

# Samordning av arbetsplatsförlagt lärande inom Vård- och omsorgscollege

Regional verksamhetsuppföljning 2024

Kortversion

# Innehåll

|                                                                   |          |
|-------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>Inledning .....</b>                                            | <b>3</b> |
| <b>Samverkan kring apl – styrkor och variationer .....</b>        | <b>4</b> |
| Tillgången till apl-platser – nyttjas resurserna rätt? .....      | 4        |
| Handledarskapet – kritisk fråga .....                             | 5        |
| Uppföljning och kvalitet – från volym till helhet .....           | 6        |
| Samordningsfunktioner och verktyg .....                           | 6        |
| Dimensionering av utbildning – en komplex balansgång .....        | 7        |
| <b>Lärdomar och reflektioner – vad fungerar och varför? .....</b> | <b>8</b> |
| Sju nyckelfaktorer för en fungerande apl-samordning .....         | 8        |
| Vägen framåt – tre spår för utveckling .....                      | 9        |

# Inledning

Arbetsplatsförlagt lärande (apl) är en central del av utbildningarna inom vård och omsorg. Det är under dessa praktikperioder som eleverna får möjlighet att pröva sina teoretiska kunskaper i verkligheten, möta patienter och brukare samt utveckla den yrkesidentitet som krävs i ett vård- och omsorgsycke.

För att planering och genomförande av apl ska fungera väl, krävs ett nära och strukturerat samarbete mellan utbildningsanordnare och arbetsgivare. Vård- och omsorgscollege (VO-College) är den samverkansplattform där dessa möts. På lokal, regional och nationell nivå ska VO-College bidra till att säkra kompetensförsörjningen i vård och omsorg genom utbildning av hög kvalitet.

Mot denna bakgrund genomfördes under våren 2025 en nationell verksamhetsuppföljning med fokus på apl. Syftet var att skapa en tydligare bild av hur apl organiseras, vilka styrkor och utmaningar som finns samt vilka utvecklingsbehov som är mest angelägna framåt.

Uppföljningen gjordes genom intervjuer med fem regionala processledare från olika delar av landet. Intervjuerna gav en djupare förståelse för hur apl organiseras och vilka faktorer som påverkar både framgångar och utmaningar. Intervjuerna efterföljdes av en enkät till samtliga regionala processledare i landet. Med 90 procents svarsfrekvens gav enkäten en bred nationell översikt av nuläget. Kombinationen av kvalitativa intervjuer och en kvantitativ enkät gör att uppföljningen både fångar nyanser och möjliggör jämförelser över hela landet.

Denna rapport utgör en sammanfattad version av den tematiska verksamhetsuppföljning som genomfördes under 2024 med fokus på arbetsplatsförlagt lärande (apl). Syftet är att på ett mer koncentrerat och tillgängligt sätt redovisa de centrala iakttagelserna, slutsatserna och rekommendationerna. För den som önskar fördjupning, med fullständiga analyser, metodavsnitt och underlagsmaterial, finns den fullständiga rapporten att tillgå via VO-College nationella kansli.

## Samverkan kring apl

### – styrkor och variationer

Resultaten av verksamhetsuppföljningen visar att det finns många exempel på väl fungerande samverkan kring apl-frågor. Inom ramen för VO-College tecknas gemensamma apl-avtal mellan utbildningsanordnare och arbetsgivare. I flera regionala VO-college finns också etablerade arbetsgrupper som samordnar apl-frågorna samt digitala planeringsverktyg som underlättar fördelning och uppföljning av apl-platser. Där sådana strukturer är på plats upplevs arbetet som mer stabilt, förutsägbart och mindre beroende av enskilda personer.

Samtidigt är variationerna stora. I vissa regioner bygger apl-samordningen fortfarande på personliga kontakter och informella lösningar. Detta skapar en sårbarhet, särskilt vid platsbrist eller när nya aktörer kommer in i systemet. Det framgår tydligt att den grundläggande kulturen är avgörande. Där apl betraktas som ett gemensamt ansvar mellan utbildningsanordnare och arbetsgivare blir det lättare att hantera förändringar och hitta flexibla lösningar. I regioner inom VO-College med väl etablerade strukturer krävs därutöver endast begränsade insatser från de regionala processledarna i VO-College för att samordningen ska fungera. Där samverkan däremot är svagare eller mer fragmenterad blir samma frågor betydligt mer resurskrävande och förutsätter omfattande insatser av regionala processledare.

### Tillgången till apl-platser – nyttjas resurserna rätt?

En central fråga är om det finns tillräckligt många apl-platser. Uppföljningen visar att tillgången generellt sett är god, men att platserna inte alltid används effektivt. I genomsnitt nyttjas endast omkring 80 procent av de tillgängliga platserna enligt de regionala processledarnas uppskattning.

Det finns flera orsaker till detta:

- Sena avbokningar från utbildningsanordnare gör att platser står tomma trots att behov finns.
- Geografiska avstånd och brist på kollektivtrafik gör det svårt för elever att ta sig till vissa platser.
- Elever och skolor föredrar ibland platser nära hemmet eller skolan, vilket leder till att mer perifera verksamheter inte utnyttjas.
- Begränsad flexibilitet i planering och organisering kan göra det svårt att omfördela platser när förutsättningarna förändras. I vissa fall saknas beredskap för att snabbt anpassa scheman, rutiner eller ansvarsfördelning, vilket leder till att tillgängliga resurser inte utnyttjas fullt ut.

Samtidigt råder faktisk brist på apl-platser i vissa verksamheter. Psykiatri inom hälso- och sjukvården och kommunernas LSS-verksamheter nämns återkommande som områden där kapaciteten är begränsad och mottagandet av elever mer komplext.

Slutsatsen är att utmaningen inte främst handlar om en nationell brist på apl-platser, utan snarare om hur platserna används, fördelas och matchas mot elevernas behov.

## Handledarskapet – kritisk fråga

Handledaren är elevens viktigaste resurs under apl. Det är handledaren som introducerar eleven till verksamheten, stödjer det praktiska lärandet och skapar en trygg miljö för utveckling. Kvaliteten på handledningen avgör också i hög grad hur meningsfull apl-perioden blir.

Uppföljningen visar att handledarskapet är både en styrka och en svaghet. Många handledare har genomgått utbildning, men arbetsbelastningen i vården gör att alla inte kan eller vill ta emot elever.

Några centrala hinder är:

- Brist på tid i tjänsten.
- Avsaknad av incitament och erkännande.
- Otydlighet kring uppdraget.

Det finns dock goda exempel. I vissa regioner inom VO-college har handledarnätverk etablerats, där handledare kan utbyta erfarenheter och få stöd. Huvudhandledare, ofta med vidareutbildning (steg 3), har också blivit viktiga nyckelpersoner i samordningen.

Trots detta är slutsatsen tydlig – handledarskapet är en kritisk punkt i apl-samordningen. Utan en långsiktig strategi för att stärka handledarnas förutsättningar riskerar hela systemet att försvagas på lång sikt.

## Uppföljning och kvalitet – från volym till helhet

Systematisk uppföljning är en förutsättning för att utveckla apl. I dag används dock många olika verktyg och metoder, vilket gör det svårt att få en samlad bild på nationell nivå.

Utbildningsanordnare följer ofta upp elevernas och handledarnas upplevelser, men dessa resultat används sällan i en gemensam struktur. Det innebär att viktiga lärdomar riskerar att gå förlorade och att jämförelser mellan olika delar av landet försvåras.

En positiv utveckling är att fler aktörer nu börjar fokusera på kvalitet och nyttjandegrad, inte bara antalet platser. För att förstärka denna trend behövs dock gemensamma indikatorer och uppföljningsmodeller som kan användas över hela landet.

## Samordningsfunktioner och verktyg

Samordningen av arbetsplatsförlagt lärande är en av de mest avgörande faktorerna för att systemet ska fungera långsiktigt och förutsägbart.

Uppföljningen visar att det är just här de största variationerna återfinns – både i fråga om resurser, organisering och verktyg.

På regional nivå har vissa områden etablerat robusta strukturer med särskilda apl-samordnare, gemensamma administratörer och digitala planeringsverktyg som skapar en överblick över kapacitet och nyttjande. Dessa modeller möjliggör strategisk styrning, gemensam statistik och mindre sårbarhet. I andra delar av landet bygger samordningen däremot på mer fragmenterade lösningar, där mycket ansvar vilar på enskilda personer eller där utbildare och arbetsgivare agerar var för sig. Det leder till ett mer kortsiktigt och reaktivt arbetssätt.

Även på lokal nivå varierar förutsättningarna. I vissa kommuner är samordningen professionaliserad, med särskilda funktioner och tydliga kontaktvägar mellan skola och arbetsgivare. I andra hanteras apl-frågorna främst av yrkeslärare vid sidan av deras ordinarie undervisningsuppdrag, vilket begränsar möjligheten till överblick och strategisk utveckling. Vård- och omsorgsverksamheter använder ofta kontaktpersoner eller lokala apl-samordnare, men rollerna skiljer sig stort i omfattning och mandat.

Digitala verktyg är ett område där skillnaderna blir särskilt tydliga. Där gemensamma system finns – exempelvis Praktikplatsen eller KLIPP – kan planering, bokning och uppföljning göras mer effektivt och transparent. Men fortfarande används i många fall enklare Excel-listor eller hemmasnickrade lösningar. Resultatet blir att möjligheten till både regional och i slutändan nationell överblick och jämförbar statistik är starkt begränsad.

En annan viktig del som framkommer är att processledarens roll och eventuella arbetsinsatser påverkas direkt av hur samordningsfunktionerna är utformade. När strukturerna är tydliga och verktygen välfungerande kan processledaren arbeta långsiktigt strategiskt och övergripande. När de däremot är svaga blir samordningen personberoende och kräver omfattande insatser för att hantera även grundläggande frågor.

## **Dimensionering av utbildning – en komplex balansgång**

Det nämns ofta att brist på apl-platser begränsar antalet elevplatser på vård- och omsorgsutbildningarna. Uppföljningen nyanserar denna bild en aning.

Visserligen uppger flera regionala processledare att brist på apl-platser i vissa perioder varit ett hinder för dimensioneringen, men det största hindret är fortsatt bristen på sökande till utbildningarna. Här uppstår en paradox. Arbetsgivare efterfrågar fler undersköterskor, men saknar ibland resurser för att ta emot fler elever, samtidigt som utbildningarna lockar för få studerande.

Det krävs därför en helhetssyn. Samordningen samt tillgång av apl-platser behöver utvecklas, men lika viktigt är att stärka attraktionskraften för vård- och omsorgsutbildningarna.

# Lärdomar och reflektioner

## – vad fungerar och varför?

Samverkan kring det arbetsplatsförlagda lärandet är en grundbult i VO-College och en avgörande faktor för att säkra kompetensförsörjningen inom vård och omsorg. Verksamhetsuppföljningen visar tydligt att det inte kan betraktas som en isolerad fråga – apl är en bärande del av hela kompetensförsörjningssystemet och dess kvalitet beror på hur väl samverkan fungerar mellan utbildningsanordnare, arbetsgivare, arbetstagarorganisationer och handledare. Det handlar om att tillsammans bygga ett system som är stabilt och förutsägbart, men samtidigt flexibelt nog att möta förändringar och nya behov.

Vi kan utifrån intervjuer och enkätresultat identifiera ett antal tydliga nyckelfaktorer som återkommer i de regioner där apl-samordningen fungerar effektivt. De sju nyckelfaktorerna återfinns både på strukturell nivå – där stabilitet, ansvar och verktyg skapar långsiktighet – och på processuell nivå – där flexibilitet, relationer och förmåga till gemensamt lärande gör systemet anpassningsbart.

### Sju nyckelfaktorer för en fungerande apl-samordning

#### 1. Tydliga roller och ansvarsfördelning

Ett väl fungerande apl-arbete förutsätter att alla aktörer vet vem som gör vad, varför och hur. Det gäller både lokalt, regionalt och nationellt. Otydlighet leder snabbt till personberoende och sårbarhet.

#### 2. Gemensamma verktyg för planering och uppföljning

Digitala system som används av alla parter skapar överblick, effektivitet och gemensam statistik. Där sådana verktyg finns på plats underlättas både bokning, omfördelning och systematisk uppföljning.

#### 3. Formaliserade samverkansavtal

Avtal som tydliggör ansvar, prioriteringar och samordningsformer är en grundpelare. De bör helst hanteras digitalt för att minska administration och öka transparensen. Avtalen skapar legitimitet och förutsägbarhet i samarbetet.



#### 4. Stärkt handledarskap

Handledaren är en av apl-samordningens mest kritiska resurser. Där handledarskapet ges status, erkännande och stöd blir mottagandet av elever både mer stabilt och mer kvalitativt. Strategiskt arbete behövs för att synliggöra rollen, erbjuda kompetensutveckling och skapa incitament.

#### 5. Flexibilitet och anpassning

Ett system som kan anpassa apl-perioder, samordna resurser och hitta lösningar utifrån lokala villkor klarar bättre att möta variationer i behov och kapacitet. Flexibilitet skapar utrymme för helhetslösningar i stället för konkurrens om befintliga resurser.

#### 6. Kvalitetsuppföljning som speglar helheten

Uppföljning måste gå bortom volymfrågor och göras med insyn från flera aktörer. När kvalitet, nyttjandegrad och handledarstöd följs upp gemensamt får man en mer rättvisande bild och en starkare grund för utveckling.

#### 7. Stödjande regional struktur

En formell samordningsfunktion med tydligt regionalt mandat gör skillnad. Regionala arbetsgrupper eller forum som fångar upp, fördelar och följer upp apl-frågor skapar stabilitet och minskar risken för att enskilda organisationer, personer eller lokala lösningar blir avgörande.

### Vägen framåt – tre spår för utveckling

Slutsatsen av uppföljningen är att det inte finns någon enskild lösning på de utmaningar som regionala och lokala VO-College möter i organiseringen av arbetsplatsförlagt lärande. Det är i kombinationen av robusta strukturer och dynamiska processer som en långsiktig och effektiv samordning kan byggas.

På den **strukturella nivån** handlar det om tydliga roller och ansvarsfördelning, formaliserade samverkansavtal, gemensamma verktyg och regionala stödstrukturer. Dessa komponenter skapar stabilitet, förutsägbarhet och legitimitet. De minskar personberoendet och möjliggör en organisering som står sig över tid.

På den **processuella nivån** återfinns faktorer som flexibilitet, relationer, handledarskap och förmåga till gemensamt lärande. Dessa gör systemet levande och anpassningsbart. De skapar utrymme för att hantera förändringar, lösa problem tillsammans och utveckla samverkan utifrån lokala villkor.

Förutsättningen för att apl-samordningen ska bli hållbar är att båda nivåerna finns på plats och samspelar. En stark struktur utan processer riskerar att bli stelbent och svår att utveckla, medan processer utan struktur blir personberoende och sköra. Först i kombinationen av stabilitet och anpassningsförmåga kan systemet leverera både kapacitet, förutsägbarhet och kvalitet.

VO-College är i grunden den struktur som kan hålla samman dessa delar. Men för att fullt ut motsvara sitt syfte visar både enkätsvaren och intervjuerna att det krävs en tydligare nationell ram, bättre digitala verktyg för planering och uppföljning samt en strategisk prioritering av handledarskapet som bärande del i systemet.

Utifrån detta resonemang kan tre huvudsakliga spår för utveckling skönjas, dessa återfinns också på tre olika nivåer.

## 1. Nationellt stöd

Uppföljningen visar att många regioner efterfrågar en tydligare nationell styrning och stöd i apl-frågor. Skillnaderna i organisering och verktyg upplevs som hinder för likvärdighet och försvårar en nationell överblick. Det finns därför en tydlig förväntan på nationell nivå att skapa mer enhetliga förutsättningar.

Tre områden framstår som särskilt viktiga:

- Gemensamma ramar och riktlinjer för apl-samverkan
- Nationellt tillgängliga digitala verktyg och uppföljningssystem
- Stärkt stöd till handledarskapet, inklusive fortbildning och incitament

## 2. Regionalt utvecklingsarbete

Uppföljningen visar att flera regioner redan har etablerat forum för samordning, men att uppdraget ofta är otydligt eller begränsat. Därför efterlyses ett tydligare mandat för de regionala strukturerna. Regionala forum med ansvar för fördelning, uppföljning och utveckling kan minska sårbarheten och skapa långsiktighet. Huvudhandledare och handledarnätverk bör samtidigt ges en mer framträdande roll i det strategiska arbetet.

### 3. Lokal samverkan

På lokal nivå framkommer i uppföljningen en bild av stort engagemang, men också ibland av ojämna förutsättningar. Många yrkeslärare och lokala samordnare bär ett tungt ansvar för apl-placeringar, ofta vid sidan av andra arbetsuppgifter. Utmaningen framåt är att bibehålla flexibiliteten, utveckla en kultur av gemensamt ansvar och säkerställa att de tillgängliga apl-platserna nyttjas fullt ut.

Det är först när dessa tre nivåer samspelar med tydlig nationell ram, stark regional struktur och ett lokalt engagemang, som det arbetsplatsförlagda lärandet kan bli den stabila grund som framtidens vård- och omsorgsutbildningar behöver.

