer sekvensen av frågor i respektive intervju för enhetschefer respektive skolpersonal. Intervjupersonernas uppfattningar redovisas med illustrerande citat från intervjuerna. Intervjupersonerna benämns löpande i resultatredovisningen som intervjuperson IP1 till och med IP6.

Som underlag för de seminarium som genomfördes med intervjupersonerna formulerades preliminära teser baserade på intervjuer och enkät, vilka användes som underlag i seminarium med tjänstemän och skolpersonal (se 5.2.4).

För att kondensera data från enkätundersökningen och för att göra framställningen överskådligare har faktoranalyser genomförts, med avsikt att bilda index av flera frågor. I enkäten har två variabelgrupper faktoranalyserats var för sig. Den första variabelgruppen utgörs av variabel 6a till och med 6h, vilka beskriver hur elever uppfattar anledningar till att de valt omvårdnadsprogrammet (se bilaga 4). Vidare har variablerna 14 tom 20, vilka beskriver elevernas uppfattningar om vad de ser som viktigt i ett framtida arbete faktoranalyserats (se bilaga 4). Faktoranalyserna resulterade i tre faktorer för den första variabelgruppen och två för den andra. Med dessa faktoranalyser som underlag har tre respektive två index konstruerats, vilka redovisas i tabell 7 nedan:

Tabell 7. Index konstruerade av variabler i elevenkäten.

	Index	Variabler
Faktorer som påverkar val av OP	Omvärld	6a-6e
	Programmet	6f, 6g
	Eget val	6h
Faktorer som påverkar val av arbete	Lön/karriär	14, 18
	Arbetets innehåll	15-17, 19, 20

Enkäten har analyserats för att erhålla deskriptiva mått som medelvärde för olika index och variabler. Vidare har sambandsmått beräknats mellan olika bakgrundsvariabler som kön, etnisk bakgrund samt inriktning, och de aktuella indexen och variablerna. I förekommande fall har också parametriska signifikanstester i form av t-tester och variansanalyser genomförts. Vid förekomst av signifikanta samband redovisas de statistiska måtten i löpande text.

6. Enhetschefer om kompetensförsörjning inom äldreomsorg

I detta kapitel behandlas enhetscheferns uppfattningar om rekryteringsfrågor, kompetenskrav, omvårdnadsutbildning, ungdomars val, äldrevårdens attraktivitet samt vad som kan göras för att klara kompetensförsörjning i framtiden.

6.1 Enhetschefer om rekrytering till äldreomsorg

Vid de intervjuer som genomförts ger inte enhetscheferna uttryck för att det i dagsläget finns några problem med att rekrytera personal till den enhet som de ansvarar för även om problemen varierar över tid. Det tycks finnas ett informellt samarbete inom ledningsgruppen när det gäller rekrytering. En av de intervjuade menar dock att det finns en annan form av rekryteringsproblem. Så här uttalar hon sig.

Bekymret är att få dom här guldkornen om vi säger nya vikarier. Att dom ska läsa till undersköterska och inte gå kvar här som timvikarie /.../ samtidigt som jag kan se att det är ett problem dom som har fått undersköterskeutbildning för att man inte fick jobba kvar på Ericsson eller nåt sånt. Vården behöver folk /.../ och så kommer dom in här dom är inte så motiverade. (IP1)

En annan fråga som ställdes till enhetscheferna var hur de hanterar rekryteringen av personal till enheten. För det första gör de en skillnad mellan rekrytering av vikarier och tillsvidareanställd personal. När det gäller rekrytering av vikarier finns två rekryteringsvägar. Endera tar enhetschefen kontakt med vikarieförmedlingen där personer kan anmäla sig om de vill ha arbete. Om det finns personer på den lista som upprättas där tar enhetschefen kontakt med den aktuella personen för ett personligt sammanträffande. Vanligt är dock att de som vill ha vikariat ringer direkt till vårdenheten och anmäler sitt intresse för att arbeta där. Även här har enhetschefen ett personligt möte med den potentiella vikarien. Det tycks vara mycket svårt att få göra externa rekryteringar av tillsvidareanställd personal idag i kommunen. Enhetscheferna beskriver i intervjuerna tillvägagångssättet som komplicerat och byråkratiska. För att få göra en extern rekrytering av tillsvidareanställd måste först en vakansprövning av tjänsten göras av flera chefer på olika nivåer. Sedan en intern annons som främst riktar sig till övertalig personal som har företräde till tjänst. Så här uttalar sig en av enhetscheferna.

Jag måste först kolla om det finns nån med LAS-företråde eller om det finns övertaliga. De går före. Jag får ta den det blir. (IP3)

Om det då inte finns sökande kan det bli aktuellt med extern rekrytering. Såsom rekryteringsprocessen beskrivs kan den dra ut på tiden samtidigt som det för enhetscheferna innebär extra arbete både vad gäller själva rekryteringsprocessen och att täcka upp den vakanta tjänsten under tillsättningen. Så här uttalar sig en av enhetscheferna.

Vid externa rekryteringar får jag göra en ny vakansprovning. Alltså det finns ju en vakansprovning som är internt och en externt. Så då får jag göra om hela processen igen. Skriver i en vakansprovning som jag skickar till min chef som ska godkänna det här som i sin tur skickar vidare till X som är vård- och omsorgschef som i sin tur ska skicka vidare till X som är personaldirektör. Sen kommer det tillbaka till mej då. Externa rekryteringar är näst intill omöjligt i kommunen idag, att få igenom dom överhuvudtaget. (IP1)

Vilka krav är viktiga när det gäller att få anställning inom äldreomsorg? När det gäller tillsvidare tjänst är det ett krav på undersköterskeutbildning. Detta krav finns också när det gäller vikarier men är då inte lika absolut. Enhetscheferna ger exempel på ett flertal andra icke direkt uttalade krav som ställs på nyanställda. Det första intrycket och referenser är viktigt menar enhetscheferna. Men det är också andra kriterier som är viktiga för att bli anställd. Här varierar enhetscheferna svar. Bland annat nämner de hur den arbetssökande talar om äldre personer vid intervjuer, att de arbetssökande inte avviker alltför mycket i klädsel och utseende samt att de kan uttrycka sig i tal och skrift. Vid en enhet är körkort ett krav. Så här uttalar sig en av enhetscheferna.

Om det är fem personer som är lika bra då blir det ju att man får en intuition känsla på nåt vis /.../ lite utifrån hur man kan se ut så här i äldreomsorgen med då och vad som är rimligt. Sen är jag inte oäven till kläder och så utan man ska få ha det man vill om det inte är för utmanande. Men det är klart är det nån som har tatueringar ända upp i huvudet så undrar man vad det står för. Det kan jag säga att det reagerar jag på. /.../ Då är det den som får bäst referenser helt enkelt och den man tror passar in i gruppen framförallt också. (IP1)

En fråga som ställdes gällde om de förutsåg att förutsättningar för kompetensförsörjning kommer att förändras om fem år. Här har de tre enhetscheferna olika uppfattningar. En av dem tror att det blir lättare på grund av att det blir mer ”inne” att arbeta med människor. En annan att det troligare blir svårare, medan den tredje inte tror att det kommer att ske någon större förändring.

Enhetscheferna tillfrågades också om det fanns någon policy eller strategi för rekrytering inom kommunen. Alla tre enhetscheferna uppger att de inte vet om det finns någon policy eller strategi. Detta vid sidan om att de inte får

externrekrytera och att man försöker ha en lägsta nivå utbildningsmässigt när man anställer. Så här uttalar sig en av enhetscheferna.

Det är ju dokumenterat att vi inte kan gå ut och externrekrytera, dom bitarna finns ju. Nej, inte vad jag känner till. (IP3)

Sammantaget finns det inte inom kommunen en kommunicerad policy eller strategi för kompetensutveckling. De intervjuade menar att det är ganska lätt att få tag i vikarier, men ganska svårt att få tag i ”rätt” vikarier. Enhetscheferna ger uttryck för att de, trots att de har ansvar för verksamheten, inte har befogenheter att fritt anställa personal. Förutom krav på vårdutbildning finns det andra outtalade krav som avgör om en person får anställning eller ej. När det gäller den framtida kompetensförsörjningen finns det olika uppfattningar bland enhetscheferna. Två av dem ser inga rekryteringsproblem, den tredje menar att det kommer att bli svårare i framtiden att rekrytera till främst hemtjänst.

6.2 Enhetschefernas uppfattningar om nutida och framtida kompetenskrav

Arbetet i äldreomsorg varierar delvis beroende om det är fråga om vårdboendet eller hemtjänst. Det är mer fysiskt sjuka personer som bor på vårdboendet, men då den så kallade principen om kvarboende tillämpas innebär detta relativt komplicerade sjukdomsbilder för de som har hemtjänst. Kraven på medicinsk kompetens är således något högre inom vårdboendet medan det finns högre krav på att klara ”hemsysslor” inom hemtjänst. Allmänt krävs dock att man som anställd inom äldreomsorg vid sidan av de medicinska uppgifterna också klarar vanligt förekommande uppgifter i ett hem. Andra krav som enhetscheferna menar att arbetet ställer, vid sidan om medicinska och ”hemsysslor”, är förmåga att ge god omvårdnad, empati och ödmjukhet, teknisk kompetens, att kunna hantera liftar, att ha ordning och reda samt kunna uttrycka sig i tal och skrift. Så här uttalar sig en av enhetscheferna.

Allt, allkonstnär är ju många men man måste ha en känsla för andra människor. En empatiförmåga och en ödmjukhet inför livet tycker jag. (IP2)

Enhetscheferna förutser att kompetenskraven kommer att öka och delvis vara annorlunda i framtiden. En av enhetscheferna pekar på att anställda inom hemtjänst kommer att få ta större ansvar för vad som ska göras. En annan av enhetscheferna pekar på att det kommer att bli ett ökat krav på specialistkunskaper när det vårdtagare med psykiskt ohälsa och cancerpatienter. Den intervjuade talar här också om att det kan bli mer aktuellt med vård i livets slutskede, palliativ vård. Den tredje enhetschefen pratar om ökade krav av att

kunna samverka med vårdtagare eller med deras anhöriga. Så här uttalar sig två enhetscheferna.

Ja, det kommer att bli så att man behöver mer specialistkunskap, framför allt inom hemtjänsten. Överhuvudtaget tror jag, för jag ser att det är en stor grupp som kommer att öka och är äldre med psykisk ohälsa. /.../ En annan stor grupp är ju cancersjuka som vi förväntas kunna hantera och jobba med. /.../ Då måste man ju förstärka upp kompetensen eller att man kan söka speciella team över hela Linköpings kommun. /.../ Att man specialiserar sig och jobbar övergripande. (IP1)

Jag tror att dom här kraven, när 40-talisterna flyttar in här, då kommer de att kräva mycket mer och tror även 30-talisterna. /.../ Så jag tror det är där också, det blir mycket anhörigkontakt, så att man måste ha ett proffsigt bemötande, inte ta så illa vid sig. (IP2)

Sammanfattningsvis menar enhetscheferna att kraven på medicinsk kompetens är högre i vårdboendet medan det finns högre krav på att klara ”hemsysslor” inom hemtjänsten. Vid sidan av dessa krav ställs en hel del andra krav. Allt från omvårdnadskompetens till att kunna hantera liftar. Enhetscheferna menar att det i framtiden kommer att ställas högre och delvis annorlunda krav på vårdpersonal. Mer ansvar, specialistkunskaper och att kunna samverka med vårdtagare och anhöriga är några krav som nämns av enhetscheferna.

6.3 Enhetschefers uppfattningar om omvårdnadsprogrammet

Enhetscheferna menar att omvårdnadsprogrammet förbereder för arbete inom äldreomsorg på ett bra sätt. Det tillägg som två av dem gör är att många elever saknar praktisk erfarenhet av de sysslor som ingår i arbetet inom äldreomsorg. En av enhetscheferna menar att eleverna inte alltid är förberedda på att de själva måste lösa de problem som uppkommer. Hon betonar att det är många roller som man ska uppfylla i arbetet men att eleverna ofta är unga varför de inte hunnit lära sig att hantera alla dessa roller. En annan av enhetscheferna menar att det är individuellt hur mycket de har lärt sig under utbildningen. Så här uttalar sig två av enhetscheferna.

Jättebra, väldigt väl förberett. Både Birgittaskolan och Moaskolan har vi kontakter med och den har blivit mycket bättre under senare år. (IP3)

Många har ju inte alla bitar. Det är ju unga personer. De flesta är väldigt duktiga det ska väl sägas /.../ det är ju skillnad att göra praktik och komma ut i riktiga arbetslivet. Stå där och lösa problem. Det handlar ju mycket om problemlösning hela tiden och många olika roller som vårdpersonalen har. (IP1)

En fråga som ställdes var vilken uppfattning enhetscheferna hade om hur väl omvårdnadsprogrammet förbereder för framtida arbete inom äldreomsorg. Genom ett ökat samarbete mellan äldreomsorg och skolan, i kombination med att skolan försöker hantera APU-problematiken och elevers bristande språkkompetens, är enhetscheferna här försiktigt positiva vad gäller att förbereda elever för att det framtida arbetet inom äldreomsorg. En av enhetscheferna är dock lite mer tveksam här och problematiserar denna frågeställning. Hon menar, trots att hon tycker att de elever som hon haft kontakt med på senare tid fungerat bra, att det inte är alla elever som passar att arbeta inom äldreomsorg. Det borde vara lite tuffare krav i skolan så att de som inte klarar de krav som ställs i arbetet inte slussas vidare i utbildningen. Så här uttalar sig två av enhetscheferna.

Genom samarbete kommer det att fungera. (IP1)

Jag kan vara lite nervös för, om du pratar med elever som har varit här, vi ser redan kommer inte att passa här. Det är det här att dom borde vara lite tuffare vem som man slussar vidare i programmet. (IP2)

Vilken kännedom har då enhetschefer om omvårdnadsprogrammets kursplaner, innehåll och arbetsformer? En av enhetscheferna uppger att hon har relativt god kännedom om detta då hon tidigare suttit i programrådet. Hon är dock idag inte uppdaterad. De andra enhetscheferna har en vag och osäker uppfattning om kursplaner och innehåll, men känner till att man tillämpar PBL som arbetsform. PBL uppfattas som positivt i och med att det är en metod som kan tillämpas i det kommande arbetet. Så här uttalade sig två av enhetscheferna.

Ja rätt så mycket men jag är inte precis uppdaterad kan man säga. Men eftersom jag satt i programrådet, den här nya med samhällsinriktad och så och natur, man får behörigheten med, det tycker jag är bra. (IP2)

Har fått hastig information. Jag har en bekant som är lärare på Moaskolan som jag kan ringa till och ställa frågor till och diskutera. (IP3)

Sammanfattningsvis finns det en vag och osäker kunskap bland chefer vad gäller omvårdnadsprogrammets kursplaner och innehåll. Däremot är programmets arbetsformer kända. Enhetscheferna menar att Omvårdnadsprogrammet förbereder flertalet elever på ett bra sätt för arbete inom äldreomsorg, även om de ibland saknar erfarenhet av praktiska göromål. De är också försiktigt positiva till utbildningens förmåga att förbereda för det framtida arbetet inom äldreomsorg.

6.4 Enhetschefers uppfattningar om vad som påverkar ungdomars val av utbildning

Det finns delvis olika uppfattningar bland enhetscheferna när det gäller vad som påverkar ungdomars val av utbildning. En av cheferna menar att den viktigaste påverkansfaktorn är föräldrarna och den sociala bakgrunden, även om kamrater också har påverkan. Hon lyfter också mer implicit fram att en viktig faktor är vilket kön man tillhör. Pekar på att vi gör traditionella könsmässiga val. Den andra enhetschefen har en motsatt uppfattning. Hon menar att ungdomars sociala bakgrund har en begränsad om någon betydelse. Det är snarast så att individer gör egna val och där har samhällsutvecklingen betydelse. Den tredje av cheferna lyfter fram massmedia och vänner som de viktigaste påverkansfaktorerna. Menar också att äldre släktingar har en stor betydelse för ungdomar med invandrarbakgrund. Så här svarar två av cheferna.

Hemmet påverkar vilka val man gör i livet. Har mest påverkan. (IP3)

Man väljer det man vill göra. En trend är att det sociala arvet bryts. (IP1)

Sammanfattningsvis har cheferna olika uppfattningar om vad som påverkar ungdomars val av utbildning och arbete. En av dem menar att den sociala bakgrunden tillsammans med kön är de viktigaste påverkansfaktorerna, en annan betonar ungdomars egna val och samhällsutvecklingen, medan den tredje lyfter fram mass medias och vänners betydelse.

6.5 Enhetschefers uppfattningar om hur arbete inom äldreomsorg kan göras mer attraktivt

När det gäller frågan om hur arbetet inom äldreomsorgen kan göras mer attraktivt ger enhetscheferna många och varierande förslag. Det går av svaren att identifiera fem dominerande teman. För det första menar två av enhetscheferna att det är viktigt att förändra attityden hos de anställda. Att de ska dels vara stolta över det de gör, dels att de i högre grad ska fokusera de positiva fördelarna som finns av att arbeta i vården. Detta tema hänger delvis samman med det andra temat, att marknadsföra äldreomsorgen. De tre enhetscheferna talar här om att det är viktigt med information, besök i skolor, bra hemsidor på internet etc. Två av enhetscheferna menar också att det är viktigt att anställda för fram en positiv bild av verksamheten. Ett tredje tema gäller att arbeta med mer interna strukturella förhållanden. Bland annat nämns schemaförändringar, synligt ledarskap och friskvård. Det fjärde temat som gäller belöningar återkommer alla enhetscheferna till. Här avses inte bara högre lön utan mer ickek materiella

belöningar som att få extra ledighet och att få delta i kurser. Detta tema har delvis en koppling till det femte temat utvecklingsmöjligheter. En av enhetscheferna ser deltagande i kurser som en belöning samtidigt som en utvecklingsmöjlighet. En annan av cheferna pratar i mer allmänna ordalag av betydelse av kompetensutveckling. Så här svarar två av enhetscheferna.

Det är ju lite mer variation när man går på schema. Varför pratar man inte om det, det är ju nåt som man kan locka med istället för att säga att det är jobbigt. (IP2)

Lönen måste höjas. Vi måste marknadsföra oss, vi är jättedåliga på det. (IP3)

En näraliggande fråga som ställdes var vad som går att göra för att klara kompetensförsörjning i framtiden inom äldreomsorg. Generellt menar enhetscheferna att det främst gäller att kompetensutveckla de som redan arbetar där. Ett ord som ofta nämns är validering. Implicit men också explicit framförs tanken att anställda kan lära och utvecklas av såväl informellt som formellt lärande. Så här uttalar sig två av enhetscheferna.

Dom som jobbat många år behöver inte gå en hel undersköterskeutbildning då kan man ju validera upp ämnen eller så. (IP2)

Jag har gjort en inventering ganska nyligen här för att se vem som behöver utbildning. (IP3)

I samband med dataåterföring till den ledningsgrupp som de intervjuade tillhör diskuterades frågan om den framtida kompetensförsörjningen inom äldreomsorg. Mycket av det som enhetscheferna tog upp går i linje med vad de intervjuades uppfattningar när det gäller att öka attraktiviteten inom äldreomsorgen. Exempelvis pratade man om att höja status och attraktiviteten inom äldreomsorg genom att förändra anställdas attityd och marknadsföra området bättre. Andra saker som togs upp gällde till exempel att minska byråkratin vid anställningar och att bli bättre på att ta emot praktikanter. Två mer radikala förslag var att leasa ut en del uppgifter till företag, t ex städning för att mer renodla omvårdnadsarbetet för att på så sätt höja status i yrket, respektive att kommunen borde ta över ansvaret för omvårdnadsutbildning för att ge bättre förutsättningar för samverkan verksamhet och skola.

Sammanfattningsvis menar enhetscheferna att det är viktigt att anställda har och ger uttryck för positiv syn för att göra äldreomsorgen mer attraktiv. Högre lön, mer pengar till kompetensutveckling och marknadsföring är också viktiga komponenter för att öka attraktiviteten. De vill fokusera kompetensutveckling för att klara framtidens kompetensförsörjning. Validering är ett centralt begrepp. Vid återföringen av data till ledningsgruppen framfördes ett flertal nya förslag som för att öka attraktiviteten för att arbeta inom äldreomsorg. Ett radikalt

förslag var att leasa ut exempelvis städning till ett städföretag för att renodla omvårdnadsarbetet vilket i förlängningen antas öka vårdarbetets status.

6.6 Enhetschefers uppfattningar om varför omvårdnadsutbildade inte väljer att arbeta inom äldreomsorg

När det gäller frågan om varför de som genomgått omvårdnadsprogrammet väljer att inte arbeta inom äldreomsorg, avger enhetscheferna svar som liknar de svar som de avgett när det gäller äldreomsorgens attraktivitet. Två av cheferna fokuserar på äldreomsorgens låga status och att det finns en föreställning bland de omvårdnadsutbildade att de inte får använda sina kunskaper fullt ut inom äldreomsorgen. Ett problem är att praktiken på Omvårdnadsprogrammets är för äldreomsorgens del förlagd termin 1 och för sjukvårdens del senare. Detta är något som enhetscheferna menar ger intryck av att det inte ställs så höga krav inom äldreomsorg vilket påverkar vårdarbetets status. Två av cheferna menar att man inom äldreomsorgen inte rekryterar externa är ett problem, dvs. svårighet att få fast tjänst. Så här uttalar sig två av cheferna.

Alltså vi får ju mycket ansökningar men där har vi ju det här med anställningsstoppet som sätter emot. /.../ Det är ju sällan man får en fast tjänst det första man får utan man får jobba sig upp. (IP1)

Den utbildning du har till grund kanske du inte får använda fullt ut i äldreomsorgen. (IP3)

Sammanfattningsvis menar enhetscheferna att svårighet att få fast tjänst, status och en föreställning om att inte få använda sina kunskaper gör att undersköterskor väljer sjukvård före äldreomsorg. När det gäller äldreomsorgens lägre status menar enhetscheferna att den underblåses av att utbildningen lägger praktiken inom äldreomsorgen i termin 1 och den senare praktiken inom sjukvården.

6.7 Vad kan göras för att utveckla samverkan mellan skola och äldreomsorg?

Generellt finns det bland enhetscheferna en positiv inställning till och ett behov av att utveckla samverkan med Birgitta skolan. Ett exempel som tas upp är det samarbetsprojektet Garnisonen. Ett projekt som vid intervjuernas genomförande ska starta inom kort. Detta projekt sätter enhetscheferna stor tilltro till när det gäller att utveckla samarbetet. Vidare tar enhetscheferna upp att de önskar att vara mer delaktiga när det gäller innehållet i den omvårdnadsutbildningen. Samtidigt som de gärna tar med emot tips och idéer från lärare. På ett kanske

mer praktiskt plan förordar de mer planerade möten med lärare, att de ska träffa elever som gör sin praktik oftare samt att lärare deltar på personalmöten. Mycket av den kommunikation som de har idag är formell och skriftlig och de ser en vinst med att ha mer personliga träffar. Det finns dock ett problem när det gäller att realisera dessa förslag och önskningar. Problemet är tidsbrist. Att hinna med alla uppgifterna tycks för enhetscheferna vara ett problem. Så här uttalar sig två av enhetscheferna.

Det ska bli intressant hur Garnisonen utvecklar det här med samverkansavtalet som dom har med både landsting, skola och arbetsliv. För det hoppas jag mycket på för då skulle man kunna rida på det mycket, hela området. (IP1)

Jobba närmare varandra. Vi kan ju vara med i tänket vad dom ska läsa om och vad dom behöver tänka på att lägga in och dom ger oss tips och idéer. Ett givande och tagande. (IP3)

Sammanfattningsvis finns det en positiv inställning till en ökad samverkan med Birgittaskolan. Ett problem är att enhetscheferna upplever att tidsbrist är ett hinder.

7. Skolpersonals uppfattningar om kompetensförsörjning inom äldreomsorg och om omvårdnadsprogrammet

I detta kapitel redovisas skolpersonalens uppfattningar om rekryteringsfrågor, kompetenskrav, omvårdnadsutbildning, ungdomars val, äldrevårdens attraktivitet samt vad som kan göras för att klara kompetensförsörjning i framtiden att behandlas.

7.1 Skolpersonalens uppfattningar om rekrytering till äldreomsorgen

I intervjuerna ger personalen från Birgittaskolan uttryck för att det finns problem med rekryteringen av personal till äldreomsorgen, även om situationen inte utmålas som akut. Den intervjuperson, som i sitt arbete har kontakt med personal inom äldreomsorgen, svarar följande på frågan om det finns problem med att klara bemanningen inom äldreomsorgen:

Ja det finns det. Dels så beroende på att det är ganska stor omsättning inom äldreomsorg. På vissa arbetsplatser, det blir ett genomgångsyreke. Och det handlar om arbetets innehåll, arbetstider, massmedias bild av äldreomsorg, som inte är så positiv. /.../ Sedan finns det ekonomi också, kommunerna har sämre ekonomi och man har besparingar på sig. (IP6)

Att problemen även kan kopplas till problem att hantera relationen till utbildningen antyds även i kollegans svar på samma fråga:

Ja det skulle jag tro. Eftersom man har svårt att ta emot elever, dom har för mycket att göra och då värnar dom inte alltid om framtiden. (IP4)

På frågan om vilka kriterier som är viktiga för en anställning inom äldreomsorgen, svarar skolpersonalen att det är en balans mellan social förmåga och kunskaper om omvårdnad, men med en tonvikt på de sociala komponenterna. Följande svar illustrerar detta:

Det allra viktigaste är att dom har ett bra bemötande. Naturligtvis finns det sådan tekniskt och vårdmässigt yrkesunika, det mest viktiga är att dom kan uppföra sig. Att vara social. Sen är det ju allt annat, med omvårdnad överhuvudtaget, grunden är att tycka om och att förstå sig på att jobba med gamla. Inte tycker det är äckligt eller så. Att man kan vara på en arbetsplats. Att man är vuxen. (IP4)

På frågan om förutsättningarna för kompetensförsörjningen inom äldreomsorgen kommer att ändras om man ser fem år framåt kan två tendenser utläsas i skolpersonalens svar. Detta gäller dels konsekvenserna av satsningarna på kompetenslyft inom denna sektor, vilket uttrycks på följande sätt:

Ja det bör den ju göra med tanke på att man nu från regeringens sida har satt fokus på kompetensförsörjningen inom äldreomsorg. Och bör ju göra eftersom många inom äldreomsorg är ju i den övre medelåldern och kommer ju att gå i pension. (IP5)

Att detta kommer att beröra främst vuxna uttrycks i följande svar:

/.../ hela det här omsorgslyftet, försöker man ju utbilda och suga upp rätt mycket vuxna människor till äldreomsorgen. (IP4)

Den andra tendensen gäller karaktären på framtidens arbete inom äldreomsorgen beroende på att vårdtagarnas behov av omsorg och vård kommer att ändras:

Och då måste man höja kompetensen. Kunna ett bredare spektrum. Tittar man på US om bara drar ner och drar ner, och blir mindre. Dom patienterna hamnar ju snabbare tillbaka i sina boenden idag. Man måste kunna mera, avancerade sjukvård. På US är det bara dom som är riktigt, riktigt sjuka. Och då kräver det mera av personalen inom äldreomsorg. (IP6)

Sammantaget innebär detta att skolpersonalen uttrycker att det finns, och kommer att finnas vissa problem med kompetensförsörjning inom äldreomsorgen. Detta beror till stor del på ekonomiska förutsättningar samt yrkets relativt låga status. Denna låga status relateras till låg lön, arbetstider och en negativ bild av yrket. Vidare förutspås en ökning av kraven på en bredare kompetens i yrket. Detta som en följd av att framtidens vårdtagare kommer att vara äldre, ställa högre krav samt att sjukvården kommer att skriva ut patienter tidigare, vilka då behöver mera vård i hemmet.

7.2 Skolpersonalens uppfattningar om nutida och framtida kompetenskrav

På frågan om vilka krav som krävs idag i arbetet inom äldreomsorgen återkommer skolpersonalen till balansen mellan omvårdnadskunskap och social förmåga:

Man behöver ha kunskap om äldres livssituation, äldres behov, kunskap om sjukdomar, kunskap om förhållningssätt, serviceinriktning, man behöver ha erfarenhet, att kunna möta människor. Och man behöver både medicinska och omvårdnadskunskaper. (IP5)

När skolpersonalen svarar på frågan om vilka krav som kommer att ställas i framtiden återkommer de till att kraven kommer att öka, vilket beskrivs på följande sätt:

Allteftersom sjukvården koncentrerar och lämnar över mer och mer, till omsorgsdelen. Dom skrivs ut snabbare, dom är sjukare när dom kommer tillbaka, dom är äldre. På det sättet ökar ju kraven på att... det är ju inte längre ålderdomshem. I hemtjänsten kan du stöta på väldigt svåra saker. Smitta och allt möjligt. På dom områdena så måste det ju öka. Det ställer större krav. (IP4)

Att även kraven att kunna arbeta i arbetslag kan komma att påverkas av denna utveckling tas också upp:

Det är ingen rolig situation att jobba ensam, att man får sådana som är intresserade av att jobba med äldreomsorg, så måste man satsa mer på den delen, att man har arbetskamrater och känner sig trygg, att man går ut flera stycken till vårdtagarna. Egentligen skall man ju vara flera men det är inte alltid så. (IP4)

Utvecklingen att äldre med större vårdbehov i högre grad kommer att finnas inom äldreomsorgen kan leda till att statusen på arbetet kan höjas, vilket uttrycks på följande sätt:

I framtiden, mera avancerad omvårdnad på äldresidan. Och då kanske det automatiskt blir lite status i undersköterskeyrket, om man får göra lite mera avancerad sjukvård. Äldreomsorgsbiten idag, man går in till en vårdtagare, man tvättar, klär på, ger frukost, lunch, det basala. Men är det lite såromläggningar kateter, venprov, då höjer det statusen och då måste man ha mera färdigheter. (IP6)

Sammantaget innebär detta att skolpersonalen ser en ökning av kompetenskraven inom äldreomsorgen som en följd främst av att vårdtagarna kommer att vara sjukare i framtiden och att detta kräver en bredare kompetens.

7.3 Skolpersonalens uppfattningar om omvårdnadsprogrammet

Skolpersonalen anser att programmet förbereder relativt väl för arbete inom äldreomsorgen, men bilden är kluven. Detta har sin grund i att utbildningen numera skall förbereda för mycket inom omvårdnad samt även för möjligheten till fortsatta studier:

Där är jag kluven eftersom jag har min bakgrund i äldreomsorgen /.../ vi skall ge ungdomar den möjligheten att både gå vidare till yrkeslivet och till vidare studier. Jag står som lärare på två ben. Att ta hänsyn till det. Jag förstår att ungdomarna behöver en bra grund att stå på och ha valmöjligheter i yrkeslivet. Det är ju så att dom går ju inte direkt ut i äldreomsorgen, utan

dom får ju en bred bit att stå på. Samtidigt kan jag se ett skriande behov, där jag tycker att kunskaperna är tunna ibland. (IP5)

Följande citat illustrerar också denna kluvenhet, och ger en bild av hur utbildningen förändrats över tid:

Om man tänker på hur omvårdnadsprogrammet var för 20 år sedan, då läste man knappt några kärnämnen, då hade man mycket mera omvårdnadsämnen, det har man ju plockat bort idag. Då gör det ju kanske att man är inte lika på hugget. Och sedan har ju eleverna på omvårdnadsprogrammet också förändrats. Då var det höga poäng för att komma in och idag är det inte så. Vi har en annan sorts elever, det hör man ofta, att då var dom bättre på att passa tider. Men då kanske man också såg eleven som arbetskraft och det får man inte göra. Dom är inte fullärda nu. Dom är inte så gamla. Det kan man förbereda och göra bättre. (IP6)

När det gäller frågan hur väl omvårdnadsprogrammet förbereder för arbete inom äldreomsorgen i framtiden, så refererar skolpersonalen till att man nu är inne i en fas då programmålen skall förändras. En process som inte är avslutad:

Det kommer att ändra sig. Eftersom vi fått ett nytt programmål från skolverket som vi skall uttala oss om. Och det är inte så mycket vård och omsorgsinriktat, programmet kommer att ändra sig. /.../ Som det är sagt nu så... det skall vara nationella kursplaner som skall kvalitetssäkras av skolverket. Nu samlar dom in alla lokala planer, och kanske, förhoppningsvis gör lite vidare nationella kursplaner som passar fler. Hoppas jag. (IP4)

Eftersom arbetet med att förändra programmet inte är avslutad så är det naturligt att skolpersonalen har funderingar. Mot denna bakgrund ställer man sig frågan om det kan vara en möjlighet att renodla inriktningen:

Kanske satsa på mera specifik utbildning, som riktar sig mer mot vård och omsorg. Man kanske skall ha det. Man behöver fylla på. (IP5)

En av intervjupersonerna ställer ett antal frågor om som kan kopplas till hur utbildningen kan utvecklas. Detta för att bättre hantera relationen till arbetet inom äldreomsorgen och mot bakgrund av de elever som man numera har på programmet:

Man skall väl alltid sträva efter att förändra. Man kanske skall förändra så, dom kanske inte skall gå ut redan i år ett till äldreomsorgen. Kanske ha fältstudier, hålla på med andra saker i ettan. Kanske är dom inte mogna att träffa äldre. Dom kanske skulle börja med det sociala, kanske inte vara bland så sjuka människor, kanske en mottagning eller, friskvård. Få en inblick i att möta andra människor. Som 16 år och inte har träffat äldre det kan vara skrämmande. Kanske är det en anledning till att man inte vill jobba inom äldreomsorgen. Kanske behöver mogna lite... i framtiden. (IP6)

Sammantaget innebär detta att skolpersonalen uppfattar att programmet förbereder relativt väl för arbete inom omvårdnadssektorn, men att eleven inte är fullärd efter avslutad utbildning. En kluvenhet kan också noteras som hänför sig

till att programmet numera har sådan bredd, och omfattar såväl kärn- som karaktärsämnen, att kunskaperna i ren omvårdnad blir väl tunna. Här finns en tydlig skillnad gentemot hur programmet såg ut tidigare. Dessutom pågår denna fortlöpande förändring även nu och man väntar på hur de kursplaner som snart skall komma ser ut.

7.4 Skolpersonalens uppfattningar om vad som påverkar ungdomars val av utbildning

Vad är det då som påverkar ungdomarnas val av utbildning? Ett svar innebär att bilden är sammansatt:

Det kan vara vänner, man väljer som kompisar, föräldrar kan ha ett finger med i spelet, mamma tyckte att jag skulle gå omvårdnadsprogrammet för att det är lätt att få vik. Eller mamma och pappa har läst på universitetet och då skall du inte läsa omvårdnadsprogrammet. Media, det kanske inte ungdomarna som tittar så mycket på det utan vi som är lite äldre, för när man hör om allt som händer inom äldreomsorg. Allt som blir fel, och folk dör för att ingen kommer och allt som har varit nu, det är klart det ger ingen positiv bild av arbetet inom vården. Och då säger föräldrarna välj inte det. (IP6)

En av intervjupersonerna ger en beskrivning av det är ett flertal faktorer som antas påverka valet av utbildning:

Sociala bakgrunden, man ser att föräldrar jobbar inom vården, könet har fortfarande stor betydelse. Tjejer, det styr fortfarande. Men en del av ungdomarna har valt helt själva. Sen har det nog lockat, tror jag, den här varianten, specialutformad att man får en yrkesbehörighet och att man kan studera vidare. Det är ju viktigt idag. Media, har vi varit inne på förut. Dom lägger mera på det negativa. /.../ Begåvning, man kan ju se att de som går rena omvårdnad ... har svårare för sig ibland. Och också har andra saker som hindrar deras lärande... deras sociala situation. Dom kanske tror eller har den uppfattningen att rena omvårdnad är lättare. Det är mycket praktik, så det är inte så mycket plugg. Det är en uppfattning som lever kvar. Och statusen, ja, det är klart att kompisarna har betydelse, och att skolan ligger centralt (skratt). (IP5)

Ovanstående citat ger vid handen att det inte är någon enskild faktor som antas påverka ungdomars val. Vad gäller programmets status säger en intervjuperson:

Det har rykte att vara ett lätt program. Det är ren omvårdnad. Sam och natur, där finns tradition att det är hårda program, teoretiska program, även om det är lite omvårdnad i. Det rena omvårdnadsprogrammet har rykte att vara lite lättare. (IP6)

Temat att den etniska bakgrunden och traditioner kan påverka valet beskrivs på följande sätt:

Vi har ganska många elever som har en annan etnisk bakgrund också. Det att dom tänker sig att just Birgittaskolan att vi är humana, mänskliga eller vad man skall säga, kanske. /.../ Det finns också hos invandrargrupperna... man vill ta hand om och man får bekräftelse själv. Vad får jag ut av det här? att man då väljer ett sådant här yrke. Det kanske man inte är så medveten om när man är tonåring (skratt). Men visst finns det, jag vill hjälpa andra. (IP5)

Även följande svar berör detta tema:

Etnisk bakgrund, ja... här har vi ju många kulturer, en mångkulturell skola verkligen. Ja det kanske ligger lite i andra länder att de är väldigt omvårdande, man tar hand om sina gamla på ett annat sätt än vad vi gör. Kanske är det därför man väljer omvårdnad. (IP6)

Sammantaget innebär detta att det finns ett spektra av anledningar till varför en ungdom väljer omvårdnadsprogrammet. Det är svårt att peka ut någon enskild faktor. Utbildningens och yrkets status har troligen en inverkan, och medför att rena omvårdnadsprogrammet har rykte att vara lättare och mindre teoretiskt och att vissa väljer denna variant av detta skäl. Samtidigt väljer andra varianterna mot samhällsvetenskap eller naturvetenskap, då dessa ger både möjlighet till arbete, t ex inom äldreomsorgen, och vidare studier. Vad gäller dessa varianter har programmet en högre status.

7.5 Skolpersonalens uppfattningar om hur äldrevården kan göras mera attraktiv

På frågan om hur äldreomsorgen kan göras attraktivare finns hos skolpersonalen olika tankar, dels kopplat till hur arbetet kan utvecklas, och dels i form av hur samverkan mellan utbildning och arbetsliv kan stärkas. En av intervjupersonerna beskriver vad hon uppfattar krävs i själva arbetet för att göra detta attraktivare:

Profilera sig mera... arbetsplatserna måste profilera sig. Erbjud utvecklingsmöjligheter. Ja kanske andra arbetsuppgifter. Friskvård för personalen. Man behöver titta över arbetstiderna. Att få hjälp av massmedia. Positivt att jobba med äldre. Att det krävs mycket kompetens. Att få en förändring av synsättet, och det måste man ju jobba med hela vägen, inte bara vi. Kommun och andra. Ja det är stora frågor. Det här att nu öka kompetensen inom ÄO, det är ju för att det är ett skriande behov. (IP5)

Ett annat svar uttrycker ungefär samma uppfattning, men berör också hur man arbetar för att påverka de könsbundna valen i relation till omsorgssektorn:

./.../ men hur man skall göra det mera attraktivt? Ja det är väl att förändra så att jobba med människor är attraktivt. Nu är vi där igen, att höja statusen på det yrket. Mycket med lönen, pengar betyder mycket! Och det är väl hemskt att en undersköterska har 16 000 i ingångslön. Att vårda sjuka människor, ta hand om anhöriga, allt man skall göra, vård i livets slutskede . Och det skall inte räknas. Om man får in mera killar kanske det höjer statusen. Vi har ett projekt nu där killar från Birgittaskolan går ut i 8:or och informerar. Hemskt att det skall behövas. (IP6)

Ytterligare ett svar beskriver hur kopplingen mellan utbildning och arbetsliv kan organiseras så att detta på sikt kan få en positiv effekt och göra äldreomsorgen attraktivare. Svaret kopplar till en nystartad äldreomsorgsenhet, Garnisonen, där man valt att arbeta på ett nytt sätt. Detta förslag innebär också en utveckling av såväl utbildning som yrket:

./.../ ett konkret exempel är ju det här med Garnisonen. Där har jag gått ut med att man är intresserad av att jobba med utbildning. Där man anställer människor som, skriver på att dom vill samarbeta med utbildningen. Och i motsvarande grad är det ju vi då som ger dom anställda där kurser i handledning, datakunskap, sådant vi kan och som dom inte har. Och att man ... på det sättet blir det ju ett lärande, livslångt lärande, för dom med.. Och har man då en sådan här samverkan så gynnar det ju båda två. Och då känner vi ju också att, då kan vi komma överens om hur man kan prova, ge varianter, på fältstudier på arbetsplatser, kontinuerliga... eleverna... man kan ju ha långsiktigt. Om man har ett ställe att arbeta mot. Men har man inte det, att det byts och blir nya ägare, att man inte vet från gång till gång vem som skall vara på vilka platser. Och därför också då kommer ju våra elever att vilja söka sig dit om dom ser att det är bra. Att man måste vara lite... bygga upp lite från arbetsplatserna. (IP4)

7.6 Skolpersonalens uppfattningar om varför omvårdnads- utbildade inte väljer att arbeta inom äldreomsorg

På frågan om varför eleverna från omvårdnadsprogrammet inte väljer att arbeta inom äldreomsorgen ger skolpersonalen flera svar, som dels anknyter till situationen inom yrket, och dels till ungdomarna. En intervjuperson beskriver rekryteringssituationen på följande sätt:

Dom får ju inga fasta tjänster, dom går på timvik. *./.../* Man värnar inte om personalen så att man ger dom heltidsanställning. Ingen av våra elever får det, dom börjar ju som semestervikarier. Det gör nog en del, tror jag. (IP4)

En av intervjupersonerna kopplar till vilken variant av omvårdnadsprogrammet som eleverna gått för att beskriva rekryteringssituationen efter utbildningen:

Jag tror att, det beror på vilken inriktning man går, går man raka omvårdnadsprogrammet då hamnar man inom äldreomsorgen, för där finns jobben. Så är det några av dom här som får in en fot på US, vilket är svårt idag. Sedan tror jag att dom som läser omvårdnad sam och

omvårdnad natur, där har man liksom en liten utbildningsplan för livet, jag skall jobba ett år, jag skall resa ett år, jag skall plocka apelsiner ett år...rensa fisk, men sedan skall jag läsa vidare. Dom stannar inte. Ett genomgångsyrke. Med tanke på att dom väljer dom här yrkena som jag sa förut, då är omvårdnad är en bra sak att ta med sig. Men dom rena omvårdnadstjejerna, framför allt, där kan man se att det blir äldreomsorgen. (IP6)

Denna utsaga kan till viss del uppfattas som motsägelsefull i relation till rektorns svar ovan. En förklaring kan dock vara att de som enligt praktiksamordnaren ändå kommer till äldreomsorgen, de konfronteras också med en situation med vikariat, deltidstjänster etc. En av intervjupersonerna beskriver också hur arbete inom äldreomsorgen kan ta gestalta sig för en ungdom idag, och att detta nog kan påverka valet att inte vilja jobba inom äldreomsorg. Följande citat illustrerar detta:

Och sedan tycker jag också att det är ganska naturligt att när man är ung som dom här är, dom är ju 18 – 19, då är det klart att det är inte så lätt att förstå sig på gamla människor. Nuförtiden, familjer är splittrade, dom bor inte ihop. Man är lite rädd för varandra. Att då hamna på en avdelning på sjukhuset där det händer grejer, och där det inte är det här frukost, lunch och middag (skratt), och lite sova på maten... det är en tillvaro som är annorlunda. Jag förstår att det kanske inte alltid tilltalar de yngre. Men så finns et de som trivs jättebra. De som blir överlyckliga när det får jobb inom ÅÖ. De som är lite mera lugna av sig. (IP6)

7.7 Vad kan göras för att utveckla samverkan mellan omvårdnadsprogrammet och äldrevården?

På denna fråga väljer skolpersonalen att åter knyta till den samverkan som just nu sker i relation till den nystartade enheten Garnisonen. Situationen beskrivs på följande sätt, och passar då också på att poängtera APU:s betydelse:

Har du hört talas om omsorg Garnisonen? Det här nya. Där känns det som att vi är på gång med ett samarbete mellan skolan och arbetslivet. Att vi har lite planer på, hur kan vi göra det bästa för eleven för att det skall bli ett attraktivt yrke. Mycket det här med APU och... dom har ju anställt undersköterskor som är intresserade av det här. Så kan det här bli något bra så kan det sprida sig till alla dom här verksamhetsområdena. (IP6)

Att det kan vara ett problem med många utförare och att dessa borde engageras i ett dylikt samarbete poängteras också av intervjupersonen, som fortsätter:

Och då skulle man också vilja ha med dom privata utförarna för dom är inte få här i Linköping. Det är många privata utförare inom äldreomsorg. Kan vi få till någonting bra där och att det sprider sig, det är ett jätteroligt projekt. Då tror jag också att man kan få en positiv syn på elever. Och då kan man öka samarbetet och då kan man förändra det här med APU. Något helt. Och då kan man nog också rekrytera. (IP6)

En av kollegerna är också inne på att en utveckling som omfattar såväl skola som arbetsliv är en bra väg att gå:

Knyta personal inom äldreomsorg som handledare under utbildningen. Resurspersoner för elever. Samarbeta mera med några enheter inom äldreomsorg. Med personal som är intresserade av att jobba med det. Då får ju dom en utveckling också inom jobbet. Att erfarenhet och kunskaper kan vävas ihop. Positiva förebilder. (IP5)

Sammantaget kan detta tolkas som att skolpersonalen ser positivt på hur samverkan kan utvecklas, och att denna utveckling redan till viss del redan finns. Utvecklingen innebär att skolan och arbetslivet knyts tätare till varandra, samtidigt som yrket utvecklas, vilket bör leda till en högre status.

8. Elevers uppfattningar om utbildning och arbete

I detta kapitel redovisas utfallet av den enkätundersökning som genomfördes i omsorgsprogrammens årskurs 3. Först redovisas elevernas uppfattningar om varför de valde att studera på Birgittaskolans omvårdnadsprogram, vidare behandlas elevernas uppfattningar om vad för typ av arbete de önskar efter studierna, och hur de värderar faktorer som lön/karriär och utvecklingsmöjligheter i ett framtida arbete.

8.1 Faktorer som påverkar valet att studera på omvårdnadsprogrammet

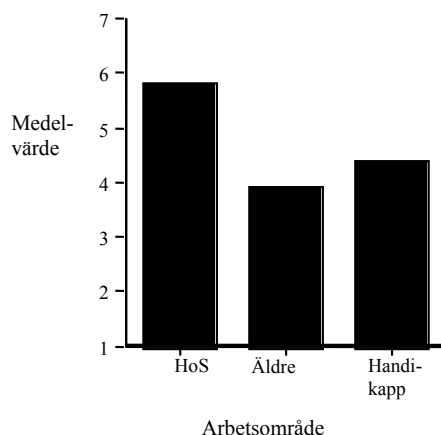
Eleverna tillfrågas i enkäten om vilka faktorer som påverkat deras val av utbildning. Vi har valt att gruppera de olika variablerna i enkäten i tre index (se 5.3), nämligen: omvärld⁴, programmet⁵, samt eget val⁶.

Utfallet visar att möjligheterna till vidare studier som programmets ger, samt Birgittaskolans rykte som är den främsta anledningen till val utbildning. Detta index får värdet 5,01, vilket kan betraktas som medelhögt/högt. Näst viktigast skattas betydelsen av det egna valet, med ett medelhögt värde på 4,24. Lägst vikt läggs vid omvärldsrelaterade faktorer. Detta index erhåller värdet 2,58, vilket kan betraktas som lågt. Sammantaget ger detta bilden av att eleverna uppfattar att de valt själva och då tagit hänsyn till framtiden samt skolans goda rykte. Bilden att det är faktorer i omvärlden som styr valet får sålunda inte stöd i enkätstudien.

⁴ Indexet omfattar variabler som berör påverkan från föräldrar/syskon, vänner, media, SYO och betyg.

⁵ Indexet omfattar variabler som berör möjlighet till fortsatta studier och Birgittaskolans goda rykte.

⁶ Indexet omfattar en variabel som innebär att eleven själv tidigt bestämt sig för ett arbete inom vård och omsorg.



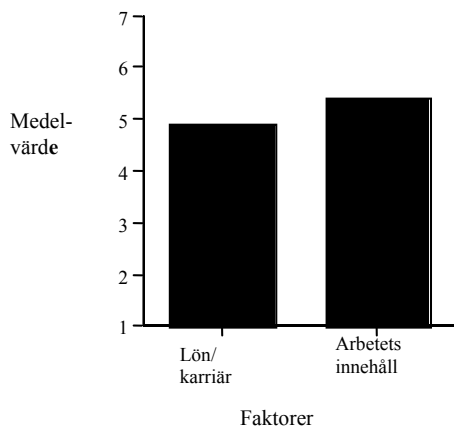
Figur 1. Elevers uppfattningar om faktorer som påverkat valet att studera på omvårdnadsprogrammet.

Vilken bild framträder då vi betraktar samma index men tar hänsyn till olika bakgrundsvariabler? Om vi först tittar på bakgrundsvariabeln inriktning så är skillnaderna mellan omvårdnad, samhällsvetenskaplig samt naturvetenskaplig inriktning signifikant i enbart ett av indexen, nämligen vad gäller indexet programmet ($F=5.37$; $df=2:73$; $p=.007$). Här skattar eleverna från omvårdnadsinriktningen detta index signifikant lägre än eleverna i de båda övriga inriktningarna.

Om vi betraktar bakgrundsvariabeln kön så föreligger inte någon signifikant skillnad. Slutligen, vad gäller bakgrundsvariabeln etnisk bakgrund erhålls en signifikant skillnad. Denna gäller indexet omvärld, som erhåller en högre skattning av eleverna med en annan etnisk bakgrund än svensk ($t=-3.77$; $df=72$; $p=.000$).

8.2 Elevers uppfattningar om var de vill arbeta efter avslutad utbildning

Vilka uppfattningar har då eleverna om var de kan tänka sig att arbeta efter avslutad utbildning? I enkäten fick de bedöma hur attraktivt det var att arbeta inom hälso- och sjukvård, äldreomsorg samt handikappomsorg. Utfallet redovisas i figuren nedan.



Figur 2. Elevers uppfattningar om var de vill arbeta efter avslutad utbildning.

Det är tydligt att det överlägset mest populära arbetsområdet är hälso- och sjukvård, vilket erhåller värdet 5,79, vilket kan betraktas som högt. Handikappomsorg erhåller värdet 4,42 och äldreomsorgen värdet 3,93. Båda dessa värden kan betraktas som medelhöga. Om vi betraktar dessa variabler i relation till bakgrundsvariabler så erhålls inte någon skillnad för vare sig kön, inriktning eller etnisk bakgrund.

Eleverna tillfrågades också att välja enbart ett alternativ vad gällde önskan om framtida arbete inom hälso- och sjukvård, äldreomsorg, handikappomsorg respektive övrigt. Utfallet fördelat på respektive inriktning redovisas i tabellen nedan.

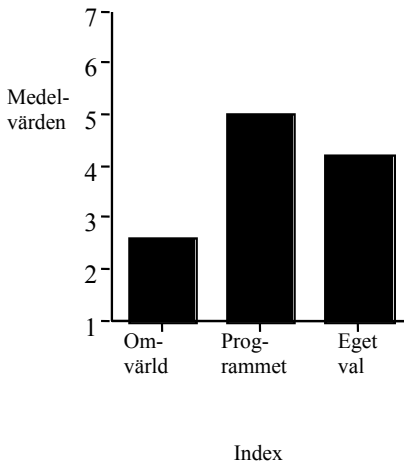
Tabell 8. Elevers önskemål om arbete efter utbildningen relaterat till inriktning. Procentandelar inom parentes.

	Inriktning			Totalt
	Omvårdnad	Omvårdnad sam	Omvårdnad natur	
Hälso-/sjukvård	13	14	10	37 (50,7)
Äldreomsorg	3	2	0	5 (6,8)
Handikapp oms.	3	7	0	10 (13,7)
Annat	1	16	4	21 (28,8)
Totalt	20 (27,4)	39 (53,4)	14 (19,2)	73 (100)

Mönstret från skattningsskalorna återfinns även i denna fråga, vilket yttrar sig i att ett arbete inom hälso- och sjukvård önskas av den övervägande majoriteten av eleverna. Totalt 50,7 procent har valt detta alternativ. Det näst vanligaste alternativet är annat, vilket erhåller 28,8 procent. I denna kategori har eleverna haft möjlighet att själva ange vad för yrke de helst vill arbeta inom. I svaren återfinns yrken som: social omsorg, lärare, polis, volontär/hjälparbetare, brandman, friskvård, läsa vidare, barn, forskning, pilot, ortopedingenjör, ambulans, sjuksköterska, läkare, musikerapeut och psykolog. Det alternativ som skattas som det tredje mest populära vad gäller framtida arbete är handikappomsorg, vilken erhåller 13,7 procent. Lägst andel önskemål får äldreomsorgen, nämligen enbart 6,8 procent. De elever som kan tänka sig äldreomsorgen, sammanlagt 5 stycken i denna undersökning, återfinns inom omvårdnads eller samhällsvetenskaplig inriktning av programmet. Relativt sett är det flest elever från just omvårdnadsinriktningen som anger detta alternativ. Samtliga dessa fem elever är också kvinnor.

8.3 Faktorer som påverkar elevers val av arbete

I detta sammanhang har vi valt att belysa elevernas uppfattningar om vad som har betydelse för val av framtida arbete i två avseenden, nämligen: lön/karriär⁷ och arbetets innehåll⁸, vilka utgör två index (se 5.3). I figuren nedan redovisas utfallet.



Figur 3. Elevers uppfattningar om vilka faktorer som påverkar val av framtida arbete.

Båda dessa faktorer erhåller medelhöga till höga värden och skillnaden är inte så stor; medelvärdet 4,91 för indexet lön och karriär samt 5,43 för indexet arbetets innehåll. För dessa faktorer föreligger endast en signifikant skillnad i relation till bakgrundsvariablerna kön, etnisk bakgrund samt inriktning. Denna skillnad gäller indexet arbetets innehåll som skattas högre av männen än kvinnorna ($t=2,42$; $df=72$; $p=,018$).

⁷ Indexet omfattar två variabler som berör vikten av just lön och karriärmöjligheter.

⁸ Indexet omfattar variabler som berör arbetsplatsens anseende, APU, utvecklingsmöjligheter i arbetet, att få tillämpa vad man lärt i utbildningen samt möjlighet till heltidsanställning.

9. Diskussion

I detta avslutande kapitel redovisas studiens huvudresultat kopplat till den teoretiska bakgrunden, vilket återfinns i avsnitt 9.1. I avsnitt 9.2 diskuteras studien ur metodisk synvinkel. I avsnitt 9.3, avslutningsvis, redovisas några möjliga praktiska implikationer av studien.

9.1 Studiens huvudresultat

I detta avsnitt redovisas studiens huvudresultat baserat på enhetschefers, skolpersonals och elevers svar vilka redovisats i kapitel 6, 7 och 8. Huvudresultaten diskuteras också i relation till studiens teoretiska bakgrund.

9.1.1 Hur ser strategierna för kompetensförsörjning inom äldreomsorgen ut idag?

Svaret på denna frågeställning baseras främst på intervjun med enhetscheferna. För tillfället finns inte någon kommunicerad strategi för kompetensförsörjning inom äldreomsorgen. Praxis däremot innebär att det finns ett informellt samarbete inom ledningsgruppen vad gäller rekrytering. Man skiljer mellan rekrytering av vikarier och tillsvidareanställd personal. Rekryteringen av tillsvidareanställda är en krånglig och byråkratisk process. Rekryteringen av vikarier sker på två sätt, antingen genom vikarieförmedlingen eller genom att den arbetssökande själv tar kontakt med vårdenheten. Problemet just nu är inte att få tag på personal att rekrytera utan att kunna rekrytera rätt personal.

Den strategi som tillämpas vid rekrytering är inte den som Mintzberg (1998) kallar en "planned strategy". Istället verkar det i detta fall vara frågan om en mer framväxt strategi vid vårdenheterna där det finns ett informellt samarbete inom ledningsgruppen. Det tycks finnas lösa kopplingar mellan den övergripande nivån i kommunen och verksamheten i denna fråga (jfr Weick, 1976). Cheferna ser inte att det finns några problem med att rekrytera vårdpersonal och förutser inte heller att det ska bli några större problem i framtiden. Detta kan ses som om cheferna ansluter sig till den strategi som Atkinsson (se Storey & Sisson, 1993) kallar "on the chin". Det vill säga att de inte upplever sig ha något problem när det gäller att besätta vakanser utan att de tar det med jämnmood.

Rekryteringen av tillsvidareanställda styrs av chefer högt upp i hierarkin. I detta fall föreligger snarast en fast koppling mellan den övergripande nivån och verksamheten. Det finns däremot lösare kopplingar när det gäller rekrytering av

korttidsvikarier. Här har cheferna själva att bestämma hur de ska gå tillväga. Antingen kan de ta kontakt med vikarieförmedlingen för att höra om någon anmält sig dit som vikarie eller så väljer de att träffa någon arbetssökande som själv tagit kontakt med vårdenheten. Problemet just nu är inte att få tag på personal att rekrytera utan att kunna rekrytera ”rätt personal”. Av intervjuerna indikeras att ”rätt personal” inte i första hand handlar om att klara de faktiska arbetsuppgifterna utan snarare om att de personliga kvaliteterna stämmer överens med den kultur som råder inom äldreomsorg (jfr Price, 2004).

Sammantaget kan man konstatera att mellan den övergripande nivån i kommunen och verksamheten tycks finnas såväl lösa som fasta kopplingar när det gäller kompetensförsörjning. De lösa kopplingarna finns när det gäller att strategiskt hantera kompetensförsörjningsfrågorna och rekrytering av vikarier medan de fasta kopplingarna snarast gäller hur tillsättning av tillsvidarejänster hanteras i praktiken.

9.1.2 Vilka krav på kunskaper och färdigheter ställs idag och i framtiden för arbete inom äldreomsorg?

På frågan vad som idag krävs för att arbeta inom äldreomsorgen så ger enhetschefer och skolpersonal i stort sett samma svar. Det är en balans mellan omvårdnadskompetens, medicinsk kompetens samt social kompetens. Enhetscheferna svarar att inom vårdboende ställs högre krav på medicinsk kompetens och inom hemtjänst högre krav på omvårdnadskompetens och social kompetens. Skolpersonalen gör inte uppdelningen mellan olika vårdformer lika tydligt som enhetscheferna. Skolpersonalens svar innebär att de uppfattar kraven på social kompetens som det viktigaste i dagsläget.

Vad gäller kraven i framtiden så ger enhetschefer och skolpersonal uttryck för en likartad uppfattning, nämligen att kraven kommer att öka framgent. Anledningen till detta är att framtidens vårdtagare kommer att vara äldre, sjukare, ställa högre krav samt att de i högre utsträckning vårdas i hemmet. Dessa ökade krav innebär att specialistkunskaper, medicinsk kompetens, högre ansvar samt även att i högre grad kunna arbeta i grupp. Kraven på social kompetens antas inte minska i framtiden. I och med att vård antas ges i högre grad i hemmet kommer kontakten med anhöriga och vårdtagare att bli viktig och vården omfattar såväl ”hemsysslor” som medicinskt relaterade arbetsuppgifter.

En fråga som diskuteras inom vetenskapssamhället är om kvalifikationskraven inom arbetslivet förändras över tid. Kraven inom äldreomsorgen tycks bli både högre och delvis annorlunda samt variera mellan olika delar inom äldreomsorgen. Det tycks sålunda inte finnas en specifik kravprofil inom äldreomsorg (jfr Kern &

Schumanns resonemang om segmentering, se Broady & Helgeson, 1985). Detta torde ha betydelse för såväl utbildning som rekrytering. Någon mer långsiktig rekryteringsstrategi för att möta denna förändring ger inte cheferna inte uttryck för (jfr Price, 2004).

Sammantaget finns det indikationer på att det kommer att bli ökade, varierade och delvis annorlunda krav på kompetens. Detta torde ha betydelse för såväl omvårdnadsprogrammet och för rekryteringsprocessen. Anställningsbarheten för framtida elever torde med nuvarande innehåll i omvårdnadsprogrammet inte vara i perfekt balans. Samtidigt torde rekryteringsprocessen inte heller vara optimal för att tillgodose de krav som kommer att ställas.

9.1.3 Hur väl förbereder gymnasieskolans omvårdnadsprogram för arbete inom äldreomsorg vad gäller de krav som arbetet ställer idag och i framtiden, samt hur kan utbildningen utvecklas i detta avseende?

Såväl enhetschefer som skolpersonal uppfattar att omvårdnadsprogrammet idag förbereder relativt väl för arbete inom äldreomsorgen. Man är också samstämmiga i sin uppfattning att eleverna inte är fullärda efter utbildningen. Enhetscheferna framhåller att eleverna ofta saknar praktisk erfarenhet. Skolpersonalen anser att dagens unga ofta inte har samma erfarenhet av äldre jämfört med tidigare, och att det även är en mognadsaspekt som spelar in här. Vidare framhåller skolpersonalen att dagens utbildning, på grund av att den även skall förbereda för vidare studier, innebär en kluvenhet mellan kärn- och karaktärsämnen och att detta innebär att rena omvårdnadskunskaper kan vara tunna. Enhetscheferna uttrycker att de har en vag och osäker bild av utbildningens innehåll, men att arbetsformerna, som bygger på PBL-metodik, är väl kända. Enhetscheferna anser också att erfarenheter från PBL-metodik är en tillgång inför arbetet inom äldreomsorgen då problembaserat lärande kan tillämpas även där.

Vad gäller programmets möjligheter att förbereda för arbete inom äldreomsorgen i framtiden, mot bakgrund av de förändrade kraven i yrket, så är enhetscheferna försiktigt positiva. Skolpersonalen anknyter i sina svar till att man nu är inne i en fas då nya program mål skall tas fram av skolverket och att det är svårt att säga något entydigt idag. Däremot framkommer i svaren att kluvenheten i utbildningen mot såväl omvårdnad som vidare studier är något som måste beaktas. Kanske kan omvårdnad bli en profil i detta sammanhang. Vidare är man tydlig vad gäller att praktiken inom äldreomsorgen inom APU kan utvecklas, t ex genom att lägga den APU-perioden senare i utbildningen

(den ligger nu i årskurs 1), samt genom att utveckla samarbete med vårdenheter inom äldreomsorgen. Den potentiella statushöjning som arbetet kan få genom de höjda kompetenskraven framtiden (se 9.1.2) utgör en möjlighet i detta sammanhang.

I avsnitt 4.1 beskrevs två olika ideologiska ståndpunkter vad gäller karaktären på samspelet mellan yrkesutbildning och arbetsliv, nämligen anpassnings- respektive förnyelseperspektivet (Ellström & Davidson, 2001). Anpassningsperspektivet innebär att förändringar i arbetslivet antas medföra nya eller förändrade krav på arbetskraftens kvalifikationer, och det är yrkesutbildningens uppgift att kvalificera de studerande i enlighet med dessa nya krav. Förnyelseperspektiv innebär att resonera tvärtom, och att istället fokusera på vilka kvalifikationer som krävs för att främja och stödja en önskvärd utveckling av människor, teknik och arbetsorganisation i arbetslivet (se t ex Heidegger, 1997; Helgeson, 1989; Salling Olesen, 1989; TCO, 1983).

Om vi betraktar omvårdnadsprogrammet och dess relation till arbete inom äldreomsorgen i ljuset av dessa två perspektiv så är bilden inte entydig. Vissa delar av utbildningen kan tolkas som en anpassning till arbetslivets krav och andra delar kan antas ligga närmare förnyelseperspektivet. En tredje tolkning är att utbildning och arbetsliv är löst kopplade till varandra.

De delar som kan tolkas ligga närmast förnyelseperspektivet gäller t ex de probleminriktade arbetsformerna (PBL) i utbildningen. Här anger enhetscheferna att detta utgör en potential för att kunna delta i (kommande) utveckling av arbetet inom äldreomsorgen. Tanken bakom utbildningens utformning, som ger möjligheter att söka sig till fortsatta studier och arbete inom flera olika yrken och sektorer, kan betraktas som varande i linje med förnyelseperspektivet, då utbildningen i detta avseende inte går ut på att ensidigt anpassa till krav från arbetslivet. Vissa aspekter av omvårdnadsprogrammet kan troligen tolkas utifrån anpassningsperspektivet om vi betraktar elevernas val och uppfattningar om relationen utbildning och arbete. Eleverna anger att de tidigt valt en inriktning mot vård- och omsorg. Detta val innebär också att hälso- och sjukvård betraktas som mera attraktivt än t ex äldreomsorg. Utbildningen kan antas bidra till att ”anpassa” till den generella uppfattningen att just hälso- och sjukvård är mera avancerad och har högre status än äldreomsorg. Detta yttrar sig i att de elever som kan tänka sig att arbeta inom äldreomsorg går på omvårdnadsinriktningen, som uppfattas som enklare, mindre teoretisk än samhälls- eller naturvetenskaplig inriktning. Denna tolkning styrks av skolpersonalen. Det faktum att APU inom äldreomsorg för tillfället ligger i årskurs 1 och för hälso- och sjukvård i årskurs 3, stärker tolkningen att utbildningen ”anpassas” till bilden av äldreomsorg som enklare och med lägre

status samt sjukvård som mera avancerat och med högre status. I och med detta kan av utbildningen tolkas i linje med anpassningsperspektivet.

Ytterligare en tolkning kan vara att utbildning och arbete är löst kopplad till varandra. Denna tolkning styrks av att enhetscheferna anger att det är svårt att rekrytera ”rätt” elever, dvs. att det finns icke uppgiftsrelaterade krav (jfr. meta-functional criteria, se 4.2; Tchibozo, 2002) som spelar in vid rekrytering. Givetvis kan även det faktum att enhetscheferna inte har så god kännedom om utbildningens innehåll också stödja tolkningen att kopplingen är lös.

Sammantaget innebär detta att omvårdnadsprogrammet idag förbereder relativt väl för arbete inom äldreården. Utbildning och arbete kan dock betraktas som ganska löst kopplade till varandra. Denna tolkning stöds av att utbildningen avser att kvalificera för en bredare arbetsmarknad än äldreården samt för fortsatta studier. Vidare är eleverna på grund av utbildningens bredd inte färdigutbildade för arbete inom äldreården direkt efter avslutad utbildning. Vad gäller framtiden är det svårt att säga något specifikt, speciellt då utbildningen kommer att göras om. Enhetschefer och lärare är dock försiktigt positiva i denna fråga.

9.1.4 Vilka uppfattningar finns vad gäller elever på omvårdnadsprogrammet och deras val av utbildning och framtida arbete?

I den enkät som eleverna på omvårdnadsprogrammets 3:e årskurs besvarade ingick frågor om varför de valt att studera på omsorgsprogrammet samt vad för arbete de vill ha efter avslutade studier.

Elevernas svar innebär att det egna valet anges som var den främsta anledningen till att de nu går på programmet. Som näst viktigaste anledningen anges möjligheterna att studera vidare efter programmet samt skolans goda anseende. Läst skattas omvärldsfaktorer som föräldrar, syskon, vänner, media, SYO och betyg som anledning till valet av utbildning.

De elever som studerar på omvårdnadsinriktningen, har i lägre grad än samhällsrespektive naturvetenskaplig inriktning, valt utbildningen därför att programmet lockade. Trots vissa skillnader mellan de olika inriktningarna (se 8.1), så framträder bilden av att ungdomarnas val baseras på att det är programmet på Birgittaskolan som lockar i kombination med att man redan tidigt själv valt att rikta sig mot vård- och omsorg.

Efter avslutad utbildning vill majoriteten av eleverna arbeta inom hälso- och sjukvård (51 procent). Näst mest populärt är kategorin annat (29 procent), vilket

i detta fall kan vara allt från läkare, psykolog, socionom, lärare, brandman, polis etc. Arbete inom handikappomsorg erhåller den näst lägsta skattningen (14 procent). Av de få elever (7 procent) som kan tänka sig att arbeta inom äldreomsorgen är proportionen kvinnor som studerar på omvårdnadsinriktningen hög. Eleverna anger också att det kommande arbetets innehåll är en något viktigare faktor än lön och karriär vid valet av arbete i framtiden.

Enhetscheferna och skolpersonalen anger ett spektra av anledningar till att elevernas val av utbildning och yrke. Valen är könsbundna och man uppfattar att social bakgrund, utbildningens status och bilden av arbetet påverkar. Speciellt skolpersonalen framhåller att omvårdnadsinriktningen har status av att vara lättare och mindre teoretisk samt att samhälls- och naturvetenskaplig inriktning uppfattas ge goda möjligheter för vidare studier. Eleverna antas också i hög grad kunna göra egna aktiva val. Dessa val innebär dock sällan äldreomsorg. Det faktum att APU inom äldrevården nu ligger i årskurs 1, och APU inom hälso- och sjukvård ligger i årskurs 3, kan också bidra till att äldreomsorgen uppfattas som mindre attraktiv.

Hur kan då studiens utfall tolkas i relation till forskning om vad som formar elevers lärandebanor (se avsnitt 4.2), dvs. vilka faktorer spelar in för de val elever gör? Forskning (Bloomer & Hodkinson, 2000; och Tchibozo, 2002) visar att lärandebanor sällan är resultatet av rationella val och att erfarenheter från livet som inte är kopplade till utbildning och arbete spelar in, samt att val ofta kan kopplas till identitetsutveckling. I detta sammanhang spelar faktorer som social bakgrund, genus, etnicitet etc. in. Erfarenheter från tidigare studier (Gorard et al, 1998; 2001) samt karriärmöjligheter (Pinquart m fl., 2003; Athanasou, 2003) antas också spela in.

De resultat som presenterats i föreliggande studie stödjer en tolkning där karriärmöjligheter är betydelsefulla. Detta yttrar sig i att elever som valt samhälls- eller naturvetenskaplig inriktning, dvs. val som kan leda till bättre karriärmöjligheter än omsorgsinriktningen, i lägre grad önskar arbete inom äldreomsorg, vilket antas vara ett arbete med lägre status. Att genus troligen är en faktor som tidigt format elevernas lärandebanor är tydligt då andelen kvinnor är hög på utbildningen. Denna tolkning styrks av att eleverna själva anger att de tidigt valt att inrikta sig mot vård och omsorg, en sektor av arbetsmarknaden med en betydande andel kvinnor. Troligen är genus en stark socialisationsfaktor vid elevernas val.

Forskning pekar på att övergången från skola till arbetsliv många gånger är styrd av påverkan från familjemedlemmar, vänner och lärare (Mortimer m fl, 2002; jfr även Socialstyrelsen, 2003). Eleverna anger dock att de själva valt att studera på omvårdnadsprogrammet, och att de i låg grad är påverkade av familj, vänner,

media etc. Denna motsägelse mellan forskning och resultaten i denna studie, tolkas av skolpersonalen som att eleverna troligen påverkats av omvärldsfaktorer, men att de inte är medvetna om det. Just det faktum att eleverna uppfattar valet som sitt eget kan ha både positiva som negativa konsekvenser – det positiva är att valet är aktivt (eller uppfattas som sådant), vilket torde vara bra ur motivationssynpunkt, men negativt då det kan innebära att uppfattningar om utbildning och arbete kan vara svårare att förändra. Dvs. lärandebanan kan ”låsas” och eleven uppfattar inte alla möjliga val.

Vad gäller faktorn etnicitet är det vanskligt att tolka vilken roll den kan tänkas spela i detta sammanhang. Få signifikanta skillnader mellan elever med svensk respektive annan etnisk bakgrund erhålls i denna studie. Eleverna med ickesvensk bakgrund återfinns främst inom omvårdnadsinriktningen respektive den naturvetenskapliga inriktningen. På just den naturvetenskapliga inriktningen utgör eleverna med ickesvensk etnisk bakgrund nästa 50 procent. Denna studie är dock för begränsad för att kunna stödja en tolkning av att det föreligger någon form av polarisering inom gruppen elever med ickesvensk etnisk bakgrund.

Sammantaget innebär detta att eleverna uppfattar att de själva gjort aktiva val och att programmet och skolan spelar in här. Vidare uppger de att de tidigt valt inriktning mot vård- och omsorg. Om dessa val verkligen är aktiva eller om andra faktorer spelar in fast än eleverna inte uppfattat detta är svårt att uttala sig om. Troligen spelar den bild som tidigt formats av vård- och omsorg in och i detta sammanhang är säkert genus en viktig faktor. En allvarlig aspekt är dock att eleverna inte vill söka arbete inom sektorn äldreomsorg. Detta problem kan inte isoleras till enbart utbildningen. Troligen krävs större förändringar av såväl arbetet, attityder i samhället samt av utbildningen för att råda bot på detta problem, speciellt om bilden av arbetet formas tidigt.

9.1.5 Hur kan äldreomsorgens attraktivitet som arbetsplats förändras?

Enhetschefer och skolpersonal har i hög grad likartade förslag till åtgärder för att göra äldreomsorgen mer attraktiv att arbeta i. De båda grupperna pratar om att det är viktigt att erbjuda utvecklingsmöjligheter. Här är de två grupperna relativt allmänna i sina resonemang. Att höja lönen är ett annat förslag som båda grupperna har. Något som ses som ett av flera medel för att höja statusen att arbeta inom äldreomsorgen. Båda grupperna pratar också om information och marknadsföring för att ändra attityden till att arbeta inom äldreomsorg. Enhetscheferna menar att det är viktigt att anställda offentligt ger en positiv syn på att arbeta inom äldreomsorg, att de kan fungera som ambassadörer medan skolpersonalen ser möjlighet att be om hjälp från massmedia. Att öka

samarbetet mellan äldreomsorg och Birgittaskolan kan på sikt göra äldrevården mer attraktiv. Det är särskilt skolpersonalen som fokuserar detta.

Att attrahera arbetssökande torde vara en mycket strategisk uppgift för ansvariga inom äldrevård. Boswell m fl. (2003) betonar att en organisations rykte är en viktig faktor. Detta är också något som cheferna och skolpersonal lyfter fram i intervjuerna. De nämner att det behövs mer information och marknadsföring för att ändra attityden till att arbeta inom äldrevård. De främsta aktörerna för att ändra ryktet torde dock vara redan anställda (jfr Osborne, 2001). Detta är också något som cheferna framhåller som viktigt. Utifrån detta perspektiv torde det också vara viktigt att aktivt arbeta för att arbetsvillkoren förbättras för de redan anställda för att de ska förmedla en positiv bild av verksamheten. Cheferna har många förslag när det gäller att förbättra arbetsvillkoren för de anställda. De nämner bland annat att arbeta med andra schemalösningar, materiella och ickemateriella belöningar och att skapa utvecklingsmöjligheter för de anställda (jfr Ferris m fl., 2002; Barber, 1998). Om arbetsvillkoren förändras i en riktning som upplevs positiv torde inte bara anställdas inställning till sitt arbete förändras. Antagligen torde också äldrevårdens rykte förändras.

Att attrahera arbetssökande är en nödvändig men inte tillräcklig betingelse för en lyckad rekryteringsprocess. Det är en sak att attrahera arbetssökande och delvis en annan att få en arbetssökande att välja att acceptera ett erbjudet arbete. Boswell m fl. (2003) menar att förseningar och dröjsmål vid rekrytering påverkar den arbetssökandes benägenhet att acceptera ett erbjudet arbete. Ryan & Tippins (2004) och Boswell m fl. (2003) pekar på vikten av rekryterares bemötande under rekryteringsprocessen. Cheferna talar inte specifikt om bemötande i intervjusituationen men nämner vikten att ta emot praktikanter på ett bra sätt. Att höja lönen är ett annat förslag som båda grupperna har. Något som går det ihop med gruppernas förslag att höja statusen att arbeta inom äldrevården.

Sammanfattningsvis har såväl enhetscheferna som skolpersonal hr en hel del förslag för att göra äldreomsorg mer attraktiv att arbeta inom. I huvudsak gäller detta äldreomsorgens rykte och status som också är beroende av anställdas arbetsvillkor. För att attrahera arbetssökanden, och senare få dem att acceptera ett erbjudet arbete, är det viktigt att med en väl fungerande rekryteringsprocess som utmärks av ett positivt bemötande och utan förseningar och dröjsmål.

9.1.6 Vad kan göras för att utveckla samverkan mellan omvårdnadsprogrammet och äldreården?

Såväl enhetschefer som skolpersonal är positiva till att utöka samarbetet mellan omvårdnadsprogrammet och äldreomsorg. Båda grupperna refererar till det så kallade Garnisonsprojektet (se 1.2.1) till vilket de knyter en stor tilltro till vad gäller en ökad samverkan. I detta projekt kommer också medicinskt arbete och omsorgsarbete att komma närmare varandra, vilket även förutspås ske i omsorgsarbete överlag i framtiden. Enhetscheferna ger vidare uttryck för att både programmet och äldreården har mycket att vinna på denna samverkan. Enhetscheferna önskar att de kan påverka innehåll i utbildningen samtidigt som de gärna tar emot tips och idéer från lärare och elever. De önskar också mer planerade möten. Skolpersonalen ser också att ett ökat samarbete gagnar båda verksamheterna. De talar bland annat om att knyta personal inom utbildningen som handledare till utbildningen, vilket också antas vara utvecklande för vårdpersonal. En tanke är att eleverna skall kunna följa en enhet över längre tidsperioder än vad som varit fallet hittills. Ett dylikt arrangemang kan vara ett sätt att undvika att APU i praktiken befäster äldreomsorgens lägre status, vilket tros vara fallet nu då praktiken inom äldreomsorgen ligger tidigt i utbildningen. Skolpersonalen ser också en möjlighet till att samarbetet kan innebära att undersköterskeyrket blir mer attraktivt.

Om vi relaterar ovanstående till forskningen om gränser mellan olika praktikgemenskaper (Wenger, 1998) kan begreppet ” brokering ” appliceras (se 4.3). ” Brokering ” kan innebära att introducera olika element från och mellan olika praktiker. På detta sätt kopplas två praktiker till varandra. t ex genom att en specifik praktik bildas mellan två befintliga praktiker (boundary practice), genom att låta två praktiker överlappa varandra (overlap), eller genom att en av de aktuella praktikerna öppnar sin gräns/periferi och ger access för andra än de ursprungliga deltagarna. Resultaten visar att såväl skola som arbetsliv omfattas av idéer där de båda praktikerna möts. Detta sker redan i APU, vilken även kan utvecklas ytterligare enligt intervjupersonerna. Vidare finns redan ett samarbete i form av Garnisonsprojektet där element från de båda praktikerna är gemensamma.

Om vi betraktar den gränsszon som finns mellan skola och arbetsliv (Tuomi-Gröhn, Engeström & Young, 2003) så kan även denna utvecklas för att stärka samverkan - elever, lärare, skolledare, studievägledare, arbetsledare, rekryterare och APU-handledare utgör potentiella ” boundary crossers ” i detta sammanhang. Vidare kan även yrkesråd, samarbetsprojekt och aktiviteter av olika slag ingå i gränssonen. Skolpersonalen framhåller dock att samverkan, t ex i APU, är komplext och att någon form av samordning vore bra. Något som enligt dem borde ske genom kommunens försorg.

Sammantaget innebär detta att samverkan mellan utbildning och arbete redan finns men att den kan utvecklas ytterligare. Många goda idéer för en utvecklad samverkan finns och tillämpas redan i viss mån inom projektet Garnisonen. En möjlighet att utveckla samverkan ytterligare vore att organisera någon form av samverkansfunktion för att organisera utbildning och alla utförare.

9.2 Metoddiskussion

I detta avsnitt avser vi att kort behandla studiens tillförlitlighet. En aspekt som alltid är känslig är urval av försökspersoner och hur representativa dessa är för den population som studeras. Vad gäller urvalet av intervjupersoner så har vi haft ambitionen att göra urvalet representativt och i skrivande stund finns inte några indikationer på att urvalet inte skulle vara det. Däremot är urvalet av intervjupersoner, vad gäller enhetschefer och skolpersonal, så litet att det givetvis finns risk att vi inte lyckats fånga alla de uppfattningar och nyanser som kan finnas. Vad som talar för att vi ändå lyckats fånga det väsentliga är att mönstren i svaren för respektive grupp är relativt homogena. En viktig fråga ur metodisk synvinkel är om innehållet i intervjuerna, i form av de frågor som ingår i intervjun, är valida i relation till det studerade området. Givetvis kan det vara så att det finns andra frågor eller andra formuleringar som varit bättre. Vi uppfattar dock att intervjustudien överlag fungerat bra, att det inte funnits några frågor som missförstått av intervjupersonerna, samt att intervjuerna täcker studiens syfte och frågeställningar.

Vad gäller enkätundersökningen av elever på omvårdnadsprogrammet så utgjorde undersökningsgruppen hela avgångsklassen. Bortfallet är så lågt att det troligen inte påverkar utfallet i någon högre grad. Det externa bortfallet är cirka 20 procent, vilket är godtagbart. Det finns inte heller något som tyder på att detta bortfall skulle vara systematiskt och omfatta någon speciell grupp av elever. Det interna bortfallet är lågt och ligger under 2 procent, förutom för en variabel, nummer 20, där det interna bortfallet uppgår till 30 procent. Anledningen till detta är att denna variabel adderades till enkäten efter det att datainsamlingen påbörjats. Vi har valt att inkludera denna variabel i analysen trots detta, men då som en variabel i ett index (arbetets innehåll, se avsnitt 5.3) bestående av totalt fem variabler. Troligen påverkar det interna bortfallet för variabel 20 inte utfallet av analysen då variabeln ingår i detta index.

Vad gäller innehållet i elevenkäten så kan givetvis antas att det finns andra variabler som kunnat ingå och göra studien bättre. Ett sådant område som kunnat utvecklas är frågor om APU och elevernas uppfattningar av denna.

I denna studie har vi strävat efter att ha en interaktiv ansats (se 5.1; Svensson m fl, 2002). I en så begränsad studie som denna så är det givetvis svårt att uppnå någon utvecklad interaktivitet – studien är för kort för att kunna omfatta så många interaktiva faser. Det interaktiva inslaget i studien yttrar sig i att ambitionen var att, efter en första preliminär analys av data återkoppla dessa till enhetschefer och skolpersonal i ett seminarium. På detta seminarium skulle då analysen kunna valideras av respondenterna. Vidare skulle detta seminarium kunna innebära ytterligare underlag för att kunna belysa frågeställning 5 och 6. Tyvärr visade det sig inte möjligt att genomföra detta seminarium med både enhetschefer och skolpersonal tillsammans. Seminarium fick genomföras med dessa två grupper separat. Givetvis kan intressanta data från en interaktion mellan dessa två respondentgrupper ha gjort att andra resultat framkommit. I de två seminarierna har dock idén att validera den första analysen kunnat genomföras.

9.3 Praktiska implikationer av studien

Mot bakgrund av de resultat som presenterats i kapitel 6, 7 och 8 samt diskussionen i avsnitt 9.1, skall vi nu försöka formulera några förslag till praktiska implikationer vad gäller kompetensförsörjning inom äldreomsorgen. I denna framställning har vi valt ett mindre antal teman som vi uppfattar som centrala och framställningen gör inte anspråk på att vara heltäckande.

Ett grundläggande tema i denna studie gäller den framtida kompetensförsörjningen inom äldreomsorg. Vi ser tre praktiska implikationer som också är kopplade till varandra.

Först kan vi notera att det i framtiden kommer att bli en brist på personal inom denna sektor. Vi kan också konstatera att gymnasieskolans omvårdnadsprogram inte ensamt kommer att kunna förse äldreomsorgen med utbildad personal. Dels är volymen för liten, dels väljer många som genomgår denna utbildning att inte söka arbete inom äldreomsorgen. Det torde krävas ett annat sätt att hantera kompetensförsörjningen. En strategi, som också delvis har stöd hos enhetscheferna, är att rekrytera utbildad personal för att kompetensutveckla och validera deras erfarenheter för att de ska få formell kompetens. Detta kräver ett annorlunda sätt att se på rekrytering samtidigt som det kommer att få konsekvenser för hur utbildningsanordnare arbetar. En dylik strategi kräver också ett mer intimt samarbete mellan arbetsliv och skola. Ett embryo till detta finns redan i det så kallade Garnisonsprojektet. Idealt borde Birgittaskolan och andra utbildningsanordnare ges i uppdrag att tillsammans med befattningshavare inom äldreomsorg och kommunledning arbeta fram en plan för hur detta samarbete ska organiseras. Resultatet av detta arbete kräver att en strategi för

kompetensförsörjning utvecklas där ovanstående förslag konkretiseras och förankras inom både äldreomsorg och skola men också hos politiker och högre tjänstemän.

Problemet med äldreomsorgens rykte och status torde i sig vara svåra att omedelbart förändra, och detta får kanske ses som ett mer långsiktigt arbete. I fokus här bör de anställdas arbetsvillkor vara. De nuvarande arbetsuppgifterna kommer troligtvis att åtminstone delvis förändras. Högre och annorlunda krav kommer i framtiden att ställas på de som arbetar inom äldreomsorg. Här ger de intervjuade enhetscheferna men också skolpersonalen en hel del förslag till förändringar. Att högre och annorlunda krav kommer att ställas ger också möjligheter för att utveckla professionella karriärer i likhet med vad andra grupper har. Detta är en av många åtgärder som kan påverka äldreomsorgens rykte och status. Den grupp som troligtvis är mest central när det gäller rykte och status är de redan anställda. När de upplever att de har bra arbetsvillkor och rimlig lön kommer de troligtvis att vara bra ambassadörer för äldreomsorgen och därmed bidra på ett positivt sätt när det gäller denna sektors rykte och status.

De praktiska implikationerna kan sammanfattas i följande punkter:

1. Strategier för kompetensförsörjning

Det behövs en samlad strategi för kompetensförsörjning som tar hänsyn till framtida kompetenskrav, rekryteringsprocessen, utveckling av arbetet inom äldreomsorgen och samverkan med utbildningsanordnare.

2. Utveckla äldrevårdens attraktivitet som arbetsplats

I framtiden antas arbetet inom äldrevården innebära ökade krav på kompetens. Denna potential bör utnyttjas för att utveckla arbetet. Faktorer som ökade krav på medicinsk kompetens, sociala färdigheter, att kunna arbeta i team/arbetslag är centrala i detta sammanhang. Avgörande är hur arbetet organiseras så att ett kontinuerligt lärande kan ske i yrket. Man bör kunna leverera såväl vård och omsorg som lärande och utveckling i yrket. Slutligen bör de högre kraven i yrket kunna vara argument för bättre lön och för att kunna ge äldrevården en bättre status.

3. Utveckla samverkan med utbildningsanordnare

Samverkan kan utvecklas genom att tydligare koppla olika moment i utbildningen till verksamheten i vården. T ex kan olika moment i utbildningen förläggas i arbetslivet och handledare från vården kan engageras i utbildningen. Antalet utförare är dock så stort att en gemensam

samordningsfunktion skulle underlätta. Med tanke på att omvårdnadsprogrammet inte ensamt kan försörja äldrevården framgent så måste utbildningsanordnare i högre grad även utbilda vuxna, och då helst i samverkan med vårdenheterna. I detta sammanhang bör arbetet med att validera befintlig kompetens ingå.

Referenser

- Abrahamsson, K. (2002). Framtidens arbetsliv mellan överutbildning och underlärande - introduktion. I K. Abrahamsson m fl. 2002, *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Andersson, C. (2000). *Kunskapssyn och lärande i samhälle och arbetsliv*. Lund : Studentlitteratur.
- Annetorp Hörnsten, C, & Bergström-Levander, I. (2002). Personalbrist inom sjukvård och omsorg. *Välfärds Bulletin* Nr 3, 2002.
- Athanasou, J. A. (2003). Factors Influencing Job Choice. *International Journal for Education and Vocational Guidance* 3: 205-221, 2003.
- Barber, A. E. (1998). *Recruiting employees: individual and organizational perspectives*. Thousand Oaks, Ca: Sage.
- Bloomer, M. & Hodginson, P. (2000). Learning Careers: continuity and change in young people's dispositions to learning. *British Educational Research Journal*, Vol. 26, No. 5, 2000.
- Broady, D. (1983). *Sambandet mellan utbildning och arbetsliv*. Stockholm: Högskolan för lärarutbildning.
- Broady, D. & Helgeson, B. (1985). Farväl till arbetsdelningen? Den västtyska diskussionen om Horst Kerns och Michael Schumanns nya studie. I D. Broady (red.) *Professionaliseringsfällan*. Stockholm: Carlsson.
- Boswell, W. R., Roehling M. A., LePine M. A. & Moynihan, L. M. (2003). Individual job-choise andr impact of jobb attributes and recruitment practices: A longitudinell field study. *Human Resource Management*, spring 2003, Vol. 42, No 1, Pp 23-37.
- Cable, D. M. & Graham, M. E. (2000). The determinants of job seekers' reputation perceptions. *Journal of Organizational Behavior*, 21, Pp 929-947.
- Capelli, P. (2000). A Market-Driven Approach to Retaining Talet. *Harvard Business Review*, 0017-8012, Januari 1, Vol. 78, Issue 1.
- Cohen-Scali, V. (2003). The Influence of Family, Social, and Work Socialization on the Construction of the Professional Identity of Young Adults. *Journal of Career Development*, Vol.29, No. 4, Summer 2003.
- Ellström, P.-E. & Davidson, B. (2001). Chans till livslångt lärande? Yrkesutbildningens och arbetsplatsens betydelse för utvecklande lärande. I Skolverket. *Villkor och vägar för grundläggande yrkesutbildning*. Några forskarperspektiv. Stockholm: Skolverket.
- Eriksson, H. & Gunnarsson, E. (1997). *På tröskeln till omvårdnadsvärlden*. Diss. Umeå: Sociologiska institutionen.
- Ferris G. R., Berkson, H. M. & Harris M. M. (2002). The recruitment process Persuasion and organization reputation promotion in competetive labor markets. *Human Resource Management Review*, 12, Pp 359-375.

- Goldstein, I. L. & Ford, J. K. (2002). *Training in organizations: needs assessment, development, and evaluation*. Belmont, Calif. : Wadsworth.
- Gorard, S., Rees, G., Fevre, R. & Furlong, J. (1998). Learning trajectories: travelling towards a learning society? *International Journal Of Lifelong Education*, Vol. 17, No. 6, (November-December 1998).
- Gorard, S., Rees, G., Fevre, R. & Welland, T. (2001). Lifelong learning trajectories: some voices of those 'in transit' *International Journal Of Lifelong Education*, Vol. 20, No. 3, (May-June 2001).
- Guile, D. & Young, M. (2003). Transfer and Transition in Vocational Education: Some Theoretical Considerations. In: T. Tuomi-Gröhn, Y. Engeström, & M. Young (Eds.). *Between School and Work. New Perspectives on Transfer and Boundary-crossing*. Oxford: Pergamon.
- Heidegger, G. (1997). *The Social Shaping of Work and Technology as a Guideline for Vocational Education and Training*. *Journal of European Industrial Training*, 21, 6/7, 238-247.
- Helgesson, B. (1989). Arbetslivets förändring. Kvalifikationskrav och behov av utbildning. I: M. Kyrö (red.) *Kvalifikationsforskning – som bas för utbildning?* Stockholm: Carlssons.
- Helgesson, B. & Johansson, J. (1992). *Arbete och yrkesutbildning. En studie av verkstadsindustrins behov av kvalificerad arbetskraft*. Stockholm: Skolverket och HLS förlag.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Kyrö, M. (red.) (1989). *Kvalifikationsforskning – som bas för utbildning?* Stockholm: Carlssons.
- Louis, M. R. (1980). Surprise and Sense Making: What newcomers Experience in Entering Unfamiliar Organisational Settings. *Administrative Science Quarterly*, June, Vol 25.
- Lundgren, U. P. (1984). *Between Hope and Happening. Text and Context in Curriculum Development*. Geelong, Aust.: Deakin University Press.
- Mintzberg, H. (1998). The Strategy Concept. Five Ps for Strategy. I H. Mintzberg, J. B. Quinn & S. Ghoshal, *The Strategy Process*. Oxford: Prentice Hall.
- Mortimer, J. T., Zimmer-Glembek, M. J. & Holmes, M. (2002). The Process of Occupational Decision Making: Patterns during the Transition to Adulthood. *Journal of Vocational Behavior* 61, 439-465, 2002.
- Nijhof, W. J. & Streumer, J. N. (Eds.) (1998). *Key Qualifications in Work and Education*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Nelson, D. (1987). Organizational socialization: a stress perspective. *Journal Of Occupational Behaviour*, vol 8, p. 311-324.
- Näringsdepartementet (1999). *Den ljusnande framtid för vård: om vård och omsorg i utveckling*: rapport fram Kommissionen för rekrytering till vård och omsorg. Ds 1999: 44. Stockholm: Fakta info direkt: Näringsdepartementet, Regeringskansliet.

- Näringslivsdepartementet (2002). *Kompetensförsörjning på arbetsmarknaden – strategiska utvecklingstendenser*, Ds 2002:47. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.
- Ohlsson, R. & Broomé, P. Kompetensförsörjning inför 2015 – ett demografiskt perspektiv. I K Abrahamsson m fl. 2002, *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Osborne, S. E. (2001). Recruitment: Whose Job Is it Anyway? *Advances in Neonatal Care*, Vol 1, No 1 (October), Pp 59-61
- Pinquart, M., Juang, L. P. & Silbereisen, R. K. (2003). Self-efficacy and successful school-to-work transition: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior* 63, 329-346, 2003.
- Price, A. (2004). *Human resource management in a business context*. London: Thomson.
- Rubenson, K. (1996). Livslångt lärande: Mellan utopi och ekonomi. I P-E. Ellström, Gustavsson, B. & Larsson, S. (red.) *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- Ryan, A. M. & Tippins, N. T. (2004). Attracting and selecting: What psychological research tells us. *Human Resource Management*, Winter, Vol. 43, No 4, Pp 305-318.
- Salling Olesen, H. (1989). Kvalifikationsforskning – uddannelse og arbejde. . I: M. Kyrö (red.) (1989). *Kvalifikationsforskning – som bas för utbildning?* Stockholm: Carlssons.
- SCB (2003). Pressinformation från SCB, nr 2003:19.
- Schein, E. H. (1988). *Organizational psychology*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Skolverket (1999). *Det livslånga och livsvida lärandet*. Stockholm: Skolverket.
- Skolverket (2001). *Attityder till skolan 2000: elevens, lärarens, skolbarnföräldrars och allmänhetens attityder till grundskola och gymnasieskola*. Rapport 197. Stockholm: Statens skolverk, Liber distribution.
- Skolverket (2002). *Efter skolan: en utvärdering av gymnasieutbildning*. Rapport 223. Stockholm: Fritzes.
- Socialstyrelsen (2001). *Kompetensförsörjning i vård och omsorg till äldre*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen (2003). *Kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre och funktionshindrade. Del 2: Faktagrund och beräkningar*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen (2004). *Investera nu! Handlingsplan för kompetensförsörjning inom vård och omsorg*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Streumer, J. N. & Bjorkquist, D. C. (1999). Moving Beyond Traditional Vocational Education and Training: Emerging Issues. I: W. J. & Streumer, J. N. (Eds.) (1999). *Key Qualifications in Work and Education*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.

- Storey, J. & Sisson, K. (1993). *Managing human resources and industrial relations*. Buckingham : Open University Press.
- Svenska kommunförbundet (2001). *Kommunernas attraktionskraft som arbetsgivare och vad som kan förbättras*. Stockholm: Svenska kommunförbundet.
- Svensson, L. (red.) (2002). *Interaktiv forskning – för utveckling av teori och praktik*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Säljö, R. (2003). Epilogue: from Transfer to Boundary-crossing. In: T. Tuomi-Gröhn, Y. Engeström, & M. Young (Eds.). *Between School and Work. New Perspectives on Transfer and Boundary-crossing*. Oxford: Pergamon
- Tchiboza, G. (2002). Meta-funktional Criteria and School-to-Work Transition. *Journal of Education and Work*, Vol 15, No. 3, 2002.
- TCO (1983). *Kan utbildning förändra arbetslivet? TCO:s förslag till forskning*. Stockholm: TCO.
- Tuomi-Gröhn, T., Engeström, Y. & Young, M. (2003). From Transfer to Boundary-crossing Between School and Work as a Tool for Developing Vocational Education: An Introduction. In: T. Tuomi-Gröhn, Y. Engeström, & M. Young (Eds.). *Between School and Work. New Perspectives on Transfer and Boundary-crossing*. Oxford: Pergamon.
- Weick, K. E. (1976). Educational Organizations as Loosely Coupled Systems. *Administrative Science Quarterly*, 21, 1-19.
- Wenger, E. (1998). *Communities of Practice. Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Willis, P. (1983). *Fostran till lönearbete*. Göteborg: Röda bokförlaget.

Intervjuformulär projektet: Kompetensförsörjning inom äldreården

1. Produktionsenhet?
2. Befattning?
3. Antal tjänstgöringsår inom äldreomsorg och på nuvarande tjänst.
4. Utbildningsbakgrund?
5. Kön
6. Anser Du att det idag finns något problem att klara bemanningen vid Din enhet? Om ja vad beror det på?
7. Hur hanterar ni idag rekrytering av personal vid er enhet?
8. Vilka kriterier är viktiga för att bli anställd vid din vårdenhet?
9. Finns det någon policy/strategi vad gäller rekrytering av personal inom kommunen?
10. Om ja,
 - (a) Vem/vilka har formulerat innehållet i policyn/strategin?
 - (b) Vad är det centrala innehållet?
 - (c) har den någon betydelse för hur ni hanterar kompetensförsörjningen vid er enhet?
11. Hur anser Du att man på bästa sätt kan tillgodo se kompetensförsörjning inom äldreården?
12. Vilken betydelse har rekrytering av utbildad personal?
13. Satsningar på utbildning-/utvecklingsaktiviteter för de redan anställda?
14. Om Du ser fem år framåt, tror Du att det kommer att förutsättningarna för kompetensförsörjning inom äldreården kommer att förändras? Hur i så fall?
15. Vilka krav på kunskaper och färdigheter uppfattar Du att arbetet inom ÄO ställer idag?

16. Vilka krav på kunskaper och färdigheter uppfattar Du att arbete inom ÄO kommer att ställa i framtiden?
17. Hur väl uppfattar Du att OP förbereder för arbete inom ÄO:
-idag
-i framtiden?
18. Vilken roll spelar kursplaner (kärn-, karaktärsämnen), arbetsformer/PBL, APU etc.?
19. Hur bör OP utvecklas (kursplaner och arbetsformer)?
20. Vilka hinder och möjligheter uppfattar Du finns för att OP skall förbereda för arbetet på ett bra sätt, nu och i framtiden?
21. Vilken roll uppfattar Du att faktorer som genus/kön, social bakgrund, begåvning, etnisk bakgrund, media, vänner etc. har för ungdomars val av utbildning och arbete?
22. Hur kan äldrevårdens attraktivitet som arbetsplats utvecklas?
23. Varför börjar inte elever som är klara med sin utbildning att arbeta inom äldreomsorgen?
24. Vilka möjligheter finns att utveckla samverkan mellan OP och ÄO så att rekrytering underlättas?

Intervjuformulär projektet: Kompetensförsörjning inom äldreården

1. Skola?
2. Befattning?
3. Antal tjänstgöringsår inom på denna skola och på nuvarande tjänst.
4. Utbildningsbakgrund?
5. Kön
6. Anser Du att det idag finns något problem att klara bemanningen inom äldreomsorgen? Om ja vad beror det på?
7. Vilka kriterier är viktiga för att bli anställd inom äldreomsorgen?
8. Om Du ser fem år framåt, tror Du att det kommer att förutsättningarna för kompetensförsörjning inom äldreården kommer att förändras? Hur i så fall?
9. Vilka krav på kunskaper och färdigheter uppfattar Du att arbetet inom ÄO ställer idag?
10. Vilka krav på kunskaper och färdigheter uppfattar Du att arbete inom ÄO kommer att ställa i framtiden?
11. Hur väl uppfattar Du att OP förbereder för arbete inom ÄO:
-idag
-i framtiden?
12. Vilken roll spelar kursplaner (kärn-, karaktärsämnen), arbetsformer/PBL, APU etc.?
13. Hur bör OP utvecklas (kursplaner och arbetsformer)?
14. Vilka hinder och möjligheter uppfattar Du finns för att OP skall förbereda för arbetet på ett bra sätt, nu och i framtiden?
15. Vilken roll uppfattar Du att faktorer som genus/kön, social bakgrund, begåvning, etnisk bakgrund, media, vänner etc. har för ungdomars val av utbildning och arbete?

16. Hur kan äldrevårdens attraktivitet som arbetsplats utvecklas?
17. Varför börjar inte elever som är klara med sin utbildning att arbeta inom äldreomsorgen?
18. Vilka möjligheter finns att utveckla samverkan mellan OP och ÄO så att rekrytering underlättas?

LINKÖPINGS UNIVERSITET
 Institutionen för beteendevetenskap
 Avd. för pedagogik inom arbetsliv och utbildning
 Bo Davidson/Dan Rönnqvist

1. Ålder _____

2. Kön () Kvinna () Man

1. Vilken etnisk bakgrund har Du?

- () Båda mina föräldrar är födda i Sverige
 () En av mina föräldrar är född i Sverige och en utomlands
 () Båda mina föräldrar är födda utomlands

2. Vilken inriktning går Du

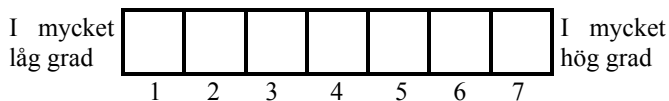
- () Omvårdnadsprogrammet
 () Omvårdnadsprogrammet, samhällsvetenskaplig inriktning
 () Omvårdnadsprogrammet, naturvetenskaplig inriktning

5. Valde Du Omvårdnadsprogrammet i första hand när Du valde till gymnasiet?

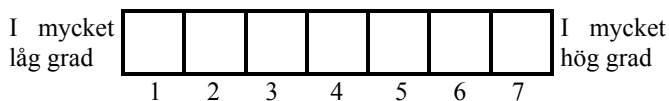
- () Ja
 () Nej

6. I hur hög grad påverkade följande personer/faktorer Dig att välja att gå Omvårdnadsprogrammet?

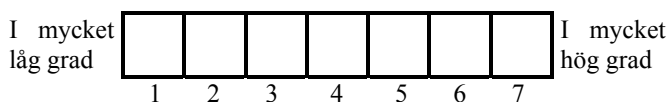
a. Föräldrar/syskon



b. Vänner



c. Media



d. SYO-konsulenten i grundskolan

I mycket låg grad								I mycket hög grad
	1	2	3	4	5	6	7	

e. Mina betyg från grundskolan

I mycket låg grad								I mycket hög grad
	1	2	3	4	5	6	7	

f. Programmet ger möjlighet till fortsatta studier

I mycket låg grad								I mycket hög grad
	1	2	3	4	5	6	7	

g. Birgittaskolan har ett gott rykte

I mycket låg grad								I mycket hög grad
	1	2	3	4	5	6	7	

h. Jag hade redan tidigt bestämt mig att arbeta inom vård och omsorg

I mycket låg grad								I mycket hög grad
	1	2	3	4	5	6	7	

i. Annat nämligen _____

I mycket låg grad								I mycket hög grad
	1	2	3	4	5	6	7	

7. I hur hög grad anser Du att Omvårdnadsprogrammet förbereder för arbete inom hälso- och sjukvård?

I mycket låg grad								I mycket hög grad
	1	2	3	4	5	6	7	

8. I hur hög grad anser Du att Omvårdnadsprogrammet förbereder för arbete inom äldreomsorg?

I mycket låg grad								I mycket hög grad
	1	2	3	4	5	6	7	

9. I hur hög grad anser Du att Omvårdnadsprogrammet förbereder för arbete inom handikappomsorg?

I mycket låg grad								I mycket hög grad
	1	2	3	4	5	6	7	

10. Kan Du tänka Dig att arbeta inom hälso- och sjukvård när Du är klar med Din utbildning?

Nej, inte alls								Ja, absolut
	1	2	3	4	5	6	7	

11. Kan Du tänka Dig att arbeta inom äldreomsorg när Du är klar med Din utbildning?

Nej, inte alls								Ja, absolut
	1	2	3	4	5	6	7	

12. Kan Du tänka Dig att arbeta inom handikappomsorg när Du är klar med Din utbildning?

Nej, inte alls								Ja, absolut
	1	2	3	4	5	6	7	

13. Motsvarar Omvårdnadsprogrammet de förväntningar Du hade innan Du började utbildningen?

Nej, inte alls								Ja, absolut
	1	2	3	4	5	6	7	

14. Har den lön Du får betydelse för Ditt kommande val av arbete?

Nej, inte alls								Ja, absolut
	1	2	3	4	5	6	7	

15. Har arbetsplatsens anseende eller rykte betydelse för Ditt kommande val av arbete?

Nej, inte alls								Ja, absolut
	1	2	3	4	5	6	7	

16. Har Din upplevelse under APU betydelse för Ditt kommande val av arbete?

Nej, inte alls								Ja, absolut
	1	2	3	4	5	6	7	

17. Har Dina möjligheter att lära nytt och utvecklas i arbetet betydelse för Ditt kommande val av arbete?

Nej, alls	inte									Ja, absolut
		1	2	3	4	5	6	7		

18. Har karriärmöjligheter betydelse för Ditt kommande val av arbete?

Nej, alls	inte									Ja, absolut
		1	2	3	4	5	6	7		

19. Har Din möjlighet att använda det Du lärt under utbildningen någon betydelse för val av arbete?

Nej, alls	inte									Ja, absolut
		1	2	3	4	5	6	7		

20. Har Dina möjligheter att få en heltidsanställning någon betydelse för Ditt kommande val av arbete?

Nej, alls	inte									Ja, absolut
		1	2	3	4	5	6	7		

21. Efter avslutat utbildning vill jag helst arbeta inom (ange bara ett alternativ)

- Hälso- och sjukvård
- Äldreomsorg
- Handikappomsorg
- Annat,

nämligen _____

22. Något Du vill tillägga?

Faktoranalyser av elevenkät

Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
VAR6A	,533	,508	,118
VAR6B	,702	,212	,107
VAR6C	,701	1,961E-02	,317
VAR6D	,683	-7,290E-02	-,324
VAR6E	,682	-,303	9,799E-02
VAR6F	-,122	,838	-,144
VAR6G	4,744E-02	,593	,420
VAR6H	,110	4,066E-03	,889

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. Rotation converged in 4 iterations.

Rotated Component Matrix

	Component	
	1	2
VAR14	6,015E-02	,813
VAR15	,529	,305
VAR16	,785	-,121
VAR17	,736	9,253E-02
VAR18	,184	,811
VAR19	,689	,337
VAR20	,763	,205

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. Rotation converged in 3 iterations.

FoU-rapporter i FoU Centrum

- FoU-rapport 1:2002 **Els-Marie Anbäcken**, (red), Kultur och meningsfull vardag inom äldreomsorgen
- FoU-rapport 2:2002 **Eva Hill, Agneta Johnsson**, Samtalsgrupper – som metod i arbete med separerade föräldrar. Rapport om fokusgruppsintervjuer
- FoU-rapport 3:2002 **Sophia Lövgren**, Att planera ett äldreboende: Sörgården – från ritbord till inflyttning. Slutrapport av delstudie ett.
- FoU-rapport 4:2002 **Karin Rulander**, Utvärdering av KUB-projektet – ett öppenvårdsprojekt för barn och ungdomar i Kinda kommun ur ett brukarperspektiv.
- FoU-rapport 5:2002 **Owe Anbäcken, Jan-Olof Hugozon**, Rehab Resurscentrum, en studie av ett utvecklingsprojekt inom äldreomsorgen, Linköping 1997-2000.
- FoU-rapport 6:2002 **Susanna Djerf, Maud Frithioff, Magnus Löfgren**, Egenutvärdering av KUB-projektet.
- FoU-rapport 7:2002 **Lisa Nylund, Christina Bexing**, Hemlöseprojektet 1999-2001.
- FoU-rapport 8:2002 **Anita Karlsson, Lena Lundmark**, Förebyggande av fallskador bland äldre personer i särskilt boende – en multiprofessionell kvalitetsmodell.
- FoU-rapport 9:2003 **Eva Forss, AnnMari Löf**, Hur utbildning av vårdpersonal påverkar äldres utevistelser på särskilt boende. Utevistelsens hälsobefrämjande effekter på människan.

- FoU-rapport 10:2003 **Owe Anbäcken, Helena Klöfver**, Implementering av ett kvalitetssystem. En studie inom omsorgsverksamheten i Åtvidaberg.
- FoU-rapport 11:2003 **Eva Hill, Agneta Johnsson** Samtalsgrupper – som metod i arbetet med separerade föräldrar. En arbetsmodell.
- FoU-rapport 12:2003 **Helena Klöfver, Lise-Lotte Ardell**, Vad tycker ungdomar om Råd och Stöds ungdomsverksamhet? Utarbetandet av ett utvärderingsinstrument.
- FoU-rapport 13:2003 **Katarina Berzell, Maria Persson, Sara Ågren**, Projekt Trampolin. Egenutvärdering av en projektverksamhet.
- FoU-rapport 14:2003 **Eva Ellström, Bodil Ekholm**, Att lära i arbetslag. En studie inom hemtjänsten.
- FoU-rapport 15:2003 **Irène Johansson**, Etnicitet och åldrande är mer än äldre invandrare.
- FoU-rapport 16:2004 **Christin Strömstedt**, Arbetsrehabilitering för psykiskt funktionshindrade och Daglig Verksamhet för personer med utvecklingsstörning - ett samverkansprojekt mellan olika huvudmän
- FoU-rapport 17:2004 **John Boman, Stefan Johansson**, Organiseringen av individ- och familjeomsorgen i Östergötlands län. En pilotstudie.
- FoU-rapport 18:2004 **Irene Rönnqvist, Agneta Lindgren**, Kompetens- och verksamhetsutveckling vid sex BoDa-enheter. Beskrivning och utvärdering vid sex BoDa-enheter (boende och daglig verksamhet) för gravt utvecklingsstörda personer i Linköpings kommun.

- FoU-rapport 19:2004 **Projektgrupp: Johan Adriansson, Cecilia Borg, Andreas Capilla, Ammie Envall, Lisbeth Nilsson, Sirpa Lumme, Stefan Ringdahl, Kicki Zentio**, Den livskraftiga arbetsplatsen. En förstudie vid äldreboendet Danbomsgården i Kinda kommun.
- FoU-rapport 20:2004 **Owe Anbäcken, Mats Ericsson**, Bygga för en ny generation, Förändring och lärande på deltagarnas villkor
- FoU-rapport 21:2004 **Sophia Lövgren**, Att planera ett äldreboende: Ett Sörgården för de äldre? Rapport två
- FoU-rapport 22:2004 **Ann-Christin Cederborg**, Kan frivilliga öppenvårdsinsatser löna sig?
- FoU-rapport 23:2004 **Henrik Danielsson, Malin Wass, Jerker Rönnberg** Utvärdering av projektet Arbete och sysselsättning för yngre funktionshindrade i Linköpings kommun
- FoU-rapport 24:2005 **Eva Hill, Agneta Johnsson**, Samtalsgrupper - som metod i arbetet med separerade föräldrar. Rapport om Fokusgruppsintervjuer; en Arbetsmodell och Utvärdering.
- FoU-rapport 25:2005 **Olle Knutsson**, Samverkan inom missbruksvården i Boxholm, Kinda, Ydre och Ödeshög kommuner.
- FoU-rapport 26:2005 **Kerstin Angvik, Liselotte Björk**, Anhörigstöd på dagverksamhet för personer med demenshandikapp
- FoU-rapport 27:2005 **Mikael Nilsson**, Kompetenscentrum för utveckling av gruppinriktat socialt arbete.
- FoU-rapport 28:2005 **Annika Larsson**, Kund, Omsorgstagare eller Pappa. En studie av mötet mellan pensionär och enhetschef i hemtjänsten vid tecknandet av serviceavtal.
- FoU-rapport 29:2005 **Stefan Johansson**, Så ett frö och låt det gro. En studie av det särskilda boendet Aspen i Vadstena.

- FoU-rapport 30:2005 **Kjell Thun** (red.), Den Hälsofrämjande och livskraftiga arbetsplatsen. Ett projekt med offentliga och privat verksamhet i nätverkssamarbete juni 2002 – augusti 2004.
- FoU-rapport 31:2006 **Britt Lundén**, Nio år efteråt. En uppföljning av alla som 1996 hade offentlig omsorg i hemmet i Motala kommun.
- FoU-rapport 32:2006 **Ylva Bjerke, Anita Karlsson**, Delaktig till 100%. Ett Hela-projekt inom Produktion Omsorg i Linköpings kommun
- FoU-rapport 33:2006 **Annlouise Gadd, Elisabet Kjellander, Lotta Lindgren**, Familjegruppsamtal. Bamse-teamets metodutveckling av sociala utredningar gällande fysisk misshandel av barn.
- FoU-rapport 34:2006 **Ingalill Thor, Per-Erik Ellström, Bodil Ekholm, Eva Ellström, Dan Rönnqvist**, FoU i praktiken. En studie av aktörer och projekt inom en flerkommunal FoU-verksamhet.
- FoU-rapport 35:2006 **Ann-Christin Cederborg**, Barns Behov I Centrum, Perspektiv på socialtjänstens utredningsarbete när barn misstänks fara illa.
- FoU-rapport 36:2006 **Bo Davidson, Dan Rönnqvist**, Kompetensförsörjning inom äldreomsorg
- FoU-rapport 37:2006 **Ann-Christin Cederborg**, ”Lönsamhet” med frivilliga öppenvårdsinsatser - En långtidsuppföljning av klienters utveckling

Arbetsrapporter i FoU-centrum

- Arbetsrapport 1:2002 **Els-Marie Anbäcken**, (red) **Miriam Berger**
(textbearbetning), Kultur och meningsfull vardag inom äldreomsorgen – en sammanfattning.
- Arbetsrapport 2:2002 **Caroline Johansson**, Kunskapsöverföring – en källa till utveckling och lärande? En utvärdering av ett projekt för utveckling av metoder och kompetens för ökad kunskapsöverföring mellan personal inom olika vårdspecialiteter.
- Arbetsrapport 3:2002 **Verksamhetsberättelse** för FoU-centrum för vård och omsorg 2000-2001.
- Arbetsrapport 4:2002 **Margareta Junghard-Lindell** Vad är viktigt för att må bra på äldre da'r? En enkätundersökning om hälsofrämjande insatser för äldre.
- Arbetsrapport 5:2002 **Margot Månsson** Omsorgsrekryterare – handledare i vård och omsorg. Linköpings kommun september 2000 – juni 2002.
- Arbetsrapport 6:2003 **Anette Olsson & Monica Karlsson** Samtalsgrupper – om kärlek, känslor och sexualitet för kvinnor och män med intellektuella och fysiska funktionshinder.
- Arbetsrapport 7:2003 **Berit Bäck & Christina Isakson** Metodutveckling för uppföljning av myndighetsbeslut. En studie och utveckling av uppföljningsinstrument inom äldre- och handikappomsorg.
- Arbetsrapport 8:2005 **Annelie Gullström & Eva-Lena Lundberg** Dansens betydelse för personer med en demensdiagnos. En studie inom äldreomsorgen i Linköping.

Arbetsrapport 9:2006 **Sara Wilhelmsson**, ”Senior Service” Från planeringsstyrd
till efterfrågestyrd vård och omsorg. Ett projekt inom
Trägårn’s hemtjänstområde

Arbetsrapport 10:2006 **Eva Hulth, Anna-Karin Jern, Bo Lundén, Bo
Mörling**, Trygghetsboende i Motala kommun. Blev det
som det var tänkt?

