

Vård- och omsorgscollege

Vård- och omsorg

Version: 1

Projektet ”Regionala program- och yrkesråd” startade 1 november 2021 och pågår till och med 28 februari 2023

Projektledare: Susanna Bergman
Region Örebro län
Regional utveckling
Område utbildning och arbetsmarknad
Box 1613, 701 16 Örebro
Besöksadress: Eklundavägen 1

Kontakt: susanna.bergman@regionorebrolan.se
019-602 83 25
076-719 47 00

Bakgrund

Program- och yrkesråd är en central struktur på samverkan mellan utbildningsanordnare och arbetsgivare. Att det finns fungerande program- och yrkesråd bidrar till att arbetsgivare kan rekrytera rätt kompetens. Region Örebro län ser kartläggningen av program- och yrkesråden för de gymnasiala yrkesutbildningarna som ett steg i regionens långsiktiga strategi för kompetensförsörjning där man i projektet *Regionala program- och yrkesråd* kan erbjuda processtöd till parterna för att utveckla samverkan. Gemensamma strukturer för program- och yrkesråd kan gynna både utbildningsanordnare och arbetsgivare. Man kan göra samordningsvinster bland annat kring apl (arbetsplatsförlagt lärande) och lyfta gemensamma frågor. Denna samverkan är reglerad i Gymnasieförordningen (2010:2039) samt i förordningen om statsbidrag för regional yrkesinriktad vuxenutbildning (2016:937).

Vård- och omsorgsprogrammet i gymnasieskolan finns på Alléskolan, Lindeskolan, Rudbecksgymnasiet, Möckelngymnasiet och Yrkesgymnasiet. Inom yrkesvux finns utbildningen i samtliga av länets kommuner där utbildning tillhandahålls av såväl kommunala om fristående aktörer.

Vård- och omsorgsutbildningarna i Örebro län är certifierade och en del av Vård- och omsorgscollege med samtliga tolv kommuner i samverkan.

VO-College Sydnärke: Hallsberg, Kumla, Askersund, Lekeberg och Laxå kommun, privata utbildningsanordnare, Kommunal, Region Örebro län.

VO-College Karlskoga-Degerfors: Karlskoga och Degerfors kommun, Kommunal, Region Örebro län.

VO-College Örebro: Örebro kommun, privata utbildningsanordnare och arbetsgivare, Kommunal, Region Örebro län.

VO-College Norra länsdelen Örebro län: Lindesberg, Nora, Ljusnarsberg och Hällefors kommun, privata arbetsgivare, Kommunal, Region Örebro län.

Strukturer för denna samverkan finns i lokala och regionala styrgrupper. Vissa utbildningsanordnare har även lokala programråd. Projektet har inte till syfte att utvärdera utan är av kartläggande karaktär. Ett antal intervjuer genomförts för att synliggöra parternas synpunkter. Dessa redogörs för nedan i sammanställningar. Vård- och omsorgsprogrammet och motsvarande utbildning inom yrkesvux leder till att man blir undersköterska som är Sveriges vanligaste yrke. Under senare år har man stått och står fortsatt inför stora behov av kompetensförsörjning och kompetensutveckling utifrån stora demografiska utmaningar med en åldrande befolkning och färre som tillträder på arbetsmarknaden. Enligt Socialstyrelsen arbetar idag ca 180 000 personer som undersköterskor inom hemtjänst, hemsjukvård och på

äldreboenden. Av dessa är endast 10% män. Den 1 juli 2023 blir undersköterska en skyddad yrkestitel.

Genomförande

Kartläggningen har genomförts genom intervjuer med rektorer för gymnasieskolan och vuxenutbildningen, arbetsgivare, apl-samordnare samt en av numera två processledare som arbetar 50% vardera. Det finns en särskild organisering, budget och medfinansiering från kommunerna och Region Örebro län för detta. Sammanlagt har 11 personer intervjuats.

Intervjuerna har genomförts digitalt, per telefon och genom fysiska möten.

Sammanställning intervjuer utbildningsanordnare

I intervjuerna har frågor ställts kring vilka utmaningar utbildningsanordnarna ser i att få samverkan att fungera och vilka lösningar som skulle kunna bidra till bättre samverkan. Vidare har frågor ställts kring handledarskap och apl samt vilka frågor som utbildningsanordnarna ser som viktiga att lyfta med arbetsgivarna. Nedan redogörs för de synpunkter och tankar som framkommit under intervjuerna.

Utbildningsanordnarna ser den regionala samverkan som positiv och Vård- och omsorgscollege har bidragit till att få mötesstrukturer på plats. Digitala handledarträffar medför att det är fler från arbetsgivarsidan som har möjlighet att delta än tidigare. Handledarutbildningen är dock en återkommande utmaning i meningen att det är svårt att få tillräckligt många att genomföra handledarutbildningen. När politiker deltar i möten är det gynnsamt utifrån att man kan föra en direktdialog med politiken.

Flera av utbildningsanordnarna tycker att samma frågor lyfts i det lokala programrådet, den lokala styrgruppen och i den regionala styrgruppen. Det blir svårt att komma vidare i frågorna när samma saker diskuteras i alla forumen. Om man ska ha flera forum behöver man renodla innehållet och förtydliga vilka frågor som ska lyftas i vilket forum. Det behövs fördjupade diskussioner kring kompetensförsörjning och hur man ökar attraktiviteten för att ungdomar ska välja vårdsektorn. Vem kan göra vad? Skolan och arbetsgivarna behöver gemensamt diskutera detta. Samverkan är viktigt för om man misslyckas blir matchningen sämre efter avslutad utbildning och färre fortsätter i branschen om utbildningen inte är relevant.

Utbildningsanordnarna ser att det inte alltid är rätt person från organisationen med från arbetsgivarsidan, man sitter med för att inhämta information men har inget mandat att fatta beslut. Det finns ett behov av att involvera arbetsgivarna i större utsträckning kring utvecklingen av apl. Från utbildningssidan ser man att de lokala

styrgrupperna behöver ses som ett utvecklande forum med uppsatta mål. Det måste finnas en utvecklingsvilja och att det sker arbete mellan mötena för att komma framåt.

Samtal med arbetsgivarsidan

Under intervjuerna har frågor ställts kring processledarnas roll i Vård- och omsorgscollege, synpunkter kring lokala och regionala styrgrupperna, vilka frågor man vill lyfta med skolorna, handledarskap samt behov av utveckling. Nedan redogörs för de synpunkter och tankar som framkommit under samtalen med arbetsgivarna. Notera att det nedan redogörs för endast två deltagande personers synpunkter och att man inte kan dra några generella slutsatser utifrån detta.

Processledarnas roll är viktig utifrån att de följer upp arbetet och håller ihop helheten i Vård- och omsorgscollege. I Lindesberg har man fått stöd i framskrivningen av den lokala handlingsplanen och processledarna kan också beskriva hur det ser ut i andra delar av länet och de fungerar som kopplingen in mot regionen. Processledarna hjälper det lokala arbetet med att lyfta blicken för att synliggöra den röda tråden och bidrar med att sätta ramarna. Processledarna följer upp det pågående arbetet med språkombud. Förtydligande kring språkombud: Språkombud är vanliga anställda, som har fått särskild utbildning för sin uppgift. Deras uppdrag är att stödja språkutveckling på arbetsplatsen. De stöttar enskilda medarbetare som har ett annat modersmål än svenska och arbetar för att stödja en bättre kommunikation på arbetsplatsen. De kan exempelvis hjälpa arbetskamrater som behöver stöd i att dokumentera. De kan uppmärksamma och reda ut missförstånd i kommunikationen. De kan även göra kollegorna mer medvetna om utmaningarna för arbetskamrater som håller på och lär sig ett nytt språk. Språkombudsfrågorna ligger inom ramen för Vård- och omsorgscollege.

Det är viktigt att säkerställa beslutsmandat för den som ska vara med i en lokal styrgrupp. Det ligger på organisationen att säkerställa detta för att undvika att frågor behöver slussas fram och tillbaka för att komma till beslut vilket tar mycket tid. Det finns ett behov att identifiera och skriva ner vilket mandat man har som representant i ledningsgruppen. Där är man inte i mål ännu. Vad händer om olika kommuner ger olika mandat till sina representanter?

Det har blivit en positiv förändring i att man aktivt har arbetat med att få upp deltagandet i den lokala styrgruppen i Örebro. Nu kommer de som ingår och dialogen är bra. Tidigare kom några enbart för att inhämta information. Ibland når inte informationen från styrgrupperna ner i organisationerna. Inom LSS ser man utmaningar kring handledarskapet utifrån att verksamheterna ofta är små, där få medarbetare är i tjänst samtidigt. Dessa personer arbetar dessutom mycket kvällar och helger när servicemottagarna har behov av stöd. Alla som arbetar kan inte vara utbildade handledare och man ser också att de studerande inte alltid vill följa

handledarens schema utan vill ha sin praktik måndag till fredag dagtid. Så ser det ju inte ut inom LSS då de flesta servicemottagarna är på sina arbetsplatser och verksamheter på dagtid. I Örebro ser man att utbildarna vill ha ut elever ungefär samtidigt och man önskar att det skulle vara mer spridning över tid. Det finns begränsningar i verksamheterna kring hur många elever man kan ta emot. Dessutom har servicemottagarna självbestämmande och kan neka elever att delta i deras omvårdnad. Kan man vara mer flexibel från utbildningssidan?

Det behöver föras mer diskussioner kring vad eleverna ska få med sig från utbildningen. Vilka moment ska läras på apl? Skolorna kan identifiera behoven och förmedla det. Det är ett arbete som pågår. När man möts i ett programråd kan man mer prata om det praktiska. Diskussionen kring att det behövs fler apl-platser kan man skicka vidare till den lokala styrgruppen och där lyfta de mer strategiska frågorna inom ramen för Vård- och omsorgscollege.

Det som är viktigt att lyfta med skolorna är vad man förväntas kunna när man är klar med sin utbildning. Språkkunskaper är viktiga då man behöver kunna tillgodogöra sig information och kunna dokumentera i verksamhetssystem. Personal som arbetar inom LSS behöver färdigheter som att cykla och simma då det ingår i arbetsuppgifterna att delta när servicemottagarna simtränar. Det är inget man kan kräva att skolan ska ordna men man behöver känna till det. Inom LSS behöver man "klä på" personalen kring det pedagogiska förhållningssättet och kommunikation.

Idag kan inte skolorna utbilda i förflyttningsteknik då regionen och kommunerna inte har kommit överens om vilken utbildning som ska tillhandahållas och hur den ska se ut. Den delen hamnar på arbetsplatserna och det tar fem dagar att utbilda i förflyttningsteknik. Det skulle vara bra om skolorna kunde ges möjlighet att grundutbilda så kan arbetsplatsen ge en mer verksamhetsspecifik del.

Det är svårt att hitta personal och få dem att stanna kvar. Branscher som inte kräver en specifik utbildning och som kan erbjuda rak vecka och högre löner är det svårt att konkurrera med. Det finns även konkurrens kommuner emellan vad gäller lönesättning. Kompetensförsörjningen är en ständig utmaning och vikarieanskaffning är en stående punkt. Det är viktigt att kunna ta tillvara eleverna som är under utbildning både från gymnasieskolan och från yrkesvux. Här ser man det som positivt att den ena processledaren har ett parallellt uppdrag kring kompetensförsörjningen då det hänger ihop. Man pratar om kompetensförsörjningsfrågan i flera olika forum i kommunerna och i regionen. Hur får vi ihop det?

Det finns också ett behov att marknadsföra Vård- och omsorgscollege mer för de politiska nämnderna som socialnämnden och hälso- och sjukvårdsnämnden. Om kunskapen ökar blir det mer kraft i de dokument som tas fram som exempelvis kompetenshöjning vad gäller språk och då är ju språkbuden en aktivitet. Det behöver frigöras tid för chefer och medarbetare att genomföra språkbudsutbildningen. Det är ju tid som ska tas från verksamheten, men om man vet att Vård- och omsorgscollege är prioriterat så ges man tiden.

I Lindesberg har man använt Vård- och omsorgscollege som ett nav i diskussionerna kring apl, kompetensförsörjning och handledarutbildning. Det bidrar till att stärka

kvalitetsarbetet i verksamheterna. Den lokala styrgruppen bidrar in i programrådet med att konkretisera den lokala handlingsplanen. När man möts behöver syftet vara tydligt.

Många från de olika styrgrupperna gavs möjlighet att delta i rikskonferensen för Vård- och omsorgscollege vilket mottogs mycket positivt då det gav medskick hem till det regionala arbetet.

Den ena av de intervjuade arbetsgivarna menar att samordningsuppdraget för de lokala styrgrupperna borde ligga på regionen och inte på en av kommunerna utifrån att regionen har ett samlat uppdrag både vad gäller hela länets utveckling och lokalt för de olika länsdelarna kopplat till den regionala utvecklingsstrategin (RUS).

Samtal med processledare Vård- och omsorgscollege

I uppdraget som processledare ingår att hålla ihop det regionala arbetet och driva processerna framåt. Det handlar om att upprätta dagordningar till styrgruppsmöten, och sammankalla samt följa upp aktiviteter inom olika områden. Processledarna kan få uppdrag från styrgrupperna t ex att bilda arbetsgrupper och stötta i arbetet i dessa. Processledarna arbetar också med yrkesambassadörerna som genomför skolinformationer ute i länet.

Processledarna ska delta i de regionala styrgrupperna men har även valt att vara med i de lokala styrgrupperna för att få en överblick av såväl det lokala som det regionala arbetet. Det ger en möjlighet att lyssna in vilka frågor som lyfts lokalt i förhållande till regionalt. De som är lokala ordföranden sitter även med i den regionala styrgruppen och fungerar som en länk. Det har funnits utmaningar kring att hitta ny ordförande vilket gör att arbetet stannar av under en period. I länets norra del har det funnits en tydlig struktur för hur man har arbetat med årsplan med aktiviteter vilket gör uppföljning lättare. Det är inte lika strukturerat överallt i länet.

Det som processledarna ser som utmaningar är att skapa engagemang för frågorna. Under pandemin blev det extra tydligt att arbetet med Vård- och omsorgscollege prioriterades bort när det hände annat i verksamheterna. En annan utmaning är omsättning av personer i styrgrupperna vilket gör det svårt att få upparbetade, långsiktiga relationer då det tar tid för nya att sätta sig in i organisationen och uppdraget. Det motverkar man genom att anordna introduktionsträffar för nya medlemmar i styrgrupperna för att ge en bild av vad Vård- och omsorgscollege är, upplägg och förväntningar. När det varit samma deltagare över tid bidrar det till att arbetet drivs framåt. Det är långsiktiga processer man arbetar med så det gäller att vara uthållig.

Det finns en grundförståelse för att utbildningsanordnare och arbetsgivare behöver göra detta tillsammans men det finns utmaningar. T ex har det genomförts enkätundersökningar kring vilka svårigheter vårdlärare upplever kring apl och det framkom en del synpunkter kring mottagandet av elever vilket leder till diskussioner.

Arbetsgivarna behöver ju personal och sättet att uppnå det är att det utbildas folk och då behöver man samarbeta med de som utbildar.

Det finns många saker man skulle kunna fördjupa samtal kring men det är lätt att man fastnar i apl-frågor då det ligger närmast. Processledarna önskar att man kunde lyfta blicken mer och tänka ännu mer långsiktigt. Vilka kommande utmaningar finns det gällande till exempel demografisk utveckling om 10 år. Arbetsgivarna har ofta en kortare handlingshorisont som att klara sommarbemanningen som är ett återkommande bekymmer varje år. Det är en bransch där man behöver lösa saker i närtid som dyker upp.

Förändringar i arbetet i Vård- och omsorgscollege över tid har varit bland annat att man tagit fram en tydlig uppdragsmall för arbetsgrupperna med ansvarsfördelning och återrapportering vilket saknades tidigare. Detta utifrån ett regionalt identifierat behov där man såg att strukturen för detta saknades. Något som är positivt är att man har en stor frihet att forma arbetet utifrån de lokala och regionala förutsättningarna. Språkfrågan är en annan förflyttning man arbetat med. Inom vuxenutbildningen finns nu språkambudsutbildning och arbetsgivarna är mer positiva till att ha språkambud ute på arbetsplatserna.

I de lokala och regionala styrgrupperna tar man upp samma delar och områden och det behöver till viss del vara så. Man har tagit fram ramar för vad man ska jobba med på regional nivå- där är ju processledarna med. Processledarna har försökt att göra ett upplägg så att även de lokala styrgrupperna ska utgå från samma mål. Ett mål är att få till en gemensam planeringsdag för båda styrgrupperna med uppföljning och mål framåt, en årsplan för regionala mål som man sedan bryter ner lokalt. Det är ju lokalt det händer konkreta saker ”på golvet”. Processledarna försöker skapa så mycket förutsättningar som möjligt.

Det finns en beredningsgrupp där alla lokala ordföranden och den regionala ordföranden träffas inför de regionala styrgruppsmötena. I beredningsgruppen lyfter man förslag och idéer. Tidigare när det endast fanns en processledare som var den gruppen mycket viktig som dialogforum. Idag finns två processledare i Vård- och omsorgscollege som kan bolla idéer tillsammans och därefter kan presentera förslag för beredningsgruppen och stämma av med dem.

Idag är medlemmarna i de lokala styrgrupperna en blandning av verksamhetschefer och enhetschefer. I de lokala styrgrupperna är det vanligt med enhetschefer. Det är viktigt att det är rätt personer med som har mandat att fatta beslut från sin organisation. Det är svårt att veta om informationen når verksamheterna om det är en enhetschef från ett boende. Det optimala vore att man får ett uppdrag från sin organisation och att man förväntas återrapportera t ex om det är en specifik fråga man vill skicka från kommunen till vård- och omsorgscollege. Så ser det inte ut idag.

Det finns nationella riktlinjer för handledare i vård- och omsorgscollege.

Inledningsvis genomgår man Skolverkets handledarutbildning som därefter byggs på med hjälp av lärare från de olika utbildningsanordnarna. Det finns en särskild arbetsgrupp för detta. Sedan förra året har man gjort en kompetensutvecklingsinsats för handledarna och genomfört Handledarens dag. För 2022 var temat bemötande och

Region Örebro län har tagit fram filmer med exempel på bemötande av apl-elever som sedan diskuterats utifrån givna frågeställningar. På handledarens dag utsågs även årets handledare och man tog in en extern föreläsare. Detta i syfte att lyfta handledarnas viktiga uppdrag. Det är viktigt att arbetsgivarna förstår vikten av att rätt personer handleder studenterna och att det bidrar till att göra arbetsplatsen attraktiv för framtida medarbetare. Skolorna bjuder in till handledarträffar men det är svårt att få med deltagare.

Det finns några personer som har frigjord tid för att arbeta med vård- och omsorgscollege men det är relativt få. Processledarrollen är viktig utifrån att alla är upptagna i sina egna verksamheter och som processledare bidrar man till att hålla ihop det övergripande arbetet.

Sammanfattande kommentarer

Sammantaget anser de tillfrågade utbildningsanordnarna att samverkan fungerar tillfredsställande, men att det finns utvecklingsområden. Idag upplever flera av de tillfrågade att det förs samma diskussioner i både den lokala och den regionala styrgruppen och att det finns en otydlighet i vilka frågor som hör hemma i respektive mötesforum. Utbildningsanordnarna upplever det som svårare att bedriva utvecklingsarbete då arbetsgivarsidan nästan uteslutande är offentlig sektor. Utbildningsanordnarna efterfrågar mer utvecklingsfokus kring bland annat apl i samverkan med arbetsgivarna. Det finns också ett behov att föra mer dialog kring handledarskapet för en ökad förståelse av dess betydelse och för att synliggöra vikten av utbildade handledare. Just handledarfrågan är ett återkommande utvecklingsområde i intervjuer som rör andra utbildningar och är inte unikt för vård- och omsorgsutbildningen. Här behöver arbetsgivarna säkerställa att möjliggöra för sina medarbetare att delta. Processledarnas betydelse för helheten och att driva arbetet framåt i olika frågor är mycket betydelsefull. De bidrar även med stöd både lokalt och regionalt i styrgrupperna. Fördelen med processledare och strukturerad samverkan i form av college är att det finns personer som håller ihop arbetet och stöttar det lokala men även driver på det regionala arbetet. De lokala och regionala styrgrupperna med representanter från arbetsgivarsidan som måste finnas på plats i collegesamverkan gör att utbildarna och arbetsgivarna har forum att mötas. Lokala programråd bidrar till att ytterligare konkretisera arbetet hos de enskilda utbildningsanordnarna i den egna kommunen. Samverkan mellan arbetslivet och de som utbildar är en nödvändighet för att de studerande ska bli anställningsbara efter slutförd utbildning. Kompetensförsörjningen inom vården är en stor utmaning i hela landet och enligt den statistik som Region Örebro län beställt från SCB kommer det att saknas 4285 personer med gymnasial vård- och omsorgsutbildning år 2035 i länet.

De som medverkat i intervjuerna

Liselott Broman-Huss (rektor Alléskolan), Lena Hansson (f.d rektor Allévux), Catrine Eriksson Pernros (Masugnen Lindesberg), Eva Eriksson Öhrn (Möckelngymnasiet), Anette Larslin (Vuxnas lärande i Karlskoga), Madelene Karlsson (rektor Yrkesgymnasiet), Linus Jonasson (rektor vuxenutbildningen Örebro), Jennie Wecksell (apl-samordnare Yrkesgymnasiet), Sara Norén (processledare Vård- och omsorgscollege), Peter Björklund (utvecklingsstrateg Lindesbergs kommun), Jenny Nygårds (avdelningschef Örebro kommun)

