



Vård- och omsorgsförvaltningen
HR-avdelningen

2024-03-20
PLAN

Plan för handledarskap och praktik

Vårdrelaterat handledarskap och praktik på nivå grundskola,
gymnasium, vuxenutbildning och yrkeshögskola



Innehållsförteckning

Inledning	3
Beslut och aktiviteter kopplade till handledarskap och praktik	4
Handledarskap	5
Antal handledare	5
Plan för handledarutbildningar	7
Stödstruktur för handledare	8
Praktik.....	9
Helhetskoncept praktik.....	9
Fördelningsnyckel praktikplatser	11
Peer learning.....	13
Sammanfattning.....	15
Källförteckning	16
Bilagor	18
Bilaga 1: Statistik antal handledare på enhetsnivå.....	18
Bilaga 2: Utvärdering av APL	20

Inledning

Plan för handledarskap och praktik kopplar an till området kompetensförsörjning som är ett av vård- och omsorgsförvaltningens prioriterade områden i verksamhetsplanen för år 2024.¹ Att lyckas med kompetensförsörjningen är en gemensam utmaning för välfärden i Sverige till följd av den demografiska utvecklingen där fler blir äldre och färre är i arbetsför ålder.² För att lyckas möta utmaningen har förvaltningen en långsiktig kompetensförsörjningsplan som ger vägledning och riktning för det gemensamma arbetet inom området.³ Kompetensförsörjningsplanen täcker hela medarbetarresan genom olika teman som behöver uppfyllas. Temana bygger på internt material utifrån ARUBA⁴ samt inspiration från bland annat Sveriges kommuner och regioners nio strategier för att möta kompetensutmaningen⁵. Ett av temana i kompetensförsörjningsplanen är: *Vi har god samverkan med utbildare och erbjuder studerande kvalitativ praktik*. Till temat om praktik och samverkan finns flera aktiviteter kopplade för att lyckas med kompetensförsörjningen. I denna plan för handledarskap och praktik kommer flera av aktiviteterna till temat hanteras. Fokus för denna plan är vårdrelaterad praktik på nivåerna grundskola, gymnasium, vuxenutbildning och yrkeshögskola samt handledarskap för de som arbetar vårdrelaterat på motsvarande nivåer.

På vård- och omsorgsförvaltningen i Helsingborg tar vi varje år emot runt 1000 personer för praktik i våra verksamheter. Ungefär hälften av det är studerande från grundskola, gymnasium, vuxenutbildning och yrkeshögskola som gör sin praktik i vårdrelaterade yrken. Att ta emot praktikanter är viktigt för oss för att lyckas med vår kompetensförsörjning. Genom att ta emot praktikanter får vi både in ny kompetens i verksamheterna och kan samtidigt locka potentiella framtida kollegor att arbeta inom vård och omsorg. För att lyckas erbjuda studerande kvalitativ praktik har handledarna en oerhört viktig roll. Den som är handledare bidrar till att praktikanter och nyanställda får en bra start i yrkeslivet och vår organisation. Handledarna möjliggör via sitt uppdrag lärande för nyanställda och praktikanter genom att stötta, visa, reflektera och utvärdera. Detta ökar chanserna för en bättre övergång mellan utbildning och arbetsliv. Handledaren är fundamental för lärandeprocessen⁶ och har på så sätt en avgörande roll för att vår organisation ska kunna få nya kompetenta och

¹ Vård- och omsorgsförvaltningens verksamhetsplan 2024. <https://intranat.helsingborg.se/wp-content/uploads/sites/11/2023/10/vard-och-omsorgsförvaltningens-verksamhetsplan-2024.pdf> (Hämtad 2023-12-20)

² Sveriges kommuner och regioner (SKR). Personal och kompetensförsörjning. 27 november 2023. <https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/personalochkompetensforsorjning.170.html> (Hämtad 2023-12-20)

³ Vård- och omsorgsförvaltningens kompetensförsörjningsplan. <https://intranat.helsingborg.se/wp-content/uploads/sites/11/2019/05/kompetensforsorjningsplan-vof.pdf> (Hämtad 2023-12-20)

⁴ ARUBA är en kompetensförsörjningsmodell och är en förkortning för attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla.

⁵ Sveriges kommuner och regioner (SKR). Kompetensförsörjningsstrategier. 14 november 2023. <https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/personalochkompetensforsorjning/kompetensforsorjningstrategier.68576.html> (Hämtad 2023-12-20)

⁶ Elin Frögéli & Petter Gustavsson. Fundament för onboarding version 2.0, en sammanfattning av centrala resultat. Karolinska Institutet. Oktober 2023. <https://ki.se/media/259415/download?attachment> (Hämtad 2023-11-20)

väl fungerande medarbetare. För den medarbetare som tar på sig ett uppdrag som handledare skapas dessutom möjligheten att själv utvecklas i sin profession och yrkesroll. För att säkerställa att alla praktikanter får en kvalitativ praktik behöver vi fortsätta utveckla arbetet med både praktik och handledarskap.

Planen är framarbetad av VOF Akademi, HR-avdelningen.

Beslut och aktiviteter kopplade till handledarskap och praktik

Det finns flera beslut och aktiviteter kopplade till vårdrelaterat handledarskap och praktik som tydliggör behovet av en plan för handledarskap och praktik.

Förvaltningsledningsgruppens beslut

- 30% handledare steg 1 och 2 av tillsvidareanställda omsorgspersonal⁷
- En handledare steg 3 per chef⁸

Aktiviteter i kompetensförsörjningsplanen⁹

- Ta fram förslag på fördelningsnyckel av praktikmottagande för APL USK¹⁰ och VFU HSL¹¹ i förvaltningen samt hur det ska följas upp
- Öka antalet handledarutbildade i steg 1 och 2 till 30 % av TV omsorgspersonal
- Följ upp plan för handledarskap
- Öka antalet handledare steg 3 till minst en per enhetschef
- Utveckla lokala samarbetsnätverk för handledare steg 1, 2 och 3
- Implementera Peer Learning för APL USK och VFU HSL
- Undersöka möjlighet till och ta fram förslag på helhetskoncept för praktik gällande introduktion, avslut etc.

⁷ Beslut i FLG juni 2021.

⁸ Beslut i FLG maj 2022.

⁹ Vård- och omsorgsförvaltningens kompetensförsörjningsplan, s. 32.

¹⁰ APL USK är en förkortning för arbetsplatsförlagt lärande (praktik i gymnasium och vuxenutbildning) för de som studerar till undersköterska. Även lärlingspraktik räknas in här.

¹¹ VFU HSL är en förkortning för verksamhetsförlagd utbildning (praktik på universitet och högskola) för de som studerar till hälso- och sjukvårdsrelaterade yrken, dvs arbetsterapeut, fysioterapeut, sjuksköterska och specialistsjuksköterska.

Handledarskap

För att säkerställa ett välfungerande handledarskap behöver det finnas en struktur för handledarskapet där handledarna får rätt verktyg och förutsättningar som på så sätt möjliggör ett starkt engagemang. De som handleder vårdrelaterad praktik på nivåerna grundskola, gymnasium, vuxenutbildning och yrkeshögskola kan gå handledarutbildning steg 1, 2 och 3 via Vård- och omsorgscollege (VOC). Handledare steg 1 och 2 handleder nyanställda, validering, lärlingar, arbetsplatsförlagt lärande (APL) och lärande i arbetslivet (LIA). I vårt lokala VOC har vi ett avtal för APL och handledarskap som tydliggör att den som handleder APL behöver vara utbildad handledare.¹² Handledare steg 3 är handledare för handledare steg 1 och 2 och arbetar med att samordna och utveckla handledarskapet i organisationen.¹³

Antal handledare, plan för handledarutbildningar och en fungerande stödstruktur för handledare är tre faktorer som påverkar förvaltningens arbete med handledarskap vilka kommer att redogöras för i följande avsnitt.

Antal handledare

Nuläget för antal handledare har inventerats och ställts i relation till förvaltningens mål kring andel handledare. Handledarinventeringen avser handledare som gått handledarutbildning steg 1, 2 och 3 via VOC.

Våren 2021 gjordes en handledarinventering i förvaltningen. Den visade att det fanns 167 st (10%¹⁴) handledare, varav dock enbart 68 st (4%) med säkerhet hade handledarutbildning steg 1 och 2 samt två stycken med handledarutbildning steg 3. I inventeringen framgick dock inte namn på handledarna utan bara antalet per enhet och det fattades information från några enheter. Sedan höstterminen 2021 har de medarbetare som gått handledarutbildning steg 1 och 2 eller 3 fått det registrerat som en kompetens i HR-systemet Medvind. Registreringen i Medvind bidrar till en överskådlighet över vilka handledare vi har i vår organisation och säkrar att informationen finns kvar på enheten vid chefsbyte. De handledare som framkom under inventeringen våren 2021 registrerades inte i Medvind eftersom namn på dem saknades. I juni 2023 fanns 205 st medarbetare med handledarutbildning steg 1 och 2 registrerade i Medvind men eftersom alla handledare inte kunnat registreras från den tidigare inventeringen borde det totala antalet handledare vara större.

Under sommaren och hösten 2023 gjordes därför en ny handledarinventering. Inventeringen gjordes genom att varje verksamhetsområde ombads fylla i en Excel-lista med de medarbetare som gått handledarutbildning steg 1 och 2 eller 3 och som inte redan fanns registrerade i Medvind. Vid osäkerhet om medarbetare hade handledarutbildning steg 1 och 2 tydliggjordes att medarbetaren behövde inkomma

¹² Vård- och omsorgscollege Helsingborg-Höganäs-Åstorp-Bjuv. APL- och handledaravtal 2021–2026. <https://helsingborg-hoganas-astorp-bjuv.vo-college.se/dokumentbank/f/5fc5ec8d-a4aa-40c3-bdce-e07abb093204> (Hämtad 2023-12-20)

¹³ Vård- och omsorgscollege Skåne. Regional uppdragsbeskrivning för handledare steg 3. <https://skane.vo-college.se/dokumentbank/p/8152e7ff-20c4-40d3-9e4c-d80961b92b33> (Hämtad 2024-01-17)

¹⁴ Andel handledare jämfört med antal tillsvidareanställda medarbetare med omsorgsnära befattning.

med intyg eller betyg. De medarbetare som under hösten gått handledarutbildning steg 1 och 2 eller 3 och blivit klara med sin utbildning senast under december 2023 finns också med i inventeringen. Samtliga handledare som framkommit under inventeringen finns nu registrerade i Medvind. Beräkning har gjorts med relevanta befattningar för handledarutbildning steg 1, 2 och 3, det vill säga tillsvidareanställda undersköterskor, stödassistenter, stödpedagoger som är anställda på enheter som vanligtvis tar emot praktikanter. Antal medarbetare är hämtat från beslutsstödet Qlicksense maj 2023. Inventering färdigställdes december 2023.

Antal handledare steg 1 och 2 fördelat på de olika verksamhetsområdena

VO	Antal handledare steg 1 och 2	Antal USK/Stödass/Stödped	Andel handledare	Antal saknas steg 1 och 2	Totala behovet steg 1 och 2
SÄBO Norr	98 st	477 st	21%	45 st	143 st
SÄBO söder	114 st	571 st	20%	57 st	171 st
Ordinärt boende	55 st	324 st	17%	42 st	97 st
VO3 – LSS	52 st	304 st	17%	39 st	91 st
VO4 – LSS	42 st	190 st	22%	15 st	57 st
Totalt	361 st	1866 st	19%	198 st	559 st

Figur 1: Inventeringen visar att vi har 361 st handledare steg 1 och 2, vilket är 19% (dec 2023).

Antal handledare steg 3 fördelat på de olika verksamhetsområdena

VO	Antal handledare steg 3	Antal saknas steg 3	Totala behovet steg 3
SÄBO Norr	7 st	2 st	9 st
SÄBO söder	5 st	6 st	11 st
Ordinärt boende	8 st	4 st	12 st
VO3 – LSS	5 st	10 st	15 st
VO4 – LSS	1 st	8 st	9 st
Totalt	26 st	30 st	56 st

Figur 2: Inventeringen visar att vi har 26 st handledare steg 3 (dec 2023).

Se bilaga 1 för att se statistiken på enhetsnivå.

Plan för handledarutbildningar

För att lyckas möta målen kring handledarskap behöver det finnas en tydlig plan för handledarutbildningar steg 1, 2 och 3. Utbildningarna hålls inom ramen för vårt regionala och lokala VOC.

Utbildningar och finansiering

Handledarutbildning steg 1 och 2 hålls av utbildarna i vårt lokala VOC som ett utbyte mot att vi erbjuder deras studerande APL-platser. I APL- och handledaravtalet förtydligas att respektive utbildare ska hålla handledarutbildning steg 1 och 2 minst en gång per år.¹⁵ I det lokala VOC ingår 7 utbildare vilket innebär att 7 utbildningsomgångar bör hållas per år. Antalet utbildningsplatser varierar men vår förvaltning ska enligt överenskommelse få 60% av utbildningsplatserna utifrån vårt praktikmottagande. De två senaste åren har cirka 60–70 medarbetare per år utbildats till handledare.

Handledarutbildning steg 3 hålls inom det regionala VOC. Historiskt har 1–2 utbildningar hållits per år. Alla arbetsgivare i det regionala VOC delar på utbildningsplatserna. Det ger oss en relativt långsam takt att öka antalet handledare steg 3 i förvaltningen. Vi behöver se över alternativa sätt att utbilda fler handledare steg 3 för att lyckas nå målet om handledare steg 3 inom snar framtid.

Arbetstiden för de medarbetare som går handledarutbildning steg 1, 2 och 3 planeras finansieras med statsbidraget Äldreomsorgslyftet 2024-2026¹⁶.

Faktorer som kan påverka

Flera faktorer kan påverka om vi lyckas utbilda fler handledare och om vi når målen kring handledarskap

- Engagemang: det behöver finnas medarbetare som vill bli handledare.
- Praktiska förutsättningar: det behöver finnas utrymme och tid att utöva handledarskapet.
- Utbildningsplatser: vi är beroende av att utbildarna i vårt lokala VOC erbjuder oss platser till handledarutbildning steg 1 och 2 och att regionala VOC erbjuder oss platser till handledarutbildning steg 3.
- Förändring i organisationsstruktur: enheter som öppnas eller stängs
- Förändring i personalstyrka: anställningar som avslutas eller påbörjas

¹⁵ Vård- och omsorgscollege Helsingborg-Höganäs-Åstorp-Bjuv. APL- och handledaravtal 2021–2026.

¹⁶ Äldreomsorgslyftet är ett statsbidrag för kompetenslyft inom äldreomsorgen. Statsbidraget är förlängt år 2024-2026. Socialstyrelsen. 2023.
<https://statsbidrag.socialstyrelsen.se/kommuner/alldreomsorgslyftet/> (hämtad 2024-01-05)

Stödstruktur för handledare

För att handledarna ska få rätt förutsättningar för ett gott handledarskap och möjligheter till ett kontinuerligt lärande behövs en stödstruktur för handledare. Stödstrukturen är viktig för att de som är handledare ska fortsätta vilja vara handledare och att fler ska vilja bli handledare¹⁷. Nätverk för handledare steg 1, 2 och 3 behövs för att kunna utbyta erfarenheter, utveckla handledarskapet och bolla frågor tillsammans. Övrigt stöd för handledarna behöver också utvecklas.

Nätverk för handledare steg 1, 2 och 3

I dagsläget finns ett förvaltningsövergripande nätverk för de som är handledare steg 3 som samordnas av VOF Akademi, HR-avdelningen. Nätverket är ett stöd för dem som är handledare steg 3 och skapar en länk till stödfunktionen HR som samordnar praktik och handledarskap övergripande för förvaltningen.

Handledare steg 3 har som uppdrag att handleda handledare steg 1 och 2, bland annat genom att skapa lokala nätverk för handledare steg 1 och 2 inom samma chefsområde (enhet) som de själva arbetar inom. Målet om att det ska finnas en handledare steg 3 per chef är dock inte uppnått, och därför finns det inte lokala nätverk för alla handledare steg 1 och 2 ännu.

Årlig träff för handledare steg 1, 2 och 3 i lokala VOC

I det lokala VOC:s verksamhetsplan för 2024 finns aktiviteten att utbildarna årligen ska arrangera en träff för handledare steg 1, 2 och 3 som ingår i det lokala VOC.¹⁸ Detta utgör också ett stöd för handledarna och möjlighet till utbyte mellan handledare från flera arbetsgivare.

Digitalt stöd för handledare steg 1 och 2

Innan målet om en handledare steg 3 per chef är uppnått behöver det finnas ett annat stöd för de handledare steg 1 och 2 som i nuläget saknar en handledare steg 3 på enheten. Ett gemensamt fysiskt nätverk för alla som är handledare steg 1 och 2 i förvaltningen skulle bli väldigt stort och vara resurskrävande att samordna. En bättre idé är därför ett digitalt nätverk på teams för samtliga handledare steg 1, 2 och 3. Där kan material delas, kontaktvägar skapas och utbyte ske. Dessutom kan sidan om handledare och handledarskap under HR på vård- och omsorgsförvaltningens sida på intranätet utvecklas med mer information och stöd för handledare. För den som är handledare för PRAO finns däremot redan ett väl utvecklat stadsgemensamt stöd på intranätet med tips och råd¹⁹. Läs mer om olika praktikformer under rubrik "Praktik".

¹⁷ Elin Frögéli & Petter Gustavsson, oktober 2023.

¹⁸ Vård- och omsorgscollege Helsingborg-Höganäs-Åstorp-Bjuv. Verksamhetsplan <https://helsingborg-hoganas-astorp-bjuv.vo-college.se/> (Hämtad 2024-01-17)

¹⁹ Helsingborgs stads intranät. Handledare till prao. <https://intranat.helsingborg.se/hr/kompetens-och-karriarutveckling/handledare-for-prao/> (Hämtad 2024-01-17)

Praktik

Vi samarbetar i dagsläget med flera utbildare på olika utbildningsnivåer och erbjuder kontinuerligt deras studerande praktikplatser hos oss. Vi har bland annat ett etablerat samarbete via vårt lokala VOC och erbjuder utbildarna i VOC APL-platser till undersköterska och stödassistent via praktikplattformen Praktikplatsen.se. Vi erbjuder PRAO-platser²⁰ till elever från grundskola (årskurs 8 och 9) via den kommunala plattformen Samverka.nu. Vi brukar också erbjuda ett fåtal LIA-platser²¹ till studerande från yrkeshögskola som utbildar sig till stödpedagog eller specialistundersköterska. Den övergripande samordningen av praktikplatser och support i praktikplattformen i förvaltningen sköts av praktiksamordnare på VOF Akademi, HR-avdelningen.

Nedan berörs ett antal områden kopplade till praktik som behöver utvecklas för att säkerställa kvalitativ praktik: Helhetskoncept praktik, Fördelningsnyckel praktik och Peer learning.

Helhetskoncept praktik

Den som är praktikant hos oss behöver få en god helhetsupplevelse. Vi har redan ett flertal bra saker på plats såsom: Välkomstbrev från förvaltningen med kort info, råd under praktiken samt tips på hur man söker jobb på förvaltningen. Funktionsbrevlåda för praktik som externa och interna kan vända sig till med frågor eller tankar kring praktiken. Samarbeten med flera utbildare och digitala system för att samordna praktiken. APL- och handledargrupp inom ramen för lokala VOC. Däremot saknas i nuläget koncept för introduktion och avslut vid praktik.

Introduktion

För att lyckas med kvalitativ praktik är en god introduktion en mycket viktig del. Introduktionen kan bidra till att man känner sig välkommen och trygg, vågar ställa frågor, förstår sin roll och tidigt kan bidra.²² Genom att satsa lite extra på introduktionen kan man skapa en god grund för att praktikanterna trivs och vill arbeta hos oss i framtiden.²³ En introduktion består av flera delar, allt från att lära sig arbetsuppgifter, rutiner, bli en del av arbetsgruppen till att lära sig om arbetsgivarens verksamhet i sin helhet. Delar av introduktionen sker på enheten där praktiken är med hjälp av chef, handledare och övriga medarbetare och bör vara likvärdig med den introduktion som nyanställda får. Däremot saknas en förvaltningsövergripande introduktion för praktikanter. Vi behöver säkerställa att man som praktikant får en tydlig och bred bild av arbetet i våra verksamheter. I nuläget finns en sådan introduktion för våra medarbetare på vård- och omsorgsförvaltningens intranät med hänvisning till utbildningsfilm på HBG Learns. För praktikanter hade man kunnat korta ner innehållet och fylla på med information som är bra att veta för praktikanter. En ny sida på intranätet "praktikant på VOF" hade behövt skapas i samråd mellan HR-

²⁰ PRAO är en förkortning för praktisk arbetslivsorientering (praktik på grundskola).

²¹ LIA är en förkortning för lärande i arbetslivet (praktik på yrkeshögskola).

²² Suntarbetsliv. Tips vid introduktion. https://www.suntarbetsliv.se/wp-content/uploads/2023/03/Tips-vid-introduktion_Suntarbetsliv.pdf (Hämtad 2024-01-17)

²³ Otto Granberg, PAOU – Personaladministration och organisationsutveckling, 7 uppl. (Natur och Kultur, 2003), s. 359

avdelningen, Kommunikationsavdelningen och handledare. Det är ett resurseffektivt alternativ som dessutom introducerar intranätet för våra praktikanter, och kanske blivande medarbetare.

Att utveckla det befintliga välkomstbrevet med mer material upplevs inte som ett bra alternativ utifrån att det blir långt med mycket text att läsa, vilket är dåligt anpassat för att personer lär sig på olika sätt. Introduktionssidan som finns för PRAO-elever i staden är stadsgemensam och riktad till en yngre målgrupp.²⁴ Att bredda sidan för att gälla alla praktikanter i staden skulle skapa en helhet i staden men samtidigt innebära att vi förlorar det förvaltnings-specifika perspektivet. Som en stor arbetsgivare med drygt 11 000 anställda är det därför ett bättre första steg att skapa en egen introduktion för förvaltningens praktikanter.

Avslut

På samma sätt som introduktionen lägger grunden för en god fortsättning för både praktikant och nyanställd är ett medvetet arbete kring avslut viktigt för att rama in praktikperioden och sammanfatta lärdomar, för såväl praktikant som för den mottagande enheten och handledaren. Ett bra avslut tar vara på lärandet som skett och möjliggör organisatoriskt lärande genom kompetensöverföring från den avslutande individen till organisationen.²⁵ För att lyckas med detta behöver det finnas verktyg för att föra över kompetens.²⁶ Ett verktyg för att lyckas med detta skulle kunna vara utvärderingar av praktiken. En annan viktig del är också avtackning av praktikanten.

Utvärderingar av praktiken skulle ge oss möjligheten att ta vara på upplevelser och insikter och på så sätt uppmärksamma styrkor och brister i praktikhanteringen. Genom utvärderingarna skulle vi få ökad förståelse för hur praktiken behöver utvecklas för att bli verkligt kvalitativ. Dessutom skulle vi få chansen att lyfta fram det vi redan gör bra och fira våra framgångar. I dagsläget genomför vi som arbetsgivare inga utvärderingar kopplade till praktikformerna som denna plan berör.

Vi har undersökt vilka utvärderingar som redan görs av utbildare för att se om vi kan ta del av dem istället för att göra egna. Utbildarna i vårt lokala VOC gör muntliga utvärderingar med sina studerande efter praktiken men då utvärderingarna enbart är muntliga är det svårt för oss att ta del av dem. Inom regionala VOC arbetar man med att ta fram ett digitalt verktyg för APL, bland annat för att digitalisera det APL-material som används som stöd under APL²⁷, och eventuellt kommer det vara möjligt att genom det digitala verktyget utvärdera APL. Däremot är arbetet med det digitala verktyget fortfarande pågående och det är osäkert exakt vad slutprodukten faktiskt

²⁴ Helsingborgs stads stadsgemensamma introduktion för prao. <https://sites.google.com/utb.helsingborg.se/valkommen-pa-prao-sff-hbg/v%C3%A4lkommen-p%C3%A5-prao> (Hämtad 2024-01-17)

²⁵ Peter Nilsson, Andreas Wallo, Dan Rönqvist & Bo Davidsson, Human resource development: att utveckla individer, grupper och organisationer, 2 uppl. (Lund: Studentlitteratur, 2018), s. 218–219

²⁶ Nilsson et al., 2018, s. 216.

²⁷ Vård- och omsorgscollege Skåne. APL-material <https://skane.vo-college.se/dokumentbank/p/e55a0599-7d47-46bc-ae9f-8d01d4f2dee7> (Hämtad 2024-01-17)

kommer ge oss för möjligheter vad gäller utvärderingar. I nuläget har vi inga avtalsreglerade samarbeten med utbildare som ger LIA och därav finns inga utvärderingar att följa över tid vad gäller LIA. När det gäller PRAO har Skol- och fritidsförvaltningen, som samordnar PRAO i staden, börjat med utvärderingar höstterminen 2023. Vi kan ta del av eventuella slutsatser när analysarbetet är färdigt.

Då vi i dagsläget varken har egna utvärderingar eller utvärderingar från samtliga utbildare som vi kan ta del av behöver vi införa utvärderingar för APL USK²⁸. APL USK är vår största praktikgrupp i förvaltningen och vi har ett upparbetat samarbete med utbildare via lokala VOC. Detta gör att vi vet att vi nu och framöver har en konsekvent grupp som ger oss resultat att följa över tid. Övriga praktikformer som handleds av samma handledare kan i ett senare skede även börja utvärderas. Utkast på utvärdering av APL för praktikant och utvärdering av APL för handledare finns under bilagor, se bilaga 2. Utvärderingarna bör utföras varje termin.

Utvärderingen behöver distribueras till berörda och i nuläget går det inte att automatisera en sådan process via det digitala verktyg som används för praktiksamordning av APL. Utvärderingen behöver därför distribueras manuellt till drygt 500 praktikanter och nästan lika många handledare per år. För att kunna dra slutsatser om det som kommer fram i utvärderingarna behövs en analys som kan ligga till grund för framtagande av åtgärder. Detta arbete ligger i linje med VOF Akademis uppdrag kring praktiksamordning och samverkan inom ramen för VOC. Däremot skulle en kvalitetshöjning av uppföljningsarbetet kräva en översyn av resurssättning på enheten.

För att skapa bra avslut av praktiken behöver vi även tacka av praktikanterna och skapa en naturlig väg till jobb hos oss. I välkomstbrevet som alla praktikanter får vid praktikens start tydliggörs hur man kan söka jobb hos oss. För de praktikanter som väljer att söka timvikariat finns en urvalsfråga i ansökan där man kan uppge att man haft praktik hos oss som gör att rekryteringsprocessen blir kortare. Den mottagande enheten och handledaren har ett viktigt uppdrag i att tacka av och uppmuntra praktikanten att söka arbete hos oss i framtiden. Även om praktikanten i framtiden inte skulle arbeta hos oss eller om praktiktiden har varit utmanande är det viktigt att vi avslutar på ett snyggt sätt eftersom praktikanten mycket väl kan berätta för andra om hur vi är som arbetsgivare. Sista intrycket är viktigt.

Fördelningsnyckel praktikplatser

För att säkerställa antalet praktikplatser och att fördelningen av platserna är jämn i förvaltningen behövs en fördelningsnyckel för praktikplatser. Aktiviteten om fördelningsnyckel från kompetensförsörjningsplanen beskriver att förslag på fördelningsnyckel ska tas fram för APL USK²⁹ och VFU HSL³⁰ (läs mer under rubrik

²⁸ APL USK är en förkortning för arbetsplatsförlagt lärande (praktik i gymnasium och vuxenutbildning) för de som studerar till undersköterska. Även lärlingspraktik räknas in här.

²⁹ APL USK är en förkortning för arbetsplatsförlagt lärande (praktik i gymnasium och vuxenutbildning) för de som studerar till undersköterska. Även lärlingspraktik räknas in här.

³⁰ VFU HSL är en förkortning för verksamhetsförlagd utbildning (praktik på universitet och högskola) för de som studerar till hälso- och sjukvårdsrelaterade utbildningar, dvs arbetsterapeut, fysioterapeut, sjuksköterska och specialistsjuksköterska.

”Beslut och aktiviteter kopplade till handledarskap och praktik”). Då denna plan berör vårdrelaterad praktik på nivåerna grundskola, gymnasium, vuxenutbildning och yrkeshögskola gäller fördelningsnyckeln nedan inte VFU HSL. Fördelningsnyckeln gäller däremot för APL USK samt övriga praktikformer som samma typ av handledare kan handleda (läs mer under rubrik ”Handledarskap”).

Underlaget för fördelningsnyckeln har varit statistik över erbjudna praktikplatser under höstterminen 2021, vårterminen 2022, höstterminen 2022 samt vårterminen 2023. Siffrorna har ställts i relation till tillsvidareanställda medarbetare på relevanta befattningar och antal handledare (läs mer under rubrik ”Antal handledare”). På ett år är det sju APL-perioder som är beslutade inom det lokala VOC.³¹ Praktikperioden för APL USK är cirka fem veckor, för prao en vecka, för LIA skiljer det sig men är oftast några veckor och lärling är vanligtvis praktik på 50 procent under ett år. I dagsläget erbjuder vi mellan 225-282 APL USK platser, drygt 60 PRAO-platser, cirka fem LIA-platser och två lärlingsplatser per termin. Utifrån underlaget skiljer sig praktikmottagandet mycket mellan förvaltningens enheter. Vissa enheter tar emot många praktikanter utifrån antal medarbetare och antal handledare medan andra enheter tar emot få praktikanter. Troligtvis kan lokala förutsättningar på enheten såsom kultur och nyckelpersoner styra praktikmottagandet.

Vi lyckas oftast inte erbjuda så många platser som utbildarna i det lokala VOC önskar och vi får ofta neka andra utbildare och studerande som önskar praktikplatser hos oss. Dessutom väntas tre nya utbildare ansluta till det lokala VOC så vi vet att behovet av till exempel lärlingsplatser kommer öka. Däremot har utbildarna emellanåt önskat fler praktikplatser än de sedan visat sig nyttja. Det är en pågående dialog med utbildarna som ofta hänvisar till plötsliga avhopp, ändrade studieplaner, oro för att inte få ihop praktikplaneringen på helheten och man lutar sig mycket på oss som största arbetsgivare i det lokala VOC. De platser som verksamheterna erbjuder som inte nyttjas av utbildarna i lokala VOC försöker vi ta tillvara genom att vara flexibla och erbjuda till andra utbildare som efterfrågar praktik hos oss. Överbeställningarna är inte bra men det är en komplex situation. Utbildarna är beroende av praktikplatser hos oss för att kunna utbilda vårdpersonal och om vi inte erbjuder utbildarna så många platser de önskar är risken att de i längden blir tvungna att dra ner på antalet utbildningsplatser. Detta är problematiskt eftersom vi är i stort behov av kompetens och därför måste vi fortsätta visa att vi vill och kan ta emot praktikanter genom att erbjuda mycket platser.

De medarbetare som gått handledarutbildning har fått en viktig kompetens och vi behöver se till att nyttja den. Vi behöver erbjuda tillräckligt med praktikplatser och samtidigt värna om handledarnas engagemang och ork. En del i detta är berört ovan under rubriken ”Handledarskap”. Det är viktigt att uppdraget cirkulerar mellan de handledare som finns så att det inte blir särskilt betungande för ett fåtal.

En fördelningsnyckel som baseras på handledaren blir enkel att förstå, analysera och är flexibel om handledare slutar eller börjar. **Fördelningsnyckeln föreslås vara minst 2 praktikanter per handledare och år.** Det ger att handledaren till exempel

³¹ Vård- och omsorgscollege Helsingborg-Höganäs-Åstorp-Bjuv. APL- och handledaravtal 2021–2026.

handleder en praktikant varje termin. Uppdraget för handledaren blir också tydligare med en fördelningsnyckel. På helheten kan vi i förvaltningen i så fall erbjuda 361 praktikplatser per termin och 722 per år för praktik som handleds av handledare steg 1 och 2 eller 3. Däremot behöver vi tänka in att alla som har gått handledarutbildning kanske inte jobbar aktivt som handledare. Till exempel på grund av sjukskrivning, tjänstledighet, förändrat uppdrag, etcetera. Det kan även vara värt att tänka in att olika praktiker kan vara olika krävande att handleda. Därför behöver fördelningsnyckeln anpassas och följas upp på lokal nivå. Utöver lokal uppföljning kommer fördelningsnyckeln följas upp på förvaltningsövergripande nivå i samband med utvärderingsprocess av kompetensförsörjningsplanen³².

När vi nått målet om 30% handledare steg 1 och 2 beräknas vi ha 560 handledare. Med fördelningsnyckeln om 2 praktikanter per handledare och år blir kapaciteten 560 praktikplatser per termin och 1120 per år för vårdrelaterad praktik som handleds av handledare steg 1 och 2 eller 3. I takt med att behovet av vård och omsorg ökar är det klokt att vi står rustade med en stor kapacitet att handleda både nya kollegor och praktikanter.

Peer learning

Användning av peer learning skulle kunna öka vår mottagandekapacitet genom att handledarna tar emot mer än en studerande åt gången. Peer learning är en pedagogisk modell för lärande som kan användas vid praktik.³³ Modellen innebär att två eller fler studerande lär av och med varandra under sin praktik. Praktikanterna ges större eget ansvar för sitt lärande och handledarens roll förändras. Handledaren får en mer faciliterande roll, och snarare initierar aktiviteter än leder dem. Modellen kan även innebära att en grupp handledare handleder flera praktikanter. Peer learning syftar till att ge möjlighet till ett kritiskt och reflekterande arbetssätt, att samarbeta, att få kommunicera kring sitt lärande och sin kompetens, att leda sitt eget lärande samt skapa mer utrymme för feedback, både till en själv och sin "par-kompis".

Det finns flera positiva aspekter med peer learning utöver att öka vår mottagandekapacitet. Att ha en konkret modell för handledning kan bidra till kvalitetssäkring av praktiken. Praktikanterna kan göra saker själva och vid behov kan uppgifter delas upp mellan praktikanterna. Handledaren kan hjälpa praktikanterna att lyfta blicken genom att ställa reflekterande frågor. Feedback från handledare som provat metoden är att man kan ta ett steg tillbaka och på så sätt frigörs tid, vilket gör att uppdraget som handledare känns mindre betungande.³⁴ Även om peer learning används är det viktigt att varje praktikant har individuella avstämningar med handledaren. När metoden använts under sjuksköterske-utbildningen har

³² I utvärderingsprocess av förvaltningens kompetensförsörjningsplan följs ett antal målandikatorer upp på årlig basis, varav en indikator är måluppfyllnad fördelningsnyckel för praktikmottagande.

³³ David Boud, Ruth Cohen & Jane Sampson, Peer Learning in Higher Education: Learning from & with each other. (Wellingborough Northants: JS Typesetting, 2001).

³⁴ Vård- och omsorgscollege Skåne. Peer learning. Rapportutvärdering 2021. Pilotprojekt i Malmö stad. <https://skane.vo-college.se/dokumentbank/p/69adf9df-ebd2-4267-b80d-28ba81a1a748> (Hämtad 2023-12-20)

studenterna som använt peer learning skattat sin egen förmåga att fungera i yrket högre än de som blivit handledda som vanligt.³⁵

Peer learning kan se ut på flera sätt, varpå det är viktigt med en lokal plan som fungerar för oss i vår organisation. För att lyckas med konceptet är det viktigt att utbildarna involveras i planeringen tillsammans med de handledare som ska handleda. Modellen peer learning planeras testas genom att prova modellen i en pilot-studie i en kommande praktikperiod för APL USK i samarbete med en eller flera utbildare på ett antal vårdboende. Våra vårdboenden tar ofta redan emot mer än en praktikant åt gången och peer learning skulle därför vara smidigt att prova där. Tidigare har metoden dessutom visat sig framgångsrik på vårdboende i en studie i Malmö stad³⁶. För att göra pilot-studien behöver lämpliga vårdboenden utses. Därtill bör en arbetsgrupp upprättas med till exempel handledare, lärare, praktksamordnare etc.

³⁵ Karin O'Mahony. Dubbelt så bra att lära i par. Vårdfokus. 19 augusti 2020
<https://www.vardfokus.se/yrkesroller/student/dubbelt-sa-bra-att-lara-i-par/> (Hämtad 2023-12-20)

³⁶ Vård- och omsorgscollege Skåne. Peer learning. Rapportutvärdering 2021. Pilotprojekt i Malmö stad.

Sammanfattning

Praktik och handledarskap är två viktiga områden för att förvaltningen ska lyckas bättre med kompetensförsörjning. Genom att ta emot praktikanter får vi in ny kompetens i verksamheterna och kan locka potentiella framtida kollegor att arbeta inom vård och omsorg. Handledare för praktikanter stöttar lärandeprocessen och ökar chanserna för en bättre övergång mellan utbildning och arbetsliv. För den medarbetare som tar på sig ett uppdrag som handledare skapas dessutom möjligheten att själv utvecklas i sin profession och yrkesroll. Plan för handledarskap och praktik berör flera av aktiviteterna under tema *"Vi har god samverkan med utbildare och erbjuder studerande kvalitativ praktik"* från kompetensförsörjningsplanen. För att säkerställa att alla praktikanter får en kvalitativ praktik behöver vi fortsätta utveckla arbetet med både praktik och handledarskap och i denna plan tydliggörs strategin. Fokus för planen är vårdrelaterat handledarskap och praktik på nivå grundskola, gymnasium, vuxenutbildning och yrkeshögskola

Vad gäller handledarskap har en ny inventering gjorts av antal handledare som visat att vi har 361 st handledare steg 1 och 2 (19%) och 26 st handledare steg 3. För att ytterligare öka antalet handledare kommer vi fortsätta samverka med utbildare inom VOC och se över alternativa sätt att utbilda fler handledare steg 3. Vi behöver också säkerställa att handledarna får goda förutsättningar för sitt uppdrag, bland annat genom att säkerställa en stödstruktur för handledarna. Nätverk för handledarna är viktiga forum och det finns behov av att fortsätta bygga vidare de lokala nätverken i takt med att fler handledare steg 3 utbildas. Det krävs även att handledarna får utrymme att delta på nätverken. Dessutom ska ett digitalt nätverk skapas på Teams för alla handledare då många handledare fortfarande inte har ett lokalt nätverk eftersom de saknar en handledare steg 3 på sin enhet/chefsområde. Stödet och informationen på intranätet bör också utvecklas.

När det kommer till praktik behöver helhetskonceptet kring praktik utvecklas med introduktion och avslut för praktikanter. En förvaltningsövergripande introduktion för praktikanter bör tas fram i samarbete mellan HR, kommunikation och handledare och finnas på intranätet. Vi har också behov av att säkerställa ett medvetet arbete kring att skapa goda avslut på praktiktiden där det finns en naturlig väg till arbete i våra verksamheter. För att öka kvaliteten på uppföljningen efter praktiken behöver vi införa utvärderingar av APL USK för praktikant och handledare. För att öka vår mottagandekapacitet av praktikanter och säkerställa ett tydligt uppdrag för handledare föreslås fördelningsnyckel för praktik vara minst 2 praktikanter per handledare och år. Peer learning skulle också kunna öka vår kapacitet och planeras testas genom en pilot-studie på vårdboende där lämpliga enheter och arbetsgrupp utses.

Utöver förbättringarna som utretts och föreslagits i Plan för handledarskap och praktik behöver förvaltningen fortsätta uppmärksamma behov av utveckling inom handledarskap och praktik. För att verkligen lyckas uppfylla temat från kompetensförsörjningsplanen om god samverkan med utbildare och kvalitativ praktik är det viktigt att hela förvaltningen gemensamt driver arbetet framåt.

Källförteckning

Boud, David, Cohen, Ruth & Sampson, Jane. Peer Learning in Higher Education: Learning from & with each other. (Wellingborough Northants: JS Typesetting, 2001).

Frögéli, Elin & Gustavsson, Petter. Fundament för onboarding version 2.0, en sammanfattning av centrala resultat. Karolinska Institutet. Oktober 2023.
<https://ki.se/media/259415/download?attachment> (Hämtad 2023-11-20)

Granberg, Otto, *PAOU – personaladministration och organisationsutveckling*, 7 uppl., (Natur och Kultur, 2003).

Helsingborgs stads intranät. Handledare till prao.
<https://intranat.helsingborg.se/hr/kompetens-och-karriarutveckling/handledare-for-prao/> (Hämtad 2024-01-17)

Helsingborgs stads stadsgemensamma introduktion för prao.
<https://sites.google.com/utb.helsingborg.se/valkommen-pa-prao-sff-hbg/v%C3%A4lkommen-p%C3%A5-prao> (Hämtad 2024-01-17)

Nilsson, Peter, Wallo, Andreas, Rönnqvist, Dan & Davidson, Bo, Human resource development: att utveckla individer, grupper och organisationer, 2 uppl. (Lund: Studentlitteratur, 2018).

Socialstyrelsen. 2023. Äldreomsorgslyftet.
<https://statsbidrag.socialstyrelsen.se/kommuner/alldreomsorgslyftet/> (hämtad 2024-01-05)

Sveriges kommuner och regioner (SKR). Kompetensförsörjningsstrategier. 14 november 2023.
<https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/personalochkompetensforsorjning/kompetensforsorjningstrategier.68576.html> (Hämtad 2023-12-20)

Sveriges kommuner och regioner (SKR). Personal och kompetensförsörjning. 27 november 2023.
<https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/personalochkompetensforsorjning.170.html> (Hämtad 2023-12-20)

Suntarbetsliv. Tips vid introduktion. https://www.suntarbetsliv.se/wp-content/uploads/2023/03/Tips-vid-introduktion_Suntarbetsliv.pdf (Hämtad 2024-01-17)

O'Mahony, Karin, Dubbelt så bra att lära i par, Vårdfokus. 19 augusti 2020
<https://www.vardfokus.se/yrkesroller/student/dubbelt-sa-bra-att-lara-i-par/> (Hämtad 2023-12-20)

Vård- och omsorgsförvaltningens kompetensförsörjningsplan 2024.
<https://intranat.helsingborg.se/wp-content/uploads/sites/11/2019/05/kompetensforsorjningsplan-vof.pdf>

Vård- och omsorgsförvaltningens verksamhetsplan 2024.
<https://intranat.helsingborg.se/wp-content/uploads/sites/11/2023/10/vard-och-omsorgsförvaltningens-verksamhetsplan-2024.pdf>

Vård- och omsorgsförvaltningens kompetensförsörjningsplan. s.32
<https://intranat.helsingborg.se/wp-content/uploads/sites/11/2019/05/kompetensforsorjningsplan-vof.pdf>

Vård- och omsorgscollege Helsingborg-Höganäs-Åstorp-Bjuv. APL- och handledaravtal 2021–2026. <https://helsingborg-hoganas-astorp-bjuv.vo-college.se/dokumentbank/f/5fc5ec8d-a4aa-40c3-bdce-e07abb093204> (Hämtad 2023-12-20)

Vård- och omsorgscollege Helsingborg-Höganäs-Åstorp-Bjuv. Verksamhetsplan 2024
<https://helsingborg-hoganas-astorp-bjuv.vo-college.se/>

Vård- och omsorgscollege Skåne. Peer learning. Rapportutvärdering 2021. Pilotprojekt i Malmö stad. <https://skane.vo-college.se/dokumentbank/p/69adf9df-ebd2-4267-b80d-28ba81a1a748> (Hämtad 2023-12-20)

Vård- och omsorgscollege Skåne. APL-material. <https://skane.vo-college.se/dokumentbank/p/e55a0599-7d47-46bc-ae9f-8d01d4f2dee7> (Hämtad 2024-01-17)

Vård- och omsorgscollege Skåne. Regional uppdragsbeskrivning för handledare steg 3. <https://skane.vo-college.se/dokumentbank/p/8152e7ff-20c4-40d3-9e4c-d80961b92b33> (Hämtad 2024-01-17)

Bilagor

Bilaga 1: Statistik antal handledare på enhetsnivå

Sammanställning uträkning handledare.

Verksamhet	Enhet	Antal handledare steg 1 och 2	Antal USK/Stödass/Stödped	Andel handledare	Antal handledare steg 3
SÄBO NORR	Vårdboende Dunkerska Huset	11	33	33%	1
SÄBO NORR	Vårdboende Kungshult	17	75	23%	1
SÄBO NORR	Vårdboende Lundhagen	3	44	7%	
SÄBO NORR	Vårdboende Pålsjö Park	ej akt			
SÄBO NORR	Vårdboende Romares Stiftelse	5	63	8%	1
SÄBO NORR	Vårdboende Stattenahemmet	14	79	18%	
SÄBO NORR	Vårdboende Tuvehagen	3	60	5%	1
SÄBO NORR	Vårdboende Valltorp	13	54	24%	1
SÄBO NORR	Pålsjö Park Korttidsenhet och Dygnsavlösning	32	69	46%	2
Totalt		98	477	21%	7
SÄBO SÖDER	Vårdboende Bergaliden	11	41	27%	1
SÄBO SÖDER	Vårdboende Bokliden	3	41	7%	
SÄBO SÖDER	Vårdboende Borgvalla	9	45	20%	1
SÄBO SÖDER	Vårdboende Elinebo	30	66	45%	1
SÄBO SÖDER	Vårdboende Fullriggaren	15	54	33%	
SÄBO SÖDER	Vårdboende Furillen	6	74	8%	2
SÄBO SÖDER	Vårdboende Jordbodalen	ej akt			
SÄBO SÖDER	Vårdboende Lussebacken	18	69	26%	
SÄBO SÖDER	Vårdboende Murteplet	12	51	24%	
SÄBO SÖDER	Vårdboende Ragnvalla	4	52	8%	
SÄBO SÖDER	Vårdboende Åbrådden	6	78	8%	
Totalt		114	571	20%	5
ORDINÄRT BOENDE	Hemvård Centrum 1	3	28	11%	1
ORDINÄRT BOENDE	Hemvård Centrum 2	3	29	10%	
ORDINÄRT BOENDE	Hemvård Centrum 3	6	27	22%	1
ORDINÄRT BOENDE	Hemvård Centrum 4	6	25	24%	
ORDINÄRT BOENDE	Hemvård Nord 1	9	30	30%	1
ORDINÄRT BOENDE	Hemvård Nord 2	5	23	22%	
ORDINÄRT BOENDE	Hemvård Nord 3	5	39	13%	1
ORDINÄRT BOENDE	Hemvård Nord 4	2	48	4%	
ORDINÄRT BOENDE	Hemvård Syd 1	2	21	10%	1
ORDINÄRT BOENDE	Hemvård Syd 2	3	23	13%	1
ORDINÄRT BOENDE	Hemvård Syd 3	4	18	22%	1
ORDINÄRT BOENDE	Dagverksamhet Brunnabäcksgatan (Café Spalje)	1	2	50%	1
ORDINÄRT BOENDE	Dagverksamhet Husensjö	2	7	29%	
ORDINÄRT BOENDE	Dagverksamhet Sköldenborg	4	4	100%	
Totalt		55	324	17%	8
VO 3 - LSS	SOL Team	3	23	13%	
VO 3 - LSS	LSS boende Björktrastgatan 10	1	5	20%	1
VO 3 - LSS	LSS boende Björktrastgatan 8		3	0%	
VO 3 - LSS	LSS boende Bruksgatan 42:1	2	6	33%	
VO 3 - LSS	LSS boende Bruksgatan 42:2		3	0%	
VO 3 - LSS	LSS boende Bryggaregatan	1	8	13%	
VO 3 - LSS	LSS boende Dalhemsnätet	1	9	11%	

VO 3 - LSS	LSS boende Dalhemsvägen 82A		13	0%	
VO 3 - LSS	LSS boende Dalhemsvägen 82B		10	0%	
VO 3 - LSS	LSS boende Elinebergplatsen 6		8	0%	
VO 3 - LSS	LSS boende Fjällugglegatan 2:1	1	12	8%	
VO 3 - LSS	LSS boende Fjällugglegatan 2:2	2	8	25%	
VO 3 - LSS	LSS boende Garverigatan 4	1	11	9%	
VO 3 - LSS	LSS boende Godtemplaregatan 1	1	8	13%	1
VO 3 - LSS	LSS boende Gräddögatan 1	3	9	33%	
VO 3 - LSS	LSS boende Gummarpsvägen	1	6	17%	
VO 3 - LSS	LSS boende Himmelstalundsvägen 14	5	10	50%	1
VO 3 - LSS	LSS boende Kantorsgatan 9	3	11	27%	
VO 3 - LSS	LSS boende Kapplandsgatan 15	3	8	38%	1
VO 3 - LSS	LSS boende Karlsgatan 7	1	5	20%	
VO 3 - LSS	LSS boende Kometgatan 49:1	1	13	8%	
VO 3 - LSS	LSS boende Kometgatan 49:2	1	9	11%	
VO 3 - LSS	LSS boende Magnoliagatan 17:1	1	7	14%	
VO 3 - LSS	LSS boende Magnoliagatan 17:2	1	3	33%	
VO 3 - LSS	LSS boende Narcissgatan 31	2	10	20%	
VO 3 - LSS	LSS boende Närlundanätet		8	0%	
VO 3 - LSS	LSS boende Patronens väg 65C	2	8	25%	
VO 3 - LSS	LSS boende Planteringsvägen 36	1	4	25%	
VO 3 - LSS	LSS boende Rosenbergsgatan	1	11	9%	
VO 3 - LSS	LSS boende Spannmålsgratan	1	8	13%	
VO 3 - LSS	LSS boende Sporrevägen	2	5	40%	
VO 3 - LSS	LSS boende Stenkretsgratan 6		6	0%	
VO 3 - LSS	LSS boende Södernätet	4	6	66%	
VO 3 - LSS	LSS boende Tisdagsgatan	2	7	29%	
VO 3 - LSS	LSS boende Utögratan	3	9	33%	
VO 3 - LSS	BODA Västgustvägen	1	14	7%	1
Totalt		52	304	17%	5

VO 4 - LSS	BoU Boende Tellusgatan 89:1	1	5	20%	
VO 4 - LSS	BoU Boende Tellusgatan 89:2		5	0%	
VO 4 - LSS	BoU Korttidsboende Skaragatan 1		6	0%	
VO 4 - LSS	BoU Korttidsboende Slussen		2	0%	
VO 4 - LSS	BoU Korttidsboende Tellusgatan 89:1	2	6	33%	
VO 4 - LSS	BoU Korttidsboende Vätten	1	6	17%	
VO 4 - LSS	BoU Tillsyn Berga				
VO 4 - LSS	BoU Tillsyn Stattena				
VO 4 - LSS	BoU Tillsyn Tyringe	1	11	9%	
VO 4 - LSS	LSS Daglig verksamhet Ateljé City	2	10	20%	
VO 4 - LSS	LSS Daglig verksamhet Bollbrogatan 10	2	17	12%	
VO 4 - LSS	LSS Daglig verksamhet Brunnbäcksgatan	1	9	11%	
VO 4 - LSS	LSS Daglig verksamhet Carizma		3	0%	
VO 4 - LSS	LSS Daglig verksamhet Dalhem	3	15	20%	
VO 4 - LSS	LSS Daglig verksamhet Garnisonen	2	6	33%	
VO 4 - LSS	LSS Daglig verksamhet Hunddagis	3	3	100%	
VO 4 - LSS	LSS Daglig verksamhet Husensjövägen	1	9	11%	
VO 4 - LSS	LSS Daglig verksamhet Jack	1	5	20%	
VO 4 - LSS	LSS Daglig verksamhet Karbinen		1	0%	
VO 4 - LSS	LSS Daglig verksamhet Kubiken	1	5	20%	
VO 4 - LSS	LSS Daglig verksamhet Media	2	1	100%	
VO 4 - LSS	LSS Daglig verksamhet Navigator	5	12	42%	
VO 4 - LSS	LSS Daglig verksamhet Omtumlaran	2	16	13%	
VO 4 - LSS	LSS Daglig verksamhet Onsdagsgatan	2	7	29%	
VO 4 - LSS	LSS Daglig verksamhet Servicegrupper	3	6	50%	
VO 4 - LSS	LSS Daglig verksamhet Söders Lunchcafé		1	0%	
VO 4 - LSS	LSS Daglig verksamhet Trumslagaren	2	3	66%	
VO 4 - LSS	LSS Daglig verksamhet Västergård	2	10	20%	
VO 4 - LSS	LSS Daglig verksamhet Zenith	2	6	33%	
VO 4 - LSS	LSS Daglig verksamhet Öresundsboden	1	4	25%	1
Totalt		42	190	22%	1

ALLA Totalt	De verksamheter som "bör" ha steg 1-2	361	1866	19%	26
--------------------	--	------------	-------------	------------	-----------

Bilaga 2: Utvärdering av APL

Utvärdering av APL för praktikant. Kan göras antingen på dator eller mobil.

Utvärdering av APL för praktikant

Du har haft APL hos oss på vård- och omsorgsförvaltningen i Helsingborgs stad och vi vill gärna veta hur du har haft det. Det är viktigt för oss att veta vad du upplever var bra och vad som hade behövt vara bättre. Utvärderingen gör vi för att säkerställa att alla praktikanter och handledare får en så bra praktik som möjligt. Dina svar är anonyma och används för att utveckla praktiken.

* Obligatoriskt

1. Vilken skola studerar du på? *

- ☐ Drottning Blankas gymnasieskola
- ☐ Hermods Helsingborg
- ☐ Hermods Höganäs
- ☐ Rönnowska skolan
- ☐ Victum gymnasium
- ☐ Sundsgårdens folkhögskola

2. Vilken årskurs går du i? *

- ☐ Årskurs 1
- ☐ Årskurs 2
- ☐ Årskurs 3
- ☐ Vuxenutbildning

3. På vilken enhet gjorde du APL? *

4. Vilken period hade du APL? *

- ☐ v.3-7 (period 1 vårtermin)
- ☐ v.9-13 (period 1 vårtermin)
- ☐ v.14-18 (period 1 vårtermin)
- ☐ v.19-23 (period 1 vårtermin)
- ☐ v.36-40 (period 1 hösttermin)
- ☐ v.41-45 (period 2 hösttermin)
- ☐ v.46-50 (period 3 hösttermin)

5. Hur upplevde du den information du fick från skolan om din praktikplats före din APL? *

	Dålig	Mindre bra	Bra	Mycket bra
Välj det alternativ som bäst stämmer överens med din upplevelse.	☐	☐	☐	☐

6. Hur upplevde du mottagandet av handledare och arbetsgrupp när du kom till din APL-plats? *

	Dåligt	Mindre bra	Bra	Mycket bra
Välj det alternativ som bäst stämmer överens med din upplevelse.	☐	☐	☐	☐

7. Hur upplevde du den introduktion du fick i början på din APL? *

Till exempel: Jag blev introducerad på ett bra sätt med information om arbetsplatsens verksamhet samt regler och rutiner. Jag blev även presenterad för hela personalgruppen, visad personalutrymme, insatt i schema med mera.

	Dålig	Mindre bra	Bra	Mycket bra
Välj det alternativ som bäst stämmer överens med din upplevelse.	☐	☐	☐	☐

8. Hur upplevde du det stöd du fick från din handledare under din APL? *

Till exempel: Stöd för att kunna bemöta patient/kund/vårdtagare på ett professionellt sätt eller stöd att klara de arbetsuppgifter du ställdes inför.

	Dåligt	Mindre bra	Bra	Mycket bra
Välj det alternativ som bäst stämmer överens med din upplevelse.	☐	☐	☐	☐

9. Hur upplevde du det stöd du fick från din lärare under din APL? *

	Dåligt	Mindre bra	Bra	Mycket bra
Välj det alternativ som bäst stämmer överens med din upplevelse.	☐	☐	☐	☐

10. Hur nöjd är du med din APL som helhet? *

Sätt ett betyg på din upplevelse 1-6

☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆

11. Vad har varit bra och vad hade kunnat vara bättre med din APL? *

12. Hade du kunnat tänka dig att jobba på vård- och omsorgsförvaltningen i Helsingborgs stad i framtiden? *

☐ Ja

☐ Nej

☐ Kanske

13. Har du något övrigt du vill berätta?

Det här innehållet har inte skapats och stöds inte av Microsoft. Data du skickar kommer att skickas till formulärets ägare.

 Microsoft Forms

Utvärdering av APL för handledare. Kan göras antingen på dator eller mobil.

Utvärdering av APL för handledare

Du har under terminen varit handledare för APL och vi vill gärna veta hur du har haft det. Det är viktigt för oss att veta vad du upplever har varit bra och vad som behöver förbättras. Utvärderingen gör vi för att säkerställa att alla praktikanter och handledare får en så bra praktik som möjligt. Dina svar är anonyma och används för att utveckla praktiken.

* Obligatoriskt

1. På vilken enhet på vård- och omsorgsförvaltningen i Helsingborgs stad jobbar du? *

2. Från vilken skola kom din/dina praktikanter? *

Du kan välja ett eller flera alternativ.

- ☐ Drottning Blankas gymnasieskola
- ☐ Hermods Helsingborg
- ☐ Hermods Höganäs
- ☐ Sundsgårdens folkhögskola
- ☐ Rönnowska skolan
- ☐ Victum gymnasium

3. Vilken/vilka perioder handledde du APL? *

Du kan välja ett eller flera alternativ.

- ☐ v.3-7 (period 1 vårtermin)
- ☐ v.9-13 (period 2 vårtermin)
- ☐ v.14-18 (period 3 vårtermin)
- ☐ v.19-23 (period 4 vårtermin)
- ☐ v.36-40 (period 1 hösttermin)
- ☐ v.41-45 (period 2 hösttermin)
- ☐ v.46-50 (period 3 hösttermin)

4. Hur upplever du den information du fick från lärare/skola före APL? *

	Dålig	Mindre bra	Bra	Mycket bra
Välj det alternativ som bäst stämmer överens med din upplevelse.	☐	☐	☐	☐

5. Hur har kontakten med lärare/skola fungerat under APL? *

	Dåligt	Mindre bra	Bra	Mycket bra
Välj det alternativ som bäst stämmer överens med din upplevelse.	☐	☐	☐	☐

6. Hur upplever du att samordningen av APL fungerar på din enhet? *

	Dåligt	Mindre bra	Bra	Mycket bra
Välj det alternativ som bäst stämmer överens med din upplevelse.	☐	☐	☐	☐

7. Hur upplever du att stödet från kollegor och chef har fungerat? *

	Dåligt	Mindre bra	Bra	Mycket bra
Välj det alternativ som bäst stämmer överens med din upplevelse.	☐	☐	☐	☐

8. Har du som handledare haft tid och möjlighet att handleda i den utsträckning du önskat? *

- ☐ Ja
- ☐ Nej
- ☐ Annat

9. Vad har varit bra och vad hade kunnat vara bättre under APL?

10. Har du något övrigt du vill berätta?