

Vård- och omsorgscollege
Uppsala kommun
2019-2014



UPPSALA LÄN

I

1. Innehåll

1.	Innehåll.....	2
2.	Kontaktpersoner för ansökan:.....	3
3.	Inledning.....	4
3.1	Utveckling i lokalt VO-College.....	4
4.	Vision.....	5
5.	Övergripande beskrivning av utvecklingsarbetet (vägen mot önskat framtida läge)	5
6.	Tidigare mål och genomförda aktiviteter.....	5
7.	Nya mål och aktivitetsplan	8
8.	Varför Vård- och omsorgscollege?.....	10
9.	Nuläge - här är vi idag	10
10.	Kompetensbehov, befolkningsstruktur och befolkningsutveckling i perspektivet 5-10 år i Uppsala .	11
11.	Utbildningsbehov.....	14
12.	Antal elever på Vård- och omsorgsprogrammet och vuxenutbildningen och barn och fritidsutbildningen.....	14
13.	Medarbetare med adekvat utbildning.....	15
14.	Beskriv verksamheten för de aktörer som ingår i samverkan	16
15.	Samverkan	16
16.	Kollektivavtal.....	19
17.	Utbildningsutbud	19
18.	Förutsättningar för kompetensutveckling för befintliga medarbetare	20
19.	Lokalt perspektiv	22
20.	Marknadsföring	24
21.	Omvärldsbevakning	26

19.	Hälsoperspektivet.....	27
22.	Kvalitetsarbete	30
23.	Regional och lokal styrgrupps systematiska uppföljningen och utvecklingen av regionalt och lokalt college	30
24.	Avtal	30
25.	Kreativt och stimulerande lärmiljö	Fel! Bokmärket är inte definierat.

2. Kontaktpersoner för ansökan:

Namn Karina Bodin

Mejladress karina.bodin@uppsala.se

Telefonnummer 018-7270972

3. Inledning

3.1 Utveckling i lokalt VO-College

Händelser av vikt under föregående certifieringsperiod

Den största händelsen under förra certifieringsperioden var att Uppsala läns landsting ändrades till Region Uppsala. Vård och Omsorgscollege (VO-C) fanns tidigare organiserat under dåvarande Regionförbundet och hade direkt kontakt med regionförbundets ledning med samtliga kommuners direktörer och landstingsdirektören. Efter omorganisationen lades regionförbundet ned och VO-Cs samordnare valde att sluta sin tjänst. Tyvärr försvann en hel del av VO-Cs historia med flytten. VO-C hamnade sen under Region Uppsala och fick inte den framskjutande plats som man tidigare hade haft. Ordföranden i VO-C regionala styrgrupp under perioden har varit Monica Johnsson, Karina Bodin och nuvarande ordföranden Carina Kumlin

Uppsala kommuns lokala styrgrupp för VO-C har också bytt ordförande under certifieringsperioden Björn Brodén, Brita Gustafsson och nuvarande ordförande Karina Bodin. I samband med senaste ordförandebytet valde vi att se över representationen i den lokala styrgruppen för att få en stabilare struktur samt få ledamöter med ett större mandat.

Ett viktigt arbete har varit att informera och engagera våra politiker. Vi bjöd in till en konferensdag och uppslutningen var stor. Ledamöter i VO-C "spelade upp" fyra olika scenarier som finns ute i verksamheterna och som deltagarna sedan fick diskutera. Dagen avslutades med att samtliga fick prioritera vilket vi skulle arbeta med. Prioritering blev att skapa möjligheter för vikarier som redan har en gymnasial utbildning men som gärna vill gå vård- och omsorgsprogrammet få examen och få arbeta som undersköterska. Detta ledde till, att med politikernas insats, startade arbetsmarknadsförvaltningen två utbildningar där eleverna först fick möjlighet att validera sina kunskaper och sedan slutföra utbildningen. Numera är politiker alltid med i programrådets sammanträden vilket är ett ömsesidigt välkommande.

Genom ansökan till ESF har vi kunnat starta KIVO-projektet och Uppsalas lokala grupp har valt att i detta arbete bl.a. valt att satsa på att i fortsättningen bara utbilda språkombud i VO-C utbildningsprogram.

VO-C har också haft en framträdande roll när det gäller specialistutbildning för undersköterskor. 80 Silviasystrar har utbildats under perioden.

När gymnasieskolorna kontaktar VO-C med förfrågan om att delta på skolornas framtidsdagar har vi alltid ställt upp med representanter från olika vård och omsorgsverksamheter.

4. Vision

Sveriges bästa arena för samverkan mellan arbetsliv och utbildning som kvalitetssäkrar rätt kompetens i vård och omsorg.

VO-College Uppsala län ska:

- Vara behjälplig till att lösa framtida rekryteringsbehov
- Vara en kvalitetsstämpel för en attraktiv utbildning för elever
- Vara ett forum för gemensamma kompetensförsörjningsfrågor

5. Övergripande beskrivning av utvecklingsarbetet (vägen mot önskat framtida läge)

Under de kommande 5 åren fram till år 2024 ska vi möta de växande behoven av kvalificerad vård och omsorg bland kommunens invånare och trygga de framtida rekryteringsbehoven med kvalificerad arbetskraft inom vård- och omsorgsområdet i Uppsala. All vård och omsorg ska bedrivas med hög kvalitet och av personal med adekvat kompetens. Uppsalas lokala Vård- och omsorgscollege ska stimulera både ungdomar och vuxna att utbilda sig och arbeta inom vård och omsorg i kommunen. De studerande ska få en utbildning av hög kvalitet, som genomförs i nära samverkan med arbetsgivarna. VO-C ska verka för att anställda inom vård och omsorg ska erbjudas karriärvägar och utvecklingsmöjligheter. I VO-College ska vi skapa förutsättningar för kompetensutveckling genom att alla aktörer tillsammans kan överblicka utvecklingsbehoven. VO-College i Uppsala är en stor grupp med kommunala och privata och vårdgivare, utbildningssamordnare, arbetsförmedlingen och kommunal. Vår vision ska vara vår ledstjärna. En stark samsyn finns också om kompetensutvecklingsbehoven såväl inom grundutbildningen som specialisering på yrkeshögskolenivå (YH).

6. Tidigare mål och genomförda aktiviteter

Mål 1		
2017 ska 95% av alla anställda inom VO ha en utbildning och kompetens motsvarande VO-programmet		
Aktiviteter	Utvärdering	Kommentar till resultatet
Extra vuxenutbildning för vikarier och tillsvidareanställda med annan gymnasieutbildning	På kursstarten i aug -18 kom en person till utbild. I okt -18	En anledning till att mindre antal än förväntat sökt, tros vara att chefer inte förstått möjligheten till ekonomisk ersättning och att de då

	var det åtta personer. Vid starten i jan -19 är det 2 pers	inte kunna motivera den anställda till studier.
Att erbjuda anställda en kvalitetssäkrad validering av kunskaper	KUI	En av kommunens utförare fick uppdraget genom upphandling. Varje terminstart är de ca 10 som kan validera apl vård och omsorgsarbete 1. Ca 1 som även kan validera teori, vård och omsorgsarbete 2.

Mål 2		
2017 ska alla anställda inom VO ha tillräckliga språkkunskaper och språkförståelse i svenska för att kunna kommunicera och dokumentera i social journal och alla brukare/patienter/kunder ska kunna kommunicera med personalen på det språk de behärskar bäst		
Aktiviteter	Utvärdering	Kommentar till resultatet
Ansöka medel från ESF för utbildning av språkkombud	Delvis uppfyllt	Medel erhöles och projektet pågår och avslutas 2019

Mål 3		
Det ska 2017 finnas goda utvecklingsmöjligheter, tydliga karriärvägar inom branschen. Branschens bredd och möjligheter ska vara väl kända hos kommunens ungdomar		
Aktiviteter	Utvärdering	Kommentar till resultatet
Kartlägga alla befintliga utvecklingsmöjligheter som olika arbetsgivare erbjuder	Ej uppfyllt	Ej aktuellt
Utforma underlag för YH ansökningar – ex Silvia systrar	uppfyllt	80 st Silvia systrar är utbildade i kommunen, underlag för två YH utbildningar för undersköterskor att uppnå specialistkompetens
VO-lärare och rektorer ska besöka arbetsplatser för att ta upp aktuella ämnen och ge kompetensutveckling	Ej uppfyllt	Ej aktuellt
Funktion, roll och Utbildning för huvudhandledare apl	uppfyllt	VO-College Nationellt
Utbilda huvudhandledare apl	Ej uppfyllt	Prioritering har lagts på andra aktiviteter Utbildning för handledare genomförs med 3-4 utbildningar per år

Mål 4		
Utbildningar och arbetsplatser ska 2017 vara så attraktiva att dom flesta anställa inom äldreomsorgen är nöjda med sin arbetsmiljö och kan rekommendera andra att arbeta inom branschen.		
Aktiviteter	Utvärdering	Kommentar till resultatet
Att delta på grundskolans framtidsdagar och berätta om vårdirken	Uppfyllt	Ordförande har tillsammans med olika yrkesrepresentanter deltagit

Mål 5		
VO-College har en tydlig roll och är känd som begrepp av de studerande och av de anställda inom VO		
Aktiviteter	Utvärdering	Kommentar till resultatet
Föra en dialog med politiker om VO college	Uppfyllt	Informationsdag kring VO frågor
Se över representation av styrelseledamöter	Delvis uppfyllt	Nya representanter från samtliga verksamhetsområden finns nu i styrgrupp, mandat saknas för vissa
Utveckla ett faddersystem med informationsmaterial	Delvis uppfyllt	Ordförande eller Samordnaren har introducerat nya ledamöter Inget specifikt material har utarbetats, utan nationellt material används
Bjuda in kommunens och Region Uppsalas APL samordnare till programråd.	Uppfyllt	Kommunens och Region Uppsalas samordnare deltar

Mål 6		
Hitta samverkansformer mellan Uppsala universitet och den lokala styrgruppen		
Aktiviteter	Utvärdering	Kommentar till resultatet
Kartlägga de kontakter som finns med universitet och medlemmar i VO-College	Uppfyllt	Ordförande deltar i flertal programkommittéer samt i grundutbildningens kommittén för fakulteten inom medicin och farmaci
Regionförbundet samarbeta med UU ska stärkas	Ej uppfyllt	Regionförbundet är nedlagt. Är ej prioriterat inledningsvis, då vikten av samverkan mellan nuvarande parter ska stärkas först

7. Nya mål och aktivitetsplan

Mål 1			
Vård- och omsorgscollege är år 2024 det självklara forumet i kompetensförsörjningsfrågor kopplat till gymnasie- eller vuxenutbildning och/eller yrkeshögskoleutbildning inom hälsa, vård- och omsorgsområdet			
Aktivitet	Status	Ansvarig	Kopplat till kriterium
Att lokala college bjuder in sig till aktuella nämnder för en presentation av VO-College syfte och mål, organisation och aktiviteter		Lokal ordförande	1,2, 4, 6
VO-College styrgruppsmedlemmar marknadsför VO-College i den egna organisationen		Styrgruppsmedlemmar	1,2,4,6
VO-College lokal ordförande marknadsför VO-College i de organisationer som inte är med i styrgruppen		Lokal ordförande	1,2,4,6
Tydliggöra vilka frågor vi kan och ska vi samverka kring – ex handledarutbildningen – validering - yrkesexpo - marknadsföring		Lokal ordförande	1,2,3,4,6, 10
Att attrahera sökande till Vård- och Omsorgsprogrammet och till Barn- och Fritidsprogrammet genom att delta i mässor m.m		Lokal ordförande	1,2,3,4,6, 8,9,10
Att gemensamt systematiskt arbeta för ett kvalitet- och utvecklingsarbete som attraherar branschen		Lokal Ordförande	1, 2, 3, 4, 5, 6, 10
Att VO-C Uppsala läns hemsida är länkad till arbetsgivare och utbildare som är anslutna till VO-C		Lokal ordförande	1, 2, 4,

Mål 2			
Rekryteringsbehovet av personal som har genomgått gymnasie- eller vuxenutbildning och/eller yrkeshögskoleutbildning inom hälsa- vård- och omsorgsområdet är tillgodosett 2024			
Aktivitet	Status	Ansvarig	Kopplat till kriterium
VO-C i Uppsala har kunskap om det samlade behovet av personal inom VO-branschen på lång och kort sikt		Lokal Ordförande	1, 2, 3, 4, 6
Att tillsammans med andra kommuner verka för en samsyn kring kompetenskraven för vedertagna titulaturer i Uppsala län 2024		Lokalt och regionala Ordförande	1, 2, 3, 4, 5, 6,
Att i samverkan ta fram en handlingsplan för hur elever ska kunna kombinera studier och arbetsliv		Lokal ordförande	1, 2, 3, 4, 5, 6, 8,9,10
Utbilda och stödja yrkesambassadörer i uppdraget att regionalt och lokalt attrahera till branschen		Kommunal Lokal ordförande	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
Delta i mässor m.m i syfte att attrahera till VO-branschen – verka för att		Lokal Ordförande	1, 2, 3, 4, 5, 6,
Lyfta upp den tidigare projektplanen för att återinföra sommarjobb för de som läser VO-programmet		Lokal Ordförande	1, 2, 3, 4, 5, 6,
Att fortsätta utbildningen av språkombud		Lokal ordförande	3, 5, 6, 7 ,8, 9, 10

Mål 3			
Behovet av grund- och specialistutbildningar till redan anställd personal kan år 2024 tillgodoses utifrån arbetsmarknadens behov			
Aktivitet	Status	Ansvarig	Kopplat till kriterium
Inventera och erbjuda personer som inte har fullgjort sin utbildningen möjlighet att komplettera denna		Lokal ordöfrande	1,2,3,5,6,8,9,10
Verka för att Handedarutbildningen steg 1 och steg 2 blir en karriärväg för undersköterskor		Lokal ordförande	1,2,3,5,6,8,9,10
Inventera efterfrågan av vidareutbildning/specialistutbildning för undersköterskor		Lokal ordförande	1,2,3,5,6,8,9,10
Verka för att fler handledare utbildas till valideringshandledare		Lokal ordförande	1,2,3,5,6,8,9,10

Verka för att fler YH utbildningar startas inom branschen i Uppsala län		Lokal ordförande	1,2,3,5,6,9
-------------------------------------------------------------------------	--	------------------	-------------

8. Varför Vård- och omsorgscollege?

All vård och omsorg ska bedrivas med hög kvalitet och av personal med adekvat kompetens. Vi behöver bli medvetna om och säkra de växande behoven av kvalificerad vård och omsorg bland kommunens invånare och trygga de framtida rekryteringsbehoven av kvalificerad arbetskraft inom vård- och omsorgsområdet i Uppsala. Uppsalas lokala Vård- och omsorgscollege ska stimulera både ungdomar och vuxna att utbilda sig och arbeta inom vård och omsorgsverksamheterna i kommunen. Eleverna på vård- och omsorgsprogrammet och vård och omsorgsutbildningen ska garanteras en utbildning av hög kvalitet, som ska förstärkas genom det arbetsplatsförlagda lärandet (apl) hos de olika vårdgivarna.

9. Nuläge - här är vi idag

Under kommande decennier riskerar Sverige, i likhet med stora delar av Europa och världen, att stå inför betydande utmaningar med en åldrande befolkning och ett otillräckligt skatteunderlag för finansiering av välfärden. I Uppsala kommun förväntas försörjningskvoten stiga från dagens 64 till 72 innan 2030, framför allt till följd av en åldrande befolkning men också på grund av ett ökat barnafödande. Det innebär att för 100 kommuninvånare i yrkesverksam ålder 20-64 år kommer det framåt 2030 finnas 72 kommuninvånare som inte är i yrkesverksam ålder, det vill säga barn och ungdomar i åldrarna 0-19 år eller invånare 65 år och äldre.

Sverige som helhet har redan nu en försörjningskvot på 74. I jämförelse med riket har Uppsala en fördelaktig position, men påverkas ändå genom det kommunala inkomst- och skatteutjämningsystemet av en nationellt sett åldrande befolkning. Allt annat lika blir effekten att mer resurser kanaliseras till demografiskt mer utsatta kommuner, vilket minskar handlingsutrymmet för kommuner som Uppsala.

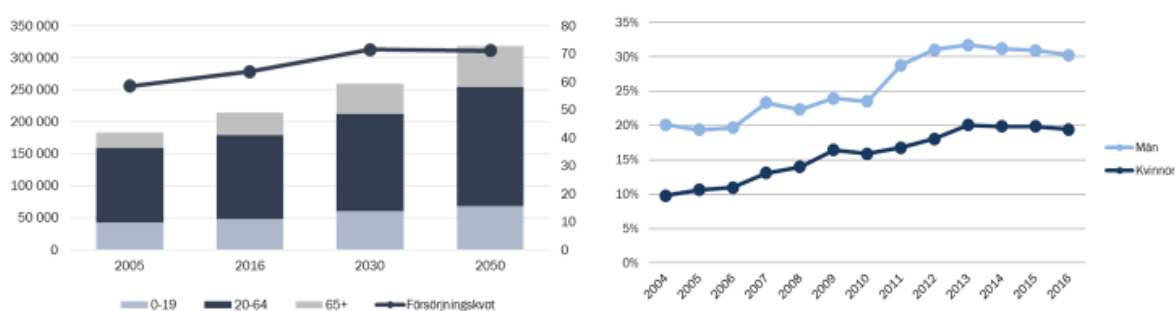
På arbetsmarknaden pågår ett generationsskifte. De sista personerna av de stora, inflytelserika 1940-talistkullarna lämnar arbetslivet för att gå i pension. En ökad förvärvsfrekvens i åldrarna 65-74 år kan förväntas lindra effekterna av en åldrande befolkning och bidra till att stärka kommunens ekonomi. Pensionsavgångarna kan samtidigt innebära en möjlighet att komma tillrätta med strukturella obalanser på arbetsmarknaden och kan göra det lättare för till exempel ungdomar och utrikes födda att få arbete.

10. Kompetensbehov, befolkningsstruktur och befolkningsutveckling i perspektivet 5-10 år i Uppsala

Uppsala kommuns *folkmängd efter ålder* visar att vi idag har 8 760 personer som är 80 år och äldre 2017. Enligt statistiska beräkningar kommer den siffran att öka till det dubbla år 2030 till över 16 000. Med den pågående innovationsutvecklingen inom hälso-och sjukvården kommer med all säkerhet vårdtiderna att ytterligare förkortas inom Regionen. Den kommunala hälso-och sjukvården måste då vara rustade för att ta emot patienter/brukare med fler komplexa behov av hälso-och sjukvårds och omsorgsinsatser.

Vår försörjningskvot kommer inte att nå efterfrågan förrän år ca 2050. Den stora frågan är hur vi ska och kan organisera vård och omsorgsarbete under de kommande dryga 30 åren.

Åldrande befolkning



Figur: Åldersfördelning och försörjningskvot i Uppsala kommun
Källa: Kommunprognos 2017



Figur: Arbetsdeltagande i befolkningen 65-74 år, Uppsala kommun
Källa: Statistiska centralbyrån

Äldreförvaltningen Uppsala kommun

En kraftig ökning av de äldre åldersgrupperna väntas i Uppsala.

2018-2021 förväntas drygt 250 personer årligen träda in i 80-årsåldern. Den största befolkningsökningen i denna åldersgrupp väntas dock ske under de efterföljande åren och fram till år

2030. Under perioden 2021-2030 förväntas en ökning på närmare 5 600 personer eller motsvarande drygt 600 personer årligen. I denna åldersgrupp har för närvarande omkring var tredje någon form av insats och de utgör omkring 75-80 % av brukarna inom kommunens äldreomsorg.

Äldreförvaltningen har en stor andel äldre medarbetare som inom de närmsta åren kommer att gå i pension. I och med detta kommer vi att förlora mycket kunskap. Samtidigt är svårt att rekrytera medarbetare med rätt utbildning, kompetens och språkkunskaper.

Pensionsprognos (65 år)	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1650 Undersköterska	16	16	29	28	30	30
1676 Vårdbitr i hemt		2			1	1
1984 Vårdbitråde	7	9	13	14	10	8
3039 Rehabassistent			1			
3595 Anhörigkonsulent					1	
3720 Aktivitetshandl		2	1	1	1	
3889 Undsköt/samordn	1					
4550 Jourhandläggare		1	2			2
4761 Integrationssamordnare	1					
8979 Vård			1			
A105Demens/Psykiatrikonsulent					1	
A384 Anhörigstödjare	1					
A458 Äldrepedagog		1				
B175 Administratör/Undersköterska						1
Övrig Övriga		1				

Omsorgsförvaltningen Uppsala kommun

Pensionsprognos (65 år)	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Boendeassistent	10	7	10	13	18	11	13
Personlig assistent	2	8	5	6	3	6	1
Boendebiträde	1		2	1	1		1
Arbetshandledare	2	2	5	7	2	9	2
Chefer C	2	2	3	4			1

Tidigare har det varit enkelt med att anställa inom förvaltningens olika verksamheter. Vid den senaste annonsen som boendeassistent sökte cirka 100 stycken och många var helt adekvata vad gällde utbildning och den erfarenhet vi sökte. Men om vi skall räkna med pensionsavgångar inom denna period 5-10 år så kanske vi får våra utmaningar

Diakonistiftelsen

De senaste åren har det funnits behov av att årligen nyrekrytera 5- 10 utbildade undersköterskor, gemensamt för omvårdnadsboende och hemvård. När vi ser 5-10 år framåt får vi räkna med att det behovet kommer att kvarstå genom pensionsavgångar och genom att ett antal unga medarbetare kommer att söka sig nya erfarenheter eller vidare studier. Vi är även i behov av att validera några med lång erfarenhet men utan den formella utbildningen. Inom Diakonistiftelsen finns även planer på att bygga ut både boendet och hemvårdsuppdraget.

Förenade Care

Med all sannolikhet behöver vi rekrytera många nya medarbetare p.g.a de pensionsavgångar och andra avgångar vi står inför. Uppskattningsvis 10-12 personer/ år.

Attendo

Den totala personalstyrkan hos oss behöver utökas med ca 10-20% per år relaterat till ökningen av äldre med behov av hemtjänst men också sett till att vi själva bygger fler särskilda boenden. Kravet på nya medarbetare måste vara utbildade undersköterskor. Under de senare åren har det inte varit möjligt att anställa utbildad personal pga att det inte finns tillräcklig tillgång på arbetsmarknaden.

Kommunal

Kompetensbehovet i perspektiv 5-10 år kommer att vara stort. Det pratas om att alla som går ut skolan nu skulle behöva utbildas inom sjukvården för att vi ska klara av de tryck som finns.

Folkmängden i Uppsala kommun kommer att fördubblas till 2030. Med den utveckling som är inom hälso- och sjukvården så kommer nog vårdtiderna att förkortas och då blir det ännu mer tryck på

äldreomsorgen. Regionen behöver göra sig förberedda på att ta vara på den tid som patienterna är på sjukhuset och få en bra struktur på rapportering till äldreomsorgen.

11. Utbildningsbehov

Kommunal

Inom Region Uppsala så är det ett stort behov av utbildade undersköterskor. Det behövs mera inriktningar på specialistkompetenser. Kommunal arbetar tillsammans med Region Uppsala och tar fram en kompetensstege för undersköterskor/skötare. Kommunal är även representerade i VO-college för att styrka utbildningarna i samarbete med utbildare och arbetsgivare. Undersköterskor får ofta fördjupade kunskaper inom den klinik, specialitet på sjukhuset de arbetar på.

Inom SOL och HSL

Undersköterska med grundutbildning i vård och omsorg och undersköterska med specialistkompetens i t ex hälso- och sjukvård, demens, psykiatri, palliativ vård, gerontologi mm är ett krav för att säkra den framtida vård och omsorgen och den framtida utmaningen att möta hälso- och sjukvårdens förändrade behov.

Brukarens/patientens behov av vård och omsorg och mer avancerade hälso- och sjukvårdsinsatser kommer att bli allt fler och allt mer komplexa och avancerade och som i sin tur kräver ett större utbud av specialiseringar inom fler olika områden i kommunens verksamheter

Vårdbiträden kan bli den personalgrupp som kan överta arbetsuppgifter med serviceinriktning så att undersköterskan får använda sin kompetens till den personnära vård och omsorg hen är utbildad för.

Inom LSS

Nyrekryterad baspersonal som boendeassistenter, boendestödjare, arbetshandledare, personliga assistenter eller motsvarande ska lägst ha adekvat gymnasieutbildning. Viktigt är att dessa funktioner har goda kunskaper inom LSS och SoL samt tillämpar ett konstruktivt bemötande i praktiken.

12. Antal elever på Vård- och omsorgsprogrammet och vuxenutbildningen och barn och fritidsutbildningen

Cultus Gymnasieutbildningar

2016- c:a 80-85, 2017-c:a 80-85, 2018- c:a 75-80

Lundellska skolan Ungdomsgymnasium

Läsåret 2017-2018 32 elever i åk1, 32 elever åk2 och 42 elever i åk3
= totalt 106 elever

Läsåret 2018-2019 75 elever i åk1, 32 elever åk2 och 30 elever i åk3
= totalt 137 elever.

Vuxenutbildningen Linné

Har examinerat 100 undersköterskeelever under de senaste fyra terminerna. Kontinuerligt har vi ca. 100 elever samtidigt inne på våra utbildningar.

Kompetensutvecklingsinstitutet KUI, VUX

Mellan 2017-2018 har elevgenomströmningen i både vård- och omsorgsutbildningen och barn- och fritidsutbildningen varit 1783 unika elever, 1258 av dessa har godkända betyg i samtliga kurser, 706 av dessa studerar vård och omsorg, 409 av dessa barn och fritid, övriga godkända elever läser fristående kurser.

13. Medarbetare med adekvat utbildning

I december 2018 arbetade ca 1470 personer inom kommunfinansierad hemvård och särskilt boende med titeln undersköterska. (gäller både egenregi och privata) Detta motsvarar ca 1390 heltider/årsarbetare.

Äldreförvaltningen Uppsala kommun

Ca 75% av våra tillsvidare anställda har adekvat utbildning. I januari 2019 730 tillsvidareanställda undersköterskor och 21 visstidsanställda.

Diakonistiftelsen

Ebbagården och Samariterhemmets hemvård har enbart utbildade undersköterskor som tills vidare anställda vilket innebär 30 utbildade usk, varav 6 Silviasystrar och ytterligare en undersköterska avslutar sin Silviasysterutbildning i juni 2019, en undersköterska är mitt i specialistutbildning inom multisjuka äldre.

Inom de två dagverksamheterna LSS resp SoL finns 5 usk varav 2 Silviasystrar

Medarbetare utan adekvat utbildning:

5 medarbetare som har tidsbegränsat vik och ca 10 timanställda omvårdnadspersonal

Förenade Care

Vi har bara fast anställda medarbetare med minst USK-nivå. En del är i slutskedet av USK-utbildningen, uppskattningsvis 90% USK och 10% av medarbetarna är snart klara USK.

Attendo

Andelen utbildade fastanställda skiljer sig beroende på verksamhetens art. Hemtjänstverksamheterna har utbildningsnivå om 50-75 %. SÄBO >90%

Omsorgsförvaltningen Uppsala kommun

Vi uppskattar att 75-80 % hos oss har adekvat utbildning.

14. Beskriv verksamheten för de aktörer som ingår i samverkan

Arbetsgivare

- Enheten för VFU/APL inom Uppsala kommun (VO-C styrgrupp)
- Äldreförvaltningen hemvård, hemsjukvård och särskilda boenden egen regi (VO-C styrgrupp)
- Omsorgsförvaltningen Avdelning Hälso- o sjukvård och Avdelning arbete och bostad, egen regi VO-C styrgrupp)
- Diakonistiftelsen, hemvård och särskilt boende (VO-C styrgrupp)
- Förenade Care hemvård och särskilt boende (VO-C styrgrupp)
- Attendo hemvård och särskilt boende (VO-C styrgrupp)
- Nytida LSS boenden
- Vardaga särskilda boenden
- Region Uppsala

Utbildningsanordnare

- Lundellska skolan ungdomsgymnasium egen regi (VO-C styrgrupp lokalt)
- Vuxenutbildning Linné egen regi (VO-C styrgrupp)
- Kompetensutvecklingsinstitutet KUI vuxenutbildning, privat (VO-C styrgrupp t o m 2019)
- Cultus, privat (VO-C styrgrupp)

Övriga

- Kommunal (VO-C styrgrupp)
- Arbetsförmedlingen (VO-C styrgrupp lokalt och regionalt)

15. Samverkan

Samarbete med Uppsala universitet – VO-C:s lokala ordförande finns med som ledamot i programråden för samtliga utbildningar inom fakulteten för farmaci och medicin samt för socionomprogrammet.

Samverkan med utbildningsanordnare– VO-C:s lokala ordförande finns med som ledamot i programrådet för ungdoms- och vuxengymnasieprogrammen

Omvärldsbevakning - är en viktig del i VO-C:s samverkan och sker tillsammans med våra arbetsgivare och bl.a genom t ex. *Universums Företags- och Karriärbarometrar, nyhetsbrev från bl.a. skolverket – socialstyrelsen, skolinspektionen*

Marknadsför jobben – VO-C finns med på *mässor och studentevents* Yrkes-SM och Yrkes-expo i Uppsala, Vårdmässan i Uppsala, Charisma i Gävle mm. Vi har också marknadsföringskampanjer i olika medier, t ex facebook.

Interna karriärvägar - VO-C är aktiv i dialogerna kring utbildningar för grundutbildade undersköterskor såsom till undersköterska med specialistutbildning inom demens (Silviasystrar), YH-utbildningen undersköterska med specialistutbildning inom multisjuka äldre.

Valideringsutbildning – VO-C arbetar för att utbildade medarbetare utan utbildning att få möjlighet att validera kunskaperna för fortsatt utbildning till vårdbiträde/undersköterska

Innovationsprojekt – Vi ser till att VO-C följer arbetet i de olika innovationsgrupper som är igång med syfte att hitta nya arbetssätt, mer digitala lösningar.

Arbetsgivare och utbildningsanordnare marknadsför sig via egna hemsidor och sociala medier med syfte att attrahera

Äldreförvaltningen Uppsala kommun

Den demografiska utvecklingen, med ett ökat antal äldre personer i behov av vård och omsorg, gör att äldrenämnden behöver rekrytera många nya medarbetare de kommande åren. En av äldrenämndens största utmaningar handlar om att rekrytera, behålla och utveckla kompetensen inom ett område där konkurrensen om tillgängliga kompetenser är stor. Nämnden behöver därför ta vara på och ytterligare främja intresset för arbete inom vård och omsorg, samt erbjuda en god arbetsmiljö och möjligheter till en långsiktig professionell utveckling.

Tidig rekrytering till sommarjobb är en mycket viktig del samt att vi borde satsa mer på introduktion och mentorskap.

Attrahera och rekrytera - I juni 2018 införde Uppsala kommun, egen regi, en anställningsgaranti som innebär att personer med examen (undersköterska) från ungdoms- eller vuxenutbildningar som Uppsala kommun har avtal med (Lundellska skolan, VUX Linné, Cultus och KUI) får fast anställning.

Äldreförvaltningens hemvård har tagit fram en egen fb-sida där de olika hemvårdsgrupperna turas om att göra inlägg, rekryteringskampanj för hemvården och 2 filmer.

Kommunens Enhet för VFU/APL¹ - samordnar VFU/apl platser både i egen regi som hos privata utförare. VO-Cs lokala ordförande tillika chef för VFU/apl-enheten och dess samordnare vid enheten finns med i gymnasieskolornas programråd. Vi kommer att bl.a ha tre viktiga punkter att diskutera under kommande år:

1. Hur verkar vi för att fler YH-utbildningar blir tillgängliga i Uppsala och som leder till examen som undersköterska med specialistkompetens inom XX
2. Hur kan i nuvarande undervisning få med vad det innebär det att ha en funktionsnedsättning och bo på grupp/eller serviceboende. En kunskap som idag inte finns med men som är mycket viktig när eleven sen kommer ut på sin apl inom omsorgsverksamheterna.
3. Hur kan vi arbeta för att införa ny teknik och arbetsmetoder i utbildningarna T.ex. jobba med Ipad, Funca, QR-koder. Detta kommer öka chanserna att attrahera yngre medarbetare.

¹ Enheten för verksamhetsförlagd utbildning VFU/arbetsplatsförlagt lärande apl

Rekrytering och annonsering - *Nytt utseende på Uppsala kommuns, egenregis, rekryteringsannonser* - tanken med det nya utseendet är att man snabbare ska väcka intresse för tjänsten eftersom platsannonser lätt drunknar i mängden ute på webben. Mer intresseväckande ingress som är unik för varje rekrytering baserad på rekryterande chefs underlag. Får även in nyckelord som sökoptimerar annonsen på webben eftersom många idag använder Google eller andra sökmotorer när de söker jobb.

Praktikportalen – en väg in för studerande och arbetssökande som vill ha praktikplats, uppsatsämne, studentmedarbetaranställning. (egen regi)

Vi har dubblat mottagandet av de från arbetsmarknadsavdelningen kallade Extratjänsterna – Deltar i kommande yrkesexpo tillsammans med Omsorgsförvaltningen.

Deltar vid vård och omsorgsmässor inom kommunen och även utanför inom området.

Vi är generösa med att ta emot praktikanter arbetar fortlöpande med utveckling för handledare för att kunna förbättra dennes roll.

Satsar på att kunna skapa bra planerings scheman.

Heltid som norm.

Ny arbetsmetodik och teknik implementeras och testas i enheter .

En attraktiv arbetsgivare startar med ett "Gott Bemötande"

Diakonistiftelsen

- Samverkar med utbildningsarrangörerna, tar ut VFU och apl.
- Tar emot feriearbetande sommarvikarier och erbjuder feriearbetande gymnasieungdomar arbete.
- Samverkar med AF genom att erbjuda praktik för olika grupper i programmen för att få personer ut i arbeten

Förenade Care

Vi tar emot praelever från skolor

Vi tar emot sommarjobbade gymnasieungdomar som jobbar med våra aktivitetsansvariga

Vi har ett nära samarbete med Arbetsförmedlingen på flera plan;

- Vi tar emot praktikanter som vill prova vård & omsorgsycket
- Vi har anställt flera extratjänster och en del i avtalet är att de som är intresserade av att utbilda sig inom vård och omsorg har avtal med utbildningssamordnare för att som arbetsgivare kunna vara behjälpliga med utbildning.

Attendo

Vi deltar i arbetsförmedlingens rekryteringsdagar, deltar i yrkesexpo och andra typer av gymnasie-mässor för att locka till yrket.

Omsorgsförvaltningen Uppsala kommun

Vi har en positiv inställning till praktikanter och elever. Tar löpande emot elever och ser till att ansvarig handledare lägger upp ett bra program. Gärna studiebesök på t.ex. DV också, vilket varit uppskattat. Bra bemötande och en bra introduktion är nyckeln till en god rekrytering.

Vi samarbetar med arbetsförmedlingen, har en positiv inställning till praktikanter och elever, och har anställt ett stort antal extratjänster under 2018. Tar löpande emot elever och ser till att ansvarig handledare har genomgått handledarutbildning.

Vi samarbetar med Uppsala universitet, har en positiv inställning till studenter (arbetsterapeuter, sjuksköterskor och fysioterapeuter). Tar löpande emot studenter och ser till att ansvarig handledare har genomgått handledarutbildning.

16.Kollektivavtal

Kollektivavtal är ett skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation och arbetsgivarorganisation eller enskild arbetsgivare som reglerar löner och övriga anställningsvillkor för arbetstagare.

Samtliga parter i VO-College Uppsala har kollektivavtal

17.Utbildningsutbud

Cultus

I programmet Vård och Omsorg samverkar vi med Yrkesplugget som har bygg och anläggningsprogrammet och fordon och transportprogrammet.

Förutom att vi delar lokaler med skolan har vi under innevarande läsår samverkat med Yrkesplugget i kursen Svenska 3, som erbjuds för allmän högskolebehörighet. Vi har ytterligare ett samarbete i kursen Matematik 2a.

Man kan inom ramen för 2500 p läsa för att få allmän högskolebehörighet, dvs kurserna Engelska 6 och Svenska 3.

Vi erbjuder även kurser för särskild behörighet: Historia 1a2 och Matematik 2a.

De finns även elever som väljer yrkesfördjupning Demens samt Vårdpedagogik. Alla elever erbjuds att läsa idrott och hälsa 2 och ett estetiskt val.

KUI

Undersköterska yrkesutbildning, 1500 poäng Utbildningen vänder sig till dig som arbetar eller vill arbeta inom vård och omsorg. Här får du välja inriktning inom äldreomsorg, funktionsnedsättning, psykiatri, social omsorg eller hälso- och sjukvård.

Undersköterska lärlingsutbildning, 1500 poäng Utbildningen vänder sig till dig som vill lära dig ett yrke genom praktiskt arbete. Du får behörighet att arbeta som undersköterska inom äldreomsorgen.

Vårdbiträde yrkesutbildning, 1000 poäng (800 poäng yrkeskurser, elever läser klart sfi och sedan grundläggande svenska). Utbildningen ger dig kompetens att arbeta som vårdbiträde inom vården. Efter utbildningen går det att komplettera för att bli undersköterska.

Barn och fritid Barnskötare-Elevassistent yrkesutbildning, 1300 poäng Utbildningen vänder sig till dig som arbetar eller vill arbeta inom förskola, skola eller fritidsverksamhet. Här har du möjlighet att välja inriktning mot arbete som barnskötare eller elevassistent.

Barnskötare lärlingsutbildning, 1300 poäng Utbildningen vänder sig till dig som vill lära dig ett yrke genom praktiskt arbete. Du får behörighet att arbeta som barnskötare inom förskola och fritidsverksamhet.

Barnskötare och Svenska som andraspråk, 1750 poäng Du kombinerar yrkeskurser inom barn och fritid med Svenska som andraspråk. Efter utbildningen kan du söka jobb inom barn och fritid eller vidareutbilda dig till barnskötare.

Vuxenutbildningen Linné

Undersköterskeutbildning 1450 poäng,

SFA-medicin (Svenska för invandrare som har ett legitimationsyrke inom vårdsektorn. (Läkare, sjuksköterskor, BMA, fysioterapeuter, apotekare, tandläkare)

Undersköterskeutbildning enligt Skolverkets programpaket för yrkesutbildningar med fördjupningar Akutsjukvård och Äldreomsorg

Lundellska skolan ungdomsgymnasium

Vård- och omsorgsprogrammet.

Programmet följer skolverkets programstruktur. Eleverna har möjlighet att efter ett gemensamt första år via programfördjupningarna och individuella valen i åk2 och 3 sätta tre typer av profil på programmet:

Högskoleförberedande profil, yrkesutgång Akutsjukvård och Psykiatri

Yrkesförberedande profil, yrkesutgång Akutsjukvård, Psykiatri och Funktionshinder

Yrkesförberedande lärlingsprofil, yrkesutgång Akutsjukvård, Psykiatri och Funktionshinder

Se bifogad poängplan.

18.Förutsättningar för kompetensutveckling för befintliga medarbetare

Interna karriärvägar – *specialisthandläggare* på rådgivning o bistånd, undersköterska med särskild demensutbildning *Silviasystrar*, YH-utbildningen *multisjuka äldre*.

Valideringsutbildning – vårdbiträden får möjlighet att validera kunskaperna till undersköterska detta görs i samarbete med AMF och vuxenutbildningen.

Innovationsprojekt – innovationsgrupper med olika yrkesgrupper är igång med syfte att hitta nya arbetssätt, mer digitala lösningar.

Diakonistiftelsen

- 2017 blev vi Silviacertifierade, vilket innebär att alla som fanns med, både ordinarie och ofta inbokade vikarier, gick tre dagars demensutbildning. Under våren 2018 hade vi en uppföljning för de som inte fanns med i verksamheten året innan, även då tre dagar.
- Introduktion med utbildningspass inom demens, basal omvårdnad, vårdhygien, städning/tvätt, dokumentation, aktiviteter vid demenssjukdom, palliativ vård/vård i livets slut, munvård och inkontinens med föreläsare från Folktandvården och Inkontinensföretag.
- Regelbundna reflektionssamtal – ingår i certifieringen, upplevs som kompetenshöjande av grupperna.
- Personlig Årlig kompetensplan med Web-utbildningar, under 2018 utbildning inom demens, nollvision, BPSD, läkemedelshantering, basal hygien.
- Olika 1-dags utbildningar, som vi ordnar själva inom Diakonistiftelsen eller annan utbildare.
- Skolverkets Web-utbildning för handledning.
- Uppmuntrar medarbetare att gå kortare och längre utbildningar.

Äldreförvaltningen Uppsala kommun

Detta ett område som vi behöver förbättra. Våra olika ombud i verksamheterna har dock lite med fortbildning och olika typer av träffar att tillgå.

- Vi använder oss mycket av de egna ombuden som vägleder och Handleder inom området.
- Validering från v bitr. till undersköterska pågår för de som har ansökt och kommit att antas. Fritt studie mtrl erhålls.
- Samarbetar mellan de olika enheterna vilket ger medarbetare en ökad kompetens ex: Demens området.
- Vi har fungerande nätverk för medarbetare
- Många kostnadsfria utbildningar erbjuds inom området och har ett bra deltagande från våra verksamheter.
- Externa föreläsare erbjuds utifrån olika teman /behov
- Alla våra enheter har ett eller flera språkombud att tillgå.
- Vi tar fram nya arbetes sätt o teknik för det.

Förenade Care

Vi har utvecklat samarbete med ett utbildningsföretag.

Vi har anställt flera extratjänster och en del i avtalet med arbetsförmedlingen är att de som är intresserade av att utbilda sig inom vård och omsorg har avtal med utbildningssamordnare för att som arbetsgivare kunna vara behjälpliga med utbildning.

Attendo

Vi har utvecklat samarbete med ett utbildningsföretag.

Vi uppmuntrar medarbetare till att validera eller studera på fritiden. Vi skapar förutsättningar för heltids/deltidsstudier genom att bevilja tjänstledigheter, göra schemaförändringar med mera i samråd med medarbetaren utifrån dennes förutsättningar. Inom företaget finns en fond att söka studielitteratur från

Omsorgsförvaltningen Uppsala kommun

Vi använder den kompetens som finns hos våra medarbetare. Detta gör vi genom att exempelvis bjuda in de medarbetare som är experter inom vissa diagnoser, datasystem, etc, till planeringsdagar och arbetsplatsträffar. Medarbetare kan kompetensutveckla varandra internt. En bra Siebelexpert kan utbilda en annan Siebelexpert.

Vi har nyligen genomfört en kompetenskartläggning för baspersonal och använder den kompetens som finns hos våra medarbetare. Detta genom att exempelvis bjuda in de medarbetare som är experter inom vissa diagnoser, datasystem, etc, till planeringsdagar och arbetsplatsträffar. Vi arbetar aktivt med ombudsroller, med nätverksträffar bestående av bl.a. brandombud, experter inom social dokumentation, m.m. Medarbetare kompetensutvecklar varandra internt utifrån befintlig kompetens.

Vi har också tillsammans med ÄLF genomfört en kompetenskartläggning för legitimerad personal. Detta har vi gjort genom att skapa och skicka ut en enkät med fokus på kompetensutvecklingen. Vi håller på med nu att sammanställa resultat och inventera vilken kompetens eller kunskap som finns internt. Detta för att sedan lägga upp en plan hur vi på bästa sätt kan ta vara på befintlig kompetens.

19. Lokalt perspektiv

Genusperspektiv - Verksamheten blir mer effektiv utan fördomar om individer och grupper. VO-C bidrar till att skapa förutsättningar för att Uppsalas invånare har samma makt och möjligheter att forma sina liv. Människor som kommer i kontakt med kommunens verksamheter (egen regi och privata utförare enl avtal) ska behandlas på ett likvärdigt sätt, oavsett könstillhörighet.

Mångfald - Mångfald är ett begrepp som förstås i de sammanhang det förekommer. När det, till exempel, i den politiska debatten diskuteras om mångfald i den offentligt finansierade äldreomsorgen, brukar diskussionen syfta på privata eller kooperativa utförare som alternativ till den kommunala tjänsten. Men allmänt står begreppet för variationer eller olikheter i egenskaper och det kan tillämpas på allt som kan indelas i olika kategorier.

För VO-C i Uppsala står begreppet för, lika behandling och inkludering av alla anställda och likaså elever på apl och studenter på VFU. Liksom befolkningen i övrigt, som består av en mångfald som utifrån kön, ålder, födelsebakgrund m.m. kan delas in i grupper. En sådan indelning är inget självändamål, utan en förutsättning för att synliggöra skillnader i villkor och inflytande som kan bero på negativa föreställningar om hur vissa grupper är i förhållande till normen. Utan svar på frågor om var skillnader uppstår eller utan analys om hur de uppstår och vad detta kan bero på är det svårt att

motverka diskriminering och främja lika behandling. Samtidigt finns det risker för att befästa den diskriminerande indelning som redan finns mellan "de olika", t.ex. utlandsfödda och majoritetsbefolkningen.

Diskriminering - kan generellt definieras som en negativ särbehandling av individer eller grupper. Ur vårt VO-C perspektiv innebär diskriminering en handling som går mot principen om alla människors lika värde. Diskriminering kan vara direkt eller indirekt, avsiktlig eller oavsiktlig, subtil eller uppenbar och kan riktas från en individ mot en annan eller kan vara institutionell. Oavsett i vilken form diskrimineringen yttrar sig, så finns det normer och föreställningar bakom den. Föreställningar om de som har en utländsk bakgrund och om hur de, utifrån gällande normer, undervärderas bestämmer våra medvetna eller omedvetna handlingar, som i sin tur bidrar till att diskriminerande strukturer skapas och upprätthålls. Omvänt formar strukturer individers och institutioners inställning till och handlingar mot människor med utländsk bakgrund.

Äldreförvaltningen Uppsala kommun

Vi har i dagsläget relativt stor mångfald i våra verksamheter. I flera av våra verksamheter finns våra utbildade språkombud och inkluderingshandledare som har till uppgift att arbeta för en språkutvecklande och språkstödande arbetsplats. Det kan handla om att hjälpa kollegor med frågor om vardaglig språkanvändning till att stödja dem som har ett annat modersmål att förstå svenska i både tal och skrift men också att förstå vår svenska kultur

Genusperspektiv, Mångfald och Diskriminering

Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. För att uppnå det måste vi ha kunskap om kvinnors och mäns situation i samhället. Äldrenämnden ska ha en verksamhet där kvinnor och män har lika rättigheter samt ges lika villkor och möjligheter att själva forma sina liv och bidra till samhällets utveckling. Nämndens resurser ska därför fördelas jämställt.

Att motverka ålderism, i dess negativa funktion, måste genomsyra flera områden. Attityder måste förändras, respekten måste öka, media och reklamvärlden måste ta sitt ansvar och närmiljön måste anpassas till de äldre. En närmiljö som är bra för de äldre är bra för alla. Kommunen är en stor arbetsgivare och har ett stort symbolvärde i det fortsatta arbetet mot den negativa ålderismen.

Diakonistiftelsen

Genusperspektiv och mångfald

- Vår strävan är att alltid ta hänsyn till genusperspektivet, vilket präglar vår verksamhet.
- Vårt förhållningssätt utgår från vår värdegrund. Arbetet med likabehandling är en naturlig och central del i vår verksamhet.
- Vi strävar efter en balans mellan kvinnor och män.
- Vid rekryteringsförfarandet strävar vi efter mångfald och välkomnar underrepresenterat kön utan att ge avkall på kompetens.
- Vi väljer fotografier till hemsidan, sociala medier och foldrar som visar på mångfald.
- Språkstöd, lyft upp kulturperspektiv på APT

Förenade Care

Genusperspektiv och mångfald

Vår målsättning är att skapa en arbetsplats som är så likt samhället i övrig i sammansättning utifrån genus och mångfald. Till vår glädje ser vi allt fler killar som söker sig till oss, både som utbildade vikarier och färdigutbildade undersköterskor

Attendo

Genusperspektiv - I våra verksamheter arbetar både kvinnor och män. Vi upplever att det är svårt att få tillräckligt många kvinnliga sökanden till lediga tjänster inom hemtjänsten. Många äldre önskar få kvinnlig hjälp, ledningen på verksamheten bearbetar kunderna för att få tillstånd attitydförändringar gällande detta. Företaget har en tydlig jämställdhetspolicy och vi strävar efter jämställda löner, villkor och

Mångfald - Våra verksamheter bemannas med medarbetare från alla delar av världen. Eftersom större delen av de som idag är arbetssökande har sina rötter i andra länder än Sverige så behöver verksamheterna inte sträva efter mångkultur. Utmaningen ligger snarare i att kunna spegla samhällets sammansättning av etnicitet med tillräcklig omfattning av svenskfödda medarbetare.

Omsorgsförvaltningen Uppsala kommun

Genusperspektiv – Stor acceptans finns, dock jobbar vi ej aktivt med detta. Uppsala kommun erbjuder utbildningar (både analogt och digitalt) för våra medarbetare. Några enstaka medarbetare har gått denna HBQT-utbildning. Vi har en värdegrund som inkluderar alla typer av individer. Vi respekterar allas lika värde.

Inom **Mångfald** har vi under 2017 och 2018 tagit emot många extratjänster. Vi har fortfarande många av dessa extratjänster kvar i våra verksamheter under 2019. Många av dessa extratjänster är språksvaga och har olika bakgrund, både vad gäller utbildning, yrke samt språk.

Personalstyrkan består av boendeassistenter med olika sorters bakgrund, både nationaliteter, kön, ålder och yrkesbakgrund.

Kommunal

Diskriminering, genusperspektiv och mångfald är något som vi måste ta oss an alla dagar. Vi har inte råd med att förlora personal av den anledningen. Alla människors lika värde sätter vi högt i vårt arbete med arbetsplatsombuden. Genom att ha starka förebilder som vågar säga ifrån och kan stärka arbetsplatserna att hela tiden jobba med diskriminering, genus och mångfald. Ingen nekas anställning och det är bra med olika religioner och språk för att alla ska bli hörda och förstådda samt att vi kan utvecklas av olika erfarenheter och upplevelser.

20. Marknadsföring

Under Vård- och omsorgscollegetveckan har VO-College Uppsala län sedan 2016 marknadsfört Vård och omsorgsprogrammet via sociala kanaler och visat på programmets bredd och

möjligheter.

Sedan 2017 har VO-College Uppsala län inbjudit samtliga verksamheter och utbildningsanordnare att nominera duktiga handledare till priset "Årets handledare".

VO-College Uppsala län arbetar systematiskt med marknadsföring via sociala medier och där Face Book är informations- och kommunikationskanalen.

Attendo

Våra medarbetare är vårt ansikte utåt. Det är självklart att de är klädda i Attendokläder från topp till tå, cyklar på attendocykel och kör i attendobil under sina arbetspass. Eftersom det också är förenligt med god arbetsmiljö och inte en självklarhet i branchen så tror vi att detta kan locka fler medarbetare till oss.

Diakonistiftelsen

Marknadsföring

- Vi har information om vår verksamhet på hemsidan och i sociala medier.
- Vi har foldrar och annonserar i tidningen.
- Vi deltar på mässor och konferenser.

Äldreförvaltningen Uppsala kommun

Vi försöker att synas på mässor och olika evenemang som universitet och skolor anordnar. Vid nyrekrytering annonserar vi bland annat via Facebook för att försöka nå den yngre generationen.

- Skapa en gemensam hemsida för egen regin
- Sociala medier används
- Kontaktnät i och utanför egen regin nyttjas
- Driver projekt "Ny etablering av SÄBO Innovationsutveckling i området pågår"

Omsorgsförvaltningen Uppsala kommun

Vår interna avdelning för kvalitet och utveckling bedriver kontinuerlig omvärldsbevakning gällande förändringar inom lagstiftning och relevanta föreskrifter, som sammanfattas i informationsmaterial för spridning på förvaltningen.

- Hemsidorna; Gruppboenden har en egen hemsida på Uppsala.se (Uppsala Kommun).
- Sociala medier. Digitalisering – visuellt visa upp verksamheter för brukare och kommande medarbetare. Visa upp hur medarbetare kan röra sig mellan boende och DV.
- Vi rekryterar sommarvikarier dels genom att under två dagar på våren komma ut till Arbetsförmedlingen. På Arbetsförmedlingen står flera representanter (verksamhetschefer) och träffar blivande medarbetare i våra verksamheter. Vi genomför sedan gruppintervjuer efter arbetsförmedlingen där vi kan fånga upp andra egenskaper (etik, värdegrund, engagemang), Värdegrunden.
- Word of mouth, tips, kontakter. Utnyttja befintlig personals kontakter.
- Uppsala Kommun har vara med i Blodomloppet; d.v.s.
- Vi är delaktiga i ett assistansnätverk

Förenade Care

Vi arbetar förhållandevis lite med marknadsföring, utan tror att bra verksamheter säljer sig själva, både att locka framtida medarbetare och framtida boende. Vi är årligen med på ett par lokala mässor så som 60+ mässan och på Yrkes SM. I januari ska vi vara med på en vårdmessa.

21.Omvärldsbevakning

Ett gemensamt arbete pågår för att omvärldsbevaka och sprida information och kunskap i organisationen och mellan de olika nivåerna. Information, tips, nyheter och erfarenheter förs bland annat vidare på möten, genom VO-College Uppsala läns sociala medier, genom mailutskick via styrgrupperna och via VO-College Uppsala läns hemsida. VO-C lokala styrgrupp Uppsala har en stående punkt på dagordningen för att fånga upp viktig information.

Äldreförvaltningen Uppsala kommun

Arbetar nu med projektform för etablering av nytt boende och i det görs även ett omtag vad gäller arbets sätt, ny teknik och medarbetarens dialog och påverkan beaktas för framtiden .

Diakonistiftelsen

Omvärldsbevakning:

- Vi håller oss uppdaterade genom att bevaka och ta del av den information som kommer från VO-college. Genom deltagande i VO-colleges lokala styrgrupp och medverka i konferenser och andra olika forum ges tillfälle till erfarenhetsutbyte och gemensam omvärldsbevakning.
- Vi har en disputerad kvalitets- och verksamhetsutvecklare som kontinuerligt bevakar aktuell forskning.

KUI

Vi omvärldsbevakar nyheter från Skolverket och skolinspektionen.

Kommunal

Vi samverkar i olika sammansättningar men främst med arbetsgivare och medlemmarna. Som ombud försöker att visa oss på tex Yrkes SM, sociala medier, yrkes-expo där vi kan visa upp yrken som ingår i kommunal verksamhet.

Omsorgsförvaltningen Uppsala kommun

Vår avdelning håller inte på med systematisk omvärldsbevakning. Men vår ambition är att lägga upp en plan samt börja med det.

19. Hälsoperspektivet

En god arbetsplats med en sund arbetsmiljö är en förutsättning för en bra och effektiv verksamhet med utrymme för medskapande, samarbete och utveckling. Verksamheterna ska ha ett genusperspektiv i allt arbetsmiljöarbete. Goda kunskaper om arbetsmiljö hos chefer och medarbetare, ett gemensamt synsätt, säkra och kända rutiner är viktiga delar i ett framgångsrikt, förebyggande arbetsmiljöarbete. Ett hälsofrämjande och systematiskt arbetsmiljöarbete syftar till att skapa en bra och säker arbetsmiljö där olyckor och ohälsa förebyggs. Engagerade och ansvarstagande chefer och medarbetare utgör grunden för detta. En väl fungerande kommunikation mellan chef och medarbetare är A och O i arbetet med att upprätthålla och utveckla den goda arbetsplatsen.

Hälsofrämjande – identifiera friskfaktorer

Att arbeta hälsofrämjande innebär att identifiera, bevara och utveckla de faktorer som bidrar till arbetsglädje, välbefinnande och hälsa. God hälsa och välbefinnande kommer både medarbetaren och verksamheten till godo.

För att få en hälsofrämjande arbetsplats arbetar vi med att identifiera friskfaktorer och skapar gynnsamma förutsättningar genom att till exempel ta upp detta på våra styrgruppsmöten:

- skapa delaktighet och öppenhet i ett sammanhang av tydliga mål, rutiner och roller
- skapa möjligheter till verksamhetsutveckling, kompetensutveckling, att prova nya arbetsuppgifter
- respektera och ta tillvara varandras olikheter – teamtänkande
- ge och få löpande feedback
- ta eget ansvar för hälsa, livsstil och att sätta gränser i vardagen
- erbjuda och uppmuntra hälsosamma aktiviteter och underlätta hälsosamma val

Cultus.

Vi belyser det från flera infallsvinklar dels i utbildningen men även inom elevhälsan som aktivt är ute bland eleverna. Skolpersonalen är måna om att synas och vistas i allmänna utrymmen, dels för trygghet men även för att skapa en öppen relation till eleverna på skolan. Hälsoperspektivet lyfts även i temaarbeten där även elevhälsan är en naturlig del av elevernas vardag. Detta för att kunna rådgöra tillsammans kring elevernas skolgång och hälsa, samt vara ett språkrör.

Teamarbete är något som strävar efter ett så bra samarbete som möjligt som i sin tur föregår som ett gott exempel för eleverna inför framtida yrken inom vård och omsorg. Vi anlitar även externa föreläsare för att ytterligare stärka hälsoperspektivet samt för att bidra till personalens möjligheter att utveckla arbetet kring elevers hälsa och välmående för att uppnå en bra och kvalitetsberikad skolgång

Samarbetet med den andra skolan bidrar till att vi kan samarbeta kring elevhälsans personal och det bidrar till att vi tillgång till både kurator fem dagar i veckan och skolsköterska tre hela skoldagar i veckan. Både skolsköterska och kurator är återkommande i undervisningen och arbetar efter mål som är baserade på elevernas behov. Tillgängligheten ger även en ökad trivsel och trygghet hos eleverna och personal. I dialog med de båda skolornas elever har de uppmärksamats ett behov, att

det finns elever som vill sluta röka och vi arbetar nu skolövergripande med en kampanj för rökavvänjning under skoltid.

KUI

På KUI arbetar vi utifrån en humanistisk människosyn, där alla har respekt för varandra oavsett religion, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, kön eller funktionsnedsättning. Etik, värderingar och bemötande är grundläggande delar i våra utbildningar. Ingen ska vara utsatt för diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Ingen ska heller utsättas för kränkande behandling. Vi arbetar för att skapa förutsättningar för en positiv och hälsofrämjande studiemiljö samt ett gott bemötande av varandra. Våra utbildningar genomsyras av demokratiskt förhållningsätt med respekten för allas lika värde som grund. Målet är att alla elever skall trivas och känna trygghet. Alla elever bemöts som vuxna ansvarstagande personer.

För alla elever genomförs introduktion med genomgång av KUIs värdegrund och plan mot diskriminering och kränkande behandling, eleverna blir också informerade om vart de kan vända sig och vi agerar omedelbart om någon skulle känna sig kränkt eller diskriminerad.

Vi jobbar även aktivt i flera kurser för att lyfta hälsoaspekten och hur och vad både lärare och elev skall göra för att förbättra sin hälsa. I båda de utbildningar vi erbjuder så ingår kursen hälsopedagogik. Denna kurs ligger tidigt i utbildningen för att kunna tydliggöra hälsa på individ-, grupp- samt samhällsnivå. Utöver detta är vi noggranna med att förtydliga elevernas rättigheter, skyldigheter och även vad som förväntas av eleven.

Diakonistiftelsen

- Vi har ett salutogent/hälsofrämjande syn- och arbetssätt och hälsoperspektivet är en röd tråd och något som återkommande lyfts i olika sammanhang.
- Vi kommer att anordna temadagar med fokus på hälsa och förbyggande hälsoinsatser.
- Personalen har friskvårdsbidrag och vi håller på att iordningsställa ett personalgym.
- Arbetar aktivt med den psykosociala arbetsmiljön och vår värdegrund.
- Eftersom många medarbetare är nysvenska är vi flexibla med semesterperioder under hela året, inte enbart sommarmånaderna.
- Rökfri arbetsplats och uppmuntran att ta eget ansvar för hälsan.

Förenade Care

Vår målsättning är att de anställda alltid mår bra på sitt arbete. Detta uppnår vi genom ett medvetet aktivt arbetsmiljöarbete på alla nivåer. En bra arbetsmiljö uppnår vi bl.a. genom kontinuerlig handledning, information, utbildning, fortbildning, utvecklingsamtal och avgångsintervjuer. Vi har ett SAM för att förebygga ohälsa, skada och olycksfall och alla ansvariga för arbetsmiljöfrågor - verksamhetschefer, gruppleddare, arbetsplatsombud, skyddsombud, personal och arbetsmiljöombud – ska uppmuntras att ges möjlighet att hitta vägar för detta. Vi har aktiv samverkan genom en engagerad arbetsmiljögrupp och har regelbundna möten med information i arbetsmiljöfrågor för övrig personal. Skyddsombuden/ Arbetsplatsombud ges möjlighet att arbeta uppsökande inom sitt område på verksamheten.

I planeringsarbete vid organisationsförändringar, nya lokaler, nya arbetssätt etc. kommer arbetsplats/skyddsombuden in i ett tidigt skede samt när riskbedömningar görs.

Det är viktigt att den enskilde arbetstagaren har innehåll och mening i sitt arbete och möjlighet att påverka sitt arbete, men också att var och en på en arbetsplats har ansvar för att arbetet präglas av omtanke, vänlighet och ömsesidig respekt gentemot varandra.

Vi bevakar och följer tillämplig arbetsmiljölagstiftning och andra krav.

- Vi har i FC mycket med fokus på den psykosociala arbetsmiljön. Vi har byggt en organisation med närvarande arbetsledare i varje arbetsgrupp för att tidigt fånga upp ev negativa tendenser och arbeta proaktivt för att tillsammans skapa en god arbetsmiljö ur ett psykosocialt perspektiv.
- Vi utbildar löpande i förflyttningsteknik för att undvika
- Vi har friskvårdsbidrag och samverkar med olika utförare av hälsoföretag.

Attendo

Vi har en attraktiv schemamodell och ett konkurrenskraftigt friskvårdsbidrag som medarbetarna uppmanas att nyttja. Vi arbetar aktivt med frisknärvaro och har ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Omsorgsförvaltningen Uppsala kommun -

- Uppmuntrar alla boendeassistenter att använda friskvårdsbidrag.
- Flera mindre samtal snarare än ett medarbetarsamtal.
- Vi är generösa med semester och ledighet. Försöker ställa upp för personal med "livspusslet".
- Löpande och återkommande diskutera psykosocial arbetsmiljö samt värdegrund under APT
- Vi arbetar aktivt med aktiviteter som framkommit utifrån regelbundna skyddsronder
- Vi uppdaterar aktivt uppdatera riskanalyser

Vad gäller hälsoperspektivet är det något som vi lyfter med våra medarbetare. Vi tänker mycket på det psykosociala och mäter detta också med en enkel enkät. Vi pratar arbetsmiljö regelbundet. Vad det gäller det fysiska perspektivet har vi inte lika stort fokus i diskussionerna. Vi pratar mera om vikten av det hos våra brukare. Men vi har gratis gympa, yoga mm hos Orkidé. Vi bra rabatter hos olika utförare och vår friskvårdspeng.

Uppsala kommun - Äldreförvaltningen

Det är av stor strategisk betydelse att försöka påverka och optimera alla de faktorer som påverkar möjligheterna att leva ett hälsosamt liv för alla åldrar och specifikt att vara oberoende på äldre dagar.

22. Kvalitetsarbete

I VO-College Uppsala län kommer arbetet med systematisk kvalitetsuppföljning utifrån kvalitetskriterierna att starta i och med att återansökan blir godkänd och vi blir certifierade för de kommande 5 åren. VO-College Uppsala läns styrgrupp kommer att vara ansvarig och processledaren kommer att följa upp lokalt. Historik från åren 2009–2015 saknas på grund av omorganisation. Från 2016 finns verksamhetsberättelse tillgängliga och har upprättats utifrån verksamhetsplanen och måluppfyllelse, samt verksamhetsuppföljningen från kansliet.

23. Regional och lokal styrgrupps systematiska uppföljningen och utvecklingen av regionalt och lokalt college

Ansvarig för att styra och leda utvecklingen av det systematiska kvalitetsarbetet är ordförande i respektive lokal styrgrupp, med stöd från processledaren. Utifrån årets verksamhetsplan dokumenteras samtliga genomförda aktiviteter, kopplat till varje certifieringsmål, i verksamhetsberättelsen för respektive styrgrupp.

De lokala styrelsernas verksamhetsberättelserna skickas till VO-College Uppsala län. VO-College Uppsala läns styrgrupp sammanställer allt i en övergripande verksamhetsberättelse. Därefter tas en ny länsövergripande och lokal verksamhetsplan fram för det kommande året. På såväl de lokala som länets styrgruppsmöten följs den nya verksamhetsplanen upp utifrån resultat och måluppfyllelse och dokumenteras.

VO-C lokala styrgrupp i Uppsala ska säkerställa att uppföljning och utvecklingen av kvalitetskriterierna sker genom att:

- de mål som är beslutade enligt kvalitetskriterierna kontinuerligt följs upp
- ansvarsfördelningen för aktiviteterna är tydlig och fastställd
- verksamheterna görs delaktiga i arbetet så att kvalitetskriterierna är väl förankrat bland alla chefer och medarbetare
- processerna fungerar verksamhetsöverskridande
-

24. Avtal

Samverkansavtal *Bilaga*
Avtal gällande apl *Bilaga*
Avtal gällande LIA *Bilaga*
Acceptansavtal *Bilaga*

25. Kreativ och stimulerad lärmiljö

Läroformer och arbetsätt

Lundellska skolan

Varje klass har ett hemklassrum. I nära anslutning till hemklassrummet finns fullutrustat metodövningsrum för praktiska övningar.

Alla elever tilldelas under sin utbildning bärbara datorer att använda i sitt skolarbete. Skolan har en digital skolportal för kommunikation med eleverna där varje kurs har ett kursrum där elever kan hitta kursplanering, arbetsuppgifter, lektionsanteckningar. De lämnar även in sina arbeten i portalen som automatiskt då går genom Urkund för att upptäcka plagiat. I portalen får eleverna återkoppling med bedömning på sina arbeten och examinationer kontinuerligt.

Eleverna har tillgång till en övningsmodul av samma elektroniska dokumentationssystem som används inom vården i Uppsala. I övrigt har skolan den moderna teknik som är nödvändig för bedrivande av utbildning såsom exempelvis teknik för hjälp vid lyft, förflyttning mm.

Samarbetet utbildningssamordnare och arbetsliv sker organiserat i dels Vård och omsorgscollege regi med flera regelbundna träffar varje termin i den lokala styrgruppen med representanter från både skola och arbetsliv. En gång per termin kallas också till programråd som är ett forum för samarbete mellan skola och arbetsliv samt politiken.

Varje termin hålls också speciella APL-möten mellan skola och arbetsliv för att fastställa lämpliga APL-platser och APL-perioder.

Studerandeflytande

Eleverna är representerade i programrådet. Eleverna får kontinuerligt utvärdera undervisningen. Alla klasser har schemalagda klassråd. Alla elever har kontinuerligt enskilda studiesamtal med sin mentor. Lundellska skolan har också en mycket väl fungerande elevkår, som för övrigt i år 2018 togs ut som en av Sveriges fyra bästa elevkårer.

Lärarsamverkan och ämnesintegrering

Lärarna som undervisar på Vård och omsorgsprogrammet på Lundellska skolan ingår i ett arbetslag där man samarbetar kring eleverna. I arbetslaget ingår karaktärsämneslärare inom vård, lärare i svenska och svenska som andra språk, engelska, matematik, samhällskunskap och religion. I de fall undervisningen kan effektiviseras och förstärkas via samarbete över ämnesgränserna i olika kursmoment görs detta.

Möjlighet till validering, teoretisk och praktisk, regionalt eller lokalt
Detta gäller främst vuxenutbildning. Vi har endast ungdomsutbildning.

Sammanhållna arbetsdagar, beskriv eventuella undantag

Schemat för eleverna under den skolförlagda tiden är sammanhållen. Strävan är alltid att undvika håltimmar så långt det är möjligt. Under den APL-förlagda tiden följer eleven sin handledares

schema. De elever som väljer lärlingsspåret från åk2 har teoriundervisning samlad på skolan två dagar i veckan och tre samlade dagar i veckan ute på APL.

Flexibilitet och mångfald i teori och praktik samt flexibilitet i studie- och examinationsformer

Alla elever som startar på Lundellska skolan genomgår diagnoser i matematik, engelska och svenska för att vi snabbt ska kunna utröna var eleverna befinner sig och vilka som kan behöva anpassningar och särskilt stöd såväl vad gäller undervisning som examinationer. Tillgång till specialpedagoger finns. Hela arbetslaget med undervisande lärare runt Vård- och omsorgsprogrammet arbetar med gemensam resurstid som är obligatorisk för alla elever och schemalagd. Där finns möjligheter att med lärarhjälp jobba med skoluppgifter, läxor och sådant som man uppfattar som svårt oavsett ämne. Även stöd på hemspråk erbjuds. Förlängd examinationstid, praktisk och muntlig examination istället för skriftlig används för att individanpassa. All kurslitteratur finns inläst att lyssna till.

Skolverksamheterna erbjuder kontinuerligt handledarutbildning varje termin för de som tar emot och leder under APL.

Handledarutbildning, antal/år i steg 1,2 och 3

Varje termin genomgår ca 20-30 handledare vår handledarutbildning d v s VO-C steg 1

KUI

Lärmiljö

Skolan har en tydlig struktur där eleverna läser en kurs i tagen. När eleven kommer till skolan så är det tydligt på tavla i vilket klassrum eleven ska vara. Skolan har tre större klassrum och två mindre, ett pentry, en datasal, ett samtalsrum, vilorum samt ett metodrum. Skolan erbjuder eleverna att låna bok så länge de befinner sig på skolan. För distanselever finns det mer om lärplattformen nedan.

Omfattning av modern teknik och utrustning

Projektörer finns i samtliga klassrum som flitigt används. Utöver detta så använder vi lärplattformen Omnius som är strukturerad utifrån elevernas möjligheter att lära på bästa sätt. Med detta menar vi att kurserna ständigt utvecklas och förbättras i både digitalisering av undervisningsmaterial till digitala forum för att eleverna skall lära sig av varandra i form av erfarenhetsutbyten i forumuppgifter och dylikt. Eleverna har möjlighet att påverka och välja på vilket sätt det lär sig bäst då det både finns skriftligt material, material som du kan lyssna på samt att eleven skall skriva sin förvärva kunskap i kvalitetssäkrade uppgifter kopplade till skolverkets riktlinjer. Eleverna bokar även skrivning i lärplattformen. Lärplattformen har en tydlig struktur där eleven får en tydlig översikt för hur lång tid, vad som måste göras samt vilka moment som är obligatoriska att delta på. Vi erbjuder även skypehandledning för distanselever då lärarna har möjlighet att spegla sina egna skrivbord för att lättare kunna visa. Skolan erbjuder inläsningstjänst till samtliga elever så de har möjlighet att både lyssna och läsa relevant material för kurserna. Detta material finns även med stöd för olika språk. Detta innebär att eleven har möjlighet att lyssna på ett stycke på svenska för att sedan få det sammanfattat på sitt eget modersmål. Vi följer även med om vad som är aktuellt för de olika praktiska momenten med allt från omlägningsmaterial till en torso med kateteriseringsmöjligheter. Vi erbjuder samtliga elever som vill eller inte har tillgång till dator hemma att sitta i vår datasal som är öppen måndag till fredag 08:00-17:00.

Erfarenhetsutbyten

Verksamheter har regelbundna pedagogiska möten där erfarenhetsutbyten sker utifrån både skolledares önskemål såväl som lärarnas önskemål. Det kan vara allt för att se över rutiner, jobba med skolverkets senaste texter till sambedömning och hjälp i specifika situationer. Utöver detta har skolan träffar med andra utbildningscentra för att förvärva och dela med sig av både kunskap och information. Utbildningsansvarig har också regelbundna rektorsträffar för erfarenhetsutbyte mellan olika utbildningsanordnare. Skolan har även ett språkcafé som två tidigare elever initierad som har flera syften; öva svenska språket, diskutera kring svåra kurser men även en stor social aspekt. Utöver detta så har vi även stående auskultationer på varandras lektioner.

Kui deltar i programråd, lokala VOC möten. Vi har handledarutbildning tillsammans med övriga utbildningsanordnare inom vård och omsorg i Uppsala kommun. Vi träffar elevernas apl handledare vid apl besök. Vi gör också studiebesök inom olika verksamheter inom vård och omsorg.

Studerandeinflytande

Vi går igenom inflytande och påverkansmöjligheter som står angivet i läroplan för vuxenutbildning. Vi går igenom elevers möjligheter till inflytande såväl på planering och genomförande som på inflytande över utbildningens innehåll och upplägg, arbetsformer och examinationsformer så att detta anpassas efter elevens behov och lärande. Vi går igenom vår skriftliga information om klagomålshanteringen som finns i broschyren "Välkommen att studera hos oss". Vi informerar om var och till vem de kan vända sig om de har synpunkter eller är missnöjda med något. Elevråd genomförs var tionde vecka. I elevrådet har alla elever inflytande över utbildningen och dess verksamhet. Minnesanteckningar finns tillgängliga för alla elever i vår lärplattform. Demokratiforum öppet för alla elever finns i vår lärplattform.

Lärarsamverkan och ämnesintegrering

Ämnesintegrering sker per automatik då flertalet kurser bygger på varandra och flera av kurserna behandlar liknande kursmål och centralt innehåll. Där lärarna primärt får möjlighet ämnesintegrering är i SFI-undervisningen då lärarna har ett nära samarbete med yrkeskurslärarna. På detta sätt kan de exemplifiera och tydliggöra yrkesdelar samtidigt som de övar svenska språket.

Möjlighet till validering.

KUI genomför valideringutbildning för yrkesverksamma undersköterskor och barnskötare i Uppsala kommun. Skolan har ett validerande förhållningssätt och försöker ta tillvara på elevernas förvärvade kunskap från arbete eller kunskap de förvärvat på annat sätt. Lärarna har gått skolverkets valideringskurs och haft flera pedagogiska möten kring detta. Vi följer även de regionala riktlinjerna för validering. Eleven har möjlighet att kunna validera både teori och praktik.

Möjlighet till distansundervisning

Eleverna på skolan har möjlighet att läsa på distans. Vi erbjuder dock inte heldistans utan har vissa obligatoriska moment på skolan samt att examination skall göra på plats i samtliga kurser för att säkerställa att eleven tillgodogjort sig kunskap. Eleverna använder lärplattformen som tidigare beskriven och avslutar med en examination. På frågorna får eleverna formativ återkoppling i form av lärares kommentarer i kombination med koppling till skolverkets kunskapskrav.

Flexibilitet och mångfald

Kui erbjuder en stor flexibilitet i studieformer. Elev kan läsa i klassrum med lärare. Schemat är så disponerat att eleverna kan kombinera arbete med studier. Många elever som yrkesarbetar parallellt med sina studier väljer studieformen distans. Lärlingsutbildningen väljer de elever som lär sig bäst i en arbetsmiljö. Här är det en stor flexibilitet i examinationsformer samt ämnesintegrering. Vi har många elever med behov av extra anpassningar. Vi möter varje elevs behov av extra stöd, uppdelade examinationer och muntliga examinationer etc. Vi har många elever som har invandrat till Sverige. Vi lyfter mångfalden i alla våra yrkeskurser särskilt kursen etik och människans livsvillkor kan lyfta olika dilemman som vård och omsorgspersonal möter i sitt arbete. Alla elever och personal på Kui är väl förtrodda med vår plan mot diskriminering och kränkande behandling. Här diskuterar vi de olika diskrimineringsgrunderna.

Hur eleverna erbjuds APL med god handledning

Kui beställer apl platser genom kommunens- och landstingets apl samordning. Vi följer riktlinjer enligt föreskrifter från Yrkesvux med riktlinjer om 15% apl. Vi förbereder elev inför apl placering med obligatoriska informationsträffar. Vi använder gemensamma apl dokument som tagit fram i en arbetsgrupp i vårt lokala VOC. Vi utvärderar kontinuerligt alla apl placeringar. Vårdlärare gör minst ett apl besök och har ett trepartssamtal. Vid behov gör vi flera besök. Alla handledare skall vara utbildade undersköterskor och att de ska ha genomfört handledarutbildning.

Antal personer som gått handledarutbildning

25 stycken/år i steg 1.

Cultus

För att få en mer levande undervisning har vi delar av undervisningen förlagda på Fyrislunds brandstation. På brandstationen delar vi upp elevernas undervisning i halvklasser. Ena halvan har teori i klassrummet och den andra praktiska övningar med bland annat brandmän som lärare, samt en legitimerad yrkeslärare som är kopplad till lektionerna för att säkerställa undervisning och betygsättningen. På skolan har vi ett metodrum med bland annat två st sängar, rullstolar och portabel personlift, dockor och arm för venprovstagning. I metodrummet har vi möjlighet att träna många av de praktiska moment som arbetslivet förväntar sig att studenterna ska kunna när de har avslutat sina studier. Vi har möjlighet att ha idrott och hälsa i brandstationens lokaler och förutom det har vi avtal med en sportanläggning Fyrishov. Till våra tre klasser med studerande har vi förutom Fyrislunds brandstation och Fyrishov tillgång till tre stora klassrum, ett grupprum och ett metodrum, samt de gemensamma utrymmen som vi delar med annan skola som ger en bra interaktion med andra elever för våra studenter. Vi har tillsammans med den andra skolan en hög närvaro av personal i alla utrymmen där eleverna befinner sig, vilket skapar trygghet. Utifrån ett elevhälsoarbete har skolan dessutom anpassat sina nya lokaler med öppen planlösning för att minska risken för otrygga och dolda ytor.

Beskriv omfattning/utveckling av modern teknik, utrustning och dokumentationssystem

Under sin studietid hos oss har alla elever en egen cromebook, det finns möjlighet att låna surfplatta eller pc om eleven behöver det pga svårigheter. För elever med särskilda svårigheter har vi möjlighet att anpassa appar efter elevernas behov, på skolan har vi dessutom avtal med spell right och stava

rex. För att bidra till livslångt lärande visar vi möjligheten att låna inläst litteratur via biblioteket via legimus.

Vi använder oss av skola24 där eleverna kan hitta sitt schema som även finns på skolans hemsida. Vi använder oss av lärplattformen it's learning, där även underåriga elevers vårdnadshavare kommer åt informationen. På it's lägger vi ut undervisningsmaterial, anteckningar, powerpoint, filmer och artiklar, digitala tester. Feedback och omdömen kommuniceras både muntligt och via it's. Vår användning av lärplattformen bidrar till att den hålls levande och detta resulterar i att eleverna dessutom blir mer säkra i att hantera IT och teknisk utrustning vilket ingår i examensmålen för vård och omsorgsprogrammet.

Beskriv hur ni arbetar med erfarenhetsutbyte, mellan utbildningsanordnare och arbetsliv

Flera av våra yrkeslärare arbetar fortfarande inom vård och omsorg och genom detta har vi en stark förankring mellan arbetslivet och skola. Dessa lärare medverkar även i arbetslivets egna fortbildningar. Förutom det har vi två personer som har som sin huvudsakliga anställning som brandmän men arbetar 20 procent med våra elever. Som lärare hos oss är det viktigt att vara aktiv med APL- besöken som är en självklar plattform för erfarenhetsutbyte mellan lärare, handledare och elev. Vi samarbetar aktivt i VOC och med en ny rektor som är både legitimerad yrkeslärare inom vård och omsorg och rektor, vi ser fram emot att vår skola kan bidra ytterligare till ett bra och utvecklande samarbete. Vi är även delaktig i programråden, och bidrar gärna med både ord och handling.

Studerandeflytande

Alla elever som börjar hos oss erbjuds ett introduktionssamtal som syftar till att reda ut både egna önskemål och frågeställningar. Förutom möjligheten att påverka kursernas innehåll och examinationer genom ständig dialog och digitala undersökningar av berörd mentor, erbjuds eleverna ha utvecklingssamtal där dessa frågor berörs. Varje klass har ett eget klassråd som lyfter frågor till elevrådet.

Lärarsamverkan och ämnesintegrering

Vi genomför detta läsår, *läslyftet* där syftet är kontinuerlig lärarsamverkan ämnesövergripande. Arbetslaget har möten 1 gång i veckan där samverkan kring eleverna är en huvudpunkt. Skolan är liten vilket innebär att alla pedagoger arbetar med samma elever. Detta bidrar till att alla kan dela med sig av framgångsfaktorer, dels i grupp men även för enskilda elever.

Möjlighet till validering, teoretisk och praktisk, regionalt eller lokalt

Vi erbjuder provning, enligt skollagen.

Sammanhållna arbetsdagar, beskriv eventuella undantag

Med tanke på att vi har tillgång till flera klassrum och andra lokaler har vi möjligheten att lägga scheman med sammanhållna skoldagar. När eleverna anpassar sina studier kan det bli hål i schemat, men då erbjuder vi ett enskilt rum vilket möjliggör för eleven att studera i lugn och ro.

Möjlighet till distansutbildning (gäller Vux)

Har inte Vux

Flexibilitet och mångfald i teori och praktik samt flexibilitet i studie- och examinationsformer

Vi har varierande undervisning både vad det gäller lokaler och moment. Våra yrkeslärare kommer från branschen med många års vana vilket bidrar till att de kan levandegöra utbildningen. Eleverna har möjlighet att variera sina examinationsformer och både egen producerade filmer, digitala tester, grupparbeten, individuella arbeten, prov, praktiska moment och muntliga prov är några av de variationer som förekommer. När skriftliga prov ska genomföras, finns en extra pedagog tillgänglig som vaktar, vilket bidrar till att den som vill även kan få genomföra provet muntligt direkt vid det gemensamma provtillfället. Även om det är något man inte förstår har man möjlighet att bolla det direkt med berörd pedagog utan att störa andra. I undervisningen ingår ett brett utbud av grupparbeten, klassisk katederundervisning

Beskriv hur eleverna erbjuds arbetsplatsförlagt lärande med god handledning

Vi ingår i den APL-platssamordningen som finns på såväl Uppsala kommun som Region Uppsala. Under första APL-veckan tas kontakt med arbetsplatsen för att stämma av hur det går och också avtala tid för besök. Alla elever får besök av vårdlärare under APL-tiden för att både säkerställa att handledningen är god samt att i ett trepartssamtal inhämta underlag till bedömning. Skolorna i Uppsala anordnar handledarutbildning vid 4 tillfällen /år.

Beskriv hur många som gått handledarutbildning, antal/år i steg 1,2 och 3
27 elever har genomfört handledarutbildning motsvarande steg 1

VUX Linné

Beskriv utbildningarnas lärmiljö

Lärlädd undervisning i klassrum med legitimerade lärare, sammanhållna klasser

Beskriv omfattning/utveckling av modern teknik, utrustning och dokumentationssystem

Smartboards i samtliga klassrum, tillgång till väl utrustad metodsals för metodövningar, förflyttningsteknik, HLR-dockor, m.m.

Studerandeinflytande

Varje klass har klassråd där undervisnings- och examinationsformer diskuteras, anpassningar i klassrum utifrån eleverna förmågor

Lärarsamverkan och ämnesintegrering

Lärarna är organiserade i ett arbetslag som har kontinuerliga träffar, veckovis, där samarbete och integration mellan ämnen förkommer som ett naturligt inslag.

Möjlighet till validering, teoretisk och praktisk, regionalt eller lokalt

Elever med arbetslivserfarenhet valideras mot den första APL-perioden.

Sammanhållna arbetsdagar, beskriv eventuella undantag

Eleverna är schemalagda måndag – fredag mellan 20-22 lärlädda lektioner per vecka

Möjlighet till distansutbildning (gäller Vux)

Erbjuds inte i dagsläget hos Vuxenutbildningen Linné.

Flexibilitet och mångfald i teori och praktik samt flexibilitet i studie- och examinationsformer
Se tidigare svar.

Samtliga elever erbjuds APL inom kommunala verksamheter eller via Region Uppsala. Strävansmål är att alla har handledare som har handledarutbildning, eller att det finns handledarutbildad personal inom arbetslaget.

Handledarutbildning, antal/år i steg 1,2 och 3

ca. 25 deltagare per år de senaste två åren på de utbildningar som anordnats av Vuxenutbildningen Linné. Utbildade handledare finns och lärandet på arbetsplatsen är av god kvalitet.

Diakonistiftelsen

Under 2018 har 4 usk gått steg 1

För vårterminen 2019 planerar vi att ytterligare 6 undersköterskor går steg 1 Skolverkets webbutbildning finns med i vårt kompetensutvecklingsprogram

Längre tillbaka har enstaka medarbetare gått steg 1

Förenade Care

Under 2018 utbildade vi 6 USK i den utbildning som ges av utbildningssamordnare i Uppsala. Vi skickar 6-8 USK årligen.

2 USK har gått lärlingshandledare.

Attendo

Vi upplever att vi har för få handledarutbildade medarbetare. Skolorna är själva utbildningsanordnare och dessa kurser fungerar lite olika beroende på vem som anordnar. Cheferna upplever att detta bidrar till otydlighet runt anmälningar, bekräftelse av plats etc och det skapar osäkerhet och ibland tom uppgivenhet. Det är ofta fullt på kurserna när man försöker anmäla.

Uppsala kommun - Omsorgsförvaltningen

En eller två medarbetare per enhet i snitt.

Ingen exakt siffra på hur många som har gått handledarutbildningen men vi gissar på att det finns många inom vårt område. I stort sett har vi en utbildad handledare på varje enhet. Det är också planerat att flera skall gå.