



INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP

Hur blev det sen?

En fallstudie av en kommunal arbetsmarknadsåtgärd i form
av en vuxenutbildning till vård- och omsorgspersonal

Josefin Klemetz

Examensarbete:	15hp
Program:	Examensarbete i arbetsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin:	Vt 2018
Handledare:	Gunnar Gillberg

Abstract

Examensarbete:	15 hp
Program:	Examensarbete i arbetsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin:	Vt 2018
Handledare:	Gunnar Gillberg
Examinator:	Henrik Lundberg
Nyckelord:	arbetsmarknadspolitik, anställningsbarhet, inlåsning, komvux, vård- och omsorgspersonal, vård- och omsorgsprogrammet

- Syfte:** Studiens syfte är att beskriva en kommunal vuxenutbildning och analysera i vilken utsträckning den bidragit till att dels möta det lokala arbetskraftsbehovet och dels ökat de arbetslösas möjligheter på arbetsmarknaden.
- Teori:** Tre centrala teorier används i studien; arbetsmarknadspolitik, inlåsning och anställningsbarhet. Teorierna har valts för att senare i rapporten kunna diskutera den framtagna empirin på en analytisk nivå.
- Metod:** Resultatet i denna fallstudie har främst samlats in med hjälp av webbaserade enkäter till alla utexaminerade elever från vård- och omsorgsprogrammet och mejlintervjuer har skickats till deras potentiella chefer, kallade enhetschefer. Det har även samtalats med studievägledaren för kommunens vuxenutbildning och läraren för vård- och omsorgsprogrammet.
- Resultat:** Utfallet från empirin visar att respondenterna har arbetat inom vård och omsorg innan de påbörjade sin utbildning och även att de arbetar med det idag. En del av dem arbetar inte inom den undersökta kommunen där de valde att utbilda sig. I mejlintervjuerna skriver enhetscheferna att det fortfarande finns en efterfrågan på vård- och omsorgspersonal samt att de inte upplever en risk för att de examinerade blir inlåsta med sin utbildning.

Innehållsförteckning

1 Inledning	3
1.1 Syfte	4
1.2 Frågeställningar	4
2 Bakgrund	5
2.1 Statistik kring kommunen	5
2.1 Hur startade vård- och omsorgsprogrammet?	7
2.1.1 Vård och omsorg genom tiden	7
2.1.2 Komvux historia	7
2.2 Hur utbildar man sig till vård- och omsorgspersonal idag?	8
2.3 Vård- och omsorgsprogrammet	9
2.3.1 Skolverket	9
2.3.2 Kommunens vård- och omsorgsprogram	10
2.4 Vård- och omsorgspersonal	11
3 Teori och tidigare forskning	13
3.1 Arbetsmarknadspolitik	13
3.2 Inlåsning	15
3.3 Anställningsbarhet	16
4 Metod	18
4.1 Undersökningsmetod	18
4.2 Webbenkäter med examinerade elever från vård- och omsorgsprogrammet	18
4.2.1 Svarefrekvens på webbenkäten	19
4.3 Mejlintervju med enhetschefer	20
4.4 Möte med vård- och omsorgslärare och studievägledare	21
4.5 Forskningsetiska aspekter	21

4.6 Reliabilitet och validitet	22
5 Resultatredovisning	24
5.1 Enkätredovisning	24
5.1.1 Ålder och anledningar till att läsa vård- och omsorgsprogrammet	24
5.1.2 Arbetet idag. I eller utanför kommunen?	25
5.1.3 Respondenternas tankar om utbildningen	25
5.2 Redovisning av mejlintervjuer	26
6 Diskussion	27
6.1 Arbetsmarknadspolitik	27
6.1.1 Har de examinerade blivit inlåsta?	27
6.1.2 Är respondenterna anställningsbara?	28
6.2 Övrig diskussion	30
6.2.1 Problematik med att kallas för vård och omsorgspersonal	30
7 Slutsatser	32
7.1 Frågeställningarna	32
7.1.1 Har individerna fått arbete inom sitt utbildningsområde?	32
7.1.2 Har den utbildningen tillgodosett det lokala arbetskraftsbehovet?	32
7.1.3 Har respondenterna ökat sin anställningsbarhet utanför den lokala kontexten?	32
7.2 Vidare forskning	33
8 Litteratur- och källförteckning	34
8.1 Anonymiserade källor	36
9 Bilagor	37
9.1 Webbenkätfrågor till vård- och omsorgspersonalen	37
9.2 Mejlintervju med enhetschefer	39

1 Inledning

Redan idag är det svårt att möta arbetsmarknadens efterfrågan på personer som besitter en yrkesinriktad gymnasial utbildning. Om några år kommer personer med en sådan utbildning vara eftertraktade. Statistiska centralbyrån har tagit fram prognoser som sträcker sig fram till år 2035 som visar att den framtida efterfrågan på personer inom denna utbildningsgrupp inte kommer kunna mötas. Det finns 13 olika gymnasiala yrkesutbildningar och i 12 av dessa är det brist på nyutexaminerad arbetskraft (SCB 2018b).

I det här arbetet har jag valt att göra en fallstudie av detta fenomen där en kommun är utvald som ett enskilt fall. Jag ska undersöka hur den valda kommunen har valt att gå tillväga för att möta bristen på arbetskraft. För att begränsa arbetet ytterligare är en specifik bransch vald där det råder stor brist på arbetskraft i hela Sverige, liksom den valda kommunen. Branschen är vård och omsorg och den undersökta kommunen är en mindre kommun i landet. Hösten 2014 startade kommunens vuxenutbildning, komvux, upp en gymnasial yrkesutbildning för vård- och omsorgspersonal. Visionen för programmet är att minska den lokala efterfrågan på arbetskraft och att minska arbetslösheten. Med en examination från vård- och omsorgsprogrammet kan man exempelvis arbeta som undersköterska och sjukvårdsbiträde som SCB (2018a) presenterar som en del av Sveriges största yrke.

Kommunens kommunalförbund¹ har presenterat statistik och prognoser som visar att det redan år 2025 kommer finnas en ökad efterfrågan på vård- och omsorgspersonal med 25 procent inom kommunalförbundet. Det är i den utbildningsgrupp, vård- och omsorgsutbildade, som det kommer råda störst brist på antal anställda i Sverige. Statistiken visar även att kommunerna har en högre efterfrågan på arbetskraft med gymnasial utbildning, främst med en yrkesinriktning, än en eftergymnasial utbildning (Koncernkontoret 2016: 30-33).

Idag har kommunen nästan 10 000 invånare och den kommunala vuxenutbildningen har under de tre senaste åren färdigutbildat 59 personer till vård- och omsorgspersonal. Den här studien kommer

¹ Ett kommunalförbund är en samling kommuner inom ett län som samverkar i de mellankommunala frågorna.

genom enkäter och intervjuer, bland annat, försöka utröna om utbildningen har varit en gynnsam arbetsmarknadspolitisk åtgärd, både för de examinerades del och för kommunen.

1.1 Syfte

Syftet med den här fallstudien är att beskriva en kommunal vuxenutbildning och analysera i vilken utsträckning den bidragit till att dels möta det lokala arbetskraftsbehovet och dels öka de arbetslösas möjligheter på arbetsmarknaden. Undersökningsenheten, fallet, i studien är kommunens vuxenutbildning inom vård och omsorg. Valet av vård- och omsorgsprogrammet gjordes eftersom det är ett yrke där hela Sverige har, eller kommer få, en hög efterfrågan av personal.

Är det en arbetsmarknadsåtgärd som kan minska den stora efterfrågan som råder av vård- och omsorgspersonal och bidrar den till en lokalt minskad arbetslöshet? Det ska även undersökas om eleverna har fått anställning efter avslutad utbildning inom yrket och om utbildningen varit väl utformad för att eleverna självständighet ska klara sig i det verkliga arbetslivet. Studien avser också att undersöka om de nyutexaminerade arbetar inom kommunen eller om de väljer att arbeta på annan ort. Genom att göra en uppföljning av vad de examinerade sysselsätter sig med efter avslutad utbildning kan det diskuteras i om det har varit en gynnsam utbildning för eleverna själva. Som guidning i arbetets gång har tre frågeställningar formulerats med avseende att klargöra studiens syfte.

1.2 Frågeställningar

- Har de individer som varit föremål för åtgärden fått arbete inom sitt utbildningsområde?
- Har den undersökta utbildningen tillgodosett det lokala arbetskraftsbehovet?
- I vilken utsträckning har de som varit föremål för insatsen ökat sin anställningsbarhet utanför den lokala kontexten?

2 Bakgrund

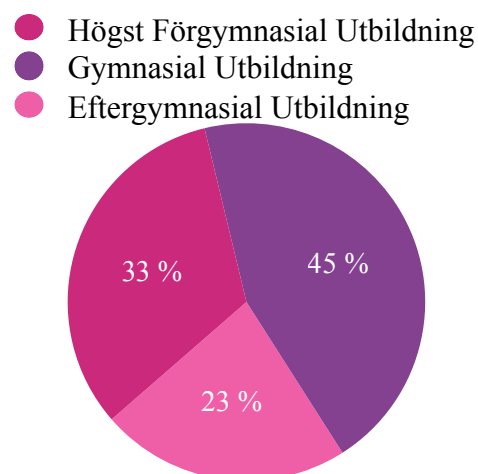
I bakgrund kommer information om kommunen presenteras för att ge perspektiv på efterföljande fakta och resultat. Det kommer även presenteras statistik om hur framtiden samt efterfrågan för vård- och omsorgspersonal ser ut från och med år 2006 fram till år 2035, hur utbildningen sett ut genom tiderna och hur den har förändrats med komvux och andra politiska insatser. I slutet av kapitlet förklaras vård- och omsorgsprogrammens examensmål och de kurser som ingår i kommunens program för att sedan avsluta med en förklaring av programmets olika yrkesutgångar.

2.1 Statistik kring kommunen

Fakta som presenteras nedan om kommunen har Arbetsförmedlingens lokala kontor skickat till mig via mail för användning till studien. Kommunen som undersökts i fallstudien har strax under 10 000 invånare. I januari 2015, det första året som elever från vård- och omsorgsprogrammet examinerades, var 187 personer inskrivna som arbetslösa². I slutet av år 2017 då tredje klassen examineras från utbildningen var antalet inskrivna arbetslösa 190 personer i kommunen.

Den kommunala förvärvsfrekvensen för alla branscher är idag 81 procent, och arbetslösheten ligger på 4,1 procent. Majoriteten av de inskrivna arbetslösa har gymnasieutbildning som sin högsta utbildningsnivå, därefter förgymnasial- och den minsta andel utgörs av elever med en eftergymnasial utbildning, se figur 1 (inspirerad av Arbetsförmedlingens egna cirkeldiagram).

Figur 1

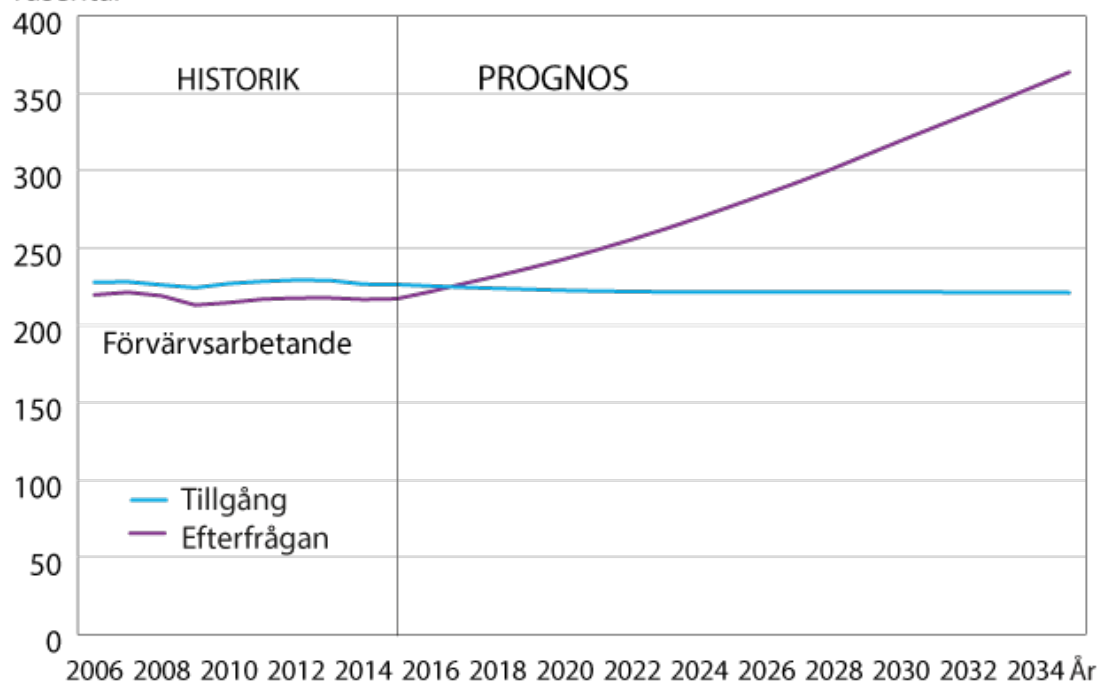


² Att kategoriseras som *inskriven arbetslös* är att man är aktivt arbetssökande utan arbete och kan tillträda på arbetsmarknaden omgående. Personer som ingår i ett arbetsmarknadspolitiskt program ingår också inom kategorin (exempelvis de som har arbetsträning eller får arbetslivsinriktad rehabilitering).

Det tredje vanligaste yrket i kommunen är undersköterska och det sjunde vanligaste är skötare, vårdare samt personlig assistent. Arbetsförmedlingen berättar även att kommunen är en av de kommuner i Sverige med högst medelålder³. Den höga medelåldern kan vara en stor risk för kommunen i frågan om den ökande bristen på vård- och omsorgspersonal skulle bistå. Det menas att antalet nyexaminerade i framtiden inte kommer vara tillräckligt stort i förhållande till de pensionsavgångar som behöver ersättas inom branschen (SCB 2018b). Det finns relativt många äldre idag som arbetar inom yrket vilket leder till att en stor del av yrkets personal kommer gå i pension ungefär samtidigt under en period. I hela landet befann sig 57 procent av de sysselsatta, år 2013, i åldern 45 år och uppåt vilket betyder att inom drygt 20 år, från 2013, kommer mer än hälften av vård- och omsorgspersonalen gå i pension (Huggare, Nilsson, & Wilén 2015: 10).

Figur 2

Tusental



Källa: SCB 2018b

Diagrammet ovan (figur 2) visar hur antalet förvärvsarbetare från år 2006 till 2015 har legat över arbetsmarknadens efterfrågan. Vid år 2016 och 2017 ökar efterfrågan med mer än 150 000 arbetare och den tillgång som finns minskar.

³ Informationen från Arbetsförmedlingen är hämtat från en mejlkonversation med det lokala kontoret.

2.1 Hur startade vård- och omsorgsprogrammet?

2.1.1 Vård och omsorg genom tiden

Den första formella utbildningen till undersköterska startade 1946. Studenten examinerades efter åtta veckor av teoretisk undervisning varvat med praktik. År 1971 kom vårdutbildningen till gymnasieskolan, Vårdlinjen, vilken ställde högre krav på kompetens. Vårdlinjen förberedde eleverna inför fortsatta studier till skillnad från den tidigare utbildningen där syftet var att de examinerade skulle få ett fast arbete som undersköterska efter åtta veckor. Mellan Vårdlinjen och det vård- och omsorgsprogrammet som finns idag fanns Omvårdnadsprogrammet mellan åren 1991 och 2012. Det finns många likheter mellan de två senaste programmen sett till kursplanen. Det som beskrivs vara skillnaden är att det idag är ett yrkesprogram från att tidigare vara ett yrkesförberedande program. I dagens examensmål ska eleverna på ett yrkesmässigt sätt kunna utföra sina arbetsuppgifter efter examination. I tidigare program mål (vilket det benämndes som innan examensmål) uttrycks det att utbildningen snarare ger möjligheter för eleven än att de *ska* behärska en del områden som de gör idag. Praktiken⁴ har fått en större betydelse i det senaste programmet och Skolverket har gjort en satsning på handledarutbildning (Henning, et al 2016: 25-26).

En förklaring till att ett nytt program formades kan vara för att omsorgsarbetet har förändrats och personalen behöver anpassas efter förändringen. Det har blivit ett mer krävande arbete och en anledning till det kan vara för att en stor del av vård- och omsorgsarbete sker på en mer avancerad nivå hemma hos patienterna än vad det gjordes förr (Henning, et al 2016: 26).

2.1.2 Komvux historia

1967 var året som den kommunala vuxenutbildningen infördes och gav möjlighet för unga-vuxna och vuxna att komplettera sin tidigare skolgång. Vid införandet av utbildningen växte ett ideal fram om demokrati, att allas rätt till utbildning var möjligt. Oberoende kön, ekonomiska tillgångar och sociokulturell bakgrund fick man tillgång till att komplettera sin utbildning. Under nästkommande decennium förändrades utbildningen från att "endast" komplettera utbildningar till att handla om samhällets resurssvaga grupper. De personer som av olika anledningar valde att avsluta sina oavklarade studier, och som därefter kom att bli arbetslösa en längre tid, sökte sig till de

⁴ Den praktik som utförs i programmet idag kallas i skolan för APL, arbetsplatsförlagt lärande

kommunala vuxenutbildningarna. Under 1990-talet tonades tankar om vuxenutbildningen ner om ett mer rättvist samhälle. Nu ökade arbetslösheten och efterfrågan på lågutbildad arbetskraft minskade. Detta ledde till ett ökat behov på utbildningssatsningar. Mellan åren 1997 och 2002 startades ett projekt kallat kunskapslyftet som innebar en ökad satsning på vuxenutbildning med syftet att minska den höga arbetslösheten. Efter projektet utvecklades den kommunala vuxenutbildningen till en typ av utbildningsmarknad i ett nätverk bestående av utbildningsanordnare och arbetsförmedling (Henning, Borggren, Boström, Enflo & Lavén 2016: 23-24).

Idag utgörs komvuxelever av de som i samhällets besitter minst utbildning sedan tidigare. Det är en säker väg att gå som arbetslös till arbetslivet, om de kan tänka sig arbeta inom vård och omsorg. OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) och EU har tagit fram rapporter som visar att yrkesutbildningar som komvux erbjuder är ett sätt att minska antalet arbetslösa och marginaliserade personer (Henning, et al 2016: 29).

2.2 Hur utbildar man sig till vård- och omsorgspersonal idag?

Det finns tre vägar till att bli utbildad vård- och omsorgspersonal. På gymnasiet finns ett nationellt yrkesprogram på tre år som benämns som vård- och omsorgsprogrammet och är en väg att gå. De två andra tillvägagångssätten är motsvarande utbildningar på komvux och AMU (arbetsmarknadsutbildning) (Huggare, Nilsson, & Wilén 2015: 19). Komvux är således en frivillig utbildningsform och den är avgiftsfri. Från den 1 juli det år man fyller 20 år kan man söka in till de olika utbildningar som erbjuds (Skolverket 2014).

Åren mellan 2008 och 2013 var komvux den främsta källan till nyutbildad vård- och omsorgspersonal inom landet och stod för 50 procent av de nyutexaminerade, gymnasiet stod för 40 procent och AMU stod för resterande. Statistiska centralbyrån gjorde en undersökning 2013 av de som gått vård- och omsorgsutbildningen i landet och huruvida de arbetade med vård och omsorg eller inte efter examination. Resultatet av undersökningen visade att 73 procent arbetade kvar inom branschen (Huggare, Nilsson, & Wilén 2015: 19).

Kommunens kommunalförbund beskriver i sin rapport, om prognoser för utbildning och arbetsmarknad, att de statliga satsningar som gjorts på vuxenutbildningar över åren har varit en stor bidragande orsak till att antalet elever har varierat kraftigt. Beroende på vilken utbildningsriktning elever har valt att gå ser man att vissa inriktningar har fler antal examinerade som väljer att läsa vidare efter komvux. Vård- och omsorgsprogrammet har i jämförelsevis med andra komvuxutbildningar ett lägre antal examinerade som väljer att läsa vidare. Kommunalförbundet har gjort en prognos fram till år 2025 på olika komvuxutbildningar som visar att vård- och omsorgsprogrammet då kommer överstiga gymnasieskolans antal examinerade med cirka 50 procent (Avdelning Data och analys 2016).

2.3 Vård- och omsorgsprogrammet

2.3.1 Skolverket

För att få en validerad tjänst som vård- och omsorgspersonal behöver man studera ett yrkesprogram som motsvarar 1400 gymnasiepoäng. Utbildningens grund är utformad av Skolverket och Socialstyrelsen och för att examineras från programmet ska eleven samlat ihop de kunskaper som behövs för att arbeta inom hälso- och sjukvård samt socialtjänst. De färdigheter och kunskaper som utvecklas i programmet är inom vård, omvårdnad och omsorg samt hälsa, ohälsa och funktionsnedsättning. Utbudet av kurser varierar beroende på kommun. Utbildningen ger eleven lärdom om vårdnad i människans olika åldrar och ur olika aspekter som psykologiska, sociala, kulturella, biologiska och existentiella. Genom olika praktiska moment i programmet kombineras de med kunskaper i ämnesområden som vårdvetenskap, psykologi, sociologi, pedagogik och medicin. En helhetssyn av människan och en förståelse av hur en livsstil påverkar dennes hälsa ska eleven lära sig under utbildningen (Skolverket 2018).

Vid elevens examination från ett vård- och omsorgsprogram ska denne besitta en förmåga att på ett yrkesmässigt sätt kunna bemöta och kommunicera med människor på ett respektfullt sätt för individens integritet. Det gäller förståelse för individens tankar, viljor, behov, och förutsättningar. Eleven ska ha förmåga att ta ställning i yrkesutövningar där etiska frågor uppstår. Utbildningen ger även kunskap om hur arbetsmiljön påverkar den psykiska, fysiska samt den sociala hälsan. Hushållsuppgifter, personlig vård och medicintekniska uppgifter är en del uppgifter som eleven ska lära sig utföra på ett yrkesmässigt sätt där etiska aspekter är en viktig del. De ska även tänka på hygien, ergonomi och arbeta på ett hälsofrämjande sätt (Skolverket 2018).

Elevens förmåga att kommunicera muntligt och skriftligt ska utvecklas genom utbildningen. Med god kommunikation läggs, bland annat, en god grund för att korrekt och komplex information förs vidare till patienter samt att det läggs en grund för gott samarbete på arbetsplatserna. Eleven ska lära sig att analysera, identifiera och att vara initiativtagande till problemlösning i olika arbetssituationer. Eleven ska kunna detta för att främja seendet i vilka konsekvenser som uppstår i handlingar som utförs på arbetet (Skolverket 2018).

Eleven lär sig kunskaper om vårdens samt omsorgens utveckling genom tiderna. Genom lärandet av det historiska perspektivet ska eleven kunna använda det som grund och stöd vid kritiska granskningar av aktuell forskning inom området (Skolverket 2018).

I yrkesprogrammet förekommer praktiskt lärande oavsett gymnasieskola, Komvux eller AMU. Det kallas för arbetsplatsförlagt lärande, förkortat APL. Det är ett obligatoriskt ämne för programmet och de kallas för ett programgemensamt ämne. Det praktiska lärandet ger eleverna möjlighet till att utveckla sina yrkeskunskaper, en yrkestidentitet samt ge dem en förståelse för en yrkeskultur (Skolverket 2018).

2.3.2 Kommunens vård- och omsorgsprogram

För att examineras från vård- och omsorgsutbildningen på Komvux i den undersökta kommunen studerar eleverna heltid i ett och ett halvt år. Varje år antas 20 elever och det har under åren varit få bortfall vid programmets start. I kommunen har tre årgångar examinerats med totalt 59 elever i varierande åldrar. Utbildningen har i stort sett varit likadan för dem alla. En kurs har bytts ut och ett gymnasiearbete har lagts till under tiden. De som utformar programmet i kommunen är rektorn för vuxenutbildningarna, studievägledaren samt vård- och omsorgsläraren. De har möjligheten till att anpassa programmets kurser utifrån kommunens behov, exempelvis genom att se vart det saknas arbetskraft och vilka det är som är arbetslösa. Studievägledaren menar att kommunens program inte är anpassat efter ett särskilt behov idag då kommunen inte är av behov av en särskild vård- och omsorgspersonal och vill hålla utbildningen bred. Som exempel på en mer anpassad utbildning kan nämnas en undervisningsmodell från en närliggande kommun där man valt att utforma programmet med mer svenska med syftet att fånga upp invandrare, en annan kommun ger fördjupning i akutsjukvård som är centralt för just dem (Studievägledare).

På kommunens egna hemsida där deras olika vuxenutbildningar presenteras finns det en beskrivning av vård- och omsorgsprogrammet. De beskriver att utbildningen passar dem som vill få kompetens att arbeta som undersköterska samt för de som redan arbetar inom yrket men som saknar formell kompetens och behöver valideras. Eleverna har två schemalagda dagar i veckan där de befinner sig i skolan där de får teoretisk undervisning. Den resterande tiden finns till för självstudier, grupparbeten och APL. Under APL följer eleverna en handledare enligt schema, dag- samt kvällstid och även helger (Kommunens webbsida 2018).

Kurser i kommunens vård- och omsorgsprogram:

Gymnasiearbete	50p	Psykologi 1	50p
Hälsopedagogik	100p	Socialpedagogik	100p
Hemsjukvård	100p	Specialpedagogik 1	100p
Medicin 1	150p	Vård- och omsorgsarbete 1	200p
Etik och människans livsvillkor	100p	Vård- och omsorgsarbete 2	150p
Psykiatri 1	100p	Äldres hälsa och livskvalité	200p

2.4 Vård- och omsorgspersonal

Vård- och omsorgspersonal är en övergripande titel då utbildningen ger eleverna möjligheten till att arbeta inom flera olika områden inom vården (Studievägledare). De huvudsakliga uppgifterna för vård- och omsorgspersonal är att hjälpa vårdtagarna i deras dagliga liv som att klä sig, städning, matlagning och personlig hygien. Eftersom utbildningen ger de examinerade en hög grad av variation i deras arbete kan de huvudsakliga arbetsuppgifterna också komma att variera beroende på vilket område inom branschen man befinner sig i, exempelvis som undersköterska. Som undersköterska ingår även medicinska uppgifter till viss del. Det kan vara att ta blodtryck, utföra pulskontroller samt lägga om sår efter delegation från legitimerad vårdpersonal, främst sjuksköterskor (Henning et al. 2016: 31-32). Ett flertal som examineras arbetar som undersköterska efter sin examen men det är inte en titel som kommer med utbildningen. Arbetsgivarna är de som bestämmer vad deras anställda ska benämnas vid och om det är undersköterska, vård- och omsorgspersonal eller något annat (Studievägledare). Under senare år har undersköterskor fått mer

av vård- och omsorgspersonalens huvudsakliga arbetsuppgifter, alltså den vardagliga omsorgen. I och med det har karaktären för undersköterskeyrket och dess inriktning ändrats i viss mån (Henning et al. 2016: 31-32).

Skolverket (2018) ger några exempel på olika yrkesutgångar efter en examen som vård- och omsorgspersonal inom funktionshinderområdet, hälso-sjukvård, psykiatri samt inom äldreomsorg. På kommunens egna webbsida ger de även förslag på arbeten som personlig assistent, mentalskötare eller habiliteringsassistenter.

3 Teori och tidigare forskning

I det här arbetet är arbetsmarknadspolitik, inlåsning och anställningsbarhet centrala begrepp. Genom att se hur kommunala arbetsmarknadsåtgärder har fungerat genom tiderna, vad inlåsning innebär samt en redogörelse för anställningsbarhet kan det användas till att föra en diskussion kring resultatet senare i arbetet. Först förklaras arbetsmarknadspolitik som leder vidare till begreppet inlåsning som i sin tur går över till begreppet anställningsbarhet.

3.1 Arbetsmarknadspolitik

För att enkelt uttrycka den kommunala arbetsmarknadspolitikens innebörd kan den benämnas som all offentlig intervention på arbetsmarknaden (Furåker & Blomsternerg 2010: 287). Enligt Panican och Ulmestig (2017) har kommunala arbetsmarknadsåtgärder ingen tydlig och enhetlig definition och det finns inte mycket forskning inom ämnet. De beskriver att det finns en del olika insatser som man kan definiera det med, exempelvis som arbetsförmågeutredning, utbildningar med syfte till att öka individers kompetens (komvux, bland annat), insatser för att öka sökbenägenheten och arbetsmotivation hos individer, förberedelser för insatser från Arbetsförmedlingen, arbetsträning, och så vidare (2017: 37-38). Bengtsson och Berglund (2012) förklarar att de olika typerna av arbetsmarknadspolitiska åtgärder kan benämnas som passiva och aktiva åtgärder. De passiva åtgärderna är exempelvis arbetslöshetsersättning, alltså någon form av kontantstöd. För att som arbetslös vara berättigad till den typen av ersättning krävs det oftast att individen i fråga är aktivt i sitt arbetssökande. I de aktiva åtgärderna inkluderas Arbetsförmedlingen till stor del. Det är bland annat matchning av lediga platser på arbetsmarknaden med de arbetssökande och utbuds- samt efterfrågeinriktade åtgärder. Med utbudsinriktade åtgärder ökar arbetskraftens marknadsvärde genom arbetsmarknadsutbildningar eller praktik av olika slag. Den tredje åtgärden, efterfrågeinriktade, består av olika anställningsstöd eller direkt skapande av arbeten (2012: 22).

De senaste decennierna har man i en europeisk kontext fokuserat på en arbetsmarknadspolitik som aktiverar de arbetslösa. Genom olika aktiveringsåtgärder avses det främja de arbetslösas möjligheter till arbete med förstärkta incitament samt motverka de passiva sociala trygghetssystemen. Följden av aktiveringen ska förändra den arbetslöses beteende till att bli mindre beroende av de offentliga stödssystemen och bli mer ansvarstagande. I Sverige har den aktiva arbetsmarknadspolitiken fått mycket kritik de senaste åren. I början av 2000-talet menade kritikerna att de åtgärder som användes

kunde resultera i längre arbetslöshetstid. De menade att om de aktiva åtgärder uppfattades positivt av de arbetslösa så minskade deras benägenheten till att söka arbete och det blev en allmänt längre arbetslöshetstid. Kritiken uppstod främst av studier som gjorts kring ämnet under 1990-talets krisår. Eftersom forskningen gjordes under en kris kan det anses vara ojämförbart då senare studier inte visat lika negativa resultat av exempelvis arbetsmarknadsutbildningar (Bengtsson och Berglund 2012: 23).

Efter krisåren inleddes en politisk satsning på aktiva åtgärder. Det var stora utbildningsinsatser som höjde kvalifikationsgraden och arbetserfarenheten hos de arbetslösa. År 2000 deltog 77 procent av de arbetslösa i en yrkesutbildning eller praktik och 23 procent deltog i en utbildningsåtgärd, exempelvis utbildning på grundskole- och gymnasienivå för långtidsarbetslösa invandrare eller platsförmedlingsaktiviteter. Denna satsning gav följder som led till att arbetsmarknaden, som hade brist på sysselsättning (efterfrågeinriktade åtgärder), istället fick en brist på anställningsbarhet (utbudsinriktade åtgärder). Efter några år med ett flertal olika politiska ändringar (exempelvis ett höjt antal karensdagar samt höjd medlemsavgift i a-kassan) minskade deltagandet i yrkesutbildningarna och de förberedande utbildningarna drastiskt. År 2008 var deltagarsiffran endast 9 procent på de aktiva åtgärderna (2012: 27-31).

De grupper i samhället som får mer stöd till att ingå i de kommunala arbetsmarknadsinsatser är de arbetslösa och försörjningsstödstagare. De prioriterade inom dessa grupper är oftast de yngre och de långtidsarbetslösa, även fast kommuner menar att de inte prioriterar en särskild grupp. I en undersökning bland försörjningsstödstagare visas det att antalet deltagare de senare åren i kommunala aktiveringsåtgärder varierar mellan 20 till 60 procent (Panican & Ulmestig 2017: 45).

Det bör tilläggas att beroende på vilken kommun så skiljer åtgärderna sig åt i dess utformning och innehåll. Det blir skillnader eftersom varje kommun vill stärka sina lokala svagheter och därmed utformas åtgärderna efter dem. Det gör att målen med dessa aktiveringar blir för lokalt prioriterade snarare än utifrån nationella prioriteringar (Panican & Ulmestig 2017: 37-38).

Då flera menar att effekter av arbetsmarknadspolitik är relativt outforskade är effekterna av de kommunala åtgärderna likaså outforskade (Panican & Ulmestig 2017: 46).

En av anledningarna till kunskapsbristen är att det saknas information om åtgärdernas utformning, innehåll och deltagare, vilket gör det omöjligt att utvärdera dem på ett vetenskapligt sätt /.../ En annan faktor som gör det svårt att studera effekter är att det sällan handlar om en tydlig avgränsad insats utan oftare om en mängd olika åtgärder som dessutom sker i olika kombinationer och parallellt med varandra. Detta faktum leder till svårigheter att urskilja vilken del av interventionen inom ett åtgärds paket som leder fram till ett visst resultat (Thorén 2014: 244).

Det finns flera forskare som kommer till samma slutsats om kommunala arbetsmarknadsåtgärder som citatet ovan. Fyra studier de senaste sex åren har gjorts som kan kopplas till effektstudier men ingen av dessa studier är en regelrätt effektutvärdering av kommunala arbetsmarknadsåtgärder, skriver Panican och Ulmestig (2017: 46-47).

3.2 Inlåsnig

Inlåsnig är ett begrepp som används för att beskriva individers egna uppfattning av att förändra sin arbetssituation. Begreppet har använts med viss skildring genom olika studier och kommer i den här studien diskuteras med en förklaring gjord av Furåker (2010). Många upplever att det är svårt, eller till och med omöjligt, att byta arbete och arbetsgivare. Det är inte alltid förändring skulle förbättra en individs arbetssituation men bara känslan eller vetskapen av att kunna förändra sin arbetssituation är viktig. Att känna sig trygg med att kunna lämna arbetet och kunna hitta något motsvarande eller bättre alternativ ute på arbetsmarknaden är en viktig del för att inte känna sig *inlåst*. Bristande handlingsalternativ och inlåsnig kan ge vidare konsekvenser som till psykologiska besvär och ohälsa (2010: 55, 68).

Det finns flera olika mekanismer som kan ligga till grund för individers känsla av inlåsnig. Några av dem kommer nämnas för att ge en bredare förståelse för begreppet. Brist på efterfrågan av arbetskraft är en av de mer centrala faktorerna till att bli inlåst, där det helt enkelt blir svårt att finna en ny anställning när arbetsmarknaden är mättad. Ålder kan vara en annan orsak till inlåsnig. Furåker (2010) berättar att en studie har visat att av tio arbetsgivare kommer sju av dem aldrig, eller troligtvis inte, att nyanställa en individ som är 50 år eller äldre. Individer med en generellt svag position får det svårare vid tillsättningen av ny arbetskraft. Det kan vara att de inte motsvarar

arbetsgivarnas krav på exempelvis yrkeserfarenhet eller utbildning. Ett begrepp som har blivit ett nyckelord vid sammanhang som dessa är *anställningsbarhet* (2010: 56-60).

Den vanligaste orsaken till att individer kan känna sig begränsade till att finna likvärdigt eller bättre arbete hos en annan arbetsgivare är arbetsmarknadsläget på orten där de befinner sig, enligt en empirisk undersökning 2006. Det kan också tolkas som att individerna i fråga inte vill eller känner att det är värt att flytta från sin hemort för en ny anställning, vilket inte handlar om enbart en känsla av inlåsning. I undersökningen var inte utbildning en av de främsta faktorerna till begränsning men en del kände att deras utbildningsnivå inte var tillräcklig eller att deras val av utbildningsinriktning begränsade deras möjlighet till ett likvärdigt eller bättre arbete hos annan arbetsgivare (Furåker 2010: 60-65).

3.3 Anställningsbarhet

Anställningsbarhet är ett begrepp som beroende av kontext kan betyda olika saker. Det kan förklara individens förmåga till anställning men det kan också framställas som en effekt av större politiska åtgärder (Fejes & Berglund 2009: 11 ff; Berglund 2009: 27-28), som exempelvis kunskapslyftet⁵ då man ville minska arbetslösheten genom att göra de arbetslösa mer anställningsbara. Ett begrepp som också använts inom ämnet är jobbsäkerhet som idag kan sägas ersatts av begreppet anställningsbarhet. Tidigare har anställningsbarhet används i frågan om de arbetslösas möjlighet till arbete men idag har det utvecklats till ett bredare begrepp, som ett instrument riktat mot hela populationen. För att ses som anställningsbar krävs en relevant utbildning men också förmågan att kunna sälja in sig själv hos arbetsgivare. Det krävs även att individen vid arbetslöshet finner en drivkraft, vilja och har en positiv attityd till arbete för att göra sig själva anställningsbara (Garsten & Jacobsson 2004: 275-277).

Berglund (2009) förklarar fyra olika perspektiv på anställningsbarhet där ett supernationellt-, nationellt-, organisatoriskt- och ett individuellt perspektiv lyfts fram. Det förstnämnda behandlar begreppet på en global nivå där OECD, FN och EU är exempel på aktörer som kan förändra individers anställningsbarhet. Det kan de göra genom att exempelvis förändra möjligheten av rörlighet mellan olika länder. Det nationella perspektivet rör sysselsättning och tillgång på

⁵ Läs mer under *Komvux historia*.

arbetskraft där nationens drivkraft är att bland annat skapa social delaktighet i samhället. Strategierna arbetas på statlig, regional och även på kommunal nivå. Det innefattar arbetsmarknadspolitiska åtgärder, exempelvis som att fånga upp de arbetslösa och eventuellt göra dem mer anställningsbara. I det organisatoriska perspektivet är de främsta aktörerna konsulter, personalansvariga och chefer som tillsammans kan verka för organisatoriska utvecklingar. Det sista perspektivet, det individuella, har sin utgångspunkt i att individen själv ska kunna försörja sig själv och eventuella familj. En ekonomisk trygghet, en social tillhörighet samt en personlig utveckling är drivkraften till att individen ska hålla sig anställningsbar. Detta uppnås, menar Berglund, genom utbildning, kompetensutveckling, ett livslångt lärande samt att individen kan anpassa sig till kraven som samhället har (Berglund 2009: 31-33).

4 Metod

4.1 Undersökningsmetod

Att göra en undersökning på en mindre och avgränsad grupp betecknas inom forskning som en fallstudie. Det är ett, eller ett färre antal, fall ofta studeras med metodkombinationer för att fånga ett helhetsperspektiv (Patel & Davidson 2009: 54-55). I den här fallstudien undersöks fenomenet med endast en undersökningsenhet, en kommun med en yrkesutbildning. Metodkombinationen är av både kvalitativ och kvantitativ karaktär för att just fånga fenomenet från flera olika perspektiv (Denscombe 2014: 163) så som kommunens, arbetsgivarnas samt elevernas. Webbenkäter har valts att skickas ut till de examinerade från vård- och omsorgsprogrammet, intervjuer via mejl med enhetschefer samt andra intervjuer av olika slag, dokument och statistik. Målet med den här fallstudien är att genom dessa metoder kunna titta på det enskilda fallet och belysa det generella (2014: 59-61).

För att samla in empiri till fallstudien har jag valt att arbeta både induktivt och deduktivt som då kallas för abduktion. Första steget med abduktion kännetecknas som induktion där det först formuleras ett hypotetiskt mönster utifrån ett särskilt fall. I nästkommande steg arbetar man som forskare deduktivt med att pröva den hypotes som skapats i föregående steg (Patel & Davidson 2009: 23-24). Jag valde att arbeta abduktivt i den här studien då jag först funnit ett fall intressant och började med att söka efter teorier samt forskning om fenomenet. Därefter använde jag materialet till att pröva min hypotes i egen empiri.

4.2 Webbenkäter med examinerade elever från vård- och omsorgsprogrammet

Jag valde att använda webbenkäter som metod till att samla in information från den examinerade vård- och omsorgspersonalen eftersom det är en relativt stor population som enkäten ska nå ut till. Det finns ingen vetskap om vart respondenterna befinner sig i dagens läge vilket också är ytterligare en anledning till att använda webbenkäter (Denscombe 2014: 208). Av studie- och yrkesvägledaren fick jag klasslistor som användes under de examinerades skoltid. På klasslistorna fanns mejladresser listade och det blev min urvalsram för enkäterna. Frågorna i enkäten har komponerats med ett syfte att fånga de examinerades tankar om utbildningen, varför de gick den, fick de jobb efter studierna samt om de fick söka sig till annan ort för anställning. Frågorna formulerades på liknande sätt som en strukturerad intervju. För att uppnå hög svarsfrekvens finns det en fördel i att använda

slutna och strukturerade frågor och likaså en enklare samt kortare utformning av enkäten som är lätt att förstå. Detta var viktigt i min undersökning för att undvika ”enkättrötthet” hos respondenterna som kan ge påverkan till ett mindre utfall (Bryman 2012: 228). Innan enkäterna skickades ut till dem rådfrågades en vård- och omsorgslärare och handledare om generella synpunkter på frågorna. Det totala antalet utexaminerade elever under undersökningens gång var 59 stycken varav 10 av dem inte hade någon mejladress att nå dem på och en mejladress var felaktig eller borttagen. Enkäten skickades alltså ut till 48 individer.

Webbenkäten skickades ut via en länk i ett mejl där ett missiv presenterades. Missivet förklarade enkätens syftet samt en kort presentation av studien och vem som utför den. Det lades vikt vid att få respondenten trygg genom att förklara deras anonymitet och att de var fria kontakta mig genom att svara på mejlet vid minsta fråga. Jag gjorde även en förklaring för dem om vad deras individuella enkätsvar kan betyda för andra som kommer att läsa vård- och omsorgsprogrammet (Patel & Davidson 2009: 69-71). Webbenkäterna skapades i *Google forms* där en positiv aspekt är att det går att göra enkäten mer attraktiv för respondenterna genom användning av färger och ikoner (Denscombe 2014: 215) men det finns självfallet nackdelar också.

Ett oförutsett hinder dök upp efter mejlet hade skickats ut till dem alla. En respondent återkopplade och berättade att man behövde ha ett google-konto för att besvara enkäten. Jag gjorde en tillfällig mejl att låna ut till personen som inte hade ett google-konto men eftersom de är anonyma vet jag inte om mejl-adressen kom till användning. Det kanske fanns fler respondenter som inte besvarade enkäten på grund av detta men som inte återkopplade till mig. Det kan ha blivit ett större bortfall av denna miss. I det senare mejlet med en påminnelse till respondenterna bad jag dem återkomma till mig om de inte hade ett google-konto men ändå ville besvara enkäten. Vid sådant fall hade jag kunnat göra flera tillfälliga konton. En vecka efter att respondenterna blivit skickade mejlet med information och enkät skickades en påminnelse ut till dem alla. De påmindes om att det var några dagar kvar innan enkäten avslutades och då lämnade några fler in sina svar. Av 48 individer svarade 13 av dem, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 27 procent.

4.2.1 Svarsfrekvens på webbenkäten

Vid intervju med Studievägledaren sägs majoriteten av respondenterna vara unga vuxna, ”i 25 års ålder och uppåt”. I dagens samhälle används internet i mycket stor grad vilket gör att många unga

vuxna samt vuxna är rätt så vana med det, där kan ett bortfall ha skett bland den eventuella äldre generationen som inte är lika vana vid internet. Det får nästan alltid räknas med ett bortfall vid val av webbenkäter. I det här fallet mötte inte svarsfrekvensen mina förhoppningar. I Denscombe (2014) förklaras de vanligaste orsakerna till varför en respondent avstår från att delta i en undersökning. *Egenskaper* är en orsak, exempelvis om de är stressade människor som inte känner att de har tid till att medverka i studien. Det mejl som skickades ut komponerades så kort som möjligt för att inte ta för mycket tid från respondenten och endast det mest väsentliga togs upp. Enkäten gjordes även så kort som möjligt för att öka chanserna till en högre svarsfrekvens. Om *ämnet* för undersökningen inte tilltalar respondenten kan det vara en bidragande orsak. Ämnet för undersökningen är något respondenterna studerat och kanske arbetar med idag som då kan tänkas intressera individerna i fråga. Även det *sociala klimatet* där respondenterna kanske inte har känt sig fria till att uttrycka sina åsikter, bör vägas in. I det här fallet fanns det en tydlig instruktion med syfte att få dem trygga i undersökningen samt förklara deras anonymitet (2014: 43-44).

4.3 Mejlintervju med enhetschefer

Det finns sex enhetschefer runt om i kommunen som var och en ansvarar för var sin hemtjänstgrupp eller ett särskilt boende, även kallat äldreboende. De fick alla en kortare mejlintervju skickad till sin arbetsrelaterade mejladress med öppna frågor. En av dem svarade direkt att hen var ny i sin arbetsroll och ville inte uttala sig i frågorna. De andra fem fick en påminnelse via mejl efter en vecka då en till svarade att hen var relativt ny och inte ville svara på frågorna. Efter ytterligare en vecka utan svar tog jag kontakt med de resterande fyra via telefon, även där utan svar. Det gjordes ett till försök senare under dagen och då svarade de alla att de skulle försöka prioritera mejlintervjun. Slutligen svarade två personer på frågorna tillsammans i ett mejl, en gick på föräldraledighet och den fjärde ansågs sig ha för hög arbetsbelastning för att medverka.

Mejlintervjun bestod av fem stycken frågor som utformades så enkla som möjligt med tanke på att enhetscheferna hade mycket att stå i, det förklarade vård- och omsorgsläraren vid vårt möte. Det var öppna svar och några frågor kunde besvaras med endast *ja* eller *nej* alternativ, men det förklarades att ett längre svar uppskattades. Frågorna ville ta reda på om de har några anställda som läst vård- och omsorgsprogrammet på kommunens vuxenutbildning samt hur många i sådant fall, hur de uppfattar programmets utbildning och om de upplever en minskad efterfrågan på utbildad vård- och

omsorgspersonal sedan programmets start. Sista frågan ställs till dem för att ta reda på om de uppfattar kommunens vård- och omsorgsprogram som lokalt anpassad i den mening att det kan vara svårt för de examinerade att få arbete utanför kommunen.

4.4 Möte med vård- och omsorgslärare och studievägledare

Personen som idag är ensam ansvarig för komvux vård- och omsorgsutbildning började sin tjänst som vård- och omsorgslärare hösten 2017. I och med sin relativt nya tjänst ville hen gärna inte svara på frågor som berörde programmets planering och utformning som gjorts innan hennes tid på tjänsten. Personen som var ansvarig innan, sedan vård- och omsorgsprogrammet start, ville inte svara på frågor på grund av hög arbetsbelastning. Den nuvarande vård- och omsorgsläraren har varit hjälpsam med att ge namn och hänvisat till personer som har kunnat vara till hjälp under studien. Hen har också kunnat ge mig information kring en del allmänna frågor om programmet. Vi hade ett möte vid studiens start som kan anses vara en personlig intervju, ett möte mellan en forskare och en informant (Denscombe 2014: 235). Det fanns en del frågor förberedda inför mötet men mycket annan information kom fram utöver det frågorna var inriktade på, vilket var positivt. Mötet ägde rum i kommunens byggnad för vuxenutbildning där lärarens kontor är placerat.

I samma byggnad hölls mötet med studie- och yrkesvägledaren. Mötet var av samma karaktär som med vård- och omsorgsläraren. Syftet med den personliga intervjun var att få svar på övergripande frågor om vård- och omsorgsprogrammet som läraren inte kunde svara på, exempelvis antal examinerade sedan start och utbildningens uppkomst. Studie- och yrkesvägledaren var till stor hjälp för att kunna utföra webbenkäterna till eleverna, som nämnts, då det var där som klasslistorna med mejl-adresserna fanns.

4.5 Forskningsetiska aspekter

Bryman (2012) nämner fyra etiska principer för, bland annat, svensk forskning som är grundläggande för att skydda sina respondenters integritet. Det första är *informationskravet* som betyder att forskaren ska informera de berörda personerna om syftet med undersökningen och att deras deltagande är frivilligt (2012: 131). Genom missivet som var bifogat i respondenternas mejl blev de informerade om syftet och att enkäten inte var ett krav utan endast frivilligt. Likadant för enhetscheferna som fick ett liknande missiv i deras mejl. I de personliga intervjuerna förklarades

studiens syfte och vem jag är som utför den. Det förklarades även att kommunen och de själva är anonyma i sin roll. Dock kan deras chef och flera andra på arbetsplatsen förstå vilka det är i texten då de benämns i sina yrkesroller. I det här fallet bör det inte vara några problem eftersom informationen från de personliga intervjuerna endast är offentlig information och inga privata samtal eller värderingar har diskuterats med dem. Den andra principen som Bryman tar upp är *samtyckeskravet* där respondenternas rätt till att själva bestämma över sin medverkan blir belyst (2012: 132). Som tidigare berört så har de alla fått en tydlig instruktion att deras medverkan är frivillig och att de inte behöver svara på någon fråga om de skulle bli obekväma. Den tredje principen är *konfidentialitetskravet* där respondenternas uppgifter ska behandlas med största möjliga konfidentialitet (2012: 132). De uppgifter som har behövts för undersökningen är mejladresser som finns på utskrivna papper och lämnas inom säkert förvar. Brymans fjärde princip är *nyttjandekravet* som menar att uppgifterna som är insamlade för undersökningen endast får användas till den avsedda studien (2012: 132). Det finns ett stycke i missivbrevet där även detta blir belyst.

4.6 Reliabilitet och validitet

En hög eller låg reliabilitet förklarar hur pålitligt tillvägagångssättet har varit under studiens gång. Om studien skulle utföras på exakt samma vis flera gånger ska de senare resultaten ge samma som den första. Detta mäts för att minska misstag och pratiska antaganden i studien (Yin 1994: 36-37). För att förhindra en studie med låg reliabilitet utformades frågorna till de olika respondenterna på ett enkelt språk för att minska riskerna till missförstånd på frågorna, som kan leda till osäkra svar.

Yin (1994) skriver i sin bok, *Case study research - design and methods*, om ett test i fyra delar som ska bedöma kvalitén i en empirisk undersökning, som en fallstudie räknas under. Testet avser att mäta tre olika aspekter om validitet och undersökningens reliabilitet. Det första av de tre delarna mäter studiens begreppsvaliditet, även kallat konstruktvaliditet, som beskriver hur säkra undersökningens metoder har varit för att ta reda på det som är tänkt att undersökas. Har de mest lämpliga metoderna tillämpats för att samla in avsedd data? För att nå en hög begreppsvaliditet förklarar Yin att det är positivt att använda flera olika källor för att bevisa sin teori. I den här fallstudien har jag valt att tillämpa flera olika metoder med syftet att nå en hög begreppsvaliditet. Detta har gjorts genom användning av, exempelvis, intervjuer och respondenter som ska komplettera varandra (1994: 32-36).

Det andra perspektivet är ett validitetstest som kallas för intern validitet. Detta används främst i studier som försöker finna orsakssamband mellan olika variabler vilket inte är den här studiens fokus. Den tredje och sista aspekten kallas för extern validitet och avser mäta i vilken utsträckning studien kan generaliseras. Det förklaras i Yin att det ofta är svårare att generalisera just fallstudier och kritiker menar att surveyundersökningar⁶ är det enda rätta för att kunna dra slutsatser i generaliseringar. Vidare, menar Yin, att surveyundersökningar generaliserar med statistik och fallstudier med analytiska. De analytiska generaliseringar i en fallstudie kommer resultera i ett visst utfall som leder till en bredare teori (1994: 32-36). Utfallet från de olika respondenterna i den här fallstudien kan exempelvis användas för vidare forskning inom ämnet. Vidare forskning där, exempelvis, andra kommunala vuxenutbildningar inom vård och omsorg undersöks på ett likadant sett. Tillsammans kan de flera fallstudierna användas för att generalisera inom ämnet.

⁶ En surveyundersökning är en bred och omfattande undersökning som räknas in i en kvantitativ forskningsstrategi (Denscombe 2014: 25-26).

5 Resultatredovisning

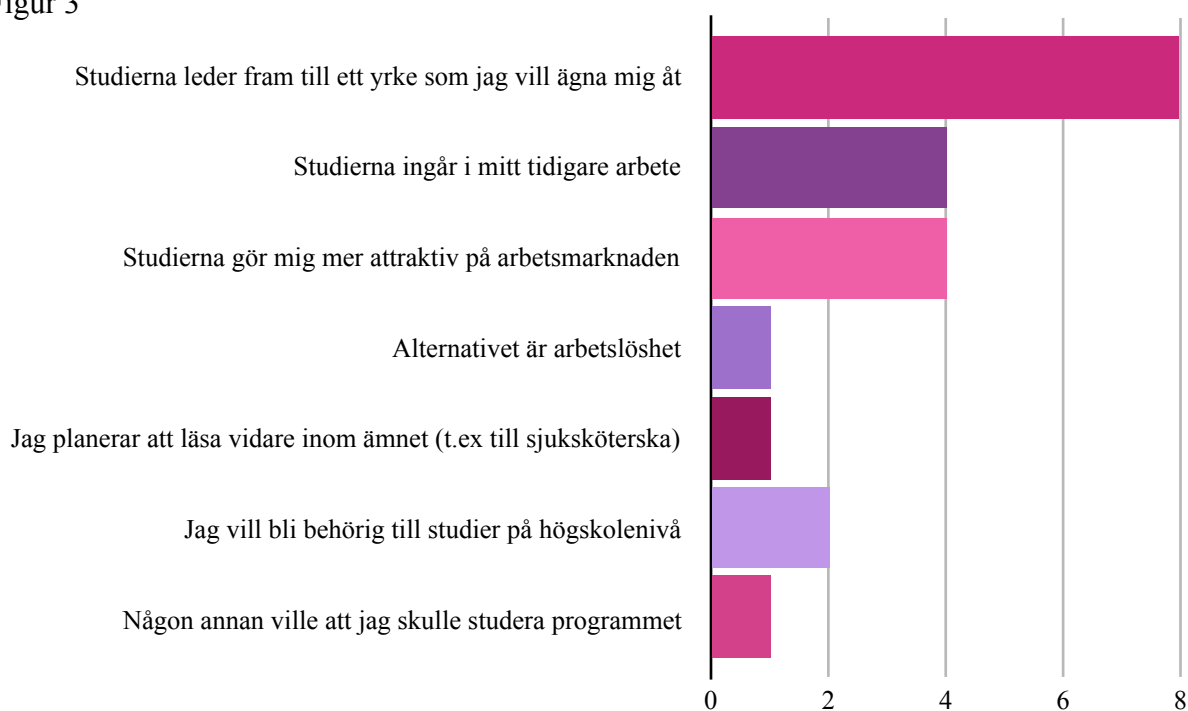
Det kommer presenteras material från webbenkäterna i första stycket. Materialet består av 13 respondenter som har examinerats från vård- och omsorgsprogrammet i den kommunala vuxenutbildningen. I andra delen av resultatet kommer mejlintervjuerna med enhetscheferna att presenteras för att sedan avslutas med några ord från Studievägledaren.

5.1 Enkätredovisning

5.1.1 Ålder och anledningar till att läsa vård- och omsorgsprogrammet

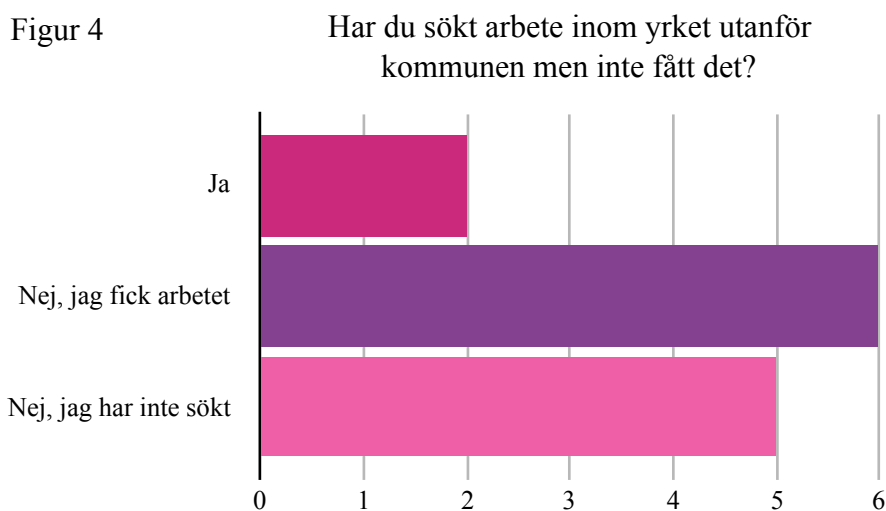
Av de 13 respondenterna är en person i 20-25 års ålder, fem personer mellan 26-35, fem mellan 36-45 års ålder, och två personer är 46 år eller äldre. På enkätfrågan som tar reda på varför de valde att studera vård- och omsorgsprogrammet fanns flera alternativ, även ett öppet alternativ, med max tre svar per respondent, se figur nedan. Tillsammans är deras främsta anledning till att läsa programmet för att de vill arbeta inom yrket. Några läser programmet för att de arbetat inom vård och omsorg och lika många valde studierna för att göra sig själva mer attraktiv på arbetsmarknaden. Två av respondenterna studerade på programmet för att bli behörig till högskola och en har som ambition att läsa vidare till sjuksköterska. En person valde programmet för att det kändes som att alternativet var arbetslöshet, samtidigt svarar hen att studierna leder fram till ett yrke som hen vill ägna sig åt. Ett sista alternativ som fick ett svar var att *någon annan ville att jag skulle studera till vård- och omsorgspersonal*, samma person har tidigare arbetat med relaterade arbetsuppgifter.

Figur 3



5.1.2 Arbetet idag. I eller utanför kommunen?

Alla respondenter har tidigare arbetat inom vård och omsorg innan de påbörjade sin utbildning på komvux och alla arbetar fortfarande inom det idag. Alla respondenter är inte bosatta i kommunen då fem av dem svarade att de bor utanför och tre av dessa förklarar att de även arbetar utanför kommunen medan de andra två lämnar frågan obesvarad. Det ägnades en fråga åt att se om de examinerade har sökt arbete inom yrket utanför kommunen men att de inte skulle fått det. Två av dem berättar att sådant var fallet, sex av dem förklarar att det fick arbetet och de resterande fem har inte sökt arbete utanför kommunen. Respondenterna fick också frågan om de tror att deras utbildning från komvux är för lokalt anpassad och att det kan hindra dem från att få en anställning på annan ort. Två av svarade *vet ej* medan resterande inte upplever att utbildningen ger begränsad anställningsbarhet.



5.1.3 Respondenternas tankar om utbildningen

Respondenterna upplever vård- och omsorgsprogrammet för det mesta som roligt och intressant. Det arbetsplatsförlagda lärandet värderas högt och det är ingen som vill ha mindre av det utan snarare mer. Mer än hälften av dem önskar att programmets utbud av kurser kunde förbättras. Det kan betyda att antingen byta ut kurser eller att få möjligheten till att själv få välja. En respondent kommenterade att programmet inriktade sig mycket på äldreomsorgen, vilket hen önskade att det inte skulle gjort. Respondenternas sista fråga om utbildningen är om de fick en ny chans idag, hade de då valt att läsa vård- och omsorgsprogrammet. Elva respondenter svarade ja och två svarade nej. Nedan presenteras en kommentar från en öppen fråga i enkäten där det var fritt att skriva något som bör lyftas inom ämnet.

När jag läste till undersköterska var det stor skillnad på att arbeta som det jämfört med att vara vårdbiträde. Det var bland annat krav på utbildning för att få fast tjänst, få ge insulin, göra svåra såromläggningar, dialys, ge insulin osv, därför valde jag att utbilda mig. Idag är det ingen större skillnad på vad du är utbildad till eller inte på jobbet. Vi har vårdbiträden som har både insulin och dialysdelegering, fast tjänst, samordningsansvar, och så vidare. Det var mer status i att ha en utbildning inom vården för bara några år sedan, nu känns den inte värd något egentligen, tyvärr.

Examinerad från kommunens vuxenutbildning i vård- och omsorg.

5.2 Redovisning av mejlintervjuer

Två, av sex, enhetschefer svarade på frågorna tillsammans i ett mejl där frågor fanns bifogat. Det var sex frågor som önskades svar varav den första frågade hur många anställda de har som besitter en utbildning från en kommunal vuxenutbildning i vård och omsorg. De båda förklarade att all personal som besitter en fast tjänst på deras enheter har en utbildning från komvux vård- och omsorgsprogram. En följdfråga till denna var om de visste ifall de examinerade från komvux läst vård- och omsorgsprogrammet i den undersökta kommunen, vilket de inte visste någonting om.

Enhetscheferna fick frågan om de upplever att vård- och omsorgsprogrammet lär ut relevant kunskap till eleverna för att de ska klara av ett självständigt arbete. De svarar enhetligt att de upplever bristande kunskap inom medicinsk kompetens samt brister hos dem i den "kliniska blicken". De frågades även vad de titulerar sin personal som. Om de kallar sin personal för vård- och omsorgspersonal, undersköterskor eller om de kallar dem för något annat. Deras svar var att de kallar dem för undersköterskor.

Vård- och omsorgsprogrammet har funnits att studera i kommunens vuxenutbildning under tre års tid och enhetscheferna fick frågan om de upplevt att efterfrågan på vård- och omsorgspersonal har minskat under dessa tre år. Deras svar var kort och koncist ett nej. Den sista frågan fick likadant svar och det var om de upplever att vård- och omsorgsutbildningen är lokalt anpassad för kommunens behov och om det kan vara problematiskt för de examinerade. Svaret var alltså nej på den frågan, de tror inte att utbildningen är lokalt anpassad.

6 Diskussion

Med tanke på den låga svarsfrekvensen är det svårt att säga något generellt om hela populationen men det kommer till viss del att generaliseras. I några fall där alla respondenterna har svarat likadant, exempelvis att de alla arbetat inom yrket innan studierna liksom efter studierna, kan man tänka sig att sannolikheten är att majoriteten av de resterande examinerade också hade svarat liknande. Det kommer att diskuteras kring resultat och teori i det här kapitlet med hänsyn till svarsfrekvensen.

6.1 Arbetsmarknadspolitik

En av de centrala frågorna inom arbetsmarknadspolitiska åtgärder är att minska arbetslöshet. Vård- och omsorgsprogrammet är en aktiv åtgärd som, sett till enbart Arbetsförmedlingens statistik, inte påverkat antalet inskrivna arbetslösa något avsevärt. Det finns säkerligen fler faktorer som spelar roll i den givna statistiken men eftersom respondenterna angav att de redan innan studierna arbetade inom vård och omsorg, liksom de alla arbetade efteråt, har de inte påverkat siffrorna för inskrivna arbetslösa. Det kanske kan bli en skillnad i siffrorna om några år om programmet lockar arbetslösa som då även ger dem en chans att bli mer anställningsbara på arbetsmarknaden. För hur har kommunens åtgärd påverkat respondenternas anställningsbarhet? Har den även förändrat deras upplevda möjlighet att kunna förändra sina egna arbetssituationer?

6.1.1 Har de examinerade blivit inlåsta?

Ingen av de examinerade eleverna verkar uppleva att deras utbildning har varit en inlåsnings för dem eller alternativt så har de ingen uppfattning om det. Tre av respondenterna arbetar och bor utanför kommunen och av de som sökt arbete utanför kommunen har större delen erbjudits arbete. Att en större andel har sökt arbete tyder på att en inlåsnings inte verkar upplevas eftersom respondenterna ser att det finns flera arbeten att tillgå, många av dem fick även bekräftelse på det genom att bli erbjudna den sökta tjänsten. Det kan finnas flera anledningar till att några av dem valde att inte ta anställningen de blev erbjudna, på annan ort, inte är påverkade av inlåsnings. Som Furåker (2010: 60-65) förklarar kan det bero på personliga orsaker som exempelvis att inte ha viljan eller orken till att flytta för den nya anställningen.

Som Studievägledaren samt respondenterna menar instämmer även enhetscheferna i att kommunens vård- och omsorgsutbildning inte är lokalt anpassad i den grad att det låser in de examinerade eleverna i kommunen. För kommunens egna vinning är det en fördel i att anpassa sina aktiva arbetsmarknadspolitiska åtgärder efter sina lokala behov men det kan även bli mycket kostsamt. Om de som går kommunens vuxenutbildningar väljer att arbeta utanför kommunen efter sin utbildning har kommunen bekostat att utbilda individer utan att täcka upp arbetskraft där det har saknats. För kommunens del finns det alltså en stor fördel i att anpassa sina kommunala vuxenutbildningar för att stärka sina lokala svagheter men det blir också kostsamt om de inte lyckas hålla kvar den nya arbetskraften inom kommunen. En nackdel för komvuxelever med en lokalt anpassad utbildning är att en eventuell inlåsning till studieorten kan ske om andra kommuner söker en anpassad utbildning av annat slag. Fördelen är att man med anpassad utbildning har stora möjligheter till arbete efter studierna då man har en utbildning som är precis vad kommunen söker. I fall som vård- och omsorgspersonal kan tänkas att andra kommuner värdesätter en utbildning inom ämnet oavsett utformning då det finns en stor personalbrist i större delar av landet.

Som vi kan se i tidigare redovisad statistik och fakta finns det en efterfrågan av vård- och omsorgspersonal i större delar av Sverige. Den stora efterfrågan kan göra det mer lättillgängligt för de med vård- och omsorgsutbildning att söka sig till nya likvärdiga eller möjligtvis bättre tjänster, oavsett hur deras utbildning är utformad, vilket bidrar till en lägre risk för upplevelse av inlåsning hos individerna. Som Panican och Ulmestig (2017: 37-38) berättar finns det risker med lokala aktiveringar genom att de just prioriteras lokalt snarare än utifrån nationella nivåer. Kanske hade ett nationellt utformat program för vård- och omsorgspersonal varit att föredra? Ett nationellt program kan ge lika möjlighet till alla examinerade för att kunna arbeta överallt i landet samt att de blir utrustade med samma kompetenser som bidrar till en mer jämn anställningsbarhet.

6.1.2 Är respondenterna anställningsbara?

För att idag ses som anställningsbar, enligt Berglund (2009: 31-33), krävs en relevant utbildning, vilket respondenterna i fråga har, och förmågan att sälja in sig själva hos potentiella arbetsgivare. Det sistnämnda är svårt att diskutera kring mer än att respondenterna själva angett att de har arbete idag, vilket tyder på att de lyckats sälja in sig själva för sin arbetsgivare.

I det nationella perspektivet inom anställningsbarhet ingår de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna av vilka de kommunala vuxenutbildningarna är en del. I resultatet kan vi se att en del av respondenterna har valt att gå vård- och omsorgsprogrammet för att göra sig själva mer attraktiva på arbetsmarknaden. En respondent svarade att alternativet till att studera på programmet var arbetslöshet. Dessa svar tyder på att utbildningen har setts som en väg in i arbetslivet. De har haft ett individuellt perspektiv i anställningsbarhet eftersom många av dem själva haft en drivkraft att hålla sig anställningsbar, i det här fallet genom utbildning och kompetensutveckling.

Alla respondenter har arbetat inom yrket innan studierna och en del av dem har svarat att de gått vård- och omsorgsprogrammet för att ”studierna ingår i mitt tidigare arbete”. Det kan betyda att ett organisatoriskt perspektiv funnits med i bilden. Enhetscheferna kan, till exempel, ha velat att respondenterna i det här fallet skulle ha validerat sig inom yrket för att de ska erhålla kompetent personal med tillsvidare anställningar. Tillsvidare anställningar är något som lockar många och kan säkerligen ha lockat respondenterna till utbildningen om fallet var, och är, sådant. Alla respondenter hade arbete sedan tidigare men alla hade inte en tillsvidare anställning, enligt respondenten som tidigare citerats. En stabil anställning är något som uppskattas av många arbetstagare och kanske främst erbjuds till dem som är mer anställningsbara. Idag är det oklart för den citerade respondenten om utbildningen verkligen gör de som studerar programmet mer anställningsbara vad beträffar mer kvalificerade uppgifter samt leder till en tillsvidare anställning.

Enligt respondenten som citerats har kriterierna för arbete förändrats mycket på bara några få år. Om hen gick ut programmet vid första året när vård- och omsorgsprogrammet startade i kommunen har det under cirka tre år skett förändringar inom hur delegation av arbete fungerar på arbetsplatserna. Respondenten menar att innan hen läste programmet betydde en utbildning fast tjänst och att man fick utföra mer av de kvalificerade arbetsuppgifterna, i jämförelse med de utan utbildning. Respondenten förklarar att anledningen till att hen valde att utbilda sig var för att få en tillsvidare anställning och få utföra de mer kvalificerade uppgifterna och bli mer anställningsbar till viss del. Kanske är hen en av respondenterna som inte hade valt att gå utbildningen om det valet fick göras om idag, då hen inte känner att utbildningen gav det som förväntades. Respondenten förklarar att hen upplever att statusen inom branschen, som förut lade stor vikt vid utbildning, har förändrats. Även Henning (2016: 31-32) tar upp ämnet men skriver om det ur ett annat perspektiv. Han förklarar att undersköterskor de senare åren har fått mer arbetsuppgifter som är av den

vardagliga omsorgens karaktär, så som att hjälpa vårdtagarna med att klä sig, städning samt personlig hygien.

Kanske är det på grund av den brist på vård- och omsorgspersonal som statusen och arbetsuppgifterna delegeras annorlunda. Det finns kanske inte tillräckligt med utbildad personal för att kunna utföra alla kvalificerade arbetsuppgifter och det är därför en del måste delegeras till personal utan validerad utbildning. Enhetscheferna i den undersökta kommunen anser även att de examinerade saknar en del kunskap inom medicinsk kompetens som är viktigt att erhålla när kvalificerade uppgifter ska utföras. Om arbetsuppgifterna för en icke-utbildad anställd ser likadan ut som för en med utbildning kan det bli svårare att få fler till att validera sig inom yrket. Varför ta en omväg och utbilda sig om man får ett likvärdigt arbete direkt?

6.2 Övrig diskussion

6.2.1 Problematik med att kallas för vård och omsorgspersonal

Vård- och omsorgsläraren berättade under vår personliga intervju att det tidigare har uppstått problem med att kallas för vård- och omsorgspersonal. Detta för att yrkestiteln är bred med många olika inriktningar. Det var en period för inte så länge sedan som undersköterskor skulle få höjda löner och då uppstod meningsskiljaktigheter i hur de examinerade från vård- och omsorgsprogrammet titulerades. En del av personalen som studerat programmet kom att tituleras för vård- och omsorgspersonal fastän de arbetade likt en undersköterska. Eftersom det är deras arbetsgivare som bestämmer hur de ska tituleras, var det svårt för vård- och omsorgspersonalen att argumentera emot, då det inte riktigt finns en tydlig gräns för vad de ”olika” yrkesrollerna innebär. Vid frågan i enhetschefernas mejlintervjuer berättade de att de kallar sin vård- och omsorgspersonal för undersköterskor.

I det här fallet kan man diskutera huruvida vård- och omsorgspersonalen har blivit inlåsta i en yrkestitel som är svår för dem att själva påverka. I och med att de blir tilltalade med en titel som är rätt diffus för många är det svårt att argumentera för vad som är rätt eller fel. Idag kallar enhetscheferna sina arbetstagare, som är examinerade från programmet, för undersköterskor men eftersom det är cheferna själva som bestämmer tituleringen kan det lätt ändras. För ett tag sedan då lönerna för undersköterskor skulle höjas kanske det faktiskt tilltalade dem som vård- och omsorgspersonal. Om man blir titulerad som vård- och omsorgspersonal kanske det inte är lika

statusfyllt som undersköterska eftersom det anses att de bör tjäna mer, av högre instanser. Om det anses vara mindre status i att vara vård- och omsorgspersonal än undersköterska kan det också leda till att ses som mindre anställningsbar.

7 Slutsatser

7.1 Frågeställningarna

7.1.1 Har individerna fått arbete inom sitt utbildningsområde?

Som redovisat i resultatdelen anser enhetscheferna att det fortfarande finns en efterfrågan på vård- och omsorgspersonal. Eftersom det finns en efterfrågan på vård- och omsorgspersonal skulle jag tro att alla som varit föremål för åtgärden har fått en anställning eftersom utbildningen gör dem mer anställningsbara inom branschen. Alla som svarade på enkäten arbetar idag inom vård och omsorg vilket tär goda indikationer för att utbildningen gett dem arbete. Å andra sidan hade respondenterna redan arbete inom yrket innan utbildningen. Frågan är då om deras arbetsuppgifter är ungefär likadana idag som de var på arbetet innan en examination från vård- och omsorgsprogrammet eller om de har mer kvalificerade uppgifter.

7.1.2 Har den utbildningen tillgodosett det lokala arbetskraftsbehovet?

Enligt svaren från enhetscheferna upplevs inte en minskad efterfrågan på vård- och omsorgspersonal under de tre år som elever har examinerats från vård- och omsorgsprogrammet. Statistik från den lokala Arbetsförmedlingen tyder inte heller på att det finns någon större skillnad i antalet inskrivna arbetslösa som kan användas till att argumentera för att en förändring har skett på arbetsmarknaden. Det kan också vara så att siffran för de inskrivna arbetslösa inte har påverkats av branschen eftersom respondenterna redan arbetade innan de valde att läsa programmet liksom de arbetade efter programmet. Slutligen kan det konstateras att en efterfrågan på arbetskraft inom vård och omsorg fortfarande finns och förhoppningsvis hinner den balanseras inom snart framtid för att kunna möta den ökade efterfrågan inför de kommande åren.

7.1.3 Har respondenterna ökat sin anställningsbarhet utanför den lokala kontexten?

Om man arbetar inom vård och omsorg utan en validerad utbildning finns det en risk att bli inlåst till kommunen. Risken kan vara att när man kommer utanför kommunens gränser behövs en vård- och omsorgsutbildning för att möjligheten till en likvärdig eller bättre anställning ska finnas. På så vis blir du inlåst. Man blir kanske mindre anställningsbar utanför kommunens gränser utan utbildningen. I den undersökta kommunen får du arbete utan utbildning men det är ospecificerat för (en del) anställda vad som skiljer en anställning åt mellan de som besitter en utbildning gentemot de som är utan. Mer än hälften av respondenterna har sökt arbete utanför kommunen och många blev

också erbjudna tjänsten. Detta tyder på att utbildningens utformning inte gör de examinerade låsta till kommunen och deras lokala behov.

7.2 Vidare forskning

Det finns mycket intressanta aspekter inom branschen som hade varit spännande att studera vidare. Som det nämndes i metodavsnittet kan denna studie komma till användning inför vidare forskning där liknande studier har gjorts, för att sedan kunna generalisera i större grad. För att dyka djupare i den här studien hade det varit intressant att undersöka varför en relativt stor del har sökt sig utanför kommunens gränser. Finns det någon arbetsrelaterad anledning till varför de sökt sig utanför kommunen, och hur upplever de sin anställning samt arbetsuppgifter gentemot sina kollegor som inte har en utbildning? Det hade även varit intressant att fokusera mer på kommunen och den förväntade ökade efterfrågan på vård- och omsorgspersonal de kommande åren. Hur går deras tankar inför denna utmaning och hur planerar de att möta efterfrågan? Slutligen hade det även varit intressant att undersöka vilka för- och nackdelar det finns med lokala arbetsmarknadspolitiska åtgärder jämfört med de nationella. Vad hade hänt om utbildningarna helt formades av Skolverket och Socialstyrelsen?

8 Litteratur- och källförteckning

Bengtsson, B. & Berglund, T. (2012). Den stora omvandlingen - Svensk arbetsmarknadspolitik under tre decennier. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 18(3), ss. 21-33.

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:614538/FULLTEXT01.pdf> [2018-04-13]

Berglund, G. (2009). Anställningsbarhet: ett tecken i tiden. I Berglund, G. & Fejes, A. (red.) *Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv*. 1:a uppl. Lund: Studentlitteratur.

Denscombe, M. (2014). *Forskningshandboken - för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.

Fejes, A. & Berglund, G. (2009). Olika perspektiv på anställningsbarhet. I Berglund, G. & Fejes, A. (red.) *Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv*. 1:a uppl. Lund Studentlitteratur.

Furåker, B. (2010). Inlåsnig på den svenska arbetsmarknaden. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 16(4), ss. 55-69.

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:435928/FULLTEXT01.pdf> [2018-05-10].

Furåker, B. & Blomsternerg, M. (2010). Arbetsmarknadspolitik. I Berglund, T. & Schedin, S. (red.) *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur, ss. 287-309.

Garsten, C. & Jacobsson, K. (2004). Learning to be employable: An introduction. I Garsten, C. & Jacobsson, K. (red.) *Learning to be employable: new agendas on work, responsibility and learning in a globalizing world*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Henning, M., Borggren, J., Boström, E., Enflo, K., & Lavén, F. (2016). Strukturomvandling och automatisering: Konsekvenser på regionala arbetsmarknader. Göteborgs Universitet: Centrum för regional analys.

<http://lup.lub.lu.se/record/aac4ed61-a364-4d4b-8820-c48c88bd3ff3> [2018-04-05]

- Huggare, I., Nilsson, O. & Wilén, A. (2015). *Vård- och omsorgsutbildade - idag och i framtiden*. (Statistiska centralbyråns rapportserie 2015:4). Örebro: SCB, Prognosinstitutet.
https://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/UF0521_2015A01_BR_A40BR1504.pdf [2018-03-21]
- Panican, A & Ulmestig, R. (2017). Lokal Arbetsmarknadspolitik: Vem gör vad, hur och för vem? (Rapportserie i socialt arbete. Nr 1/2017). Institutionen för socialt arbete vid Fakulteten för Samhällsvetenskap, Linnéuniversitetet 2017.
<http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1115600/FULLTEXT01.pdf> [2018-04-10]
- Patel, R. & Davidson, B. (2009). *Forskningsmetodikens grunder - Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur.
- Skolverket. (2014). Kommunal vuxenutbildning på gymnasiala nivå.
<https://www.skolverket.se/skolformer/vuxenutbildning/kommunal-vuxenutbildning/gymnasial-niva/gymnasial-niva-1.197965> [2018-04-10]
- Skolverket. (2018). Vård och omsorgsprogrammet.
<https://www.skolverket.se/laroplaner-amnen-och-kurser/gymnasieutbildning/gymnasieskola/sok-amnen-kurser-och-program/program.htm?lang=sv&programCode=vo001> [2018-03-21]
- Statistiska centralbyrån. (2018a). 30 största yrkena.
<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/tabell-och-diagram/30-storsta-yrkena/> [2018-03-21]
- Statistiska centralbyrån. (2018b). Brist på gymnasialt yrkesutbildade även om 20 år.
<https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/brist-pa-gymnasialt-yrkesutbildade-aven-om-20-ar/> [2018-04-04]
- Thorén, K. (2014). Den kommunala arbetsmarknadspolitiken och arbetslösa ungdomar. I Olofsson, J. (red.) *Den långa vägen till arbetsmarknaden – Om unga utanför*. Lund: Studentlitteratur.

Yin, R. (1994). Case Study Research - Design and Methods. 2:a uppl. Kalifornien, Thousand Oaks: Sage.

8.1 Anonymiserade källor

Avdelning Data och analys. (2016). En arbetsmarknadsprognos. Koncernkontoret i länet/regionen.

Kommunens webbsida. (2018). Information om vård- & omsorgsprogrammet. [2018-04-10]

9 Bilagor

9.1 Webbenkätfrågor till vård- och omsorgspersonalen

1. Varför valde du att läsa vård- och omsorgsprogrammet? (max 3 svar)

- Studierna leder fram till ett yrke som jag vill ägna mig åt
- Studierna ingår i mitt tidigare arbete
- Studierna gör mig mer attraktiv på arbetsmarknaden
- Alternativet är arbetslöshet
- Jag planerar att läsa vidare inom ämnet (t.ex till sjuksköterska)
- Jag vill bli behörig till studier på högskolenivå
- Någon annan ville att jag skulle studera till det
- Annat:

2. Har du arbetat inom vård och omsorg innan studierna?

- Ja
- Nej

3. Har du arbetat inom vård och omsorg efter studierna?

- Ja, och gör än idag
- Ja, men inte längre
- Nej

4. Har du sökt arbete inom yrket utanför kommunen men inte fått det?

- Ja
- Nej, jag fick arbetet
- Nej, jag har inte sökt

5. Upplever du att din vård- och omsorgsutbildning är för lokalt anpassad och att det kan hindra dig att få en anställning på annan ort?

- Ja
- Nej
- Vet inte

6. Vad kan förbättras på programmet?

- Programmets utbud av kurser
- Undervisningen
- Mer grupparbeten
- Mindre grupparbeten
- Det arbetsplatsförlagda lärandet (APL)

7. Om du fick välja om ditt val idag, hade du läst vård- och omsorgsprogrammet då?

- Ja
- Nej
- Ja, fast på annan ort

8. Är du bosatt och arbetar i "Kommun X"?

- Ja
- Nej

9. Om svaret var ja på frågan ovan - hoppa till nästa fråga

- Jag bor utanför kommunen men pendlar till "Kommun X"
- Jag bor och arbetar utanför "Kommun X"

10. Ålder

- Yngre än 20
- 20 - 25
- 26 - 35
- 36 - 45
- 46 och äldre

9.2 Mejlintervju med enhetschefer

1. Hur många anställda på er enhet besitter en utbildning från komvux vård- och omsorgsprogram?
2. Vet ni om dessa har läst vård- och omsorgsprogrammet på komvux i ”Kommun X”?
3. Tycker ni att utbildningen lär ut relevant kunskap till eleverna för att de ska klara av ett självständigt arbete?
4. Upplever ni att efterfrågan på vård- och omsorgspersonal har minskat på grund av vård- och omsorgsprogrammet på komvux (de tre senaste åren)?
5. Anser ni att vård- och omsorgsutbildningen är lokalt anpassad för kommunens behov?