

The background of the entire page is a close-up photograph of two hands, one older and one younger, gently holding a heart. Overlaid on this image are several semi-transparent icons: a bar chart in the top left, a speech bubble in the top center, an upward-pointing arrow in the top right, a large heart in the middle left, a group of three stylized people in the middle right, and a circular arrow in the bottom center.

Branschträff Vård- och Omsorgscollege 2025

1. Bakgrund

Syftet för de årliga temadagarna för Vård- och Omsorgscollege (VoC) Sörmland är att samla intressenter och aktörer på en arena som ska främja samverkan mellan arbetsliv och utbildning inom vård och omsorg. Årets temadag anordnades som brukligt mitt i temaveckan för Vård- och Omsorgscollege, onsdagen den 15 oktober på Hotell Bolinder, Munktelltorget i Eskilstuna. Ämnen som togs upp under dagen var bland annat de lokala styrgruppernas arbete, fakta- och kunskapsbaserad evidens, satsningar på kompetensförstärkning, digitala verktyg samt anställningsbarhet. Ytterligare en viktig årlig punkt för VoC är att utse årets handledare.

Ansvariga för dagen var Titti Kendall (verksamhetschef läns gemensamt regionalt stöd och ordförande regionalt VoC), Marie Ahlros (regional processledare VoC Sörmland), Kenneth Eriksson (Arbetsförmedlingen) och Morgan Andersson (strateg hållbar regional utveckling på Region Sörmland). Marina Arkkukangas från Forskning och Utveckling

Sörmland var inbjuden föreläsare om fakta- och kunskapsbaserad evidens och förändringsarbete. Övriga deltagare var regional styrgrupp i Sörmland och lokala styrgrupper från Eskilstuna, Strängnäs, Katrineholm-Flen-Vingåker samt Gnesta-Trosa-Nyköping-Oxelösund. Dessutom var de nominerade till Årets handledare 2025 representerade.

2. Summering

2025 års temadag för Vård- och Omsorgscollege bjöd på inspirerande föreläsningar, engagerade samtal och många goda exempel från verksamheterna. Marina Arkkukangas uppskattade föredrag om FoU och förändringsarbete väckte stort engagemang och gav konkreta idéer till utveckling. Deltagarna uppskattade att få dela erfarenheter över kommungränser och lyfte handledarnas viktiga insatser. Flera önskade att få ta del av fler lokala exempel och fortsätta fokusera på samarbete och utveckling framåt.



3. Inledning

Titti Kendall, regional ordförande för VoC, hälsade välkommen till Eskilstuna och årets temadag. Efter att Marie Ahlros, Kenneth Eriksson och Morgan Andersson presenterat sig, genomfördes en kort presentationsrunda av alla på plats. Titti lyfte också här de tre nominerade till Årets handledare 2025: Halima Said från Bolindergårdens vård- och omsorgsboende i Eskilstuna, Sara Svanqvist från Karsuddens rättspsykiatriska länssjukhus i Katrineholm samt Farideh Kakai från Nyfors hemtjänst i Eskilstuna.

4. Nuläget i Sörmland

Kenneth Eriksson från Arbetsförmedlingen visade hur läget på arbetsmarknaden ser ut i länet i allmänhet och inom vård och omsorg i synnerhet. Det är fortfarande hög arbetslöshet och en pressad arbetsmarknad med fler inskrivna på Arbetsförmedlingen i augusti 2025 än året före och svag utveckling av antalet lediga platser. Men det finns försiktigt positiva trender – andelen som får ett jobb ökar för nionde månaden i rad. Värt att notera är dock att även högre utbildade numera finns bland arbetslösa, även om majoriteten av de som skrivs ut från Arbetsförmedlingen och går ut i arbete har gymnasial eller högre utbildningsnivå.

Andelen inskrivna arbetslösa av den totala arbetskraften var 7 procent i hela riket i augusti 2025. Det är en ökning med 0,2 procentenheter jämfört med motsvarande period förra året. Här går Sörmland mot strömmen. Visserligen var andelen arbetslösa högre än riksgenomsnittet, 8,6 procent – men här har siffran minskat med 0,1 procentenheter sedan förra året. Nyköping sticker ut med en negativ ökning på 0,4 procentenheter.

Av de som har jobb idag efter gymnasiet, har de flesta gått EI- och energiprogrammet och Vård- och omsorgsprogrammet – det är alltså utbildning som i hög grad leder till jobb. En intressant fråga här var om de så att säga jobbar med rätt saker, i relevanta roller. Och ja, det gör de. Av de cirka 1700 personer som studerat vård- och omsorgsprogrammet under 2010–2020, arbetar så mycket som cirka 1400 i relevanta yrken.

Man ska vara rädd om de som har utbildat sig, och det verkar man vara i Sörmland.

5. Lokala styrgrupper – vad har gjorts under 2025?

Det sjuder av engagemang och aktivitet i hela regionen. Under dagen fick de lokala styrgrupperna presentera vilka insatser och projekt som genomförts och pågår i kommunerna under året i syfte att stärka vård- och omsorgssektorn och locka fler till yrket. Arbetet bedrivs utifrån målen för Vård- och Omsorgscolleges nationella, regionala och lokala arbete: att jobba för hållbara utbildningar och arbetsliv inom vård och omsorg, samt att vård och omsorg ska vara en attraktiv och efterfrågad bransch.

Eskilstuna

I Eskilstuna satsar man stort på certifieringar och samverkan. Bland annat genomförs utbildningar av cirka 45 språkombud per år samt ett stort

antal handledarutbildningar. Mycket kraft läggs också på att ordna praktikmöjligheter på olika arbetsplatser. Fredagen den 17 oktober hölls en stor vård- och omsorgsmässa på Komvux som samlade många studerande, arbetssökande och andra intresserade.

Här lyftes också handledarrollen som helt avgörande – de är yrkets verkliga ambassadörer och nyckeln till framtidens kompetensförsörjning.

Strängnäs

Strängnäs har under året lagt stort fokus på samarbetet mellan utbildare och arbetsgivare samt språkutbildning för språkutvecklande arbetsplatser. I år har ytterligare 15 språkombud utbildats. Man arbetar också aktivt för att väcka intresset för vård och omsorg tidigt. En del i detta är sommarkursen för åk 8 som genomfördes för första gången, efter inspiration hämtad från lokal styrgrupp Västras koncept och det framgångsrika arbetet med sommarskola. Eleverna hade två dagar teori och två dagar praktik, vilket var ett mycket uppskattat upplägg. Dessutom anordnades mycket populära prova-på-dagar för årskurs 9, där eleverna bland annat fick delta i och anordna aktiviteter med äldre.

Katrineholm och Vingåker

Även i Katrineholm och Vingåker har sommarkurser genomförts – med rekord i intresse och många fler sökande än antal

Det händer verkligen mycket runt om i kommunerna. Vi ser att engagemanget är stort, och det finns en stark vilja att utveckla vård och omsorg tillsammans.

platser. Man genomför också fortlöpande handledarutbildningar och språkutbildningar, men de senare har pausats under hösten. Katrineholm och Vingåker har dessutom tillsatt en särskild marknadsföringsgrupp, som bland annat jobbar för att öka och fördjupa samarbetet med SYV. Den lokala styrgruppens möten hålls medvetet på olika platser i kommunerna för att man ska få bra input från andra. Fokus ligger på att bygga relationer och inspirera nya medlemmar i nätverket.

Nyköping, Oxelösund, Gnesta och Trosa

Representanterna för de lokala styrgrupperna i Nyköping, Oxelösund, Gnesta och Trosa berättade om hur man jobbar med ett tydligt kvalitetsfokus när det gäller certifierade utbildningar – och man är stolt över att våga säga nej till utbildningar som inte håller måttet. Omkring 50 handledare utbildas varje år, det finns stark samverkan med andra utbildningar och ett stort intresse för vuxenutbildningen. Under påsklovet bjöds elever i årskurs 8 in för att prova på vård och omsorg, vilket var mycket uppskattat. Man använder ett uppdaterat metodrum med moderna simuleringsdockor som kan användas av både studenter och för vidareutbildning av yrkesverksamma.



6. Årets handledare 2025

Vård- och Omsorgscollege utser varje år Årets handledare, en utmärkelse som tilldelas en person som har förmågan att inspirera, leda och lyfta andra på ett engagerande och förtroendeingivande sätt. Innan Marie Ahlros presenterade de nominerade berättade hon att det kommit in 11 nomineringar, vilket är näst flest någonsin. Hon påpekade hur viktiga handledarna är och att handledarskapet är ett värdefullt ansvarsområde som bidrar till att förenkla nyrekryteringen och stärka kompetensförsörjningen i stort.

Utmärkelsen Årets handledare syftar till att stärka handledarskapets betydelse. Här används Vård- och Omsorgscolleges samverkansarena, där arbetsgivare, utbildare och Kommunal

”krokar arm” i ett länsgemensamt samarbete för att utse tre nominerade kandidater. En viktig del är att ta fram en välformulerad beskrivning som synliggör bilden av den som nomineras och lyfter fram individens unika egenskaper. Gemensamt för samtliga nominerade kandidater är att de är värdeskapande förebilder och goda ambassadörer för vård- och omsorgsbranschen med en yrkesstolthet som lyser igenom handledarskapet.

De tre nominerade var Halima Said på Bolindergårdens vård- och omsorgsboende i Eskilstuna, Sara Svanqvist på Karsuddens rättspsykiatriska länssjukhus Region Sörmland samt Farideh Kakai på Nyfors hemtjänst i Eskilstuna. (Farideh Kakai hade inte möjlighet att närvara, utan representerades av sin kollega Mohammed.)

Vinnare och Årets handledare 2025 blev Farideh Kakai med följande motivering:

Årets Handledare 2025 för Sörmland är en engagerad, inspirerande och professionell handledare som med stort hjärta och genuin stolthet vägleder elever och nya medarbetare in i vårdens viktiga värld. Farideh är en förebild som med värme, pedagogik och tydlig struktur skapar en trygg och lärande miljö där varje individ får utvecklas i sin takt.

Genom sitt arbete som språkombud och handledare delar hon generöst med sig av sin kunskap, använder kreativa verktyg som bildstöd och ordlistor och möter varje elev där de befinner sig – alltid med respekt och omtanke. Hon bjuder på sig själv, lyfter sina kollegor, är lösningsfokuserad och bidrar ständigt med nya idéer och förbättringsförslag.

Denna handledare är inte bara en trygg vägledare, utan också en stark kulturbärare för gott bemötande, reflektion och yrkesstolthet – vilket gör henne ovärderlig för både verksamheten och framtidens vårdpersonal.



Från vänster ser vi Cecilia Larsson, Kommunal, med Gunilla Locksiö från arbetsgruppen som utser Årets handledare. Därefter kommer de tre nominerade kandidaterna till utmärkelsen Årets Handledare: Mohammad som representerar sin kollega Farideh Kakai vid Nyfors hemtjänst från Eskilstuna kommun, Sara Svanqvist från Karsuddens rättspsykiatriska klinik, Katrineholm och Halima Said från Bolindergårdens vård- och omsorgsboende i Eskilstuna. Sist i raden står Aida Jakupovic, som även hon ingår i arbetsgruppen för Årets handledare.

Tillägg till texten om Årets handledare av regional processledare Marie:

Farideh Kakai nominerades sedan till nationella utmärkelsen Årets handledare Vård- och Omsorgscollege, som en av 17 handledare från hela landet. Riktigt glädjande nyheter är att Farideh Kakai också vann utmärkelsen – hon tilldelades priset av juryordförande Anna Tenje, tillika Sveriges äldre- och socialförsäkringsminister. Vård- och Omsorgscollege Sörmland gratulerar Farideh och är otroligt stolta över utmärkelsen. Till höger ses Anna Tenje och Farideh Kakai vid Vård- och Omsorgscolleges Rikskonferens den 4 december 2025.



7. Fakta- och kunskapsbaserad evidens och lärande i välfärds-omställningen

Nästa del var den mycket uppskattade föreläsningen om förändringsarbete och kunskapsresistens av Marina Arkkukangas, docent i vårdvetenskap och chef för Forskning och Utveckling i Sörmland. Marina inledde sin presentation med att beskriva FoU:s roll som en bro mellan teori och praktik – där forskning möter vardagen i vård och omsorg. Hon beskrev kunskap, lärande och förändring med humor, engagemang och interaktivitet och blandade film, menti-frågor och reflektioner. Marina betonade också att syftet inte var att ge färdiga svar, utan att väcka tankar och skapa idéer.

Education is not only the learning of facts, but the training of the mind to think.

Albert Einstein

Utgångspunkten var frågan: Vad är egentligen kunskap? Här fick deltagarna bidra med egna ord, som erfarenhet, lärdom och evidens. Marina presenterade hur bilden av vad som är kunskap har breddats och förändrats. Enligt klassisk teori är kunskap en rättfärdigad och sann övertygelse – något man tror på, som är sant och som har goda skäl (bevis, argument, erfarenhet). Enligt modern teori är kunskap mer komplext och beroende av processer, människor, samhällen och ibland historiska eller maktmässiga villkor. 38 procent svarade vet ej.

Evidensbaserad praktik

Begreppet väver samman vetenskap, professionell erfarenhet och brukarens delaktighet. Kombinationen skapar insatser som både fungerar och upplevs meningsfulla. Här beskrev Marina kunskap som ett tegelhus – där fakta är grunden, erfarenhet bygger väggarna och evidens utgör det testade/bevisade taket.

Kunskapsresistens

Med kunskapsresistens menas vår tendens att hålla fast vid invanda arbetssätt även när ny kunskap visar att det finns bättre alternativ. Här fick deltagarna se en film som visade hur detta märks i vård och omsorg, där rutiner sitter djupt och förändring ibland möts med skepsis. Igenkänningen var stor, diskussionen blev engagerad och många betonade vikten av delaktighet, tydliga syften och uppföljning för att lyckas med förändring.

Samspel och nycklar

Tillsammans resonerade deltagarna kring hur man kan minska motståndet. Här betyder det mycket att kunna visa resultat, värdera erfarenhet och skapa lärande miljöer där man vågar testa nytt. Marina visade en beteendeteoretisk modell där beteende, motivation, förmåga och möjlighet samspekar. Om något av dessa brister blir förändringen svår.

Slutligen skickade Marina med tre nycklar för en lärande välfärd: **fakta** ger oss en verklighetsbild, **evidens** visar vad som fungerar och **lärande** gör att vi utvecklas.

Var nyfiken, utforska och bygg en kultur där vi lär av varandra – en välfärd som vilar på kunskap, inte vana.

8. Strängnäs kommun – att våga satsa på stärkt kompetens i utmanande tider

Sista passet före lunch hölls av Anita Lindroos och Eva Cedervall från Strängnäs kommun och lokala styrgrupp. Här har man under de senaste åren arbetat målmedvetet med att utveckla tydligare roller och karriärvägar inom vård och omsorg. Bakgrundsfaktorer är en ökande andel äldre med ett växande behov av vård och omsorg, svårigheter att rekrytera och den skyddade yrkestiteln för undersköterskor som infördes 2023. I ett pågående pilotprojekt prövar kommunen nu ett nytt arbetssätt där rollerna för undersköterskor, vårdbiträden och biträden förtydligas för att skapa trygghet, kvalitet och hållbarhet i både verksamhet och yrkesliv.

Projektet, som leds av Anita från Strängnäs kommun, har haft som mål att tydliggöra ansvarsfördelning och skapa bättre förutsättningar för både medarbetare och brukare. Den inledande förstudien "Kompetens

och resursfördelning" resulterade i nya uppdragsbeskrivningar och en ny roll – biträde – som avlastar undersköterskor genom att ta hand om serviceinriktade insatser. Det har frigjort tid för undersköterskorna att fokusera på vård och omsorg, samtidigt som dörrar öppnats för fler att börja arbeta inom sektorn. Erfarenheter från pilotverksamheter som exempelvis Thomasgården i Strängnäs, visar positiva resultat med ökad delaktighet, tydligare ansvar och bättre samarbete mellan yrkesgrupperna. Man har också fått mycket inspiration av de projekt som genomförts av Göteborgs stad.

Anita visade en översikt där arbetsuppgifterna för undersköterska, vårdbiträden och biträden kartlagts och kategoriserats enligt:

- Grönt: arbetsuppgifter som ingår i uppdraget och som inte kan delegeras – undersköterska
- Gult: arbetsuppgifter som inte behöver utföras av din yrkesbefattning, men som behöver göras och stödja de gröna uppgifterna – undersköterska/vårdbiträde
- Rött: arbetsuppgifter som inte ingår eller direkt stödjer ditt uppdrag men som behövs utföras av någon på arbetsplatsen – biträden
- Svart: arbetsuppgifter som behöver sluta göras, eller situationer eller händelser som tar kraft och behöver byggas bort så mycket som möjligt.

Vi skulle aldrig be en bilmekaniker både designa, programmera och montera en hel bil. Ändå ber vi ofta en undersköterska att göra precis samma sak med vård och omsorgen kring en äldre människa.



Förtydligande insikter från pilotprojekt

Just nu fortsätter arbetet med pilotprojektet "Undersköterska – fördjupat uppdrag", där man testar två nivåer av undersköterskans uppdrag: bas och fördjupad. Projektet omfattar flera enheter och bygger på en bedömningsmall framtagen tillsammans med HR och verksamhetschefer. Mallen hjälper både chefer och medarbetare att identifiera kompetensnivåer, utvecklingsbehov och potential i syfte att skapa struktur för karriärvägar och stödja undersköterskorna i sin yrkesutveckling.

Arbetet har redan gett flera värdefulla insikter. Anita påpekade att kulturförändringar tar tid, men att skapa verklig förståelse för syftet och ha regelbundna avstämningar är avgörande för delaktighet och engagemang. Att lyssna på medarbetarnas erfarenheter har också stärkt processen. Trots utmaningar, som personalomsättning och ledarskiften, har projektet fortsatt framåt – ett tydligt bevis på drivkraft, mod och uthållighet i organisationen.

Det gäller att lyssna in, våga backa och ändra vid behov.

De effekter man förväntar sig av pilotprojektet är högre kvalitet och trygghet för brukarna, en bättre arbetsmiljö och tydligare rollfördelning, samtidigt som kommunen blir en mer attraktiv arbetsgivare. På sikt väntas arbetssättet också bidra till bättre användning av resurser och långsiktig hållbarhet.

Önskan att bredda

Nästa steg handlar om att vidareutveckla undersköterskans två nivåer, stärka biträdesrollen och skapa förutsättningar för ett breddinförande. Andra viktiga frågor framåt är hur kommunen kan få fler att stanna längre i yrket, hur heltidsmåttet kan ses över och hur erfarna medarbetare kan handleda nya kollegor.



Efter presentationen kom en rad positiva kommentarer om hur roligt det var att förstudien faktiskt blev ett konkret projekt, samt att hela arbetet har visat på stort mod, drivkraft och inte minst tålamod. Dessutom lyftes vilken nytta projektet skulle kunna ha av Marina Arkkukangas studier – ytterligare ett bevis på hur branschträffarna föder nya idéer och synergieffekter.

Förändring tar tid, men med engagemang, förståelse och mod att prova nytt kan vi skapa kraft – både för medarbetarna och verksamheten.

9. Visible Care – när nya digitala vägar möter nutida genera- tioners behov av stärkt lärande

Marie Wallin, utvecklingsledare inom länsgemensamt regionalt stöd på Region Sörmland, berättade om den länsgemensamma satsningen Visible Care – kunskapsstöd i fickan. Visible Care är ett digitalt verktyg som tagits fram via Regional samverkans- och stödstruktur (RSS äldre) och gör kunskap lättillgänglig för alla som arbetar nära brukaren. Bakgrunden är tydlig: äldreomsorgen står inför växande behov och brist på personal, samtidigt som kvalitet och trygghet ska bibehållas.

Visible Care är en app med över 400 korta, pedagogiska filmer och mikroutbildningar som visar hur olika arbetsmoment ska utföras på ett säkert och likvärdigt sätt. Filmerna är bara några minuter långa och täcker allt från bemötande och dokumentation till praktiska vårdmoment. Innehållet är kvalitetssäkrat, baserat på forskning och uppdateras löpande när regelverk förändras. Därigenom är appen ett tryggt alternativ till att "googla fram" svar eller leta på Youtube. Ett konkret stöd i vardagen, med säkra rutiner, tydliga instruktioner och validerat material som

lätt att ta till sig, även för dem med svenska som andraspråk.

Marie visade ett par exempel på filmer så att deltagarna fick en inblick i innehållet. Förutom film- och utbildningsdelar finns även möjlighet till lokala anpassningar. Varje kommun kan lägga in eget material, skapa introduktionsutbildningar eller beställa länsgemensamma tilläggsfilmer, exempelvis inom demensområdet.

Tillgänglig för medarbetare i hela länet Idag används Visible Care av Trosa, men alla medarbetare i alla Sörmlands kommuner, regionen och även privata aktörer med avtal kan använda appen – helt kostnadsfritt. Det gör att tusentals medarbetare i vård och omsorg nu får samma verktyg för lärande och kvalitetssäkring. En lösning som stärker personalens trygghet, ökar samsynen och ger brukarna en ännu säkrare vård och omsorg.

Här kom en viktig kommentar om att en del medarbetare har mobilförbud i tjänsten och alltså inte får ha med sina egna smartphones, som exempelvis är fallet på Karsudden. Marie förtydligade att Visible Care även fungerar på en surfplatta, men förklarade också att verktyget kanske i de specifika fallen inte kan fungera som den smidiga lösning det är avsett att vara.

Marie avslutade med att lyfta fram att forskning visar att tydliga, konkreta och visuella verktyg ökar både trygghet, kvalitet, självtillit och arbetsglädje.

Med Visible Care blir det lättare att veta vad som ska göras och hur – och därmed får vi energi till det som betyder mest: ett gott bemötande och personcentrerat arbete.

10. Go Care – kampanj för att locka fler unga till vård och omsorg

Marie Ahlros presenterade den nya gymnasievals kampanjen som Vård- och omsorgscollege driver tillsammans med Go Care – en bred satsning för att väcka ungas intresse för att jobba inom vård och omsorg. En färsk undersökning visar att många unga förknippar branschen med stress och låg lön, och att hela 6 av 10 som överväger vård- och omsorgsprogrammet till slut väljer något annat. Kampanjen, som pågår ända till augusti 2026, ska inspirera ungdomar att upptäcka yrkets möjligheter och bidra till framtidens kompetensförsörjning.

Kampanj i flera delar

Kampanjen bygger på flera nyckelinsikter: man behöver nå föräldrarna (som är viktigare påverkare än många inser), tydliggöra att

utbildningen är högskoleförberedande och att det är en stabil och framtidssäker bransch. Dessutom använda unga ambassadörer som redan pluggar eller jobbar inom vård och omsorg berätta om sin vardag.

Kampanjen består av fyra delar:

- Vård & Vibes, en podd där tre unga studerande bjuder in gäster och pratar om vardagen i yrket. När unga där unga finns, som TikTok, Snapchat och YouTube.
- En digital informationsplattform som samlar utbildningsvägar och svar på vanliga frågor.
- Ett digitalt skyltfönster för arbetsgivare som vill visa upp sig.
- Tryckt material som affischer och flyers för lokal spridning.

Marie uppmanade alla deltagande kommuner att hjälpa till att sprida kampanjen, både regionalt och lokalt. Hon betonade också värdet av att i ett vidare perspektiv bygga vidare på goda exempel, exempelvis sommarkurserna för skolungdomar som flera kommuner genomfört med stor framgång. Målet är att visa en mer rättvis och inspirerande bild av vård- och omsorgsyrfken – en bransch där man faktiskt gör skillnad varje dag.



GoCare

Kampanj för att öka intresset för att
plugga vård och omsorg på
gymnasiet



11. Strategisk certifiering – hållbar APL

Marie Ahlros fortsatte med att berätta om det pågående arbetet kring certifieringar inom Vård- och omsorgscollege, ett ämne som just nu står högt på agendan både regionalt och nationellt. Certifieringen fungerar som ett kvalitetsintyg för utbildningsanordnare. Utifrån nationella kriterier för godkänd certifiering av utbildare krävs att utbildningen har varit igång i minst ett år och inkluderat en genomförd APL-period (arbetsplatsförlagt lärande).

Idag hanteras certifieringsansökningar på olika sätt runt om i landet och många regionala Vård- och Omsorgscollege upplever osäkerhet av förfarandet i bedömningen. Behovet av tydligare och mer likvärdiga bedömningar är stort – här kan den nationella handboken vara ett stöd för att skapa tydlighet. Certifieringsprocessen är tidskrävande och förutsätter delaktighet och gemensamt ansvar i den lokala och/eller regionala styrgrupp.

Certifiering är ett viktigt led i att säkra kvaliteten och stärka kompetensförsörjningen. Därför har processledarna för de tre regionala Vård- och Omsorgscollege (varav Sörmland är ett), som nyligen genomgått en återcertifiering, bidragit till det pågående arbetet med att revidera handboken för en mer konsekvent certifieringsprocess. Bland annat ska samtliga parter ansvara för certifieringsarbetet, inte bara processledarna. Sammantaget är målet att skapa en tydligare, mer rättvis och hållbar certifieringsprocess där både elever, skolor och arbetsgivare gynnas av en utbildning som bidrar till en trygg och patientsäker vård och omsorg.

En betydelsefull del i detta är bron mellan utbildning och arbetslivet: det arbetsplatsförlagda lärandet (APL). Fokus ligger på kvalitet

snarare än kvantitet – det är viktigare med väl fungerande APL-platser än många.

Nyckelfaktorer för en effektiv och strategiskt hållbar organisering är dialogen mellan utbildare och arbetsgivare, gemensam planering samt stöd av regionalt samverkansavtal för APL.

Reflektioner och diskussioner om certifiering

Under fikapausen fick deltagarna diskutera frågor kring certifieringsprocessen – bland annat vad som bör lyftas till nationell nivå, hur olika certifieringsspår ska hanteras och hur man strategiskt kan arbeta med att certifiera fler aktörer i Sörmland.

Samtalen efteråt visade att frågan är komplex. Flera påpekade att kraven på att utbildningen ska ha varit igång minst ett år och genomfört en APL-period är svåra att leva upp till med nuvarande rutiner. Detta eftersom APL-platser ofta reserveras för redan certifierade utbildningar – det blir alltså ett slags moment 22.

Ett återkommande tema var behovet av att tydligare definiera vad "hållbar APL" och kvalitet egentligen innebär, såväl i certifieringsprocessen som i det ordinarie Vård- och Omsorgscollegearbetet. Ett förslag som många ansåg intressant och positivt var att man skulle införa en form av "provcertifiering", där nya utbildningsanordnare får möjlighet att visa sin förmåga under en provperiod innan full certifiering. Det vill säga, precis som en provanställning. Detta visade att man uppfyllt syftet att ha en diskussion för att så frön och identifiera utmaningar som kan tas vidare både regionalt och nationellt.

För APL ligger fokus på kvalitet – det är viktigare med väl fungerande APL-platser än många.

10. Avslutning och reflektioner

Dagen avslutades med många positiva röster och god stämning där samtliga föredrag kommenterades som intressant och givande. Deltagarna lyfte särskilt Marina Arkkukangas föreläsning om forskning, förändringsarbete och vikten av att omsätta kunskap i praktiken – ett pass som inspirerade till både reflektion och samtal.

Flera uttryckte att temadagen gav energi, nya idéer och stolthet över allt fint arbete som görs inom vård och omsorg i länet. Att få ta del av andra kommuners erfarenheter uppskattades mycket, liksom att handledarnas viktiga roll lyftes fram.

Några önskade att framtida träffar även ska inkludera fler lokala exempel och att ett större antal chefer ska närvara. Detta skulle bidra till att ytterligare stärka kopplingen mellan utbildare och arbetsgivare, främja det lokala och regionala arbetet och belysa bredden av vård- och omsorgsbranschen.

Titti tillsammans med arbetsgruppen avslutade dagen med ett varmt tack till alla medverkande och en uppmaning att fortsätta dela goda exempel – stora som små – för att inspirera varandra i det gemensamma utvecklingsarbetet.

”Vi har fått många bra saker att ta hem till vår egen verksamhet.”





REGION
SÖRMLAND