

**Ansökan om återcertifiering av regionalt  
Vård- och omsorgscollege**

***Vård- och omsorgscollege  
Västmanland  
2017-2021***

## Innehållsförteckning

<b>1.Vård- och omsorgscollege</b> .....	6
Måluppfyllelse enligt tidigare mål.....	6
Nuläge -här är vi idag.....	6
Mål och framtida läge.....	10
Utvecklingsarbete.....	10
<b>2.Samverkan</b> .....	11
Ursprungliga mål och genomförda aktiviteter.....	11
Nuläge -här är vi idag.....	11
Mål och framtida läge.....	14
Utvecklingsarbete.....	14
<b>3.Utbildningsutbud</b> .....	15
Måluppfyllelse enligt tidigare mål.....	15
Nuläge -här är vi idag.....	15
Mål och framtida läge.....	16
Utvecklingsarbete.....	17
<b>4.Regionalt/lokalt perspektiv</b> .....	17
Måluppfyllelse enligt tidigare mål.....	17
Nuläge -här är vi idag.....	18
Mål och framtida läge.....	19
Utvecklingsarbete.....	19
<b>5.Hälsoperspektivet</b> .....	20
Måluppfyllelse enligt tidigare mål.....	20
Nuläge -här är vi idag.....	20
Mål och framtida läge.....	21
Utvecklingsarbete.....	21

<b>6.Kvalitetsarbete/Uppföljning</b> .....	21
Ursprungliga mål och genomförda aktiviteter.....	21
Nuläge -här är vi idag.....	22
Mål och framtida läge.....	22
Utvecklingsarbete.....	22
<b>7.Avtal</b> .....	22
<b>8.Kreativ och stimulerande lärmiljö</b> .....	23
Måluppfyllelse enligt tidigare mål.....	23
Nuläge -här är vi idag.....	23
Mål och framtida läge.....	24
Utvecklingsarbete.....	24
<b>9.Läroformer och arbetssätt</b> .....	24
Måluppfyllelse enligt tidigare mål.....	24
Nuläge -här är vi idag.....	25
Mål och framtida läge.....	26
Utvecklingsarbete.....	26
<b>10.Lärande i arbete</b> .....	26
Ursprungliga mål och genomförda aktiviteter.....	26
Nuläge -här är vi idag.....	27
Mål och framtida läge.....	27
Utvecklingsarbete.....	27
<b>Kvalitetskriterier och mål</b>	
<b>Vård- och omsorgscollege Västmanland 2017-2021</b> .....	29
<b>Uppföljningsmall av mål Vård- och omsorgscollege</b>	
<b>Västmanland 2017-2021</b> .....	34

**Bilagor:**

Bilaga 1: Vård- och omsorgscollege Västmanlands Anslutningsavtal.

Bilaga 2: Vård- och omsorgscollege Västmanlands Samarbetsavtal.

Bilaga 3: Överenskommelse om samverkan mellan Landstinget Västmanland och Västmanlands kommuner/gymnasieförbund.

Bilaga 4: Avsiktsförklaring Mälardalens högskola och Vård- och omsorgscollege Västmanland.

Bilaga 5: Avtal om handledning och arbetsförlagt lärande för parterna inom Vård- och omsorgscollege Västra Mälardalen.

Bilaga 6: Samarbetsavtal för parterna inom Vård- och omsorgscollege Västra Mälardalen.

Bilaga 7: Avtal om handledning och arbetsförlagt lärande för parterna inom Vård- och omsorgscollege Västerås.

Bilaga 8: Samarbetsavtal för parterna inom Vård- och omsorgscollege Västerås.

Bilaga 9: Överenskommelse om elevers arbetsförlagda lärande, APL inom Vård- och omsorgscollege Norra Västmanland.

Bilaga 10: Överenskommelse om samarbetsformer för Vård- och omsorgscollege Norra Västmanland.

Bilaga 11: Avtal om handledning och arbetsförlagt lärande för parterna i Vård- och omsorgscollege Sala.

Bilaga 12: Samarbetsavtal för parterna i Vård- och omsorgscollege Sala.

Bilaga 13: Separat avtal om handledning och arbetsförlagt lärande mellan Vård- och omsorgscollege Sala och Heby.

Bilaga 14: Regional styrgrupp Vård- och omsorgscollege Västmanland.

Bilaga 15: Lokal styrgrupp Västra Mälardalen.

Bilaga 16: Lokal styrgrupp Västerås.

Bilaga 17: Lokal styrgrupp Sala.

Bilaga 18: Lokal styrgrupp Norra Västmanland.

Kontaktpersoner för ansökan:

Emma Brusling

Emma.Brusling@vkl.se

Telefonnummer 021-397955

Fakturaadress:

Västmanlands Kommuner och Landsting  
Norra Källgatan 22  
72211 Västerås

Vänligen ange referens nummer: 118301

## 1. Vård- och omsorgscollege

### Måluppfyllelse enligt tidigare mål

Samverkan mellan utbildningsanordnare och verksamheter samt fackliga organisationer är ständigt pågående och själva kärnan i Vård- och omsorgscollege Västmanland. Styrgrupperna lokalt och regionalt arbetat enligt VO-College intentioner. Samverkan sker i länet, i de lokala styrgrupperna och i den regionala styrgruppen, men även via olika arbetsgrupper och forum.

Att trygga framtida personalförsörjning är det viktigaste målet, som hittills inte är fullt uppnått. För närvarande råder arbetskraftsbrist, men det finns anledning att tro att den varit ännu större utan VO-College samarbetet och den möjlighet som VO-College ger i att samarbeta för att tillgodose verksamheternas behov av rätt kompetens.

Attraktiva och hälsofrämjande arbetsplatser finns i större utsträckning i och med att heltid som rättighet erbjuds i flera kommuner. Öppenhet för nya parter att ansluta sig till VO-College har resulterat i nya samverkande arbetsgivare och utbildningsanordnare. Samarbetet kring handledning och fortbildning har stärkts och validering samt kompletterande utbildning möjliggjorts. Kvalitetssäkring av utbildningarna görs bland annat med hjälp av enkätundersökningar, men återrapportering och analys av resultatet bör förbättras. Kompetensutbytet mellan utbildare och verksamheter har stärkts, exempelvis genom att personal från verksamheterna föreläst i olika kurser. En målsättning var att undersöka hur utbildare och verksamheter arbetar i andra länder, det är ett mål som vi ännu inte uppnått.

### Nuläge - här är vi idag

Rekryteringsbehovet kommer att öka under kommande år, dels beroende på stora pensionsavgångar men också beroende på en större efterfrågan av välfärdstjänster. Det gäller särskilt de som har gymnasiekompetens inom Vård- och omsorg. Enligt SKL:s statistik kommer totalt mer än en tredjedel av medarbetarna att vara nya 2019 i jämförelse med 2010. För att möta kommande pensionsavgångar behövs en översyn göras av fördelning av arbetsuppgifter, utveckling av medarbetares kompetens och att arbeta med kompetensöverföring inom olika yrkesgrupper. En avgörande faktor är hur vi använder kompetensen, vilka kompetenser behövs i framtiden och hur kan vi utveckla våra redan anställda medarbetare.

För att Västmanland ska kunna utvecklas och växa måste det finnas möjlighet för utbildning, vidareutbildning och omskolning. Vi är i behov av utbildning och kompetensförsörjning som matchar dagens behov av kompetens och på samma gång morgondagens kompetensbehov.

Västmanland består av tio kommuner med en befolkning på 264 796 personer, det råder skillnader mellan kommunerna i länet och det avspeglar sig i såväl utbildningsnivå som yrkesfördelning. Drygt hälften av invånarna bor i Västerås kommun där även 60 procent av länets sysselsatta finns. Den höga andelen sysselsatta över 55 år i länet innebär stora pensionsavgångar under den kommande tioårsperioden inom vård och omsorg.

En växande befolkning och allt fler äldre gör att bristen på utbildade medarbetare inom vård och omsorg kan komma att bli stor.

## Folkmängd 2015-12-31 efter region och åldersgrupp. Antal

Kommun/Region	0-15	16-24	25-44	45-64	65-	Totalt
Arboga	2 348	1 528	2 969	3 527	3 482	13 854
Fagersta	2 486	1 363	3 050	3 288	3 095	13 282
Hallstahammar	2 828	1 654	3 417	4 001	3 742	15 642
Kungsör	1 492	819	1 768	2 247	2 016	8 342
Köping	4 489	2 662	5 707	6 713	5 979	25 550
Norberg	961	595	1 206	1 569	1 471	5 802
Sala	3 846	2 284	4 901	5 780	5 289	22 100
Skinnskatteberg	705	413	840	1 252	1 262	4 472
Surahammar	1 798	926	2 135	2 651	2 474	9 984
Västerås	26 770	16 414	37 673	35 749	28 584	145 190
Västmanlands län	47 723	28 658	63 666	66 777	57 394	264 218
Riket	1 820 211	1 075 852	2 561 998	2 445 729	1 945 331	9 849 121

## Procentuell fördelning

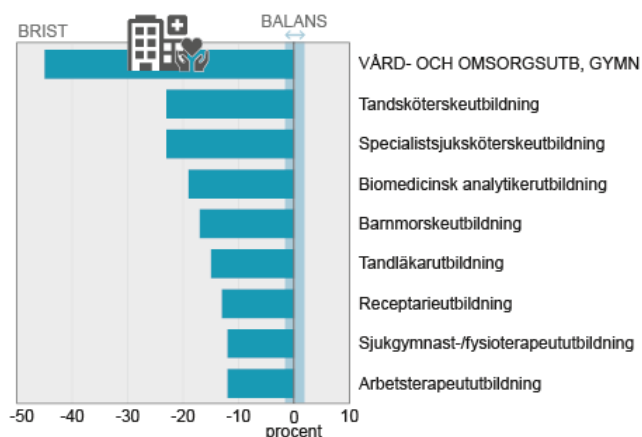
Kommun/Region	0-15	16-24	25-44	45-64	65-	Totalt
Arboga	16,9	11,0	21,4	25,5	25,1	100
Fagersta	18,7	10,3	23,0	24,8	23,3	100
Hallstahammar	18,1	10,6	21,8	25,6	23,9	100
Kungsör	17,9	9,8	21,2	26,9	24,2	100
Köping	17,6	10,4	22,3	26,3	23,4	100
Norberg	16,6	10,3	20,8	27,0	25,4	100
Sala	17,4	10,3	22,2	26,2	23,9	100
Skinnskatteberg	15,8	9,2	18,8	28,0	28,2	100
Surahammar	18,0	9,3	21,4	26,6	24,8	100
Västerås	18,4	11,3	25,9	24,6	19,7	100
Västmanlands län	18,1	10,8	24,1	25,3	21,7	100
Riket	18,5	10,9	26,0	24,8	19,8	100

Källa: Statistiska centralbyrån

Senast uppdaterad: 2016-02-23

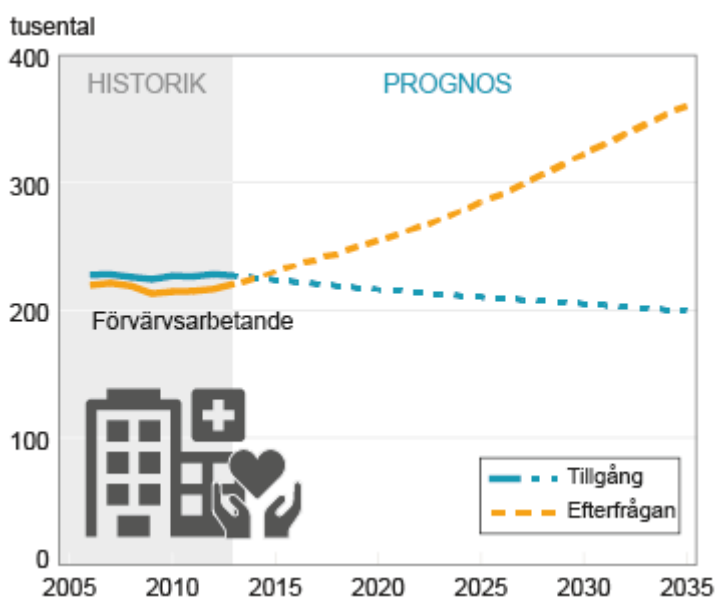
Den kommunala vård och omsorgen står även inför framtida utmaningar kopplat till den demografiska utvecklingen med en växande andel äldre i befolkningen. Bedömningen är också att fler specialistutbildade undersköterskor skulle behövas inom till exempel geriatrik/äldreomsorg. Enligt Statistiska centralbyråns, SCB:s prognos kommer det att saknas så många som 160 000 utbildade vård- och omsorgsmedarbetare i Sverige 2035.

## Skillnad mellan tillgång och efterfrågan år 2035 enligt SCB:s prognos på ett antal utbildningar.



Om man ser tjugo år framåt i tiden gäller det framförallt vård- och omsorgsutbildade på gymnasienivå. I SCB:s Arbetskraftsbarometer ser man att behovet av personal inom främst äldreomsorgen beräknas öka kraftigt, särskilt efter år 2020 då 40-talisterna kommer upp i den mer vårdbehövande åldersgruppen 80 år och äldre. Samtidigt som behovet av utbildade inom det här området ökar väntas tillgången på arbetskraft minska. Framst beror det på att intresset för vård- och omsorgsutbildningen inom gymnasieskolan inte är tillräckligt stort. Om den trenden håller i sig beräknas det komma fler utbildade från komvux än från gymnasieskolan. Men det totala antalet utbildade räcker inte för att möta den kraftiga efterfrågan.

## SCB:s prognos över tillgång och efterfrågan på arbetskraft inom vård- och omsorg på gymnasienivå till år 2035.



Västmanland har haft en positiv befolkningstillväxt. Befolkningen har ökat mestadels på grund av att fler personer flyttar in än ut ur länet, men även på grund av födelseöverskott. Befolkningen har högre medelålder och något lägre utbildningsnivå än riket i helhet. Länet har haft en stor tillströmning av



nyanlända och en del har erfarenheter från vård och omsorg från sina hemländer. Vi vill att dessa personer snabbt skall slussas in i våra verksamheter. Därför har vi bland annat utbildat språkbudsutbildare, ett samarbete mellan Svenskt demenscentrum, Vård- och omsorgscollege och stiftelsen Stockholmsläns äldrecentrum. Språkbud hjälper till med språkutveckling och handledning och utveckla kommunikationen på arbetsplatsen. Detta för att hjälpa till och öka förståelsen vid bland annat språkpraktik, men vi vill även attrahera och få de människor utan erfarenhet från vård- och omsorg att bli intresserade och se vård- och omsorg som en självklar arbetsmarknad.

Kompetenscenter i Köping har ett samarbete med kommunerna i Västmanland, Landstinget Västmanland och Folkvandvården i Köping för att fånga upp personer med vårdbakgrund och slussa in dem i den svenska vården genom att möjliggöra mentorskap och auskultation. Hälso- och sjukvårdspersonal gästföreläser på kurserna i yrkessvenska och undervisningen sker i Köpings lasarett lokaler.

<b>Ungdomsutbildare Västmanland</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Ullvigymnasiet Köping	19	36		
Citygymnasiet Västerås	5	10		
Yrkesgymnasiet Lärling Västerås	29	20		
Carlforska ungdom Västerås	60	49		
NVU ungdom Fagersta	2	3		
<b>Vuxenutbildare Västmanland</b>				
NVU Fagersta	29	45		
NVU Lärling, distans Fagersta		5+3		
Vux Sala	57	62		
* Eductus		330 sedan oktober 2013		
VUC Västerås fördelat på: Lernia, Institut af Lärande, Hermods, KUI, MedLearn, Carlforska	553	294 (en start kvar 2016)		
Hallstahammars upphandling i Västerås	Lernia 35	KUI 43		
Kompetenscenter Köping	63	63		
Kunskapsporten Kungsör	80	80		
Högskolecentrum Arboga	46	46		
*Lernia Köping		120 sedan Oktober 2014		

\*) Frågan är svår att besvara med nuvarande intagningssystem där Arbetsförmedlingen upphandlar utbildning.

<b>Arbetsgivare</b>	<b>Andel med adekvat utbildning 2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Kungsör kommun	88 %		
LTV	100 %		
Attendo Care AB	80 %		

Västerås stad	93 %		
Q-ra	90 %		
Nytida AB	100 %		
Tillberga grannskapservice	100 %		
Hjärtpunkt Skiljebo	80 %		
Indies Omsorg AB	70 %		
Surahammars kommun	64 %		
Fagersta kommun	73 %		
Hallstahammars kommun	83 %		
Sala kommun	80 %		
Skinnskattebergs kommun	70 %		
Norbergs kommun	70 %		
Köpings kommun	86%		
Arboga Kommun	80%		

Samarbetsklimatet har vuxit sig starkt i de lokala styrgrupperna och man träffas regelbundet. Man lägger stor vikt vid att fortsätta arbeta för att bibehålla den kvalitet som byggts upp. De finns en tydlig struktur på regionala styrgruppens möten och kontinuiteten har varit hög. Länets tio kommuner och Landstinget Västmanland är de som står bakom och finansierar VO-College Västmanland och framtida personalförsörjning finns på allas agenda. Landstinget Västmanland kommer att ta över/tillbaka verksamheter i Fagersta vilket möjliggör utökad samverkan i Norra Västmanland.

I vår samverkan ingår verksamheter inom:

Äldreomsorg – demens, hemtjänst, servicehus, äldreboende, dagliga verksamheter/mötesplatser, korttidsverksamheter. LSS – Dagliga verksamheter samt boende. Psykiatri – dagliga verksamheter samt boende. Landstinget Västmanlands verksamheter i länet.

### Mål och framtida läge

- VO-college regionalt och lokalt ska informera och uppdatera ny personal i vad Vård- och omsorgscollege står för och verkar för.
- Att trygga framtida personalförsörjning genom en årlig ökning av utbildade handledare och APL platser.
- Kvalitetssäkring av utbildningarna där återrapportering och analys av resultatet bör förbättras.
- Verka för att samtliga arbetsgivare och utbildare i Västmanland är med i VO-College.
- Öka andelen medarbetare i verksamheterna med adekvat utbildning.
- Öka antalet ungdoms- och vuxenelever i skolorna.

### Utvecklingsarbete

Vi behöver tänka annorlunda och hitta nya strukturer för att kunna möta de problem och utmaningar vi ställs inför. Ansvariga är arbetsgivare och utbildare inom Vård- och omsorgscollege Västmanland. Möta efterfrågan på APL, genom att lyfta och arbeta med frågan gemensamt. Arbeta med goda förebilder, visa bredden och möjligheterna med vårdrket. Nätverka och stimulera nya ännu inte anslutna aktörer att ansluta sig till VO-College Västmanland genom riktad information.

Språket kan vara ett problem för elever med annat modersmål och alternativa utbildningsmöjligheter behövs, exempelvis lärlingsutbildning och trainee, men även språkstödjare i verksamheterna. Fortsätta arbetet för branschkrav genom att lyfta frågan i de kanaler vi har.

Vi behöver få medarbetare att vilja utbilda sig till handledare. Exempel på detta är avdelad tid för handledarna, återkommande handledarträffar och att tydliggöra handledaruppdraget som en karriärväg för vård- och omsorgspersonal.

Arbeta gemensamt för att hitta nya vägar till att följa upp och kvalitetssäkra utbildningar. Här måste vi arbeta tillsammans både lokalt, regionalt och nationellt och ta del av varandras goda exempel. Gemensamma träffar för lärarna i syfte att skapa en likvärdig utbildning, bedöma studieresultat lika, etc. men även för att möjliggöra kollegialt lärande, att lära av varandra.

## 2. Samverkan

### Ursprungligt mål och genomförda aktiviteter

Från att Västmanland för första gången certifierades år 2008 har Västmanlands 10 kommuner, Landstinget Västmanland och kommunal varit med i samarbetet, uppdelat på fem lokala college. Idag ingår även Mälardalens högskola och Arbetsförmedlingen. Västmanland återcertifierades 2012 och ansöker nu om att återcertifieras igen, denna gång med förändringen att vi är fyra lokala college, Kolbäcksdalen har önskat att ingå i lokalt college Västerås.

- Lokalt college Västerås där Västerås, Hallstahammar och Surahammar ingår
- Lokalt college Västra Mälardalen där Köping, Arboga och Kungsör ingår.
- Lokalt college Sala
- Lokalt College Norra Västmanland där Fagersta, Skinnskatteberg och Norberg ingår.

Västmanlands Kommuner och Landsting, VKL är ansvarig huvudorganisation bakom Vård- och omsorgscollege Västmanland, denna organisationsform har funnits sedan 2011.

VO-college Västmanland arbetar för ett gemensamt förhållningsätt gentemot våra kvalitetskrav både regionalt och lokalt. Vi har möjlighet till nära samarbete med utbildare, arbetsgivare och fackförbundet kommunal samt Mälardalens högskola och arbetsförmedlingen, där vi tar lärdom av varandras verksamheter. Vårt arbete med samordning runt APL, gemensamma och likvärdiga dokument, möjlighet att diskutera studieplaner och litteratur i utbildning fortskrider. Arbetsgivarna är insatta i kursplanerna och kan även vara med och påverka, för att kunna bidra till en höjd kompetens, kvalité och ökad anställningsbarhet. Ett exempel är lokalt college Västerås där man lagt in "Vård- och omsorg vid demenssjukdom 100 poäng" i alla VO-Collegecertifierade utbildares programförändringar efter att arbetsgivarna samstämmt önskat detta. Det finns även möjlighet för studenter och redan anställd personal att komplettera sin utbildning.

Regionalt har vi samverkat för att skapa en handledarutbildning för Västmanland i två steg, som vi har använt oss av och utbildat utifrån och nu ett regionalt samarbete för att ta fram handledardokument utifrån de dokument vi har och den nationella handledarutbildningen i tre steg.

Interregional samverkan har skett men då inte bara med Örebro utan även Sörmland, Uppland och Stockholm har ingått. Utbytet har skett mellan processledare och handlat om Vård- och omsorgsfrågor.

### Nuläge - här är vi idag

Tillsammans ser vi en ytterligare vinst med VO-college och det är kontakten arbetsgivare/arbetsgivare respektive utbildare/utbildare för att lära av varandra och ta vara på

varandras uppfinningsrikedom. Det här har för Västmanlands del inneburit en statushöjning för elever och kraftsamling kring marknadsföring.

Vi sprider kunskap om VO-College och vad det innebär genom att föra fram det i den egna organisationen och föra ut information i de kanaler som finns bland annat via muntlig information och arbetsgivares och utbildares hemsidor. VO-College loggan används för att visa på certifierade arbetsgivare och utbildare och blir i sig en informationsspridare. Flera har beställt VO-College skylt att sätta upp på sina enheter och skolor. Processledaren arbetar mycket med att informera i olika nätverk och i de kanaler som Västmanlands Kommuner och Landsting erbjuder. Landstinget Västmanland är samarbetspartner med JIV, jobba i Västerås och deras projekt arbetsmarknadskunskap med inriktning mot Vård- och omsorg.

VO-College Västmanland arbetar fortsatt med att öka antalet sökande, bland annat genom att anordna och finnas på plats på ungdomsmässor, arbetsförmedlingens öppna hus och branschdagar, AMA s "månadens företag" samt andra forum som finns där vi kan marknadsföra yrket och utbildningen. Våra aktiviteter runt VO-College-veckan var lyckade och vi ser att vi kan utveckla det ännu mer.

Under 2015 bjöd VO-College Västmanland tillsammans med Mälardalsrådet och VO-College Uppland, Sörmland, Stockholm och Örebro in till en konferens i Västerås med inriktning kunskapslyft, yrkesutbildningar, utmaningar och möjligheter inom Vård- och omsorgsbranschen. Kompetensförsörjningsbehov diskuterades liksom samverkan för Stockholm-Mälardalenregionen, där bland annat skolverket, kommunal, myndigheten för yrkeshögskolan, Almega, arbetsförmedlingen och Gymnasie- och kunskapsminister Aida Hadzialic medverkade och diskuterade dessa frågor. Även många lokala engagerade och intresserade medarbetare medverkade.

Västmanland har sedan certifieringen 2008 bestått utav fem lokala college men i och med denna certifieringsansökan så har Kolbäcksådalens som består utav Hallstahammars kommun och Surahammars kommun önskat att få ingå i lokalt college Västerås. Hallstahammar upphandlar sin Vård- och omsorgsutbildning med certifierad utbildare i Västerås och Surahammar köper sin utbildning genom Västerås stad. Detta har godkänts och därmed har lokalt college Västerås utökats med två arbetsgivare Hallstahammars kommun och Surahammars kommun och Kolbäcksådalens lokala college har upplösts. Lokalt college Västerås har även fått en ny samarbetspartner i arbetsgivaren Distriktsköterskegruppen Q-RA som anslutit sig under 2015.

Lokalt college Västra Mälardalen består utav arbetsgivarna: Köping, Arboga och Kungsörs kommun, Kolsva kommun och Landstinget Västmanland och utbildarna är Ullvigymnasiet i Köping, Kompetenscentrum Köping, Kunskapsporten Kungsör, Högskolecentrum Arboga och Lernia i Köping som utbildar efter upphandling av Arbetsförmedlingen. Kommunal ingår också i samarbetet.

Lokalt college Norra Västmanland består utav arbetsgivarna Fagersta, Skinnskattebergs och Norbergs kommun. Utbildaren NVU, Norra Västmanlands utbildning förbund med både vuxen utbildning och ungdomsutbildning, som är ett samarbete mellan Fagersta, Skinnskattebergs och Norbergs kommun. Kommunal ingår.

Lokalt college Sala består utav arbetsgivarna Sala kommun och Landstinget Västmanlands rättspsykiatri, utbildaren är Vux, Vuxenutbildning i Sala. Ingår gör också kommunal.

Lokalt College Västerås består utav arbetsgivarna: Västerås, Surahammars och Hallstahammars kommun, Västmanlands landsting, Tillberga grannskapsservice, Attendo Care AB, Kooperativet

Hjärtpunkt Skiljebo, Nytida AB, Distriktsköterskegruppen Q-ra, Indies Omsorg AB och Skultuna kommun. Utbildare är Carlforsska, Lernia, KUI, Yrkesgymnasiet, VUC (Vuxenutbildningscentrum Västerås stad), Citygymnasiet, Hermods, MedLearn och Eductus som utbildar på uppdrag av Arbetsförmedlingen. Även kommunal och praktikadministratör från AMA, arbetsmarknad i Västerås ingår.

Barn- och fritidsutbildningen med inriktning socialt arbete är viktig för LSS verksamheterna och Vård- och omsorgscollege Västmanland är det första college i Sverige som har en certifierade vuxen utbildningen inom Barn- och fritidsprogrammet. En gymnasieskola med Barn- och fritidsprogrammet har också visat intresse och är nu på väg in i vårt samarbete efter certifieringsbesök.

Samarbetet har utvecklats med flera nya utbildningsanordnare i lokala college, i Västra Mälardalen har Lernia Köping blivit en ny partner och i Västerås har Lernia, KUI, Eductus, Yrkesgymnasiet, Citygymnasiet, och Institute af lärande tillkommit och man har även fått med arbetsförmedlingen lokalt i Norra Västmanland. I två lokala college, Norra Västmanland och Sala har man lagt ner ungdomsutbildningen under certifieringsperioden. I Norra Västmanland så har man glädjande nog startat upp ungdomsutbildning igen under 2016 inom Vård- och omsorg och har i och med denna certifiering blivit certifierade igen. Önskan finns även i lokalt college Sala men i dagsläget finns inget söktryck. På Ullvigymnasiet i lokalt college Västra Mälardalen så ser man en ökning av ungdomssökande, vilket är mycket positivt.

Arbetsgrupper rapporterar på lokalt styrgruppsmöte. Representanter från lokala styrgruppen tar med sig till den regionala styrgruppen. Lokala VO-College representeras av ordförande samt rektor alternativt utbildningschef. Regional styrgrupps mötesanteckningar går ut till alla i lokala college, finns även på VKL's hemsida och även sakfrågor och ämnesfrågor går från regional styrgrupp för att arbetas med lokalt och förankras. Processledaren har ett omvärldsbevakningsuppdrag med det är även upp till alla i VO-College Västmanland att delge och informera, inbjudningar och informationer skickas ut genom processledaren som även för ut vad som händer inom VO-College nationellt.

Våra ungdomsgymnasieutbildare har programråd där arbetsgivarparten tillsammans med elever från olika årskurser, lärare från utbildningsanordnaren och kommunal bjuds in och medverkar till utvecklingen. Vi har sett att vi måste arbeta mer med att lyfta vikten av dessa programråd och den informationen den genererar. Frågan är med i den målbild vi satt upp framöver för Västmanland.

I vårt samarbete finns regionala samverkansgrupper som arbetar med specifika frågor som till exempel Regionala APL/handledargruppen som arbetar med att strukturera upp handledarutbildningen, genom att göra en regional bilaga för Västmanland till den nationella handledarutbildningen i tre steg. Utveckla och strukturera samarbetet arbetsgivare och utbildare gällande fördelning av APL platser, validering och årshjul och har ett informationsutbyte om vad som är på gång inom vård och omsorg.

Vi har tillfälliga regionala arbetsgrupper för framtagande av riktade dokument för att utveckla det arbetsplatsförlagda lärandet som till exempel dokumentet "Vägledning för verksamhets-/enhetschefer, ett direktiv för handledning vid vård- och omsorgscollege Västmanland" ett dokument som tagits fram för att stötta och hjälpa verksamhetschefer och enhetschefer i handledningsuppdraget. En grupp arbetar med att revidera de APL dokument vi använder i Västmanland. Vi har även lokala arbetsgrupper och arbetsutskott som arbetar med marknadsföring och VO-College veckan, fortbildningsfrågor för befintlig personal och certifieringsfrågor.

Samtliga parter inom Vård- och omsorgscollege Västmanland har kollektivavtal.

### Mål och framtida läge

- En fortsatt och utökad samverkan mellan utbildningsanordnare och verksamheter samt fackliga organisationer, arbetsförmedling och Mälardalens högskola för att möta efterfrågan på APL platser och handledare, även se över alternativa utbildningsmöjligheter.
- Fler utbildningsinsatser för att täcka de behov som finns inom integration, LSS, IFO, Socialpsykiatri och Psykiatri.
- Lokalt och regionalt informera och uppdatera länets studie- och yrkesvägledare om Vård- och omsorg utbildningens möjligheter.
- Förbättra struktur och utöka samverkan i programråden. Få ett utökat aktivt deltagande från fler arbetsgivare i programråden.

### Utvecklingsarbete

Både på lokal och regional nivå behöver Vård- och omsorgscollege Västmanland arbeta med utmaningar genom att diskutera och arbeta för en samsyn. Arbeta med ett naturligt flöde för att föra information och kunskap om VO-College vidare till befintlig och nyanställd personal.

De lokala styrgrupperna behöver "tightas till" ytterligare så att vi stöttar varandra i vårt gemensamma uppdrag. "Vi-känslan" är viktig att få till, likaså att närvaron är närmare 100 % och att lokala styrgruppens möten prioriteras.

Vi ska fortsätta med regionala samverkansgrupper som arbetar med specifika frågor till exempel Regionala APL/handledargruppen och tillfälliga regionala arbetsgrupper för framtagande av riktade dokument. Vi vill fortsätta våra träffar för handledare och även utöka dem och genom det stimulera flera att gå handledarutbildning. Dessa träffar är informations- och diskussionsforum och vi ser att det finns ett behov av att diskutera handledaruppdraget och vad det innebär.

Landstinget erbjuder även informationstillfällen för vårdlärare, vilket uppskattas mycket då det är ett sätt för vårdlärarna att hålla sig uppdaterad inom sjukvård, forskning och hälsa.

Det finns ett behov i att utöka dialogen ytterligare mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare för att möjliggöra arbetet med kompetensbehov och spetskompetenser, det behövs fler utbildningsinsatser för att täcka de behov som finns inom integration, LSS, IFO, Socialpsykiatri och Psykiatri.

Ett problem är att antalet sökande till inriktning akutsjukvård är högre än vad landstingets kan tillgodose i form av APL-platser. Diskussioner pågår mellan utbildningar och landstinget för att hitta lösningar. Bättre samverkan behövs mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare för att informera elever att välja inriktning utifrån framtida behov på kort och lång sikt.

Det finns behov av att skapa bättre struktur för informationsflöde och kallelser så att de når rätt personer, till exempel inför programråd. Återkoppling från programråden behöver säkras upp och se till att de når verksamheterna och de som träffar eleverna.

Under kriteriet samverkan har vi ett problem att hantera under kommande certifieringsperiod i lokalt VO-college Västerås i och med att vi har väldigt många aktörer både arbetsgivare och utbildare, med övervikt mot utbildningsanordnare.

### 3. Utbildningsutbud

#### Måluppfyllelse enligt tidigare mål

Vi har fortsatt det påbörjade dynamiska utvecklingen med handledarutbildning som vi i Västmanland utarbetat och som vi använt oss av, vi ser dock att behovet av handledare har varit större än vad vi har lyckats utbilda.

Ett mål har varit att samarbeta med yrkeshögskolan, YH och det har inte skett regionalt men lokalt har man startat YH utbildningar som till exempel vårdadministratör. I samarbetet med Mälardalens högskola har eleverna på ungdoms- och vuxenutbildningen, studie- och yrkesvägledare samt annan personal inbjudits på regelbunden basis till föreläsningar och informationer. Ett antal elever har även deltagit på folkhälsoprogrammets examinationer.

Vi har haft som mål att våra elever skulle få möjlighet att ta högskolepoäng i årskurs tre men det har inte gått att genomföra, dock erbjuder vi MDH-studenter att göra egna arbeten/studieuppgifter inom VO-college, vi ser även positivt på att lärare/doktorander föreläser om sina specialområden och forskning.

#### Nuläge - här är vi idag

I lokalt college Västra Mälardalen samarbetar följande utbildningsanordnare och dessa utbildningsnivåer ingår:

Ullvigymnasiet i Köping har ungdomsutbildning.

Kompetenscenter i Köping har vuxenutbildning.

Högskolecentrum i Arboga har vuxenutbildning.

Kunskapsporten i Kungsör har vuxenutbildning.

Lernia Köping har vuxenutbildning.

I lokalt college Sala ingår:

Enheten för vuxnas lärande i Sala som har vuxenutbildning

Sommaren 2016 gick de sista ungdomseleverna ut men man arbetar med målsättningen att återigen starta en ungdomsutbildning.

I lokalt college Norra Västmanland ingår:

NVU, Norra Västmanlands som bedriver vuxenutbildning och ungdomsutbildning, ett samarbete mellan Norberg, Skinnskatteberg och Fagersta.

I lokalt college Västerås ingår:

Citygymnasiet har ungdomsutbildning.

Yrkesgymnasiet har ungdomsutbildning med lärlingsinriktning.

Carlforska har ungdomsutbildning och vuxenutbildning.

Eductus har vuxenutbildning.

Lernia har vuxenutbildning.

KUI har vuxenutbildning.

MedLearn har vuxenutbildning.

Institute af lärande har vuxenutbildning.

Hermods har vuxenutbildning inom Vård- och omsorgsprogrammet och Barn- och fritidsprogrammet med social inriktning.

I lokalt college Västerås finns Sveriges första certifierade vuxenutbildning inom Vård- och omsorgscollege inriktning Barn- och fritid med social inriktning. En annan fristående ungdomsutbildare med Barn- och fritid har precis haft sitt certifieringsbesök. Yrkehögskoleutbildningarna "Medicinsk sekreterare" och "Tandsköterska" finns i lokalt college Västerås men flera aktörer ansöker om att få bedriva utbildningar i Västmanland.

Mälardalens högskola och akademien för hälsa, vård och välfärd är en viktig utbildningsaktör för Vård- och omsorgscollege Västmanland. Här finns möjlighet att studera vårdvetenskap med inriktning omvårdnad, folkhälsovetenskap, medicinsk vetenskap, psykologi, socialt arbete, sociologi och vårdpedagogik.

I vårt samarbete har vi tillsammans haft VIP-dag där Mälardalens högskola tillsammans med VO-College Västmanland haft en dag där akademien för Hälsa, Vård och Välfärd (Sjuksköterskeprogrammet, Folkhälsoprogrammet, Fysioterapeutprogrammet och Socionomprogrammet) har fått möjlighet att presentera sig, och elever, studie- och yrkesvägledare, lärare och vårdpersonal har haft möjlighet att få information och inblick i högskolan och dess kurser och utbildningar. Vi har haft möjlighet att ta del av Folkhälsoprogrammets introduktionsföreläsning med efterföljande frågestund där högskolans studie- och yrkesvägledare har informerat och möjlighet för ungdomselever att närvara vid studentexaminationer. Dessa event tillsammans med Forskarfredag, Doktorandernas dag och Högskoledagarna är återkommande händelser som VO-College Västmanland är del av. En del av våra arbetsgivare har deltagit i olika fristående projekt som Mälardalens högskola har genomfört.

I VO-College pågår en ständig dialog mellan arbetsgivare och utbildare och genom det skapas förutsättningarna för kompetensutveckling för medarbetare. VO-College bidrar till att kompetensutveckla befintliga medarbetare i och med handledarutbildningar och valideringsutbildningar. Att ta emot studenter berikar och utvecklar arbetsplatserna. Eftergymnasial yrkehögskoleutbildning som efterfrågas är demensvård, psykiatri samt stödpedagogutbildning. Dessutom finns efterfrågan om en uppdragsutbildning för att ge behörighet att arbeta med boendestöd efter önskemål från arbetsgivare. Flera ansökningar om YH-utbildningar har lämnats in från utbildare inom VO-College Västmanland, efter att man fångat upp det behov arbetsgivaren uttrycker.

Inom landstinget Västmanland erbjuds interna utbildningar till undersköterskor via lärcentrum. Utöver det anordnas seminarium riktade till olika grupper bland annat elevansvariga och handledare. Den undersköterska som har grundläggande behörighet kan även söka utbildning via högskolan. Inom Västerås stad vård- och omsorg har man gjort en omfattande insats i samband med omvårdnadslyftet där icke utbildade medarbetare har fått en möjlighet att validera vård- och omsorgsämnena. Utöver det görs utbildningsinsatser kring dokumentation, systematiskt kvalitetsarbete och utbildningar till riktade grupper. Lokalt college Västerås har startat en arbetsgrupp som från våren 2016 arbetar speciellt med dessa frågor.

Möjligheten till kompetensutveckling är en viktig del i att vara en attraktiv arbetsgivare för framtida medarbetare, nuvarande och framtida studenter. Det är dessutom en viktig del för att kvalitetshöja yrket och en statushöjning för arbetet inom vård- och omsorg.

### **Mål och framtida läge**

- Arbeta vidare tillsammans för att erbjuda kurser för redan verksam personal och samverka kring baskurser för elever.



- Fortsätta vår samverkan och vårt utbyte med Mälardalens högskola och lyfta forskningsanknytning, MDH och VO-College.

### Utvecklingsarbete

För att uppnå dessa mål så kommer både företrädarna på lokal och regional nivå att fortsätta föra dialogen, där vi lyhört hjälper varandra och intresserat följer varandras arbete. Vi behöver vara öppna för eventuella YH-utbildningar som startar. Informera och representera i sammanhang där vi kan lyfta dessa frågor. Lokalt följa upp och föra ut information om sökantal och resultat. I lokalt college Västra Mälardalen pågår bland annat diskussioner redan nu mellan utbildare om möjlighet att starta upp gemensamma kurser både för redan verksam personal och baskurser för elever. Man ser en möjlighet att tillmötesgå studenter och arbetsgivares önskemål och fylla kurserna till bland annat funktionshinder och psykiatri genom att samarbeta. I lokalt College Västerås har landstinget bjudit in till samverkan runt sitt lärcentrum för att alla arbetsgivare ska kunna vidareutbilda undersköterskor smidigare. Om trenden med ökat söktryck på ungdomsutbildningen fortsätter krävs en beredskap för att kunna ta emot dessa elever. Detta kräver mer planering och framförhållning av skolorna. Man använder sig av årshjul för att öka antalet platser på handledarutbildningen och för att sprida information i god tid till arbetsgivarna.

## 4. Regionalt/lokalt perspektiv

### Måluppfyllelse enligt tidigare mål

Gruppen programrektorer/marknadsföringsgruppen är nu vilande, men var aktiva i början av vår andra certifieringsperiod. Gruppen skapade marknadsföringsmaterial som vi ännu använder. Det nyare material vi använder har skapats av processledaren med justering av regional styrgrupp och används tillsammans med det nationella marknadsföringsmaterialet. Vi har ännu inte kommit så långt att vi har en länsgemensam budget för marknadsföringsinsatser och då marknadsföringsprogramrektornätverket har legat nere så har inte lathunden för marknadsföring uppdaterats.

Visions-/målbildsdocumentet har legat som grund till vårt arbete men i dagsläget kommer det inte att uppdateras.

Vi har använt oss av vår befintliga hemsida på Västmanlands Kommuner och Landsting men kommer nu under hösten 2016 i samband med Västmanlands regionbildning att föra över vårt material till den nationella hemsidan och vår lokala sida där. Informationsblad har vi arbetat med internt men inte externt. Diskussionerna gällande eventuell informationsfilm har inte varit på agendan under denna certifieringsperiod. Västmanland har en Facebooksida men sedan den nationella Facebook sidan för VO-College startades upp så har den sidan tagit över. På grund av personalförändringar så har nyhetsbrevet inte prioriterats, information har istället spridits genom minnesanteckningar från regional styrgrupp och mail från processledaren med uppdateringar, nyheter och information som skickats ut på basis av att det finns information.

Inga aktiviteter runt omvärldsbevakning har genomförts förutom att vårt samarbete lokalt, regionalt och nationellt har fungerat som en omvärldsbevakning

Att använda oss av vårdambassadörer är något som vi har haft som mål och som vi arbetat med under denna certifieringsperiod. Arbetet fungerar mycket bra i vissa kommuner som till exempel Hallstahammar och Västra Mälardalen, medan det i andra fungerar delvis eller fortfarande är i uppstartningsfas.

Projektet Arosdöttrarna har inte fått den uppföljning i regionala styrgruppen som vi avsåg och det på grund utav personförändringar. Sedan förra certifieringsperioden har det hänt mycket på genus och mångfaldsområdet och de mål vi ställde upp då anser vi inte vara relevanta för den tid vi lever i nu.

### **Nuläge - här är vi idag**

Vilka programfördjupningar som finns kan variera mellan olika regioner och skolor, men grunden är alltid skolverkets fyra inriktningar/programfördjupningar, Funktionshinder, Hälso- och sjukvård, Psykiatri och Äldreomsorg. I lokalt college Västerås har man lagt in att "Vård- och omsorg vid demenssjukdom 100 poäng" ska ingå i alla programfördjupningar för att arbetsgivarna anser att det är värdefullt att eleverna läser den kursen. Det finns lärlingsutbildning och möjlighet för elever att läsa på heltid, halvfart och distans. Yrkehögskoleutbildningarna "Medicinsk sekreterare" och "Tandsköterska" finns i dagläget i lokalt college Västerås men flera andra utbildare ansöker om att få bedriva utbildningar. I Västmanland är vi först i Sverige med ett certifierat Barn och fritidsprogram inriktning social omsorg, en certifierad vuxen utbildning och snart även en certifierad ungdomsutbildning då vi har en ungdomsutbildare som precis har haft sitt certifieringsbesök för att ingå i lokalt VO-College Västerås.

I Västmanland arbetar man kring frågan om en jämnare könsbalans i arbetslivet och på utbildningarna genom att bland annat ha vårdambassadörer eller annan personal som visar bredden av yrken inom Vård- och omsorg och de arbetsplatser/arbetsuppgifter som finns inom Vård- och omsorg. Hallstahammars kommun har ett väl fungerande arbete med vårdambassadörer och man erbjuder en veckas praktik för ungdomar där de får se flera olika verksamheter inom vård- och omsorg i kommunen under samma vecka.

I samarbete med grundskolor, studie- och yrkesvägledare och på arbetsmarknadsmässor har yrket representerats av personer som står för mångfald och könsrelaterad genus - både män och kvinnor med olika etnicitet. Arbetsgivare har samarbete med arbetsförmedlingen för att där marknadsföra vård- och omsorg för nyanlända. Särskilda satsningar på killar görs via IM – introduktionsprogrammet för nyanlända och genom riktad information på mässor, VO- College för killar, teknik för tjejer. Män som genomgår SFA (svenska för akademiker) arbetar samtidigt extra i vården vilket kan leda till att fler killar inspireras till att välja vård- och omsorg. Västmanland har två Språkbudsutbildare som kan utbilda verksam personal i språkutveckling på arbetsplatsen och medverka till att kommunikationen på arbetsplatsen stärkts och utvecklas. Vi har även arbetat med att lyfta Vård- och Omsorg i den pågående integrations och mångfaldsfrågan och tillsammans med olika aktörer bland annat kommunerna, hitta ingångar för personer med annan språkbakgrund in i våra verksamheter.

Det finns politiska beslut i kommuner på rätten till heltid och önskad sysselsättningsgrad, detta är ett sätt att öka och främja en jämnare könsbalans. Vi har även tagit fram en skrift för verksamhetschefer och enhetschefer för att underlätta vid APL och introduktion av nya medarbetare i verksamheter.

Arbetsgivare har aktivt marknadsfört vård- och omsorg för elever i mellanstadiet samt för niondeklassare som ska välja gymnasium. Landstinget har ett samarbete med JIV (jobba i Västerås) projekt arbetsmarknadskunskap och den inriktning som nu finns mot vård. Marknadsföring sker med hjälp av SKL #sverigesviktigastejobb. Samarbete med Västerås kommuns arbetsmarknadsavdelning för att i olika projekt bl.a. ungdomar som inte slutfört sina gymnasiestudier, etablering för nyanlända introducera och marknadsföra vård och omsorg. Verksamheterna tar emot elever som är i behov av språkpraktik för att klara utbildningen. Man har satsat på "Öppet hus", det finns dekaler och roll-ups för VO-College och flera arbetsgivare och utbildare har beställt VO-College skyltar för att visa att de ingår i VO-College Västmanland. Vi medverkar på mässor och använder då vårt

informationsmaterial. Arbetar med "VO-College veckan" då vi lyfter VO-College med olika aktiviteter i våra lokala college och har även förhoppningen att "Årets handledare" kommer att leda till positiv uppmärksamhet och engagemang. VO-College är aktiva på Facebook och finns med på arbetsgivares och utbildares hemsidor och i informationsblad.

I Västmanland finns en tradition med utlandspraktik hos Carlforska och Citygymnasiet i Västerås och man tillämpar en global omvärldsbevakning och medvetenhet i undervisningen hos alla utbildare för att ge eleverna en förförståelse för hur olika kulturer fungerar och hur vården ser ut globalt.

Processledare har genom Västmanlands Kommuner och Landsting, VKL som verkar direkt och långsiktigt mot politiker och tjänstemän i kommuner och Landsting, kunnat delta i sammanhang där strategiska beslut gällande utbildning och arbetsmarknads frågor diskuteras. Informerat och påverkat intressenter runt Vård- och omsorgscollege Västmanland, genom att diskutera dessa frågor hos Lärande -och arbetsmarknadsberedningen, Vård och omsorgsberedningen, Personalberedningen, Socialchefsnätverket samt genom styrelsen för VKL. Under 2015 bjöd VO-College Västmanland tillsammans med Mälardalsrådet, VO-College Uppland, Sörmland, Örebro och Stockholm in till en konferens med inriktning Kunskapslyft för Mälardalregionen. Medverkande var skolverket, kommunal myndigheten för yrkeshögskolan, Almega, Arbetsförmedlingen och kunskapsminister Aida Hadzialic. Samarbetet med Mälardalens högskola, Arbetsförmedlingen och kommunal där man delger sina aktuella forskningsresultat och arbetsmarknadsprognoser och den omvärldsbevakning som kontinuerligt sker inom aktörernas förvaltningar och utbildningarnas personal gör att VO-College Västmanland har en bred omvärldsbevakning.

Lokalt college Norra Västmanland har under förra certifieringsperioden haft ambitionen att hitta en ordförande från arbetsgivarsidan utan att lyckats. Utifrån den nya certifieringen fortsätter arbetet med att hitta en arbetsgivare med intresse och tid för uppdraget. Arbetet kommer att starta redan på det första lokala styrgruppsmötet.

### **Mål och framtida läge**

- Fortsatt god och utökad omvärldsbevakning
- VO-College Västmanland fortsätter att arbeta aktivt utifrån ett mångfalds-, integrations och genusperspektiv.
- Fortsätta lyfta arbetet med marknadsföring.
- Sprida kunskap om våra framgångar på både regional och lokal nivå.

### **Utvecklingsarbete**

Alla parter som ingår i VO-College Västmanland fortsätter arbetet med dessa frågor och fortsatta diskussioner och avrapporteringar sker till både lokala och regionala college.

I vår omvärldsbevakning fortsätter vi att bygga vidare på de kanaler och metoder vi använt oss av under den gångna certifieringen till exempel vill vi följa antal utförda diplom och antal anställda med relevant utbildning. Vi fortsätter arbetet med marknadsföring genom att lyfta Vård- och omsorgscollege i de sammanhang vi kan och fortsätter arbetet med vårdambassadörer och VO-College veckan. Att lokalt och regionalt college har certifieringen och våra mål på agendan och att vi arbetar fram lätt användbart material. Genus och mångfaldsperspektivet genomsyrar vårt arbete.

## 5. Hälsoperspektivet

### Måluppfyllelse enligt tidigare mål

Utifrån hälsoperspektivet vill man skapa förståelse och ansvar för den egna hälsan. Handlingsplaner mot rökning, alkohol, droger och kränkande behandling finns hos våra aktörer. Mälardalens högskola erbjuder kurser inom hälsoområdet och vårt samarbete har också genererat i föreläsningar och workshops inom ämnet. Dessa tillfällen har varit välbesökta och uppskattade och vänt sig till alla aktörer inom VO-College Västmanland. Att sprida nya idéer och kunskaper inom hälsoperspektivet har skett i de upparbetade informationskanaler som finns inom Vård- och omsorgscollege.

### Nuläge - här är vi idag

Hälsoperspektivet genomsyrar både utbildningar och arbetsliv. Inom VO-Collegesamarbetet uppmuntras både elever och anställda till fysisk aktivitet, våra arbetsgivare och utbildare har ett systematiskt arbetsmiljöarbete där policy och styrdokument finns i verksamheterna. Man jobbar med medarbetarsamtal där man i ett tidigt skede försöker fånga upp tecken på ohälsa, tillgång till företagshälsovård, fungerande elevhälsoteam som driver ett förebyggande hälsoarbete, värdegrundsarbete och hälsoinriktade föreläsningar. Friskvårdsinspiratörer, hälsoombud, rökfri arbetstid med erbjudande om tobaksavvänjning, friskvårdstimmar, friskvårdskuponger, möjlighet till badkort, gym, sponsring av motionslopp och träning erbjuds på många arbetsplatser. Webbaserade arbetsmiljöutbildningar, psykosociala och fysiska skyddsronder, medarbetarenkäter för att få kunskap om medarbetarens upplevelse kring områden som hälsa, arbetsmiljö, arbetssituation och ledarskap är också exempel på hur arbetsgivarna och utbildarna arbetar. Det ingår i gymnasieutbildning men även vid introduktionen för vuxenstuderande talar man om vikten av god fysik för att hålla fysiskt i arbetet.

Vård- och omsorgsprogrammet genomsyras av olika perspektiv på hälsa. För att skapa förståelse och uppmuntra ansvar för den egna hälsan bedrivs undervisningen mot ett tydligt hälsoperspektiv som anknyter till den studerandes egen hälsa samt vikten av god hälsa hos de människor de ska stödja och hjälpa. Man påtalar vikten av helhetssyn utifrån kost och motion. Arbetsgivare har ett kontinuerligt värdegrundsarbete, där man arbetar för att förebygga och motverka alla former av diskriminering och kränkande behandling, att medarbetare mår bra är en förutsättning för framgångsrika arbetsplatser.

I samarbetet med Mälardalens högskola genomför vi kontinuerligt föreläsningar inom området hälsa, där både ungdomselever, vuxen studenter, lärare, studie- och yrkesvägledare och personal från verksamheter från hela regionen är inbjudna. Exempel på det är folkhälsoprogrammets introduktionsföreläsning med efterföljande frågestund och även möjlighet för ungdomselever att närvara vid folkhälsoprogrammets studentexaminationer.

Ergonomi och förflyttningsteknik är en viktig del och i lokalt college norra Västmanland samarbetar man med arbetsgivare. Lokalt college Sala tar in fysioterapeuter och arbetsterapeuter från rehabteamet i undervisningen. I Västra Mälardalen får personal samt elever utbildning i lyft- och förflyttningsteknik. Sjukgymnaster/ fysioterapeuter utbildar och handleder i verksamheterna. I lokalt college Västerås ser det olika ut mellan olika utbildare om man har egen utbildning eller om man tar hjälp av arbetsgivare.

Kost- och näringslära återkommer i flera kurser under utbildningen. Utbildarna har en medvetenhet om nyttan av ämnet och erbjuder ett varierat utbud i eventuella restauranger och caféer med bland annat salladsbuffé, frukt, smörgåsar och livsmedel med mindre socker. På vuxenutbildningen tillgodoser man att det finns möjligheter till kylskåp och möjlighet att värma matlådor.

### Mål och framtida läge

- Fortsätta samarbetet med Mälardalens högskola och fortsätta stödja lokala initiativ inom hälsoarbetet samt nyttja varandras goda exempel regionalt.
- Utveckla och fortsätta samarbetet kring utbildning i förflyttningsteknik och ergonomi.
- Utöka vårt arbete och fokus på den psykiska ohälsan och kompetensutvecklingsplaner/utvecklingsplaner relaterat till hälsoperspektivet.

### Utvecklingsarbete

Hälsoperspektivet genomsyrar både lokalt och regionalt, fortsatt gemensamt ansvar och aktivt arbete under ny certifieringsperiod. Samarbete och dialog mellan arbetsgivare och utbildare för att stödja hälsoarbetet. Ett fortsatt utvecklat samarbete med Mälardalens högskola för att bland annat öka vår forskningsanknytning. Lyfta och diskutera den psykiska hälsan i våra nätverk. Följa det nationella arbetet gällande karriärvägar parallellt med våra egna diskussioner.

## 6. Kvalitetsarbete/Uppföljning

### Ursprungliga mål och genomförda aktiviteter

Inom regional och lokal styrgrupp har man som representant ett ansvar att inom sitt verksamhetsområde kommunicera VO-College kriterierna för att de ska vara kända och hållas aktuella.

Vi har mycket att vinna på att arbeta tillsammans. Vårt samarbete skall leda till höjd kvalitet och status på arbete och utbildning inom Vård- och omsorg, samt även trygga framtidens personal och kompetensförsörjning i Västmanland.

Målsättningen har varit att i större utsträckning omsätta resultat och behov av förbättring av lokala handlingsplaner. Det har inte skett strukturerat, men däremot tas förbättringsområden fortlöpande upp vid möten i lokala styrgruppen. Den tillströmning av framförallt nya utbildare till lokalt college Västerås men även till lokalt college Västra Mälardalen under denna certifieringsperiod ser vi som positivt men det har också inneburit att mycket av vår tid har gått åt till certifieringsansökningar.

Vi såg att de enkäter vi använt oss av för att få fram vad våra elever gör efter avslutad utbildning inte fungerar. Svarsfrekvensen har varit för liten för att vi ska kunna dra några slutsatser från svaren. Då har vi ändå använt oss av brev, telefon, mail, sociala medier och arbetsgivares nätverk, men ändå inte kunnat få en tillförlitlig svarsfrekvens.

Vi har inte lyckats fullt ut med att tillgodose behovet av utbildade handledare beroende på att det inte har funnits tillräckligt med platser och utbildningar. Vi har haft svårighet att attrahera personalen att gå utbildningarna. Olika satsningar hos kommunerna, gör att behovet av handledare har ökat mer än vad vi har räknat med. Detsamma gäller med valideringsledarutbildningen.

Baskompetenserna är något som vi måste ta ställning till hur vi ska uppdatera/hantera. Under denna certifieringsperiod har arbetet varit inriktat på branschkrav och vi har bland annat skrivit två skrivelser till nationella rådet då vi anser att detta är en fråga som måste lyftas nationellt. Yrkesbeteckning är en annan fråga som vi haft med i våra mål och som vi anser är en större fråga och som bör behandlas på nationell nivå.

Den interkommunala samverkan har fortsatt att utvecklas och har setts som något positivt.

### **Nuläge - här är vi idag**

Den stora tillströmningen av nya aktörer till framförallt lokalt college Västerås har gjort att VO-College kriterierna har varit aktuella på ett naturligt sätt under certifieringsperioden. Den stora tillströmningen har även inneburit att vi har haft svårt att hinna följa upp, uppdatera ny personal och strukturera vårt arbete i lokalt college Västerås. Vi ser att den årliga verksamhetsberättelsen man från nationellt håll idag vill ha in gör att man på ett konkret sätt fortsätter att arbeta med uppföljning och kvalitet och på så sätt följer arbetet kontinuerligt. Eventuella problem och synpunkter som lyfts i programråden hos de olika utbildarna tas fortlöpande upp i de lokala styrgrupperna i syfte att gemensamt hitta lösningar. VO-College kommer från nationellt håll att utarbeta ett sätt att få fram information om vad våra studenter gör efter avslutad utbildning, som har varit ett problem i hela Sverige, och Västmanland avvaktar det arbetet.

Arbetsgrupper rapporterar på lokala styrgruppsmöten och representanter från lokala styrgruppen tar med sig information till den regionala styrgruppen. Aktuella frågor och problem lyfts vid behov av de lokala representanterna och diskuteras i regionala styrgruppen. Processledaren deltar i lokala styrgrupps möten så ofta det är möjligt.

Kvalitetskriterier och mål presenteras på sid. 29 och Uppföljningsmall av mål presenteras på sid 34.

### **Mål och framtida läge**

- Arbeta fram en uppföljningsstruktur som är adekvata för att följa och mäta vårt arbete.
- Omsätta resultat och behov av förbättringsarbete i lokala handlingsplaner.

### **Utvecklingsarbete**

Vi kommer att fortsätta arbeta med förbättringsarbete och uppföljning i det dagliga arbetet och i diskussioner på framförallt lokal nivå men där regional styrgrupp är ansvarig. Ta fram uppföljningsverktyg för att säkerställa att de vi förbundit oss till att göra efterföljs. Använda oss av andras goda exempel för att inspireras och utvecklas. Processledaren tillsammans med alla lokala aktörer kommer att arbeta med att sprida informationen. Regionalt college Västmanland avvaktar det uppföljningsverktyg man från nationellt håll tar fram för att få statistik på vad våra studenter gör efter avslutad utbildning. Med det nya sättet att hämta ut elevers Diplom så blir det enklare att få fram statistik på antal Diplom som delas ut. Uppmuntra och fortsätta med den regionala arbetsgrupp som arbetar med APL/handledarutbildning. Att lokalt och regionalt college har certifieringen och våra mål på sin agenda och att vi arbetar fram material som är anpassat och lätt att använda.

## **7. Avtal**

Samverkansavtal mellan parterna finns på regional och lokal nivå. På regional nivå finns även avsiktsförklaring med högskola/universitet om att ingå i samverkan.

Se bilagor:

- Bilaga 1: Vård- och omsorgscollege Västmanlands Anslutningsavtal.  
Bilaga 2: Vård- och omsorgscollege Västmanlands Samarbetsavtal.  
Bilaga 3: Överenskommelse om samverkan mellan Landstinget Västmanland och Västmanlands kommuner/gymnasieförbund.  
Bilaga 4: Avsiktsförklaring Mälardalens högskola och Vård- och omsorgscollege Västmanland.  
Bilaga 5: Avtal om handledning och arbetsförlagt lärande för parterna inom Vård- och omsorgscollege Västra Mälardalen.  
Bilaga 6: Samarbetsavtal för parterna inom Vård- och omsorgscollege Västra Mälardalen.  
Bilaga 7: Avtal om handledning och arbetsförlagt lärande för parterna inom Vård- och omsorgscollege Västerås.  
Bilaga 8: Samarbetsavtal för parterna inom Vård- och omsorgscollege Västerås.  
Bilaga 9: Överenskommelse om elevers arbetsförlagda lärande, APL inom Vård- och omsorgscollege Norra Västmanland.  
Bilaga 10: Överenskommelse om samarbetsformer för Vård- och omsorgscollege Norra Västmanland.  
Bilaga 11: Avtal om handledning och arbetsförlagt lärande för parterna i Vård- och omsorgscollege Sala.  
Bilaga 12: Samarbetsavtal för parterna i Vård- och omsorgscollege Sala.  
Bilaga 13: Separat avtal om handledning och arbetsförlagt lärande mellan Vård- och omsorgscollege Sala och Heby.

## 8. Kreativ och stimulerande lärmiljö

### Måluppfyllelse enligt tidigare mål

Vi har alla unika sätt att lära. Vi behöver erbjuda både fysiska och digitala rum för att möta varje studerandes lärandebehov. I Västmanland finns både gymnasial utbildning och vuxenutbildning. På den gymnasiala utbildningen ser man i dag en positiv trend att man har fler sökande, Norra Västmanland har kunnat starta upp sin ungdomsutbildning igen och Ullvigymnasiet i Köping har ökat sitt söktryck från 16 stycken 2015 till 36 stycken 2016 och på vuxenutbildningen är det ett jämt tryck av sökande. Majoriteten av den utbildning som genomförs inom Västmanlands fyra lokala collegen är riktad mot vuxenutbildningen. Utbildningen är en del av ett livslångt lärande. Den enskilda individens behov och förutsättningar står alltid i centrum. En naturlig del av vår syn på lärande för vuxna utgår ifrån att ta tillvara på de kunskaper som finns med sedan tidigare genom yrkeserfarenhet, studier eller andra aktiviteter i livet. Den vuxnes livssituation gör att olika typer av individuella upplägg ofta är en förutsättning för att möjliggöra studier över huvud taget. Lärande för vuxna måste vara möjligt oberoende av tid och rum. Den enskildes mål är alltid i fokus. Arbetet med att motivera ungdomselever och vuxenstuderande att läsa vård och omsorg har varit ett viktigt arbete under den gångna certifieringen och något som kommer att fortsätta in i ny certifiering.

### Nuläge - här är vi idag

I Västmanlands fyra college tillhandahåller utbildarna en modern lärmiljö där eleverna har tillgång till metodövningsrum, allt för att eleven skall vara väl förbereda inför APL. Möjlighet att få eller låna studentlitteratur finns hos flera utbildare i Västerås, Sala och Västra Mälardalen, även möjlighet att ladda ner läroböckerna som ljudfilmer. Utbildarna arbetar med att variera undervisningen och använda moderna tekniska hjälpmedel/IT-verktyg som en del i lärandet. Alla elever har tillgång till dator under studiedagen, böcker och bibliotek finns att tillgå samt att man använder sig av digitala

lärplattformar. I klassrum finns kanoner för filmer, Powerpoints mm. Lärandet sker genom kommunikation och samverkan mellan elever, lärare och yrkesliv. Utbildare och arbetsliv arbetar ständigt med en dialog för att eleven skall vara så bra förbered som möjligt och få en bra och utvecklande APL och på det viset vara anställningsbar efter avslutade studier.

Det arbetsförlagda lärandet, APL ger möjlighet att prova lärdomar och teorier i verkligheten. Erfarenheten som eleven får på sin APL blir ofta grunden till ett verklighetsbaserad lärande på utbildningen. APL ger också eleven möjlighet att ta del av och prova på utvecklingen inom välfärdsteknologin och de olika dokumentationssystemen. Landstinget Västmanland strävar efter att vara ett "papperlöst" landsting där all administration sker genom olika IT verktyg/system. Man använder sig av Prator i sin kommunikation med kommunerna. Landstinget och flera kommuner använder placeringsverktyget KliPP för att matcha elever med tillgängliga APL-platser.

LTV Innovation är en nystartad enhet som består av innovationssluss, testmiljö och specifika utvecklingsprojekt inom landstinget. LTV Innovation är ett samverkansprojekt dels inom landstinget och dels med näringsliv och externa forskningsinstitutioner.

Lärcentrum, som också finns i landstingets regi erbjuder olika utbildningar riktade både till landstingsanställda och till kommunerna i Västmanland för att förbättra omvårdnaden av patienter. Enheten medicinsk teknik arbetar också för detta ändamål. På lärcentrum finns Kliniskt träningscenter, KTC, som möjliggör utveckling och fördjupning av kunskap hos den enskilda medarbetare och teamen inom vården i en verklighetstrogen miljö, en miljö som även gynnar eleverna.

### **Mål och framtida läge**

- Öka antalet ungdoms och vuxen studerande med genomförd utbildning som genererar diplom.
- Bli ännu bättre på att använda ny forskning och internetbaserat material.
- Utöka samarbetet och utbytet av erfarenhet och kunskap och dela med oss av goda exempel utbildare emellan.

### **Utvecklingsarbete**

Fortsätta under den kommande certifieringsperioden att ha utveckling och samarbete på vår agenda, vid möten både lokalt och regionalt och att uppmuntra att vi delar med oss av erfarenhet, tar del av ny teknik, kunskap och delger varandra erfarenheter och goda exempel. Målsättningen är att det vilande rektorsnätverket åter skall starta upp. De lokala enkäterna eleverna svarar på efter APL bör tas tillvaro och sammanställas. I Norra Västmanland finns det en utvecklingsmöjlighet i att samarbeta mer med Landstinget Västmanland när de under 2017 kommer att ta över/öppna upp ny verksamhet i Fagersta och en utvecklingspotential man ser är att samarbeta runt metodrum.

## **9. Läroformer och arbetssätt.**

### **Måluppfyllelse enligt tidigare mål**

Valideringsmaterial och utbildningsmaterial för valideringsledare är framtaget i regional arbetsgrupp tillsammans med handledningsmaterialet för Västmanland. Det har använts i lokala college Kolbäcksdalen, Västra Mälardalen, Sala och Norra Västmanland. I Västerås utbildade man till att börja med, men på grund av svårigheter med personalförändringar och strukturer har valideringsledarutbildningarna inte genomförts i Västerås de sista åren.



Vi har haft svårigheter att få våra elever intresserade av att delta i Yrkes-SM och på grund av det har intresset för att organisera en deltävling i vår region inte funnits.

Utvecklingsarbetet med spetskompetenser för Sala (Psykiatri) och Köping (Funktionshinder) som var ett utvecklingsuppdrag från regionala styrgruppen har inte genomförts och vi ser att det i mångt och mycket är YH-utbildningar som tagit över arbetet med spetskompetenser.

### **Nuläge - här är vi idag**

Ungdomsutbildningarna bjuder regelbundet in representanter för olika verksamheter inom vård- och omsorg till programråd och man genomför temadagar med vårdanknutna ämnen för arbetslivet. I de fall där det finns möjlighet försöker utbildarna i våra lokala college att ta in medarbetare från verksamheterna. Medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS) i kommunen har inbjudits att informera om delegering och avvikelserapportering. Barnmorska, diakon och representanter från synskadades riksförbund informerar om sitt arbete på vissa skolor. Eleverna har möjlighet att genomföra projektarbeten i verksamheter och göra studiebesök. De deltar i samrådsmöten inom de lokala VO-College och i Västerås även i de olika lokala arbetsgrupperna.

Arbetsförmedlingen är representerad i regionala styrgruppen och även i lokala styrgruppen Norra Västmanland och är en viktig part i VO-College Västmanland som vi önskar utöka, deras medverkan möjliggör en ytterligare dimension till våra gemensamma Vård- och omsorgs frågor.

Handledarutbildningen och dess träffar mellan utbildare och handledare har varit mycket positiva. Träffar för handledare har skett i Sala, Västra Mälardalen, Kolbäcksådal och Norra Västmanland. Landstinget Västmanland har haft handledarträffar där även vårdlärare har fått inbjudan till föreläsningar. Ett tillfälle för erfarenhetsutbyte, möjlighet att få insikt och kännedom om varandras verksamheter och ett utbyte av idéer och material.

Elevernas inflyttande över arbetsätt och redovisningsform sker via regelbundna elevråd/studeranderåd, kursslutsenkäter och i dialog med lärare och personal. Programråden är viktiga och där medverkar arbetsgivare, fackliga representanter, elever från flera årskurser, lärare och rektor. Lärarna har arbetslagsmöten varje vecka för att diskutera pedagogiska metoder, vidareutveckling av utbildningen och att synpunkter från eleverna fångas upp och följs upp. Alla elever har en individuell studieplan som regelbundet revideras. Studenterna i vuxenutbildningen kan välja studietakt och har individuell studieplan beroende på till exempel validering och redan lästa kurser. Det kan försvåra ämnesintegrering, samtidigt försöker man integrera kurser för att kunna ge helheten och ett sammanhang i kurserna. Syftet med studerandeflyttande är att skapa bästa möjliga förutsättningar för de studerande att nå målen med utbildningen. Inflyttande för den enskilde är en naturlig del i den flexibla modellen med individuella studieplaner i vuxenutbildningen. Veckovisa arbetslagsmöten upplevs som positivt och möjliggör en smidig samverkan mellan lärare där också integrering av ämnen diskuteras. Hos de utbildare, både kommunala och privata där man har Yrkesvenskautbildning, har de lärarna en nära samverkan med vårdlärarna.

Möjlighet till validering i Vård- och omsorgsarbete finns, både i teori och praktik. Validering sker enligt en struktur som tagits fram i Vård- och omsorgscollege Västmanland. I Västerås finns kravet på ett validerande förhållningssätt inskrivet i avtalet mellan Vuxenutbildningscentrum och skolorna. "Västmanlands Valideringsmodell" är ett material som arbetats fram för ett enhetligt tänkande i länet, när det gäller struktur, process och principer för validering. Materialet har använts i länet sedan 2011 och innehåller kursupplägg, studieplan och studiematerial. I och med den nationella handledarutbildningen där valideringshandledare ingår kommer vi att starta ett arbete med att se över vad vi kan integrera från vår befintliga utbildning.

Det ser olika ut för olika utbildningsansvariga hur man lägger upp elevernas arbetsdag och det beror också på vilken studietakt eleven har valt och på vilket sätt hen läser sin utbildning. En del har ett antal heldagar i veckan med föreläsningar och redovisningar samt genomgång av kommande uppgifter som den studerande sen arbetar med på övrig tid. Andra har fler dagar där studenten bör vara på plats. Vuxenstuderande har ett stort mått av eget ansvar för sina studier och ska under sin studietid utveckla sin förmåga att jobba enskilt och i grupp. Vuxenundervisningen kan och sker som planerat i stora delar som handledning, fokus ligger på aktivitet/måluppfyllelse. Studieförmen inom vuxenutbildningen kallas individuellt anpassade studier (IAS) och möjliggör studier på distans alternativt när-lärande med handledning eller via ren klassrumsundervisning. Det kan dock skilja i upplägg, kursordning och lektionsgenomförande. Hos vissa utbildare finns det möjlighet att läsa helt på distans via lär plattformar, fysisk närvaro krävs dock vid praktiska moment så som metodövningar och HLR.

Både inom ungdomsutbildningen och vuxenutbildningen arbetar man med formativ bedömning, examinerar elever genom muntliga prov, skriftliga prov, inlämningsuppgifter och försöker anpassa examineringen till individen. Varierande föreläsningsformer, gruppdiskussioner, filmer, aktuella artiklar, händelser och "case" som kan knytas till ämnet används. Som utbildare varvar man teoretiska och praktiska moment för att skapa en undervisning som kan tillgodose alla olika inlärningsstilar. Använda en pedagogik baserad på verklighetsnära metoder där teori och reflektion genom praktik och handling, blir till kunskap och erfarenhet. Färdighetsträning, diskussions- och presentationsuppgifter samt yrkespraktik är centrala delar i den pedagogik man använder hos utbildare. Man vill se till individens olika förutsättningar för studier och anpassar undervisningen till elevernas tidigare erfarenheter från arbete inom vård- och omsorg. Yrkesgymnasiet i Västerås har lärlingsutbildning för ungdomar och både Norra Västmanland, utbildare inom lokalt college Västerås och arbetsförmedlingen diskuterar om man även skall starta lärlingsutbildning för vuxna.

Det är en självklarhet att all kunskap som förmedlas baseras på vetenskap och beprövad erfarenhet och läroböcker kompletteras med forskningsrapporter. Samarbetet med Mälardalens högskola har en självklar roll här och kopplingen gällande deras forskning inom Vård- och omsorg är högaktuell.

### **Mål och framtida läge**

- Mål att anpassa vårt valideringsmaterial till det nationella valideringsmaterialet och valideringsledarutbildning i våra fyra lokala college.
- Förbättra strukturen och utöka samverkan i programråden.

### **Utvecklingsarbete**

Starta upp en regional nätverksgrupp som ska arbeta med valideringsledarutbildningen.

Fortsätta att arbeta för att ha läns gemensamma informationer och föreläsningar, både för elever och lärare och också ta tillvara den kompetens som finns på Mälardalens högskola. Utvecklingsarbetet bedrivs företrädesvis hos de fyra lokala college.

Vi skall på ett bättre och mer strukturerat sätt ta tillvara den information vi får genom programråden.

## **10. Lärande i arbete**

### **Ursprungliga mål och genomförda aktiviteter**

Ett mål vi har som vi ännu inte har uppfyllt är nya karriärvägar och individuella utvecklingsplaner. När det gäller individuella utvecklingsplaner är vi på god väg då många av våra arbetsgivare har infört

och/ eller arbetar med det. Däremot så pågår det fortsatta diskussioner om karriärvägar, diskussioner som även pågår på nationellt med en nationell arbetsgrupp.

I samband med Omvårdnadslyftet och andra statliga stimulansmedel har lokala college haft olika uppdragsutbildningar för redan verksam personal som varit mycket uppskattade. Detta har inspirerat att fler nu väljer att komplettera och därigenom uppnå en formel kompetens. Inom KIVO har bland annat ett projekt med "vårdarsång" rönt uppmärksamhet och det även utomlands.

### **Nuläge - här är vi idag**

Inför elevernas APL får de information om vilken arbetsplats de ska till och handledaren skickar ut välkomstbrev. APL-besök av lärarna sker och uppföljning kan även ske med telefonsamtal om behov finns. Handledarträffar sker i alla lokala collegen och Landstinget Västmanland har haft utbildningar riktade till handledare som man även bjudit in vårdlärare till. Samarbete mellan APL-samordnaren på Landsting och Kommun samt samarbete mellan lärare och handledare är en förutsättning för en god APL.

På Lärlingsutbildningen gör man minst halva sin utbildning/skoltid ute på en APL-plats. Handledarna ska ha en adekvat utbildning i enlighet med VO-College krav. Eleven får APL-besök varannan vecka (var 10:e arbetsdag) samt att det sker kontinuerlig kontakt med handledare/elev mellan dessa besök. Betyg och bedömning står som ett av huvudmålen för det systematiska kvalitetsarbetet, med syfte att synliggöra elevens lärande på APL. Tydliga lärandematriser, observationsscheman och loggboksskrivning är tre av de åtgärder som vidtagits för att tydliggöra vad och hur eleven ska tillägna sig kunskap på APL. Handledarna informeras/utbildas i lärlingskonceptet och eleven är knuten till en pärm som denna ska ha under sina tre år som lärling - där finns all nödvändig information

Västmanland har haft en gemensam handledarutbildning i två steg sedan 2011, en utbildning som är mycket uppskattad. Vi har gemensamma dokument, kursmål och bedömningsunderlag för de studerande. Nu har den nationella handledarutbildningen i tre steg kommit där skolverkets webbaserade handledarutbildning ingår. Vi har redan utbildat i steg 1 baserad på den nationella handledarutbildningen och kommer fortsätta med både steg 1 och steg 2 under hösten. Steg 3 kommer vi att arbeta med under 2017 och framåt. Vi arbetar med att skapa en regional bilaga där vi samlar bra exempel och olika case, både nya och sådana vi har sedan tidigare detta för att utbildningen skall vara likvärdig i hela Västmanland.

### **Mål och framtida läge**

- Arbeta med Handledarutbildningen och göra en regional bilaga för Västmanland, där vi integrerar det från vår befintliga utbildning som är bra, in i den nationella handledarutbildningen.
- Arbeta med årshjul och hemsida för att förenkla och förtydliga.
- Utöka nätverk/utbyte mellan skolorna.

### **Utvecklingsarbete**

Den regionala APL/handledargruppen kommer att fortsätta sitt arbete med handledarutbildningen där man också kommer att arbeta för med ett årshjul. Årshjul och hemsida ska hjälpa arbetsgivare och utbildare att strukturera planeringen och hitta relevant information. I processledarens uppdrag ingår att uppdatera hemsidan med hjälp av utbildare och arbetsgivare.

Vi kommer att diskutera och jobba fram ett format för att kunna ha ett kontinuerligt utbyte mellan olika skolor under det närmaste året. Vi ska fortsätta stimulera våra anställda att läsa upp sin

kompetens och verka för möjligheten att kunna arbeta och studera parallellt och även uppmärksamma detta i den individuella lönesättningen.

Kontaktlista för regional styrgrupp och lokala styrgrupper se bilagor.

Bilaga 14: Regional styrgrupp Vård- och omsorgscollege Västmanland.

Bilaga 15: Lokal styrgrupp Västra Mälardalen.

Bilaga 16: Lokal styrgrupp Västerås.

Bilaga 17: Lokal styrgrupp Sala.

Bilaga 18: Lokal styrgrupp Norra Västmanland.

## Kvalitetskriterier och mål

### Vård- och omsorgscollege Västmanland 2017-2021

#### 1. Vård- och omsorgscollege

Vård- och omsorgscollege möter framtida kompetensutmaningar nationellt, regionalt och lokalt. Konceptet bidrar till attraktiva arbeten och utbildningar.

#### Mål

- VO-college regionalt och lokalt ska informera och uppdatera ny personal i vad Vård- och omsorgscollege står för och verkar för.
- Att trygga framtida personalförsörjning genom en årlig ökning av utbildade handledare och APL platser.
- Kvalitetssäkring av utbildningarna där återrapportering och analys av resultatet bör förbättras.
- Verka för att samtliga arbetsgivare och utbildare i Västmanland är med i VO-College.
- Öka andelen medarbetare i verksamheterna med adekvat utbildning.
- Öka antalet ungdoms- och vuxenelever i skolorna.

#### Utvecklingsarbete

Vi behöver tänka annorlunda och hitta nya strukturer för att kunna möta de problem och utmaningar vi ställs inför. Ansvariga är arbetsgivare och utbildare inom Vård- och omsorgscollege Västmanland.

Möta efterfrågan på APL, genom att lyfta och arbeta med frågan gemensamt. Arbeta med goda förebilder, visa bredden och möjligheterna med vårddyrket. Nätverka och stimulera nya ännu inte anslutna aktörer att ansluta sig till VO-College Västmanland genom riktad information.

Språket kan vara ett problem för elever med annat modersmål och alternativa utbildningsmöjligheter behövs, exempelvis lärlingsutbildning och trainee, men även språkstödjare i verksamheterna. Fortsätta arbetet för branschkrav genom att lyfta frågan i de kanaler vi har.

Vi behöver få medarbetare att vilja utbilda sig till handledare. Exempel på detta är avdelad tid för handledarna, återkommande handledarträffar och att tydliggöra handledaruppdraget som en karriärväg för vård- och omsorgspersonal.

Arbeta gemensamt för att hitta nya vägar till att följa upp och kvalitetssäkra utbildningar, både lokalt, regionalt och nationellt och ta del av varandras goda exempel. Gemensamma träffar för lärarna i syfte att skapa en likvärdig utbildning, bedöma studieresultat lika, etc. men även för att möjliggöra kollegialt lärande, att lära av varandra.

#### 2. Samverkan

Offentliga och privata arbetsgivare, utbildningsanordnare, fackliga organisationer och myndigheter samverkar. De ingår i regionala och lokala styrgrupper där arbetsgivarna är i majoritet och är ordförande. Parterna samverkar utifrån regionala och lokala förutsättningar. I ett regionalt Vård- och omsorgscollege samverkar minst tre kommuner och ett landsting eller en region.

## Mål

- En fortsatt och utökad samverkan mellan utbildningsanordnare och verksamheter samt fackliga organisationer, arbetsförmedling och Mälardalens högskola för att möta efterfrågan på APL platser och handledare, även se över alternativa utbildningsmöjligheter.
- Fler utbildningsinsatser för att täcka de behov som finns inom integration, LSS, IFO, Socialpsykiatri och Psykiatri.
- Lokalt och regionalt informera och uppdatera länets studie- och yrkesvägledare om Vård- och omsorg utbildningens möjligheter.
- Förbättra struktur och utöka samverkan i programråden. Få ett utökat aktivt deltagande från fler arbetsgivare i programråden.

## Utvecklingsarbete

Arbeta med ett naturligt flöde för att föra information och kunskap om VO-College vidare till befintlig och nyanställd personal både på lokal och regional nivå.

De lokala styrgrupperna behöver "tightas till" ytterligare så att vi stöttar varandra i vårt gemensamma uppdrag. "Vi-känslan" är viktig att få till, likaså att närvaron är närmare 100 % och att lokala styrgruppens möten prioriteras.

Vi ska fortsätta med regionala samverkansgrupper som arbetar med specifika frågor till exempel Regionala APL/handledargruppen och tillfälliga regionala arbetsgrupper för framtagande av riktade dokument. Vi vill fortsätta våra träffar för handledare och även utöka dem och genom det stimulera flera att gå handledarutbildning. Dessa träffar är informations- och diskussionsforum och vi ser att det finns ett behov av att diskutera handledaruppdraget och vad det innebär.

Landstinget erbjuder även informationstillfällen för vårdlärare. Det finns ett behov i att utöka dialogen ytterligare mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare för att möjliggöra arbetet med kompetensbehov och spetskompetenser, det behövs fler utbildningsinsatser för att täcka de behov som finns inom integration, LSS, IFO, Socialpsykiatri och Psykiatri.

Ett problem är att antalet sökande till inriktning akutsjukvård är högre än vad landstingets kan tillgodose i form av APL-platser. Diskussioner pågår mellan utbildningar och landstinget för att hitta lösningar. Bättre samverkan behövs mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare för att informera elever att välja inriktning utifrån framtida behov på kort och lång sikt.

Det finns behov av att skapa bättre struktur för informationsflöde och kallelser så att de når rätt personer, till exempel inför programråd. Återkoppling från programråden behöver säkras upp och se till att de når verksamheterna och de som träffar eleverna.

Under kriteriet samverkan har vi ett problem att hantera under kommande certifieringsperiod i lokalt VO-college Västerås i och med att vi har väldigt många aktörer både arbetsgivare och utbildare, med övervikt mot utbildningsanordnare.

### 3. Utbildningsutbud

Grundläggande och kvalificerade vård- och omsorgsutbildningar på gymnasial och eftergymnasial nivå. Utbildningarna vänder sig till ungdomar, vuxna och redan anställda. Olika aktörer och utbildningsformer samverkar.

#### Mål

- Arbeta vidare tillsammans för att erbjuda kurser för redan verksam personal och samverka kring baskurser för elever.
- Fortsätta vår samverkan och vårt utbyte med Mälardalens högskola och lyfta forskningsanknytning, MDH och VO-College.

#### Utvecklingsarbete

Vi behöver vara öppna för eventuella YH-utbildningar som startar. Informera och representera i sammanhang där vi kan lyfta dessa frågor. Lokalt följa upp och föra ut information om sökantal och resultat. I lokalt college Västra Mälardalen pågår bland annat diskussioner redan nu mellan utbildare om möjlighet att starta upp gemensamma kurser både för redan verksam personal och baskurser för elever. Man ser en möjlighet att tillmötesgå studenter och arbetsgivares önskemål och fylla kurserna till bland annat funktionshinder och psykiatri genom att samarbeta. I lokalt College Västerås har landstinget bjudit in till samverkan runt sitt lärcentrum för att alla arbetsgivare ska kunna vidareutbilda undersköterskor smidigare. Om trenden med ökat söktryck på ungdomsutbildningen fortsätter krävs en beredskap för att kunna ta emot dessa elever. Detta kräver mer planering och framförhållning av skolorna.

#### 4. Regionalt och lokalt perspektiv

Vård- och omsorgscollege har ett regionalt och lokalt perspektiv och är en gemensam resurs i regionen. Det finns ett medvetet arbete med genusperspektiv, mångfald, marknadsföring/information och systematisk omvärldsbevakning.

#### Mål

- Fortsatt god och utökad omvärldsbevakning
- VO-College Västmanland fortsätter att arbeta aktivt utifrån ett mångfalds-, integrations och genusperspektiv.
- Fortsätta lyfta arbetet med marknadsföring.
- Sprida kunskap om våra framgångar på både regional och lokal nivå.

#### Utvecklingsarbete

Alla parter som ingår i VO-College Västmanland fortsätter arbetet med dessa frågor och fortsatta diskussioner och avrapporteringar sker till både lokala och regionala college. I vår omvärldsbevakning fortsätter vi att bygga vidare på de kanaler och metoder vi använt oss av under den gångna certifieringen till exempel vill vi följa antal utförda diplom och antal anställda med relevant utbildning. Vi fortsätter arbetet med marknadsföring genom att lyfta Vård- och omsorgscollege i de sammanhang vi kan och fortsätter arbetet med vårdambassadörer och VO-College veckan. Att lokalt och regionalt college har certifieringen och våra mål på agendan och att vi arbetar fram lätt användbart material. Genus och mångfaldsperspektivet genomsyrar vårt arbete.

#### 5. Hälsoperspektivet

Hälsoperspektivet genomsyrar utbildning och arbetsliv.

#### Mål

- Fortsätta samarbetet med Mälardalens högskola och fortsätta stödja lokala initiativ inom hälsoarbetet samt nyttja varandras goda exempel regionalt.
- Utveckla och fortsätta samarbetet kring utbildning i förflyttningsteknik och ergonomi.

- Utöka vårt arbete och fokus på den psykiska ohälsan och kompetensutvecklingsplaner/utvecklingsplaner relaterat till hälsoperspektivet.

### **Utvecklingsarbete**

Hälsoperspektivet genomsyrar både lokalt och regionalt, fortsatt gemensamt ansvar och aktivt arbete under ny certifieringsperiod. Samarbete och dialog mellan arbetsgivare och utbildare för att stödja hälsoarbetet. Ett fortsatt utvecklat samarbete med Mälardalens högskola för att bland annat öka vår forskningsanknytning. Lyfta och diskutera den psykiska hälsan i våra nätverk. Följa det nationella arbetet gällande karriärvägar parallellt med våra egna diskussioner.

## **6. Kvalitetsarbete/Uppföljning**

Det finns ett systematiskt arbete för uppföljning av kvalitetskriterierna. Regional styrgrupp är ansvarig.

### **Mål**

- Arbeta fram en uppföljningsstruktur som är adekvata för att följa och mäta vårt arbete.
- Omsätta resultat och behov av förbättringsarbete i lokala handlingsplaner.

### **Utvecklingsarbete**

Vi kommer att fortsätta arbeta med förbättringsarbete och uppföljning i det dagliga arbetet och i diskussioner på framförallt lokal nivå men där regional styrgrupp är ansvarig. Ta fram uppföljningsverktyg för att säkerställa att de vi förbundit oss till att göra efterföljs. Använda oss av andras goda exempel för att inspireras och utvecklas. Processledaren tillsammans med alla lokala aktörer kommer att arbeta med att sprida informationen. Regionalt college Västmanland avvaktar det uppföljningsverktyg man från nationellt håll tar fram för att få statistik på vad våra studenter gör efter avslutad utbildning. Med det nya sättet att hämta ut elevers Diplom så blir det enklare att få fram statistik på antal Diplom som delas ut. Uppmuntra och fortsätta med den regionala arbetsgrupp som arbetar med APL/handledarutbildning. Att lokalt och regionalt college har certifieringen och våra mål på sin agenda och att vi arbetar fram material som är anpassat och lätt att använda.

## **8. Kreativ och stimulerande lärmiljö**

Kreativa lärmiljöer med modern teknik och utrustning finns som förbereder och underlättar i arbetslivet.

### **Mål**

- Öka antalet ungdoms och vuxen studerande med genomförd utbildning som genererar diplom.
- Bli ännu bättre på att använda ny forskning och internetbaserat material.
- Utöka samarbetet och utbytet av erfarenhet och kunskap och dela med oss av goda exempel utbildare emellan.

### **Utvecklingsarbete**

Fortsätta under den kommande certifieringsperioden att ha utveckling och samarbete på vår agenda, vid möten både lokalt och regionalt och att uppmuntra att vi delar med oss av erfarenhet, tar del av ny teknik, kunskap och delger varandra erfarenheter och goda exempel. Målsättningen är att det vilande rektorsnätverket åter skall starta upp. De lokala enkäterna eleverna svarar på efter APL bör tas tillvaro och sammanställas. I Norra Västmanland finns det en utvecklingsmöjlighet i att samarbeta



mer med Landstinget Västmanland när de under 2017 kommer att ta över/öppna upp ny verksamhet i Fagersta och en utvecklingspotential man ser är att samarbeta runt metodrum.

### **9. Lärformer och arbetssätt**

I utbildningar arbetar man på ett sätt som främjar lärande i nära samverkan med arbetslivet. Det finns en växelverkan mellan teori och praktik och en flexibilitet i lärformer och kunskapsredovisning. De studerande har inflytande över sina studier och sin lärmiljö. Lärarsamvekan och ämnesintegration finns.

#### **Mål**

- Mål att anpassa vårt valideringsmaterial till det nationella valideringsmaterialet och valideringsledarutbildning i våra fyra lokala college.
- Förbättra strukturen och utöka samverkan i programråden.

#### **Utvecklingsarbete**

Starta upp en regional nätverksgrupp som ska arbeta med valideringsledarutbildningen.

Fortsätta att arbeta för att ha läns gemensamma informationer och föreläsningar, både för elever och lärare och också ta tillvara den kompetens som finns på Mälardalens högskola. Utvecklingsarbetet bedrivs företrädesvis hos de fyra lokala college.

Vi skall på ett bättre och mer strukturerat sätt ta tillvara den information vi får genom programråden.

### **10. Lärande i arbete**

Utbildade handledare finns och lärandet på arbetsplatsen är av god kvalitet.

#### **Mål**

- Arbeta med Handledarutbildningen och göra en regional bilaga för Västmanland, där vi integrerar det från vår befintliga utbildning som är bra, in i den nationella handledarutbildningen.
- Arbeta med årshjul och hemsida för att förenkla och förtydliga.
- Utöka nätverk/utbyte mellan skolorna.

#### **Utvecklingsarbete**

Den regionala APL/handledargruppen kommer att fortsätta sitt arbete med handledarutbildningen där man också kommer att arbeta för med ett årshjul. Årshjul och hemsida ska hjälpa arbetsgivare och utbildare att strukturera planeringen och hitta relevant information. I processledarens uppdrag ingår att uppdatera hemsidan med hjälp av utbildare och arbetsgivare.

Vi kommer att diskutera och jobba fram ett format för att kunna ha ett kontinuerligt utbyte mellan olika skolor under det närmaste året. Vi ska fortsätta stimulera våra anställda att läsa upp sin kompetens och verka för möjligheten att kunna arbeta och studera parallellt och även uppmärksamma detta i den individuella lönesättningen.

## Uppföljningsmall av mål Vård- och omsorgscollege Västmanland 2017-2021

Mål för VO-College Västmanland	Delmål	Uppföljningsparametrar	Värden	Status
1. Att trygga framtida personalförsörjning och beakta ett mångfalds, integrations och genusperspektiv.	Öka antalet elever.	1a. Antal elever som genomför utbildning med diplom. 1b. Antal antagna elever i förhållande till Diplom. 1c. Antal förstahandssökande. Följa årsvis med start 2017.		
	En årlig ökning av utbildade handledare och APL platser.	1d. Antal utbildade handledare 1e. Antal APL platser.		
2. Verka för att samtliga arbetsgivare och utbildare är med i VO-college.	Nätverka och stimulera, riktad information. Arbeta för att ingå i kravet vid upphandling.	Lista utbildningsanordnare och arbetsgivare som står utanför VO-College.		
3. Öka andelen medarbetare i verksamheterna med adekvat utbildning	Driva frågan om branschkrav nationellt. Karriärvägar.	3a. Redovisa medarbetare med adekvat kompetens. 3b. Redovisa ungdoms och vuxen elevers inriktningsval.		
4. Förbättrad struktur och utökad samverkan i programråden	Utökad aktivt deltagande från arbetsgivare i programråden lokalt	Antal programråd per utbildningsanordnare och antal deltagande arbetsgivare.		
5. Årligen ta fram goda exempel inom hälsoarbetet och sprida kunskaper om våra framgångar.	Årlig återrapportering från lokalt till regionalt.			