

Januari 2018


vision

Uppdrag: etablering

5091 medlemmar i Vision om förutsättningar att
bidra till en bra start i Sverige



Ökad kunskap och effektivare samordning skapar bättre mottagande och etablering

Visions medlemmar jobbar i välfärden inom verksamheter som tandvård, samhällsplanering, socialtjänst och kyrkor. De är stolta och engagerade, många brinner för sina jobb. Samtidigt måste arbetslivet vara mänskligt. Medarbetare och chefer ska ha rätt förutsättningar att göra ett professionellt arbete. Det handlar till exempel om att ha rätt kompetens för sina arbetsuppgifter och att det finns en balans mellan krav och resurser så att arbetsbelastningen inte blir ohälsosam.

Hösten och vintern 2015 tog Sverige emot ett stort antal människor som sökte skydd i vårt land. Visions medlemmar stod främst i ledet och genomförde mottagandet med professionalism, engagemang och ett stort hjärta. I dag stöttar och vägleder många av våra medlemmar nyanlända under etableringstiden.

Denna rapport handlar om våra medlemmars förutsättningar att göra ett professionellt arbete när det gäller stöd till flyktingar och nyanlända. Den visar att en stor andel av medlemmarna upplever att de har rätt förutsättningar i sina jobb. Många har också upplevt positiva förändringar på sina arbetsplatser som en följd av arbetet med flyktingmottagande. Verksamheter har utvecklats, man har samarbetat mer och infört nya arbetssätt. Det är på många sätt en positiv bild som bryter av mot den problembild som ofta målats upp.

Samtidigt finns det stora möjligheter till förbättringar. Vår bedömning är att alldeles för många medlemmar har fått nya arbetsuppgifter utan att få den kunskap och kompetensutveckling de behöver. Arbetsgivarna bör därför göra en systematisk inventering av medarbetares behov av kunskapspåfyllnad och presentera en plan för hur behovet ska tillgodoses.

Många medlemmar pekar också på vikten av en bättre samordning mellan olika samhällsfunktioner. Här finns det flera goda exempel. Kommuner som till exempel Krokom och Valdemarsvik har genom att anställa samordnare eller koordinatörer, och genom att förlägga olika verksamheter med gemensamt uppdrag under samma tak, nått mycket goda effekter. Deras arbete visar att ett prestigelöst förhållningsätt, där flera aktörer arbetar tillsammans, lönar sig.

Med denna rapport vill Vision bidra till en konstruktiv diskussion om hur vi kan utveckla mottagande och etablering för asylsökande och nyanlända. En framgångsfaktor är att lyssna på medarbetarna och ge dem bättre förutsättningar i form av ökad kunskap och bättre samverkansmöjligheter med andra samhällsfunktioner.



Veronica Magnusson, förbundsordförande Vision



Sammanfattning

Om undersökningen

Undersökningen har genomförts av Novus på uppdrag av Vision 7-19 november 2017. Enkäten har besvarats av 5091 medlemmar i Vision, inom kommuner, landsting, regioner, kommunala och privata bolag, ideella organisationer och församlingar. Alla svarande har uppgett att den verksamhet de arbetar i berörs av att fler människor flytt till Sverige de senaste åren. En stor majoritet, 89 procent, uppger att de i sitt arbete kommer i kontakt med människor som flytt.

Positiva erfarenheter

- **Medlemmarna upplever i relativt hög utsträckning att de har förutsättningar** att göra ett professionellt arbete för att möta behoven hos människor som flytt. 45 procent svarar ja på frågan medan 17 procent svarar nej, resterande svarar vet ej eller att det inte ingår i deras arbete att möta de behoven. I yrkesgrupper där fler på ett tydligt sätt berörs är andelen som svarar ja högre. Exempelvis svarar 70 procent inom HVB och 75 procent av medlemmarna inom tandvård att de har förutsättningar att möta behoven.
- **Många medlemmar anser att utmaningarna lett till positiva förändringar.** Totalt svarar 43 procent av medlemmarna att de utmaningar som flyktingsituationen inneburit bidragit till positiva förändringar på deras arbetsplats. Bland de som arbetar med arbetsmarknad och integration svarar två av tre medlemmar att utmaningarna bidragit till positiva förändringar. Inom församlingsarbete är siffran 72 procent.

Tydliga förbättringsområden

- **Nya arbetsuppgifter kräver kompetensutveckling.** Undersökningen visar att alltför många medlemmar fått nya arbetsuppgifter utan att få den kunskap och kompetensutveckling de behöver. Det skapar stress hos medarbetare och riskerar att leda till fel i verksamheten. Vision menar att arbetsgivare måste göra en systematisk inventering av medarbetares behov av kunskapspåfyllnad och presentera en plan för hur behovet ska tillgodoses. Regeringen bör också utvidga sin satsning på kompetenshöjande insatser för personal som möter nyanlända och asylsökande med psykisk ohälsa och se till att det görs en översyn av utbudet av relevant utbildning och fortbildning.
- **Tillräcklig bemanning.** Velfärdssektorn har brist på personal inom flera områden. I den här undersökningen är det särskilt tydligt att det saknas personal inom tandvården och socialtjänsten. För att klara personalförsörjningen behövs både konkurrenskraftiga löner och villkor och fler utbildningsplatser. Flera åtgärder krävs också för att nyanländas kompetens bättre ska tas tillvara i välfärdens verksamheter.
- **Lägg tid och resurser på samverkan - det lönar sig!** Många medlemmar ser stora brister i samordningen mellan olika aktörer i mottagande- och etableringsprocessen. Samtidigt visar undersökningen på vilka stora vinster det ger när det fungerar. Politiker på nationell nivå måste se till att hinder för samverkan ses över och undanröjs. På lokal nivå handlar det om att bygga upp samverkan utifrån gemensamma mål och ansvar. Medarbetare inom exempelvis socialtjänsten måste också ha en rimlig arbetsbelastning som gör det möjligt att hinna med samordningsansvaret kring individen.

Innehåll

Ökad kunskap och effektivare samordning skapar bättre mottagande och etablering	2
Sammanfattning	3
Positiva erfarenheter.....	5
Många medlemmar har förutsättningar att utföra ett professionellt arbete	5
Utmaningar har mötts med utveckling på flera håll	6
Tydliga förbättringsområden.....	8
Nya arbetsuppgifter kräver kompetensutveckling.....	8
Vision föreslår.....	10
Lägg tid och resurser på samverkan – det lönar sig!.....	11
Samordning och samverkan lönar sig!	11
Hinder för att arbeta mer tillsammans.....	12
Vision föreslår.....	13
Kompetensförsörjning utifrån nya behov.....	13
Fler utbildningsplatser och nya utbildningar behövs	13
Ta vara på kompetensen.....	14
Vision föreslår.....	14
Referenser	15

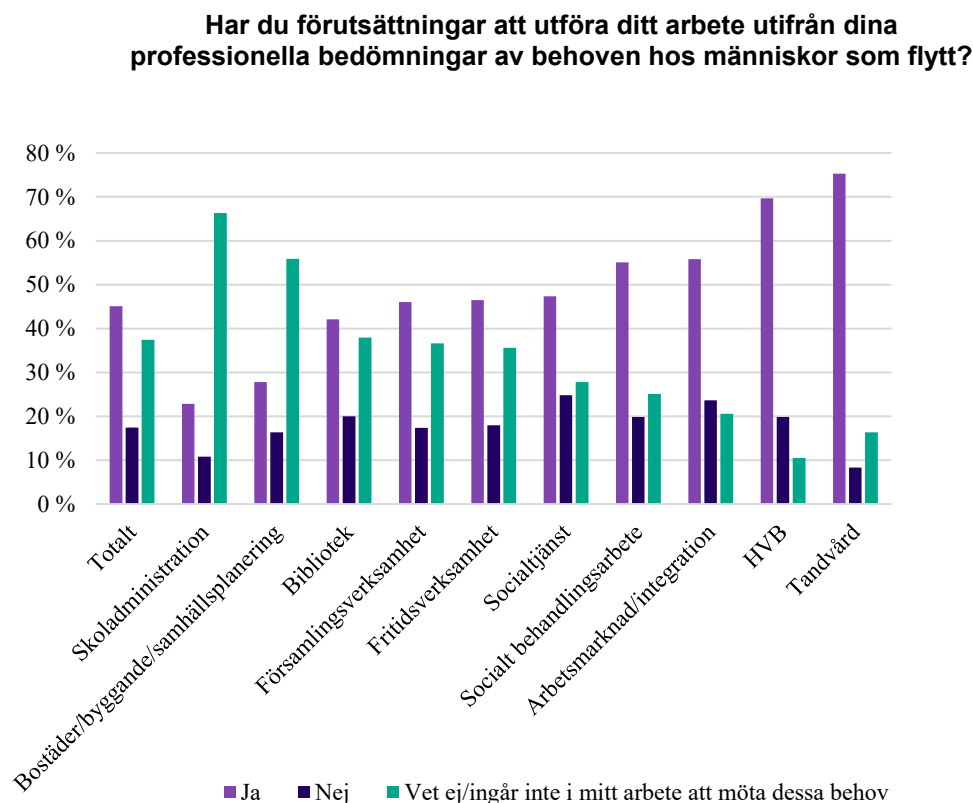
Positiva erfarenheter

Undersökningen ger en bild som på många sätt är mer positiv än mycket av det som ofta skrivs och förmedlas kring flyktingmottagande och etablering. Det gäller både medlemmarnas förutsättningar att göra ett bra jobb och arbetsplatsernas förmåga att möta utmaningar.

Många medlemmar har förutsättningar att utföra ett professionellt arbete

Visions medlemmar upplever i relativt stor utsträckning att de har förutsättningar att göra ett professionellt arbete för att möta behoven hos människor som flytt. I vår undersökning svarar 45 procent att de har förutsättningar och 17 procent att de inte har det. Resterande har svarat att de inte vet eller att det inte ingår i deras arbete att möta dessa behov. I yrkesgrupper där fler kunnat besvara frågan är andelen som svarar ja betydligt högre. Till exempel svarar 70 procent av de som arbetar inom HVB och 75 procent av medlemmarna inom tandvården att de har förutsättningar att utföra sitt arbete utifrån sina professionella bedömningar av behoven hos människor som flytt.

Högst andel som svarar att de saknar förutsättningar finns inom socialtjänsten. Här uppger var fjärde medlem att de saknar förutsättningar. Det ligger i linje med vad som syns i flera andra undersökningar om socialtjänstens villkor. Vision har länge påtalat den ansträngda arbetssituationen på många av landets socialkontor och behovet av en bättre arbetsmiljö, även långt innan hösten 2015 då flyktingmottagandet ökade. Även inom arbetsmarknad och integration svarar nästan var fjärde medlem att de saknar förutsättningar. Det är naturligtvis mycket allvarligt, med tanke på dessa yrkesgruppers helt avgörande betydelse för att lyckas med etableringen de kommande åren.

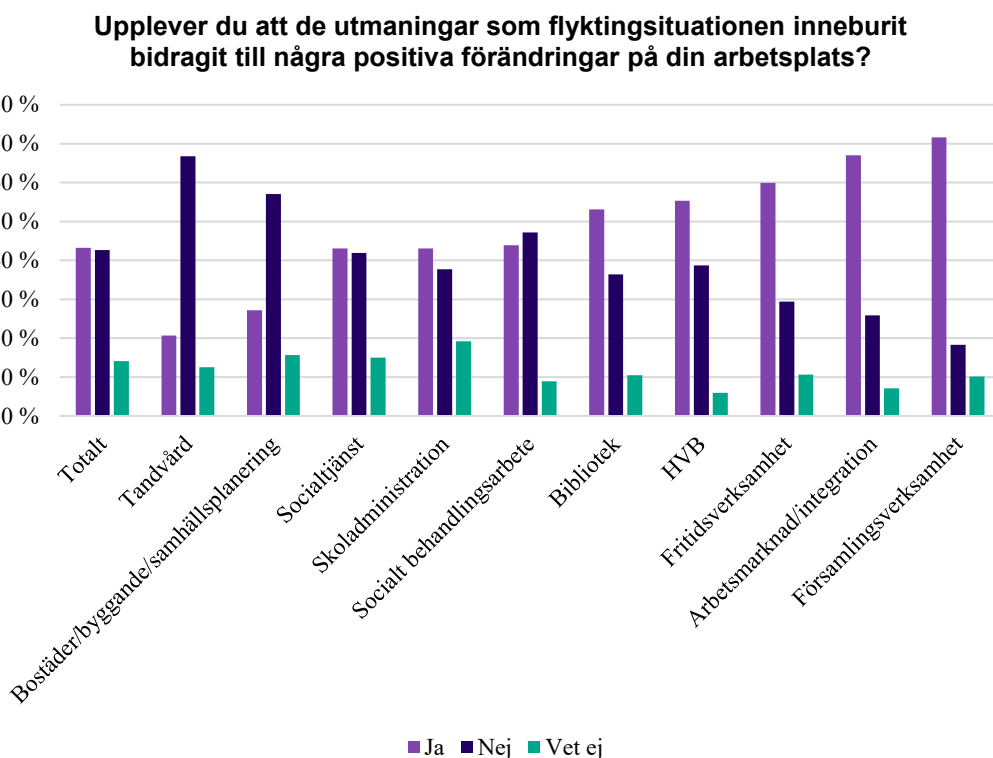


*I rapporten redovisas endast svar per yrkesgrupp då minst 200 personer i gruppen besvarat frågan.

Utmaningar har mötts med utveckling på flera håll

Att fler människor kom till Sverige för att söka skydd under framförallt år 2015 innebar utmaningar för både offentlig sektor, civilsamhället och privata bolag i välfärdssektorn. Vår undersökning visar samtidigt att utmaningarna som uppstod också lett till positiva förändringar på flera av medlemmarnas arbetsplatser. 43 procent av medlemmarna i undersökningen upplever att utmaningarna som flyktingsituationen inneburit bidragit till positiva förändringar på deras arbetsplats.

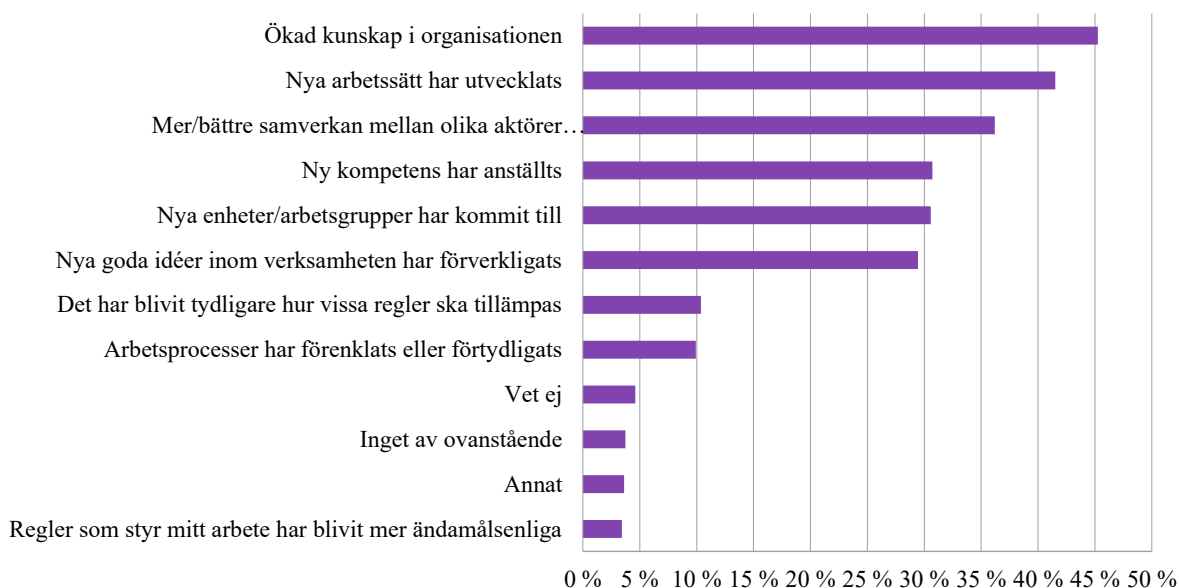
Andelen som upplevt positiva förändringar är betydligt större på flera områden som varit särskilt påverkade av situationen. Exempelvis svarar över hälften av de som arbetar på HVB (55 procent) och två av tre som arbetar med arbetsmarknad och integration (67 procent) att de upplevt positiva förändringar som en följd av de utmaningar som flyktingsituationen innebar. Bland medlemmar som arbetar med församlingsarbete är andelen hela 72 procent och även på biblioteken och inom fritidsverksamheten har majoriteten av de svarande upplevt positiva förändringar, 53 procent respektive 60 procent av de svarande. De områden där medlemmarna i lägst utsträckning upplevt positiva förändringar är inom tandvården och bostäder, byggande och samhällsplanering.



*Ja = Ja, i stor utsträckning + Ja, i viss utsträckning, Nej=nej, inte i någon stor utsträckning + Nej, inte alls.

De förbättringar som medlemmarna främst pekar på är ökad kunskap i organisationen, att nya arbetssätt har utvecklats och att man uppnått mer eller bättre samverkan med andra aktörer. Många uppger också att ny kompetens har anställts och nya enheter har bildats, samt att nya goda idéer har förverkligats. Förverkligande av idéer är särskilt vanligt inom församlingsverksamhet, kulturverksamhet, arbetsmarknad och integration samt fritidsverksamhet och bibliotek.

Vilka av följande förbättringar har du upplevt? (flera val är möjliga)



En stor andel av de medlemmar som upplevt positiva förändringar svarar också att de själva varit delaktiga i den utvecklingen. Totalt uppger 61 procent att de varit delaktiga i utvecklingen, inom till exempel HVB är siffran hela 86 procent och inom arbetsmarknad och integration 80 procent. Medlemmarna beskriver en mängd av olika initiativ och aktiviteter. Det handlar till exempel om församlingar som översatt gudstjänster till andra språk, om bibliotek som startat språkcafé och köpt in böcker på fler språk och på lättläst svenska, om personer som varit med och startat upp helt nya boenden och enheter efter idéer om förbättringar, om nya arbetssätt för att förenkla vägen till arbete för nyanlända samt om digitala lösningar för att erbjuda bostäder till kommunerna. För att bara nämna några av alla exempel vi fått ta del av.

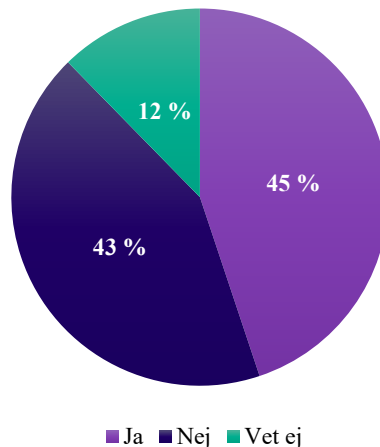
Tydliga förbättringsområden

Samtidigt som undersökningen visar många positiva omständigheter så pekar resultaten också på ett antal tydliga förbättringsområden vad gäller medarbetarnas förutsättningar att göra ett bra jobb.

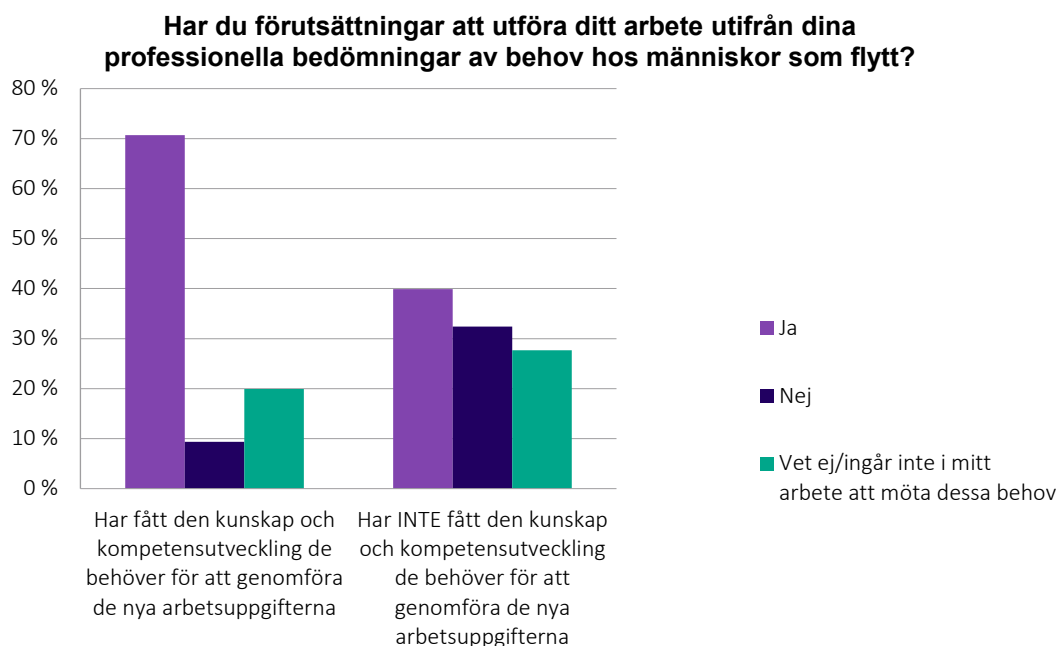
Nya arbetsuppgifter kräver kompetensutveckling

Att fler människor sökt skydd i Sverige det senaste åren har inneburit nya arbetsuppgifter för många av Visions medlemmar. I undersökningen svarar 41 procent att de fått nya arbetsuppgifter inom ramen för sin tjänst. Drygt fyra av tio (43 procent) svarar samtidigt att de inte fått den kunskap eller kompetensutveckling de skulle behöva för de nya arbetsuppgifterna. Ett område där många medlemmar upplever sig sakna kunskap och kompetensutveckling för de nya arbetsuppgifterna är exempelvis inom bibliotek.

Har du fått den kunskap och kompetensutveckling du behöver för att genomföra de nya arbetsuppgifterna?



Undersökningen visar samtidigt att de som fått den kunskap och kompetensutveckling de behöver för att utföra nya arbetsuppgifter, i betydligt högre grad svarar att de har förutsättningar att utföra sitt arbete på ett bra sätt.



På frågan varför medlemmarna inte fått den kompetensutveckling de behöver är de vanligaste svaren att de inte hittat någon som erbjuder den kompetensutveckling de behöver (23 procent), att de inte har tid att avvara för kompetensutveckling (22 procent) och att arbetsgivaren inte är beredd att betala (18 procent). Medlemmarna har också fått beskriva vilken kompetensutveckling de skulle behöva. Tre områden är särskilt vanliga:

■ *Att möta människor som bär på traumatiska upplevelser*

Det finns en stor efterfrågan på ökad kunskap om att möta människor som upplevt och bär på traumatiska händelser och minnen. Det gäller många av de medlemmar som i sitt dagliga arbete möter människor som flytt, till exempel socialarbetare, tandsköterskor och församlingspersonal. Vissa medlemmar behöver djupgående kunskap kring behandlingsmetoder, medan det för andra handlar mer om en fördjupad förståelse och verktyg i det vardagliga mötet.

■ *Ökad kunskap om de länder som människor flytt ifrån, till exempel om normer och samhällssystem och hur de skiljer sig från svenska system och normer*

Behovet av att få lära sig mer om de länder som människor kommer från är stort i flera olika yrkesgrupper. Det handlar i stort om att förstå hur normer och samhällssystem i landet människor flytt från kan påverka mötet med det svenska samhället. En medlem skriver till exempel *"För att kunna stödja de barn/familjer som kommer behöver vi veta mer om var de kommer ifrån, kultur, värderingar, samhällsstrukturen de flyr från. Det skulle bli så mycket lättare att möta upp och förstå."* Det handlar också om att utveckla interkulturell kompetens och kommunikation.

■ *Kunskap och information om lagar och regler*

Det tredje området som många medlemmar lyfter är att få bättre kunskap om de regler som styr det egna arbetet och regler som påverkar människorna de möter i hög grad, exempelvis asyllagstiftningen. Många av de lagar och regler som berör asylsökande och nyanländas situation har förändrats de senaste åren och det är svårt för enskilda medarbetare att vara uppdaterade kring vad som gäller. Arbetsmiljöverkets inspektioner av socialtjänsten har också visat att det finns en stor osäkerhet kring vad som gäller för handläggningen av ensamkommande barn, vilket kan försvåra arbetet och skapa stress hos personalen.¹

¹ Vision (2016)

Det finns också en rad andra behov. Inom tandvården kan det till exempel handla om nya patientgrupper med andra vårdbehov än vad man annars är van vid och utbildning kring detta. Inom administratörsrollen kan det handla om hantering av olika uppgifter samt lagar och regler som påverkar administrationen specifikt.

Att medarbetare inte fått den kunskap och kompetensutveckling de behöver är bekymmersamt. Bristande kunskap kring nya uppgifter kan skapa en stor osäkerhet och stress hos medarbetaren. Det ökar också risken för fel och misstag som kan drabba enskilda individer och påverka verksamhetens resultat negativt. Det finns också stöd i lag och föreskrifter för att arbetsgivaren ska se till att medarbetare har tillräckliga kunskaper för att utföra de arbetsuppgifter som de tilldelas.²

Det är av största vikt att personal får information och utbildning kring de lagar och regler som styr deras arbete och att det enkelt går att få rådgivning från till exempel en myndighet om osäkerhet uppstår. En medlem föreslår till exempel att det borde vara specifika personer i organisationen som har ansvar för att hålla koll på alla lagändringar som har möjlighet att hålla sig själv och andra uppdaterade på området. Inom biblioteken är det också tydligt att medarbetare får frågor som inte alls ingår i deras kompetens och arbete, vilket kan betyda att det saknas andra funktioner i kommunen, till exempel ett medborgarkontor.

Regeringen har nyligen aviserat en satsning gentemot landstingen för att stärka vården för traumatiserade asylsökande och nyanlända. Den satsningen bör utvidgas till att även inkludera kommunerna och civilsamhället, till exempel genom kompetensutveckling för personal.

Vision föreslår

■ **Säkerställ att behovet av kunskap och kompetensutveckling tillgodoses**

Vision menar att arbetsgivare måste göra en systematisk inventering av medarbetarnas behov av kunskapspåfyllnad med anledning av nya krav i arbetet och presentera en plan för hur behovet ska tillgodoses. Lämplig myndighet bör också se över och samla information om vilket fortbildningsutbud som finns på området och vilket behov det finns av att utöka utbudet.

■ **Utöka satsningen på kunskap och stöd till människor som har upplevt svåra trauman**

Regeringen bör utvidga satsningen på att stärka kunskap om och stöd till nyanlända som är traumatiserade och har psykisk ohälsa till att gälla fler verksamheter än landstingen. Behovet av kompetenshöjning finns också inom till exempel social verksamhet i kommunal, privat och ideell sektor.

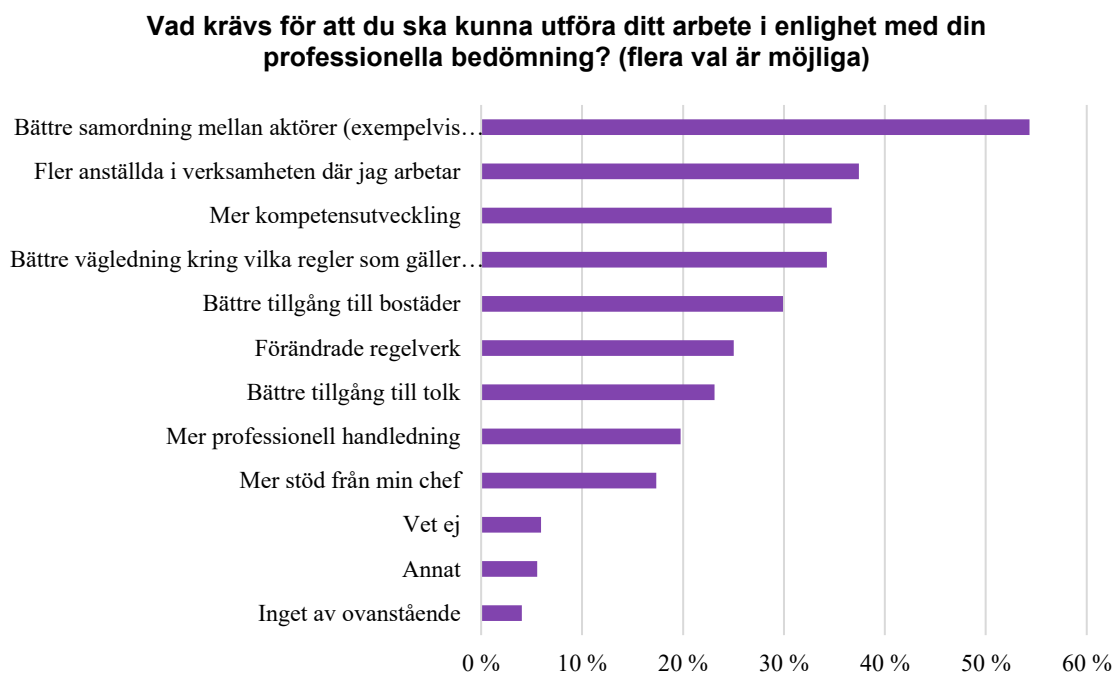
■ **Bättre information, vägledning och utbildning om lagar och regler**

Regeringen bör se över hur information om nya lagar och andra regelverk som berör asylsökande och nyanlända kan bli än mer lättillgänglig och anpassas till olika målgrupper och hur möjligheterna att kunna få vägledning kring tillämpning kan förbättras. Arbetsgivare bör också se över hur man försäkrar sig om att alla medarbetare som berörs av en viss lagändring eller motsvarande får del av den information och vägledning som hen behöver.

² När Arbetsmiljöverket inspekterat arbetsmiljön i socialtjänsten nyligen har de ställt krav på vissa arbetsgivare att se till alla medarbetare har tillräckliga kunskaper för att utföra arbetsuppgifter som de tilldelas. Det gäller både nya medarbetare och när medarbetare får nya arbetsuppgifter. Myndigheten ställer kravet utifrån 7 § AFS 2001:01 och 3 kap. 3 § AML.

Lägg tid och resurser på samverkan – det lönar sig!

När vi frågat medlemmar som inte upplever att de har förutsättningar att möta behoven hos människor som flytt vad de saknar, svarar majoriteten att samordning är ett område som ofta brister. Det här är särskilt tydligt inom vissa yrkesgrupper till exempel socialtjänsten och arbetsmarknad och integration där över 70 procent angett samordning som ett viktigt förbättringsområde.



Det handlar både om brister i samordning inom den egna organisationen, till exempel mellan skola, boende och socialtjänst och i samverkan mellan kommun, landsting och regioner, privata aktörer, statliga myndigheter och med civilsamhället. Behovet av bättre samordning och mer samverkan syns också tydligt i enkätens frisvar. En medlem skriver till exempel såhär om vad som behövs för att bättre ta emot människor som kommer till Sverige:

”Samverkan och samarbete mellan myndigheterna, att se det gemensamma ansvaret och inte fastna i stuprör”

En annan medlem skriver om hur verksamheten utvecklats på ett positivt sätt:

Samverkan mellan stat och kommun har blivit ett måste. Staten har resurser och kommunen har idéer och lokalförankring. Detta bidrar till en dynamisk arbetsmiljö för alla parter.

Samordning och samverkan lönar sig!

Undersökningen visar samtidigt på en mängd goda exempel där bättre samordning och samverkan mellan flera parter bidragit till en bättre verksamhet. Krokoms kommun, som är en av Sveriges mest framgångsrika kommuner när det gäller att få nyanlända i arbete, beskriver till exempel ett långtgående och välorganiserat samarbete både inom kommunen och med Arbetsförmedlingen, näringslivet och civilsamhället. Här prioriterar

kommunen att samverkan ska fungera och integrationsenheten försöker hela tiden ha en överblick över arbetet och gå in och lösa situationer som kan uppstå. Kommunen har insett att de inte har råd att misslyckas med etableringen eftersom det skulle innebära kostnader i form av försörjningsstöd och för att man behöver människor som vill arbeta i den egna verksamheten. Därför är man också beredd att kliva in och avlasta när andra aktörer, såsom Arbetsförmedlingen, inte har tid och resurser.³ Det prestigelösa förhållningssätt som sätter den nyanlända i fokus beskrivs också av medlemmar som arbetar med etablering i till exempel Västerås stad och Valdemarsviks kommun.

Många av de goda exempel som Visions medlemmar delat med sig av inkluderar också ett givande samarbete mellan till exempel kommuner, studieförbund, ideella organisationer och församlingar. Framgångsrecept för samverkan mellan kommuner och civilsamhället har i tidigare studier visat sig vara att kommunen anställt någon som har i uppgift att stimulera samverkan, att man erbjuder organisationer att använda kommunens lokaler, gemensamma utbildningsinsatser för medarbetare, gemensamma möten och att kommunen är beredd att bidra med ekonomiska resurser till civilsamhällets organisationer.⁴

Andra goda exempel som våra medlemmar berättar om är till exempel samverkansgrupper för alla HVB-boenden i kommunen, utarbetande av gemensamma arbetssätt och sammanslagning av enheter som arbetar med vård av placerade barn, liksom gemensamma mötesplatser med alla aktörer som individen möter de första månaderna i kommunen.

Hinder för att arbeta mer tillsammans

Hinder för samverkan handlar mycket om tid, resurser, kommunikation, relationer och förståelse för varandras uppdrag och verksamheter. Men Visions medlemmar lyfter också andra hinder. Det kan handla om sekretesslagstiftning och hur sådan lagstiftning tolkas olika av olika organisationer och personer. Att myndigheter man behöver samverka med ligger långt bort geografiskt eller att Arbetsförmedlingens ersättningssystem för etableringsinsatser inte är flexibelt nog för de insatser som kommunen kan erbjuda.

Samverkan mellan det offentliga och civilsamhället skulle enligt Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) kunna öka om kunskapen om vilka möjligheter som finns ökade. De ser ett behov av att genomföra mer omfattande utbildningsinsatser riktade till offentlig sektor. Till exempel skulle det behöva bli tydligare för offentliga aktörer vilka samarbetsformer som finns och vilka regler som gäller, inte minst kring det som kallas idéburet offentligt partnerskap (IOP).⁵

Det finns också hinder för samverkan mellan olika kommuner och landsting. Kommunitredningen (SOU 2017:77) har kommit med ett förslag som möjliggör för en generell avtalssamverkan mellan olika kommuner, landsting och regioner. En sådan ändring ger ökade möjligheter för kommuner och landsting att dela expertkompetens hos personal med varandra genom att det blir möjligt att genom avtal låta annan kommun, landsting eller region utföra arbetsuppgifter. SKL har pekat på att förslaget kan bidra till att öka utbudet av kommunala etableringsinsatser.⁶ Att genomföra det förslaget är ett viktigt steg i rätt riktning. Utredningen konstaterar också i sitt delbetänkande att kommuner och landsting upplever ett behov av utökade möjligheter till samverkan med till exempel staten, idéburen sektor och näringslivet och skriver också att de överväger att ta upp den frågan i sitt fortsatta arbete.⁷

³ Intervju med Elisabeth Wickzell, integrationschef, Krokom

⁴ MUCF (2017) Global utmaning (2017)

⁵ MUCF (2016)

⁶ SKL (2017) s. 10

⁷ SOU (2017:77) s.18

För medarbetare som har ett särskilt ansvar för samordning kring individer, till exempel socialsekreterare, är en alltför hög arbetsbelastning ofta ett hinder för att hinna med samordningsuppdraget.

Vision föreslår

■ **Lägg tid och resurser på samverkan - det lönar sig!**

Att investera tid och resurser i en fungerande samverkan har visat sig vara lönsamt. Konkreta sätt att gå från ord till handling som visat sig vara framgångsrika är till exempel att anställa personer med ansvar för att arbeta konkret med samverkan, till exempel samordnare eller koordinatörer och att samlokalisera flera olika verksamheter med gemensamt uppdrag under samma tak. Medarbetare med ansvar för samordning kring enskilda individer måste också få tid till det uppdraget.

■ **Förbättra möjligheterna till samverkan mellan offentlig sektor och civilsamhället**

Utbildning, information och vägledning till offentlig sektor om deras möjligheter att samverka med civilsamhället behöver stärkas. Kommuner kan också stödja civilsamhället med till exempel finansiella resurser och lokaler.

■ **Se över och undanröj hinder för samarbete**

Regeringen behöver se till att hinder för samverkan kring etablering och mottagande undanröjs. Möjligheten till en generell avtals-samverkan för kommuner och landsting som föreslås av kommunutredningen är ett viktigt led i det arbetet.

Kommunutredningen bör också få ett tydligt uppdrag att se över och lämna förslag kring hur samverkan med fler samhällsaktörer kan stärka kommunernas kapacitet.

Kompetensförsörjning utifrån nya behov

Bland medlemmar som inte upplever sig ha rätt förutsättningar i sitt arbete är det också många som svarar att det behövs mer personal i den verksamhet där de arbetar. Det är särskilt tydligt inom både tandvården och socialtjänsten.

Fler utbildningsplatser och nya utbildningar behövs

Bristen på tandsköterskor är ett stort problem som har funnits i flera år. Trots att utbildningen är populär och har många sökande så har inte tillräckligt många utbildats. Landsting och regioner som ansökt om att få starta utbildning för tandsköterskor har i vissa fall fått nej trots att behovet finns eftersom medlen från Myndigheten för yrkeshögskolan inte räckt till.⁸ Regeringen har aviserat en betydande ökning av medlen till yrkeshögskolan som kommer att innebära en viktig utbyggnad med fler platser redan under 2018. Det är angeläget att tandsköterskeutbildningen då prioriteras. Arbetsgivare måste också kunna erbjuda konkurrenskraftiga löner och en bra arbetsmiljö för att kunna behålla de tandsköterskor som de har.

Även inom socialtjänsten har det sedan flera år tillbaka varit svårt att rekrytera personal, även om vi sett ett trendbrott och en viss ljusning de senaste åren.⁹ Inom socialtjänsten är det mycket angeläget att göra yrket mer attraktivt genom att erbjuda bättre arbetsvillkor och konkurrenskraftiga löner, inte minst för att behålla erfarna medarbetare. Men det finns också behov av att utbilda fler socionomer och möjligheterna att utbilda sig på distans behöver förbättras. Dessutom finns flera goda exempel på hur fler administratörer kan frigöra tid för socialsekreterarna att ägna sig mer åt klientarbete. Eftersom socialtjänstens verksamhet är komplex och styrd av ett omfattande regelverk så menar Vision att det finns ett behov av att utbilda administratörer med särskild kompetens inom socialtjänstens område. Det här behovet bekräftas också av en stor del

⁸ Tidningen Vision (2017)

⁹ Vision (2017)

av landets socialchefer.¹⁰ En sådan utbildning skulle med fördel, i likhet med utbildningen för vårdadministratörer, kunna ges inom ramen för yrkeshögskolan.

Ta vara på kompetensen

Just nu ser vi också en omställning ute i många kommuner där personal sägs upp, när boenden för ensamkommande ungdomar läggs ned. Det handlar om personal som har mycket värdefull kunskap och erfarenheter med sig. I många fall har de, som lyfts tidigare i rapporten, varit med och utvecklat verksamheter i en utmanande och på många sätt helt ny situation. De här personernas kompetens kan vara till stor nytta i andra delar av kommunal verksamhet och arbetsgivare bör se över möjligheten att hitta nya roller och tjänster för dem.

Arbetsgivare behöver naturligtvis också bli bättre på att ta tillvara kompetensen hos nyanlända. Exempel från bland andra Krokoms och Västerås och flera andra kommuner visar att det är ett framgångsrecept när kommunen utgår från sitt eget behov av personal i utformandet av etableringsinsatser för nyanlända. Här finns en uttalad ambition från kommunen att människor ska vilja stanna kvar och bo och arbeta i kommunen. Som ett led i det arbetet har man tagit fram lokala lösningar för att underlätta för nyanlända att börja arbeta inom kommunens olika verksamheter, som har stort behov av personal inom exempelvis omsorgen. Vision ser också att det finns flera saker som kan göras nationellt för att snabba på nyanländas inträde på arbetsmarknaden. Det gäller till exempel validering av utbildning och yrkeskunskaper, bättre yrkes- och studievägledning och ökade möjligheter till etableringsinsatser och arbete redan under asyltiden.

Vision föreslår

■ **Tillvarata nyanländas kompetens i välfärden**

Välfärdens arbetsgivare behöver bli bättre på att ta tillvara kompetens och anställa nyanlända i sin egen verksamhet. Det finns flera saker som kan göras nationellt för att snabba på nyanländas inträde på arbetsmarknaden. Det handlar till exempel om att möjliggöra fler etableringsinsatser redan under asyltiden, förbättra möjligheterna till validering av utbildning- och yrkeskunskaper och förbättra studie- och yrkesvägledning för nyanlända.

■ **Fler utbildningsplatser och nya utbildningar inom yrkeshögskolan**

För att klara behovet av personalförstärkningar till exempel inom tandvården och socialtjänsten behöver antalet utbildningsplatser inom relevanta områden öka. När Yrkeshögskolan nu ges medel att erbjuda fler platser bör bland annat tandsköterskeutbildningen vara prioriterad. Fler socionomer behöver utbildas inom högskolan och möjligheten att studera till socionom på distans behöver kunna erbjudas till fler. Vision ser också behov av en helt ny utbildning för administratörer inom socialtjänsten, som med fördel skulle kunna ges inom ramen för yrkeshögskolan.

■ **Ta vara på kompetensen hos personal när behoven förändras**

I flera kommuner och privata verksamheter finns medarbetare med värdefull kunskap och erfarenhet som riskerar att förlora sitt arbete när verksamheten där de arbetar läggs ned. Arbetsgivarna bör göra en analys av var den kompetens som byggts upp kan tas tillvara framåt och göra individuella bedömningar innan de säger upp någon. Arbetsgivare i kommuner och landsting bör också tidigt ta kontakt och be om stöd från Omställningsfonden om medarbetare ska sägas upp.

¹⁰ Vision (2017)

Referenser

Global utmaning (2017) *Vägar till effektivare integration- Goda integrationsexempel från svenska kommuner.*

MUCF (2017) *Samla kraft- En vägledning för kommuner och civilsamhället om samverkan kring insatser för nyanlända.*

MUCF (2016) *Flyktingmottagandet – det civila samhällets roll och villkor.*

SKL (2017) *SKL:s agenda för integration – om asylmottagande och nyanländas etablering.*

SOU (2017:77) *En generell rätt till kommunal avtalssamverkan.*

Tidningen Vision (2017) *Därför har det blivit brist.* Nummer 3, 2017.
<https://vision.se/Medlem/tidningen-vision/arkiv/2017/mars/darfor-har-det-blivit-brist/>

Vision (2016) *Hur får vi balans mellan krav och resurser? Insatser för minskad arbetsbelastning i socialtjänsten.*

Vision (2017) *Mot en stabil personalsituation- socialchefsrapport 2017.*

**Kontakt vid frågor
om rapporten**

Jenny Andersson
Utredare
jenny.andersson@vision.se
08-789 63 74

Veronica Magnusson
Förbundsordförande
veronica.magnusson@vision.se
08-789 63 19

Presskontakter

Hediye Güzel
Presschef
hediye.guzel@vision.se
076-141 7321

Visions medlemmar leder, utvecklar och administrerar välfärden och jobbar i kommuner, landsting, regioner, privata företag eller kyrkan. Många är också studenter med siktet inställt på arbete inom välfärden. Våra medlemmar finns inom tusentals olika yrken och bildar tillsammans ett värdefullt nätverk. Vi är partipolitiskt obundna och ingår i TCO.