



Strategisk anskaffningsplan för utbildningsinsatser baserat på bristyrken och behov på arbetsmarknaden med fokus på välfärden

2026-01-16

Versionshantering

Datum	Version	Beskrivning	Ändrat av
		ARBV-2025-01607	

1	Uppdraget	3
2	Syfte	3
3	Läget inom välfärden	3
3.1	Äldreomsorg	3
3.2	Funktionsstöd	4
3.3	Barnomsorg	5
3.4	Språk	5
3.5	Bristyrken inom välfärden	5
4	Arbvux strategi för att bistå i kompetensförsörjningen av bristyrken inom välfärden	6
4.1	Förvaltningsintern samordning	8
4.2	Samverkan med välfärdsförvaltningar	9
4.3	Vårda befintlig verksamhet	10
4.4	Utveckla verksamhet	15
4.5	Utred potentiell verksamhet	17

1 Uppdraget

Förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning har fått i uppdrag att utarbeta en strategisk anskaffningsplan för utbildningsinsatser baserat på briststyrken och behov på arbetsmarknaden, med fokus på välfärden. Planen ska redovisas för beslut i nämnden.

2 Syfte

Dokumentets syfte är att ringa in de aktiviteter som arbvux har rådighet över som kan behållas, utvecklas och utredas för att kunna anskaffas till arbetet med att främja kompetensbristen inom välfärden.

3 Läget inom välfärden

Nedanstående beskrivningar visar att det finns två områden där briststyrken mycket tydligt kan identifieras, inom äldreomsorgen och inom funktionsstöd.

3.1 Äldreomsorg

Arbetskraften inom äldreomsorgen i kommunen och regionen kommer inte att räcka till enligt kort- och långsiktiga prognoser. Tillgången på utbildade undersköterskor kommer inte att täcka de framtida behoven.

Rekryteringsbehovet kommer att öka (demografin) på grund av pensionsavgångar och fler antal äldre inom regionen, medan tillgången på nyutbildad personal enligt prognoser kommer att minska.

Statistiska centralbyråns prognos från 2020–2035 visar att efterfrågan på vård- och omsorgsutbildade beräknas öka mycket kraftigt under prognosperioden. Antalet i befolkningen som är 80 år eller äldre väntas öka. Andelen äldre i arbetskraften är relativt hög, vilket gör att pensionsavgångarna väntas bli större än genomsnittet på arbetsmarknaden. Det medför ett ökat behov av arbetskraft inom äldreomsorg och hälso- och sjukvård, vilket i sin tur ökar efterfrågan på vård och omsorgsutbildade med nära 20 procent. Ungefär lika mycket ökar efterfrågan till följd av den utbildningsväxling som väntas inom yrkena undersköterska, skötare, vårdbiträde och personlig assistent. Det innebär att andelen som har vård- och omsorgsutbildning bedöms öka inom dessa yrken. Utbildningsväxlingen väntas bli särskilt påtaglig i yrkena vårdbiträde och personliga assistent där en hög andel i dag saknar en formell vårdutbildning. Sammantaget väntas efterfrågan öka med cirka 45 procent fram till år 2035.

Nya lagkrav i socialtjänstlagen (SoL) innebär vidare att den fasta omsorgskontakten inom hemtjänsten ska ha yrkestiteln undersköterska vilket bidrar till ett ökat behov av formellt utbildad personal

Göteborgs Stads rekryteringsbehov kommer att öka utifrån såväl demografi som pensionsavgångar men den stora utmaningen handlar om att arbetskraften inte räcker till. Fortsatta förväntningar på hög kvalitet och ökat behov av utbildad personal i välfärden kommer inte att vara möjliga att infria då bristen på arbetskraft bedöms vara för stor. Det kommer i stället att behöva ske med hjälp av nya lösningar såsom nya samarbeten, nya arbetssätt och ny teknik. Staden kommer att behöva se över och värdera vilken typ av verksamhet som är möjlig att genomföra utifrån de personella resurser som finns att tillgå.

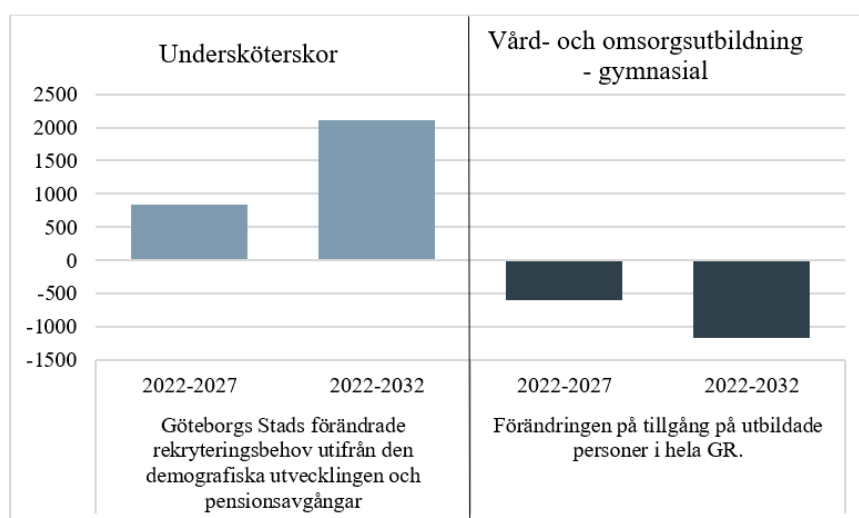


Bild: tillgång och efterfrågan på vård- och omsorgsutbildade, del av implementering av Göteborgs stads kompetensförsörjningsplan 2024 (statistik från Göteborgs stads BI)

3.2 Funktionsstöd

Nämnden för funktionsstöd skriver i sin plan för kompetensförsörjning att den demografiska utvecklingen skapar inte bara ett ökat behov av arbetskraft utan också högre krav på stadens verksamheter. Detta innebär att efterfrågan på stöd och omsorg växer samtidigt som förutsättningarna att möta dessa behov försämras. Komplexiteten i målgruppernas behov har ökat, vilket ställer högre krav på medarbetarnas kompetens. Samtidigt är det svårt att rekrytera stödassistenter och stödpedagoger. Bristen på kvalificerad arbetskraft riskerar att påverka stödet till göteborgarna. Den långsiktiga utmaningen handlar om att säkerställa att nämndens verksamheter kan möta framtida behov. De säger att de behöver anpassa sig till en verklighet där den tillgängliga arbetskraften inte räcker till. Det krävs andra lösningar än att enbart öka antalet anställda och innovation, nya arbetssätt, teknik och utveckling av verksamheternas strukturer är avgörande för att skapa hållbara förutsättningar. För att möta dessa utmaningar behöver nämnden arbeta med långsiktig kompetensförsörjning, utveckla nya yrkesroller och höja kompetensen hos befintliga medarbetare. Ökad digitalisering och stärka arbetsmiljö blir centrala delar i att säkerställa att verksamheten kan leverera det stöd som målgrupperna behöver, även under de förändrade förutsättningarna som den demografiska utvecklingen medför. (Nämnden för funktionsstöds plan för kompetensförsörjning 2025–2027)

Enligt förvaltningen för funktionsstöd har de på sikt ett behov av cirka 200 stödassistenter per år. I år var behovet 246 och vakanserna fylls till stor del av personer som saknar fullständig utbildning för yrket.

3.3 Barnomsorg

I uppföljningen av stadens kompetensförsörjningsplan utgår förskoleförvaltningen från en prognos att antalet barn 3–5 år kommer att minska med nio procent till 2028 jämfört med 2024. På grund av det och ett internt kompetensväxlingsarbete – där anställda förskoleassistenter får utbildning till att bli barnskötare – ser de inte någon stor risk för kompetensbrist under de kommande åren.

3.4 Språk

Inom välfärden finns behov av att stärka anställda medarbetares språk. Sedan 1 juli 2023 har Socialstyrelsen förtydligat att personal inom vård och omsorg ska ha de språkkunskaper som krävs för att kunna ge en god och säker vård.

Regeringen har skickat förslaget om ”ett språkrav” i äldreomsorgen på lagrådsremiss som handlar om att arbetsgivare ska stötta sina medarbetare i språkutveckling inom äldreomsorgen. Lagändringen är tänkt att träda i kraft den 1 juli 2026.

I utredningen – Språkravsutredningen (SOU 2024:78) – föreslogs bland annat att det införs ett språkrav i socialtjänstlagen som innebär att kommunen och privata utförare ska *arbeta för* att den personal som genomför insatser i socialtjänstens omsorg om äldre har en B2-nivå (att man är en **självständig språkanvändare** som kan använda språket relativt säkert och flytande i många situationer, även komplex) av kunskaper i svenska språket. Detta kan ske genom olika insatser: att man satsar på språkutvecklande arbetsplatser (exempelvis språkombud) eller erbjuder medarbetare språkundervisning på arbetstid.

3.5 Bristyrken inom välfärden

Utifrån behovet av kompetensförsörjning kommer arbvx utgå från yrkena där efterfrågan är som störst:

- Undersköterska inom äldreomsorgen
- Stödassistent inom funktionsstödet.

Dessa områden representerar två av de största och mest kritiska rekryteringsbehoven inom välfärdssektorn. Dessa yrken är inte bara efterfrågade; de är nödvändiga hörnstenar i stadens välfärd. Genom att fokusera på dessa yrken kan arbvx inom ramen för sitt uppdrag bidra till kompetensförsörjningen inom äldreomsorg och funktionsstöd.

4 Arbvux strategi för att bistå i kompetensförsörjningen av bristyrken inom välfärden

Arbvux roll i kompetensförsörjningsarbetet inom äldreomsorg och funktionsstöd ska kopplas till förvaltningens uppdrag så som det är uttryckt i reglemente för nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning. Nedan anges de paragrafer med stor bäring på detta dokument.

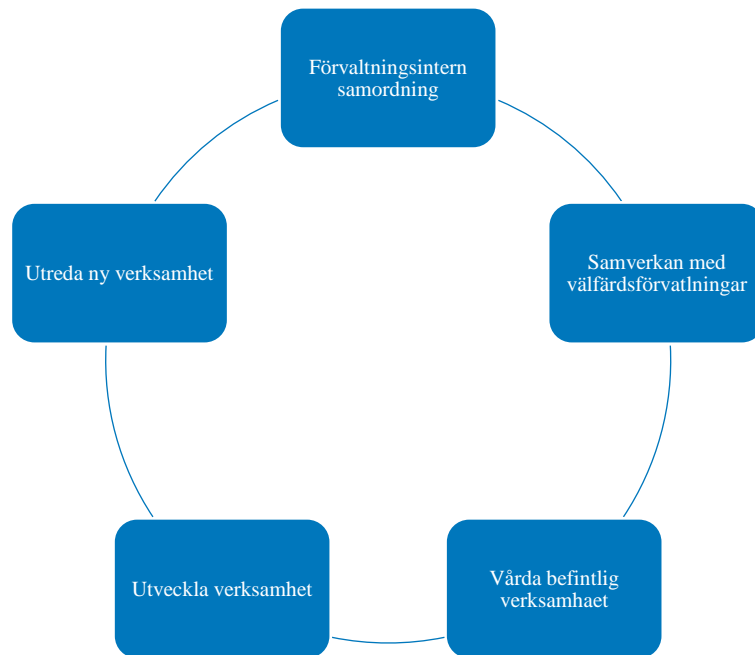
- § 1 Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning har övergripande ansvar för den kommunala vuxenutbildningen. Nämnden ska för hela stadens räkning anordna arbetsmarknadspolitiska åtgärder och i övrigt ta de initiativ som behövs för att främja sysselsättningssituationen.
- § 2 Nämnden ska svara för att vuxenutbildning tillhandahålls enligt skollagen, förordning om vuxenutbildning samt övrig aktuell lagstiftning inom utbildningsområdet. Nämnden ansvarar även för all antagning till kurser inom kommunal vuxenutbildning.
- § 4 Nämnden ska utifrån fastlagda mål för kommunens vuxenutbildning fördela resurser till utbildningsnämnden som kommunal utförare samt anskaffa sådan vuxenutbildning som svarar mot medborgarnas och arbetsmarknadens behov
- § 6 Nämnden ska på beställning kunna genomföra kompetensförsörjnings- och kompetensutvecklingsinsatser för yrkesgrupper i stadens verksamheter.
- § 7 Nämnden ska vid behov inom ramen för det arbetsmarknadspolitiska ansvaret anskaffa individualiserade kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder för att främja sysselsättningssituationen.
- § 10 Nämnden ska samverka med myndigheter och organisationer på arbetsmarknads- och vuxenutbildningsområdet samt vid behov etablera samverkansformer med övriga nämnder och styrelser i staden.

Inom ramen för skollagen som nämns i § 2 i reglementet ska den kommunala vuxenutbildningen utgöra en bas för den nationella och regionala kompetensförsörjningen till arbetslivet.

Utifrån vad som ska göras enligt reglementet och det politiska uppdrag som givits för detta dokument ser man att förvaltningen gör stora insatser redan idag, men att det finns mer att göra och att samverkan internt och externt behöver säkerställas för att ännu mer effektivt kunna bidra till kompetensförsörjningen inom äldreomsorg och funktionsstöd på kort och lång sikt. Utöver intern och extern samordning ska arbvux vårda befintlig verksamhet (utbildningar, insatser, samarbeten, verksamheter, projekt m.m.), utveckla verksamheten och utreda om nya verksamheter kan och bör initieras i syfte att stötta kompetensförsörjningen i nämnda förvaltningar. Strategin bygger således på följande punkter:

- Förvaltningsintern samordning

- Samverkan med välfärdsförvaltningar
- Vårda befintlig verksamhet
- Utveckla verksamhet
- Utredda ny verksamhet



4.1 Förvaltningsintern samordning

Flera delar av förvaltningens organisation arbetar med frågor som rör arbetet med att hantera den kompetensbrist som råder inom äldreomsorg och funktionsstöd. Dessa funktioner ska samordnas i syfte att förvaltningen ska kunna åstadkomma verksamheter som det råder samsyn kring. För att hantera kompetensutmaningen behövs funktionerna som stöttar göteborgare inom både arbetsmarknad- och vuxenutbildningsavdelningarna. Funktioner som hanterar utformning och tillgängliggörande av insatser och vuxenutbildning likaså. Verksamheter som rör utveckling och externa relationer ska ingå i detta såväl som de som arbetar med ingången till arbvux. Juridik, anskaffning och ekonomi är också självklara aktörer i denna interna samordning.

4.2 Samverkan med välfärdsförvaltningar

Då den förvaltningsinterna samordningen är en viktig faktor för att säkerställa arbvx kapacitet och möjligheter är samverkan med berörda välfärdsförvaltningar lika viktig. Struktur för samverkan finns till viss del redan på plats, men en utveckling av det strukturerade samarbetet mellan arbvx och ÄVO respektive FFS är en viktig del i att säkerställa att kompetensförsörjningsarbetet blir så effektivt som möjligt. Även utbildningsförvaltningen bör ingå i samverkan och samverkan bör ske på flera nivåer.

4.3 Vårda befintlig verksamhet

4.3.1 Stadens kompetensförsörjningsplan

Syftet med stadens kompetensförsörjningsplan är att skapa förutsättningar och en gemensam riktning för hur Göteborgs Stad ska möta kompetensförsörjningsutmaningarna utifrån ett förändrat arbetsliv och en förändrad demografi.

Samtliga nämnder och styrelser ska följa planens riktning och utifrån den ta aktivt ägarskap för sitt lokala kompetensförsörjningsarbete. Planen innehåller aktiviteter som berör samtliga nämnder och styrelser och därtill har vissa nämnder särskilt utpekade ansvar. Beslutade aktiviteter ska genomföras inom planperioden och samverkan sker i förekommande fall med de nämnder och styrelser som berörs.

Planen är uppdelad i fem fokusområden med särskilda aktiviteter. Aktiviteterna under områdena bedöms påskynda utvecklingen och förflyttningen samt komplettera det som redan görs. Utöver planen pågår även arbete med kompetensförsörjning inom respektive nämnders och styrelser grunduppdrag, där arbetet med kompetensförsörjning och utveckling av verksamheten tillsammans med planen bildar en större helhet.

Fokusområden där nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning har ansvar för aktivitetsområden:

Fokusområden	Aktivitetsområden	Ansvar
Utveckling av verksamheten	Öka användandet och utvecklandet av digitala lösningar: Införa branschvisa verksamhetsdialoger för samsyn och öka framdrift i gemensamma utmaningar	Kommunstyrelsen med stöd av NAV
Tillvarata och attrahera kompetens på arbetsmarknaden	Ökad rekryteringsbas: Ta fram och genomföra ett gemensamt åtgärds paket för att öka antalet studerande i Göteborgs Stads vård och omsorgsutbildningar inom ungdomsgymnasiet.	Utbildningsnämnden, nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning, grundskolenämnden, nämnden för äldre- samt vård och omsorg och nämnden för funktionsstöd
Tillvarata och attrahera kompetens på arbetsmarknaden	Ökad rekryteringsbas: underlätta för att fler ska genomföra validering och kompletterande	Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning med stöd av grundskolenämnden,

	studier i syfte att uppnå utbildningskrav.	nämnden för äldre- samt vård och omsorg, nämnden för funktionsstöd, förskolenämnden och utbildningsnämnden
Tillvarata och attrahera kompetens på arbetsmarknaden	Utveckla utbildningar för att möjliggöra för fler medarbetare att efter nyanställning uppnå nödvändiga kompetenskrav.	Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning med stöd av utbildningsnämnden
Tillvarata och attrahera kompetens på arbetsmarknaden	Öka och förbättra mottagandet av studerande på arbetsplatsen: Ta fram målgruppsanpassad digital introduktion för elever till och med gymnasienivå som används i samband med exempelvis prao och lovjobb.	Ansvar: Nämnden för intraservice med stöd av nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning
Utveckla kompetensen inom organisationen	Öka möjligheten till verksamhetsnära lärmiljö: Ta fram och inför arbetssätt som möjliggör en verksamhetsnära lärmiljö, där ett språk och kunskapsutvecklande sammanhang ingår.	Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning, utbildningsnämnden, grundskolenämnden, nämnden för äldre- samt vård och omsorg och nämnden för funktionsstöd, förskolenämnden, socialnämnderna Centrum, Hisingen, Nordost och Sydväst

4.3.2 Reguljär utbildning (inklusive validering): Under 2025

Vård och omsorgsutbildningen är en av de mest teoretiska yrkesutbildningarna inom Komvux.

- Under 2025 erbjöds 995 platser inom våra undersköterskeutbildningar i Göteborg – en ökning med drygt 28 procent jämfört med 2024
- Under 2024–25 har 709 personer antagits till reguljär vård och omsorgsutbildning (ej omsorgslyft eller kompletteringsutbildning). Vid högt söktryck har fler platser skapats till behöriga sökande.
- Andelen som arbetar eller studerar vidare efter avslutad vård och omsorgsutbildning är 87 %.

- Utbildningen följer Skolverkets nationella yrkespaket för vuxenutbildning till undersköterska. Omfattar totalt 1 500 gymnasiepoäng, inklusive Svenska 1/Svenska som andraspråk 1. Innehåller 15 procent arbetsplatsförlagt lärande (APL).
- Sedan 2023 är undersköterska en skyddad yrkestitel i Sverige, vilket innebär att det ställs nationellt reglerade och formella krav på utbildning och kompetens. Endast den som har bevis från Socialstyrelsen får använda yrkestiteln inom vård och omsorg.
- Samtliga som sökt validering har erbjudits plats.
- Yrkesutbildningen (inklusive validering) som leder till stödassistent har erbjudits 465 personer under 2025.
- Andelen som arbetar eller studerar vidare efter avslutad Barn- och fritidsutbildning är 77 %.
- Från och med augusti 2026 erbjuda ingen barn- och fritidsutbildning till barnskötare utan den är inriktad mot stödassistent (och elevassistent). Söktrycket borde vara högre med tanke på de goda arbetsmarknadsutsikterna. Samverkan sker med FFS för att nå ut med information till medarbetare som inte har hela utbildningen.
- Inom barn- och fritidsutbildningens ram kan eleven lägga till tre kurser som har inriktning mot barnskötare). Finns fortfarande intresse att bli barnskötare, men arbetstillfällena är få, så det här är en möjlighet att få trippelkompetens (stödassistent, elevassistent och barnskötare).
- Personer som har en barnskötarutbildning har möjlighet att hos ArbVux söka en påbyggnadsutbildning om 500 poäng mot stödassistent för att främja yrkesväxling till ett bristyrke.

4.3.3 Arbetsmarknadsinsats Talang – biträde inom äldreomsorgen

Talangkonceptet – SFI-utbildning med fokus på jobb – har en inriktning mot biträde inom äldreomsorgen. Utbildningen är på 15 veckor och ger kunskaper i svenska, i yrken och hur branschen fungerar. Praktik på en arbetsplats ingår.

4.3.4 Äldreomsorgslyft

Äldreomsorgslyftet är en vuxenutbildning och ska stärka kompetensen inom kommunalt finansierad vård och omsorg om äldre genom att ge ny och befintlig personal möjlighet att utbilda sig på arbetstid. Statsbidrag ges som ersättning för personalkostnaderna för personalen som studerar. Arbetsgivaren utser vilka som ska söka till utbildningen vilket hänger ihop med om det finns vikarier som kan täcka upp för den tiden.

Enligt nya statsbidragsregler har även funktionsstöd nu möjlighet att ingå i satsningen.

Göteborg har utbildad närmare 700 elever inom ramen för Äldreomsorgslyftet från 2020 till och med 2025. Nu utbildas cirka 200 om året.

4.3.5 Karriärvägsmodell

Göteborgsregionen har en karriärvägsmodell för äldreomsorgen bygger på att en stegförflyttning mellan de olika titulaturerna. Denna förflyttning är önskvärd eftersom den sedan 1 juli 2023 skyddade yrkestiteln undersköterska krävs för tex uppdrag som Fast omsorgskontakt inom hemtjänst.

Karriärvägsmodell i äldreomsorgen i Göteborgsregionen



Biträde	Vård-biträde	Undersköterska	Specialist-undersköterska
Utan utbildning	Utbildning Yrkespaket 800 p	Utbildning Yrkespaket 1 500 p	Utbildning Yrkespaket 1 500 p + YH 200 p
		Bas —————> Fördjupad	
	Differentiering	Differentiering	Differentiering

Vikarieintroduktion – Mentorskap – Yrkesresa – Äldreomsorgslyft – YH-utbildningar – Vuxenutbildning

Karriärvägsmodellen tydliggör var behov av kompetenshöjande insatser behöver sättas in och är en gemensam modell mellan utbildningsanordnare och branschen.

4.3.6 Yrkesresan

Likt karriärvägsmodellen inom äldreomsorgen så finns Yrkesresan inom funktionsstöd.

4.3.7 Språklyft

Språklyft för anställda är en språkstärkande insats där språkliga yrkeskompetenser är i fokus och där arbetsplatsen nyttjas som lärandeum. Det är en skolförlagd eller helt/delvis med fjärr-/distansupplägg, anpassas till målgrupp och förutsättningar. Arbetet samordnas av arbetsmarknad och vuxenutbildning, i samverkan med förskoleförvaltningen, grundskoleförvaltningen, utbildningsförvaltningen, förvaltningen för funktionsstöd och äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen. Språklyftet ska bidra till framtida kompetensförsörjning, ökad jämlikhet och bättre arbetsmiljö samt möjliggöra en god kvalitet i leveransen till de göteborgarna som tar del av stadens service. Drygt 130 personer har läst under 2025.

Arbvux har genomfört insatser både inom FFS och ÄVO. Bland annat har FFS och arbvux under 2025 genomfört ett projekt med fokus på språket i yrkesutövningen inom BmSS (Boende med särskilt service) där syftet varit att beskriva vilket språk som krävs i yrkesutövningen, vilka risker språkbrister kan innebära och hur förvaltningen kan stärka sitt språkutvecklande arbete.

I samarbete med ÄVO har arbvux tagit fram ett språkmaterial för yrkesrollen biträde.

Arbvux SFI är också en utbildningsform för att utveckla det svenska språket.

4.3.8 Interkommunal ersättning (IKE) för ökad tillgång till utbildningsplatser

Nytt IKE-beslut från 2026 möjliggör studier utanför göteborgsregionens kommuner vilket ökar tillgången på yrkesutbildning.

4.3.9 Samverkan med ÄVO

Mellan ÄVO och arbvux finns en överenskommelse på chefs- respektive arbetsgruppsnivå som sträcker sig mellan 2024–2029. I överenskommelsen om samverkan kring välfärdsutmaningen finns flertalet olika aktiviteter som befattar utveckling av insatser, dessa aktiviteter ska genomföras i samverkan. Insatser avseende kompetensförsörjning ska i första hand riktas till förvaltningarnas identifierade målgrupper, målgrupperna identifieras av styrgrupp-arbetsgrupp och grundar sig i behov, politiska beslut, etc.

4.3.10 Samverkan med FFS

Samverkan mellan arbvux och FFS har pågått i flera år och inneburit att det skett dialog om utbildningsutbudet, spridning av information om Komvuxstarter och information riktad till vikarier om utbildningsvägar inom funktionshinderområdet. Arbvux har även genomfört utbildningsinsatser för anställda där de stegförflyttats från stödbiträde till stödassistent. En överenskommelse likt den som finns med ÄVO kan komma att tas fram även med FFS för att utveckla samarbetet ytterligare.

4.3.11 Anskaffning

Arbvux har processer, rutiner och organisation för anskaffning av insatser och utbildningar. Upphandlade ramavtal svarar mot dagens behov.

4.4 Utveckla verksamhet

Detta avsnitt utgår från verksamheter som har en utvecklingspotential och som genom utveckling kan främja syftet att stötta kompetensförsörjning. Utveckling av verksamheten bör bygga att det sker i samråd med de externa aktörer som kan vara involverade.

4.4.1 Säkerställa APL-platser

Praktikplatsen.se samordnar APL (arbetsplatsförlagt lärande) för komvuxutbildningar inom göteborgsregionen. Till sin hjälp har de ett datasystem som hanterar platser som arbetsgivare och utbildningsanordnare har tillgång till. Praktikplatsen hanterar även praktikplatser för andra skolformer. En önskvärd utveckling är att praktikplatser i större utsträckning kan erbjudas till Komvux mer flexibla och annorlunda utbildningsupplägg som har stor målgruppsanpassning.

Vidare behövs det fler APL-platser om man beslutar att öka antalet utbildningsplatser. Att dessutom möjliggöra APL inom den egna verksamheten skulle göra det lättare för redan anställda att delta i utbildning.

Det finns ett behov av fler platser inom funktionsstödsområdet

4.4.2 Handledarutbildning

Handledarutbildningen vänder sig till anställda som kommer ha ett uppdrag att handleda elever i prao, APL och LIA samt under validering och som lärling. Utbildningen riktar sig också till handledning av deltagare i arbetsmarknadsåtgärder, introduktion av nyanställda, brukare/patient och närstående. Ansvar för Handledarutbildning ligger hos branschrådet vård- och omsorgscollege. Utbildning sker sex gånger per år och utbildar i stora volymer.

Om mer utbildning ska förläggas på arbetsplatser bör fler personer utbildas till handledare.

4.4.3 Attraktivitet

Öka intresse för utbildning till stödassistent. Idag är det ett större söktryck till utbildningen vård och omsorg än stödassistent. Det behövs således fler sökande till stödassistent vilket kräver att attraktiviteten för yrket och sedermera utbildningen ökar.

4.4.4 Samkör med arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen erbjuder arbetsmarknadsutbildningar. Kontinuerlig dialog med myndigheten bör ske för att tillse att det samlade utbildningsutbudet svarar mot de bristyrken som finns och att konkurrens undviks där risk för det föreligger.

4.4.5 Arbetsträningsavtal med bristyrkesinriktning

Framtagning av nytt avtal om arbetsträning med viss inriktning mot bristyrken inom välfärden pågår. Det kan ses som en mindre men viktig möjlighet att stötta kompetensförsörjningen inom funktionsstöd och äldreomsorg.

4.4.6 Tillse att relevanta och efterfrågade utbildningar och insatser kan anskaffas via avtal, egenregi eller annat.

Arbvux har processer, rutiner och organisation för anskaffning av insatser och utbildningar. Om nya behov uppstår finns en beredskap att hantera en sådan anskaffning.

4.5 Utred potentiell verksamhet

För att kunna hantera välfärdsutmaningen både kvantitativt och kvalitativt behöver nya idéer lyftas. Då redan mycket görs och mycket gjorts kan nya idéer behöva genomgå en grundlig genomlysning för att säkerställa dess genomförbarhet. Nedan är ett antal exempel på sådana.

4.5.1 Fler utbildningsplatser

Ett sätt att utveckla utbildning kan ske genom att helt enkelt öka antalet platser i dagens befintliga utbud. Det måste ske inom regelverket kopplat till regionalt yrkesinriktad vuxenutbildning (yrkesvux) vilket idag innebär samverkan med GR:s medlemskommuner. Yrkesutbildningar till undersköterska och stödassistent ska ges vid sidan av många andra yrkesutbildningar vilket föranleder en diskussion inom GR hur utbildningsutbudet ska fördelas. Om tillräckligt antal utbildningsplatser inte kan erbjudas inom ramen för GR-samarbetet behöver en utredning initieras för hur det kan åstadkommas.

4.5.2 Nya utbildningsupplägg

- Möjliggör för deltagare inom arbetsmarknadsverksamheten att via lämpliga insatser närma sig yrkesområdena funktionsstöd och vård och omsorg. Ambitionen är att deltagarna ska kunna närma sig yrket biträde som ett första steg.
- En idé är att Kombinationsutbildningar (yrkesutbildning i kombination med sfi/SVA) kanske bör ersättas av längre utbildningar där man lägger in ett paket med grundläggande vuxenutbildningskurser och orienteringskurser. Tanken med detta är att öka anställningsbarheten efter slutförd yrkesutbildning. Eleven ges mer tid på sig för att förbereda sig för utbildningen och på så vis öka möjligheten att klara utbildningen.
- Utifrån Karriärvägsmodellen (biträde, vårdbiträde, undersköterska, specialistundersköterska) kan förvaltningen ta ett tydligare avstamp och erbjuda redan anställda vidareutbildning som möjliggör förflyttning till nya positioner.
- Vidare kan förvaltningen i samverkan med berörda välfärdsförvaltningar gemensamt utveckla nya tankar om kompetensutveckling och utbildning för att främja kompetensförsörjningen inom aktuella branscher.

4.5.3 Lärlingsutbildning

Lärlingsutbildning är en yrkesutbildning som till största del genomförs på en arbetsplats. Det är ett utbildningskoncept som uppskattas av vissa personer, bland annat för att det blir mer verkligt då det är verksamhetsnära. Finns det behov av och förutsättningar att genomföra lärlingsutbildning? Det ställer höga krav på såväl arbetsplatserna som utbildningsanordnarna. Som nämns under avsnittet om handledarutbildning behövs en stor andel handledare på arbetsplatserna om lärlingsutbildningar ska initieras. Lärlingsutbildning kräver

även en del självständighet av eleven, att man delvis tar större eget ansvar för sitt lärande och sin utbildning än vid lärarledd undervisning. Utbildningsupplägget passar vissa målgrupper.

Det har tidigare inte erbjudits inom vuxenutbildning just på grund av att det kräver stora resurser av arbetsplatserna. En utredning behöver göras innan man beslutar att starta lärlingsutbildning.

4.5.4 Arbetsgivare garanterar jobb efter slutförd utbildning

Finns det möjlighet att arbetsgivare inom FFS och ÄVO på något vis garantera en anställning för studerande på yrkesutbildningarna på arbvux? Om intresse finns hos arbetsgivare bör frågan utredas.

4.5.5 Social hänsyn

Social hänsyn i upphandling innebär att Göteborgs Stad använder upphandlingar som ett arbetsmarknadsverktyg och skriver in särskilda kontraktsvillkor om sysselsättning. Det vill säga att leverantören förbinder sig att skapa arbetstillfällen. Syftet är att med leverantörens hjälp stötta fler personer att bli självförsörjande. Ofta rör det personer långt från arbetsmarknaden, som långtidsarbetslösa personer med försörjningsstöd. Staden har upphandlade aktörer som har behov av arbetskraft inom de bristyrken vi här talar om. Utred om dessa aktörer är eller kan bli aktuella att bidra till att personer långt från arbetsmarknaden kan närma sig dessa yrken.

4.5.6 Nya sätt att använda uppdragsutbildning

Utred om det finns nya sätt att använda uppdragsutbildning för att främja kompetensförsörjningen till bristyrken.

4.5.7 Ta inspiration från 100 för Bergsjön

Arbvux och Familjebostäder har påbörjat ett projekt i Bergsjön där boende i Familjebostädernas områden rekryteras för att ges arbete som gårdsvårdare. De erbjuds praktik, handledning och utbildning med målet att de som klarar utbildningen erbjuds arbete. Utred om erfarenheter från det projektet är applicerbarhet på välfärdsutmaningen.

4.5.8 Vård- och omsorgscenter

Utred om det finns vinster i att etablera ett vård- och omsorgscenter i Göteborg. Erfarenheter från Gothenburg Battery Centre kan vara en viktig inspirationskälla såväl som verksamheter som har etablerat verksamheter i linje med ett tänkt vård- och omsorgscenter.