



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



Arbetsplatslärande enligt Vård- och omsorgscollege

Vård- och omsorgscollege nationellt

Carina Åberg

Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Bakgrund	3
Stora rekryteringsbehov och ökande kompetenskrav inom vård och omsorg	3
Samverkan utbildning – arbetsliv	3
VO-College och arbetsplatsförlagt lärande	4
Begreppet arbetsplatslärande.....	5
Tillvägagångssätt	6
Ingredienser i arbetsplatslärande	7
Arbetsplatslärande ur ett arbetsorganisatoriskt perspektiv	8
Arbetsplatslärande ur ett utbildningsperspektiv	9
Stödsystem för lärande på arbetsplatser	11
Hur kan VO-College främja utvecklingen av arbetsplatslärande?.....	12
Medskick från regionala samordnare.....	12
Medskick från Nationella rådet	14
Summering	15
Arbetsplatslärande inom VO-College – ett försök till beskrivning	16
Arbetsplatslärande – utgångspunkter för fortsatt arbete.....	17

Inledning

Det förberedande nationella ESF-finansierade projektet Fokus vård och omsorg genomfördes mellan 1 december 2015 och 30 juni 2016. Projektet bygger på ett utredande arbete inom Vård- och omsorgscollege (VO-College) som pågick hösten 2014 och våren 2015. I grunden finns ett inriktningsbeslut angående huvudinriktningarna för ett utvecklingsprojekt inom ramen för VO-College som styrelsen fattade i maj 2014. Sex regioner har medverkat i arbetet med att identifiera utmaningar för kompetensförsörjningen inom branschen. Parallellt fördes en löpande dialog på nationell nivå med nationella aktörer med uppdrag och/eller intressen inom området.

I detta arbete har flera strukturella och organisatoriska utmaningar för en fungerande kompetensförsörjning i branschen identifierats. Under det förberedande projektet har flera av de viktigaste utmaningarna för kompetensförsörjningen inom vård och omsorg kartlagts, konkretiserats och analyserats. Hur VO-College kan bidra i den fortsatta utvecklingen har också utretts.

Bakgrund

Stora rekryteringsbehov och ökande kompetenskrav inom vård och omsorg

Välfärdssektorn står inför stora utmaningar när det gäller den framtida kompetensförsörjningen. Befolkningen växer och blir allt äldre, samtidigt som många anställda inom sektorn uppnår pensionsålder de närmaste åren. Detta gäller i hög grad inom vård- och omsorgssektorn, där en ökande andel äldre med vård- och omsorgsbehov innebär ytterligare utmaningar. Fler medarbetare kommer att behövas och det finns anledning att se över hur rekryteringsvägarna kan breddas och hur nya vägar in i branschen kan skapas för olika målgrupper.

Samtidigt med de ökande rekryteringsbehoven ökar kraven på kompetens hos anställda inom vård och omsorg. Utbildning motsvarande gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram eller barn- och fritidsprogrammets sociala inriktning är den kunskapsnivå som eftersträvas för anställningsbarhet i branschen, vilket arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna som står bakom föreningen Vård- och omsorgscollege¹ är överens om. Sammantaget medför de stora rekryteringsbehoven och de ökande kompetenskraven att fler nya medarbetare behöver utbildas, samtidigt som anställda kontinuerligt behöver utveckla sin kompetens både genom lärande i vardagen och i olika utbildningar.

Samverkan utbildning – arbetsliv

Redan idag finns ett stort behov av samarbete mellan utbildningsanordnare och arbetsgivare inom vård och omsorg då det gäller att skapa möjligheter för lärande på arbetsplatser. Inom ramen för gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram och barn- och fritidsprogrammets sociala inriktning ska det arbetsplatsförlagda lärandet (apl) omfatta minst 15 veckor av utbildningen². Det finns också lärlingsutbildning inom vård och omsorg och där är den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen 50 % av utbildningstiden i ungdomsutbildningen och 70 % i vuxenutbildningen. Inom VO-College är goda förutsättningar för det arbetsplatsförlagda lärandet en central fråga, vilket också framgår av

¹ Sveriges Kommuner och Landsting, Kommunal, Vårdföretagarna, Arbetsgivarföreningen KFO, KFS och PACTA

² <http://www.skolverket.se/fran-skola-till-arbetsliv/apl>

kvalitetskriterierna.³ Utbildningarna ska arbeta på ett sätt som främjar lärande i nära samverkan med arbetslivet, lärandet på arbetsplatsen ska vara av god kvalitet och utbildade handledare ska finnas.

Inom ramen för andra utbildningar inom vård och omsorg ingår också lärande i arbete (LIA) och/eller praktik som kräver både samverkan med utbildningsanordnare, samordning, handledning och olika typer av stöd till elever/studenter. Inom exempelvis Yrkehögskoleutbildningar (YH) utgör lärande i arbete en tredjedel av utbildningstiden och inom sjuksköterskeutbildningen är vissa delar verksamhetsförlagda (VFU).

Med en breddad rekrytering följer också att målgrupper som står utanför arbetsmarknaden kommer in på arbetsplatserna för att praktisera eller lära i arbetet som en del av en utbildning inom ramen för en arbetsmarknadsåtgärning. Inom olika anställningsformer som traineejobb och yrkesintroduktion ingår utbildning, som till vissa delar genomförs på arbetsplatsen.

Behovet av samverkan mellan utbildning och arbetsliv kommer sannolikt att öka då det gäller att skapa fungerande stödsystem för lärande på arbetsplatsen oavsett vilka målgrupper det handlar om.

VO-College och arbetsplatsförlagt lärande

VO-College är ett samarbete mellan arbetsgivare, fackförbund och utbildare som arbetar för att öka intresset för utbildningar och yrken inom vård och omsorg. Konceptet VO-College bygger på ett arbete och samarbete utifrån regionala och lokala förutsättningar. I VO-College struktur finns i dagsläget 22 regionala college och drygt 80 lokala college. Främsta målgrupp för arbetet i VO-College är elever vid vård- och omsorgsprogrammet och barn-och fritidsprogrammets sociala inriktning och motsvarande inom vuxenutbildningen, YH-utbildningar inom vård och omsorg samt personal inom stöd, vård och omsorg, alltså anställda på motsvarande utbildningsnivåer.

Regionalt och framför allt lokalt är det arbetsplatsförlagda lärandet en stor del av samverkan, där utbildning och arbetsliv möts. Utbildade handledare är en förutsättning för väl fungerande apl och LIA och en nationell handledarutbildning är utarbetad inom VO-College.⁴

Utgångspunkten för tidigare utvecklingsarbete har varit att förbättra stödet i det arbetsplatsförlagda lärandet i första hand för studerande inom gymnasieskolans/vuxenutbildningens vård- och omsorgsprogram och inom ramen för olika yrkehögskoleutbildningar. Utifrån det förändringstryck som beskrivits ovan, ökar behoven av samverkan mellan utbildning och arbetsliv då det gäller att organisera lärande på delvis nya sätt och att hitta former för att stödja fler målgrupper i kunskaps- och kompetensutveckling.

Inom VO-College samverkansstruktur finns sedan tidigare en uttalad ambition att också främja lärande och kompetensutveckling för medarbetare i vård- och omsorgsverksamheterna och att de olika stödfunktioner som utvecklats, till exempel handledning, språkstöd och validering skulle nyttjas i högre grad för den målgruppens lärande och kompetensutveckling. Inom samverkansstrukturen finns ett etablerat samarbete mellan utbildningsanordnare och verksamheter som går att bygga vidare på och utveckla arbetsplatslärandet, så att anställda i sin kompetensutveckling kan få ta del av utbildning som innehållsmässigt är anpassat till verksamheternas behov och med utbildningsmetoder som har en tydlig koppling till arbetsinnehåll och arbetsorganisation.

³ <https://www.vo-college.se/certifiering/kvalitetskriterier>

⁴ Texten om VO-College är hämtad från *Slutrapport Fokus vård och omsorg, VO-College nationellt*

Begreppet arbetsplatslärande

Arbetsplatslärande⁵ handlar om ett förhållningssätt till lärande på arbetsplatsen som kombinerar det lärande som sker i det dagliga arbetet (informellt lärande) med olika organiserade utbildningsinsatser (formellt lärande). Vardagslärandet är mycket viktigt för att utveckla kompetens och yrkeskunskande, men de ökande kompetenskraven i dagens arbetsliv gör att både chefer och medarbetare också behöver tillägna sig teoretiska kunskaper och begrepp. Arbetsplatslärande handlar också om ett integrerat lärande – att nya kunskaper som medarbetare får ska tas tillvara i verksamheten och leda till ett lärande i organisationen. Om kunskap inte omsätts i handling och fortsatt lärande, blir den inte till nytta för vare sig för individen eller verksamheten.

Forskning visar att det finns en rad faktorer som har betydelse för att satsningar på arbetsplatslärande ska bli framgångsrika och få avsedda effekter. Berörda chefer och ledare måste uppfatta frågor om medarbetares lärande som en del av sitt uppdrag och vara engagerade och stödja de satsningar som görs – identifiera utvecklingsbehov i verksamheten, visa på vägar, se till att insatser organiseras, följa upp utbildningarna och se efter vad som behöver ändras i verksamheten för att kompetensen ska tas tillvara. Det är viktigt att medarbetare är delaktiga i planeringen av de utvecklingsinsatser som görs på en arbetsplats och hur kompetensutvecklingen utformas och genomförs. Några betydelsefulla faktorer:

- Satsningen är verksamhetsinriktad och ska ge deltagarna fördjupad eller breddad kompetens som ett medvetet led i en mer långsiktig verksamhetsutveckling.
- Utbildningen sker på eller i direkt anslutning till arbetsplatsen.
- Deltagarna har tillgång till kompetenta lärare/handledare.
- Utbildningen bygger på integration mellan kursdelar och praktikdelar.
- Det man lär sig ska komma till praktisk användning – det sker någon form av förändring när man återvänder till arbetet efter avslutad utbildning.

Punkterna ovan visar att en stödjande lärandemiljö är viktig. Den kan liknas vid den "jordmån" för lärande och utveckling som finns i en verksamhet. Chefer och ledares betydelse för lärandemiljön har redan beskrivits, men fler komponenter är viktiga:

- Det finns variation i arbetet vad gäller innehåll och arbetsformer.
- Man får feedback på utfört arbete.
- Det finns frihetsgrader i tolkning och utförande av arbetet.
- Möjlighet finns att utveckla ett helhetsperspektiv.
- Möjlighet finns att lära av fel och misstag.
- Det finns stöd för lärande i det dagliga arbetet genom t.ex. erfarenhetsträffar, handledning, och förbättringsarbete.

⁵ Beskrivningen av arbetsplatslärande i nedanstående text bygger på den forskning som bedrivits vid Linköpings universitet av Per-Erik Ellström, Henrik Kock m fl. Delar av texten är hämtad från ett kapitel av Per-Erik Ellström i *Ingredienser för framgångsrikt arbetsplatslärande*, Tema A & O, Luleå tekniska universitet m fl.

Beskrivningen av begreppet arbetsplatslärande ovan, visar att det rymmer en komplexitet. Det gör att det kan "betyda" olika saker för olika individer, beroende på vilken referensram eller vilket perspektiv man har. Med ett utbildningsperspektiv kan arbetsplatslärande användas som begrepp när det handlar om kursdeltagares lärande på en arbetsplats inom ramen för en utbildning, medan begreppet får en annan innebörd med ett organisationsperspektiv. Då kan det i stället betyda medarbetares lärande i arbetet – med eller utan utbildningsinslag – där kopplingen till verksamheten och dess utveckling är central.

Även om begreppet arbetsplatslärande är väl definierat inom forskningen, så omfattas inte alla som arbetar med eller är berörda av lärandefrågor i arbetslivet av samma tolkning. Även inom VO-College samverkansstruktur finns en otydlighet kring användningen av begreppet, vilket är bakgrunden till att behovet av en gemensam definition identifierades som en av fem utmaningar i det förberedande projektet *Fokus vård och omsorg*⁶.

Denna delrapport redovisar resultatet av den dialog som förts kring begreppet arbetsplatslärande under det förberedande projektet. Den kan användas som underlag för att inom VO-College samverkansstruktur skapa en gemensam förståelse av vad arbetsplatslärande kan innebära och i förlängningen ligga till grund för nya utvecklingsåtgärder.

Tillvägagångssätt

Under det förberedande projektet har begreppet arbetsplatslärande diskuterats och problematiserats i olika forum inom VO-Colleges samverkansstruktur, både nationellt och regionalt. Syftet har varit att synliggöra hur begreppet tolkas och uppfattas och att därmed ge underlag för en fortsatt dialog kring en gemensam definition av begreppet arbetsplatslärande.

Begreppet arbetsplatslärande har diskuterats vid nätverksträffar för regionala samordnare, varav en träff behandlade frågan i workshopform. Samordnare vid regionala VO-College har också lyft frågan i olika forum för att få begreppet belyst ytterligare ur ett lokalt perspektiv. Dialogen har förts kring olika perspektiv på arbetsplatslärande – arbetsplats-/organisationsperspektivet, utbildningsperspektivet och det gränssnitt för samverkan som kan utgöras av ett stödsystem för lärande.

Vidare har Nationella rådet⁷ haft diskussioner om arbetsplatslärande inom ramen för ordinarie möten vid två tillfällen och mer ingående vid ett tillfälle, då agendan helt fokuserade på frågor som aktualiserats i det förberedande projektet. Vid de första tillfällena fördes dialogen mer översiktligt utifrån vad ledamöterna lägger ni in i begreppet arbetsplatslärande. Under den mer ingående diskussionen som fördes vid det tredje tillfället, utgick dialogen ifrån vad VO-College kan göra för att främja utvecklingen av arbetsplatslärandet.

⁶ Insatser inom de fyra övriga utmaningarna redovisas kortfattat i *Slutrapport Fokus vård och omsorg, VO-College nationellt* samt i specifika delrapporter som återfinns som bilagor till slutrapporten.

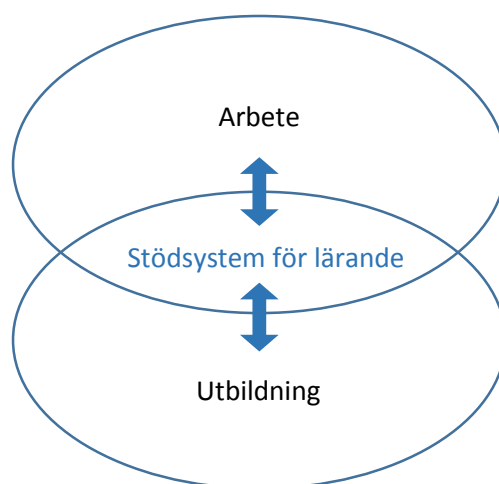
⁷ VO-College Nationella råd fungerar som beredande organ till föreningens styrelse och rådgivande till kansliet. Ledamöterna utses av medlemmarna i föreningen Vård- och omsorgscollege, dvs. Sveriges Kommuner och Landsting, Kommunal, Vårdföretagarna, Arbetsgivarföreningen KFO samt KFS.

Ingredienser i arbetsplatslärande

I denna del av rapporten redovisas resultaten av de dialoger som förts kring begreppet arbetsplatslärande under det förberedande projektet. Här ska framhållas att redovisningen är en sammanställning av synpunkter och medskick till den diskussion som förts i de sammanhang som redovisats ovan under rubriken Tillvägagångssätt. Den speglar alltså deltagarnas associationer till och tankar om begreppet arbetsplatslärande och ska inte ses som en gemensam definition av begreppet. Värt att notera är också att sammanställningen inte har varit föremål för uppföljande diskussioner och ställningstaganden inom VO-College samverkansstruktur inom ramen för det förberedande projektet.

Processen med att definiera begreppet arbetsplatslärande startade vid en nätverksträff för regionala samordnare i VO-College, där deltagarna fick associera fritt kring begreppet. Vid genomgången synliggjordes olika perspektiv på arbetsplatslärande. Flera av de kopplingar som deltagarna gjorde till begreppet hade ett tydligt utbildningsperspektiv med pedagogiskt fokus. Det kunde till exempel handla om koppling till kursmål och betyg och möjligheter till validering. Några tog sin utgångspunkt i arbetsorganisationen och lyfte fram kompetensutveckling för anställda och vikten av ett utvecklingsstödande klimat på arbetsplatsen. Exempel på associationer var också vikten av en fungerande samverkan mellan utbildare och arbetsgivare som en förutsättning för arbetsplatslärande.

Nedanstående figur introducerades vid nätverksträffen och har därefter använts som modell för att synliggöra de båda perspektiven samt det gemensamma fält som uppstår då utbildningsanordnare och verksamheter samverkar kring utbildningar som kombinerar teori och praktik. Figuren ska förstås utifrån att målgrupper för utbildning kan vara deltagare i olika vård- och omsorgsutbildningar, men också anställd personal som behöver utveckla sin kompetens. De dubbelriktade pilarna illustrerar interaktionen i stödsystemet – å ena sidan med den aktuella arbetsplatsen, å andra sidan med aktuell utbildningsanordnare. Stödsystemet blir den miljö och det sammanhang där mötet sker.



Figur 1. Olika perspektiv på arbetsplatslärande

Figuren har därefter använts som underlag i de påföljande dialogerna, där syftet har varit att skapa en gemensam bild av vad arbetsplatslärande kan innebära ur de olika perspektiven samt att

synliggöra de bärande förutsättningarna. Detta kan vid första anblicken te sig som ett enkelt arbete, men i det avseendet är figurens enkelhet missvisande. När den problematiseras, väcker den frågor som rör såväl individuella som organisatoriska och strukturella förutsättningar. Figuren har fungerat bra som utgångspunkt i den dialog som förts om hur arbetsplatslärande ska definieras inom VO-College samverkansstruktur, men också visat på den komplexitet som döljer sig bakom begreppet.

Nedan följer en sammanställning av vad de regionala samordnarna lägger in i begreppet arbetsplatslärande. Det är en "bruttolista" som visar bredden i dialogen och den innehåller därför en del överlappningar i relation till figuren ovan. Först presenteras resultat av dialogerna som huvudsakligen kan hänföras till arbetsorganisationsperspektivet och som rör arbetsplatslärande för personal som är anställd i olika vård- och omsorgsverksamheter – den övre delen av figuren. Därefter presenteras de inspel som tar sin utgångspunkt i ett utbildningsperspektiv – den nedre delen av figuren. Avslutningsvis presenteras ingredienser i ett stödsystem för lärande där verksamheter och utbildningsanordnare samverkar.

Arbetsplatslärande ur ett arbetsorganisatoriskt perspektiv

I de olika dialogerna har många viktiga ingredienser i ett arbetsplatslärande för anställd personal lyfts fram. De kan i huvudsak hänföras till två områden:

- Arbetsklimat som stimulerar till lärande
- Styrning, ledning och resurser

Arbetsklimat som stimulerar till lärande

Grundläggande förutsättningar för arbetsplatslärande för anställda är att arbetsplatsens klimat kännetecknas av öppenhet och kommunikation och att det ses som en naturlig del av arbetsvardagen att utveckla arbetssättet i verksamheten. Det måste också finnas en vilja till lärande och utveckling och mod att ompröva rådande rutiner och arbetssätt.

Att arbeta prestigelöst och vilja hjälpa varandra ses som viktiga komponenter i ett arbetsklimat som främjar lärande på arbetsplatsen. Delaktighet lyfts fram som viktigt – att som medarbetare få vara med och påverka utvecklingen, men också att det finns rutiner som underlättar inkludering av nya medarbetare och deltagare i utbildningar med arbetsplatsförlagt lärande.

Arbetet ska stimulera till lärande och utveckling och erbjuda situationer och arenor där man som anställd tillåts ompröva sina egna antaganden i interaktion med sina arbetskamrater. Kollegiala samtal utifrån reflektioner kring det dagliga arbetet kan ge stimulans. Det är också viktigt att identifiera vilka behov av lärande som finns i verksamheten och att ge möjligheter till kontinuerlig kompetensutveckling för både chefer och medarbetare. Att skapa, tydliggöra och kommunicera karriärvägar och utvecklingsmöjligheter kan också stimulera till ett lärande förhållningssätt. Genom att samla olika aktörer och diskutera vikten av VO-College kan också lärandefrågorna aktualiseras.

Några inspel i dialogen handlar om att vara öppen för att lära av andra verksamheter och att samarbeta. En fundering rör samordning av arbetsplatslärande mellan olika arbetsställen och om HR-personal skulle kunna ha en sådan roll. Ett annat exempel på samarbete är kompetensväxling/överföring – att "byta med varandra" och att erbjuda hospitering som ett sätt att bredda kunskap och få bättre förståelse för varandras verksamheter.

Styrning, ledning och resurser

Inom detta område lyftes flera viktiga ingredienser för arbetsplatslärande fram. I grunden ligger en delad vision, en verksamhetsidé och en tydlig målbild för verksamhetsutveckling, vilken kan fungera som ett kraftfullt styrmedel om den är förankrad på alla nivåer i organisationen. Vidare nämndes det ansvar som vård- och omsorgsverksamheternas huvudmän har för att skapa lärande organisationer. Som arbetsgivare behöver man vara öppen för nytänkande, utveckling och förändringsarbete. En tydlighet kring lärandefrågor i styrdokument på arbetsplatsen är också en viktig komponent.

Här lyftes också chefsrollen fram som central. För att arbetsplatslärande ska fungera behövs chefer och ledare med legitimitet och förmåga att leda och organisera arbetet så att lärandefrågor fokuseras. Det handlar om att skapa möjligheter till lärande i praktiken – att regissera situationer där medarbetare får möjligheter att reflektera över sitt arbete och att ompröva sina värderingar i det löpande arbetet. Detta är också en logistikfråga, då det behövs forum för möten och samverkan. Även frågor som rör klimatet på arbetsplatsen är kopplat till ledningsfunktionen – det handlar om att skapa "vi- och teamkänsla" på arbetsplatsen och att jobba aktivt med etiska och moraliska värderingar.

Flera av inspelen i dialogen handlar om att det behövs strukturer och stöd på arbetsplatser för att lärandet ska kunna systematiseras. Här lyfts särskilt handledare fram som en central funktion. Det behövs handledare som vill och kan ta på sig uppdraget – med fördel utbildade enligt VO-College modell. Här lyfts också fram att handledaruppdraget behöver premieras för att skapa incitament.Handledning kan även behövas i frågor som inte är direkt relaterade till sakområden inom vård och omsorg. Det kan handla om kunskaps- och kompetensutveckling inom områden som språk och kultur. Utbildade handledare kan också ha en viktig roll för både elever och nya medarbetare då det gäller att introducera dem i arbetet.

I dialogerna har även lyfts fram vikten av att säkerställa resurser, så att utrymme skapas för lärande och utveckling. Det handlar om tid för uppföljning, utvärdering och reflektion som underlag för ställningstaganden kring eventuella förändringar i vård- och omsorgsarbetet. Här nämndes också att det krävs resurser för att kunna ta emot, handleda och bedöma deltagare i apl/LIA. Det krävs förankring och dialog mellan politik och tjänstepersoner för att få de ekonomiska ramar som krävs för att skapa goda förutsättningar för arbetsplatslärande.

Arbetsplatslärande ur ett utbildningsperspektiv

En grundläggande fråga som lyfts fram i dialogerna handlar om tillgången till apl-/LIA-platser. För att olika utbildningar med inslag av arbetsplatsförlagt lärande ska kunna genomföras inom ramen för VO-College samverkansstruktur, behöver arbetsgivare tillgängliggöra resurser för att kunna ta emot elever/studenter. Detta kan i vissa fall vara svårt, då verksamheterna är hårt belastade i den dagliga driften och kan ha svårt att avsätta den tid och de resurser som krävs. På lokal nivå kan det också krävas samordning för att få en proportionerlig fördelning av platser mellan olika arbetsgivare och på så sätt fördela ansvaret.

På en övergripande nivå behöver utbildningsanordnare tillhandahålla fler utbildningar som bättre matchar arbetsgivarnas behov – vare sig det gäller gymnasieutbildning för ungdomar, den kommunala vuxenutbildningen eller YH-utbildning. Behovet av att ställa krav på arbetsplatsförlagt

lärande i upphandlingar av vuxenutbildning lyfts också fram, liksom olika insatser som verkar för att fler ska välja en utbildning som genomförs inom ramen för VO-College samverkansstruktur.

Ingredienser i ett arbetsplatslärande för deltagare i utbildning som till viss del genomförs på arbetsplatser rör i huvudsak två områden:

- Utbildningsanordnare och lärare som skapar förutsättningar
- Innehåll och kvalitet i det arbetsplatsförlagda lärandet.

Utbildningsanordnare och lärare som skapar förutsättningar

Många inspel i dialogerna handlar om vikten av/värdet med att utbildningsanordnarna är uppdaterade på arbetslivets verklighet och ger lärarna förutsättningar att vara på arbetsplatsen – att få tid att tillsammans med handledare och elev planera och följa upp hur det arbetsplatsförlagda lärandet och kunskapsutvecklingen fungerar. På det sättet blir läraren mer delaktig i det arbetsplatsförlagda lärandet och får en förståelse för arbetsplatsens förutsättningar.

Kompetensutveckling av rektorer och lärare om branscutveckling föreslogs också som ett sätt att skapa goda förutsättningar för den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen.

Som utbildningsanordnare ska man kunna framföra sina förväntningar på ett tydligt sätt till alla berörda parter som medverkar i det arbetsplatsförlagda lärandet och skapa tydlighet i hur teori kan omsättas till praktik. Det handlar också om att värdesätta handledarkompetensen.

Yrkeslärare behöver ha kompetens i att utveckla lärprocesser – kunna skapa utbildningsförutsättningar som leder till nytänkande hos eleverna och ett processinriktat lärande. Här är det viktigt att lärarna strävar efter att göra kopplingar mellan det arbetsplatsförlagda lärandet och kursinnehållet så att teori och praktik kan stärka lärandet.

Innehåll och kvalitet i det arbetsplatsförlagda lärandet

Utbildningsanordnare behöver föra en dialog med respektive verksamhet om vad som ska ingå i det arbetsplatsförlagda lärandet – vad som är relevant utifrån kursinnehåll, men även utifrån arbetsgivarens bedömning av vad som är mest lämpligt på respektive arbetsplats.

Det är viktigt att eleverna är väl förberedda på vilka mål de ska uppnå och vad som förväntas av dem under det arbetsplatsförlagda lärandet. Det behövs planer för hur apl/LIA ska kvalitetssäkras då det gäller planering, genomförande och betygsättning samt hur insatserna ska utvärderas och återkopplas.

Det arbetsplatsförlagda lärandet behöver organiseras. Lärarna kan tillsammans med handledare på arbetsplatserna verka för ökad ämnesintegrering och att den potential som finns för lärande på arbetsplatsen nyttjas optimalt. Det kan till exempel handla om att dokumentera lärandet i loggböcker eller ”appar”. Olika verktyg, som till exempel tillgängliga IT-system behövs för att underlätta arbetet. Lärarna behöver också vara delaktiga i handledarutbildning och språkutbildning.

Vidare lyftes vikten av att se lärandet på arbetsplatsen som likställt med den skolförlagda delen av utbildningen. En övergripande fråga som lyfts fram är att det skulle behövas särskilda kursplaner för apl.

Stödsystem för lärande på arbetsplatser

Ett tydligt resultat av dialogerna är att ett stödsystem för lärande på en arbetsplats ska kunna fungera både för anställda och för deltagare i olika utbildningar, där lärande på arbetsplats ingår. En grundläggande förutsättning är att arbetsplatsen har en kultur som präglas av nyfikenhet, prestigelöshet, och transparens. De ingredienser som har lyfts fram rör i huvudsak tre områden:

- Förankring, organisering och samarbete
- Stödjande funktioner och verktyg
- Lärande och utveckling

Förankring, organisering och samarbete

För att ett stödsystem för lärande på arbetsplatsen ska fungera, krävs förankring på alla nivåer i de berörda organisationerna och att all berörd personal är informerad. Det behövs en tydlighet kring vilka mål som ska uppnås, att man har samma syn på lärandet och att det finns en bred uppslutning kring olika lärandeaktiviteter. Vidare krävs att berörda i en verksamhet och hos aktuell utbildningsanordnare har en ömsesidig förståelse av varandras uppdrag och förutsättningar och att det finns tillit, så att det blir möjligt att agera när något inte fungerar som tänkt.

Det arbetsplatsförlagda lärandet måste organiseras tillsammans av lärare och ansvariga på respektive arbetsplats. Det behövs förståelse för varandras olika uppdrag och förutsättningar och en samsyn kring vad som ska ingå i det arbetsplatsförlagda lärandet och om hur kvaliteten ska säkras.

Samverkan mellan utbildningsanordnare och arbetsgivare kan till exempel handla om att möjliggöra för undersköterskor som innehar särskild expertis att delta i undervisningen.

Det behövs också rutiner för den löpande kommunikationen i såväl planering som genomförande och uppföljning. Ett programråd kan underlätta planering och uppföljning av samarbetet.

Chefer behöver ha kunskap om lärande och utbildning och medverka till att anställda kan få del av det mervärde som stödsystemet innebär.

Samarbete mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare då det gäller kompetensutveckling lyfts också fram. När arbetsgivare anordnar kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare, till exempel föreläsningar, kan de även bjuda in utbildningsanordnarnas lärare att delta.

Stödjande funktioner och verktyg

Handledarfunktionen lyfts fram som central och avgörande i ett stödsystem för lärande på arbetsplatsen. Som handledare behöver man ha både utbildning, motivation och rätt förutsättningar för uppdraget. Det ska vara ett tydligt formulerat uppdrag, där rollen har klargjorts och där det finns avsatt tid för uppdraget så att möjligheter ges att tillsammans med medarbetare och elever reflektera över händelser i vardagsarbetet. En tillåtande attityd från kollegor och chef i handledaruppdraget är viktigt.

Flera inspel i dialogen handlar om att handledarfunktionen behöver kompletteras med språkbudskunskaper för att främja utvecklingen av språk- och kommunikationskompetensen i organisationen. Här lyfts också huvudhandledare fram som viktiga. Med VO-College steg 3-utbildning, kan man fungera som stöd för andra handledare.

Vidare nämns behovet av fungerande verktyg, som till exempel gemensamma bedömningsformulär i regionen som elever kan ha med sig från skolan eller webbverktyg för att underlätta samordning av apl och inom en region.

Lärande och utveckling

Flera inspel handlar om vikten av att lära av varandra, att lokalt och regionalt få kännedom om ”smarta lösningar” som tillämpas av andra och på så sätt slippa uppfinna allt själv. Kunskapsöverföringen mellan regional samordnare och verksamheter/utbildningar nämns som en viktig stödande funktion. Att skapa ett aktionsforskande förhållningssätt till sin egen praktik nämns som utvecklingsfrämjande samt att arbete med forskningsanknytning och i tvärvetenskapliga grupper har visat sig vara framgångsrikt. Även behovet av nytänkande påtalas. Organisationerna behöver börja tänka annorlunda och gå från svårighet till möjlighet då det gäller att ta emot elever/studerande/praktikanter. Stödet i det arbetsplatsförlagda lärandet skulle också underlättas om alla hade samma ”mål” för lärande på arbetsplatsen, gemensamt framtagna utifrån de olika kursernas innehåll.

Hur kan VO-College främja utvecklingen av arbetsplatslärande?

I den här delen av rapporten redovisas resultat av de den dialog som rört VO-College roll i den fortsatta utvecklingen av arbetsplatslärandet. Regionala samordnare har diskuterat frågan vid en workshop i samband med en nätverksträff och ledamöterna i Nationella rådet har gjort motsvarande vid ett möte som ägnats åt strategiska frågor i det förberedande projektet. De synpunkter och reflektioner som framkommit ska ses som medskick inför fortsatt utvecklingsarbete inom VO-College samverkansstruktur.

Medskick från regionala samordnare

Under diskussionerna problematiserades frågan om arbetsplatslärande och flera olika tankar om hur VO-College kan främja utvecklingen framkom. Redovisningen nedan ska inte ses som färdigdiskuterad och gemensamt överenskommen. Här återges synpunkter och frågor som väcktes i gruppdiskussioner under workshopen.

Samverkansstrukturen ger möjligheter

Samverkan är den stora styrkan med VO-College. Organisationen i sig, med regionala och lokala processledare, är en stödstruktur för arbetsplatslärande. Här kan det bli ”driv” i arbetet. Ord kan omsättas till handling – ”vad betyder det för vår verksamhet?”

Arbetsplatslärande kan vara på många olika sätt och arbetsplats- och utbildningskulturerna ”förstår inte alltid varandra”. VO-College finns för att undvika den kulturkrocken och dialogen kan handla om ett förhållningssätt som innebär lärande. Frågorna får större dignitet när de drivs inom VO-College, det blir en annan status på frågorna.

Inom ramen för samverkansstrukturen kan olika frågor som främjar utvecklingen av arbetsplatslärande uppmärksammas och drivas. Strukturen erbjuder olika forum för utmanande möten och dialoger, där kritiska frågor för arbetsplatslärandet kan diskuteras. ”Tycker vi olika utifrån att jobba strukturellt? Vad är det vi vill ska hända och vad grundar det sig på? Hur tar vi till vara på kompetensutveckling? Hur sprider vi det? Vad behöver chefer för att skapa ett arbetsplatslärande?”

Att skapa förutsättningar för arbetsplatslärande

VO-College är ett forum med goda möjligheter att bidra till att förutsättningar för arbetsplatslärande skapas. Det kan till exempel handla om hur man skapar goda förutsättningar för yrkeslärarna och hur relationen mellan dem och handledarna kan utvecklas på arbetsplatserna. Konkret kan det handla om frågor som rör bedömning och betygsättning eller att definiera vilka moment som ska läras i skolan och vilka som ska läras på arbetsplatsen.

De regionala samordnarna har en nyckelroll i samverkan, men den breda delaktigheten bland samverkansparterna är avgörande. VO-College är ett strategiskt forum, där frågor som rör arbetsplatslärande kan diskuteras utifrån ett helhetsperspektiv och där frågor som är kritiska för arbetsplatslärandet kan lyftas. Det kan till exempel handla om att sprida konstruktiva lösningar på hur lärande- och utvecklingsfrågor kan hållas aktuella i arbetsvardagen. Strategier och ambitioner ”krockar” ofta med verkligheten. I praktiken lever verksamheterna i det korta perspektivet både med budgetar och problem som behöver lösas på kort sikt.

VO-College kan synliggöra och påverka

VO-College har ett starkt varumärke och det ger påverkansmöjligheter. Arbetsgivare, utbildare och individer frågar efter vad VO-College ”säger” i olika frågor. Det finns exempel på region, där praktiksamordningen finansieras till hälften av värdorganisationen, vilket ger en naturlig koppling och allt som inte fungerar kommer direkt till parterna.

VO-College kan påverka attityder inom både utbildning och arbetsliv. Synen på arbetsplatslärande kan tydliggöras från nationell nivå – formellt/informellt, strukturerat/ostrukturerat. Finns det olika sätt att tänka kring lärande, så är det något man kan lära av. På organisationsnivå går det att göra en del förändringar som främjar arbetsplatslärande utan att det behöver påverka verksamheternas budget. Mycket kan också göras utan att det tillförs extra resurser till VO-College. Det är viktigt att påverkan sker på ”rätt sätt”. HR-direktörerna ansvar för kompetensfrågorna i hela organisationen och de är nyckelpersoner som går att nå. Kommunal är samverkanspartner i VO-College och driver frågor om kompetensutveckling och lärande. Här finns en potential. Ett problem i sammanhanget är att det råder obalans i tänket om arbetsplatslärande mellan utbildning och arbetsliv.

I grunden behöver arbetsgivarna uppleva behovet av arbetsplatslärande. Det är resursbesparande när det väl är på plats. Strukturen måste vara enkel och lärandet behöver ske naturligt i det dagliga arbetet. En handledare lär sig mycket nytt genom sitt uppdrag och kan sprida det i den egna organisationen, inte bara lära den studerande utan även omvänt, kunna lära sig själv och sedan sprida det i organisationerna. Apl och LIA är inte bara att ge, utan även att få – här gäller det att vidga perspektivet. På apl- och LIA-besök är det mycket fokus på vad eleven kan och vad eleven lärt sig, men vad har handledaren lärt sig, hur används kunskapen och hur följs det upp? Det handlar om ett annat förhållningssätt i mötet.

Cheferna har en nyckelroll

Om ett system för arbetsplatslärande ska bli hållbart räcker det inte att prata om det inom VO-College samverkansstruktur. Cheferna är nyckelpersoner som behöver vara med och driva förändringsarbete på lokal nivå och tycka att lärande är viktigt. Här är bilden att det generellt sett fungerar bättre i landstingsverksamheter. Mellan kommuner kan det vara stora skillnader i hur lärandefrågorna uppmärksammas.

Det handlar mycket om kulturen på arbetsplatsen, att den präglas av ett nyfiken förhållningssätt och en transparens och att förbättringsarbete inte ifrågasätts och motarbetas. Med ett svagt ledarskap blir det svårt att skapa ett stödsystem för lärande – det behöver acceptans av både chefer och medarbetare.

Mandat och resurser kan begränsa

Har VO-College mandat att driva frågor om arbetsplatslärande – vilket är uppdraget? En kommun som upphandlar utbildning kan ställa krav och påverka upplägget av apl/LIA och därigenom säkerställa att lärarna samarbetar med handledare på arbetsplatsen. Det gäller att skilja på rollerna här. VO-College har inte möjlighet att påverka på organisationsnivå – det saknas både mandat och medel.

Omvärldsbevakning, lobbyarbete och informationsspridning är sådant som ingår i uppdraget. Inom det arbetet kan attityder påverkas utan att det kräver extra resurser.

Om VO-College ska kunna driva utvecklingen av arbetsplatslärande, behöver ”ingången” vara genom stödsystemet för apl och LIA. VO-College har inte mandat att driva frågor som rör anställdas kompetensutveckling, det är en arbetsgivarfråga. Däremot går det att synliggöra i samverkansstrukturen på vilket sätt stödsystemet också kan fungera som resurs för anställdas lärande och kompetensutveckling. Detta kan ske på många olika sätt.

Samverkansstrukturen i VO-College är den naturliga plattformen för dialog kring vad som är möjligt att genomföra tillsammans. Här behöver alla bidra, inte bara arbetsgivarna. Utbildningsanordnarna behöver också se vinsten med det arbetsplatsförlagda lärandet inte skära ned på allt som inte är Skolverkskrav. Dialogen behöver föras utifrån att hitta lösningar som alla kan vinna på.

Medskick från Nationella rådet

Under den mer ingående diskussionen som ledamöterna i Nationella rådet förde fokuserades vad VO-College kan göra för att främja utvecklingen av arbetsplatslärandet för både anställda och för deltagare i arbetsplatsförlagt lärande. Följande medskick gjordes:

- Inom VO-College har fokus varit på att stödja lärandet på arbetsplatsen för deltagare i vård- och omsorgsutbildning inom ramen för apl/LIA. När arbetsplatslärande diskuteras i samverkansstrukturen, behöver också möjligheten till lärande för de som är anställda uppmärksammas. I praktiken handlar lärandet oftast om att delta i kurser utanför arbetsplatsen och då blir det svårt att dra nytta av den stödstruktur som skapats.
- Cheferna har en nyckelroll då det gäller att skapa förutsättningar för lärande på arbetsplatsen, till exempel genom att utbilda bra handledare och språkbud. Problemet är

ofta att den långsiktiga strukturella tanken saknas och att lärandefrågorna ofta inte hinns med.

- Den stora fördelen med samverkansstrukturen inom VO-College är att skola och arbetsliv har närmat sig varandra och förstår varandras frågor. Grunden är lagd för fortsatt utveckling. Hittills har det varit mycket fokus på skolan och de krav som ställs på utbildningen, vilket avspeglas i kriterierna. Är det möjligt att i kriterierna ställa större krav på arbetsgivare och utbildningsanordnare då det gäller arbetsplatslärande? Eller handlar det om att synliggöra möjligheter och att erbjuda lösningar? Vilken är VO-College roll?
- Chefer i vård- och omsorgsverksamheter uttrycker att det är svårt att rekrytera utbildad personal och det pågår diskussioner om vad som krävs för att "klara jobbet". Vård- och omsorgsutbildningen är grunden, men som nyutbildad "har man inte med sig det som krävs". Detta gäller inom alla branscher. Vad kan VO-College göra för att stödja nyutbildade i deras utveckling av den kompetens som krävs – en utveckling som måste ske på arbetsplatsen? Ett konkret förslag kan till exempel vara att ta fram en lista över saker som alla nyutbildade ska gå igenom under det första året.
- När vi ska positionera VO-College i frågan om arbetsplatslärande, är det viktigt att komma fram till vad som ingår i uppdraget och vad som behöver lämnas över till andra.

Summering

Uppgiften i detta delprojekt inom det förberedande projektet *Fokus Vård och omsorg* har varit att synliggöra hur begreppet arbetsplatslärande tolkas och används inom VO-College samverkansstruktur och att därmed ge underlag för en definiering av begreppet och en positionering av VO-College i frågan inför kommande utvecklingssatsningar. En summering handlar därför om att lyfta fram vilka tydliga drag som utkristalliserat sig i den dialog som hållits i olika forum. Den handlar också om att synliggöra områden som särskilt behöver uppmärksammas utifrån att de kan vara av betydelse för den fortsatta utvecklingen av arbetsplatslärande inom ramen för VO-College.

Inom VO-College finns ett stort engagemang i frågan om arbetsplatslärande och en samsyn kring att kommande utvecklingsarbete behöver inriktas på att skapa och stärka arbetsplatsernas stödsystem för lärande. Här finns en stor potential, eftersom samverkansstrukturen inom VO-College samlar de aktörer som tillsammans kan göra skillnad. Samtidigt visar resultatet av de dialoger som genomförts att utbildningsperspektivet är relativt starkt då det gäller tolkningen av begreppet arbetsplatslärande. Tydligast har detta framkommit, då stödsystemet för lärande på arbetsplatsen diskuterats. Här dominerar kopplingen till det arbetsplatsförlagda lärandet (apl) i deltagarnas synpunkter och associationer. Detta kan förstås utifrån att utvecklingen av apl och dess stödfunktioner varit en viktig uppgift i verksamheten sedan starten.

Nedan följer först ett försök till en sammanfattande beskrivning av begreppet arbetsplatslärande utifrån de dialoger som hållits. Därefter redovisas de viktigaste utgångspunkterna, då VO-College ska positionera sig i frågan och initiera olika utvecklingssatsningar för att stärka arbetsplatslärandet.

Arbetsplatslärande inom VO-College – ett försök till beskrivning

Syftet med de dialoger som genomförts kring arbetsplatslärande har varit att få underlag för en gemensam definition av begreppet inom VO-College samverkansstruktur – att skapa tydlighet och lägga en grund för kommande utvecklingsåtgärder. Att definiera ett begrepp som arbetsplatslärande är ingen lätt uppgift. Det handlar snarare om att beskriva ett synsätt och hur detta tar sig uttryck.

Summeringen av dialogerna görs utifrån den figur som introducerades tidigt i processen (se ovan) och som därefter legat till grund för arbetet. Det är tydligt att fokus i dialogerna om arbetsplatslärande inom VO-College är på det stödsystem som skapas gemensamt av arbetsgivare, arbetstagarorganisation och utbildningsanordnare inom samverkansstrukturen, men också att en förutsättning för systemet är att både arbetsliv och utbildning medverkar aktivt.



Figur 2, Arbetsplatslärande enligt VO-College – kännetecken

Försöket att beskriva arbetsplatslärande enligt VO-College görs utifrån figuren ovan och beskrivningen innehåller både grundläggande förutsättningar och bärande ingredienser.

Arbetsplatslärande enligt VO-College:

- Bygger på ett stödsystem för lärande på arbetsplatser som är till för både anställda och deltagare i utbildningar som till vissa delar genomförs på arbetsplatsen. Det kännetecknas av att det är förankrat hos alla berörda – hos chefer och medarbetare på olika arbetsställe och hos ansvariga och lärare hos aktuella utbildningsanordnare. Det finns en samsyn kring hur lärandet ska organiseras och en tydlighet i mål och metoder. Lärandet är systematiserat och stöds av olika funktioner som handledare och språkstödjare, men också av att det finns etablerade rutiner och ändamålsenliga verktyg att tillgå. I grunden finns en positiv inställning till att lära av andra för att vidareutveckla stödfunktionen.
- Förutsätter medverkande arbetsplatser som kännetecknas av ett arbetsklimat som stimulerar till lärande. Det handlar om öppenhet, kommunikation och mod att prova nya metoder. Lärandet ses som en naturlig del av arbetsvardagen och ett sätt att utveckla

verksamheten. Cheferna skapar förutsättningar och tydlighet när det gäller olika roller i stödsystemet och medverkar till att handledare får utbildning, tidsmässiga förutsättningar för sitt uppdrag och möjligheter att utvecklas i sin roll. Chefer och arbetsledare är också engagerade i uppföljningen av lärandet på arbetsplatsen.

- Förutsätter utbildningsanordnare med god kännedom om rådande förutsättningar i de aktuella vård- och omsorgsverksamheterna. De engagerar sig i den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen och tillmäter den lika stor betydelse som den skolförlagda. En dialog förs om mål, kvalitet och innehåll i det arbetsplatsförlagda lärandet och hur det ska integreras i olika kurser. Lärarna har möjligheter att regelbundet besöka arbetsplatserna för att tillsammans med handledare och elever planera och följa upp lärandet.

Arbetsplatslärande – utgångspunkter för fortsatt arbete

VO-College bygger på samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagarorganisation och utbildningsanordnare på lokal, regional och nationell nivå. I samverkansstrukturen ingår ofta även Arbetsförmedlingen. Sammantaget skapar detta möjligheter att driva ett sammanhållet utvecklingsarbete kring arbetsplatslärande som har förutsättningar att ge goda resultat i ett kortare perspektiv och effekter för kompetensförsörjningen i vård- och omsorgssektorn på längre sikt. Insatser som tidigare gjorts, som till exempel utbildning av handledare och språkstödjare, har visat att insatser får genomslag, stärker arbetsplatslärandet och att det sker en spridning inom samverkansstrukturen.

Resultatet av dialogerna kring begreppet arbetsplatslärande har visat på en stor utvecklingspotential, men samtidigt synliggjort den komplexitet som begreppet rymmer. En viktig uppgift inför den fortsatta utvecklingen av stödstrukturer för lärande på arbetsplatser är att nå en gemensam förståelse av vad arbetsplatslärande kan innebära och på vilket sätt VO-College kan bidra i utvecklingen.

Utgångspunkter för det fortsatta arbetet:

- Fastställa en kortfattad ”definition” av begreppet arbetsplatslärande som kan ligga till grund för ett långsiktigt utvecklingsarbete.
- Synliggöra i samverkansstrukturen på vilket sätt ett stödsystem för lärande också kan fungera som resurs i anställdas kompetensutveckling.
- Avgränsa utvecklingsarbetet till områden där VO-College har uppdrag, mandat och medel att driva frågor om arbetsplatslärande.
- Sätta upp tydliga mål och en sammanhållen utvecklingsstrategi – dvs. lokal, regional och nationell nivå ”samhandlar” för att få en röd tråd och kraftsamling i utvecklingsarbetet.
- Skapa samsyn mellan verksamheter och utbildningsanordnare kring hur lärande på arbetsplatser kan främjas.

- Tydliggöra den regionala nivåns roll i utvecklingen av samarbetet mellan arbetsliv och utbildning inom ramen för samverkansstrukturen.
- Påverka attityder till lärande på arbetsplatser, till exempel genom omvärldsbevakning, lobbyarbete och informationsspridning.
- Undersöka hur stödsystemet för lärande på arbetsplatsen kan utvecklas så att det kan nyttjas av nya målgrupper, till exempel deltagare i yrkesintroduktionsanställningar och andra arbetsmarknadssatsningar.
- Undersöka på vilket sätt kriterierna inom VO-College kan användas som styrmedel för att stärka samverkan i stödsystemet för lärande på arbetsplatsen.
- Erbjud forum för utforskande möten och dialoger, där kritiska frågor för arbetsplatslärandet kan diskuteras och där lärande mellan verksamheter möjliggörs.