



2008-01-30 (2008-04-27)

Christel Nilsson
Projektledare Vård och Omsorgscollege
Tel. 0709-66 87 48

Ansökan

Vård- och OmsorgsCollege Skåne (VO-College Skåne)

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. Bakgrund	3
2. Målsättning och organisation	6
2.1 Vision VO-College Skåne.....	6
2.2 Mål för Vård- och Omsorgscollege.....	6
2.3 Regional och lokal organisation.....	7
3. Regionala avtal och överenskommelser	7
5. Infrastruktur för utbildningen	9
6. Samverkan med arbetslivet	12
6.1 Regional styrgrupp.....	12
6.2 Styrgruppens uppdrag.....	12
6.3 Gemensam marknadsföring.....	14
6.4 Fler män till branschen.....	15
7. Kvalitetsarbete	15
7.1 Kopplingen mellan regionalt och lokalt kvalitetsarbete.....	16
8. Hälsoperspektivet	16
8.1 God folkhälsa för en bättre framtid – regional strategi 2006-2009.....	16
8.2 Hälsöfrämjande skolutveckling i Skåne – Hälsa och välbefinnande ökar lusten att lära.....	17
8.3 Inspirationsguide – utveckla personalen och arbetsplatsens kompetens utifrån ett hälsoperspektiv.....	17

BILAGOR

1. Personalprognos för kommunerna i Skåne
2. Prognos Arbetsmarknaden i Skåne 2007-2009
3. Avsiktsförklaring Kommunförbundet Skåne och Region Skåne
4. Avsiktsförklaring Högskolan Kristianstad
5. Avsiktsförklaring Lunds universitet
6. Styrgrupp VO-College Skåne
7. Regionalt utvecklingsprogram för Skåne
8. God hälsa för en bättre framtid – *regional strategi 2006-2009*
9. Hälsöfrämjande skolutveckling i Skåne - *Hälsa och välbefinnande ökar lusten att lära*
10. Inspirationsguide - utveckla personalen och arbetsplatsens kompetens utifrån ett hälsoperspektiv
11. Preliminär checklista för uppföljning av kvalitetskriterier

1. Bakgrund

Skåne – En attraktiv region

Den skånska regionen omfattar 33 kommuner och sammanlagt 1 184 500 människor. Skåne ligger på andra plats av de län i Sverige där befolkningen ökar mest. Sedan 1980 har Skåne växt med hela 20 procent (Bilaga 1 sid 27). Störst ökning har skett i de västra delarna av regionen. Invandringen till Skåne har aldrig varit så hög som under de senaste åren. Förklaringen till befolkningstillväxten handlar delvis om svenskar som "kommit hem" efter att ha arbetat eller studerat utomlands. Invandringen från Danmark till Skåne har blivit sex gånger större än före invigningen av Öresundsbron.

Arbetsmarknaden i Sverige står inför en av sina största utmaningar och inget undantag råder för Skåne-regionen. Under en tioårsperiod ska en tredjedel av arbetskraften bytas ut och det berör både privata och offentliga arbetsgivare. Personalprognosen visar att de 33 skånska kommunerna behöver rekrytera mellan 8 200 och 9 800 personer årligen fram till år 2015. Antalet anställda personer i de 33 skånska kommunerna kommer att öka (netto) med ca 5 000 personer (Bilaga 1 sid 3).

Generationsskifte

Generationen fyrtioåringar har börjat lämna arbetsmarknaden och ett generationsskifte har initierats. Generationsskiftet handlar därför inte bara om "förlorad arbetskraft" som måste ersättas. Fyrtioåringarna inom branschen är många och äger en stor del av den kompetens som burit verksamheten under många decennier. Det handlar inte bara om reell kompetens utan också om den tysta kunskapen som vuxit sig fram hos denna generation medarbetare under många år av lärande i arbetet.

Närheten till Danmark

Konkurrensen om arbetskraften i Skåne utmanas av närheten till Danmark. När bristen på dansk arbetskraft uppstår blickar arbetsgivarna i Danmark över sundet och en dansk rekryteringsvåg drar in över Skåne. När det gäller lediga arbeten inom sjukvård och äldreomsorg har svensk personal större attraktionskraft. Den svenska utbildningsnivån motsvarande omvårdnadsprogrammet är högre än den nivå som krävs i Danmark. Ett stort utrymme för egna initiativ, ett attraktivt arbetsklimat som ger personalen tid att kunna umgås med pensionärerna/boende samt ett högre löneläge är några av attraktionsfaktorer som arbetsgivarna i Danmark erbjuder.

Arbetslösheten i Danmark är näst intill obefintlig för närvarande. I Skåne finns förhållandevis mycket lediga resurser att tillgå. Med kännedom om den konkurrenskraft som Danmark har och nuvarande fördel med tillgängliga resurser har Skåne-regionen goda möjligheter till att öka attraktionskraften och bli en konkurrenskraftig arbetsgivare.

Åttiotalisterna till branschen

Många 80-talister är klara med sina studier och är i arbete eller på väg ut på arbetsmarknaden. Denna generation och övriga ungdomar ställer helt andra krav än vad många arbetsgivare är vana vid. Krav som stimulerande och utvecklande arbete,

eget ansvar och befogenheter, varierande arbetsuppgifter, bra löner, karriärmöjligheter samt flexibla arbetstider som möjliggör en god balans mellan arbetsliv och privatliv. För att attrahera denna generation måste arbetsgivarna inom branschen se över sin attraktionskraft och jämföra med vad framtidens personal kommer att förvänta sig. I Skåne ser vi det som en utmaning att försöka säkerställa den attraktionskraft som inspirerar unga människor till ett arbete inom vård och omsorg. För att säkerställa denna kommer vi att arbeta för att tydliggöra karriärvägar inom yrkesrollen, exempelvis göra handledarrollen som en möjlig karriärväg. Flexibla arbetstider och arbetsrotation är två andra viktiga delar som kan stärka attraktionskraften. Vi kommer att lyfta fram vidareutbildningar genom samverkan med utbildningsanordnare för eftergymnasiala utbildningar. Vidare kommer verksamhetsutveckling inom såväl skola som ute i arbetslivet, att bli en viktig faktor. Goda exempel på framgångsrik verksamhetsutveckling kommer att lyftas fram, under våra regionala konferenser för idé- och erfarenhetsutbyte.

Kompetensutveckling för redan anställd personal

Behovet av kompetensutvecklingen handlar om att erbjuda redan anställd personal utbildning. Trots att fler utbildar sig till arbete inom äldreomsorgen saknar många personer grundutbildning. Vård och omsorg är en bransch som kommer att behöva utbildad arbetskraft framöver, både unga, vuxna och redan anställd personal, framförallt inom äldre- och handikappomsorgen.

I Skåne saknas idag aktuella uppgifter på hur många personer bland redan anställd personal som saknar adekvat utbildning. Det vi vet är att det finns ett behov och att det är stora skillnaderna mellan våra kommuner, då det gäller redan anställd personal som saknar adekvat utbildning. En uppföljning för att få fram ett aktuellt underlag ligger framför oss.

Validering av redan anställd personals kunskap kommer här att bli en av de framgångsnycklarna till kompetensförsörjning för redan anställd personal. Mer om detta diskuteras under kriterium 4, sidan 8.

Allt fler äldre

Antalet äldre ökar vilket innebär ytterligare efterfrågan på vård och omsorg. Ju äldre vi blir desto större är riskerna att vi drabbas av sjukdom. Individer som i dag behöver stöd och hjälp från omsorgen om äldre och funktionshindrade har större behov av alternativa insatser av både vård och omsorg. Andra faktorer är ökad mångfald med avseende på etnicitet eftersom antalet äldre med annan etnisk bakgrund ökar. Personer med olika etniska bakgrunder behöver utbildas för att kunna möta individuella behov hos denna målgrupp. Andra faktorer som kommer att påverka behovet av "rätt personer" i sammansättningen av personalgrupper samt bas, bredd och spets i arbetslagens samlade kompetens är; snabb medicinskteknisk utveckling, ökad internationalisering, fler äldre får (önskar) vård och omsorg i ordinarie boende.

Slutsats

Skåne står inför ett generationsskifte på arbetsmarknaden precis som övriga Sverige. Närheten till Danmark prövar arbetsgivarnas konkurrenskraft, 80-talisterna och övriga ungdomar kommer att ställa nya villkor för arbete inom vård och omsorg, om de ens överväger denna bransch som ett alternativ. En modern anpassad utbildning utifrån behov och efterfrågan krävs. Utbildning till den personal som saknar formell behörighet motsvarande omvårdnadsprogrammet behövs. Antalet äldre och äldre/äldre ökar och därmed behovet av mer kvalificerad vård och omsorg i hemmet, vilket kräver (kommer att kräva) en bredare och/eller en spetskompetens för delar av den personal som ska garantera kvaliteten på vård och omsorg till våra medborgare i Skåne. Konkurrensen om utbildad arbetskraft kommer att vara stor i framtiden.

Att komplettera varandra framför att konkurrera, är en del i den framgång som samverkan kan bära med sig, för såväl utbildningsanordnare som aktörer inom arbetslivet. Exempel på samverkan för att komplettera varandra är lokala profileringar inom våra VO-College, att använda oss av varandras resurser/komplettera varandra både personellt och tekniskt.

Varför lämnar personal vård och omsorg till förmån för annan bransch? Detta är en viktig fråga att fortsätta lyfta fram, för att finna svaren och kunna möta dessa medarbetares krav på att stanna kvar inom branschen. En viktig fråga som utöver kommande rekryteringsbehov, behöver finna sin grund för att inte öka rekryteringsbehovet ytterligare.

Källor i bakgrund: Sveriges Kommuner och Landsting, Region Skåne, Länsarbetsnämnden i Skåne, Socialstyrelsen, SOU 2006:31, Universum Communications, Öresundskommitten, TT, olika skånska dagstidningar och rikstidningar.

2. Målsättning och organisation

2.1 Vision VO-College Skåne

Alla aktörer bland utbildningsanordnare och arbetsgivare som företräder branschen och/eller utbildar till branschen vård och omsorg, ingår i en regional samverkan, för att Skåne ska bli en av Sveriges mest attraktiva regioner, att utbilda sig i, att arbeta inom och få vård och omsorg av.

2.2 Mål för Vård- och Omsorgscollege

I den regionala ansökan har vi valt att ha en mer övergripande målsättning men dock med en tydlig inriktning på vart vi skall sikta. Syftet är att hålla en viss öppenhet för våra lokala aktörer då vägen till målet kan vara många, om än vi siktar mot samma mål. Vikten av mätbara mål är av stor betydelse såväl regionalt som lokalt, och våra regionala mål är mätbara mot våra lokala VO-College, en ömsesidig och naturlig verkan av samma mål. Den lokala ansökan skall rikta sina mål mot de regionala målen, de skall vara mer specificerade för att vara mätbara såväl regionalt som lokalt.

Samverkan

1. Utveckla samverka med berörda aktörer från arbetsliv och utbildningsanordnare för en bättre framtidsplanering då det gäller behov och efterfrågan, av såväl basutbildning som vidare kompetensutveckling och rekrytering till vård och omsorg.
2. Utveckla samverka med och mellan aktörer från gymnasienivå upp till högskole- och universitetsnivå kring utbudet av bas-, bredd- och spetskompetens för ungdomar, vuxna och redan anställd personal.

Kvalité och kvalitetsutveckling

3. Kvalitetssäkra, kvalitetsutveckla våra VO-College i Skåne
4. Arbeta med en regionalgemensam valideringsmetod.
5. Arbeta med en regional handledareutbildning och tydliggöra handledaruppdraget för att nå en samsyn kring handledarrollen och dess uppdrag.

Attraktionskraft

6. Öka attraktionskraften genom att tydliggöra yrkesrollerna inom vård och omsorg samt lyfta fram möjliga karriärvägar.
7. Utveckla och förbättra villkoren för social och etnisk mångfald genom flexibla lösningar inom såväl de teoretiska som praktiska upplägget på våra utbildningar.
8. Arbeta med genusperspektivet för nyskapande av förhållningssätt och olika beteendemönster.
9. Öka anställningsbarheten (inter-)nationellt, skapa samsyn kring baskompetens för vård- och omsorgsarbete, stärka individens framtida valmöjligheter på arbetsmarknaden.

2.3 Regional och lokal organisation

Kommunförbundet Skåne är samordnande part för Vård- och Omsorgscollege regionalt.

- En regional styrgrupp med privata och offentliga aktörer inom skola och arbetsliv, med arbetslivet i majoritet, har bildats och har mandat och befogenheter att besluta vid frågor gällande Vård- och Omsorgscollege ur regionalt perspektiv.
- Den regionala styrgruppen kommer initialt att sammanträda en gång per månad för att upprätthålla det regionala ansvaret för Vård- och Omsorgscollege.
- Lokala styrgrupper med privata och offentliga aktörer inom skola och arbetsliv, med arbetslivet i majoritet, ska bildas efterhand som ansökningar står klara att lämnas för granskning och beslut. Styrgruppen lokalt är den grupp som har mandat och befogenheter att besluta vid frågor gällande Vård- och Omsorgscollege ur det lokala perspektivet.
- En regionalgemensam hemsida är under uppbyggnad. Den syftar till att samordna samtliga aktörer som blivit certifierade för Vård- och Omsorgscollege i Skåne. Målet med hemsidan är att bilda samlingsarena för arbetslivets parter samt utbildningsanordnare från olika utbildningsnivåer. Hemsidan ska informera och inspirera studerande och sökande till yrken inom vård och omsorg.

3. Regionala avtal och överenskommelser

Avsiktsförklaring där Kommunförbundet Skåne och Region Skåne ställer sig bakom utvecklingen av Vård- och Omsorgscollege till stöd för de lokala aktörerna. (Bilaga 3)

Avsiktsförklaring från Lunds universitet och Högskolan Kristianstad som beskriver avsikten med ett framtida samarbete inom VO-College Skåne. (Bilaga 4-5)

Samverkan mellan de Skånska kommunerna inom gymnasieområdet är idag ganska omfattande och fler avtal har tecknats. I Skåne, med 33 kommuner, arbetar vi också i delregioner, Samverkan Skåne Nordväst, SSNV (11 kommuner), Samverkan Skåne Nordost, SSNO (7 kommuner + Sölvesborg), Samverkan Skåne Sydost, SSSO (5 kommuner) och Samverkan Skåne Sydväst, SSSV (11 kommuner).

Idag finns följande tydliga samverkansformer:

- Samverkan kring gemensam beräkningsgrund för interkommunal ersättning i gymnasieskolan – alla skånska kommuner + Sölvesborg. Avtal.
- Samverkan kring gemensam portal för all gymnasieinformation. Alla skånska kommuner + Sölvesborg. Avtal. I portalen finns också fristående gymnasieskolor med.
- Samverkan kring fritt sök till gymnasieskolan i Skåne. Dels samverkansavtal mellan kommunerna i SSNV för sig och SSNO för sig. Dels från 2008 ett gemensamt avtal om fritt sök mellan SSNV, SSNO och SSSO – dvs kommunerna i tre delregioner. Avsikten är att detta ska utökas med de 11 kommunerna i SSSV till år 2009. Avtal.

- Gemensam upphandling av system för gymnasieintagning. Hela Skåne + Sölvesborg.
- Samverkan kring Teknikcollege i Skåne ."Lös" samverkan utan avtal mellan Kommunförbundet Skåne, Teknikföretagen, IfMetall och deltagande kommuner /delregioner. Avtal finns mellan kommuner / delregioner.
- Samverkan kring Vård- och omsorgscollege i Skåne. Avsiktsförklaring mellan Kommunförbundet Skåne och Region Skåne. Avtal tecknas sedan mellan de kommuner och andra huvudmän som söker lokalt vård- och omsorgscollege.

Att teckna avtal mellan 33 kommuner är en stor process och de större avtal som tecknats ovan har vardera tagit mer än ett år att fullfölja. För processen kring vård- och omsorgscollege är avtalen mellan de lokala parterna viktiga – här kan man inte agera som en stor region (med 33 kommuner och ca 1,2 miljoner invånare) gemensamt.

Angående handledaravtal

Att teckna ett regionalt avtal för handledare i Skåne handlar inte bara om en årslång process. Det handlar också om att välja rätt process på rätt nivå för att uppnå största möjliga samverkansvinster. Arbetsprocessen kring handledaravtal måste i vår region ligga på den lokala nivån där samverkan kring VO-College på detaljnivå skall ske. Genom att förlägga denna process hos lokala aktörer kommer vägen mot målen att garantera öppenhet för olika konstellationer mot samma mål, större ansvarskoppling på lokal nivå i frågor gällande handledare, samverkansvinster samt en högre kvalitet på utvecklingsarbetet som en god effekt av helheten (1+1=3).

På den regionala nivån kommer vi att ograverat kräva detsamma som man gör på nationell nivå d.v.s. att handledaravtal skall finnas. Handledaravtal kommer således att vara "tvingande" för att bli certifierad på den lokala nivån.

4. Regionalt perspektiv

För att göra Vård- och Omsorgscollege till en gemensam resurs i Skåne kommer den regionala samverkan inom Skåne-regionen att inriktas enligt följande.

1. Ett regionalt nätverk skapas för gemensamma konferensdagar minst två gånger per år. Syftet med dagarna kan vara idé- och erfarenhetsutbyte, information om lokala/regionala förändringar inom Vård- och Omsorgscollege samt kvalitetsarbete.
2. Uppdragsinriktade arbetsgrupper, som väljs ut av den regionala styrgruppen, arbetar fram underlag avseende regionalgemensamma resurser som t.ex. en gemensam struktur för handledarutbildning, gemensam valideringsmetod och gemensamma valideringsinstrument.

Konkreta exempel på uppdrag vi avser arbeta med på regional nivå.

Omvärldsanalys

En begäran om underlag på kompetens- och rekryteringsbehov från Skånes kommuner samt Region Skåne (Landstinget) kommer att bli en viktig del i vårt arbete

på regional nivå. I dag saknar vi aktuellt underlag och/eller delar av ett komplett underlag då det gäller specifika behov i våra olika kommuner samt inom Region Skånes olika verksamheter. För att lokala VO-College ska kunna profilera/inrikta sig mot en särskild kompetens och utbilda till arbete och inte till arbetslöshet, kommer resultatet av detta underlag att ha stor betydelse för oss i Skåne. Regionen omfattar många verksamheter och i väntan på att nämnda underlag tas fram/kompletteras måste behov och efterfrågan beaktas noga vid utvecklingen av lokala VO-College.

Handledarutbildning

Vi kommer att arbeta med en regional handledareutbildning som syftar till att lägga en likvärdig bas för handledar - rollen, -uppdraget. Samtidigt vill vi också lägga tyngd på att individuella upplägg/kompletteringar av handledarutbildning måste finnas, för att möta verksamheternas specifika behov.

Validering

En gemensam valideringsmetod som har sin grund i att kvalitetssäkra värdering av befintlig kunskap hos vuxna och redan anställd personal. Finna teoretiska och praktiska lösningar till validering av både teoretiska och praktiska delar. Vidare syftar detta regionala perspektiv till samverka för att nå uppsatta delar av våra mål i ansökan (se mål 4,6,7,8). Exempelvis avser vi fortsätta arbeta med att finna lösningar för utländska kvinnor och män, som redan har en utbildning eller vill komma ut i arbete inom vård och omsorg. Denna målgrupp är en värdefull resurs dels då det gäller att klara rekryteringsbehovet men också då det gäller att möta behovet hos äldre och funktionshindrade med utländsk bakgrund.

Valideringscentrum i Malmö kommer att vara en viktig part i detta avseende. Här arbetar man på bred front med allt från att värdera individens kunskap i teori och praktik till att samverka i olika projekt. Samverkan i projekt för att finna lösningar till bl.a. invandarmän/kvinnor och långtidssjukskrivna, för att dessa målgrupper skall komma ut i arbetslivet.

3. En regional hemsida för VO-College Skåne är under uppbyggnad och skall ha till sitt syfte att samordna lokala VO-College för att informera och inspirera studerande och sökande till utbildningar och arbeten inom vård och omsorg.

5. Infrastruktur för utbildningen

Goda förutsättningar för lärande i Skåne

Utbildningsutbudet är stort i Skåne. Varje kommun tillhandahåller förskola, grundskola och finansierar eller driver egen gymnasieskola men även vuxenutbildning och svenska för invandrare. Ett flertal folkhögskolor och studieförbund driver folkbildande insatser. Högre utbildning bedrivs i Lund, Malmö, Helsingborg, Kristianstad och i Alnarp samt på distans. Öresundsuniversitetet med sammanlagt 14 universitet och högskolor i samverkan ger stora möjligheter till högre utbildning i Öresundsregionen. På flera platser bedrivs kvalificerad yrkesutbildning och arbetsmarknadsutbildning. (Bilaga 7 sid 11).

Det sker en omfattande samverkan mellan skolorna och det omgivande samhället. Lärandet präglar alla människor i aktiv ålder. Vuxenutbildning erbjuds parallellt med arbete i flexibla former som har öppnat nya möjligheter för studier. Insatser för att bryta gamla mönster har lett till bättre balans mellan könen och minskad segregation. Hela Skåne har nära till högre utbildning och Skåne attraherar studenter från hela världen. Svenska och danska ungdomar väljer fritt bland utbudet av utbildningar i Öresundsregionen. Möjligheterna att studera inom hela EU har underlättats, bland annat genom att det är lättare att tillgodoräkna sig poäng till examen från studier i andra länder. Universitet och högskolor verkar i ett allt tätare sammanknutet nät, framförallt i Östersjöområdet. Skåne är känt för att ha landets bästa skolor och har flera lärosäten med internationellt renommé. (Bilaga 7 sid 20).

Gymnasieskolans 3 åriga omvårdnadsprogram finns i 13 kommuner i Skåne. I nordvästra Skåne finns "OP" i; Örkelljunga, Höganäs, Helsingborg, Klippan, Landskrona, i Sydväst i; Eslöv, Lund, Malmö, Vellinge, Trelleborg, i nordöstra finns programmet i Hässleholm och Kristianstad och i sydöstra hörnet finner man Sydsvenska gymnasieförbundet som svarar för gymnasieutbildningar för Ystad, Tomelilla, Sjöbo och Skurup (Simrishamn) och med Ystad som centralort för omvårdnadsprogrammet för ungdomar.

Omvårdnadsprogrammet för vuxna finns hos flera utbildningsanordnare, såväl privata som offentliga. Antalet utbildningsanordnare som idag erbjuder omvårdnadsprogrammet för vuxna saknar vi aktuella siffror på, dock är det minst 15 av våra 33 kommuner som erbjuder omvårdnadsprogrammet för vuxna. Utbudet skiftar från år till år beroende på efterfrågan och ekonomiska prioriteringar.

Inför det framtida behovet av utbildning och rekrytering till vård och omsorg krävs samverkan mellan arbetsliv och utbildningsaktörer. Kommunförbundet Skåne och Region Skåne kommer att stödja och uppmuntra innovationer avseende strukturen för Vård- och Omsorgscollege. Strukturer som gynnar den studerandes möjligheter till flexibla lösningar för olika utbildnings- och karriärvägar samt vidare studier är inledningsvis två viktiga områden att fokusera på. Samverkan mellan lokala och regionala aktörer handlar i detta avseende om dialogen mellan utbildningsaktörer kopplat till olika utbildningsformer. Den reguljära utbildningen för ungdomar på gymnasienivå behöver kompletteras med flexibla lösningar till närundervisning och distansstudier, för att uppnå en mer flexibel struktur.

Aktörer från vuxenutbildningen tillsammans med företrädare för arbetslivet måste tillsammans öka sina insatser för att skapa möjligheterna till validering i den praktiska vardagsmiljön. En gemensam valideringsmetod är ett av våra mål (se mål 4). För att nå framgång kommer det att krävas att aktörerna inom samverkan kring VO-College finner vägar för att validera såväl teoretiska som praktiska moment. Studievillkor som bygger på vuxnas förutsättningar att studera måste utformas. Särskild hänsyn ska tas till denna målgrupp. Många vuxna lever familjeliv samtidigt som fler och fler vuxenstuderande kombinerar studier med arbete.

Flexibla lösningar på lär- och studiemiljöer blir en viktig fråga. Klassrum, grupprum och verkliga miljöer i arbetslivet måste inspirera såväl unga som vuxna till livslångt lärande. En modern informations- och kommunikationsteknik (IKT), kommer att bli ett

värdefullt arbetsredskap i vår strävan mot att möjliggöra ett flexibelt lärande. IKT kommer också att vara en av nycklarna till framgång för vissa studerande från kommuner, där trafikinfrastrukturen ännu inte är väl utbyggd. En bristande trafikinfrastruktur för att binda samman regionen är ett av Skånes hinder för att skapa tillgänglighet och valmöjlighet för våra studerande. Att t.ex. ta sig med kommunala medel mellan Simrishamn och Malmö, kan möta stora hinder och inte minst om en kvällskurs eller praktik är förlag kvällstid. Val av närutbildning kan av detta skäl styras till den ort dit man kan ta sig med kommunala medel.

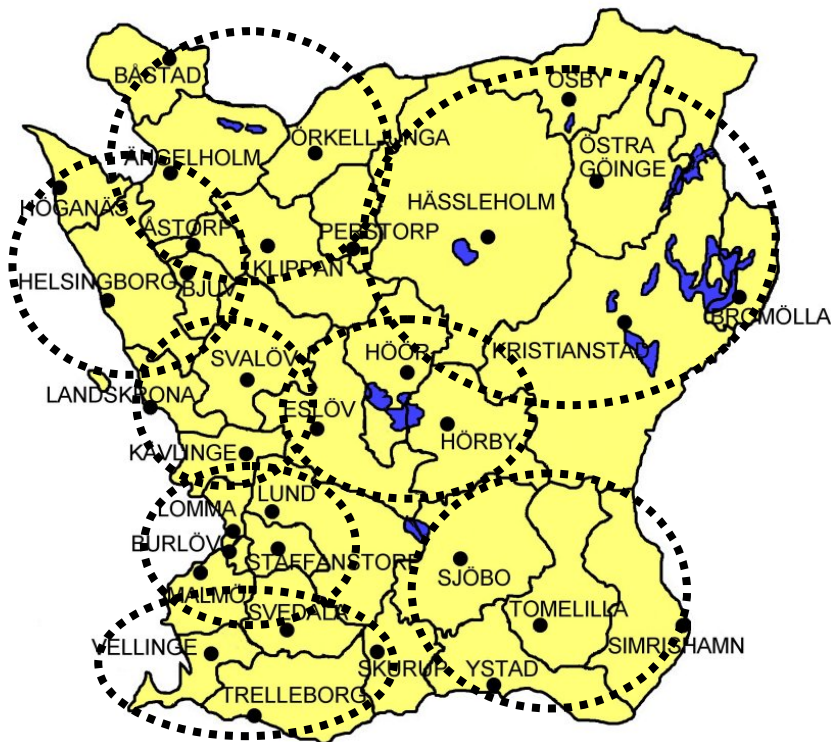
För en få en verklighetsanknytning under utbildningen kommer praktiken att vara avgörande men också erfarenhets- och kunskapsutbyte med arbetslivet. Arbetslivet är/kommer att vara en viktig resurs, som en naturlig del i den teoretiska utbildningen. Exempel på hur man inom skolan använder/kommer att använda dessa resurser är bl.a; samverkan kring utbildning i verklig miljö, samordning av teoretiska delar där arbetslivet kan ha "sin tid" för förankring av teori i praktik, introduktionsdelar i olika kurser där arbetslivet introducerar praktiska metoder och mål, föreläsningar från yrkesspecifika områden där arbetslivet står för föreläsningen, praktiska metodövningar där personal från verksamheterna är handledare. I delar av denna samverkan med arbetslivet ser vi också en ökad attraktionskraft för yrkesrollen, genom att t.ex. använda direktarbetande personal i undervisningen. Det finns goda exempel från Piteå kommun där *"undersköterska utbildar undersköterska"*, *erfarenheter som vi väl kan ta del av för att implementera i verksamheter inom vår region.*

En väl utbyggd infrastruktur stärker konkurrenskraften gentemot andra branscher. Samverkan kring infrastruktur för utbildning kommer att ge både regionala och lokala vinster, inte minst för mindre lokala aktörer i regionen med begränsade resurser till utvecklingsarbete, marknadsföring samt rekrytering. Exempel på hur konkurrenskraft kan minskas och vinster för den mindre aktören öka är tillgängliga strukturer som är öppna för regional samverkan, strukturer som informations- och kommunikationsteknik (IKT) som möjliggör bl.a. studier på distans. En gemensam marknadsföring kan ge både vinster i kronor men också stärka attraktionskraften genom de positiva effekter som samverkan kan ge efter sig.

I den regionala samverkan kring vård och omsorgscollege i Skåne finns aktörer från;

Region Skåne
Kommunförbundet Skåne
Lunds universitet
Högskolan Kristianstad,
Kommunal gymnasieutbildning
Kommunal vuxenutbildning
Privat vuxenutbildning
Fristående gymnasieskolor
Kvalificerad Yrkesutbildning
Gymnasiesärskola
Arbetslivet – privata och offentliga företrädare
Kommunal Skåne
Vårdförbundet

Under arbetet med att ta fram den regionala ansökan har en trepartsamverkan varit gällande. Representation från ett 10 tal kommuner i Skåne, både privata och offentliga aktörer inom skola och arbetsliv har funnit med. Malmö, Lund, Helsingborg, tre av Skånes största kommuner har funnits representerade. Kommunal Skåne har varit en aktiv part medan vårdförbundet har gett processen stöd på distans, tagit del av processen via minnesanteckningar och ansökan i olika skeden mot färdigställandet av denna.



Skåne med alla sina 33 kommunerna. Ett regionalt Vård- och omsorgscollege och exempel på eventuella lokala vård- och omsorgscollege.

6. Samverkan

6.1 Regional styrgrupp

En regional styrgrupp för Vård- och Omsorgscollege har bildats, aktörer från privata och offentliga aktörer inom både arbetsliv och skola ingår. Arbetslivet är i majoritet och ordförandeposten är tilldelad en av arbetslivets representanter. (Se bilaga 6)

6.2 Styrgruppens uppdrag

Den regionala styrgruppen har till ansvar och uppdrag att;

- Leda det regionala arbetet med VO-College Skåne
- Ge råd och stöd i det lokala arbetet genom ett konsultativt förhållningssätt
- Ta emot lokala ansökningar för en första bedömning innan ansökan går vidare till nationella rådet.
- Följa upp och utvärdera lokala aktörer inom VO-College Skåne
- Ha övergripande ansvar för att kvalitetskriterierna uppnås

- Omvärldsbevakning
- Opinionsbildning
- Marknadsföring

Styrgruppen får mandat och befogenheter att besluta vid regionalgemensamma frågor gällande Vård- och Omsorgscollege. Principer om likvärdighet eftersträvas i sammanhang som gynnar utvecklingen av VO-College Skåne på lokal nivå. Öppenhet för lokala olikheter är ett måste för att undvika stagnation i framtagandet av olika konstellationer kring samverkan för Vård- och Omsorgscollege. Viktigt är att nybildade tankebanor och strukturer får leva, prövas och utvärderas.

Omvärldsbevakning

För att vi i Skåne skall hålla oss ajour med behov, efterfrågan och attraktionskraften på arbetsmarknaden, måste vi kontinuerligt bevaka marknaden. Underlag som statistik på ansökningsfrekvenser för utbildningar inom vård och omsorg, nyckeltal för demografi, uppföljning av personer som examineras ut från omvårdnadsprogrammet och återfinns i arbete inom vård och omsorg. Detta är exempel på några av de bevakningar som kommer att behövas och genomföras för att möta framtiden på bästa sätt.

"I morgon är en annan dag och kan innebära en snabb förändring av både studieinriktning och arbeten. Omvårdnadsprogrammet på gymnasiet, sommarjobb och mindre vikariat inom vård och omsorg. Nya inriktningar på studier och/eller arbete utomlands attraherar och bli verklighet i några år. Åter hemma och tillbaka inom vård och omsorg på något vikariat. Bag Packingresa till Asien eller Anderna attrahera nu. Mod, nya drömmar och mål tar ungdomar dit de siktar".

Med ovanstående citat vill vi måla bilden av hur unga människors liv idag kan se ut. Med denna insikt möter vi här och nu en av våra framtida utmaningar, att kunna svara mot unga människors krav. Krav på allt från flexibla studievillkor, utmaningar i vardagen på skola eller arbetsplatsen, kompetens- och vidareutbildning, till säsongarbete, helgvikariat, sommarjobb och/eller tillfälliga fasta tjänster. Vidare så står vi inför faktumet att antalet personer som går i pension kommer att öka och ungdomskullarna kommer att minska för varje år framöver. Denna ekvation går inte ihop, det räcker inte att bara attrahera unga människor. Vi måste attrahera redan anställd personal till att stanna kvar, vuxna som vill skaffa sig en utbildning med garantier på arbete och vuxna från andra branscher som önskar omskola sig. Vuxenutbildningen är en viktig framgångsfaktor, mot målet att lyckas rekrytera personal till vård och omsorg. För att nå denna framgång behöver vi återkommande upplägg, för att inte tappa fart och hinna utbilda i den takt som behov och efterfrågan kräver.

Opinionsbildning

För att bilda opinion tänker vi använda oss av bl.a. kommunernas personaltidningar, media, informatörer som har en representation bland både studerande och anställda samt Kommunalarbetarnas medlemstidning.

Vi kommer att använda oss av våra nätverk, för att bana väg in till forum och sammanhang där vi bedömer det viktigt att skapa en positiv stämning kring frågor som berör inom VO-College i Skåne.

Vad vi kommer att bilda opinion om framgår i olika delar i vår ansökan, men för att konkretisera ytterligare kommer det att beröra delar som handlar om att profilera yrkesrollen, höja statusen, öka attraktionskraften, karriärvägar. Det är inte bara vad vi för i en dialog som bildar opinion utan också det vi gör.

6.3 Gemensam marknadsföring

Det finns mycket att vinna i gemensamma åtgärder i syfte att marknadsföra vård och omsorg som attraktiv bransch att utbilda sig för och arbeta i. Företrädare från arbetsliv och skola välkomnar att denna samverkan nu lyfts fram för gemensamma diskussioner och satsningar. Yrkesprofilerna inom branschen har en viktig roll i marknadsföringen för att attrahera mera. En diffus bild av både titel och yrkesrollernas dimension målas upp och här finns en viktig del att arbeta vidare med för att marknadsföra yrkesrollen.

Samtliga parter är överens om att vård- och omsorgsbranschen behöver speglas från den ljusa sidan och att ansvaret för detta ligger hos aktörer inom såväl bransch som skola. En viktig uppgift i den gemensamma satsningen ligger hos redan anställd personal. Mötet mellan studerande/elever och handledare/personal ute i praktik/lärande i arbete är en viktig del i den direkta marknadsföringen av branschen.

Konkret måste vi tydliggöra (göra synlig) yrkesrollens sanna profil genom att lyfta fram den mångskiftande rollen i allt från att stödja/hjälpa till med individens hygien, vardagliga samtal och förtroliga samtal till att möta och bemöta människor i deras absolut mest privata livssituationer som exempelvis; professionella möten i sorg och kris, i förlust och förtvivlan, till att vårda i sjukdom och smärta. Bilden av yrkesrollen måste få sina rättvisa nyanser i såväl studerande som medarbetare och allmänhetens ögon. Hur vi ser på yrkesrollen kommer att bli en avgörande faktor för att skapa erkännande, status och attraktionskraft.

Ett exempel på en spegling från den ljusa sidan kan vara att lyfta fram yrkesrollens alla möjligheter om än stundvis små eller större hinder kan uppstå. En yrkesroll att vara stolt över, i jämförelse med ingen annan, för ingen annan yrkesroll har en sådan mångsidig roll som direktarbetande personal inom vård och omsorg.

Vi måste också arbeta med, inte minst arbetsgivarsidan, aktivt arbeta med attityder till yrkesrollen hos redan anställd personal. Ett uttalande som; *"Börja inte som jag, sen är Du fast här i 25 år" eller "- Skulle aldrig rekommendera någon det här jobbet" är en attityd, som varje gång den får liv, riskerar (och gör) att vi förlora framtida medarbetare.*

Lyfta fram handledarrollen som en möjlig karriärväg

Lyfta fram karriärvägar såsom teamledare, samordnare, handledare inom specifika områden; demens, psykiatri, LSS och vidare, sjuksköterska, ambulanssjukvårdare, socialsekreterare, arbetsledare.

För att klara denna marknadsföring kommer vi bl.a. att använda oss av redan anställd personal, studerande. Studie- och yrkesvägledare är en viktig resurs och person i mötet med främst unga människor. Vi kommer också att använda den regionala hemsidan för VO-College, för att marknadsföra såväl lokala VO-College, regionens utbud av utbildning i samverkan med arbetslivet.

6.4 Fler män till branschen

Det behövs fler män inom vård och omsorg. Verksamhetsinriktningar som bl.a. LSS, psykiatri och akutsjukvård har lyckats bättre med rekrytering av män. En regional satsning kommer att genomföras, för att få fler män att söka sig till branschen i ett bredare perspektiv.

Av tradition har andelen män som utbildat och sökt sig till arbeten motsvarande undersköterska varit mycket låg, inom både kommun och landsting. Män och kvinnor kompletterar varandra, på ett sätt som inte minst skulle gynna den enskilde individen men också teamarbetet i verksamheten. Satsningar på att öka antalet män inom vård och omsorg är ett viktigt steg i arbetet mot en mer jämställd bransch. Ett första steg mot detta mål är att använda de män som redan idag finns inom branschen. Ett andra steg kan vara att utbildningsanordnare och arbetsgivare i dialog med de fackliga organisationerna ser över vilka konkreta åtgärder som måste göras i regionen så att branschen blir mer attraktivt för män. Denna dialog förväntas mynna ut i många goda idéer som kan formaliseras i en handlingsplan. En handlingsplan som lägger grunden för en jämnare könsfördelning bland personal inom vård och omsorgsarbete samt en attraktivare bransch för män.

Stimulans och motivation är inre mänskliga resurser som behöver plockas fram för att attrahera. Exempel på dessa kan vara allt från att; ansvar premieras, idériakedom som skapar "vinster" för verksamheten belönas (kreativt tänkande lyft här med fram som en extravinst för verksamheten), karriärvägar öppnas och utbildning överlag premieras. Heltidsanställning, ökade krav på grundläggande och eftergymnasiala utbildningar samt tydliggörande av uppdraget och yrkesrollerna är några av de faktorer som tillsammans med nämnda incitamentsstrukturer skulle attrahera flera män till branschen. Detta i sin tur skulle bidra till en högre status för yrkesrollerna inom vård och omsorg.

7. Kvalitetsarbete

Den regionala styrgruppen kommer att ha det yttersta ansvaret för att regionala och lokala kriterier uppfylls, vilket kräver en tydlig struktur kring uppföljning och utvärdering. Det regionala kvalitetsarbetet kommer initialt att innebära ett arbete med att säkerställa att kvalitetskriterierna följs upp och regionens certifierade Vård- och Omsorgscollege arbetar mot uppsatta mål.

Den regionala styrgruppen kommer minst en gång per år att sammankalla alla aktiva aktörer som samverkar kring VO-College Skåne, för dialog kring kvalitetskriterier och kvalitetsuppföljning samt behov av vidareutveckling.

Regionala kvalitetskriterier och/eller ett regionalt mätinstrument för uppföljning av kriterierna kommer att utvecklas för en kvalitetssäkring av regionens Vård- och Omsorgscollege. Nationella riktlinjer för vad som ska mätas och vilken grad av betydelse innehållet/omfattningen av de olika kriterierna har vid en mätning, kommer att finnas och användas i vår region som underlag för kvalitetssäkring.

Uppföljningen måste bygga på (i en så stor region som Skåne), att de lokala aktörernas årligen ge en lägesrapport till den regionala styrgruppen och/eller då detta begärs in från styrgruppen. En tydlig struktur för uppföljningen av kvalitetskriterier kommer att bli avgörande. Avgörande för att säkerställa, att alla aktörer inom VO-College ser detta som en av VO-College "nycklar" till att upprätthålla samverkan inom uppsatta mål och den kvalitetsnivå vi blivit certifierade för.

(Se vidare bilaga 11, Preliminär checklista för uppföljning av kvalitetskriterier i Skåne. En checklista som ännu bara har sina nyckelbegrepp, men som måste utvecklas i samverkan inom styrgruppen, för att säkra vad som måste följas upp.)

7.1 Kopplingen mellan regionalt och lokalt kvalitetsarbete

Lokala styrgrupper kommer;

- Regionala styrgruppen utvecklar en checklista för uppföljning av kvalitetskriterierna, vilken bli gällande för lokala aktörers kvalitetsuppföljning.
- att ha ansvar för att aktörer inom lokala Vård- och Omsorgscollege uppfyller uppsatta mål för kvalitetskriterierna.
- att kontinuerligt ge lägesrapporter om lokala kvalitetsarbetets utveckling, utmaningar och förändringar till den regionala styrgruppen.

8. Hälsoperspektivet

Avsikten med hänvisning till följande rapporter är att lyfta fram det arbete som redan pågår i Skåne men också att lyfta fram dessa som goda exempel till våra lokala aktörer. Goda exempel att arbeta vidare med och/ eller utveckla och koppla samman med redan pågående hälsoarbete på lokal nivå. Samtliga VO-College i Skåne skall ha ett hälsoperspektiv, där den egna hälsan och ansvaret för denna ställs i fokus för såväl studerande som personal. På regional nivå kommer vi att fortsätta vårt arbete med att arbeta/plocka fram goda exempel samt följa upp pågående arbete runt om i våra kommuner.

8.1 God folkhälsa för en bättre framtid – regional strategi 2006-2009

Samtliga nationella målområden för folkhälsa, som antogs av regeringen 2002 är väsentliga för hälsa och välfärd och kommer och följas upp i Skåne regionen. (Bilaga 8). För vidare information besök gärna www.fhi.se eller sök: *Mål för folkhälsan i prop. 2002/03:35 / 2003:57*".

1. Delaktighet och inflytande i samhället
2. Ekonomisk och social trygghet
3. Trygga och goda uppväxtvillkor
4. Ökad hälsa i arbetslivet
5. Sunda och säkra miljöer och produkter
6. En mer hälsofrämjande hälso- och sjukvård
7. Gott skydd mot smittspridning
8. Trygg och säker sexualitet och en god reproduktiv hälsa
9. Ökad fysisk aktivitet
10. Goda matvanor och säkra livsmedel

8.2 Hälsofrämjande skolutveckling i Skåne – Hälsa och välbefinnande ökar lusten att lära

Den enskilda skolan har stora möjligheter att påverka elevers/studerandes hälsa och lärande genom sin struktur och miljö. Genom att arbeta med hela lärandemiljön ökar utsikterna för att nå framgång både kunskapsmässigt och hälsomässigt. I *Hälsa, lärande och trygghet* (Elevhälsopropositionen, SOU) framkommer att de faktorer som är betydelsefulla för elevers lärande, också påverkar deras hälsa och välbefinnande i stor utsträckning. Att ha inflytande över sin vardag och att kunna påverka den, är av mycket stor betydelse för att eleverna ska uppleva lärandet som lustfyllt och meningsfullt. Därför måste de känna sig delaktiga i utformandet av lärandemiljön i sin helhet och kunna påverka det egna lärandet. I Skolverkets rapport *Vad gör det för skillnad vad skolan gör?* identifieras ett antal faktorer som påverkar skolornas resultat och elevernas måluppfyllelse (Bilaga 9).

8.3 Inspirationsguide – utveckla personalen och arbetsplatsens kompetens utifrån ett hälsoperspektiv

Skapa en friskare arbetsplats genom att utveckla medarbetarnas och organisationens kompetens utifrån ett hälsoperspektiv.

Kommunförbundet Skåne, med stöd av Växtkraft Mål 3, har tagit fram ett helt nytt material, en inspirationsguide; "Hälsa i arbetslivet". Med denna inspirationsguide som grund kan arbetsplatsen själv genomföra en kompetensanalys med hälsotemat i fokus. Guiden är självinstruerande och vägleder förändringsledaren steg för steg genom den arbetsprocess som krävs för att göra en kompetensanalys och skapa en dokumenterad handlingsplan för kompetensutveckling av medarbetarna och organisationen. Materialet kan även användas som inspiration för att arbeta med att skapa en friskare arbetsplats.

Guiden bestående av sex olika delar som innehåller fakta, tips och övningar inför och under arbetet med kompetensutvecklingsanalys med ett hälsoperspektiv enligt Växtkraft Mål 3. I guiden ingår även ett studiematerial med grundläggande kunskaper om gruppprocesser och hälsoarbete för att underlätta analysarbetet (Bilaga 10).