

Utvärdering projekt ArbetSam

Sammanfattning

Stockholm i september 2013

Consider Consultants AB

Harald Berg och Arthur Henningson

FÖRORD	3
SAMMANFATTNING OCH SLUTSATSER AV UTVÄRDERINGSRAPPORTEN	4
Projektets tre utvecklingsspår	4
Utmaningar och komplexa förändringsmiljöer	4
Hur har projektet hanterat de komplexa miljöerna och lyckats samverka med olika aktörer?	5
PROJEKTETS MÅL OCH MÅLUPPFYLLELSE	6
Mål som handlar om individers lärande och utveckling	6
Mål som avser utveckling av arbetsplatsernas struktur och organisation för lärande	11
Mål som avser utveckling av pedagogiska modeller, förhållningssätt och arbetssätt	13
Övergripande mål för extern information och spridning av resultat	16
VAD KAN VI LÄRA OSS AV ARBETSAM	17
Hur kan vunna erfarenheter användas för att möta framtidens behov?	17
Hur hittar vi balans mellan teori och erfarenhet, yrkeskrav och karriärutveckling för alla?	19

FÖRORD

Vi har haft förmånen att under de senaste tio åren fått följa flera banbrytande projekt inom äldreomsorgen och omsorgen om funktionsnedsatta. Projekten har haft några gemensamma nämnare.

Den första: att utveckla former för samarbete mellan skola och arbetsplatser. Få de två kulturerna som har olika uppdrag och förutsättningar att samverka och lära av varandra. Hitta fram till ett växelspel mellan teori och praktik, mellan faktakunskap och praktikens erfarenhetskunskap.

Den andra nämnaren kretsar runt processen att lära mer om hur man lär i arbetet. Eller hur arbetsplatser inom omsorgen tar hand om kunskap man har, tar emot ny kunskap utifrån och bygger en lärcykel med chefen, medarbetarna och arbetsplatsen i centrum.

Den tredje nämnaren är språket. Det skrivna, det talade och det tysta språket, med kroppen, mimiken och alla övriga signalsystem som människan har tillgång till.

Det du nu håller i din hand är en sammanfattning av vår utvärdering av projekt ArbetSam. Sammanfattning är en kortare version av utvärderingsrapporten som mer i detalj beskriver resultaten av projektets arbete.

I sammanfattningens inledning beskriver vi projektets tre utvecklingsspår, samt de utmaningar och den komplexa förändringsmiljö projektet levte i.

Därefter presenteras ett urval av de viktigaste målen, hur projektet lyckades med att nå dem och vilka lärdomar vi kan dra av arbetet.

Sammanfattningen avslutas med att vi själva som utvärderare, utifrån insamlad information och analyser, men också utifrån erfarenheten från tidigare projektet vi utvärderat, försöker ge svar åt den nödvändiga och utmanande frågan: *Vad kan vi lära oss av ArbetSam?*

Stockholm i september 2013

Harald Berg och Arthur Henningson
Consider Consultants AB

SAMMANFATTNING OCH SLUTSATSER AV UTVÄRDERINGSRAPPORTEN

PROJEKTETS TRE UTVECKLINGSSPÅR

YRKESUTBILDNING

Projektet har primärt vänt sig med utbildning i vård och omsorg till arbetsplatser som har flera medarbetare som saknar tillräckligt omfattande formell grundutbildning (900 poäng i gymnasieskolans vård och omsorgsprogram). Utbildningen har mestadels bedrivits i anslutning till arbetsplatsen.

SPRÅKUTBILDNING, SPRÅKUNDERVISNING, SPRÅKUTVECKLANDE ARBETSPLATS

En annan utgångspunkt i projektet har varit att skapa förutsättningar som stärker medarbetare som har svenska som andraspråk och medarbetare med läs- och skrivsvårigheter. Insatserna ska bidra till att höja kompetensen så att de klara de förändrade kraven som ställs på yrket, stärker deras förutsättningar att delta i utbildning på gymnasienivå och i övrig kompetensutveckling som förekommer på arbetsplatsen. Projektet har utbildat dessa medarbetare i svenska integrerat med vård- och omsorgskunskap och dessutom arbetat för att stödja arbetsplatserna i att skapa en språkutvecklande arbetsmiljö. Språkombud har utbildats.

ARBETSPLATSLÄRANDE

En tredje utgångspunkt i projektet handlar om att utveckla "lärande arbetsplatser" där även språkutveckling ingår. Projektet har stimulerat och gett stöd i olika former så att arbetsplatserna ska kunna bygga och skapa en god miljö för lärande och kunskapsöverföring samt en språkmiljö som bygger på en öppen muntlig och skriftlig kommunikation. Bl.a. har projektet utbildat och handlett reflektionsledare på arbetsplatserna.

Projekt ArbetSams speciella karaktär innebär just att kombinera dessa tre aktivitetsområden, vilket är en bred och nyskapande ansats.

UTMANINGAR OCH KOMPLEXA FÖRÄNDRINGSMILJÖER

ArbetSam är ett komplext projekt som inkluderar det mesta som har att göra med lärande inom omsorgens arbetsplatser. Utgångspunkten är att utbildningssatsningarna som riktas mot utvalda medarbetare samordnas med ett aktivt förändringsarbete där deltagarnas nya kompetens får komma till användning. Utbildningssatsningarna ska stimulera och åstadkomma lärande på arbetsplatsen som bl.a. bygger på att ta tillvara medarbetarnas erfarenheter i jobbet.

I ArbetSam försöker man integrera formell utbildning, både i språk och i vård och omsorg med arbetsplatslärande i en miljö där kunskapen i svenska språket varierar och där man från början har liten erfarenhet om vad arbetsplatslärande innebär och hur ett sådant kan se ut i praktiken.

Många arbetsplatser med skiftande förutsättningar

Uppgiften att hantera ett 90-tal olika arbetsplatser inom ramen för projektet är mäktig och krävande. Arbetsplatserna skiljer sig åt med avseende på storlek, ledning, allmän kompetensnivå, språknivå, kultur och traditioner och sätt att organisera sin verksamhet. Var och en som arbetar med lärande och utveckling inom omsorgen har att navigera i en komplex miljö där det finns många intressenter/aktörer med olika förväntningar och krav.

Samverkanskompetensen - nödvändigt för framgång

Den som vill utveckla vård- och omsorgskompetensen, förbättra språket i verksamheten, utveckla samspel mellan skola och arbetsplatser och skapa ett klimat där lärande och utveckling uppmärksammas kommer att få samverka med olika system med olika kulturer och skilda, ofta motsatta intressen. Det handlar om att initiera och driva en samverkan mellan olika intressenter/aktörer som stat, kommun, landsting, förvaltningar och privata företag med deras arbetsplatser inom vård - och omsorgsområdet, skolmyndigheter och utbildningsanordnare, fackliga organisationer, brukarorganisationer m.fl.

Lotsa och hålla i den administrativa styrningen

Projektet har arbetat med finansiering från Europeiska Socialfonden, ESF. Detta samarbete har förutsatt rutiner för att tydligt kunna ha kontroll över att medlen använts i enlighet med regler och riktlinjer, vilket har ställt krav på flexibilitet, anpassningsförmåga och administrativ och ekonomisk skicklighet.

HUR HAR PROJEKTET HANTERAT DE KOMPLEXA MILJÖERNA OCH LYCKATS SAMVERKA MED OLIKA AKTÖRER?

Utvärderarna har observerat hur projektledningen fått lägga ner oerhört mycket tid, kraft och energi på att övertyga, förhandla, anpassa, kompromissa och finna kreativa lösningar för att få olika system och aktörer att bygga förtroende, kommunicera och finna samverkansformer. Besvikelser, problemlösningar och framgångar har avlöst varandra.

Exempel på samverkanskonstellationer på olika nivåer som projektledningen kommit i kontakt och arbetat med är:

Politikers kommunikation och samarbete med förvaltningar och utförare. Landstingets samarbete med kommunerna. Kommunernas kommunikation och samarbete med ungdomsgymnasier och vuxengymnasier. Förvaltningars/företagsledningars kommunikation och samarbete med verksamheternas enhetschefer. Skolornas samarbete med arbetsplatserna, lärarnas samarbete med cheferna. Beställarna/biståndsbedömarnas kommunikation och samarbete med utförarna. Chefernas sätt att samarbeta med reflektionsledare och språkombud. Sjuksköterskors och paramedicinaries kommunikation och samarbete med omsorgspersonalen. Omsorgsmedarbetarnas kommunikation och samarbete med varandra och omsorgstagarna.

Alla dessa samverkanslinjer och kommunikationsmönster har varit arenan för projektets arbete.

Projektledningen har ägnat mycket möda och varit framgångsrik när det gäller detta. Ledningen har kommunicerat, informerat effektivt och tydligt med bl.a. hemsida och nyhetsbrev, knutit kontakter och spritt information både internationellt, nationellt och regionalt till beslutsfattare, organisationer, företag och många andra aktörer som är eller bör vara inblandade i arbetet med

- att utveckla kompetens, kvalitet och effektivitet inom omsorgsarbetet
- att höja omsorgsarbetets status
- att utveckla pedagogik och arbetsplatslärande i ett samspel mellan utbildningsanordnare/skola och arbetsplatser både inom omsorgsverksamheter och andra branscher

Utvärderarnas uppfattning är att projektet nått uppsatta mål genom att styra och hålla ihop såväl de interna utbildningsaktiviteterna och stödja de enskilda arbetsplatsernas utveckling som att driva externa samverkanskontakter. Utvärderarna har också den bestämda uppfattningen att arbetet med att bygga

nya broar för att utveckla en lärande och utvecklande omsorg måste fortsätta. Projektet har visat vägar och möjligheter. Men fortsatt samordning och samverkansbyggande behövs och någon aktör måste ta vid och fortsätta detta arbete efter projektets avslutande.

Projektledningens strategi och ansträngning för att utveckla vård- och omsorgskompetens, språkutvecklande och lärande arbetsplatser genom att övertyga, få till stånd samverkan mellan olika aktörer och sedan hjälpa till med att lösa upp knutar och hantera problem i utvecklingsarbetet har varit framgångsrik och behöver fullföljas. Vem kan i fortsättningen ta på sig ett sådant uppdrag?

Av ovanstående resonemang framgår att förändrings- och utvecklingsarbete i en komplex miljö där många olika aktörer är inblandade förutsätter en sammanhållande aktör med uppgiften att få med alla medverkande i processen och att hålla ihop utvecklingsarbetet. Utvärderarnas erfarenhet är att kommunikation och samverkan mellan olika system och delsystem som på något vis är berörda av ett förändringsarbete kräver samlande insatser av det slag som beskrivits ovan och att ju flera aktörer, både nära och till synes perifera, som är inblandade i processen, desto mer möda behöver läggas ner på kommunikation, information och samverkan.

PROJEKTETS MÅL OCH MÅLUPPFYLLELSE

I utvärderingsrapporten redovisas utförligt alla projektets mål, delmål och utvärderarnas bedömning av hur målen uppfyllts i projektet.

Här presenteras och diskuteras ett urval av de viktigaste målen, deras uppfyllelse och de lärdomar projektet kan bidra med utifrån sina erfarenheter.

MÅL SOM HANDLAR OM INDIVIDERS LÄRANDE OCH UTVECKLING

Projektet har haft som mål att:

alla som deltar i och fullt ut genomför projektets utbildningsaktiviteter efter projektet ska ha formella möjligheter att söka in till gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram”

MÅLET ÄR INTE UPPFYLLT

312 deltagare har under projektiden fått undervisning i svenska som andraspråk. Av dem har **143, drygt 40 %** tagit betyg i en eller flera kurser inom sfi och eller SAS grund/ SVA grund. För behörighet till gymnasiestudier krävs godkända betyg från grundskolan i svenska eller svenska som andraspråk(SAS/SVA grund där 18 deltagare har tagit betyg).

Målet har visat sig vara orealistiskt med hänsyn till att många deltagares språkkunskaper från början inte varit tillräckliga för att det skulle vara möjligt att nå målet. Många chefer och många av deltagarna själva har tidigare överskattat deras svensk-kunskaper. Många har lärt sig att hantera det dagliga omsorgsarbetet även om de har ofullständiga kunskaper i svenska. Flera chefer vittnar om hur projekten SpråkSam och ArbetSam fört med sig tunga besked om många medarbetares svaga kunskaper i svenska språket. Detta har blivit tydligt när dokumentationskraven skärpts liksom kraven på bemötande och kommunikation med anhöriga, andra medarbetare och specialister.

Projektet SpråkSam och ArbetSam har också fungerat som en väckarklocka som bidragit till att sätta fokus på språkproblemen. Framsteg har gjorts. Men mycket återstår och många deltagare i ArbetSam kan idag inte så mycket svenska att de utan språkstöd kan följa en utbildning på gymnasienivå.

Projektet har haft som mål att:

alla deltagare i projektet med bristfälliga språkfärdigheter ska, oavsett modersmål, efter projektet ha utvecklat sin förmåga att lyssna och förstå, läsa, skriva och tala, förstå och kommunicera interaktivt samt se, uppfatta och förstå kontexter och uttalade signaler.

MÅLET ÄR UPPFYLLT

Även om många deltagare i ArbetSam inte uppfyller de formella kraven på behörighet till gymnasieskolan har ArbetSam varit en dörröppnare som dels satt ljus på språket men också visat på vilka brister som finns. Många deltagare har gjort framsteg och genom projektet fått stärkt självförtroende för att utbilda sig vidare, både språkmässigt och i kurser inom vård- och omsorgsprogrammet.

De flesta chefer positiva

Bland de chefer som lämnat sina uppfattningar om effekter och resultat av ArbetSam dominerar de positiva uppfattningarna när det gäller deltagarnas förmåga att kommunicera och interagera. Men det finns också chefer som är besvikna och hade hoppats på större framsteg särskilt hos deltagare med mycket svaga språkkunskaper.

Kollegor och specialister hade förväntat sig mer

I de intervjuer som genomförts med kollegor, sjuksköterskor och paramedicinsk personal framgår att många inte uppfattar att deltagarna har utvecklats i tal och skrift utan man anser fortfarande att deltagargruppen har svårt att hävda sig med ett flytande och begripligt språk. Det krävs mycket träning för detta och de intervjuade menar att denna träning behöver de få på arbetsplatsen och i andra miljöer. De anser vidare att de undervisningstimmar som de deltagit i inte räcker för att de ska uppnå den kunskapsnivå som är rimlig.

Deltagarna är stolta och tycker att de utvecklats

De flesta av deltagarna själva är stolta över att de i ArbetSam har fått del av den professionella omsorgsvärldens begreppsapparat och kunskapssystem. De anser att de förstår mycket mer av sitt yrke och de kunskaper som hör till det. Framför allt har denna öppning för många betytt att de nu känner att de kan hävda sig och sina kunskaper på arbetsplatsen.

De anser att de idag har mer kunskap om vad olika begrepp betyder och har lärt sig flera olika uttryck som gett dem en djupare yrkeskompetens. En kompetens som de använder bl.a. i arbetet med att dokumentera, rapportera och informera.

Medarbetarna förmedlar i utvärderingen att de känner att de vunna kunskaperna gör dem stolta och stärker deras självförtroende. Deltagarna visar att de har förstått vilket djup, vilken bredd och vilka möjligheter som finns i yrket. Språkdräkt och stavning kan och ska de få hjälp med och de ska lära sig att behärska även sådana saker.

Utvärderarna uppfattar, som tidigare nämnts, att många av deltagarna vill och kommer att fortsätta att studera efter projektet. De har kommit in i utvecklingsspiralen och är nu motiverade att på egen hand eller med fortsatt stöd från verksamheten studera vidare. Utvärderarna konstaterar att för de allra flesta av de deltagare som har haft språkundervisning (integrerad med vård- omsorgsundervisning eller enbart språkundervisning) har självförtroendet ökat, man vågar göra fel och man vågar fråga om det är något man inte förstår. Detta är det första steget till ett fortsatt lärande. Dörrar har öppnats, särskilt för de deltagare som har haft dåliga grundkunskaper i svenska.

Slutsats

Sammanfattningsvis visar utvärderingen att deltagarna oftast har fått betydligt ökade kunskaper när det gäller begrepp och uttryck på svenska som ingår i det professionella språket på arbetsplatsen. Detta har resulterat i ökad kunskap om och förståelse för yrket, ökat engagemang och ökat självförtroende. Det gör att många vågar kommunicera på ett helt annat sätt än tidigare, vågar fråga när de inte förstår, vågar delta i diskussioner på arbetsplatsträffar och andra möten, och klarar arbetsuppgifterna bättre än tidigare. Det ökade självförtroendet avspeglas också hos många i en vilja att gå vidare i sin utbildning och fortsätta i den positiva spiral som de tycker sig ha kommit in i. Dock finns det fortfarande en hel del medarbetare som har svårigheter i att hänga med och uttrycka sig i vardagsspråket och den dagliga kommunikationen. För dem behövs mer undervisning och mer träning och stöd på arbetsplatsen. Utbildningen i ArbetSam har genomförts med bara tre timmar i veckan under 3 till 4 terminer vilket motsvarar nästan en halv termins heltidsstudier.

Projektet har haft som mål att:

utbildningsdeltagare ska ha bättre förutsättningar än före projektet att klara sina nuvarande arbetsuppgifter, att alla deltagare ska kunna självkritiskt reflektera kring sitt förhållningssätt till arbetet och att alla deltagarna ska vara medvetna om att man måste i praktiken få tillämpa det man lär sig.

MÅLET ÄR UPPFYLLT

Den stora effekt som utvärderingen visar att projektet uppnått stavas: *”Större självförtroende och säkerhet i arbetet”*.

Särskilda observationer i utvärderingsrapporten

Alla svarande skattar före och efter projektets utbildning sina egna kunskaper och sina möjligheter rimligt högt. Att man inte har en fullständig grundutbildning och kanske språkkunskaper som inte är så goda gör inte att man själv betraktar sig som en dålig omsorgsmedarbetare.

I de flesta fall bedömer deltagarna att deras förmåga att klara arbetet har stigit under de år man deltagit i ArbetSam. Men det finns också många som skattar sin förmåga lägre efter projektet. Enligt samstämmiga analyser beror detta på att ArbetSam har lärt dessa personer mycket om yrket och yrkeskraven och gjort dem medvetna om allt som de inte har kunnat och inte kan.

För hemtjänstens del noteras särskilt att deltagarna efter projektet skattar sig själva markant högre än de gjorde före projektet när det gäller medicinska kunskaper men att de samtidigt lägre skattar sin möjlighet till inflytande över hur arbetet utförs.

Generellt skattar medarbetare i hemtjänsten sina kunskaper lägre än medarbetarna på vård- och omsorgsboenden.

Inom omsorgen för funktionsnedsatta har man kraftigt ökat sin självskattning när det gäller förmågan att dokumentera.

Män har under året med ArbetSam i genomsnitt höjt sin självskattning när det gäller förmågan att klara sitt arbete mer än kvinnorna.

Cheferna anser oftast att deras medarbetares kunskaper, självkänsla, engagemang och ”mod att ta för sig” har stärkts genom deltagandet i ArbetSam.

Projektet har haft som mål att:

stöd i form av handledning, reflektion och nätverk för målgruppen ska tillämpas regelbundet på de flesta arbetsplatser.

MÅLET ÄR UPPFYLLT

Måluppfyllelsen grundar sig bl.a. på att projektet har utbildat ca 60 reflektionshandledare som är vårdbiträden och undersköterskor, 34 som är sjuksköterskor, arbetsterapeuter och sjukgymnaster. Reflektionsledare har fått handledning vid 78 tillfällen och nätverksträffar.

Förutom detta har man förmedlat och stimulerat chefshandledning, arbetslagshandledning, språkstödjande vägledning, språkombud och andra stödinsatser som syftat till att gagna målgruppens utveckling och förändra attityderna på hela arbetsplatsen.

Projektet har haft som mål:

att deltagande chefer och medarbetare ska ha erhållit fördjupade kunskaper om arbetsplatslärande och hur man skapar förutsättningar för ett arbetsplatslärande. Deltagarna ska också tillämpa olika former av arbetsplatslärande på egen arbetsplats.

MÅLET HAR DELVIS UPPNÅTTS

Utvärderingarna bedömer att målet delvis har uppnåtts. Projektet har åstadkommit mycket på flera arbetsplatser och särskilt vid cirka 10 stycken som utgör goda förebilder för framtiden. Men det finns flera arbetsplatser där man inte alls kommit igång med arbetsplatslärandet. Projektet har visat att det går att uppnå arbetsplatslärande när det finns förutsättningar i form av engagemang, utvecklingsvilja och kanske det viktigaste; mod hos chefer och deras medarbetare. Det finns dock arbetsplatser där kunskaper och insikter om arbetsplatslärande inte tycks ha nått ut eller i varje fall används sparsamt i praktiken.

Exempel på aktiviteter och förhållningssätt på lärande omsorgsarbetsplatser

- Reflektion eller spegling är schemalagd och obligatorisk. Språkbud finns och har funnit sina arbetsformer. Reflektionsledare och språkbud samarbetar aktivt med ledningen och med varandra.
- Arbetsplatsträffarna är ofta upplagda så att de ger utrymme för att ta upp frågor som medarbetare vill diskutera. Alla som kan hjälper till med att korrigera språkfel och utveckla språket hos arbetskamrater som behöver hjälp med detta.
- Det finns ett pågående värdegrundsarbete.
- Sjuksköterskor och paramedicinare arbetar i ett aktivt teamarbete tillsammans med omvårdnadspersonalen och handleder dem i vardagsarbetet, är tillgängliga för frågor och diskussioner när personalen behöver det.
- Ledningen arbetar med att få fram resurser och möjligheter för fortsatta kompetensutvecklingsinsatser efter ArbetSam.
- Det finns karriärmöjligheter för enskilda medarbetare som ansvariga för något kunskaps- eller aktivitetsområde på arbetsplatsen.
- Ledningen arbetar aktivt och medvetet med att få till stånd arbetsuppgifter och en kompetensutveckling som är anpassad till den enskilda individens intresse, förmåga och förutsättningar. Man finner vettiga och meningsfulla uppdrag till personer som inte bedöms vilja eller kunna ta på sig mer avancerade uppgifter inom vård- och omsorgsarbetet. Det handlar då vanligen om uppgifter av servicekaraktär. Samtidigt satsar man på utveckling och mer avancerade arbetsuppgifter för dem som vill och kan.
- Stöd finns från förvaltnings- och företagsledning

MÅL SOM AVSER UTVECKLING AV ARBETSPLATSERNAS STRUKTUR OCH ORGANISATION FÖR LÄRANDE

Projektet har haft som mål:

att samarbete mellan arbetsliv och utbildning, genom medveten strategi och riktade satsningar under projektets gång ska ha utvecklats på ett sätt som inspirerar ledning inom stat och hos utbildningsanordnare samt kommuner och företag till att ta del av projektets riktning, arbetsmetoder och resultat”.

MÅLET ÄR UPPFYLLT

Utvärderarna bygger sin värdering av måluppfyllelsen på bl.a. intervjuer med ledande politiker i vid ett antal deltagande kommuner och med verksamhetsledning vid företag och organisationer som deltagit i projektet. Dessa intervjuer visar att de är engagerade och insatta i projektet.

Kort sammanfattning av intervjuer med politiker och verksamhetsledning

Politikerna anser att kompetens och professionalitet är nyckelbegrepp när det gäller att fortsätta en utveckling mot en omsorg som är mer anpassad än idag till den enskilde individens särskilda situation och behov. Det finns idag en stor klyfta mellan önskvärd kompetens och den kompetens som det idag finns tillgång till. Olika möjligheter att lösa situationen diskuteras men man inser att det inte går att fortsätta att ha dessa kompetensbrister. I ljuset av detta problem ser politiker och verksamhetsledningar mycket positivt på ArbetSam och hoppas att projektet ska ge erfarenheter som kan vägleda arbetet med att komma tillrätta med dagens kompetensbrister.

Att utbildningen eller stora delar av den behöver förläggas till arbetsplatsen är de överens om och att skola och arbetsplatser måste samarbeta kring detta ses som nödvändigt. Både nu och i framtiden kommer vuxenundervisningen och omsorgen att behöva utveckla ett samarbete som liknar det sätt som ArbetSam tillämpar. Att utveckla validering och distansutbildning för redan anställd personal är möjligheter som nämns positivt. Alla är bekymrade över språksituationen. Det finns en medvetenhet om att det inte handlar om någon *quick fix* utan att det måste få ta tid. De som har erfarenheter av Språksam nämner dessa som positiva. En politiker nämner också behovet av att utnyttja utlandsfödda medarbetares kultur- och språkkompetens i samband med att omsorgen kommer att ta emot många utlandsfödda omsorgstagare.

ArbetSam har tagits emot väl, är intressant och värdefullt, fungerar bra men visar återigen att det kommer att ta lång tid att utbilda de utbildade och särskilt de som inte behärskar svenska språket. Det finns mycket att lära från ArbetSams upplägg och tänkande eftersom projektet verkligen prövar nya vägar för att hantera dagens kompetenssituation.

Alla de intervjuade är dock överens om att det inte går att ”utbilda ikapp”, d.v.s. att ge en fullständig omvårdnadsutbildning till all personal som idag saknar fullständig grundutbildning i vård och omsorg. För personer som inte vill eller orkar vidareutbilda sig, vare sig det gäller språk eller omsorgskompetens, måste man finna andra lösningar, ett annat arbetssätt med en differentiering av medarbetarnas arbetsuppgifter. För att få sådana lösningar att fungera behöver arbetsplatslärandet utvecklas och

attityder påverkas, Den begränsade tiden med ArbetSam har visat att arbetet med attityder och arbetsplatsklimat måste fortsätta.

Utdrag ur intervjuer med skolledare

Samarbetet mellan skola och arbetsplats måste fortsätta och utvecklas vidare. Från skolledarhåll menar man att den nationella styrningen för vuxenutbildning riktas mer och mer mot lärlingsutbildning. En skolledare konstaterar att för att vuxenutbildningen ska få ta del av statsbidragen för lärlingsutbildning måste 70 % av utbildningen genomföras på en arbetsplats.

Ute på arbetsplatserna ska det finnas kompetenta instruktörer/handledare/lärare som ansvarar för lärprocessen och mixen mellan teori och praktik. Finansieringen ska gå från staten till kommunerna som sedan får bygga strukturer via upphandling eller egen regi.

Detta är en utmaning för begreppet "arbetsplatslärande" och för de båda systemen, verksamhet och skola. Vuxenlärare behövs i processen och man måste fortsätta att utveckla skicklighet i att sammanföra de båda systemen. Dock vill en skolledare understryka att skolans uppdrag alltid ska vara mera generellt och ha ett bredare utvecklingsperspektiv. Blir det för mycket fokus på arbetsplatser finns det risk att kunskapen blir för smal. Resultat och erfarenheter från projekten SpråkSam och ArbetSam måste användas i samband med den kommande satsningen på lärlingsutbildning.

MÅL SOM AVSER UTVECKLING AV PEDAGOGISKA MODELLER, FÖRHÅLLNINGSSÄTT OCH ARBETSSÄTT

Projektet har haft som mål:

att utveckla pedagogiska modeller för arbetsplatsnära lärande.

MÅLET ÄR UPPFYLLT

Utvärderarna har valt att i detta sammanhang definiera en "pedagogisk modell" som ett sätt att skapa lärande genom att sätta samman de lärresurser och lärtillfällen som finns tillgängliga och organisera dem i en gemensam kontinuerlig lärprocess.

Stödresurser för arbetsplatsnära lärande har under projektet varit t.ex. språkbud, dokumentationsstödjare, reflektionsledare, medicinsk och paramedicinsk personal, utbildningsdeltagarna och inte minst läraren. När alla dessa resurser är aktiva, kommunicerar och samverkar har man en kraftfull kompetens för att stödja och driva på lärande och utveckling på arbetsplatsen.

Den som samordnar ansträngningarna för att erfarenheter ska tas tillvara, att kunskaper kommuniceras och sprids och att det finns en positiv attityd till lärande och utveckling är enhetschefen.

I projektet har ett tiotal arbetsplatser visat att detta arbetsplatsnära lärande är både möjligt och framgångsrikt. På många andra arbetsplatser finns det tecken på att arbetsplatslärandet vinner mark. Det förefaller som om reflektionsledare och språkbud på många ställen är på väg att finna sin roll och sina arbetsformer. På dessa ställen är nästa steg att samverka och samordna ansträngningarna att reflektera, kommunicera, hjälpa varandra och sprida kunskap och på så sätt höja kvalitet och effektivitet i verksamheten.

Sammantaget visar utvärderingen att på de arbetsplatser där man skapar utrymme för språkbud och reflektionsledare att arbeta regelbundet och under strukturerade former har de utvecklat sina roller, metoder och sitt sätt att arbeta på arbetsplatsen, vilket ger dem en viktig roll i ett framgångsrikt arbetsplatslärande. Men fortfarande bedömer utvärderingen att reflektion och språkstöd ännu inte nått det stabila fäste och förankring i budget, schemaläggning och organisationsstruktur som behövs för att kunna stå emot olika typer av förändringstryck och ekonomiska neddragningar.

Projektet har haft som mål

att utbildningar för reflektionsledare, språkbud och andra resurspersoner ska genomföras
att reflektionsledare/resurspersoner/språkbud ska ha utvecklat sin roll och sina arbetsmetoder

MÅLEN ÄR UPPFYLLDA

Ca 90 reflektionsledare (inkl en reflektionsledarutbildning för sjuksköterskor, arbetsterapeuter och sjukgymnaster) och ca 90 språkbud har utbildats, dessutom har projektet drivit nätverksaktiviteter för tidigare utbildade.

Rollen som språkbud är väl förankrad och förstådd på en majoritet av de arbetsplatser som utvärderarna studerat. Uppdraget läggs upp olika på olika arbetsplatser. Problem som redovisas på omkring hälften av dessa arbetsplatser är dock att språkbuden anser att de har för lite tid för att utföra sitt uppdrag.

När det gäller reflektionsledare är bilden inte lika enkel och tydlig. På de arbetsplatser där reflektionsledarna har ledningens stöd och har fått igång reflektionsmöten på regelbundna tider har de vuxit in i arbetet och i rollen som reflektionsledare. Så gott som alla reflektionsledare som har fått möjlighet att praktisera sitt uppdrag upplever att det fungerar mycket bra, att reflektionen är värdefull för det gemensamma arbetet med omsorgstagarna och personligen utvecklande för dem som deltar.

Liksom för språkbuden är tillgången till tid den stora stöttestenen för att få igång en reguljär reflektion på arbetsplatsen. Här är det ju inte bara reflektionsledarens tid som tas i anspråk utan även de andra medarbetarnas tid. I den känsliga startfasen, när man ännu trevar och söker formerna, händer det att möten får ställas in när någon uteblir därför att de inte hinner eller för att de ännu inte upptäckt värdet av reflektion i grupp. Chefens inställning, förståelse och kunskap är avgörande. Det går inte att satsa halvhjärtat på regelbunden reflektion.

Reflektionsledarna själva anser att det är viktigt att regelbunden reflektion schemaläggs och att den görs obligatorisk. Vid enkäten i december 2012 angav bara sex reflektionsledare av 27 att man hade fasta tider för reflektion på arbetsplatsen. I intervjuerna lyfte ungefär hälften av gruppen fram bristande engagemang och stöd från ledningen när de skulle etablera sin roll som reflektionsledare. Vilket naturligtvis skapade svårigheter. Tidsbrist, brist på pengar och personal anges som orsaker till detta.

På olika arbetsplatser har man valt olika lösningar när det gäller vilka som uppträder som reflektionsledare. Några chefer har valt en annan organisationslösning där reflektionen leds av akademiskt utbildad personal som t.ex. sjuksköterskor eller paramedicinare.

Projektet har haft som mål

att samtliga medverkande lärare ska ha fått kompetensutveckling inom ramen för projektet

MÅLET ÄR UPPNÅTT

Projektet har genomfört 18 möten i lärarnätverket inkl. 4 introduktionsdagar. Vid de flesta tillfällen har kvalificerade föreläsare medverkat med ämnen inom det pedagogiska området som berört lärarnas uppdrag i ArbetSam. Vidare har man diskuterat gemensamma frågor och reflekterat kring sitt arbete.

Inom projektet har stödmaterial tagits fram t.ex. Anpassad språkskala (Anpassning av Europarådets språkliga referensnivåer för arbete inom omsorgen), ”10 punkter för en lärande arbetsplats”, ”Arbetsplatslärande, en handbok för lärare (2013)”, ”Arbetsplatsförlagd utbildning – Undervisning integrerad med validering inom projekt ArbetSam”.

Projektet har haft som mål

att bidra till att chefernas pedagogiska ledarskap utvecklas med bl.a. fokus på arbetsplatsnära lärande.

MÅLET ÄR DELVIS UPPFYLLT

En del chefers pedagogiska ledarskap har utvecklats i enlighet med målet. Andra skulle ha behövt ytterligare insatser och resurser, stöd och tid för att i praktiken kunna realisera och ta vara på de möjligheter som projektet har erbjudit.

Några chefer har etablerat ett arbete där man samordnar och använder de resurser som finns i form av t.ex. språkbuden, dokumentationsstödare och reflektionsledare. Vissa har också haft mycket kontakt med lärarna, diskuterat med dem om vad som kan tas upp under utbildningen och haft löpande möten med dem och språkbuden. Dessa chefer visar tydliga ambitioner att gå vidare med att utveckla samspelet och kommunikationen med engagerade och drivande medarbetare för att tillsammans utveckla förutsättningar för arbetsplatslärande.

Ett antal chefer har haft svårt att se hur de ska kunna frigöra resurser för reflektion och språkutveckling. Språkbuden och reflektionsledarna vid dessa arbetsplatser har sett detta som tecken på bristande engagemang hos chefen och som tecken på att deras ev. insatser inte är viktiga. Utvärderingen bedömer att dessa chefer inte ännu har hittat *nyckeln* och etablerat de strukturella förutsättningar som behövs för att skapa ett aktivt och öppet lärande klimat på arbetsplatsen. I förutsättningarna ingår en bra kommunikation med en engagerad förvaltnings-/ företagsledning

Utvärderarnas slutsats när det gäller cheferna är att ett mindre antal av dem har använt projektets resurser och stödjande aktiviteter för att vidareutveckla det egna pedagogiska ledarskapet och framgångsrikt lyckats med att implementera ett arbetsplatslärande. Flera är troligen på väg.

ÖVERGRIPANDE MÅL FÖR EXTERN INFORMATION OCH SPRIDNING AV RESULTAT

Projektet har haft som mål

att ha enkla, tydliga och transparenta kanaler för spridning av information om arbetssätt och resultat. Projektet har byggt ett brett kontaktnät och relationer med viktiga aktörer i länet, i regionen, nationellt och internationellt för att sprida information om projektet.

Målet är uppfyllt

Projektet har skapat kontakter över hela landet, i många fall via Vård- och omsorgscollege. Exempel Växjö, Enköping, Jämtland, Södra Norrland, Gävleborg, Uppsala. Viktiga aktörer på nationell nivå (t.ex Kommunals ordförande) är engagerade och intresserade av projektet. En effekt av kontakter som etablerats är nominering till Götapriset och till den europeiska språkutmärkelsen samt ett uppdrag från Nordiska ministerrådet till Stiftelsen Stockholms läns ÄC att medverka i en kartläggning i Norden av insatser för att rekrytera och behålla personal inom vård och omsorg.

Projektet har mellan 2011 och 2013 haft internationella kontakter med bl. a organisationer från Polen, Finland, Tyskland, Tjeckien, Spanien, Lettland, Portugal, Frankrike, Belgien och Italien. De mest utvecklade kontakterna är med Tyskland, England och Polen.

Situationen med en åldrande befolkning och stora kompetensutvecklingsbehov inom omsorgen är generell i många länder och ett utbyte av erfarenheter och idéer är viktigt.

VAD KAN VI LÄRA OSS AV ARBETSAM

HUR KAN VUNNA ERFARENHETER ANVÄNDAS FÖR ATT MÖTA FRAMTIDENS BEHOV?

Vi kan konstatera genom statistik från bland annat länsstyrelsen i Stockholm:

Stockholms län växer. Fram till år 2020 beräknas efterfrågan på arbetskraft öka med 200 000 personer. Tre av fyra av dessa förväntas behöva vidareutbildning efter gymnasiet. I Stockholmsregionen väntas det runt 2020 råda brist på 16 000 utbildade inom vård- och omsorg.

Kan ArbetSam bidra med kunskap och erfarenhet för att kunna förebygga den bristsituation som prognoserna pekar på?

Vi utvärderare är övertygade om att svaret är ja. Projektet har under åren på bred front arbetat med att integrera systemen skola och verksamhet, och vi vill särskilt lyfta fram följande framsteg:

- Utvecklade metoder och pedagogik för hur undervisningen i vård- och omsorgsprogrammet och i svenska som andraspråk kan integreras och sedan samverka med arbetsplatslärande
- Vidareutvecklat stödroller i form av reflektionsledare och språkombud.
- Utvecklat arbetsplatslärande med banbrytande metoder för yrkesutveckling för medarbetare med svaga kunskaper i svenska.

ArbetSam har utbildat cirka 60 reflektionsledare och handledt dem aktivt under projektet. Man har dessutom fortsatt att utbilda och träna språkombud (utbildat 90 språkombud under de senaste 2 åren). Det finns således många arbetsplatser i länet som har kompetens och erfarenhet att ta emot, träna, handleda och till och med fungera som medvaliderare för elever som deltar i lärlingsutbildning. Dessa arbetsplatser måste ses som högkvalificerade arenor för att introducera och utbilda i de kurser som finns inom vård- och omsorgsprogrammet.

Projektet har även tagit fram metoder för validering och handledningsmaterial för hur lärare kan genomföra formell utbildning direkt kopplad till arbetsplatsen.

Utbildningsbehoven är enorma och det behövs nya incitament för att locka de unga

Utifrån länsstyrelsens prognos behöver det fram till år 2020 varje år utbildas över 2 500 personer inom vård och omsorg. Enligt den senaste statistiken – augusti 2013 - från *Gymnasieantagningen i Stockholms län* har 299 elever i länet antagits till 2013 års gymnasieutbildning i vård- och omsorgsprogrammet. Det saknas således 2 200 personer varje år och fram till 2020 cirka 13 000 elever. Hur ska länet hitta dessa personer och var finns rekryteringsbasen?

Den outnyttjade kompetensen hos alla som står utanför arbetslivet

Samtidigt som behovet av utbildad personal kommer att bli akut finns i länet idag 85 000 personer som är arbetslösa, varav 30 000 är utrikesfödda och lika stor grupp är ungdomar mellan 15 och 24 år.

Möjligheten för dessa personer att börja arbeta inom äldreomsorgen eller andra omsorgsverksamheter kan radikalt öka om de ges möjlighet att ta del av de utbildningsinsatser som görs mot omsorgsverksamheten och får ta del av den metodik som ArbetSam har utvecklat i form av språkundervisning och språkutvecklande arbetsplatser.

I samband med de satsningar som görs i form av t.ex. yrkesintroduktion, lärlingsutbildning m.m. gäller det för ArbetSam att marknadsföra och aktivt förmedla all den erfarenhet man byggt upp. Många av de arbetsplatser som deltagit i projektet har lyckats utveckla former för att samarbeta med skolan och prövat och utformat rutiner för arbetsförlagd utbildning.

Dessutom är arbetsplatsförlagt samarbete mellan undervisning i vård och omsorg och språkundervisning unikt. Kunskapsbryggan mellan de två ämnesdisciplinerna och de system som arbetsplatserna tagit fram måste tas om hand. Utifrån de statliga satsningar som görs idag kan vi utvärderare bara konstatera att bättre tillfälle finns inte att skörda den frukt som ArbetSam i två år har odlat.

Sällan har förutsättningarna varit bättre för att på bred front driva arbetsförlagda utbildningar inom vård- och omsorgsverksamheten

I projektet har 9 utbildningsarrangörer engagerat 20 vård- och omsorgslärare och 12 språklärare som genomfört utbildningar direkt eller i anslutning till 90 arbetsplatser. Tillsammans har de genomfört 8 730 undervisningstimmar. Erfarenheten i form av metoder, handböcker, utvecklat samarbete mellan lärare, deltagargrupp och enhetschefer är ett ovärderligt tillskott för arbetet att under de kommande sex åren möta framtidens efterfrågan på utbildad vård- och omsorgspersonal.

Projektets kunskapsbank är dock en färskvara. Lärarna återgår vanligtvis till traditionell undervisning, arbetsplatsernas samverkan med utbildningsarrangörerna upphör rent formellt och vilar nu på egna initiativ. Utbildningsanordnarna riskerar att inte kunna hålla kompetensen levande och risken är stor att den försvinner. Vi är oroad! Om ingen organiserad fortsättning tar vid efter projektet riskerar uppbyggd kunskap att gå förlorad.

HUR HITTAR VI BALANS MELLAN TEORI OCH ERFARENHET, YRKESKRAV OCH KARRIÄRUTVECKLING FÖR ALLA?

Behovet att utveckla svenska språket är fortfarande större än många tror

Vid projektstart svarade cheferna att drygt 11 procent av alla de drygt 2000 medarbetare som arbetar vid deras enheter behövde utveckla förmågan att skriva och tala svenska. Vid en del enheter svarade cheferna att andelen var ännu högre – vissa angav att den var över 30 procent.

Det tidigare projektet Språksam sägs ha öppnat porten till det stora behovet av språklig utveckling som finns inom äldreomsorgen. Förutom att Språksam utvecklade nya metoder för språkutvecklande arbetsplatser satte projektet strålkastaren på den stora kunskapslucka i svenska språket som fanns hos många medarbetare. Projektet pekade på brister i organisation och ledning, och lyfte fram möjligheter för chefer och övriga medarbetare att stötta medarbetare med bristfälliga kunskaper i svenska och ta tillvara på deras samlade kompetenser.

Arbetsam har delvis tagit vid efter Språksam. Projektet har dock lyft perspektivet ytterligare och riktat ljuset mot en samlad kompetensutveckling i vård och omsorg där språkutveckling, för såväl medarbetare som har svenska som modersmål och de som har svenska som andraspråk, ska ses som del i detta arbete.

Det som vi utvärderare i våra kontakter och i vår informationsinsamling mött är att behovet av kunskap i svenska språket fortfarande är omfattande. Som vi konstaterar i vår utvärdering har deltagarna i projektet utvecklat det professionella språket. Deltagarna har uppnått ett större kunskapsdjup i olika professionella begrepp och valörer. Fortfarande har dock en medarbetargrupp stora kunskapsluckor och behovet att lära sig mer är omfattande.

Vi drar slutsatsen efter de intervjuer som gjorts att chefer på högre nivå inom organisationerna inte alltid är medvetna om omfattningen av kompetensutvecklingsbehovet i svenska språket hos vissa i gruppen medarbetare med svenska som andraspråk. De enhetschefer som dagligen möter medarbetarna ser och känner till utvecklingsbehovet. Däremot har de svårt att förmedla hur omfattande det är till de högre cheferna i organisationen.

Erfarenheten från ArbetSam kan bidra till att sprida kunskap om tillståndet i verksamheten med fokus på den språkliga kompetensen. Sprida de iakttagelser som gjorts till "top management" inom kommun och privata omsorgsföretag, sprida dem genom att tala i klartext och lyfta fram realistiska möjligheter till utveckling och förändring. Det handlar om kommunikation och om att åstadkomma gemensamma referensramar och bilder av hur kompetenssituationen ser ut inom äldreomsorgen och omsorgen om funktionsnedsatta.

Är kraven på förmågan att kommunicera, både skriftligt och muntligt för stora? Kommer alla de som idag har stora behov av att utveckla sin svenska kunna nå dessa krav?

Under utvärderingen har det i olika intervjusammanhang väckts frågor kring om det verkligen är realistiskt för vissa medarbetargrupper att nå upp till de kunskapskrav som verksamheten ställer i svenska språket. Vissa chefer tvivlar. Vissa medarbetare tvivlar och vi har hört vissa sjuksköterskor och paramedicinsk personal som inte tror att det är möjligt.

ArbetSam visar att det är möjligt att göra stora framsteg i språkutvecklingen. Projektet har visat att arbetsförlagd utbildning kan väcka självförtroende och fortsatt utbildningslust hos medarbetare som hamnat i en negativ spiral med blygsel som hämmar lusten att tala det svenska språket.

Projektet har också visat att för en grupp medarbetare är resan till förmågan att kommunicera muntligt och skriftligt och modet att våga försöka lång och nästintill omöjlig att genomföra. Utsikterna för dem att klara vård- och omsorgsprogrammet är små och likaså att uppnå de dokumentationskrav och vissa muntliga rapporteringskrav som verksamheten ställer.

– ”Varför ska vi år efter år tvinga iväg vissa medarbetare på svenskutbildning när de ändå aldrig kommer att lära sig att dokumentera. Varför kan vi inte utbilda dem vidare i det de kan och i det vi behöver?” Dessa frågor har vi hört i samband med intervjuerna med cheferna.

Från utbildningsanordnarna hörs ibland ifrågasättande röster som konstaterar att alla medarbetare kommer inte att klara av vård- och omsorgsprogrammet. – ”Varför kan vi inte utbilda dem i de kurser som vi förut utbildade vårdbiträden i?” undrar en rektor.

Det finns en grupp medarbetare inom äldreomsorgen och omsorgen om funktionsnedsatta som har stora svårigheter att nå de kunskapsnivåer i svenska som verksamheten kräver. Utvärderingen kan inte bedöma hur volymmässigt stor gruppen är, men vi tror att på vissa arbetsplatser kan upp till 10 procent av de anställda tillhöra den gruppen.

Riskerar gruppen sin anställning när neddragningar görs eller riskerar den att få ta de okvalificerade uppgifterna?

Det finns risker med att skärpa kraven på förmåga att kommunicera skriftligt och muntligt.. Verksamheten utsätter en redan från början utsatt medarbetargrupp för ytterligare krav som kan medföra att en negativ spiral sätts igång och att gruppen marginaliseras. De som inte kan dokumentera eller rapportera vid möten får ta de mindre kvalificerade uppgifter som stänger dem ute från karriärer och löneutveckling. Gruppens kompetens kan ifrågasättas när neddragningar i verksamheten blir aktuella och den riskerar att permitteras i konkurrensen med dem som kan uppfylla de kunskapskrav som ställs.

Samtidigt innebär låga krav att yrket fortsätter att förlora status, professionalism och att kvaliteten i omsorgen och omvårdnaden inte ökar. Kravlöshet tjänar ingen verksamhet på.

Här har kommuner och företag en stor utmaning när det gäller att hitta strategier för hur organisationen ska kunna härbärgera alla medarbetargrupper och göra deras uppdrag tydligt med ett värdigt innehåll som möjliggör karriär och utveckling utan att göra avkall på kvaliteten i verksamheten.

SAMARBETET MELLAN SKOLA OCH ARBETSPLATS - EN NÖDVÄNDIG SYMBIOS

Ett av ArbetSams viktigaste bidrag till utvecklingen av kompetens och lärande på arbetsplatsen har varit att knyta ihop skola och arbetsplats. På så sätt har projektet kopplat ihop formellt lärande i gymnasiestudier och i svenska som andraspråk med arbetsplatsens kunskapsbehov och behovet att organisera och ta tillvara det erfarenhetslärande som det dagliga omsorgsarbetet erbjuder.

Detta samarbete har i praktiken tydliggjort det ömsesidiga beroendet mellan informellt lärande på arbetsplatsen och formellt lärande i form av lärarledd undervisning.

Man kan lära sig ett yrke genom att arbeta i det. Så har det varit för många av de omsorgsmedarbetare som arbetsplatserna har valt ut för att delta i Arbetsams utbildning. Man kan bli en mycket duktig yrkesperson på det sättet. De självskattningar som utvärderarna har samlat in visar att de flesta anser sig själva som yrkeskompetenta trots att de saknar grundutbildning eller har en ofullständig sådan och trots att många talar och skriver en ganska dålig svenska. Det är inte så konstigt, de arbetar ju inom omsorgen och utför uppgifter där varje dag. De har vad man kallar yrkesfärdighet, de kan utföra sysslorna enligt de normer och regler som tidigare fanns.

Men hur yrkeskompetenta är de nu när kraven på omsorgen successivt har förändrats? Om de anses vara det, vad kan då skolan tillföra med sin undervisning? Utvärderingen av ArbetSam ger tydliga svar på detta.

Växande och professionell identitet

Genom alla intervjuer, alla enkäter och alla självskattningar går en röd tråd. Det handlar om "Lärglädje", "Självförtroende" "Yrkesförståelse" och till sist "Professionell Identitet". Den röda tråden spinnas när praktisk yrkeserfarenhet möter teoretisk kunskap, förmedlad av en skicklig lärare och tillfälle ges att diskutera och utbyta tankar och erfarenheter. För många deltagare har detta möte betytt mycket. Det har stimulerat och rört om. Det kan ha visat sig att yrket innehöll mer än man alls hade föreställt sig och att man visste ganska lite om det man trodde att man kunde. Mötet har hos många fött en lust och längtan att lära sig mer. När man tidigare hade trott sig kunna sitt yrke hade man varit stolt över detta. Nu blev man stolt över själva yrket. Det finns olika sätt att arbeta, inte bara det som den egna praktiken och arbetskamraterna hade lärt ut. Kunskap kan användas för att förändra praktiken. Dessutom kan man få betyg och intyg som visar att man har tillgodogjort sig teoretisk kunskap. För en del har det betytt att den gamla skolskräcken som tidigare skolår har förmedlat har släppt. Man har vuxit.

Om den utveckling som beskrivs här kan fortsätta ger det möjlighet för hela omsorgsycket att lyfta, vilket är en förutsättning för att kunna skapa en högkvalitativ omsorg och för att rekrytera den personal som behövs.

Det som märks på arbetsplatsen när alla dessa personer har gått i utbildning är kanske inte en omedelbar och tydlig förändring i sättet att arbeta varje dag. Även tidigare har man ju klarat det dagliga arbetet. Det som märks är att kvaliteten på kommunikationen förstärks. Det diskuteras, ifrågasätts och reflekteras mer. I samband med det kan etablerade arbetssätt och bemötande omprövas, vilket återigen kan vara en förutsättning för att skapa en omsorg som är mer anpassad till den enskilde omsorgstagarens behov.

Arbetsplatslärandet behöver utvecklas för att möta de nya insikterna

Arbetsplatsen behöver inse vad som har hänt och möta den nya yrkesförståelsen och det nya självförtroendet med nya former för stöd och utveckling av kompetens och kvalitet. ArbetSam har gett stöd till detta genom att t.ex. utbilda språkbud, reflektionsledare och dokumentationsstödjare, organisera nätverk och ge cheferna stöd. Lärarna har i flera fall gjort viktiga insatser för arbetsplatslärandet genom att delta aktivt i arbetet med kompetensinventering och planering av insatser.

Utvärderarnas uppfattning är sammantaget att ett aktivt samarbete mellan skola och arbetsplatser måste fortsätta. Det finns mycket kvar att göra i omsorgsverksamheternas medarbetarutveckling och nya kunskaper behöver tillföras kontinuerligt för att förstärka en positiv inställning till lärande. Lärarnas

dialogpedagogik har i ArbetSam visat sig mycket framgångsrik och mönsterbildande. De formella betyg som de kan dela ut betyder mycket, både för de undervisade personligen och för det förtroende från arbetsgivare och allmänhet som de så väl behöver.

Hur ska samarbetet utformas?

Det är viktigt att slå vakt om de olika identiteter och uppdrag som skolan och omsorgens arbetsplatser har. Bl.a. därför är det olämpligt att man anställer vårdlärare som pedagoger i omsorgen. Det handlar om ett samarbete mellan två olika system. Men detta samarbete kan formaliseras genom avtal och upphandlingar som ger arbetsplatserna möjligheter att anlita vård- och omsorgspedagoger och språkpedagoger för olika uppdrag, t.ex. kompetensinventering, språktester, planering av kompetensutveckling, undervisning och validering. I ArbetSam har det visat sig värdefullt med ett ganska tätt samarbete mellan t.ex. enhetschef och lärare. Därför kan det vara önskvärt med en viss kontinuitet.

De båda systemen, arbetsplatsen och skolan, i detta fall t.ex. vuxengymnasier och SFI behöver lära sig att göra affärer tillsammans och anpassa arbetsformer och rutiner för ett smidigt samarbete. Skolan behöver utbilda och träna lärare för att kunna hantera den speciella situation som det innebär att som utomstående få insyn i en verksamhet och samtidigt kunna avgränsa och försvara sin pedagogroll. Skolan behöver se över sina former för anställning av samt utveckling och stöd till behöriga lärare som kan stå till tjänst för arbetsplatserna. Skolan behöver också se över hur de kan utforma sina erbjudanden till arbetsplatserna och hur ekonomin och administrationen kring detta kan hanteras.

Dagens system och ersättningsmodeller är som regel illa anpassade för flexibla erbjudanden och samarbetsformer. Arbetsplatserna behöver se över hela sitt behov av kompetensutveckling och kompetensplanering och tänka över hur de kan använda professionella pedagoger som komplement och förstärkning till sina egna former för arbetsplatslärande. Systemen behöver förändras så att reguljär utbildning kan genomföras i samverkan med arbetsplatserna och inte som tillfälliga projektsatsningar.

Det är troligen så att de flesta enstaka arbetsplatser är för små för att själva kunna bära ett sådant externt samarbete och därför behöver ingå i större enheter eller kluster för att etablera ett fastare samarbete med utbildningsanordnare.

Samarbete är nödvändigt. Möjligheterna för ett organiserat samarbete borde vara stora.