

2017
—
2021

Ansökan om återcertifiering av
regionalt Vård- och omsorgscollege
Västerbotten 2017–2021





REGION
VÄSTERBOTTEN

2016-11-17



Kontaktperson för ansökan:

Namn: Åsa Bygdeson

Mejladress: asa.bygdeson@regionvasterbotten.se

Telefon: 070-66 75 709

Fakturaadress:

Region Västerbotten

Box 65

832 21 FRÖSÖN

Referens kod: ASBYG



Innehållsförteckning

Vård- och omsorgscollege Västerbotten.....	5
1.1 Befolkningsutveckling.....	5
1.2 Befolkningsstruktur	5
1.3 Pensionsavgångar.....	6
1.4 Kompetensbehov de kommande 5 – 10 åren och omsorgspersonal.....	6
1.4.1 Västerbottens läns landstings behov	7
1.4.2 Örnsköldsviks kommuns behov.....	8
1.4.3 Arvidsjaur kommuns behov.....	8
1.4.4 Behov hos Västerbottens kommuner inklusive privata vårdgivare	8
1.5 Antal förstahandssökande till VO-College gymnasieskolor.....	8
1.5.1 Vuxenutbildning i regionen	8
1.6 Antal medarbetare med adekvat utbildning.....	9
1.6.1 Västerbottens läns landsting.....	9
1.6.2 Umeå kommun.....	9
1.6.3 Vännäs kommun.....	9
1.6.4 Örnsköldsviks kommun	9
1.6.5 Arvidsjaur kommun	9
1.6.6 Norsjö kommun.....	9
1.6.7 Skellefteå kommun.....	9
1.6.8 Vilhelmina kommun	9
1.6.9 Lycksele kommun	10
1.6.10 Storuman kommun.....	10
1.6.11 Privata vårdgivare.....	10
1.7 Förutsättningar för fortsatt utveckling av VO-College	10
1.8 Aktörer i samverkan	11
Mål och aktiviteter	12
Måluppfyllelse enligt tidigare mål.....	12
2 Samverkan	12
2.1 Parter i regionala samverkan:	12
2.2 Samverkan för att få fler sökande till arbete och utbildning inom vård och omsorg:	12
2.3 Utveckling av samverkan under certifieringsperioden	13
2.4 Koppling mellan regional styrgrupp och lokala styrgrupper	13



2.5 Kopplingen mellan programråd och/eller eventuella arbetsgrupper	13
3 Utbildningsutbud på lokala College.....	14
3.1 Samverkan högskola/universitet.....	15
3.2 Kompetensutveckling för befintliga medarbetare	15
4. Regionalt och lokalt perspektiv	16
4.1 Upplägg/innehåll, programfördjupningar yrkesutgångar	16
4.1.1 Lycksele/Vilhelmina/Storuman lokala college.....	16
4.1.2 Skellefteå/Norsjö lokala college	17
4.1.3 Umeå/Vännäs lokala college	17
4.1.4 Örnsköldsviks lokala college	17
4.2 Övriga utbildningar i VO-College	17
4.3 Samverkan	17
4.3.1 Genusperspektiv.....	17
4.3.2 Mångfald.....	18
4.3.3 Marknadsföring	18
4.3.4 Omvärldsbevakning/Internationalisering.....	18
5. Hälsoperspektivet.....	18
6. Kvalitetsarbete/Uppföljning	19
7. Avtal se separat fil	20
8. Bilagor.....	20
Bilaga 1 Uppfyllelse på regional Mål och Handlingsplan Västerbotten 2012-2016.....	21
Bilaga 2 Regional Mål och handlingsplan VO-College Västerbotten 2017 – 2021	25
Bilaga 3 Organisationsskiss.....	29
Bilaga 4 STADGAR för Vård- och omsorgscollege i Västerbotten	30
Bilaga 5 Riktlinjer för feriearbete för elever inom Vård och omsorgscollege Västerbotten.....	33
Bilaga 6 Regionalt samarbetsavtal mellan parter inom Vård och omsorgscollege Västerbotten	36

Vård- och omsorgscollege Västerbotten

1.1 Befolkningsutveckling

Befolkningsstillväxten i Sverige sker framför allt i storstäderna Göteborg, Malmö och Stockholm och i de städer som är regionala centra. De regioner som har högst procentuella befolkningsökning har alla en befolkning på över 100 000 invånare.

De kommuner och regioner med den största befolkningsminskning har redan lägst befolkningsunderlag. Det betyder att regionernas storlek, sett till befolkning, är en viktig förklaring till hur befolkningsstillväxten kan utvecklas. Motsvarande mönster finns i Västerbotten med stora inomregionala skillnader. I Umeå, Skellefteå och Lycksele kommuner bor ca 80 procent av länets befolkning. Skellefteå och Umeå kommuner har de största tätbefolkade områdena. Samtidigt som befolkningen minskar på många orter har antalet västerbottningar aldrig tidigare varit så många. Det sker en stor omflyttning av individer inom länet. I nästan alla kommuner i Västerbotten kommer den arbetsföra befolkningen, dvs. antalet 20-64-åringar, att fortsätta minska. Vännäs och Umeå förväntas ha en positiv befolkningsökning i samtliga åldersklasser. I Åsele, Sorsele och Bjurholm sker en befolkningsminskning i samtliga åldrar, dvs. även 64+ minskar.

Trots att 20–64-åringarna blir färre i alla kommuner (förutom i Vännäs och Umeå) är minskningstakten lägre än den har varit 2002-2014. Befolkningsminskningen skulle vara större om inte många utrikes födda flyttade till Västerbotten. Örnsköldsvik förväntas ha en positiv befolkningsökning i samtliga ålderklasser.

1.2 Befolkningsstruktur

Liksom övriga delar av västvärlden har Västerbotten och Sverige en stor åldrande befolkning och den delen av befolkningen växer i förhållande till övriga åldrar. Att befolkningen lever allt längre upp i åldrarna visar även den höjda medelåldern som har stigit från 37,1 år 1968 till 41,2 år 2013. Andelen äldre, 65 år och däröver, har under samma period ökat från 13,4 procent till 19,4 procent. Alla kommuner i Västerbotten, bortsett från Umeå, har en andel äldre bland befolkningen som överstiger riksnittet. Speciellt andelen personer över 80 år kommer att öka kraftigt i länet. Andelen dementa över 80 år kommer att öka med 40% fram till 2025. Befolkningsutvecklingen innebär att färre i arbetsför ålder ska försörja fler, framför allt äldre. Den demografiska utvecklingen ställer också krav på andra samhällsutvecklingsfrågor och kommande investeringar inom vård, hälsa och omsorg.

1.3 Pensionsavgångar

Totalt är ca 19 000 undersköterskor, barnsköterskor, vårdbiträden och personliga assistenter sysselsatta i Västerbottens län varav 83 % är kvinnor. Fram till och med 2025 kommer det totalt i Västerbottens läns kommuner och landsting ca 5 600 personer att gå i pension där mer än 85 % är kvinnor.

Arvidsjaur kommun har 339 personer anställda inom socialtjänsten och 20 % av dessa är 60 år eller äldre.

Enligt den kompetensförsörjnings prognos som Örnsköldsviks kommun gjorde 2015 förväntas ca 30 % av totalt 1400 som arbetar inom vård och omsorg avgå. Inom landstinget Västernorrland/Örnsköldsviks sjukhus inklusive sex HC beräknas ca 38 pensionsavgångar ske fram till 2020.

1.4 Kompetensbehov de kommande 5 – 10 åren och omsorgspersonal

Regionens befolkning blir allt äldre och med det följer sjukdomar och sviktande förmåga att ta hand om sig själv och/eller dagliga sysslor. Fler kommer att behöva vårdas i hemmet och i livets slutskede, vilket innebär att kvalificerad sjukvård, rehabilitering och habilitering i allt högre utsträckning kommer att bedrivas i hemmet. För att bli anställd med titel undersköterska har alla kommuner i regionen, inklusive landstinget, krav på godkänd utbildning från Vård och omsorgsprogrammet på gymnasiet alternativt 1500 poäng från vuxenutbildningens vård och omsorgsutbildning. Kommunerna kräver att kurser i enlighet med Socialstyrelsens allmänna råd(SOSFS 2011:12)med inriktning mot äldreomsorg skall ingå.

Utifrån de allmänna råden från Socialstyrelsen ökar nu branschens efterfrågan på flera alternativa yrkesutgångar som är passande till de verksamheter man bedriver. Detta ställer nya krav på flexibilitet hos utbildningsanordnare för att kunna tillgodose branschens behov av kompetens.

De flesta arbetsgivare kräver att man har godkänd utbildning från Vård och omsorgsprogrammet alternativt 1500p från vuxenutbildningen eller Barn och Fritidsprogrammet med social inriktning, där kurser i enlighet med Socialstyrelsens allmänna råd(SOSFS 2014:2) ingår.

Alla arbetsgivare i regionen kräver goda kunskaper i svenska och samhällskunskap. Kraven är idag Svenska 2 alternativt Svenska 2 som andra språk samt samhällskunskap 1a:1. Man har i Västerbottens län utbildat språkbudsutbildare enligt VO-College koncept.

Kommunala arbetsgivares största utmaning är att rekrytera personal med rätt kompetens inom äldre- och funktionshinderomsorg. Medarbetare ska ge insatser till ett ökande antal äldre

som behöver stöd och vård i särskilda servicebostäder eller i ordinärt boende. Detta ställer krav på medarbetare att ha kunskap om äldres hälsa och livskvalitet, demenssjukdomar samt kunskap att hantera avancerade medicinska insatser. Inom Stöd och service möts nya målgrupper med ökad komplexitet och sammansatta behov, där personer med

funktionsnedsättning ställer allt större krav på att kunna leva ett liv med stor del av självständighet i vardagen, delaktighet i samhället och valmöjligheter i livet. Inom socialförvaltningen sker därför en värderingsförskjutning från omvårdande och omhändertagande kultur till ett mer salutogent och coachande förhållningssätt med inriktning mot rehabiliterande och stödjande insatser. Detta ställer krav på medarbetares kunskap om vilka konsekvenser funktionsnedsättningar medför och hur dessa kan kompenseras genom specialpedagogiska och kommunikativa förhållnings- och arbetssätt.

Både äldre- och funktionshinderomsorg ska förhålla sig till allmänna råden från Socialstyrelsen, som ger riktlinjer till verksamheter gällande vilken grundläggande kompetens och rekommenderade utbildningar och fördjupningskurser som medarbetare bör ha.

Det finns behov av att skapa möjligheter till flexibel kompetensutveckling för tillsvidareanställda medarbetare så att de kan läsa grundläggande vård- och omsorgsutbildning samt de fördjupningskurser som är relevanta. I de lokala styrgrupperna pågår arbete med utmaningen att tillsammans skapa ett utbildningsinnehåll som kan tillgodose bransch och utbildares olika behov.

Eftersom rekryteringsbehovet, de kommande 5-10 åren, är stort för undersköterskor och personal inom Stöd och service kommer VO-College Västerbottens parter att arbeta intensivt med att rekrytera fler ungdomar till Vård och omsorgsprogrammet. Vuxenutbildning har bra med sökande liksom Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsutbildning. Vi behöver även arbeta för att utveckla karriärvägar som leder till att man vill stanna kvar inom yrket.

1.4.1 Västerbottens läns landstings behov

Drygt 400 undersköterskor går i pension kommande 10 års period. Utöver det tillkommer övriga avgångar motsvarande ca 450 undersköterskor. Totalt innebär det ett rekryteringsbehov på mellan 800-900 undersköterskor under en 10 års period inom Västerbottens läns landsting. Detta förutsätter att verksamhetens bedrivs och är organiserad på samma sätt som idag. Sannolikt kommer behovet att vara större då landstinget fortsatt arbetar med rätt använd kompetens vilket kan innebära att fördelning av arbetsuppgifter mellan yrkesgrupper.

1.4.2 Örnsköldsviks kommuns behov

I nulägesanalysen framgår att välfärdsförvaltningen i Örnsköldsviks kommun står inför utmaningar att rekrytera personal som tillgodoser verksamhetens behov. En stor andel av förvaltningens kärnkompetens där 30 % av all personal inom förvaltningen väntas avgå inom de närmsta åren. Baserat på vad som framkommit i kompetensanalysen behöver förvaltningen genomföra konkreta åtgärder för att säkerställa rekrytering av personal med lämplig utbildning under kommande år.

1.4.3 Arvidsjaur kommuns behov

20 % av personalen inom vård och omsorg är 60 år och äldre. Socialtjänsten behöver personal med undersköterskekompetens, gärna med vidareutbildning inom demens och teknik.

1.4.4 Behov hos Västerbottens kommuner inklusive privata vårdgivare

Drygt 5000 nyanställningar kommer att behövas inom vård och omsorg fram till 2025.

1.5 Antal förstahandssökande till VO-College gymnasieskolor

År	Antal 2015	Antal 2016
Skola	1: hands sökande	1: hands sökande
Liljaskolan	8	6
Malgomajskolan	10	10
Fridhemsgymnasiet*	31	
Midgårdskolan*		20
Tannbergsskolan	20	21
Baldergymnasiet	50	34
Sandbackaskolan	8	5
Örnsköldsviks gymnasium	37	32
Totalt	164	128

*Fridhemsgymnasiets Vård och omsorgsprogram flyttade våren 2016 till Midgårdsskolan.

1.5.1 Vuxenutbildning i regionen

Den största producenten av utbildning inom vård och omsorg är vuxenutbildningarna som oftast har fullt på deras platser. Vissa anordnare uppger att det är två sökande per plats. Utvecklingen är att fler och fler erhåller utbildning som vuxenstuderande.

1.6 Antal medarbetare med adekvat utbildning

1.6.1 Västerbottens läns landsting

Anställer idag endast de med godkänd vård och omsorgsutbildning vilket leder till anställning som undersköterska, se 1.4.1 De få sjukvårdsbiträden som är anställda beräknas gå i pension inom några år. Landstingets chefer uppmanas att kontrollera att de undersköterskor de anställer har godkända betyg.

1.6.2 Umeå kommun

Inom äldreomsorgen är 66 % av vård och omsorgspersonalen undersköterskor och 34 % vårdbiträden. Andel adekvat utbildade inom funktionshinderomsorg är svårt att ange då alla oavsett utbildning anställs som boendehandledare.

1.6.3 Vännäs kommun

Andel adekvat utbildade inom funktionshinderomsorg är svårt att ange då alla oavsett utbildning anställs som boendehandledare. I Äldreomsorgen är 56 % Undersköterskor och 43 % Vårdbiträden.

1.6.4 Örnsköldsviks kommun

Många medarbetare inom de stora personalgrupperna inom vård och omsorg samt habiliterings-assistenter saknar fullständig utbildning. Av vårdarna är det totalt 27 % som saknar utbildning, motsvarande siffra för habiliterings-assistenterna är 34 %.

1.6.5 Arvidsjaur kommun

Mer än 80 % av anställda inom vård och omsorg har en undersköterskeutbildning

1.6.6 Norsjö kommun

Inom äldreomsorgen har ca 72 % vård och omsorgsutbildning. Inom funktionshinder omsorgen är den siffran 61 %. Det är dock många som har en äldre specialinriktad utbildning inom funktionshinder.

1.6.7 Skellefteå kommun

Kommunen har, inom äldreomsorgen, 70 % grundutbildad baspersonal. Inom Stöd och service finns för närvarande inga uppgifter registrerade.

1.6.8 Vilhelmina kommun

ca 40 % saknar undersköterskeutbildning av kommunens anställda inom vård och omsorg.

1.6.9 Lycksele kommun

Ca 182 personer har anställning som undersköterska i kommunen. Stort mörketal på anställda inom vård och omsorg och deras utbildningsbakgrund 261 personer.

1.6.10 Storuman kommun

Det finns 203 tillsvidareanställda och av dessa har 151 utbildning motsvarande gymnasiets vård och omsorgsprogram undersköterska/vårdarinna (74 %).

1.6.11 Privata vårdgivare

Svårt att få uppgifter från de privata aktörer som är aktuella med avtal.

1.6.12 Statistik inom vård och omsorg

Vi konstaterar under återcertifieringen att det förefaller skilja sig något i kunskapsunderlaget hos arbetsgivare gällande personal, behov och kompetensnivåer. Hur dessa är definierade samt vilka krav som ligger bakom att exempelvis få titel undersköterska inom kommunal verksamhet. Gällande landstinget är detta inte aktuellt då endast de med komplett utbildning inom vård och omsorgsutbildning leder till anställning som undersköterska. Då det gäller personal inom handikappomsorg och personlig assistans är det en oklarhet vilken kompetens som finns samt vilket kompetensbehov som kan komma att behövas. En förklaring till detta är att det är mycket svårare beräkna behovet av personal och kompetens då det kan komma plötsligt i en kommun beroende på nytillkommet handikapp, sjukdom där kompetens kan variera kraftigt. Under återcertifieringsperioden är ambitionen regionalt att skapa en kartbild över det regionala colleges möjligheter att framta statistik samt stötta där behov verkar finnas.

1.7 Förutsättningar för fortsatt utveckling av VO-College

Syftet med Vård- och omsorgscollege Västerbotten är att samordna och effektivisera samarbetet mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare inom vård och omsorg för att få en väl avvägd matchning mellan behov av, och tillgång på, kompetent arbetskraft.

Samverkans övergripande syfte är att trygga framtida personal- och kompetensförsörjning inom vård och omsorg. Slutmålet är god vård och omsorg för regionens invånare

Efterfrågan på personer med examen från VO-College har ökat från arbetsgivare i regionen. Ett diplom från VO-College är ett bevis på en kvalitativ god utbildning. Vi har arbetsgivare som erbjuder de med VO-College diplom en tillsvidareanställning direkt. Att behålla kvaliteten kräver ett aldrig avstannande samarbete mellan samtliga parter inom VO-College

I regionen finns idag även ett antal utbildningsanordnare och arbetsgivare/vårdgivare som inte är medlemmar i VO-College. Intresse att ansluta sig/ansöka till oss finns från båda parter och arbete pågår med ansökningar. Att kunna erbjuda redan anställd personal vidareutbildning är



ett utvecklingsarbete som måste utvecklas ytterligare. Det gäller både Yrkehögskoleutbildningar och "kurspaket" ur gymnasieskolans Vård och omsorgsprogram.

Ett viktigt utvecklingsområde för VO-College nationellt och regionalt är att påverka och skapa förutsättningar för fler utbildningsplatser inom vuxenutbildningen, så att fler kan skaffa grundutbildning men även fördjupning utifrån branschens behov och individernas önskemål om kompetensutveckling. Handledarorganisationen behöver ses över för att den skall bli effektiv och locka fler att gå handledarutbildningen. En viktig förutsättning för att kunna arbeta med utvecklingsfrågorna har varit att vi haft tillgång till en Regional processledare. Under denna certifierings period har 50 % samordnare finansierats av parterna och varit anställd av Region Västerbotten. Under kommande 5 års period kombineras samordnartjänsten med annan tjänst hos samma arbetsgivare, Utvecklingsledare FOU Välfärd, vilket innebär en heltidstjänst men uppdelad på två verksamheter som har beröring med varandra.

1.8 Aktörer i samverkan

Västerbottens läns landstings verksamhet - det finns tre akutsjukhus i länet varav ett är ett universitetssjukhus NUS i Umeå. Det finns totalt 32 hälsocentraler i länet varav en del är kombinerad sjukstuga.

Skellefteå Norsjö lokala college har särskilda boenden, hemtjänst, hemsjukvård, särskild omsorg enligt LSS

Arvidsjaurs lokala college har en hälsocentral i landstings regi, särskilda boenden, hemtjänst, särskild omsorg enligt LSS

Umeå Vännäs lokala college har särskilda boenden, hemtjänst, hemsjukvård, särskild omsorg enligt LSS

Örnsköldsviks lokala college har ett akutsjukhus samt hälsocentraler, särskilda boenden, hemtjänst, hemsjukvård, LSS

Lycksele, Vilhelmina, Storuman lokala college har särskilda boenden, hemtjänst, hemsjukvård, särskild omsorg enligt LSS

Kommunals verksamhet utgår från medlemmarnas förhållanden på arbetsplatserna, i detta fall de som arbetar inom vård och omsorg i praktik eller yrkesarbete, med arbetstider, anställningsformer, anställningsbarhet, yrkestitlar, yrkesutveckling och löner som några områden. Genom samverkan i vård och omsorgscollege vill kommunal påverka att utbildningarna håller en hög kvalitet som säkerställer yrket på arbetsmarknaden och därmed elevernas möjlighet till bra arbetsvillkor.

Region Västerbottens verksamhet - är arbetsgivare till regional processledare. Kommer under 2017 att öka samverkan inom region Västerbotten genom kompetensplattformen och modellen för branschsamverkan.

Vårdföretagarna/AlmeGas verksamhet - hemtjänst, äldreomsorg, hälsocentraler
Arbetsförmedlingens verksamhet - anordnar rekryteringsmässor, upphandling av vård och omsorgsutbildning, deltar i evenemang som VO-College anordnar, bidrar med statistik

Mål och aktiviteter

Se bilaga 1, Mål och handlingsplan

Måluppfyllelse enligt tidigare mål

Se bilaga 2, Måluppfyllelse

2 Samverkan

2.1 Parter i regionala samverkan:

Västerbottens läns landsting, Skellefteå, Norsjö, Vilhelmina, Lycksele, Storuman, Vännäs, Umeå, Örnsköldsviks, Arvidsjaur, Vårdföretagarna/Almega, Region Västerbotten, Umeå universitet, Arbetsförmedlingen, Fackförbundet Kommunal

VO-College Västerbotten består av 4 lokala college. Arvidsjaur/Norrbotten som varit adjungerat mer än ett år söker certifiering som vårt 5:e lokala college i samband med denna åter certifiering. 17 kommuner är anslutna, varav 10 har certifierade utbildningar, och 1 landsting. Många privata vårdgivare ingår också i vår samverkan samt två privata utbildningsanordnare (MedLearn och MiROi). Vårt regionala college sträcker sig utanför länsgränsen vilket innebär att vi lokalt samverkar med både Landstinget Västernorrland och Norrbottens läns landsting. Se bilaga 3.

2.2 Samverkan för att få fler sökande till arbete och utbildning inom vård och omsorg:

För att öka intresset för utbildningen och yrket erbjuder flera kommuner anställningar till alla de som går ut VO-College med diplom, tillsvidareanställningar och/eller visstidsanställningar. Några kommuner erbjuder traineetjänster. Gemensamma riktlinjer för feriearbete finns framtagna vilka prioriterar elever från VO-College, se bilaga 5. I samverkan har vi tagit fram en utbildning inom psykiatri/socialpsykiatri som arbetsgivarna kan erbjuda redan anställd personal. Yh utbildning till demens-och äldrepsykiatriundersköterska finns och ansökan om Yh utbildning till Stödpedagog är inlämnad av MedLearn. Vi bedriver systematiskt kvalitetssäkringsarbete genom att diskutera innehåll och samverkan mellan bransch och skola. Några skolor genomför skoltävlingar inom Vård och omsorg där ÅK 8 och 9 bjuds in i syfte att få se gymnasieelever visa upp yrket. Dessutom deltar arbetsgivare och utbildare i olika rekryteringsmässor, enskilt och/eller tillsammans med Arbetsförmedlingen. Här visar arbetsgivarna tillsammans med utbildarna upp olika yrkesområden som undersköterska. Under VO-College veckan anordnas träffar med grundskoleelever, ambassadörer från verksamheterna och Studie och yrkesvägledare. Under v 44 har vårdlärarna träffar i sitt nätverk som spänner över hela Norrland.



2.3 Utveckling av samverkan under certifieringsperioden

Den regionala styrgruppen har haft 4-6 möten varje år. Samtliga möten har skett via videolänk. Ett arbetssätt vi kommit att uppskatta då vi har långa avstånd i regionen. Mellan mötena har kontakt skett via samordnaren och e-post. Den regionala samordnings/utvecklingsgruppen (bestående av en person från varje utbildare, kommun, landsting samt Kommunal och Arbetsförmedlingen och som ingår i de lokala college) har

fungerat som ett arbetsutskott till styrgruppen och haft "fysiska" sammanträden någon vecka före varje regionalt styrgruppsmöte. Flera av personerna i denna grupp finns som suppleanter till ledamöter i den regionala styrgruppen varför kommunikationen mellan grupperna fungerat bra. Närvaron och engagemanget har varit stort. Dock har man upplevt att antalet träffar/möten blivit för många och med våra avstånd, tidskrävande. De vi saknar och arbetar för att få fram är en representant för de privata vårdgivarna. Även samverkan med universitetet behöver förbättras/utvecklas. Idag kontaktar vi varandra vid behov.

I vissa av de lokala styrgrupperna ingår politiker vilket ger en extra dimension i samverkan och är bra för spridningen av kunskaperna om VO-College. Samordnaren rapporterar också till Utbildningsdelegationen inom Region Västerbotten vilken består av politiker från hela regionen.

Inför kommande certifieringsperiod pågår ett förändringsarbete kring samverkan då den regionala samordningsgruppen upphör. Samverkan mellan lokala college kommer ske via digital plattform samt ska lokala ordföranden ingå i den regionala styrgruppen. Syftet med denna förändring är att optimera träffar och få en tydligare koppling mellan lokal, regional och nationell nivå. Se bilaga 4. Totalt har fyra språkbudsutbildare utbildats i regionen. Dessa är precis klara där plan för implementering och spridning kommer ske under våren 2017.

2.4 Koppling mellan regional styrgrupp och lokala styrgrupper

I den regionala styrgruppen ska lokala ordförande ingå som ordinarie ledamot. Syftet är att få en bättre överblick över de lokala förutsättningarna samt lyfta lokalt perspektiv till regional nivå. Se bilaga 4.

2.5 Kopplingen mellan programråd och/eller eventuella arbetsgrupper

Programråden sker i anslutning till den lokala arbetsgruppen antingen före deras planerade möte eller efteråt. Där sker information till och från den regionala nivån. Vissa har de integrerat medan andra har i anslutning till sina lokala arbetsmöten som sker.



3 Utbildningsutbud på lokala College

Lycksele,Vilhelmina,Storuman	Gymnasieutbildning	Vuxenutbildning	YH
Tannbergsskolan Lycksele	X	X	
Malgomajskolan Vilhelmina	X		
Lärcentrum Vilhelmina		X	
Lärcentrum Storuman		X	
MedLearn AMU		X	

Vännäs,Umeå	Gymnasieutbildning	Vuxenutbildning	YH
Liljaskolan Vännäs	X	X	
Midgårdskolan Umeå	X		
VIVA Komvux		X	X
MedLearn AMU		X	

Skellefteå, Norsjö	Gymnasieutbildning	Vuxenutbildning	YH
Baldergymnasiet Skellefteå	X		
Vuxenutbildningen Skellefteå		X	X
Norsjö		X	
MiROi AMU		X	

Örnsköldsvik	Gymnasieutbildning	Vuxenutbildning	YH
Örnsköldsviks gymnasium	X		
Vuxenutbildningen Ö-vik		X	

Arvidsjaur	Gymnasieutbildning	Vuxenutbildning	YH
Sandbacka skolan	X	X	

Utbildningsnivåer och former

Gymnasieutbildning ges med inriktning mot äldreomsorg/funktionshinderområdet, akutsjukvård och barnsjukvård. Samtliga gymnasieskolor erbjuder grundläggande högskolebehörighet. När det gäller Vuxenutbildningen har vi ett utökat samarbete med branschen genom t.ex. handledarutbildningen, omvårdnadslyftet, spetsutbildningar, basutbildning och vårdintroduktions kurs. Vid validering används ett kartläggningsverktyg som heter ValiWeb och därefter följer vi följer VO-Colleges nationella riktlinjer för validering. Regelbundna kursutvärderingar visar på att eleverna upplever att det är en bra och bred utbildning som ger dem goda kunskaper för att arbeta inom vård och omsorgs samtliga verksamheter. Utbildningen är attraktiv, vilket bekräftas genom höga söktryck. Det finns två Yrkehögskoleutbildningar idag. Tandsköterskeutbildning och Demens- och äldrepsykiatrispecialiserad undersköterska. MedLearn och MiROi bedriver arbetsmarknadsutbildning, inom vård och omsorg för Arbetsförmedlingens räkning, i Umeå, Vilhelmina, Skellefteå och Arvidsjaur.

Yrkehögskoleutbildningar och samverkan Universitet/Högskola

Demens- och äldrepsykiatrispecialiserad undersköterska är en distansutbildning i Skellefteå med nationell antagning. De startar sin sjunde utbildningsomgång 2016.

Tandsköterskeutbildning vid VivaKomvux i Umeå.

I samverkan med Umeå Universitet kan yrkesverksam vård och omsorgspersonal studera relevanta kurser bland Umeå universitets utbud, via www.umu.se.

3.1 Samverkan högskola/universitet

Universitetets medverkan på styrgruppsmöten är idag i princip obefintlig. Vi har dock en överenskommelse med dem om att kontakta varandra vid behov. På deras hemsida kan nu anställd personal lätt se vilka kurser som lämpar sig att läsa inom respektive område och vad som krävs i förkunskaper för att söka. Kontakt är tagen med universitetet för att få till stånd en bra och meningsfull samverkan.

3.2 Kompetensutveckling för befintliga medarbetare

Vi har stor behov av att skapa möjligheter till flexibel kompetensutveckling för tillsvidareanställda medarbetare så att de kan läsa grundläggande vård- och omsorgsutbildning samt de fördjupningskurser som är relevanta. I den lokala styrgruppen pågår arbete med utmaningen att tillsammans skapa ett utbildningsinnehåll som kan tillgodose bransch och utbildares olika behov. Ex; med medel från socialstyrelsen har kommuner tillsammans med vuxenutbildare tagit fram "basutbildningspaket" som erbjuds redan anställd personal. Landstinget, alla kommuner och vuxenutbildningen har tagit fram ett "kompetenspaket" inom psykiatri/socialpsykiatri. "Kurspaket" är inga svårigheter att ta fram i samverkan arbetsgivare/utbildare. För redan befintliga medarbetare är det också viktigt att kunna fördjupa sina kompetenser inom specifika områden, i regionen finns två YH utbildningar varav den med inriktning "demens och äldrepsykiatri" är en fördjupning inom området.

Arbetsgivarna i regionen har olika sätt att stimulera medarbetare till studier genom studiestöd i form av pengar, studiedagar med lön, betalda resor och möjlighet att låna litteratur under utbildningstiden.

Enligt öppna jämförelser inom äldreomsorg 2016 uppger endast en kommun i Västerbotten att man har en kompetensplan för personal inom vård och omsorg – ”Kommunen har en aktuell samlad plan för personalens kompetensutveckling som bygger på verksamhetens mål och kartläggning och analys av personalens individuella kompetens”.

Detta är såklart oroande då en kompetensplanering och ett användande av kompetens leder till attraktiva arbetsplatser med större möjlighet att bibehålla personal inom vård och omsorg.

Enligt myndigheten för yrkeshögskoleutbildningar (MYH) så sticker vård och omsorgsyren ut negativt då många uppger ett år efter avslutad utbildning att ingen förändring skett i arbetsuppgifter eller att man har bytt karriär. Befintliga undersköterskor går en specialistutbildning men när utbildningen är klar så sker ingen förändring av arbetsuppgifter, detta gör att MYH ifrågasätter om statliga medel ska satsas utan att det sker en förändring, förbättring efter avslutade studier. De andra som MYH uppger är att regioner som har en klar strategi för kompetens och karriärsvägar har mycket lättare att få anslag. Där har VGR regionen kommit långt i sina strategier att använda den kompetens de erhåller via YH och har därmed lättare att få medel att bedriva YH utbildningar.

Därmed har vi identifierat att det finns ett reellt behov inom VO-College att undersöka hur det faktiska läget är kring kompetensplaner och hur dessa används i regionen. Både för att stärka möjligheter att göra karriär, att vara en attraktiv arbetsgivare och skapa möjligheter att erhålla relevanta YH utbildningar till regionen där branschen har ett behov. Det arbetet kommer att ske via regionala styrgruppen och arbetsgrupper under kommande certifieringsperiod.

4. Regionalt och lokalt perspektiv

4.1 Upplägg/innehåll, programfördjupningar yrkesutgångar

4.1.1 Lycksele/Vilhelmina/Storuman lokala college

Gymnasieskolorna i Vilhelmina och Lycksele erbjuder elever programfördjupningar med tre yrkesutgångar mot: äldreomsorg, funktionshinder och sjukvård. Vilhelmina erbjuder även Yrkesutgång mot barnsjukvård. Storumans vuxenutbildning erbjuder programfördjupning mot äldreomsorg och sjukvård. MedLearn erbjuder yrkesutgångar utifrån Arbetsförmedlingens beställning.



4.1.2 Skellefteå/Norsjö lokala college

Gymnasieskolan i Skellefteå erbjuder programfördjupningar, Vård och omsorg vid demens, akutsjukvård, Specialpedagogik 2 och Matematik 2 eller Svenska 3. Skellefteå vuxenutbildning och MiROi erbjuder Vård och omsorg vid demens samt Akutsjukvård.

Norsjö vuxenutbildning erbjuder Specialpedagogik 2, Vård och omsorg vid demens samt Akutsjukvård. MiROi's arbetsmarknadsutbildning erbjuder Akutsjukvård och Vård och omsorg vid demens. Eleverna läser även Svenska/Svenska som andra språk 2 och Samhällskunskap

4.1.3 Umeå/Vännäs lokala college

Vännäs erbjuder programfördjupning i Palliativ vård, Internationellt arbete och Akutsjukvård samt Brand och räddning som ges inom ramen för det individuella valet. Umeå erbjuder Specialpedagogik 2, Internationellt arbete och Akutsjukvård Vuxenutbildningarna som omfattar 1500p, inkluderar förutom vårdkurserna även Svenska/svenska som andra språk 1 och 2 samt Samhällskunskap 1a1 MedLearn erbjuder yrkesutgångar utifrån Arbetsförmedlingens beställning.

4.1.4 Örnsköldsviks lokala college

Örnsköldsviks gymnasium erbjuder programfördjupningar med yrkesutgångar mot Psykiatri, Sjukvård och funktionshinder. Möjlighet finns att byta ut kursen Vårdpedagogik och handledning mot Svenska 3.

4.2 Övriga utbildningar i VO-College

Skellefteå erbjuder Yh utbildning till Demens och äldrepsykiatrispecialiserad undersköterska. Umeå erbjuder Yh utbildning till Tandsköterska. Samtliga vuxenutbildningar inom VO-College Västerbotten erbjuder Handledarutbildning enligt VO-College koncept.

4.3 Samverkan

4.3.1 Genusperspektiv

Genusperspektivet respektive jämställdhetsperspektivet är också områden vi planerar att arbeta särskilt med under den kommande certifieringsperioden. Vi för sedan tidigare en ständig diskussion om vilka åtgärder som bör och kan göras för att ge elever av bägge könen möjlighet till studier på lika villkor och att lyfta fram sådan kunskap som kan bryta gamla tankemönster. Det är en utmaning för både lärare och elever. Det innebär dels att öka antalet pojkar och män som väljer att studera till yrken inom vård och omsorg, dels att införskaffa en bredare kunskap om skillnader mellan gruppen män och gruppen kvinnor.



Idag används t.ex, både manliga och kvinnliga ambassadörer som visar upp och pratar om yrket vid bl.a. rekryteringsmässor, öppet hus och träffar med grundskoleelever och Studie och yrkesvägledare. Kommunals värdegrund säger Alla människors lika värde! Vård- och omsorgscollege är en plattform där Kommunal ser anställningsbarheten, anställningsformen, yrkesutveckling efter avslutas utbildning och jämställda löner som viktiga frågor att arbeta för.

4.3.2 Mångfald

Det finns en diskrimineringslagstiftning att följa och mångfald handlar om olikheter. Inom VO-College Västerbotten inser vi att det krävs ett aktivt arbete med mångfaldsfrågor för att kunna värdera och tillvarata olikheter mellan människor. Vi vill att vårt samarbete ska bidra till en jämlik arbetsmiljö för alla. I arbetslivet vill vi sträva efter att arbetsgruppers sammansättning ska motsvara befolkningens sammansättning.

4.3.3 Marknadsföring

Mycket av marknadsföringen görs idag av respektive lokalt college som genomför informations- och marknadsföringsaktiviteter lokalt och tar fram eget marknadsföringsmaterial. Det vi gjort regionalt är att ta fram annonser som införts i lokalpress, tröjor med VO-College logga till elever och lärare samt broschyrer som delas ut. En gemensam kommunikationsplan regionalt är inplanerat under kommande certifieringsperiod.

4.3.4 Omvärldsbevakning/Internationalisering

Information om vad som händer när det gäller fackliga frågor, aktiviteter, utbildning, forskning och utveckling sprids och delas enkelt mellan regional och lokal nivå inom VO-College i länet

Betydelsefullt för en bra omvärldsbevakning för oss är Umeå universitet, särskilt när det gäller vad som händer inom forskningen och högre utbildning nationellt och globalt. Möjlighet finns till exempel för elever, lärare och handledare att ta del av universitetets studenters examensarbeten på C-nivå. Arbetsförmedlingen bidrar bland annat med viktig statistik och prognoser för arbetsmarknaden och information om arbetsmarknadsinsatser inom vård- och omsorg. Kommunal vidarebefordrar information från konferenser på både nationell och internationell nivå och särskilt när det gäller vad som behöver göras för att öka vård- och omsorgsyrkenas attraktivitet. Region Västerbotten bidrar med kunskaper om kommande och pågående regionala och nationella utvecklingsprojekt, konferenser och kurser inom vård och omsorg och utbildning

5. Hälsoperspektivet

En stor del av arbetet inom området hälsa sker på det lokala planet och hos varje enskild organisation även om frågor som berör hälsoperspektivet samordnas och diskuteras på den regionala nivån i arbetsgrupper och den regionala styrgruppen. I utbildningarna finns samverkan mellan ämnet idrott och hälsa och andra ämnen med avsikt att utöka de studerandes praktiska kunskaper om livsföring och hälsa.



Elever får tidigt lära sig vilka krav yrket ställer på den egna kroppen och hälsan. I alla kurser lyfts hälsoperspektivet in i undervisningen och diskussioner förs om den enskilde studerandes eget ansvar för hälsa och välbefinnande och sambandet mellan livsstil och hälsa.

Generellt i utbildningens uppdrag och även i samband med hälsoperspektivet är det angeläget att arbeta med elevens värde som människa och förmågan att tro på sig själv och stödja eleven i arbetet för sin framtid. Förflyttningsteknik och ergonomi ingår som en viktig del i alla utbildningar inom VO-College Västerbotten. Utbildningen sker oftast i samarbete med arbetsgivarna som har speciellt utbildade personer inom detta område. Hos samtliga utbildningsanordnare finns lokaler utrustade så att elever kan förvara och värma egen medhavd mat. Förutom skolornas matsalar som erbjuder näringsriktig mat, ofta flera alternativa rätter, finns också Cafeterior som erbjuder både mat och "fika".

Några exempel från verksamheterna:

- Flera kommuner har friskvårdstimme som personal kan nyttja.
- Landstinget har för sin personal friskvårdspeng och ett Hälsocenter.
- Likabehandlingsplan.
- Flera arbetsgivare erbjuder arbetstidsmodeller som möjliggör val av sysselsättningsgrad och ett Flexibelt arbetssätt utifrån brukarens behov.
- Möjlighet finns för personal att träna i simhall och på gym i flera kommuner.
- Friskvårdsombud på arbetsplatserna.
- En del organisationer har anställda friskvårds-/hälsopedagoger.
- Upprättade policydokument som t.ex. tobakspolicy, alkohol- och drogpolicy.

6. Kvalitetsarbete/Uppföljning

Den regionala styrgruppen har ett övergripande ansvar för att de uppsatta kvalitetskriterierna uppnås på både regional och lokal nivå och samordnar årliga uppföljningsrapporter från varje lokalt college och varje aktör inom VO-College Västerbotten via verksamhetsberättelse. På dagordningarna för den regionala styrgruppen och den regionala samordningsgruppen har det alltid funnits punkterna "Rapporter från lokala college" och "Rapporter från arbetsgrupper" där uppföljning av arbetet med både lokala och regionala mål följs upp och diskuteras. Även i de lokala styrgrupperna görs rapportering av utvecklingsarbetet och uppföljning av lokala och regionala mål. Det arbetssätt vi använt oss av för att nå våra uppsatta mål är till stor del att tillsätta, och samarbeta i, arbetsgrupper.

Arbetsgrupperna initieras av styrgruppen och tillsätts av den regionala samordningsgruppen. Arbetsgrupperna ska ha ett tydligt uppdrag kopplade till våra mål. Grupperna ska vara sammankallande och resultatet ska kontinuerligt redovisas och diskuteras i den regionala styrgruppen och i varje lokal styrgrupp. Beslut om åtgärder och/eller godkännande av resultaten ska alltid slutligen tas/godkännas i den regionala styrgruppen. Flera sådana arbetsgrupper har tillsatts och arbetat under kortare eller längre tid med goda resultat.



Kvalitetskriterierna har följts upp kvartalsvis i varje lokalt college, delgetts regionala samordningsgruppen som sammanställer och delger regionala styrgruppen. I handledarutbildningen använder vi oss utav VO-Colleges nationella riktlinjer.

Framöver ska regionala styrgruppen följa upp regionala målen kvartalsvis genom att inhämta rapporter från lokala styrgrupperna. Vid frågor som måste beredas till regionala styrgruppen utser den arbetsgrupper, se bilaga 4.

7. Avtal

se separat fil

8. Bilagor



Uppfyllelse på regional Mål och Handlingsplan Västerbotten 2012-2016

<p>Övergripande mål</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ge den studerande en attraktiv utbildning som kan leda till jobb direkt eller lägga en god grund för vidare studier 2. Bidra till att säkra vård och omsorgsinriktade verksamheter/företags behov av kvalificerad arbetskraft 3. Ge kommuner och landsting, samt universitet/högskola ett mer effektivt resursutnyttjande genom samverkan

Delmål för perioden utifrån mål 1	Ansvarig
1.1 Gymnasieutbildningen för både ungdomar och vuxna innehåller de inriktningar/yrkesutgångar som valts ut i samverkan med branschföreträdare	Utbildningsanordnare, branschföreträdare och fackliga organisationer
1.2 Öka antalet förstahandsökande trots minskat elevunderlag samt minska antalet avhopp	Branschföreträdare och utbildningsanordnare
1.3 Säkra att ungdomselever kan välja högskoleförberedande kurser	Utbildningsanordnare
1.4 Undertecknade APL avtal mellan utbildningsanordnare, socialtjänst, VLL och privata vårdgivare	Branschföreträdare och utbildningsanordnare

Utvärdering mål 1

Uppfyllt
Delvis uppfyllt
Ej uppfyllt

Aktiviteter mål 1	Utvärdering	Kommentar till resultatet
1.1.1 Årlig översyn och ev. revidering av vilka inriktningar/yrkesutgångar som ska ingå i lokala VO-College görs av lokala programråd/styrgrupp <i>Kvartal 2</i>		I samarbete med branschen tas yrkesutgångar fram som överensstämmer med de krav som respektive arbetsgivare har för att vara intresserad av att anställa.
1.2.1 Årlig uppföljning av hur många förstahandsökande till ungdomsgymnasiet vi har till utbildningen i relation till antalet utbildningsplatser. Antalet ställs i relation till möjligt antal sökande. <i>Kvartal 2</i>		Via Gymnasieantagningen i länet har vi en bra överblick över förstahandsökande. Från att ha haft en rejäl "dipp" i antalet förstahandsökande har det under certifieringsperioden skett en långsam ökning fram till och med 2015 för att 2016 åter igen minska.
1.2.2 Årlig uppföljning av hur många som gjort avhopp, inom ungdomsgymnasiet, under studietiden <i>Kvartal 2</i>		Behöver förbättra rutinerna för att få in uppgifter från lokala college



1.2.3 Årlig uppföljning av hur många som gått ut med slutbetyg inom ungdomsgymnasiet <i>Kvartal 3</i>		Behöver förbättra rutinerna för att få in uppgifter från lokala college
1.2.4 Årlig uppföljning av hur många som erhållit VO College diplom från ungdoms respektive vuxenutbildning. <i>Kvartal 3</i>		Förbättra rutiner för att få uppgifter från lokala college
1.3.1 Årlig översyn i regional styrgrupp/samordningsgrupp av hur länets olika inriktningar/yrkesutgångar fördelas inom VO-College Västerbotten. <i>Kvartal 3</i>		Görs årligen och vid behov
1.3.2 Varje utbildningsanordnare erbjuder möjlighet att läsa in högskolebehörighet under grundutbildningen.		Samtliga ungdomsgymnasier erbjuder detta
1.4.1 Översyn av gällande APL avtal. <i>Kvartal 2</i>		Förbättra rutiner för översyn och uppföljning av APL avtal
1.4.2 Årlig översyn av APL logistik i hela länet. <i>Kvartal 2</i>		Görs delvis. Rutiner behöver förbättras

Delmål för perioden utifrån mål 2	Ansvarig
2.1 Inventera och sammanställa vilka utbildningsområden vi, regionalt, kan samverka kring inom VO- College	Samtliga utbildningsanordnare, branschföreträdare, fackliga organisationer och styrgrupp
2.2 Skapa ekonomiskt utrymme för fortsatt regional samordning av VO-College Västerbotten	Styrgrupp
2.3 Uppfylla befintliga APL avtal avseende handledarutbildning	Bransch/ Utbildningsanordnare/
2.4 Avtal med privata vårdgivare i länet	Regional processledare

Utvärdering mål 2

Uppfyllt
Delvis uppfyllt
Ej uppfyllt

Aktiviteter mål 2	Utvärdering	Kommentar till resultatet
2.1.1 Under kvartal 3 görs en sammanställning och kartläggning av fortbildningsbehov aktuella för regional samverkan och för prioritering av		Görs delvis. Rutiner behöver tas fram för detta



samordningsgruppen.		
2.2.1 Ansökan till Region Västerbottens utbildningsdelegation om fortsatt samordningstjänst		50 % samordnare med RV som arbetsgivare. Finansieringen sker från länets kommuner, Västerbottens läns landsting, Örnsköldsvik, Arvidsjaur och två privata utbildningsanordnare.
2.3.1 Anpassa handledarutbildningen till Gy 11 och följa upp antal utbildade handledare		Handledarutbildning enligt VO-College koncept ges men rutiner för hur många som utbildas behöver tas fram på regional nivå
2.4.1 Skriva avtal med privata vårdgivare som sedan ingår i lokal styrgrupp		Ett fåtal aktuella vårdgivare återstår att skriva avtal med
2.5.1 Hålla informationsrutan på hemsidan uppdaterad med fortbildningar		Anslutit oss till den nationella hemsidan som inte ännu är uppdaterad.

Delmål för perioden utifrån mål 3	Ansvarig
3.1 Genom validering och prövning erbjuda förkortad utbildning.	Arbetsgivarna, Vuxenutbildningen, Region Västerbotten, Regional processledare
3.2 Samordning av APL placering genom gemensam webbplats	Regional processledare
3.3 Relevanta institutioner vid Umeå universitet visar på fortbildningsalternativ för VO-College elever	Respektive institution vid universitetet, Regional processledare
3.4 Att etablerade hemsida där all information om VO-College regionalt som lokalt kan återfinnas.	Lokala styrgruppsordförande Regional processledare

Utvärdering mål 3

Uppfyllt
Delvis uppfyllt
Ej uppfyllt

Aktiviteter mål 3	Utvärdering	Kommentar till resultatet
3.1.1 Utveckla ett Vårdvaliwebb via Centrum för Validering i Skellefteå		Inte aktuellt då vi nu använder VO-College valideringsmodell.
3.1.2 Följa VO-College nationella arbete med utveckling av en valideringsmodell		Klart och den används



3.1.3 Varje vuxenutbildning har en valideringsansvarig lärare.		Finns
3.2.1 Gemensam webblösning för APL samordning i länet		Har inte gått att genomföra
3.3.1 Varje vårtermin skall Institutioner för Socialt arbete, Omvårdnad och Pedagogik presentera sig och sina kurser på hemsidan (samverka.nu) målgrupp – Omvårdnadspersonal.		Samverka.nu är inte aktuell för oss längre. Relevanta kurser för omvårdnadspersonal finns att tillgå på umu.se
3.4.1 Ansvariga på respektive nivå lägger själva in materialet på samverkas hemsida		Samverka.nu är inte aktuell. Vår sida på den nationella hemsidan vo-college.se skall utvecklas
3.5.1 Minst tre kurser erbjuds på samarbета.se		Samverka.nu är inte aktuell. Se 3.4.1
3.5.2 Lärararbetslagen samverkar regionalt i utvecklandet av kursmaterial i Gy 11 på lärplattformen		Samverkan sker kontinuerligt
3.6.1 Följa upp lokalgruppernas delmål och aktivitetsplaner på styrgruppens och samordningsgruppens möten samt vid årlig kvalitetsuppföljning <i>Kvartal 4</i>		Rutiner för detta behöver tas fram
3.6.2 Sprida idéer inom alla våra nätverk och stötta där behov finns.		



Regional Mål och handlingsplan VO-College Västerbotten 2017 – 2021

Regionala mål	Kriterium	Delmål	Aktivitet	Ansvarig	Uppföljning	Resultat
1. Ge den studerande en attraktiv utbildning som kan leda till jobb direkt eller lägga en god grund för vidare studier	3	1.1. Utbudet av fördjupningskurser ska motsvara arbetsgivarnas efterfrågan av kompetens	Årlig dialog i lokala styrgrupper och i regionala styrgruppen. Skapa samsyn kring baskompetens för vård- och omsorgsarbete vilket leder till ökad anställningsbarhet.	Utbildningsanordnare	Lokal styrgrupp rapporterar erbjudna och pågående fördjupningskurser till regional processledare som sammanställer för VO-college. Tidpunkt? Mäta andel anställda inom vård och omsorg ett år efter avslutad utbildning.	
	2 och 3	1.2. Den studerande får ett arbetsplatsförlagt lärande av god kvalitet under ledning av handledare som är utbildad för uppdraget.	Årlig samverkan kring upplägg av APL. God framförhållning och planering av APL-perioder.	Utbildningsanordnare	Utvärdering av APL - elevperspektiv.	
			100 % av lokala VO-college ska erbjuda den nationella handledarutbildningen	Utbildningsanordnare	Statistik över deltagare i handledarutbildning.	
		Dialog kring och tydliggörande av handledaruppdraget för att få en samsyn kring handledarrollen. Utreda om handledarutbildningen ska regionaliseras.	Regional styrgrupp	Dokumentation av handledarrollen.		



2016-11-17

Regionala mål	Kriterium	Delmål	Aktivitet	Ansvarig	Uppföljning	Resultat
			Tillhandahåller APL-platser enligt avtal. Möjliggör för medarbetare att gå handledarutbildning.	Branschföreträdare Fackliga organisationer	Utvärdering av APL - verksamhetsperspektiv. Dokumenterar antal utbildade handledare.	
	2, 3, 4 och 6	1.3. 100 % av VO-College ungdomselever ska erbjudas möjlighet att läsa in grundläggande behörighet till högre studier	Erbjuda och marknadsföra möjligheten att som ungdomselev läsa grundläggande behörighet	Utbildningsanordnare av ungdomsgymnasier	Lokal styrgrupp rapporterar andel elever som läst grundläggande behörighet årligen i augusti- september.	
	6	1.4. 90 % av alla avgångselever från gymnasieskolan ska erhålla diplom från VO-College	Stötta eleven under skolförlagt och arbetsplatsförlagt lärande så att denne lyckas med sina studier. Tidigt uppmärksamma eventuella tecken på inlärningssvårigheter.	Utbildningsanordnare Branschföreträdare Fackliga organisationer	Lokal styrgrupp rapporterar andel avgångselever som erhållit diplom årligen i augusti – september.	

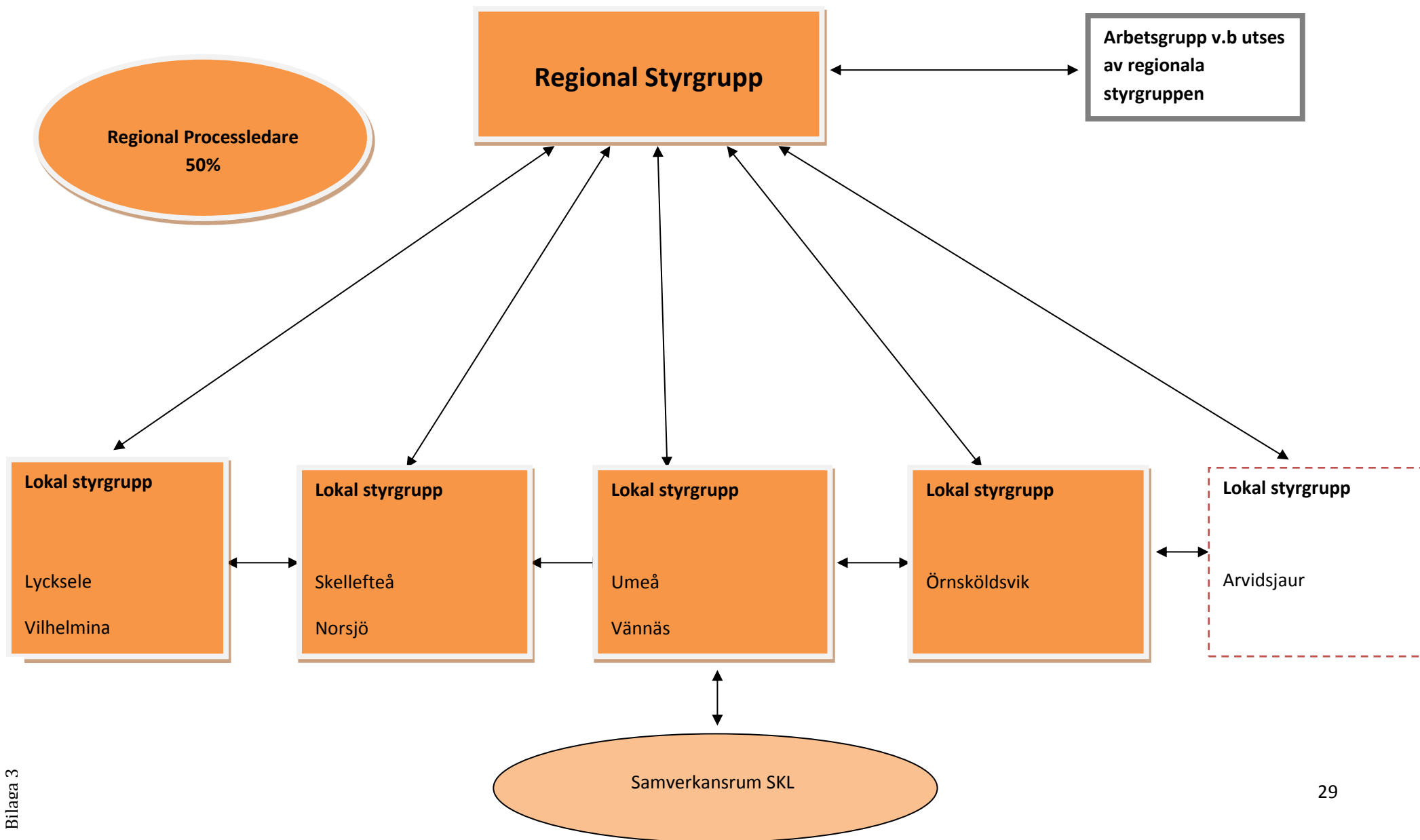


Regionala mål	Kriterium	Delmål	Aktivitet	Ansvarig	Uppföljning	Resultat
2. Bidra till att säkra vård och omsorgs-inriktade verksamheter/företags behov av kvalificerad arbetskraft	4 och 6	2.1. Öka attraktionskraften för vårdyrken genom kontinuerlig och gemensam marknadsföring, ex under VO-Collegeveckan vecka 42.	Minst en marknadsföringsaktivitet i samverkan inom varje lokalt VO-College. Uppta en dialog om regional samverkan kring marknadsföring.	Lokala styrgrupper Regional styrgrupp	Årlig statistik över antal sökande per plats i gymnasieskolan och inom vuxenutbildning. Marknadsföringsaktiviteter per lokalt college/år	
	2 och 6	2.2. Barn- och fritidsprogrammet ingår i VO-college Västerbotten	Utreda förutsättningar och villkor för att BF-programmet ska ingå i VO-college. Genomföra nödvändiga organisationsförändringar.	Regional styrgrupp	Ingår BF eller inte.	
	2 och 6	2.3. Arbeta för fler Yh-utbildningar inom vård och omsorg i regionen.	Kontinuerlig dialog om efterfrågan av kompetens som Yh-utbildningar kan ge.	Branschföreträdare Fackliga organisationer Utbildningsanordnare	Statistik över Yh-utbildningar i regionen.	
	4 och 6	2.4. 75 % av andelen tillsvidareanställda inom vård och omsorg ska ha examen från VO- eller BF-programmen (omvårdnads-personal)	Redan anställda erbjuds kompetensutveckling	Branschföreträdare Utbildningsanordnare	Statistik över antal tillsvidareanställda som kompetensutvecklas. Arbetsgivare rapporterar vilka villkor som gäller för medarbetare i studier.	
	2, 4 och 6	2.5. Medarbetare har de kunskaper i svenska språket som krävs för god och säker vård	Utveckla under-visningen i svenska	Utbildningsanordnare	Utbildningsanordnare rapporterar till verksamhetsberättelsen. Betyg i svenska.	



Regionala mål	Kriterium	Delmål	Aktivitet	Ansvarig	Uppföljning	Resultat
			Utbilda språkombud i verksamheterna	Branschen Fackliga organisationer Utbildningsanordnare	Antal utbildade språkombud. Antal arbetsgivare som har språkombud	

Regionala mål	Kriterium	Delmål	Aktivitet	Ansvarig	Uppföljning	Resultat
3. Genom samverkan bidrar VO-College Västerbottens parter till ett effektivt resursutnyttjande.	2, 4 och 6	3.2 Kompetensförsörjningsplaner bör finnas hos alla aktörer i VO-College	Stötta planering av branschens framtida behov och efterfrågan av såväl basutbildning som kompetensutveckling och rekrytering.	Regional processledare	Antal aktörer som har en aktuell kompetensförsörjningsplan	





STADGAR för Vård- och omsorgscollege i Västerbotten

§ 1 Organisationsform

Vård- och omsorgscollege Västerbotten är ett samverkansorgan bestående av utbildningsanordnare, arbetsgivare och fackliga organisationer inom vård- och omsorgsområdet. Medlemskap ges till de som uppfyller de nationella och regionala certifieringskraven från den ideella föreningen Vård- och omsorgscollege Sverige. Det ska finnas ett samverkansavtal mellan parterna. Vård- och omsorgscollege Västerbotten är en samverkansform vars arbete ska inriktas på att med stöd av den kunskap som finns inom parternas organisationer driva och utveckla frågor som leder till att yrkena inom vård- och omsorgsområdet ses som attraktiva och leder till att fler vill utbildas och arbeta inom området.

§ 2 Säte

Sekretariatet har sitt säte på Region Västerbotten. Utbildningsdelgationen som inom Region Västerbotten är ett politiskt organ, fastställer budget och rekommenderar medlemsavgift.

§ 3 Syfte

Samverkans övergripande syfte är att trygga framtida personal- och kompetensförsörjning inom vård och omsorg.

§ 4 Villkor för medlemskap VO-College

Kommuner – Nya kommuner tas alltid emot av VO-College. Om den nya kommunen endast är arbetsgivare räcker det med påskrivna APL avtal för att ansluta sig till ett redan certifierat lokalt VO-College. Men när kommunen är både arbetsgivare och utbildningsanordnare måste den även genomgå en certifieringsprocess med besök av certifierare.

Privata arbetsgivare inom vård och omsorg - Om den nya aktören är en regional eller lokal arbetsgivare räcker det med att skriva på avtal.

Utbildningsanordnare inom vård och omsorg - Om den nya aktören är en regional eller lokal utbildare måste denna genomgå en certifiering för att kunna ansluta sig till ett regionalt eller lokalt VO-College.

Hopslagning av VO-College - Om redan certifierade lokala VO-College vill slå ihop sig med andra certifierade college, krävs ny certifiering. (Sker lämpligen vid återcertifieringen.)

Ansökan - Nya utbildningsaktörer som vill ingå i ett certifierat lokalt VO-College ska skriva en ansökan. Den ska utgå från kvalitetskriterierna och beskriva kompletterande delar.

Acceptansavtal - Till ansökan ska också bifogas ett kortfattat avtal om acceptans av Certifieringsunderlaget, se mall på hemsidan. Av avtalet ska det även framgå att den nya utbildaren kommer att arbeta enligt samverkansavtalet och avtalet om arbetsplatsförlagt lärande. Det ska vara underskrivet dels av lokala styrgruppens ordförande dels av ansvarig representant för utbildare.

Godkännande – Ansökan ska godkännas av både den lokala och den regionala styrgruppen. Ett dokument som styrker detta skickas till Föreningen Vård- och omsorgscollege tillsammans med ansökan.

§ 5 Samverkansfunktioner

Styrgrupp, regional och lokala
Regional processledare
SKL samarbetsrum – digital plattform

§ 6 Regional Styrgrupp

- Lokalt college representeras i regionala styrgruppen av ordförande som ordinarie edmot
- De organisationer som finns representerade i regionala styrgruppen utöver är; utbildningsanordnare inom gymnasieskola eller vuxenutbildning från alla lokala college, relevanta fackliga organisationer, privata vårdgivare, arbetsförmedling, vårdstrateg inom Region Västerbotten, Umeå Universitet, landstinget med två representanter i styrgruppen
- Val av ordförande från branschen sker vartannat år (fr.o.m. 2017)
- Regional styrgrupp utser ordförande inom gruppen.
- Branschen ska vara representerade i majoritet på regionala styrgruppen – Umeå, Skellefteå och Ö-viks kommun garanteras plats i regional styrgrupp
- Styrgruppens representanter skall ha utsedd personlig ersättare/suppleant

§ 7 Regional styrgrupp arbetsformer

Vård och omsorgscollege Västerbotten ansvarar för att;
Samverkan sker mellan arbetsliv och utbildning
Arbetar enligt fastställd handlingsplan samt följer upp denna
Rapportera till/från VO-Colleges nationella nivå
Samordna och bistå vid certifieringsprocesser enligt § 9
Utser arbetsgrupp i särskilda frågor som får mandat att förbereda beslutsunderlag
Skall ha fyra protokollförda möten årligen
Följer upp regionala mål och handlingsplan samt skriver årlig verksamhetsberättelse
Identifierar regionala behov utifrån de lokala förutsättningar som regionala arbetsområden

§ 8 Regional processledare

Den regionala processledaren samverkar med de lokala styrgrupperna och är tjänsteperson i den regionala styrgruppen samt deltar på nationella nätverk för regionala processledare/samordnare. Den regionala processledaren arbetar med de av styrgruppen fastställda gemensamma målen för verksamheten. Region Västerbotten har arbetsledaransvar. Avrapporterar till utbildningsdelgationen.

§ 9 Ekonomi och finansiering

Regional processledare finansieras gemensamt av deltagarna i VO-College Västerbotten, kommuner, landsting och utbildningsanordnare. Kostnader för certifieringar av regionalt college delas av medlemmar i VO-College Västerbotten



§ 10 Certifieringar

Regional styrgrupp utgör rådgivande organ till lokala certifieringar och skall godkänna ansökningar om nya lokala college.

§ 11 Röslängd i regional styrgrupp

Beslut som påverkar medlemsorganisations egen beslutsrätt skall fattas i konsensus

Övriga beslut fattas med enkel majoritet

Ordförande har utslagsröst

Varje deltagare skall ha beslutsmandat från egen organisation/lokalt college

Beslut om ändring av stadgar fattas av ordinarie styrgruppsmöte.

För beslut om ändringar krävs att samtliga medlemmar är överens. Vid oenighet tas besluten vidare till utbildningsdelgationen

§ 12 Utträde ur VO-College

Skall ske med skriftlig uppsägning där utträde sker vid nästkommande årskifte. Den skickas till regionala styrgruppen via regional processledare.

Bilaga 5

2017-01-01

Riktlinjer för feriearbete för elever inom Vård och omsorgscollege Västerbotten

Kommuner och landsting i länet föreslås besluta om gemensamma riktlinjer för det som kallas feriearbete, feriepraktik, arbetslivsintroduktion e.d. att gälla från sommaren 2017. För att tydliggöra att det är viktigt att prioritera elever från VO-College föreslås även att huvudmännen använder ett gemensamt begrepp och detta föreslås bli **feriearbete dels** för att markera vikten av att det är en del av utbildningen *dels* för att markera behovet av en särskild satsning för de som går utbildningen utifrån kommande rekryteringsbehov i kommuner och landsting. Vissa kommuner har också i sin ersättning prioriterat de som utför feriearbete inom äldreomsorg och stöd och service.

Bakgrund

VO-College i Västerbotten bildades 2009 01 för att möta morgondagens behov av arbetskraft inom vård- och omsorgsområdet. VO-College är en samverkansform för utbildningar inom vård och omsorg som skapar en struktur för lärande i samarbete med arbetslivet på såväl regional som lokal nivå och står för en nära samverkan mellan olika utbildningsformer och arbetslivet till gagn för dem som väljer ett yrke inom vård och omsorg.

VO-College är ett varumärke och endast om man uppfyller vissa kriterier får man kalla sig college. Bland annat ska ett bindande avtal finnas mellan de regionala parterna på arbetsmarknaden och utbildningsanordnare. Dessa avtal finns inom Västerbotten län. I den regionala styrgruppen sitter representanter för landstinget, Umeå universitet, fackförbundet Kommunal, Vårdföretagarna, Region Västerbotten, Arbetsförmedlingen samt representanter för kommuner som har vård och omsorgsprogram såväl från socialtjänst som från gymnasieskola. Branschen utgör majoritet i styrgruppen. Dessutom finns fem lokala college/styrgrupper i regionen, Vilhelmina/Lycksele/Storuman, Skellefteå/Norsjö, Umeå/Vännäs, Örnsköldsvik och Arvidsjaur. I dessa finns representanter från gymnasieskola, vuxenutbildning, privata utbildningsanordnare, privata vårdgivare, landsting, socialtjänst, fackförbundet Kommunal och Arbetsförmedlingen. Även här utgör branschen majoritet. I den fortsatta texten används ordet feriearbete för det som i kommuner och landsting benämns feriepraktik, arbetslivsintroduktion e.d.

Övergripande mål för VO-College Västerbotten

1. Ge den studerande en attraktiv utbildning som kan leda till jobb direkt eller lägga en god grund för vidare studier
2. Bidra till att säkra vård och omsorgsinriktade verksamheter/företags behov av kvalificerad arbetskraft
3. Genom samverkan bidrar VO-College Västerbottens parter till ett effektivt resursutnyttjande

Det är många komponenter som tillsammans kommer att förändra kvalitet och innehåll på vårutbildningen. Att ge möjlighet till feriearbete är en viktig insats som alla inom VO-College ställer sig bakom. Förutom att det ökar attraktiviteten för att söka programmet så leder det bland annat till en möjlighet till fördjupning av kunskap och färdigheter som branschen efterfrågar.

Dessa riktlinjer syftar till att dels skapa enhetliga regler för feriearbete inom VO-College Västerbotten, dels att kommunerna och landstinget skall prioritera elever som går vård och omsorgsprogrammet genom löfte om garanterad rätt till feriearbete för dessa elever.

Särskilda motiv för att koppla löfte om feriearbete till elever som går vård och omsorgsprogrammet

Kommunerna och landstinget kommer att behöva nyrekrytera många till vård och omsorg fram till i första hand år 2025. Detta beror bland annat på stora pensionsavgångar. Samtidigt ökar kraven på väl utbildad omvårdnadspersonal som t.ex. Socialstyrelsens allmänna råd när det gäller kunskaper för att arbeta med omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning. Kommunernas övertagande av hemsjukvården bidrar också till ökat behov på välutbildad personal.

För att möta dessa utmaningar krävs bl.a. insatser för att öka attraktiviteten för att arbeta inom vård och omsorg, öka antalet sökande till vård och omsorgsprogrammet och erbjuda en fortsatt kvalitetssäkrad utbildning inom VO-College. Att garantera feriearbete inom vård och omsorg är en mycket viktig insats.

Allmänt

Feriearbete anordnas inom kommunens förvaltningar, landstinget, kommunala stiftelser/bolag, hos föreningar/organisationer och privata vårdgivare.

För att få feriearbete skall den sökande vara under 18 år och vara folkbokförd i kommunen samt gå årskurs 1 på vård och omsorgsprogrammet. För de som inte fyllt 18 år till sommaren efter årskurs 2 ska ytterligare en period bli möjlig.

Feriearbete erbjuds tre veckor och 6 timmars arbetsdag.

Man får inte arbeta mellan kl. 22.00 och 06.00 alternativt mellan kl 23.00 och kl. 07.00. Man ska ha minst 30 minuters rast om arbetsdagen är 4,5 timmar eller mer, ha minst 12 timmars ledighet för nattvila och 36 timmars sammanhängande vila varje vecka. Arbetsgivare skall ansvara för att arbetet sker under ledning och tillsyn av lämplig person samt försäkra sig om att det finns rutiner för hur feriearbetare skall introduceras och handledas.

Ansvarig arbetsledare ansvarar för att eleven har tillgodogjort sig introduktioner och fått den information om det aktuella arbetet som behövs ur skyddssynpunkt. Eleven skall även informeras om sekretesslagstiftningens innebörd.

I övrigt se Arbetsmiljölagen 1 kap 3 § och AFS 2012:3 Minderårigas arbetsmiljö, AFS 1982:3 Ensamarbete samt lokala avtal/riktlinjer.

Ansökan och fördelning

Ansökan av feriearbete görs under utbildningstiden enligt den praxis som tillämpas i respektive kommun. Landstinget anmäler de ferieplatser som man reserverat för elever inom vård och omsorgsprogrammet till berörda kommuner – arbetsmarknadsenhet eller motsvarande.

Samtliga elever som vill, garanteras att få 3 veckors feriearbete inom vård och omsorgssektorn hos kommun, landsting eller privat vårdgivare.

Arbetskläder, skyddskläder, resor till och från arbetet.

Feriearbetaren ansvarar själv för:

- Arbetskläder alternativt enligt de regler som respektive arbetsgivare tillämpar
- Resor till och från arbetet

Skyddskläder skall tillhandahållas om sådana måste användas enligt lag och anvisningar från Arbetsmiljöverket.

I övrigt gäller att mottagande arbetsplatser är ansvariga för att arbetstidslag och arbetsmiljölagen följs.

Lönerapportering

Utdelad tjänstgöringsrapport skall fyllas i av eleven/handledaren och undertecknas av arbetsledaren omedelbart efter det att feriearbetet avslutats.

Lön

Timlön beslutas av respektive huvudman.

Återrapporering

Eleven har rätt till ett intyg som beskriver de arbetsuppgifter han/hon utfört. Detta återrapporerar eleven till skolan.



Regionalt samarbetsavtal mellan parter inom Vård och omsorgscollege Västerbotten

Bakgrund

Varje lokalt VO-College skriver avtal för kommande certifieringsperiod med de organisationer som ingår i samverkan lokalt.

Ingående Parter

VO-College Västerbotten, Lokalt VO-College Vilhelmina – Lycksele - Storuman, Lokalt VO-College Skellefteå- Norsjö, Lokalt VO-College Umeå- Vännäs, Lokalt VO-College Örnsköldsvik, Lokalt VO-College Arvidsjaur, MedLearn, MiROi, Västerbottens läns landsting, Region Västerbotten, Arbetsförmedlingen, Vårdföretagarna/Almega och Kommunal Västerbotten

VO-College Västerbottens övergripande mål

1. Ge den studerande en attraktiv utbildning som kan leda till jobb direkt eller lägga en god grund för vidare studier.
2. Bidra till att säkra vård och omsorgsinriktade verksamheter/företags behov av kvalificerad arbetskraft.
3. Genom samverkan bidrar VO-College Västerbottens parter till ett effektivt resursutnyttjande

För att nå målen förbinder sig parterna att:

- Förankra syfte och mål med VO-College i sina respektive organisationer
- Verka för att den regionala och lokala organisationen för samverkan utvecklas
- Avsätta resurser för att främja arbetet med att uppnå målen med VO-College
- Regelbundet följa upp det lokala arbetet samt utvärdera mål och resultat för VO-College på såväl lokal som regional nivå.
- Följa och utvärdera överenskommelser av de APL-Handledar avtal som upprättas

Ledamot i regional styrgrupp

Parterna utser ledamöter till regional styrgrupp vilka är behöriga att fatta beslut eller omedelbart skall kunna inhämta underlag för beslut i frågor som regleras i detta avtal. Förteckning över ledamöter finns hos respektive part.



Avtalets giltighet

Detta samarbetsavtal gäller fr.o.m. 2017-01-01 till och med 2021-12-31.

Ort och datum.....

Ordf Regionala styrgruppen
VO-College Västerbotten

Västerbottens läns landsting

Ordf Lokal styrgrupp
Skellefteå/Norsjö

Ordf Lokal styrgrupp
Umeå/Vännäs

Ordf Lokal styrgrupp
Vilhelmina/Lycksele/Storuman

Ordf Lokal styrgrupp
Örnsköldsvik

Ordf Lokal styrgrupp
Arvidsjaur

Region Västerbotten

Arbetsförmedlingen

Vårdföretagarna/Almega

Kommunal Västerbotten

MedLearn AB Umeå/Vilhelmina

MiROi AB Skellefteå

