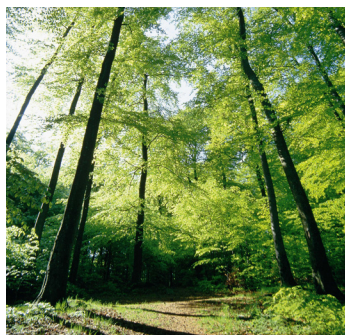
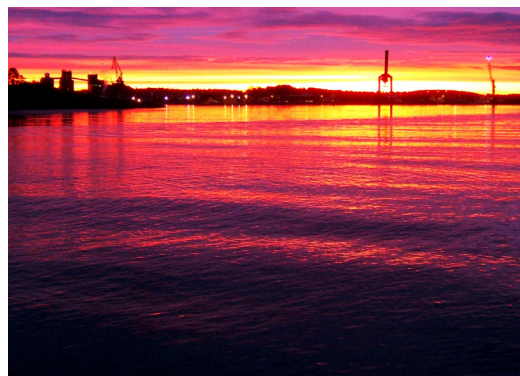
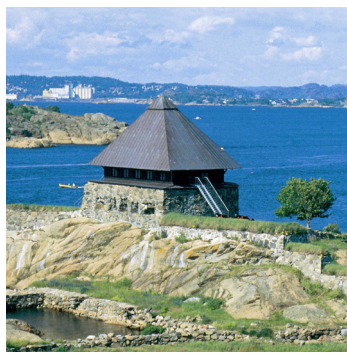
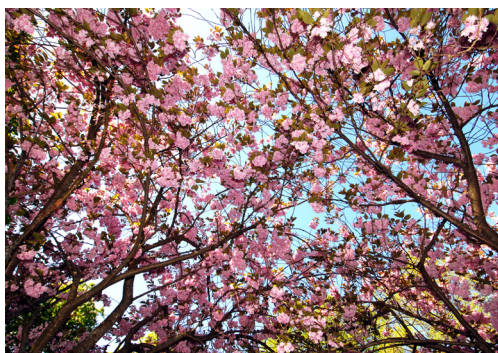


Gjensidig utvikling mot TOPP Prosjekt 2008 - 2011



FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd



Innhold:

INNHold:	1
1. FORORD	3
2. DEFINISJONER OG FORKORTELSER	4
3. BAKGRUNN FOR "GJENSIDIG UTVIKLING" MOT TOPP	4
4. ORGANISERING	6
4.1 Forankring	6
5. GJENNOMFØRINGEN	7
I. Mål for opplæringsprogrammet	7
II. Målgrupper	8
III. Rekruttering til utdanningen	8
IV. Støtteordninger	9
V. Viktige prinsipper for gjennomføringen	9
a) Utvalgskriterier	10
b) Identifisering av mulig behov for støtte	10
c) Realkompetansevurdering	10
d) All undervisning og praksis i Larvik kommune	11
e) Veileder (fadder) under teori og praksisforløp	11
f) Kostnader for elevene	12
g) Det er tillatt å avslutte før fullført fagbrev	12
h) Evaluering	12
i). Mellomevaluering	12
7. ENDREDE FORUTSETNINGER	13
7.1. Endret skoletid – intern endring	13
7.2 Endret skolested- intern endring	13
7.3 Krav om fellesfag – ekstern endring	13
7.3 Praksiskrav	14
8. SPREDNING	14
9. RESULTATER	16
9.1 Kvantitative resultater	16

9.2 Kvalitative resultater	17
10. SAMMENDRAG	19
6. VEDLEGG	22
1. Evalueringsrapport. Kortversjon.....	22
Introduksjon	22
Rekruttering til Topp.....	22
Organisering og praktisk tilrettelegging av Topp	23
Undervisningsopplegget.....	23
Praksisperioden.....	23
Konklusjoner	24

1. Forord

Denne rapporten omhandler prosjektet ”Gjensidig utvikling” som nå kalles TOPP (Teori, Opplæring, Praksis og Perspektiv) og prosjektet er finansiert av NAV gjennom programmet FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd.

Larvik kommune v/ omsorgstjenestene, Larvik læringssenter, Arbeid og kvalifisering og NAV Larvik har i flere år arbeidet for å bygge bro mellom enheter og inn mot NAV. Vårt mål har vært, og er å forene kompetanser og planer fra arbeids – og velferdsforvaltningen og helsesektoren, for å oppnå en effektiv og tilstrekkelig rekruttering til dagens og framtidens omsorgstjenester.

Larvik kommune scorer for tiden svakt på levekårsindekser, og vi ønsket at dette prosjektet skulle være med på å bidra i positiv retning gjennom å rekruttere via utdanning til en sektor hvor behovet for kompetent arbeidskraft er stort og sterkt økende.

Økt rekruttering til omsorgssektoren – j.f Stortingsmelding nr. 9, 25, 13 og Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse 2007 – 2012, viser at satsing på kompetanse for ufaglærte er nyttig i forhold til mange av samfunnets utfordringer innenfor helse, utdanning, psykisk helse og velferd.

Innenfor Larvik kommunes omsorgstjenester hadde vi ca 440 personer uten utdanning utover grunnskolenivå ved oppstart av TOPP. Ved den samarbeidende institusjonen, Det nasjonale aldershjem for sjømenn (DNAS), var ca 40 % av arbeidsstokken ufaglært.

Dette flerårige prosjektet har gitt oss verdifull kunnskap om hvordan en mellomstor kommune kan etablere en **internstyrt, praksisnær, godkjent utdanning**, som også fanger opp og gir arbeid til grupper som til dels scorer lavt på noen parametre på leverkårsundersøkelser, (enslige, ufaglærte kvinner med mindreårige barn.).

Gjennom satsing på Gjensidig utvikling mot TOPP - modellen for opplæring, har organisasjonen tatt flere skritt i retning av å være en lærende organisasjon, samtidig som den har fått flere, nødvendige, kompetente hoder og hender.

2. Definisjoner og forkortelser

Sandefjord vgs.	– Sandefjord videregående skole helse - sosial og voksenopplæring
TOPP	- Teori- Opplæring- Praksis- Perspektiv
BKA	- Basiskompetanse i arbeidslivet
OKOS	- Opplæringskontoret for offentlig sektor
KS	- Kommunenes Sentralforbund
SHdir	- Sosial og helsedirektoratet

3. Bakgrunn for ”Gjensidig utvikling” mot TOPP

Larvik kommune har i 3 år hatt et utdanningsprosjekt til helsefagarbeider med mål å utdanne egne, ufaglærte, voksne, gode praktikere til den yrkesgruppe omsorgstjenester i Larvik, Norge, Skandinavia og Europa vil ha et økende og udekket behov for i framtiden, yrkesgruppen ”helsefagarbeider” er en erstatning for tidligere hjelpepleiere og omsorgsfagarbeidere. Det er også av betydning for kommuner, sett ut ifra framtidige demografiske utfordringer, at både unge og voksne velger utdanning til helsefagarbeider. Larvik kommune har vært klar over at mange ulike tiltak må settes i gang, for på kort og lang sikt å rekruttere både faglærte og ufaglærte til omsorgssektoren. Interne, praksisnære, godkjente utdanningsløp er ikke nytt innen industrien, men dette synes å være mindre benyttet innenfor offentlig sektor og helsefagarbeiderfaget.

Når en virksomhet tilrettelegger for kompetanseutvikling for noen medarbeidere, vil dette alltid påvirke, gi ringvirkninger til andre personer man samhandler og kommuniserer med. Derav navnet ”Gjensidig utvikling”. Kortnavnet TOPP gjenspeiler den bakenforliggende tenkning for satsingen:

Teori	Økte teoretiske kunnskaper påvirker den enkeltes egenforståelse av oppgaver man utfører, og er således en av flere viktig faktor for opplevd mestring i jobben, redusert sannsynlighet for uhell og skader og et viktig element for økt kvalitet på våre tjenester innen omsorg.
Opplæring	Teorien formidles av godkjent opplæringsinstitusjon og skal munne ut i en offentlig, godkjent eksamen, som øker den enkeltes sjanser til fast jobb lokalt eller andre steder i inn – utland.
Praksis	Teori er enklere å forstå når den kan knyttes til erfaringer og/eller kan utprøves i praksis parallelt. For de aller fleste TOPP - elever var det lenge siden siste skoledag, og mange hadde også spesielle utfordringer i forhold til å tilegne seg teoretiske kunnskaper. ¹
Perspektiv	Ufaglærte i omsorgstjenestene innehar små stillinger, og utsiktene til større stillinger er små. Kommunen må jobbe for større andel faglærte. Den demografiske utviklingen, med stadig flere og eldre i høy alder, kombinert med lave fødselstall og lav status av helsefag i den videregående skole, krever lang – og kortsiktige planer for rekruttering. Med formell utdanning som

¹ Parallell undervisning med fokus på lese – skrive og dataferdigheter, veiledning i praksis med fokus på den leste teorien, studieteknikker og veiledet praksis i hverdagen under teoridelen av utdanningen.

helsefagarbeider, er perspektivet om større, fastere jobb større enn uten utdanning.

Larvik kommune gjorde i 2007-2008 en opptelling av forventet avgang ut fra alder av yrkesgruppene hjelpepleiere og omsorgsfagarbeidere. Funn viste at dersom samtlige ble i jobb fram til 67 år, ville 158 personer med nevnte utdanninger falle fra i perioden 2008 til 2018. Tilveksten av nye, unge lærlinger fra videregående skoler er i gode år 5-8 lærlinger/år. Flere av de unge lærlingene går videre til andre studier etter endt læretid. Tilveksten av unge helsefagarbeidere er derfor færre enn disse 5-8/år.

Det er å anta at bildet kan være ganske likt i de fleste kommuner, og mangelen på kvalifisert arbeidskraft er derfor stor og forventes å bli større.

Vi gikk gjennom andre handlingsalternativer, som for eksempel aktivt å gå ut med rekruttering fra andre, europeiske land, men denne ideen ble raskt forkastet.

”Eldrebølgen”, med et økende behov for kvalifisert arbeidskraft, er en global utfordring, og å hente ferdig, utdannede fra andre land, var derfor ikke en strategi Larvik kommune ønsket. Derimot befinner mange av de innvandrede seg allerede i Norge og mange jobber allerede som ufaglærte i små deltidsstillinger og i vikariater. Disse representerer viktige og potensielle grupper når kvalifisering og rekruttering er på dagsordenen.

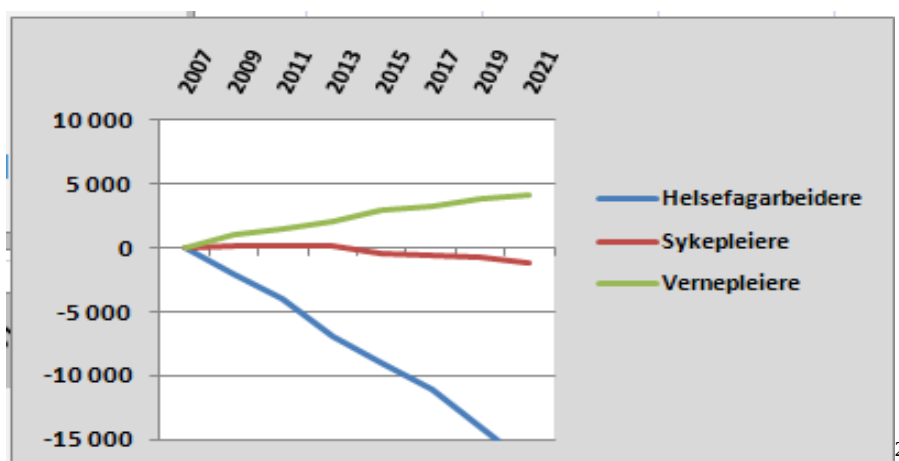


Fig. 1 modell av Steinar Barstad, SHdir

Nyere undersøkelser viser at mangelen på helsefagarbeidere vil være enda større enn denne framstillingen viser.

4. Organisering

Prosjektet har hatt så vel interne som eksterne i de ulike samarbeidsfora, og sammensetningen har hatt som mål å både forene kompetanse, personer på tvers av enhetene og eksterne nøkkelposisjoner.

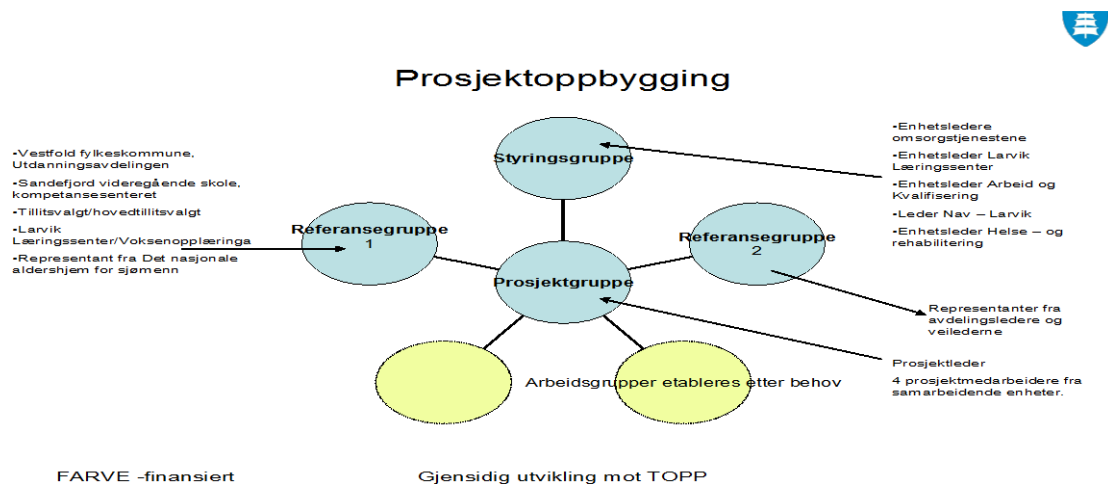


Fig. 2 Prosjektets organisering

4.1 Forankring

Prosjektet TOPP har fra idèstadium, gjennom søknadsprosesser, under oppstart og gjennom hele prosjektperioden hatt en solid forankring i Larvik kommune. Følgende funksjoner, nivåer og utvalg har vært med fra start til slutt i prosjektperioden:

- Rådmann
- Ordfører
- Enhetsledere fra alle omsorgsenhetene
- Enhetsleder og avdelingsleder fra Larvik læringscenter
- Enhetsleder fra Arbeid og Kvalifisering
- Hovedtillitsvalg og representant for de tillitsvalgte
- Omsorgskomiteen
- Representanter fra avdelingsledere
- Representanter fra veilederne

Prosjektet har hatt så vel interne som eksterne samarbeidspartnere. Vestfold fylkeskommune, Utdanningsavdelingen, Opplæringskontoret for offentlig sektor (OKOS) og Sandefjord videregående skole- helse – sosial og voksenopplæring, har vært sentrale bidragsyttere og støttespillere under hele prosjektet.

Styringsgruppen har vært viktig samtalepartnere ved endringer i opplegg, utfordringer ute i organisasjonen og ved viktige veivalg i hele perioden.

Referansegruppene har vært nyttige faglige samtalepartnere, og referansegruppe 1 var satt sammen av så vel interne som eksterne fagpersoner.

Resultater underveis har blitt lagt fram for politisk nivå (Omsorgskomiteen) og jevnlig rapportert til kommunens øverste ledelse (rådmannen og ordfører). Ved spesielle markeringer³ har ordfører, rådmann, omsorgskomiteen og representanter for styringsgruppen vært godt synlige og aktive. Dette har gitt viktig støtte underveis for så vel deltakerne som prosjektansvarlige.

Prosjektgruppen har hatt en sammensetning som gjenspeilet fra idèstadium til drift. I prosjektgruppen satt de som spilte inn ideen, og disse har vært med hele prosjektperioden. Prosjektet har også hatt avsatt tid for så vel prosjektleder som prosjektmedarbeidere. Alle gruppene i organiseringen av prosjektet har vært stabile⁴.

5. Gjennomføringen

Forut for oppstart i 2008, hadde prosjektgruppen informasjonsmøter med hhv avdelingsledere og personalgrupper i hver enhet (6 enheter)⁵. Fokusområder for denne informasjonen var:

- I. Mål for opplæringsprogrammet
- II. Målgrupper
- III. Støtteordninger
- IV. Viktige prinsipper for gjennomføringen
- V. Evaluering

1. Mål for opplæringsprogrammet

Ufaglærte tilbys en utdanning til et yrke med gode jobbutsikter, og med perspektiver på fastere tilknytning til arbeidslivet enn de har som ufaglærte.

Mål for utdanningen er for de fleste fagbrev som helsefagarbeider, men det var også et utdanningsprogram for kandidater som ikke ønsket (så for seg) en utdanning helt fram til fagbrev. Etter avtale med Sandefjord videregående skole, helse, sosial og voksenopplæring, ble det besluttet at elever som ikke nådde fagbrev, skulle få et kompetansebevis ut fra nådd nivå i utdanningen. Med dette kompetansebeviset kunne man bygge på den tilegnede kunnskapen og fullføre fagbrevet senere.

Opplevelsen av økt kompetanse og derigjennom økt mestring, mer varierte arbeidsoppgaver og økt arbeidsglede og bekreftelse av egen kompetanse, var viktige, sentrale mål for utdanningen.

³ Utdeling av fagbrev, kåring av "årets læringshelt i kommunen" og ved oppstart av prosjektet i 2008

⁴ Kun 2 utskiftninger grunnet endrede stillinger

⁵ Omsorg sørvest, Omsorg sentrum, Omsorg nordøst, Omsorgstjenesten for funksjonshemmede, Arbeid og kvalifisering og Omsorgstjenesten rus og psykiatri.

Mål for lederne var økt kompetanse i sin organisasjon, økt kvalitet på tjenestene, fornøyde, stabile medarbeidere og et arbeidsmiljø med fokus på gjensidig læring. Lederne hadde selvfølgelig også et stort fokus på at deres kandidater skulle nå helt fram til fagbrev som helsefagarbeidere. Gjennom satsing på kvalitetsøkning gjennom kompetanse, var målet om en bygging av et mer positivt omdømme sterkt.

I Larvik kommune visste vi at det var mange ufaglærte med lav grunnutdanning⁶. Det var også kjent på avdelingsledernivå at mange av disse hadde vonde opplevelser fra sin skoletid, og som hadde hindret videre skolegang/utdanning. Lese og skrivevansker, opplevelse av å være blitt stigmatisert som ”dum”, ha lærevansker og ulike grader av opplevd mobbing, kom fram som årsaker til manglende skolegang ved samtaler før oppstart.

Dette prosjektet hadde derfor en klar målformulering at personer med opplevd⁷ lese - og skrivevansker skulle få hjelp. Til dette formålet ble det søkt VOX – midler, og samspill mellom Sandefjord videregående skole og Voksenopplæringa i Larvik kommune var sentral for å heve kompetansen innen BKA⁸ for de voksne deltakerne.

Et sentralt kvalitativt mål var at deltakerne skulle oppleve å vokse som voksne! Antall fagbrev, kompetansebevis, økte stillinger, fra vikaravtale til fast stilling og positivt endrede levekår for den enkelte og dennes familie, var og er andre fokus og ønskede målområder for dette prosjektet.

II. Målgrupper

- Ufaglærte i omsorgstjenestene, ansatt og/eller faste vikarer med avtaler
- Hyppig benyttede ringevikarer
- Minoritetsspråklige som har gjennomført norskkurs og bestått obligatoriske tester, men som fortsatt var utenfor fast arbeid
- NAV – kunder

III. Rekruttering til utdanningen

Før rekrutteringen startet, hadde prosjektgruppen informasjonsmøter med samtlige⁹ ledergrupper innen omsorgstjenestene og samarbeidende enheter i Larvik kommune.

Deretter fulgte informasjonsmøter med samtlige personalgrupper i de nevnte enhetene. Hver enhet kunne ha opptil 5-8 personalgruppe som skulle informeres. Det ble også laget en informasjonsbrosjyre til utdeling på disse møtene. Respektiv avdelingsleder skulle også være tilstede for å vise og sikre forankringen. Interesserte medarbeidere tok deretter kontakt med sin avdelingsleder for samtale om deltakelse.

Avdelingsleder velger ut blant sine ufaglærte til deltakelse i utdanningen, og dette sikrer både solid **forankring** i den enkelte avdeling og en optimal tilrettelegging for de praktiske delene av utdanningen. Når man velges ut/forespørres av sin avdelingsleder, er dette et viktig

⁶ 440 personer innen omsorgsenhetene med utdanning uten videregående skole

⁷ Opplevd, men ikke nødvendigvis diagnose

⁸ BKA i dette prosjektet hadde fokus på lese – skriveproblematikk og datakunnskaper.

⁹ 6 omsorgstjenesteenheter og 3 samarbeidende enheter

incitament/motivasjonsfaktor for den enkelte. Man blir lagt merke til som en dyktig medarbeider lederen ønsker å satse på.

Ufaglærte, som allerede har en eller annen arbeidstilknytning til omsorgenhetene i dag (fast ansatt, fast vikaravtale, ringevikar) **og** personer med ønske om å jobbe innenfor omsorgstjenestene, var målgrupper for deltakelse i prosjektet. Samtlige er voksne, og de som ikke har hatt praksis innen omsorg før de startet opp utdanningen, skaffes praksisplasser for hele utdanningsperioden. Praksis er meget viktig i et forkortet utdanningsløp. Det er lettere å tilegne seg teorien når man kan prøve ut den teoretiske kunnskapen og relatere og/eller reflektere til den praksis man har. For personer med lese- skrivevansker, er den tette koblingen mellom teori og praksis en essensiell suksessfaktor.

IV. Støtteordninger

Når hver enkelt deltaker er valgt ut av sin nærmeste leder, er det en viktig støtte for den enkelte, og et avgjørende signal til avdelingen om at læring og utvikling blant dem alle er et satsingsområde.

Den enkelte elev får i teoriperioden en fadder (veileder) slik at eleven har en person i avdelingen han/hun kan spørre til råds når teori og praksis skal kobles. Mange av disse elevene har jobbet i mange år, har tilegnet seg realkompetanse innen mange av de teoretiske fag utdanningen inneholder, men skal nå kanskje justere egne handlemåter ut ifra det lærte. Avlæring var en essensiell del av læring underveis.

Å beskjeftige seg med teori, lese bøker med faglitteratur, ble for mange av deltakerne beskrevet som nesten uoverkommelig, men at de torde satse fordi den hjelp som var forespeilet, var en hjelp de trengte for å mestre lese- skrive og data - vansker. Dette hadde også over tid vært utfordringer i så vel arbeids- som privatlivet. Mange deltakere fortalte om bruk av energi for å skjule sine lese - skrive – problemer, og ledere merket seg forekomst av mangelfull, pålagt, skriftlig og muntlig rapportering.

Elevene har hatt 2x2 timer undervisning i norsk skriftlig og muntlig ¹⁰, og kun litteratur fra helsefagarbeiderpensum er benyttet i all støtteundervisning. På denne måten ble også denne undervisningen relevant for den voksne. Disse undervisningstimene ble nesten som en ”leksehjelp” som disse elevene aldri hadde opplevd i sin tidligere skolegang. Denne delen av undervisningen har gått parallelt med fagutdanningen, men har **ikke** vært en del av den. Den har også hatt en egen finansiering.(VOX)

V. Viktige prinsipper for gjennomføringen

Følgende prinsipper har vært sentrale gjennom hele prosjektperioden:

- a. Arbeidstaker velges ut av sin nærmeste leder
- b. Identifisering av mulig behov for støtte
- c. Realkompetansevurdering ved manglende fellesfag¹¹
- d. All undervisning og praksis i Larvik kommune
- e. Veileder (fadder) under teori og praksisforløp

¹⁰ Undervisning rettet mot elever med lese – skrivevansker, diagnostisert dysleksi eller kun opplevde vansker.

¹¹ Norsk, matematikk, samfunnsfag, naturfag, engelsk og skriftlig kroppsøving på yrkesfagnivå helse og sosial

- f. Ingen kostnader for elevene
- g. Det er tillatt å stoppe – avslutte før fullført fagbrev

a) Utvalgskriterier

Avdelingsledere har fått noen få utvalgskriterier de skal se etter:

- Den gode, motiverte praktikerer med praksistid mer enn 1 år
- Ufaglærte personer, (dvs. ikke gjennomført videregående skole) skal ha 1. prioritet.
- Personer med lese- skrivevansker og/eller lav datakunnskap skal prioriteres.
- Drop- outs fra videregående skole (under 25 år) må sees på ut ifra punktene over.

Avdelingsledere har også underveis i prosjekttiden fått stadig bedre informasjon om hvilke oppfølgingsrutiner avdelingsledelsen påtar seg i dette arbeidet. Viktig forhold som har kommet fram er avdelingsleders ansvar for:

- Utvelgelse og frigjøring av veiledningstid for veilederen (fadderer)
- Å etterspørre hos den utvalgte elev hvordan det går i utdanningsløpet. Bry seg om.
- Tilrettelegge for praksisperioden (1 år) ¹² slik at eleven kan opprettholde fast inntekt ¹³ i størst mulig grad.

b) Identifisering av mulig behov for støtte

Samtalene med prosjektleder hadde som mål å kartlegge ståsted i forhold til praksis og teori, innhente nødvendig dokumentasjon for Sandefjord vgs/Vestfold fylkeskommune – utdanningsavdelingen, og å avdekke opplevde lese – skrivevansker og eventuelt manglende datakunnskaper.

Samtalene hadde en varighet på minimum 1 time, og fortellinger om manglende lese – skriveferdigheter kom sjelden fram før mot slutten av den oppsatte samtaltiden. Det deltakere formidlet var ikke bare manglende ferdigheter, men opplevelser av skam, mindreverd og oppgitthet knyttet til sine manglende ferdigheter. Mange kunne fortelle om ulike mestringsmekanismer for å skjule sine manglende ferdigheter. Fra å bli spesielt god til å huske det hørte, til å be om hjelp ved krav om skriftlighet i jobb og fritid. De aller fleste så det som en lettelse å få hjelp i en gruppe med flere, og hvor fokuset **ikke primært** var lese- skriveproblemer, **men faktisk en utdanning med fagbrev som mål.**

c) Realkompetansevurdering

For de av deltakerne med mer enn 3 års praksis fra omsorg – helsetjenester, avtalte vi med skolen at de skulle realkompetansevurderes i forhold til programfagene ¹⁴. Dette opplevde de aller fleste som både skummelt og godt. Skummelt fordi de først trodde dette handlet om en slags opptaksprøve, og godt fordi det viste seg at realkompetansevurderingen var en samtale om hva de hadde vært innom av de praktiske læremålene i fagplanen. De fleste opplevde det

¹² 10 mnd ekskl. skoleferier. Henholdsvis 5 mnd institusjon og 5 mnd hjemmebaserte tjenester. Noe av tiden kan erstattes med praksis på sykehus.

¹³

¹⁴ Programfagene er fagene knyttet til utdanningen som helsefagarbeider. (Kommunikasjon og samhandling, Helsefremmende arbeid, Yrkesutøvelse).

som flott å få et skriv på alt de faktisk kunne. De elevene som har voksenrett, vil alltid gå gjennom en slik vurdering, mens de uten voksenrett ikke har krav på vurdering. Vi valgte å la alle få en beskrivelse av faktisk kompetanse.

For samtlige elever på denne utdanningen, ønsket vi i prosjektledelsen at alle skulle delta på all undervisning. For elever med voksenrett i et videregående løp, ville allerede ervervet kompetanse ikke blitt betalt av fylket ved et ordinært utdanningsløp. Vi valgte likevel at alle skulle få alt som en bevisst inkluderende strategi. Elevgruppen ble ansett å være en viktig og trygg arena for læring.

I TOPP- prosjektet hadde vi flere mål enn kun fag; samhandling på tvers av enheter og gruppetilhørighet anså vi som viktige forutsetninger for læring og mestring.

d) All undervisning og praksis i Larvik kommune

Alle elevene i TOPP -prosjektet var voksne damer og menn. De fleste hadde barn og mange med delt eller aleneansvar for barn. Deltakerne hadde fra 0 til 6 barn. Tilleggsutfordringer som barns sykdom og ansvar for meget voksne foreldre, var ingen uvanlig tilværelse for mange.

Nærmeste videregående skole for voksne elever er i Sandefjord, og for noen av elevene ville reisetiden vært en faktor som ville vært avgjørende for oppstart eller ikke.

Flere av elevene vegret seg også for å gå inn gjennom en skoleport, dvs. tre inn i en klasseromsatmosfære.

Den **praksisnære** undervisningen har, sammen med at hver elev er tatt ut av sin nærmeste leder, vært to viktige suksessfaktorer i prosjektet.

All undervisning og veiledet praksis foregår i Larvik kommune, driftet av Sandefjord vgs., og er en godkjent utdanning på nasjonalt og europeisk nivå.

Det har etter hvert i prosjektperioden utviklet seg en god arbeidsfordeling mellom Sandefjord vgs. og prosjektgruppen. For Sandefjord vgs. har en undervisningshverdag borte fra klasserommet vært en nyskapning og en læring for lærerne. For Larvik kommune har det å ha en fast "skole" også vært et nyskapende tiltak. Lokaliteter og kommunikasjon mellom ulike nivåer i disse to virksomhetene har vært utfordringer som har gitt læring.

e) Veileder (fadder) under teori og praksisforløp

En erfaren faglært i den enkelte avdeling fikk en fadderrolle under teoridelen og en veilederrolle under praksisdelen av utdanningen.

Veilederrollen er ulik fadderrollen ved at veileder og elev under praksisperioden kommuniserer med utdanningsinstitusjonen, og veileder gis undervisning om veilederrollen i arbeidstiden. Både Sandefjord vgs., OKOS og prosjektleder har hatt undervisningstemaer for veilederne.

Fadderrollen er en støttefunksjon, som "heier" deg fram, en som nok kan svare på faglige spørsmål, men også en som hjelper og støtter deg underveis.

f) Kostnader for elevene

Alle kostnader ble dekket via prosjektmidler fra FARVE og Larvik kommune. Det ble satt opp betingelser om pliktig oppmøte med klare forpliktelser om fraværsregistrering som om skoledagen hadde vært en vanlig arbeidsdag. Beskjed skulle gis til så vel ansvarlig lærer, nærmeste leder og prosjektleder.

Elevenes kostnader var kun investert fritid for lesing, gruppesamlinger med medelever og eventuell bortfall av ekstravakter.

g) Det er tillatt å avslutte før fullført fagbrev

De aller fleste som startet utdanningen hadde en drøm og et ønske om å få fagbrev som helsefagarbeider.

Det var et frafall i alle gruppene¹⁵, og når en elev valgte å slutte, hadde prosjektleder en sluttsamtale med vedkommende. I flere tilfeller førte samtalen til kun en utsettelse av utdanningen pga. familiære forhold. Årsaker kunne være mange, fra egen, barns eller ektefelles sykdom til plutselige traumer eller opplevd manglende mestring av belastninger forbundet med utdanning.

Dersom elevene hadde fullført mer enn 6 mnd av den teoretiske delen av utdanningen, fikk eleven et kompetansebevis som anga hvilke deler av pensum han/hun hadde vært gjennom. Med dette kompetansebeviset kunne eleven starte opp igjen ved hvilken som helst skole med utdanning til helsefagarbeider i Norge. Muligheten for forkortelse av senere utdanningsløp var da tilstede.

h) Evaluering

Fra 2009 har prosjektet hatt en avtale om evaluering med Telemarksforskning. I denne rapporten tar vi med en kortversjon av resultatene, mens fullversjonen vil ligge som en egen rapport.

i). Mellomevaluering

Hvert kull har før sommerferie og før oppstart på siste år (VG3) av utdanningen hatt uformelle møter med prosjektleder og lærere. Tema har vært: Hva har vært bra, hva kan justeres, og hvordan skulle en justering se ut.

En av disse mellomevalueringene førte til en endring fra 1 hel skoledag pr. uke, til 2 skoledager pr. uke (se også kap. 7.1). Endringen ga også noen flere undervisningstimer pr. uke. Dette ble ytterligere utvidet etter nok en mellomevaluering, og da ble teoridelen av utdanningen redusert med 6 mnd til 1 år.

Lokaler er også endret etter en mellomevaluering, og undervisningen ble mer praktisk rettet ved at flere uker av undervisningen foregikk på Larvik kommunes rehabiliteringssenter, Presteløkka. Dette har også gitt et sterkere innslag av forebyggende tenkning hos alle.

¹⁵ Se fylldig evalueringsrapport eller kortversjon av evalueringsrapport fra Telemarksforskning

For kull 2 og 3 gjennomførte vi ikke realkompetansevurderinger i programfagene for samtlige. For kull 3 ble endringen om beståtte fellesfag¹⁶ gjeldende. De som ikke hadde fag fra videregående ble realkompetansevurdert i manglende fag, og ble gitt undervisning fra Voksenopplæringa i Larvik kommune ved manglende kunnskaper. Alle besto alle fag etter noe ekstraundervisning.

7. Endrede forutsetninger

I dette avsnittet ønsker vi å belyse både interne og eksterne endringer som ble foretatt, og som på ulike måter påvirket deltakernes utdanningssituasjon og gjennomføringen av prosjektet.

7.1. Endret skoletid – intern endring

TOPP 1 kullet hadde *en* lang skoledag pr. uke (fra 0800 til 1500), og tilbakemeldinger ved så vel midtveisevaluering som ved evaluering etter ferdig teoridel av utdanningen, viste klare anbefalinger fra elevene om å endre til kortere og flere teoridager. Konsentrasjonsvansker var en viktig begrunnelse fra elevene.

Denne anbefalingen fulgte styrings – og prosjektgruppe, og TOPP 2- kullet hadde derfor 2 dager a 3,5 timer og veiledningstid¹⁷ av lærer i tillegg til undervisningstiden.

7.2 Endret skolested- intern endring

TOPP 1 – kullet hadde lokaler i Høgskolen i Vestfolds lokaler i Larvik. Her hadde man godt tilrettelagt undervisningsutstyr (audiovisuelt utstyr, datalab. med mer), men dette var ikke praksisnære lokaler, dvs. det var ingen enkel sak å gå fra teori til utprøving i praksis.

For TOPP2- kullet ble derfor undervisningen flyttet til et større sykehjem i Larvik kommune, og her fikk lokalene også en seng, nattbord og annet pleiefaglig utstyr.

7.3 Krav om fellesfag – ekstern endring

Etter ca ¾ skoleår, fikk Sandefjord vgs. et skriv fra Vestfold fylkeskommune, (Utdanningsavdelingen), som presiserte at alle (også voksne) som tar utdanning til helsefagarbeider, må vise til bestått i fellesfag på helsefaglig¹⁸ nivå. Dette var en endring som hadde kommet inn ved omleggingen til denne utdanningen¹⁹. Utdanningen hadde gått fra å være en vitnemålutdanning (som hjelpepleierutdanningen var) til å bli et fag i den videregående skolen med 2 år teori og 2 år læretid (som omsorgsarbeiderfaget var).

Alle TOPP – elevene var godt voksne elever med mye realkompetanse innen fellesfagene. Det ble en vond beskjed å få for mange av elevene med deres tidligere skoleopplevelser.

¹⁶ Matematikk, norsk, naturfag, engelsk, samfunnsfag og skriftlig kroppsøving på helsefaglig nivå.

¹⁷ 2 timer veiledning før hver skoledag. Elevene måtte selv ta ansvar for å bestille tid og å ha sitt anliggende for veiledningstiden klart.

¹⁸ Matematikk, engelsk, norsk muntlig og skriftlig, samfunnsfag, naturfag og skriftlig kroppsøving.

¹⁹ Helsefagarbeider er en utdanning hvor hjelpepleierfag og omsorgsarbeiderfag er bakt inn i det nye.

TOPP 1 og TOPP 2 – kullene, som jo ikke var informert om dette før oppstart, fikk dispensasjon og kunne ta fagbreveksamen uten fellesfagene, mens TOPP 3 – kullet var godt forberedt og alle bestod alle fagene. Dette var en endring som nok var av betydning for mange om de ville fortsette utdanningen eller ikke. Endringen førte også til større arbeidsmengde i teoriperioden, for fellesfagene måtte være bestått før VG2-eksamen, dvs. innen 1. skoleår.

7.3 Praksiskrav

I oktober 2011 ble praksiskravet gitt presiseringer som ble opplevd som en forlengelse av praksistiden. En forlengelse av praksistiden vil gå ut over ekstrainntekter den enkelte har lagt inn i sine budsjetter. Selv om dette ikke representerte sikre inntekter ²⁰, formidlet flere av deltakerne på TOPP3 at de ikke ville kunne fortsette/fullføre uten sine ekstrainntekter. Parallelt med denne presiseringen fra Vestfold fylkeskommune, (Utdanningsavdelingen), fikk avdelinger i Larvik kommune beskjed om en mer restriktiv holdning ved innleie av vikarer (Sporetiltak).

Praksiskravet var i realiteten ikke veldig mye lengre enn det elevene hadde fått informasjon om, men denne informasjonen var gitt muntlig, og mange hadde nok gitt seg selv et mål om å kunne bli ferdig med praksis på fra 6-8 måneder og ikke 10 måneder. Krav om at disse 10 månedene skulle være fordelt på institusjon og hjemmebaserte tjenester likt, ble en ekstra ”kabal” for så vel avdelingsledere, veiledere, prosjektleder og elevene.

Kun en elev valgte å slutte i denne tiden, og de øvrige er godt i gang med sin praksistid.

8. Spredning

I dette avsnittet har vi laget en oversikt som viser vi hvilke konferanser, aviser, tidsskrifter og møtestedet vi har hatt hvor prosjektet **Gjensidig utvikling mot TOPP** er blitt presentert utenfor Larvik kommune. Det har i tillegg vært satset på jevnlig informasjon om prosjektet internt i kommunen for å nå ut til flere.

Omsorgskomiteen i Larvik kommune har vært orientert 4 ganger om prosjektets framdrift og resultater. Omsorgskomiteen har også vært positivt innstilt til å videreføre denne måten å rekruttere fagpersoner etter prosjektperiodens avslutning.

Vi har merket oss at vi får en økende forespørsel om å presentere prosjektet og resultatene på så vel nasjonalt som skandinavisk nivå.

I Stortingsmelding 13, 2011-2012, ”Utdanning for velferd” (samspill i praksis) er FARVE-prosjektet nevnt under kap. 5.1.1, Boks 5.1 som ett av flere eksempler på godt samspill mellom kommunal – og fylkeskommunal sektor og utdanningsinstitusjoner.

Årets læringshelt i 2010 ble en av deltakerne på det 2. kullet, og denne personen har gått fra å være NAV- kunde i arbeidspraksis, til nå også å inneha en fast stilling i Larvik kommune.

²⁰ Ringevikar, ferievikariater med mer.

I 2009 ble selve prosjektet tildelt opplæringsprisen, og prosjektleder holdt en informativ takketales på biblioteket i Larvik.

Presentasjon av "Gjensidig utvikling mot TOPP"	År	Kommentarer
Internt i Larvik kommune	2008- 2012	Ledergrupper, personalgrupper, Omsorgskomite, Larvik kommunes informasjonsavis og lokalpresse (Østlandsposten)
NDU – møte med andre FARVE-prosjekter	2008	Også presentasjon av prosjektet i Forsøksposten
Fylkesmannen i Vestfold	2008-2012	Jevnlig presentasjon og informasjon til Fylkesmannens satsing på kompetanse innen omsorg - helsefagarbeider
NAV Larvik og NAV Vestfold	2008 og 2009	
VOX – konferanse i Sandefjord	2008	
Presentasjon for kommuner i Vestfold	2009 – 2011	Hof, Lardal, Sandefjord, Nøtterø
Jobbmesser i regi av NAV	2009-2012	Rettet mot jobbsøkende
Opplæringspriser - utdeling	2009 og 2010	
IFokus	2009	Tiltaksvirksomhet for NAV - Larvik
Partnerskapskonferanse Vestfold fylkeskommune	2011	"Kompetansebygging" var temaet for konferansen. Konferansen hadde fokus på samspillet mellom utdanningssystem og arbeidsliv, og hovedmålet var å samle det brede partnerskapet om å identifisere utfordringer, etablere felles mål og mobilisere til handling.
Informasjon kommunalråd i Berlin-Tyskland	2011	Tema ideer til tiltak for å møte eldrebølgen
Informasjon til KS	2011	Dels i form av skriftlig informasjon, men også i form av samtaler/ møter med ansvarlig for rekrutteringspatroljer for helsefagarbeidere.
FARVE – konferanse i Larvik	2009	Regional konferanse
Skankompkonferanse	2012	Skankomp er et Interreg IV A – prosjekt med et partnerskap mellom danske, svenske og norske deltagere. Mål å forbedre samarbeidet mellom virksomheter og utdanningsinstitusjoner med Livslang læring som sentral satsing.
Presentasjon for medlem av Omsorgskomiteen, Robin Kåss	2012	Ved hans deltakelse på en konferanse i Vestfold og møte i Larvik AP. Skriftlig materiell ble tilsendt på forhånd.
DELTA	2012	En arbeidstakerorganisasjon innen YS. Skriftlig informasjon oversendt
Omsorg – 2012	Mars 2012	Nasjonal konferanse om Omsorgstjenester i Norge
Mulighetskonferanse	Mars 2012	Nav – Arbeidslivstjenesten arrangert en konferanse med fokus på positive prosjekter innen omsorg i Vestfold
Presentasjon i følgende tidsskrifter	2008 – 2012	• Lokalavis • intern nettavis i Larvik kommune • Seniorpolitikk.no - nettavis • Vedlegg – temabilag Dagens næringsliv • Vestfold fylkeskommunes nettsted •

9. Resultater

I dette kapittelet vil vi belyse både kvalitative og kvantitative resultater.

Prosjektet startet opp for elevene i første gruppe 17.9.2008 og 3. gruppe ble ferdige med sin teoretiske del av utdanningen i desember 2011, og er godt i gang med sin praktiske læretid. Forventede fagbrev for siste kullet tas mot slutten av 2012, begynnelsen av 2013. **Denne forskyvningen av planlagt avslutning for prosjektet, tilskrives endrede krav til fellesfag og praksisperioden for 3. kull.**

Resultatene i denne rapporten vil derfor kun inneholde antall fagbrev for 1. og 2.. kull, og bestått VG2-eksamen for samtlige kull.

9.1 Kvantitative resultater

Det har på samtlige kull vært et frafall helt i starten av utdanningen. Fra sluttsamtaler angis ulike forhold som; stor belastning – større enn antatt, sykdom i egen familie (barn, barnebarn, egen sykdom) eller feil fagvalg. Det må også angis at i ett av kullene opplevde vi ett dødsfall og 2 personer som måtte tre inn i en uventet forsørgerrolle. Ved det første kullet anga ca. 30 % av elevene at målet **ikke** var fagbrev, men heller ”å lære litt mer innenfor faget”. Slike utsagn møtte vi overhodet ikke på de påfølgende kullene, selv om flere allikevel sluttet før fagbrev og fikk kompetansebevis..

Vi ser en økende tro på at denne utdanningen er en stor mulighet de ønsker å gripe. På det 3. kullet ser vi også at det er flere som fullfører VG2 – eksamen, og dermed er det forventet flere med fagbrev fra dette kullet.

	TOPP 1	TOPP2	TOPP3	Kommentarer
VG2 – eksamen	22	17	25	Inkl. praksiskandidater
Fagbrev	18	16	1 bestått og 24 forventes å ta fagbrev i løpet av 2012- vår 2013	En elev TOPP 2 er meldt opp til fagbrev i mars 2012 og forventet eksamen våren 2012
Kompetansebevis	6	5	3	
Sluttet Larvik kommune	2	1	1	
Sluttet etter 6 mnd	6	7	3	I 1. kull møtte 2 av deltakerne ikke fra starten.

Larvik kommune har fokus på uønskede deltidsarbeidende, og har ulike satsinger i gang som forventes å gi resultater. Ett prosjekt ser på ulike turnusordninger med mål å redusere uønsket deltid. (Også prosjekt innen FARVE).

Det er forventet at de som har tatt sine fagbrev og som ble plukket ut av sine ledere fordi de var gode praktiker, vil stille sterkt etter hvert som stillingshjemler for helsefagarbeidere blir ledige. Det er forventet stor avgang fra aktuelle yrkesgrupper²¹ de neste 5-10 år. Flere av

²¹ Hjelpepleiere og omsorgsfagarbeidere

deltakerne har allerede fått økte stillinger og disse og andre har gått fra engasjement til fast stilling etter oppnådd fagbrev. Alle som har tatt fagbrev har fått sin lønn justert fra avlønning som ufaglært til avlønning som helsefagarbeider.

Av de opptellinger vi har mottatt pr. 1.4.2012, har 11 personer fra 1. kull fått økt sin stilling og/eller også endret stilling fra vikar til fast ansettelse. For kull 2 er tilsvarende tall 8 positive endringer, mens 3. kull ikke har avsluttet sin utdanning enda.

9.2 Kvalitative resultater

Vi tar her for oss de formidlede resultater fra så vel enhetsledere, avdelingsledere, faddere, veiledere, involverte i prosjektorganisasjonen som elevenes utsagn.

I oppstarten satte prosjektgruppen ned et mål om å samle på utsagn som ga uttrykk for positive resultater for enkeltindivider. Dette er gjort, og utsagn fra elevene har vært:

Elevene

- "Jeg kan jo faktisk ganske mye"!
- "Nå vil jeg forsøke videre, for jeg får jo støtte"!
- "Nå gjør jeg ting annerledes allerede og kjenner meg tryggere"
- "Sønnen min synes det er så gøy at vi gjør lekser sammen".
- "Nå først skjønner jeg hvordan jeg kan lese...og forstå"
- "På voksenopplæringa gikk det et lys opp for meg"
- "Dette er min sjanse i livet"
- "Nå har jeg fagbrev! Og jeg da, som aldri har fått en bestått eksamen i hele mitt liv"!
- "Nå kan jeg klare meg selv, for jeg har utdanning".²²
- "Døtrene mine er stolte av meg nå, og det er utrolig flott".
- "Jeg starter på fagskole innen rehabilitering, jeg. Jeg vil lære mer" (og det er gjennomført)

Avdelingsledere

- Ser økt edb-dokumentasjon av *beskrivende* art.
- Ser at flere søker til ledige stillinger.
- Andelen ufaglærte i organisasjonen synker.
- "Vi har en *"veilednings - væremåte"* i organisasjonene – en måte å bygge opp hverandre".
- "Det er spennende å se hvordan deltakerne vokser for hver måned"!

En avdeling har valgt å ansette en veileder. Denne personen tar seg av så vel TOPP- elever som studenter og elever fra ulike helsefaglige utdanninger. Dette skaper et kvalitativt løft for læring i avdelingen.

²² Flere deltakere med fullført fagbrev har brutt ut av ekteskap. Et ikke ønsket resultat, men dog et tegn på hva utdanning også kan bety for selvstendighet, mestring av sitt eget liv og selvtillit.

Sandefjord videregående skole

Skolen merker en økt tilgang til deres tilbud for voksne, og deres begrunnelse for å gi FARVE- prosjektet, TOPP, noe av æren for dette, er at de som kontakter skolen faktisk poengterer at *"jammen, jeg ønsker å ta utdanningen i TOPP"*.

Sandefjord videregående skole forteller at modellen nå presenteres øvrige kommuner i Vestfold. Det praksisnære synes å være en suksessfaktor de ønsker å formidle. Det handler om å flytte 2-4 lærere istedenfor å flytte 30-35 elever.

Andre forhold:

Omsorgsenhetene i Larvik kommune får henvendelser fra personer både innenfor og utenfor Larvik kommune som ønsker å komme med på utdanning til helsefagarbeider. Sammenlignet med andre opplæringsinstitusjoner tilbyr Larvik kommune både teori og praksis innenfor samme organisasjon.

Vestfold fylkeskommune roser oss for at vi har klart å nå de mål vi har satt oss, selv om frafallet har vært høyere enn vi først antok det ville kunne bli. (se også Evalueringsrapport).

Andre kvantitative resultater

En av TOPP2 – elevene fikk prisen som "årets læringshelt" i Larvik i 2010. Personen var da ikke ferdig med sitt fagbrev, men hadde bestått VG2-eksamen samt alle fellesfag. I dag har personen fagbrev, fast jobb og en stolthet over egne nådde mål.

FARVE – prosjektet "Gjensidig utvikling mot TOPP, ble i 2009 tildelt "årets læringspris"

Forespørsel om deltakelse på idédugnads -konferanse med tema voksne på vei mot fagbrev som helsefagarbeider i regi av KS.

Praksisnær utdanning til helsefagarbeider, i regi av Larvik kommune er fra august 2011 tatt med i et skandinavisk kompetanseutviklingsarbeid. Dette er et utviklingsarbeid organisert innunder EU-programmet "Interreg IV A". Prosjektets navn er "SkanKomp"²³

To personer har, tross turbulente fortider bestått sine fagbrev og er i dag i faste jobber, om enn fortsatt deltid.

En person har gått fra en liten stilling i kombinasjon med høy uføregrad til nesten full stilling, ingen uførhet og er nå også veileder for nye elever.

²³ www.skankomp.eu

10. Sammendrag

Larvik kommune har i 4 år hatt et utdanningsprosjekt til helsefagarbeider med mål å utdanne egne, ufaglærte, gode praktikere til den yrkesgruppe omsorgstjenester i Larvik og Norge vil ha et økende og udekket behov for i framtiden. Yrkesgruppen ”helsefagarbeidere” er en erstatning for tidligere hjelpepleiere og omsorgsfagarbeidere.

All undervisning og veiledet praksis foregår i Larvik kommune, driftet av **Sandefjord videregående skole, Helse/sosialfag og Voksenopplæring**, og er en godkjent utdanning på nasjonalt og europeisk nivå. Den **praksisnære** undervisningen har, sammen med at hver elev er tatt ut av sin nærmeste leder, vært to viktige suksessfaktorer i prosjektet.

Ufaglærte tilbys en utdanning til et yrke med gode jobbutsikter, og med perspektiver på fastere tilknytning til arbeidslivet enn de har som ufaglærte. For deltakerne er et fagbrev som helsefagarbeider en kompetansefaktor som øker sannsynligheten for å oppnå større (og fast) stilling innen omsorgstjenestene i Larvik kommune. Prosjektet som nå fra 2011 har gått over i drift, er ett av flere nødvendige tiltak Larvik kommune har satt i verk i arbeidet med å kunne tilby større stillinger (fra deltid til heltid).

Gjensidig utvikling mot TOPP i omsorgstjenesten

TOPP – navnet gjenspeiler innholdet i og formålet med utdanningen.

T = Teoretisk kunnskap

O = Opplæring

P = Praksisnær

P = Perspektiv ... (med større muligheter for større faste stillinger)

Prosjektets navn var opprinnelig ”Gjensidig utvikling mot TOPP” og viser at utvikling skjer på mange områder når kompetanseøkning finner sted. Både veilederne, elevene, kollegaene og ledelse påvirkes når kompetanse tilføres i en organisasjon. Også for brukere og deres pårørende vil opplevelsen av kvalitet merkes, når flere har mer kompetanse.

For Larvik kommune og storsamfunnet er prosjektet viktig for på kort og lang sikt å sikre rekruttering av denne yrkesgruppen.

Prosjektet er et **samarbeidsprosjekt** mellom omsorgstjenestene i Larvik kommune, enhetene Larvik Læringssenter, Arbeid og kvalifisering, Sosialtjenesten, tillitsvalgte, NAV, Vestfold fylkeskommune, Sandefjord videregående skole og Det nasjonale aldershjem for sjømenn.

Samarbeidet Arbeids og velferdsdirektoratet ved Seksjon for utredning har vært en viktig faktor i en rekrutteringsstrategi som administrerer sentrale forsøksmidler arbeid og velferd, ”Forsøksposten”, stiller viktig økonomisk bidrag til kompetanseutviklingsprogrammet. Også samarbeidet med VOX – sikret viktige, satsing for å heve kompetansen i basisfag som norsk og data for personer med lese- skriveproblemer.

Samarbeidet med Vestfold fylkeskommune har sikret at aktuelle deltakere får godkjent den realkompetanse de faktisk har tilegnet seg gjennom yrkeslivet. Den kartlagte kompetanseplattformen vil danne grunnlaget for det utdanningsløpet den enkelte må legge opp fram til fagbrev som helsefagarbeider. **Samarbeidet** med Larvik Læringssenter gir prosjektets deltakere den støtte **noen** måtte trenge i forhold til lese – skrive – eller datautfordringer

Samarbeidet med Sandefjord videregående skole, Helse/sosialfag og Voksenopplæring sikrer at vi gjennomfører en utdanning som har en høy kvalitet som gir godkjenning.

Telemarksforskning evaluerer prosjektet, og sluttrapport vedlegges.

Deltakerne:

Avdelingsleder velger ut blant sine ufaglærte til deltakelse i utdanningen, og dette sikrer både solid **forankring** i den enkelte avdeling og en optimal tilrettelegging for de praktiske delene av utdanningen. Ufaglærte som allerede har en eller annen arbeidstilknytning til omsorgenhetene i dag (fast ansatt, fast vikaravtale, ringevikar) **og** personer med ønske om å jobbe innenfor omsorgstjenestene, men som, av ulike årsaker, står utenfor yrkeslivet, er målgrupper. Samtlige er voksne, og de som ikke har hatt praksis innen omsorg før de startet opp utdanningen, skaffes praksisplasser for hele utdanningsperioden. Praksis er meget viktig i et slikt forkortet utdanningsløp. Det er lettere å tilegne seg teorien når man kan prøve ut, relatere eller reflektere til den praksis man har.

Resultater

- Første kull, TOPP 1, som ble ferdig med VG2-eksamen des. 2009 og gjennomførte sin fagprøve i 2009 og 2010
- TOPP 2 kullet er ferdige med så vel teoretisk eksamen som veiledet praksistid, og kun et fåtall har enda ikke fått dato for fagprøven.
- TOPP 3 kullet hadde eksamen i uke des. 2011, og er nå over i en veiledet praksisperiode på 10 mnd. Når denne er overstått, vil fagprøven være neste steg.
- 34 (TOPP1 og TOPP2) elever har til nå fått sine fagbrev, og 1 person venter på dato for prøve.
- 26 (TOPP3) besto sin teoretiske eksamen i des. 2011 og 25 elever starter på sin læretid/praksistid i januar 2012, og forventet fagprøver er fra november 2012 og framover.

Larvik kommune besluttet å videreføre dette utdanningsopplegget etter prosjektperiodens avslutning. Dette er det flere grunner til:

- Prosjekttiden har lært oss hva som skal til for å lykkes, og vi har etablert gode samarbeidsrutiner med enhetenes mange avdelingsledere og deres assisterende ledere.
- Veilederne blir mer og mer skolerte for å ivareta veilederrollen.
- Personalgrupper som går innunder betegnelsen helsefagarbeider i dag, er hjelpepleier og omsorgsfagarbeider. Ved opptellinger i Larvik kommune i 2008, så vi at det vil være et større frafall pga alder enn at dette behovet kan dekkes opp av ordinære læringer/unge.
- Samtidig har vi fortsatt mange ufaglærte innen omsorgstjenestene i Larvik kommune, og dette er gode praktikere, som med utdanning blir gode fagarbeidere. Ved å utdanne våre gode praktikere, vil man dermed gjøre plass til nye ufaglærte som da kan prøve ut om fagfeltet er spennende for dem.

Om undervisningen:

Elevene har 2 halve undervisningsdager pr. uke, jobber med lærestoffet i grupper, har praksisplass eller sin vanlige jobb innen omsorg i Larvik kommune i teoritiden. Når den teoretiske delen av utdanningen er bestått, går man inn i læretiden med veiledet praksis,

oppgaveskriving og oppfølging i praksis av skolen. Målet med denne praksisperioden er at elevene skal vise at de kan omsette teori i praksis og å reflektere over den praksis de utøver.

Prosjektet har gitt oss nyttige erfaringer og en viktig læring har vært at praksisnær undervisning er en essensiell suksessfaktor. Når TOPP 4²⁴ startet med sin teoretiske del av undervisningen den 16.1.2012, har de 2 undervisningsdager a 6 timer pr dag i ett år. Deretter følger 10 måneders praksis for dem også. Lærerne er de som flytter på seg, og ikke elevene.

Larvik kommunes intensjon er å utdanne 20 helsefagarbeidere pr år, rekruttert fra voksne, ufaglærte arbeidstakere.

Larvik kommune den 4.4.2012

Pippi Müller	Per Busk	Ragnhild Keshavarzy	Hanne Islund
Prosjektleder	Prosjektmedarbeider	Prosjektmedarbeider	Prosjektmedarbeider

²⁴ 1. kull som ikke er et prosjekt, men en satsing fra Larvik kommune.

6. Vedlegg

1. Evalueringsrapport. Kortversjon

Evaluering av Topp

Sammendrag

Introduksjon

TOPP er et kommunalt opplæringsprogram rettet mot personer med lav basiskompetanse, og som har eller ønsker seg jobb innenfor helse- og omsorgstjenestene i Larvik kommune. Programmet er et forkortet opplæringsprogram der siktemålet er at ufaglærte skal oppnå fagbrev i helsearbeiderfaget.

En hovedkonklusjon i evalueringen er at prosjektet langt på vei har vært vellykket. For det første har prosjektet vært innrettet mot sentrale utfordringer innenfor helse- og omsorgssektoren, nemlig kvaliteten på tjenestene og rekruttering av personell til sektoren. En stor del av de som har deltatt, har også tatt fagbrev i helsearbeiderfaget. Topp har også hatt en solid organisatorisk overbygning som har sikret kompetanse inn i prosjektet og ikke minst bidratt til at prosjektet har justert innholdet i opplæringen underveis. Disse justeringene synes i stor grad å ha bidratt til å sikre kvaliteten på opplæringen.

Rekruttering til Topp

Analysene av rekrutteringen til Topp viser at de aller fleste deltakerne har bakgrunn fra helse- og omsorgssektoren. De fleste er rekruttert via institusjonstjenesten og omsorgstjenesten for funksjonshemmede (OMFU). Det er imidlertid ikke alle disse som har relevant yrkesbakgrunn, og enkelte er også rekruttert fra støttetjenester som vaskeri og kjøkkentjeneste. Det er også rekruttert enkelte deltakere utenfra, men dette synes å være unntaksvis. De aller fleste har imidlertid forholdsvis lang yrkesbakgrunn generelt og forholdsvis lang erfaring fra helse- og omsorgstjenesten i kommunen. Det er også relativt mange som har tidligere videregående utdanning, og enkelte har også utdanning fra høyskolenivå.

I undersøkelsen har vi stilt spørsmål til deltakerne om deres motivasjon for å delta i Topp. Det viktigste motivet synes å være at deltakerne ønsket å lære mer, noe som må ses i sammenheng med at deltakerne i hovedsak er rekruttert fra omsorgssektoren. Andre viktige motiver er ønske om bedre stilling, høyere lønn og fast arbeid. De tre siste motivene synes å ha fått økt betydning i løpet av utdanningen (gjelder Topp 2). Med andre ord kan det se ut som at deltakerne har fått økte forventninger underveis til at prosjektet skal gi personlige gevinster i form av fast arbeid, bedre stilling og økt lønn.

Det har i hovedsak vært avdelingslederne ute i omsorgstjenesten som har rekruttert deltakere til Topp. Inntrykket er at avdelingslederne har vært selektive i sin utvelgelse av kandidater. Det vil si at man i første rekke har prioritert personer som later til å være egnet og motivert. Enkelte peker imidlertid på at utvelgelsen av aktuelle deltakere likevel ikke alltid har vært like vellykket.

Organisering og praktisk tilrettelegging av Topp

Analysen av organiseringen av og den praktiske tilretteleggingen i Topp viser at prosjektet gjennomgående har hatt en solid organisasjons- og styringsmodell med representanter fra alle relevante tjenester i prosjektet. Prosjektlederen har videre vært en sentral koordinerende aktør både i forhold til styringsmodellen og i forhold til den praktiske koordineringen av de tjenesteutførende aktørene i prosjektet (skole og omsorgstjenesten). Inntrykket er at både styringsmodellen og prosjektlederrollen har fungert godt i prosjektperioden. I evalueringen har vi pekt på at modellen likevel kan ha svakheter spesielt i forhold til koordinering av de ulike aktørenes ansvar overfor elevene i praksisperioden. En anbefaling er derfor å dreie organisasjonsmodellen fra å basere seg på en sentral koordinerende prosjektleder til en modell som i noe større grad baserer seg på koordinering gjennom gjensidig tilpasning mellom de involverte tjenestene.

Undervisningsopplegget

Analysen av undervisningsopplegget i Topp viser at deltakerne i prosjektet er godt fornøyd med både undervisningens innhold og med det pedagogiske opplegget. De aller fleste elevene opplever også at de har hatt stort utbytte av opplæringen rent faglig. Generelt ser vi at det i størst grad er tema innenfor fagområdet helsefremmende arbeid og kommunikasjon som elevene selv opplever at de behersker best, mens de i minst grad opplever å beherske tema innen yrkesutøving. De fleste elevene oppgir også at egeninnsatsen har vært god. Samtidig er det en forholdsvis klar sammenheng mellom elevenes egeninnsats og opplevelsen av hvor vanskelig man har opplevd undervisningen.

Analysen innbefatter også lærernes og omsorgstjenestens vurdering av Topps undervisningsopplegg. Et generelt inntrykk på bakgrunn av disse informantenes erfaringer, er at undervisningsopplegget forutsetter motiverte elever og elever med en viss erfaring. Flere peker også på nødvendigheten av å realitetsorientere de som starter i forhold til den arbeidsinnsats som kreves. Det kan også se ut som at dette er en viktig årsak til at enkelte deltakere har sluttet i prosjektet. Enkelte informanter er også av den formening at det er nødvendig med en viss basiskunnskap i fellesfagene for å kunne gjennomføre programfagene på en tilfredsstillende måte.

En konklusjon i evalueringen er at opplæring vil være sårbar med hensyn til å ivareta kvaliteten i utdanningen. En viktig forutsetning for å gjennomføre en forkortet utdanning er i den sammenheng at deltakerne har yrkespraksis fra tidligere. Rekrutteringen til Topp blir derfor en viktig premiss for at kvaliteten ivaretas. I og med at elevene får mindre undervisning enn i det ordinære utdanningsløpet, er det en forutsetning at elevene i større grad tilegner seg de teoretiske delene av faget på egenhånd. Dette igjen krever at elevene både har motivasjon, evner og at de praktiske forholdene ligger tilrette. Årsaken til frafallet fra Topp ser i hovedsak ut til å dreie seg om slike forhold. Et stort frafall trenger således ikke være negativt, men kan tvert imot indikere at kvalitetskravene er ivaretatt i prosjektet. Elevenes gjennomføringsevne må derfor ses i sammenheng med hvem som rekrutteres.

Praksisperioden

En målsetting med Topp har vært å sikre arbeidskraft til pleie- og omsorgssektoren i kommunen. En forutsetning for dette er at arbeidsplassen er innrettet på en slik måte at det fremmer tilstedeværelse, læring og unngår utstøting. I den delen av undersøkelsen som tar for seg praksisperioden, har vi derfor tatt utgangspunkt i krav-kontroll-støtte modellen og en modell for jobbtilfredshet som grunnlag for å vurdere Topp-deltakernes arbeidssituasjon før og etter den teoretiske delen av opplæringen.

Resultatene av analysen som baserer seg på krav-kontroll-støtte modellen, viser at det har vært en svak økning i både kravene som stilles og til den kontrollen respondentene opplever å ha. De økte kravene kan tolkes som at elevene i større grad tar del i mer ansvarsfulle oppgaver etter utdanningen. Den økte opplevelsen av kontroll kan på sin side tolkes som at kompetansen elevene har tilegnet seg, har bidratt til økt opplevelse av mestring. Analysen viser samtidig at respondentenes opplevelse av mestring gjennomgående er høy både før og etter. Resultatene synes derfor å gå i en positiv retning i forhold til elevenes opplevde arbeidssituasjon. Det er likevel grunn til å stille spørsmål om ikke man skulle forventet en enda sterkere økning både i forhold til krav og kontroll. Det at ikke økningen er sterkere, kan forklares med at utdanningen bare i begrenset grad har bidratt til å endre arbeidsoppgavene og arbeidssituasjonen.

Den andre analysen som baserer seg på Oldham og Hackmans modell for jobbtilfredshet, viser at tilfredshetsskåren ikke er spesielt høy. Dette har først og fremst sammenheng med at deltakerne har en lav skåre på målene for hvor god tilbakemelding de får og på målet for selvstendighet i jobben. Samtidig viser analysen en klar forbedring i tilfredshetsskåren fra deltakerne startet opp til de var ferdig med den teoretiske opplæringen. Videre finner vi også en forbedring fra Topp 1 til Topp 2, noe som kan ha sammenheng med forbedringer som er gjennomført i løpet av prosjektperioden.

Evalueringen viser at elevene har fått god støtte underveis i den praktiske delen av utdanningen. Elevene opplever også at deres arbeidssituasjon har blitt forbedret etter at de har gjennomført den teoretiske delen. Samtidig peker evalueringen på potensielle svakheter ved praksisdelen av utdanningen. En utfordring her har vært å sikre at elevene får den praksisen de har behov for. Inntrykket er at mye av ansvaret for dette – i det minste i starten av prosjektet – var lagt til elevene selv. Enkelte av informantene har også pekt på at elevene i praksisperioden har fått for lite mengdetrening. I løpet av prosjektperioden synes det imidlertid som at denne delen er forbedret i og med at skolen har fått en større rolle i å ivareta elevene i praksisperioden.

Det har også vært et mål i prosjektet at deltakerne skal oppnå høyere stillingsandeler og faste stillinger. Det datagrunnlaget som evalueringen bygger på, kan imidlertid ikke bekrefte at dette har skjedd. Tvert imot synes det som at elevene etter utdanningen er noe mer usikre enn før utdanningen på om de ønsker å arbeide i omsorgstjenesten i fremtiden. Tilbakemeldingen fra elevene kan tyde på at dette henger sammen med at forventningene om faste stillinger og økt stilling ikke er innfridd. Med andre ord tyder resultatene på at elevenes uinnfridd forventninger påvirker deres holdninger til en fremtidig yrkeskarriere i omsorgssektoren. I rapporten har vi pekt på at denne problemstillingen dreier seg om en vanskelig ”mismatch” mellom de kortsiktige forventningene til elevene og de behovene for arbeidskraft som kommunen har på lengre sikt.

Konklusjoner

Det overordnede formålet med Topp-prosjektet har vært å beholde omsorgspersonell i yrkeslivet og bidra til å øke kvaliteten i tjenestene. I evalueringen har vi vurdert prosjektet på bakgrunn av en spørreundersøkelse til deltakerne og intervjuer med involverte parter. De viktigste partene er Kompetansesentret ved Sandefjord videregående skole, pleie- og omsorgstjenesten i Larvik kommune, Voksenopplæringa i Larvik, samt prosjektgruppa som har tilrettelagt og koordinert aktivitetene i prosjektet.

På bakgrunn av analysene i evalueringen vil en samlet konklusjon kunne sammenfattes i følgende fire punkter:

- Prosjektet er innrettet mot sentrale utfordringer innenfor helse- og omsorgssektoren, nemlig kvalitet og rekruttering.

- En forkortet opplæring som prosjektet representerer vil være sårbar både i forhold til det å ivareta kvaliteten i utdanningen og i forhold til målet om rekruttering.
- Prosjektet har hatt en solid organisatorisk overbygning, noe som har bidratt til nødvendige justeringer underveis i prosjektet.
- Datagrunnlaget viser at mål knyttet til rekruttering bare delvis er oppnådd.

For helse- og omsorgssektoren generelt har prosjektet stor relevans. For det første har dette sammenheng med at kompetanse er nært forbundet med kvalitet i disse tjenestene (Hjelmbrekke, Løyland, Møller og Vardheim 2011). For det andre er det rimelig å anta at fagopplæring i seg selv vil bidra til at deltakerne får en sterkere faglig tilknytning til sektoren og dermed til å fremme rekrutteringen til sektoren.

Den forkortede opplæringsmodellen vil imidlertid være sårbar i forhold til å ivareta kvaliteten på utdanningen. Sammenlignet med et ordinært utdanningsløp (2+2-modellen), har Topp-modellen forkortet både den teoretiske delen og den praktiske delen. En viktig forutsetning for å gjennomføre en forkortet utdanning, er at deltakerne har yrkespraksis fra tidligere. Rekrutteringen til Topp blir derfor også en viktig premisse for at kvaliteten ivaretas. I og med at elevene får mindre undervisning enn i det ordinære løpet, forutsetter det at elevene i større grad tilegner seg de teoretiske delene av faget på egenhånd. Dette igjen krever at elevene både har motivasjon, evner og at praktiske forhold ligger tilrette. I evalueringen har vi sett at disse forholdene er viktige årsaker til frafall fra Topp. I og med at disse forholdene også er viktige premisser for det forkortede utdanningsløpet, vil frafall som begrunnes med nettopp slike forhold, nærmest være å betrakte som en indikator på at kvaliteten er blitt ivaretatt i prosjektet. Inntrykket er at frafallet i liten grad skyldes forhold ved selve opplæringen eller tilretteleggingen. I den sammenheng peker flere på nødvendigheten av å realitetsorientere elevene som starter i Topp. For å ivareta kvaliteten, vil en anbefaling derfor være å videreføre praksisen i prosjektperioden med å stille krav til gjennomføringsevne og motivasjon. Herunder vil også kravet om oppmøteplikt og tett oppfølging av elevene være viktig premisser for å ivareta kvaliteten.

Å ivareta hensynet til kvalitet gjennom strenge opptaksvilkår, realitetsorientering og andre tiltak, vil imidlertid kunne gå ut over rekrutteringen til Topp. Det vil si at jo strengere inngangsvilkårene er, desto mindre vil også rekrutteringsgrunnlaget bli. Så langt synes ikke dette å ha vært noe problem. Vi skal imidlertid ikke se bort i fra at rekrutteringsgrunnlaget vil bli mindre etter som tiden går, gitt at rekrutteringen begrenses til kommunen. I den forbindelse må det også advares mot at man senker kravene til deltakerne – spesielt kravet til tidligere praksis – uten at det eventuelt kompenseres for gjennom endringer i opplæringen. Selv om frafallet kan betraktes som en indikator på at kvaliteten er ivaretatt, har vi i evalueringen også pekt på at dette må ses i sammenheng med den støtten elevene får underveis. Det betyr at frafall ikke må betraktes som et mål i seg selv, men må ses i sammenheng med hva som er årsaken til frafallet. I den sammenheng er det enkelte informanter som har pekt på at noe frafall kunne vært unngått gjennom mer involvering både fra skolens side og omsorgstjenesten, spesielt i løpet av den teoretiske perioden. Ut over dette er erfaringene at prosjektets tilbud om støtteundervisningen har fungert godt, men at det på enkelte områder kunne vært koordinert bedre.

I evalueringen har vi vist at elevene har fått god støtte underveis i den praktiske delen av utdanningen. Vi finner også at elevene opplever en forbedret arbeidssituasjon etter at de har vært gjennom den teoretiske delen av opplæringen. Samtidig peker evalueringen også på potensielle svakheter ved den praktiske delen av opplæringen. En utfordring her har vært å sikre at elevene får den praksisen de har behov for. Dette har bl.a. sammenheng med at ikke alle tjenestesteder kan tilby den praksis som elevene skal gjennom. For den enkelte elev har

det derfor vært behov for å benytte ulike praksisplasser, noe som har stilt krav til koordinering. Et inntrykk er at mye av dette koordineringsansvaret har vært lagt til elevene selv. Enkelte av informantene har også pekt på at elevene i praksisperioden har fått for lite mengdetrening. I løpet av prosjektperioden synes det imidlertid som at denne delen er forbedret i og med at skolen har fått en større rolle i å ivareta elevene i praksisperioden. Det siste punktet illustrerer en viktig egenskap ved Topp-prosjektet, nemlig evnen til å justere innholdet i prosjektet underveis. Sagt med andre ord, en evaluering av Topp 1 ville sannsynligvis sett annerledes ut enn evalueringen av Topp-prosjektet slik det ser ut ved slutten av prosjektperioden. De justeringene som har funnet sted har åpenbart styrket kvaliteten i prosjektet. De viktigste justeringene har vært kravet til fellesfag, etableringen av praksisuker og generelt en styrket oppfølging fra skolens side. Langt på vei kan vi si at prosjektet har hatt preg av å være en lærende organisasjon. En viktig forutsetning for dette har åpenbart vært fundamentet i organisasjonsmodellen. De viktigste elementene her er prosjektlederen og prosjektgruppens sentrale rolle i å koordinere og drive frem prosjektet, og referansegruppene som har bestått av viktige ressurspersoner med tilknytning til både utdanningssystemet og omsorgstjenestene. Spesielt har prosjektlederne og prosjektgruppen åpenbart vært viktig for koordineringen av de ulike involverte aktørene. En anbefaling i evalueringen er likevel at noe av den sentrale koordineringen tones ned og at det legges mer vekt på koordinering i form av gjensidig tilpassning bilateralt mellom de involverte partene. Dette medfører dermed en klarere arbeidsdeling mellom de involverte tjenesteutførende enhetene og prosjektledelsen. Anbefalingen går ut på at prosjektlederrollen i større grad tar ansvar for organiseringen og koordineringen på et overordnet nivå, mens det praktiske samarbeidet omkring elevene i større grad overlates til skolen, omsorgstjenestene og støttefunksjonene, herunder også kommunikasjonen mellom dem.

Det siste punktet i sammenfatningen over gjelder målsettingen om at deltakerne skal oppnå høyere stillingsandeler og faste stillinger. Våre data viser at elevene etter utdanningen verken har fått vesentlig økning i stillingene eller mer faste stillinger. Det viktigste er imidlertid at deltakerne etter utdanningen oppgir at de er mer usikre enn før på at de vil arbeide i omsorgstjenesten i fremtiden. Tilbakemeldingen fra elevene kan tyde på at dette henger sammen med at forventningene om faste stillinger og økt stilling, ikke er innfridd. Her må vi imidlertid ta forbehold om at elevene over tid i større grad vil oppnå faste stillinger og økt stillingsbrøk. Med andre ord kan det være at våre målinger har skjedd på et for tidlig tidspunkt til at vi kan forvente å se slike effekter. Samtidig er det også tydelig at elevenes uinnfridd forventninger påvirker deres holdninger til en fremtidig yrkeskarriere i omsorgssektoren. Problemet her synes å være at de utfordringene som Topp-prosjektet tar sikte på å avhjelpe i omsorgstjenesten – dvs. rekrutteringen – synes å ligge lengre frem i tid enn de mer kortsiktige og individuelle målsettingene til elevene. Dette er sannsynligvis også noe av kilden til det forventingsgapet vi ser blant deltakerne. For mange av elevene er Topp åpenbart å betrakte som en investering – ikke minst for de som på grunn av utdanningen må redusere sin opprinnelige betalte stilling – en investering som de forventer å få rask avkastning fra etter at de er ferdige i Topp. På kort sikt kan det imidlertid være vanskelig for Larvik kommune å innfri disse forventningene. Dette henger sammen med at det for eksempel vil være vanskelig å prioritere Topp-deltakere fremfor andre søkere til ledige stillinger i kommunen.

Det siste punktet berører spørsmålet om hvor stort omfang Topp bør ha. I og med at det er kommunen som står bak prosjektet, vil målet primært være å sikre bemanningen for kommunens tjenester. Ergo er det rimelig at volumet bør begrenses i forhold til hva kommunen selv er i stand til å absorbere. Her er det to faktorer som bør tas hensyn til. For det første i hvilken grad incentivene til å delta i tiltaket baserer seg på forventninger om økte stillinger eller faste stillinger. For det andre i hvilken grad kommunen er i stand til – på kort sikt – å innfri de forventningene som elevene har fått mht økte eller faste stillinger.

Over tid er det også mulig at Topp vil stå overfor rekrutteringsproblemer som følge av at det blir færre ufaglærte som oppfyller kriteriene til deltakelse innenfor omsorgstjenestene i Larvik kommune. Dersom antall elever holdes på samme nivå som i prosjektperioden, kan det bety at Topp må rekruttere deltakere utenfra tjenesten, fra andre kommuner eller rekruttere deltakere med mindre erfaring fra omsorgstjenestene. Dersom det siste blir tilfelle, vil det kunne undergrave noe av premissene for å ha en forkortet utdanning. På den annen side skal man heller ikke utelukke at Topp kan tilpasses en målgruppe med mindre yrkeserfaring enn det som har vært tilfelle i prosjektperioden. Den lokale organiseringen av prosjektet vil være et solid fundament for et slikt opplegg. Samtidig vil det også stille større krav til undervisningsopplegget.

