

Utvärdering projekt ArbetSam

Consider Consultants AB

Harald Berg och Arthur Henningson
Augusti 2013

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Bakgrund	3
Projektets aktivitetsområden	4
Basfakta	7
Projektets arbetsplatser	7
Aktiviteter förutom utbildningar för deltagare	8
Utbildningsaktiviteter	9
Utvärderingen och dess genomförande	12
Utvärdering i olika etapper	12
Utvärdering II, våren 2012	16
Slutrapport september 2013 (utvärdering III)	18
Redovisning av resultat i form av analyser, tolkningar och reflektion	19
Målområde A – övergripande mål individnivå	19
Målområde B – övergripande mål på organisationsnivå	43
Målområde C – övergripande mål på pedagogisk nivå	50
Målområde D – övergripande mål för intern och extern information samt spridning av resultat	56

BAKGRUND

UTVÄRDERING AV PROJEKT ARBETSAM

Detta är en sammanfattande rapport från utvärderingen av projekt ArbetSam. Ett projekt som syftar till att stärka yrkeskompetensen, där språkutveckling varit ett prioriterat område, och förstärka arbetsplatslärandet inom området vård och omsorg för ett stort antal medarbetare inom äldreomsorg och inom omsorgen för funktionsnedsatta i Stockholms län. Projektet har pågått under år 2011 och 2012 och avslutas sommaren 2013. Lidingö stad har varit projektägare och drivit projektet i samarbete med stiftelsen Äldrecentrum.

Projektet har finansierats av Europeiska Socialfonden som stått för medel till projektledning och administration samt för lärare och undervisning i det omfattande utbildningsprogrammet, experter, handledare och utvärderare samt information, resultatspridning och utbyte med andra europeiska projekt med beslätad inriktning. Arbetsplatserna har inte fått ersättning för att sätta in vikarier under de tre timmar i veckan som undervisning pågått för varje deltagare. De har heller inte fått någon ersättning för deltagande i nätverk och annat utvecklingsarbete, t.ex. arbete med att utveckla organisation, metoder och rutiner för att stärka arbetsplatslärandet.

FÖRUTSÄTTNINGAR OCH VILLKOR INOM ÄLDREOMSORGEN OCH TILL VISS DEL OMSORGEN OM FUNKTIONSNEDSÄTTA

Expanderande verksamhet och starkt ökade behov av kvalificerad vård och omsorg

Socialtjänstlagen ställer stora krav på kommunerna. Under de senaste 30 åren har framför allt behovet av äldreomsorg ökat mycket snabbt. Antalet äldre i befolkningen har ökat brant, medborgarna lever längre och behöver då mycket mer omsorg och mycket mer kvalificerad omsorg.

Tidvis mycket svårt att rekrytera utbildad personal

Gymnasieskolan har inte kunnat förse äldreomsorgen med tillräckligt många utbildade medarbetare. Därför har man varit tvungen att ta in utbildad arbetskraft, tidvis nästan uteslutande. Vi har idag på många arbetsplatser ett stort gap mellan arbetsgivarens krav på formell yrkeskunskap och den faktiska kunskapen hos personalen. Verksamheten har också fått anställa många medarbetare med bristande kunskaper i svenska språket, vilket ofta blir ett tydligt problem när kompetenskraven ökar, särskilt krav på att kunna kommunicera både skriftligt och muntligt, både med omsorgstagaren och med ledning, specialister och kollegor på arbetsplatsen.

Omsorgsyrket har haft och har delvis fortfarande en låg status

Det har under de senaste åren inte varit attraktivt för många ungdomar att söka sig till omsorgen. Allt detta hänger starkt samman med att det har saknats en professionell yrkesidentitet. En vanlig inställning har varit att ett gott praktiskt handlag och ett empatiskt förhållningssätt i omsorgsarbetet har varit tillräckliga kriterier för att klara det dagliga omsorgsarbetet.

Ökad satsning på forskning och utveckling

Forskning och kunskap om både äldre och funktionshindrade och deras situation och behov går hela tiden framåt. När vi vet mer måste dessa kunskaper komma till uttryck och användas i det praktiska omvårdnadsarbetet. Kunskap måste spridas och användas. Yrket behöver professionaliseras starkare.

Forskning och kunskap om lärande visar oss att lärande uppstår i samspelet mellan individen och omgivningen, t.ex. arbetsplats, familj eller socialt nätverk. På alla arbetsplatser lär man sig något i sitt arbete varje dag. Detta lärande kan medvetandegöras, förädlas och tas i aktivt bruk t.ex. genom att man har för vana att kommunicera och gemensamt reflektera över sina erfarenheter. När arbetsplatslärandet aktiveras på detta sätt öppnas dörrar för tillförsel av teoretisk kunskap genom studier och formell undervisning som i sin tur stimulerar arbetsplatslärandet genom att öka förståelsen och öppna nya perspektiv på verksamheten och yrket. En nyckel till verksamhetsutveckling, kompetensutveckling och professionella insikter är därför *en kombination av ett aktivt arbetsplatslärande och tillförsel av formell kunskap*. ArbetSam är ett projekt som strävar efter att åstadkomma en sådan kombination eller syntes.

NÅGOT OM HISTORIEN BAKOM PROJEKTET

Inom Stockholms län har kommuner och omsorgsföretag i samarbete med olika utbildningsanordnare under ett drygt tiotal år arbetat med olika projekt för att utbilda bort kompetensbrister som uppstod i en tid då omsorgen expanderade våldsamt och det saknades utbildad personal att rekrytera.

Stora satsningar som "Kompetensfonden" i Stockholms stad 2003 - 2006, "Kompetensstegen", en nationell satsning 2005 – 2008, "Omvårdnadslyftet", en pågående satsning som ger ersättning till arbetsgivarna för kompetensutveckling av omsorgspersonal, har gjort mycket och är väl kända. Dessutom tillkommer många andra projekt och satsningar som genomförts under en tioårsperiod, många med stöd av Europeiska socialfonden. Projekten har bl.a. haft namn som "Växarhuset", "Modellarbetsplatser", "Kravmärkt yrkesroll", "APU", "Äldreliv" och "SpråkSam".

LÄRANDE ARBETSPLATSER

Under de senaste fem åren har starkt fokus kommit att ligga på hur arbetsplatserna ska kunna bli "lärande arbetsplatser". Vi har börjat lära oss att det måste finnas en starkare koppling mellan skolans formella och individuella utbildning och arbetsplatsens egen strävan att använda gemensamma erfarenheter till att bygga och dela kunskap, stärka språkförmågan, utveckla verksamheten och bli mer professionell. Det här arbetet har genom åren visat sig vara ganska svårt. Särskilt projekten Kravmärkt Yrkesroll, APU och SpråkSam har ändå visat mycket intressanta ansatser som visar vägar framåt.

PROJEKTETS AKTIVITETSOMRÅDEN

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 av lärare som arbetar med vuxenutbildning och som är anställda i kommunens verksamhet eller hos någon privat utbildningsarrangör. Inom det tidigare projektet SpråkSam tog man fram en lärarhandbok för arbetsplatslärande som stöd för dessa lärare och under ArbetSam har man vidareutvecklat den tillsammans med lärarna. Projektet har utvecklat samarbetsformer och metoder för samverkan mellan chefer, lärare och utbildningsdeltagare.

SPRÅKUTBILDNING, SPRÅKUNDERVISNING, SPRÅKUTVECKLANDE ARBETSPLATS

En annan utgångspunkt i projektet har varit att skapa förutsättningar som stärker de medarbetare som har svenska som andra språk och som behöver förbättra kunskaperna i svenska för att dels klara de förändrade kraven som ställs på yrket och dels kunna delta i vidareutbildning på gymnasienivå. Projektet har utbildat dessa medarbetare i svenska i anslutning till vård- och omsorgsutbildningen och dessutom arbetat för att

stödja arbetsplatserna i att skapa en språkutvecklande arbetsmiljö. Projektet har bl.a. utbildat språkbud och chefer, tagit fram material för språktest och anpassat Europarådets språkliga referensnivåer för arbetet inom äldreomsorg och omsorg om personer med funktionsnedsättning för att därmed identifiera utbildningsbehov och anpassa språkutbildningen.

ARBETSPLATSLÄRANDE

En tredje utgångspunkt i projektet härrör ur pedagogisk forskning och erfarenheter från ett antal tidigare utbildningsprojekt. Kortfattat säger denna kunskap och dessa erfarenheter att det är på arbetsplatsen man lär sig det mesta inom yrket och att formell teoretisk skolutbildning måste samspela med ett medvetet lärande på arbetsplatsen för att yrket ska kunna utvecklas och för att verksamheten ska kunna tillgodogöra sig teoretisk kunskap som tillförs. Projektet har därför ägnat stor uppmärksamhet åt arbetet att utveckla "lärande arbetsplatser". 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 handledt reflektionsledare på arbetsplatserna.

SÄRSKILDA STÖDINSATSER

Projektet har erbjudit stöd och utbildning i form av seminarier och nätverk för chefer på olika nivåer inom olika verksamhetsområden där syftet varit att:

- Tillföra aktuell kunskap
- Reflektera över egna och andras erfarenheter av att arbeta med utvecklings- och lärandefrågor.
- Leda och vara ett stöd i det individuella lärandet.

Projektet avsåg också att ge personal med specialistkompetens möjlighet att i nätverksform dela med sig av goda exempel och erfarenheter

Externa resurspersoner har ställts till arbetsplatsernas förfogande för att stödja utvecklingsarbetet.

Projektet har, på begäran av en deltagande kommun, genomfört en ganska omfattande demensutbildning till anställda medarbetare.

Projektet har arbetat med ett jämställdhetsperspektiv där huvudmålet varit att skapa förutsättningar för att kvinnor inom äldreomsorgen och omsorgen om funktionsnedsatta ska få en starkare ställning på arbetsmarknaden. Stärkt kompetens och ett ökat självförtroende kan leda till personlig utveckling, avancemang och möjligheter till specialisering, identifiering av egna personliga förutsättningar och på sikt t.ex. ge förutsättningar för egenföretagande. Projektet har inte försökt påverka fördelningen mellan kvinnor och män inom äldreomsorgen. Däremot avsåg projektet att frågor om könsfördelning och jämställdhet skulle genomsyra projektets alla aktiviteter och presentationer.

Projektet har från början sett till att all undervisning och alla projektaktiviteter skall vara tillgängliga för medarbetare med olika typer av funktionsnedsättningar och underlätta för dem att aktivt ta del i projektet. Projektet har riktat sig till personer som redan är anställda inom omsorgsverksamheten och bland dem finns **idag** praktiskt taget inga medarbetare med fysiska funktionsnedsättningar som har behövt uppmärksammas, vilket säger mer om arbetsgivarens rekryteringspolicy än om förutsättningarna för kompetensutveckling. I projektet har man gjort en stor satsning på dyslektiker och genomfört ett antal särskilda stödsatser för deltagare med detta funktionshinder, och även ägnat detta särskild uppmärksamhet i utbildning av lärare och chefer.

SPRIDNINGSAKTIVITETER OCH NÄTVERKANDE, NATIONELLT OCH INTERNATIONELLT

Projektet är ett utvecklingsprojekt på framkanten inom ett område som är av stort intresse, både för politiker, beslutsfattare och omsorgsverksamheter, internationellt, nationellt och lokalt. På många håll sker ansträngningar med att utveckla en professionell äldreomsorg som baseras på omsorgskompetens hos medarbetarna. Det finns stora behov av att utveckla pedagogik och arbetsplatslärande. Särskilt viktigt är det att utveckla språkpedagogik och språkstödande arbetsplatser.

Både internationellt, nationellt och lokalt är det av stort värde att samordna ansträngningar och att lära av varandra

Därför är projektets utåtriktade kontakter och information viktiga för att sprida projektets erfarenheter och ta tillvara andras erfarenheter. I projektets målkatalog framhålls detta som viktiga målområden.

BASFAKTA

PROJEKTETS ARBETSPLATSER

Följande cirka 90 arbetsplatser har deltagit i projektet.

Botkyrka Kommun Tumba äldreboende med våningsplan/enheter Personlig assistans		Solna stad Skoga äldreboende Humaniora hemtjänst, assistans, larm- och nattpatrull och LSS		
Järfälla Kommun Hemtjänst Kallhäll Hemtjänst Jakobsberg 1 Hemtjänst Jakobsberg 2 Hemtjänst Barkaby Hemtjänst Vakansen (Bemanningscentrum) Korpralsvägen Äldreboende Ekens äldreboende Olovslunds äldreboende Tenorgränd Björken Boendestödsteamet Aspen Dagverksamhet för personer med funktionsnedsättning Personlig assistans 4 grupper	Lidingö Kommun Hemtjänst Brevik Hemtjänst Torsvik Hemtjänst Larsberg Hemtjänst Viksjö Hemtjänst Rudboda Hemtjänst Tor nattgrupp och hemtjänst Äldreboende Siggebogården, 10 avdelningar inkl. korttidsboende Högsätra Servicehus Baggeby gård Högsätra	Sundbyberg stad Hemtjänst Vackra vägens Hemtjänst Hallonbergens Hemtjänst Centralas Hemtjänst Rissne Hemtjänst Lilla Albys Hemtjänst Kvällspatrullens hemtjänst Äldreboende Solskiftet Lötsjögården Träffpunkterna Dagvård Tyresö Kommun Hemtjänst Björkbackens äldrecentrum och Syrenen, enhet för demenshandikappade		
STOCKHOLM STAD och följande stadsdelar				
Hässelby Vällingby Hemtjänst Hässelby gård Vällingby Grimsta Räcksta Nälsta Vinsta Hässelbystrand Skolorten inkl servicehus Äldreboende/Gruppboende Hässelgården Koppargården Liviagården	Kungsholmen Serafens vårdboende 7 enheter	Spånga Tensta Gruppboendestäder Björinge Järinge Stranninge	Bromma Mälärbackens äldreboende Utförelsenhet för personligt stöd	
PRIVAT OMSORGSIVARE Temabo Äldreboende Berga i Solna Fridhemmet Alströmerhemmet Guldrölopsshemmet Bergsund	Förenade Care Äldreboende Ekbacken	Inblasa Gruppboende	Legevisitten Hemtjänsten	Silverhemmen Solbacka Tallbacken

Dessa arbetsplatser leds av runt 70 enhetschefer som har ansvar att leda och utveckla verksamheten. Många av dessa chefer har varit aktiva i nätverksmöten och en del har deltagit i handledningar som projektet arrangerat.

AKTIVITETER FÖRUTOM UTBILDNINGAR FÖR DELTAGARE

Projektet har under hela projektiden arrangerat olika typer av aktiviteter. Projektledning eller specialister som upphandlats har bl.a. utbildat reflektionsledare, språkbud och dokumentationsstödjare. Bilden nedan beskriver omfattningen och typ av aktiviteter som genomförts.

AKTIVITET	ANTAL	MÅLGRUPP
Nätverk	5 tillfällen	Reflektionsledare
Nätverk	7 tillfällen	Språkbud
Nätverk	10 tillfällen	Chefer
Information - och dialogträffar	6	Skolledare
Information - och dialogträffar	3	Förvaltningschefer
Utbildning i reflektionsledning	Ca 60 pers	Vårdbiträden och undersköterskor
Utbildning för språkbud	Ca 90 pers	Vårdbiträden och undersköterskor
Utbildning i reflektionsledning	Ca 34 pers	Sjuksköterska, arbetsterapeut, sjukgymnast och enhetschef
Utbildning i social dokumentation	3 grupper	Vårdbiträden och undersköterskor
Utbildning i demens	13 grupper	Vårdbiträden och undersköterskor
Handledning	78 tillfällen	Reflektionsledare
Handledning	15 tillfällen	Chefer
Handledning	12 tillfällen	Vårdbiträden och undersköterskor i team
Handledning	4 tillfällen	Sjuksköterskor, arbetsterapeut och sjukgymnast
Språkstödjande vägledning	15 tillfällen	Dokumentationsstödjare, språkbud, chefer i team
Föreläsningar	5 tillfällen	Storföreläsningar på arbetsplatser med chefer, vårdbiträden, undersköterskor, HR-personal
Nätverksträffar för lärare	18 tillfällen inkl. t 4 introduktions dagar	Lärare
Gemensamma träffar för utbildningsdeltagare	3 grupper	Utbildningsdeltagare

UTBILDNINGSAKTIVITETER

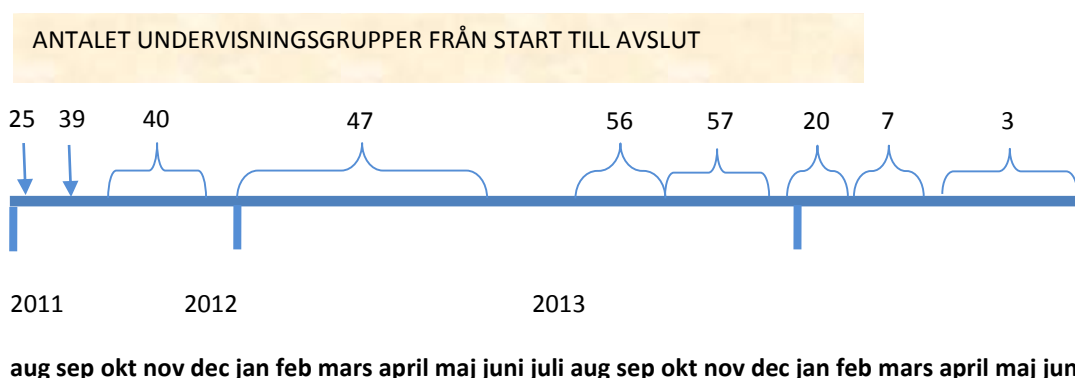
Undervisningen har pågått sedan hösten 2011 och avslutades i juni 2013. Totalt har det genomförts 80 utbildningsveckor à 3 undervisningstimmar fördelat enligt följande:



UNDERVISNINGSGRUPPER

Undervisningen har för det mesta skett på arbetsplatsen dock inte alltid på deltagarens egna. Antalet deltagare per undervisningsgrupp har varierat mellan 6 till 16 deltagare. Deltagarantalet har varit lägre i de grupper som haft språkundervisning i svenska. I undervisningsgrupperna har det oftast funnits deltagare från olika arbetsplatser (t.ex. deltagare från hemtjänst, äldreboende och gruppboende), men vissa undervisningsgrupper har bara haft deltagare från den egna arbetsplatsen. I genomsnitt har ungefär 50 utbildningsgrupper varit igång under projektet.

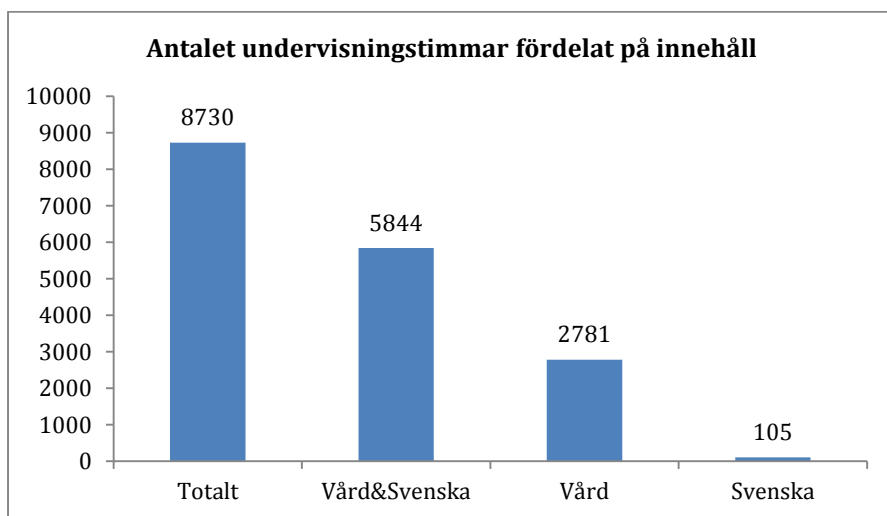
Bilden för antalet undervisningsgrupper nedan visar hur projektet successivt kom igång under hösten 2011 för att sedan intensifieras under hösten 2012 och trappas ner under våren 2013.



Undervisning och inriktning

Undervisningen har bedrivits antingen enbart med vård- och omsorgsprogrammet kurser eller med kurser från vård- och omsorgsprogrammet och undervisning i svenska som andraspråk. Ett fåtal grupper har genomförts enbart utifrån språkundervisning.

Projektet har levererat 8730 undervisningstimmar för den tänkta och planerade målgruppen. Dessa timmar fördelas enligt följande diagram:



Följaktligen har 67 % av samtliga timmar gått till undervisning där vård- och omsorg kombineras med undervisning i svenska och 32 % av gått till undervisning i enbart vård och omsorg.

Under projektet arrangerades även en särskild demensutbildning med cirka 150 deltagare från en och samma deltagande arbetsgivare. Utbildningen genomfördes i 13 utbildningsgrupper varav 4 av dessa grupper fick undervisning i svenska. Utbildningen pågick vid 6 tillfällen för dem med språkundervisning och i 4 tillfällen för dem utan språkundervisning. Varje utbildningstillfälle var 3 timmar. Sammanlagt genomfördes 180 utbildningstimmar där 108 timmar genomfördes utan språkundervisning och 72 timmar med språkundervisning. Om vi inkluderar dessa timmar har projektet levererat totalt 8 910 timmar vård- och omsorgskunskap varav 5 916 är med språkundervisning och 2 889 är utan språkundervisning och 105 undervisningstimmar enbart i svenska.

Antalet lärare

I projektet har 9 utbildningsarrangörer varit engagerade, 20 vård- och omsorgslärare och 12 språklärare.

BERÄKNADE LÄRARKOSTNAD PER UNDERVISNINGSTIMME

I projektet har skolorna fått ersättning enligt följande princip:

- Ersättning för undervisad timme
- För varje undervisningstimme beräknas maximalt 1 timme för förarbete och 1 timme för efterarbete.

Det innebär att **en** undervisningstimme med utbildningsgruppen ersätts med **3 timmar**. Ett utbildningstillfälle om 3 timmar ersätts således med 9 timmar.

Projektets samlade tid för undervisningstimmar samt lärartimmar inklusive för- och efterarbete är 44 163 timmar enligt tabellen på nästa sida.

Undervisningstimmar vård- och omsorg	Lärartid inkl. för- och efterarbete vård- och omsorg	Undervisningstimmar vård- och omsorg inkl språkundervisning	Lärartimmar för- och efterarbete vård- och omsorg inkl. språkundervisning (baserat på 2 lärare)	Summa lärartid
2 889	8 667	5 916	35 496	44 163

En lärartimme uppskattas i snitt ersättas med 360 kronor per timme¹. Den totala kostnaden för lärarinsatserna i projektet är knappt 15 900 000 kronor. Kostnaden per undervisningstimme är 1 080 kronor.

NÅGRA NYCKELTAL

Sammanlagt den 25 juni 2013 har 433 registrerade deltagare tagit 103 950 poäng i gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram.

- Medelvärdet av tagna poäng är 144 och 23 deltagare har tagit minst 900 eller mer poäng inom projektet

Detta innebär att:

- Av de 103 950 poäng som totalt tagits har varje poäng kostat 153 kronor i form av lärarlöner (observera att i kostnaden ingår de 62 deltagare som inte tagit poäng men uppnått kursmål och tagit betyg i en eller flera kurser inom sfi eller SAS grund/SVA-grund samt de deltagare som inte tagit poäng inom vård & omsorg men däremot fått intyg att de deltagit i undervisningen)

Beräknat på 651 deltagare - varav 423 har haft undervisning i vård och omsorg med språkundervisning och 228 deltagare har inte haft det - blir kostnaden för lärarinsatsen:

- 24 462 kronor per deltagare i genomsnitt och
 - 30 210 kronor per deltagare i vård och omsorg med språkundervisning
 - 13 685 kronor per deltagare i vård och omsorg
- Totalt har 722 betyg tagits inom vård- och omsorgsprogrammet. Medelvärdet i tagna poäng är 144. 23 deltagare har tagit minst 900 poäng
- Av deltagarna är det 288 personer eller 67 % som tagit betyg i vård- och omsorgsprogrammet
- 143 deltagare har tagit betyg i Sfi eller SAS grund/SVA-grund
- 81 deltagare har tagit betyg både i vård- och omsorgsprogrammet och i Sfi/SVA-grund

Kostnad för ungdomsgymnasium²

¹Baserat på en årslön på 336 000 inkl. PO- avgift 45 % samt en årsarbetstid på 1360 timmar

² Elever på gymnasiet har rätt till 2430 undervisningstimmar under gymnasietidens tre år; detta motsvarar ca 770 undervisningstimmar per elev och år. Den genomsnittliga ersättningen till fristående gymnasieskolor om

UTVÄRDERINGEN OCH DESS GENOMFÖRANDE

UTGÅNGSPUNKTER FÖR UTVÄRDERINGEN

Fokus i utvärderingsarbetet har varit att följa och pröva projektets arbete med att integrera formell utbildning i vård och omsorg samt formell språkutbildning med förutsättningar för vardagligt arbetsplatslärande, som gör att arbetsplatsen får konkret, tillämpad och påvisbar nytta av det kunskapsstillskott som det formella lärandet innebär. Detta skall leda till att hela verksamheten utvecklas professionellt, att kvalitet och effektivitet påverkas positivt och att medarbetarna utvecklas för att möta de ökade kraven i verksamheten. Det handlar således om att:

- Samla kunskap om metoder, förutsättningar och möjligheter som öppnar sig när skolan flyttar ut på arbetsplatsen
- Samla kunskap om vilka *förutsättningarna* är för att utveckla en hållbart lärande arbetsplats. Det handlar om struktur, processer, kultur och förhållningssätt på organisationsnivå, gruppnivå och individnivå. Vad fungerar och vad fungerar inte?
- Samla kunskaper om *metoder och arbetssätt* som utvecklar en lärande arbetsplats
- Visa vilka organisatoriska och andra förutsättningar som stödjer ett starkt och institutionaliserat samarbete mellan skola och arbetsplats.
- Visa vad som krävs för att ett gemensamt projekt av denna dignitet ska fungera och leda framåt mot en fortsatt och hållbar utveckling.
- I övrigt genomföra en stringent uppföljning av projektets mål och arbetssätt.
- Löpande följa och utvärdera projektets styrning, ledning och förmåga att genomföra det som förutskickas i de dokument som beskriver syfte, inriktning, mål och projektplan

UTVÄRDERING I OLIKA ETAPPER

UTVÄRDERING I, ÅR 2011³

Utvärderingen under hösten 2011 fokuserade på att

- Beskriva projektets förutsättningar och de utmaningar som projektet står inför
- Kritiskt granska projektets visioner, ambitioner och möjligheter att lyckas.
- Bedöma projektets styrkor och svagheter såsom de framträder efter startperioden.
- Ge rekommendationer som gäller projektets fortsatta strategiska planering och dess taktiska och praktiska genomförande.

Enskilda intervjuer genomfördes under hösten 2011 med nio enhetschefer från olika kommuner och stadsdelar, representerande olika slags verksamheter inom äldreomsorg och omsorg för funktionshindrade. Sex rektorer/biträdande rektorer som representerar olika utbildningsanordnare inom kommunal och privat vuxenutbildning. Huvudprojektledaren och de fem projektledarna som tillsammans leder projekt ArbetSam.

80 000 kr per år och elev blir kostnaden för en sådan genomsnittlig gymnasieskola ca 104 kr per timme. (Hämtat från utvärderingsrapport projekt "Äldre liv")

³ Redovisad i rapport, januari 2012

Gruppintervjuer med deltagare från fem undervisningsgrupper i olika stadsdelar/kommuner och olika verksamhetstyper. Gruppintervjuerna genomfördes i anslutning till något utbildningstillfälle.

Gruppintervju med sammanlagt 14 omsorgslärare och språklärare som arbetar i projektet. Utvärderarna hade under utvärderingsperioden regelbundna möten och samtal med projektledningen.

Vid ett halvdagsseminarium i augusti 2011 genomförde utvärderarna tillsammans med projektledningsgruppen en genomgång och revision av de projektmål som formulerats i projektansökan. Syftet var att göra målen realistiska och möjliga att följa upp. Styrgruppen fastslog senare en officiell målkatalog.

Vid tre tillfällen under 2011 deltog utvärderarna i möten med de forskare som genomför ett forskningsprojekt inom ramen för projekt ArbetSam

Utvärderarna genomförde, med hjälp av projektadministratörerna, två olika enkätstudier:

Enkät, enhetschefer

En webbenkät, kallad basenkät genomfördes med de enhetschefer som har deltagare i projektets utbildningar. Enkäten syftade framför allt till att få fram chefernas syn på deltagarnas kompetensutvecklingsbehov samt arbetsplatsernas förutsättningar för att vara eller bli "lärande arbetsplatser".

Av de ca 70 enhetscheferna svarade ungefär 75 %.

Enkät utbildningsdeltagare

Enkäten skickades ut i pappersform och insamlades med lärarnas hjälp. Lärarna kunde stötta de personer, framför allt andraspråkstalare, som behövde hjälp med att förstå enkätfrågorna. Enkäten var ett självskattningsformulär där deltagarna svarade på frågor som huvudsakligen berörde deras uppfattning om sin egen kompetens i olika avseenden. 314 deltagare i ArbetSams utbildningar besvarade denna självskattningsenkät.

SAMMANFATTNING UTVÄRDERINGSRAPPORT I

Fem utmaningar som beskrivs i rapporten:

1: Komplex projektmiljö

"ArbetSam är ett djärvt och mycket viktigt projekt som tar sig an en stor och svårlöst problematik. Projektet är stort anlagt. Det har att navigera i en komplex miljö där det finns många intressenter/aktörer med olika förväntningar och krav. I denna miljö möter projektet olika system med olika kulturer och skilda, ofta motsatta intressen. Gränserna mellan systemen är ofta väl bevakade. Var och en håller på sitt. Samarbete är både projektets mål och dess förutsättning. Projektet ska kraftfullt initiera och leda en samverkan mellan olika intressenter/aktörer i en gemensam process där de förväntas satsa krafter och resurser för att förändra och utveckla sig själva och varandra."

2: Bidra till att skärpa kraven

Kulturen inom vård och omsorg präglas sedan lång tid av låga krav på personalen när det gäller både teoretiska kunskaper och förmåga att behandla språket. Verksamheten anpassar sitt arbetssätt efter detta. Projektets intentioner kolliderar med denna kultur.

3: Tydligt budskap

Projektet behöver utforma och sprida ett tydligt och enkelt budskap, både till politiker, ledning och medarbetare om sambandet mellan kunskap, bra språk, professionell inställning och kvalitet inom omsorgen. **Värden** som handlar om vikten av kunskap och lärande och glädjen med att lära och utveckla är i grunden viktigare att utveckla än **metoder**

4: Begreppen "Arbetsplatslärande" och "En lärande arbetsplats"

Dessa begrepp är okända för de flesta av projektets aktörer. Projektets utmaning är att introducera och levandegöra begrepp som "lärande", "arbetsplatslärande" och "lärande arbetsplats".

5: Samspelet mellan utbildningsanordnare/lärare och arbetsplatser

I detta projekt möts ett par stora och var för sig väl etablerade system, nämligen systemet skolan och systemet omsorgen enligt SoL och LSS. Projektet har föresatt sig att få dessa två system att samarbeta och kommunicera och ta ett gemensamt ansvar för en utbildningsverksamhet.

Allmänt om undervisningens förutsättningar under hösten 2011 som de beskrivs i rapporten

Intervjuer med lärare, enhetschefer, utbildningsanordnare och deltagare gav en **helt entydig** bild av att den första tiden när utbildningen startade präglades av förvirring, otydliga budskap, oförutsedda problem som måste hanteras. Dessa problem tillskrevs i utvärderingsrapporten framför allt svårigheter med information och kommunikation i den komplexa projektmiljö som beskrevs ovan. Men efter en inledande period av osäkerhet och förvirring började undervisningen komma igång och började fungera bra. Majoriteten av de deltagare som intervjuats under hösten 2011 har förklarat att de är nöjda med den undervisning de får. De flesta menar att de har lärt sig ganska mycket som de redan har haft glädje av i sitt arbete. Deras chefer har visserligen blandade synpunkter men många uppfattar utbildningen positivt.

Allmänt om arbetsplatslärande hösten 2011 som det beskrivs i rapporten

Begreppet upplevs som teoretiskt och något som förutsätter stora förändringar på arbetsplatsen. Det är som om arbetsplatslärande är något svårt och kräver kunskaper som man inte har. Uppfattningen från vissa är att arbetsplatslärande fordrar nya kompetenser och mer resurser i form av struktur och stöd från ledning. Det allmänna intrycket är att det är mer ovanligt än vanligt med tydliga och givna former för nära och arbetsplatsorienterade läroprocesser. Ingen intervju eller annan information visar att det finns en systematisk medveten styrning och ledning av läroprocessen.

Varken chefer eller deltagare som står mitt i verksamheten, eller lärare och utbildningsanordnare som är längre ifrån, ser på arbetsplatslärande som ett naturligt inslag i verksamhetens arbete. Vi hör inga berättelser och beskrivningar där resultatet av en kunskapsframgång emanerar från ett planerat arbetsplatslärande.

Kunskapen och diskussionen om hur man utför arbetet finns lite överallt. På arbetsplatsträffar, i reflektionsamtal eller i handledningsgrupper för de som har det, under planeringsdagar och i kortare eller längre möten mellan omvårdnadspersonal och andra yrkesgrupper. Men något system och struktur eller någon serie av planerade och styrda aktiviteter för att verkligen se till att erfarenheter transformeras till lärande och en professionell utveckling har ännu inte visats upp för utvärderarna.

Projektets styrning och samordning under 2011 som den beskrivs i rapporten

Några exempel på problem som projektet haft att hantera fram till slutet av år 2011:

Initiala problem som hänger samman med ESF:s besluts- och uppföljningsprocess påverkade projektets mobiliseringsfas. Problem uppstod t.ex. i samband med att undervisningen kom igång när ESF:s redovisningsprinciper blev svåra att hantera för utbildningsanordnarna.

När utbildningen skulle starta under hösten 2011 var samtidigt den nya gymnasireformen – GY2011 – på väg att implementeras. Projektet och utbildningsanordnarna fick ta ställning om deltagarna skulle läsa enligt det gamla vård- och omsorgsprogrammet eller det nya. Det nya programmet trädde i kraft för ungdomsgymnasiet redan under hösten 2011 medan det för vuxengymnasiet började gälla först höstterminen 2012. De flesta utbildningar valde att följa det nya vård- och omsorgsprogrammet kurser och den betygsordning som gäller i GY2011. Det innebär för lärarna att de behövde sätta sig in i nya kursplaner och kunskapskrav samt ett helt nytt betygssystem. Ett fåtal av lärarna och skolledarna valde av olika skäl att följa det gamla omvårdnadsprogrammets kurser.

Under perioden hade även regeringen initierat ett stimulansprogram för att stärka möjligheten till formell utbildning för omvårdnadspersonal – omvårdnadslyftet. Inledningsvis hade flera deltagande kommunerna i projektet hade problem med att använda dessa stimulanspengar vilket föranledde gemensamma skrivelser till socialdepartement och socialstyrelsen. Kommunerna påpekade projektets svårighet med att tillgodose redovisningskraven (datum för redovisningen för deltagarnas studiepoäng) för att därmed kunna ta del av omvårdnadslyftet.

Den ursprungliga idén om att undervisningen skulle äga rum i anslutning till arbetsplatserna har inte alltid kunnat följas. Det har inte alltid varit möjligt att använda lokaler på arbetsplatser som undervisningslokaler.

Projektledningen lyckades hantera dessa problem, mestadels genom att man kompromissat mellan olika intressenters/aktörers krav och önskemål. Det har varit slitsamt, men man har klarat det. Nya konflikter mellan olika intressen och kulturer kommer säkerligen att dyka upp under projektets fortsättning när man på ett mera aktivt sätt börjar styra mot arbetsplatslärande. Hela projektets framgång hänger på förmågan att navigera och hantera konflikter i minerade farvatten. Utvärderarna bedömer efter 2011 att hanteringen hittills bådär gott. Det har varit slitsamt men alla parter har gjort sitt bästa.

Projektets interna processer

Projektgruppen består av erfarna personer med hög kompetens och gruppens arbete har i den stressade miljön inte varit helt konfliktfritt. Utvärderarna har uppfattat vissa åsiktsskillnader i gruppen om hur man ska agera och vilken roll man ska inta som projektledare. Vissa tycks förespråka en mer aktivistisk och drivande projektledning, andra vill se en mer stödjande och mindre pådrivande roll. Projektets administrativa funktioner har gjort ett stort arbete och har trots svåra förutsättningar lyckats skapa ordning och reda, inte minst när det gäller den komplicerade redovisningen.

UTVÄRDERING II, VÅREN 2012 ⁴

Under våren 2012 har utvärderarna undvikit att genomföra några studier på själva arbetsplatserna eftersom de inte ville störa projektets arbete som under denna tid pågick som mest intensivt där. I stället har de fortsatt och utvecklat resonemanget om projektets utmaningar. De reflekterar över hur projektet har angripit dem och hur man har lyckats hittills. Framför allt kommer rapporten att inrikta sig på de styrande värderingar, antaganden och förutsättningar inom omsorgsverksamheten som påverkar möjligheterna för ArbetSam att nå effekter och resultat. Det handlar bl.a. om kunskapssyn och sätt att se på omsorgsverksamhetens uppdrag och om vilka krav man med ledning av detta ställer på omsorgens medarbetare.

Utvärderarna genomförde under våren 2012 intervjuer med nämndordförande i fyra kommuner, intervjuer med förvaltningschef, verksamhetsutvecklare och företagsledare. Dessutom intervjuade man samtliga i projektledningen, projektassistenter och styrgruppens ordförande.

En enkätstudie genomfördes med sjuksköterskor, arbetsterapeuter och sjukgymnaster vid deltagande arbetsplatser.

SAMMANFATTNING UTVÄRDERINGSRAPPORT II

Både politiker, förvaltningschefer och företagsledare är starkt medvetna om problemet med låg utbildningsnivå och låg språknivå hos många medarbetare. Man söker också olika vägar för att hantera problemet, som inte blir mindre av att man idag ser en svag rekrytering till ungdomsgymnasiets vård- och omsorgsprogram. Det gör att man idag ser sig behöva arbeta på bred front med både rekrytering och utbildning

I intervjuer med politiker, förvaltningschefer och företagsledare har utvärderingen funnit ett stort engagemang när det gäller kompetens hos omsorgspersonalen. Diskussionen om vilken kompetens medarbetarna ska ha spretar här liksom överallt annars.

Några talar om hjärtats kunskap och personlig lämplighet, andra talar om styrning mot formell kompetens med tydliga ansträngningar att faktiskt lösa kompetensproblemet med formell utbildning, andra talar om arbetsplatslärande, reflektion och kommunikation. Alla diskuterar på ett eller annat sätt vilken kunskapssyn som omsorgen ska bygga på men ingen har en heltäckande bild.

Citat från en politiker: "Var går den professionella gränsen mellan traditionella omsorgssysslor och modern omvårdnad där man så långt som möjligt vill bibehålla funktioner, förebygga ohälsa och stödja omsorgstagaren i ett meningsfullt liv och där man nu och i framtiden mer och mer behöver utföra funktioner även i den medicinska vården och omsorgen"? Förutsättningen för denna utveckling mot modern omvårdnad är att man betraktar omsorgstagaren som ett subjekt inte som ett omvårdnadsobjekt. Vad behöver en omsorgsmedarbetare då kunna? Vilka kunskaper gör att man blir en bra omsorgsgivare? Med vilken inställning tar man sig an uppdraget?"

Utbildning av redan anställd personal en fråga som diskuteras av politiker, förvaltningschefer och företagsledare

När det gäller utbildning av redan anställda med otillräcklig formell kompetens är man idag rådvill och delvis lite uppgiven. Alla är medvetna om att det är omöjligt att "utbilda ikapp" om man ska välja att frigöra och

⁴ Redovisad i september 2012

skicka personal till skolan för att gå igenom hela vård- och omsorgsprogrammet. Man är också medveten om att en del av den personal som skulle komma ifråga för en utbildning har små förutsättningar för att klara en sådan utbildning. De har för dålig skolunderbyggnad för att börja studera på gymnasienivå, inte minst när det gäller kunskaper i svenska språket.

Andra lösningar som diskuteras av politiker, förvaltningschefer och företagsledare

Ändå måste man hitta lösningar, annars riskerar man att personal slås ut, vilket skulle kunna innebära att man får en ännu sämre personalsituation än man redan har eftersom många av de medarbetare det handlar om ändå gör godtagbara, ibland utmärkta, insatser i omsorgen varje dag, trots de formella kompetensbristerna. Lösningar som börjar diskuteras är att differentiera kraven på medarbetare, att hitta uppgifter som inte nödvändigtvis kräver undersköterskekompetens, att skapa en tydligare karriärstege där utbildning och formell kompetens belönas tydligare än idag

ArbetSam adresserar, genom sin inriktning och sitt arbetssätt, de problem och de frågor som politiker och högre chefer beskriver i utvärderarnas intervjuer. De talar också mycket väl om ArbetSam och uppfattar det framför allt som ett projekt som kan visa vägar för att åstadkomma en bättre situation när det gäller kompetensförsörjning och lärande inom omsorgens verksamheter.

SLUTRAPPORT SEPTEMBER 2013 (UTVÄRDERING III)

Informationsinsamling⁵

Förutom analys av tidigare insamlat material (i samband med de två första utvärderingarna) har till slutrapporten följande aktiviteter och insamling av information skett:

Under hösten 2012

- Förnyad insamling enkät "Självskattning för deltagare i ArbetSam"
- Förnyad insamling av "Basenkät för enhetschefer"
- Enkäter och intervjuer med 27 reflektionsledare och 13 språkbud i samband med nätverksträffar 10 och 11 december 2012
- Gruppintervju med lärare i ArbetSam, intervju med referensgrupp II december 2012
- Samtal och möten med projektledningen vid olika tillfällen

I den interna rapporten som kom i januari 2013 redovisades inte några jämförelser eller analyser av det insamlade materialet.

Under perioden mars – juni 2013

Arbetsplatsbesök

Arbetsplatsbesök vid fem äldreboende, två hemtjänstenheter, en gruppboende för funktionshindrade och en utföraenhet för personlig assistans. Arbetsplatsbesöken tog vanligtvis en heldag i anspråk för två utvärderare. Under arbetsplatsbesöket genomfördes i tillämpliga delar följande program:

- En gruppintervju med representanter för ledningen, en gruppintervju med deltagare i ArbetSams utbildningar, en gruppintervju med sjuksköterskor och paramedicinare knutna till enheten eller enheterna, en gruppintervju med arbetskamrater till deltagarna och en gruppintervju med språkbud och/eller reflektionsledare.

Intervjuerna inleddes oftast med en kort redovisning från utvärderarna av de enkätdata som samlats in från just denna arbetsplats. Gruppen ombads kommentera denna redovisning och därefter följde en strukturerad intervju med förberedda frågor till gruppen.

Intervjuer

Enskilda intervjuer med medlemmar av projektledning och projektgrupp- alla sex projektledare samt två administratörer intervjuades. Telefonintervjuer genomfördes med fem skolledare/utbildningsanordnare som medverkat i projektet. Likaledes gjordes enskilda intervjuer med två externa handledare.

Sammanställning, bearbetning, analys och tolkning av enkäter

Följande enkäter har bearbetats och lagts till grund för utvärderingsarbetet

- Självskattningar från utbildningsdeltagare 2011 och 2012
- Utvärderarnas enkäter (basenkät) till enhetschefer 2011 och 2012 samt projektledningens enkät till enhetschefer i maj år 2013, Enkät till språkbud och enkät till reflektionsledare hösten 2012

⁵ Redovisning av rådata i intern rapport till projektledning januari 2013

- Enkät till lärare hösten 2012 och enkät till sjuksköterskor och paramedicinare hösten 2012

REDOVISNING AV RESULTAT I FORM AV ANALYSER, TOLKNINGAR OCH REFLEKTION

Utvärderingsrapporten är uppbyggd så att den följer upp, kommenterar och diskuterar ArbetSams resultat och prestationer utifrån projektets målkatalog. Målkatalogen är indelad i fyra olika områden. Inom varje område finns ett övergripande mål samt ett antal så kallade strävans- och uppnåendemål.

<p style="text-align: center;">A Övergripande mål på individnivå</p>	<p style="text-align: center;">B Övergripande mål på organisationsnivå</p>	<p style="text-align: center;">C Övergripande mål på pedagogisk nivå</p>	<p style="text-align: center;">D Övergripande mål för information och spridning av resultat</p>
------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------

MÅLOMRÅDE A – ÖVERGRIPANDE MÅL INDIVIDNIVÅ

Projektet formulerade vid start följande övergripande mål på individnivå:

De anställda som deltar i utbildningen ska få sådant stöd i sin språk- och omsorgskunskap att de efter projekttiden ytterligare stärkt sina möjligheter på arbetsmarknaden med förbättrad yrkeskompetens. Efter projekttiden ska de bättre kunna kommunicera med de äldre/funktionsnedsatta, anhöriga och kollegor, uttrycka sig, föra vidare information, dokumentera och ta emot instruktioner och delegering. Utbildningen ska leda till att kursdeltagarna får stärkt självkänsla, social förmåga samt lättare kan delta i kompetensutveckling och arbetsplatsens utveckling.

Strävans- och uppnåendemål

Dessa övergripande mål tygiggjordes i sex olika strävans- och uppnåendemål – A1 till A9. Här nedan redovisar utvärderingen, utifrån insamlad information, analyser och sammanvägningar, hur väl dessa mål är uppfyllda

MÅL A1 – FORMELL MÖJLIGHET ATT SÖKA TILL GYMNASIESKOLAN

Målet lyder:

Alla som deltar i och fullt ut genomför projektets utbildningsaktiviteter har efter projektet sådana kunskaper att de har formell möjlighet att söka in till gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram.

Det är uppenbart att projektet inte nått detta mål med avseende på godkända betyg i svenska, som får anses som det mål som ArbetSam för sin del avser med ovanstående målformulering. .

312 deltagare har under projekttiden fått undervisning i svenska som andraspråk. Av dessa har 143 tagit betyg i en eller flera kurser inom sfi eller SAS grund/SVA-grund.

Anledningen till att man inte nått målen här är säkerligen att många deltagares språkkunskaper från början varit otillräckliga för att det skulle vara möjligt att nå målet. Många chefer och många av deltagarna själva har tidigare överskattat deras svenskkunskaper. Flera chefer vittnar om hur projekten SpråkSam och ArbetSam fört med sig tunga besked om många medarbetares svaga kunskaper i svenska språket. Detta har visat sig när

dokumentationskraven skärpts, men projekten har också i hög grad bidragit till att sätta ett skarpt ljus 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.

MÅLUPPFYLLELSE A1

Projektet har inte nått målet att alla som deltar i och fullt ut genomför projektets utbildningsaktiviteter efter projektet har sådana kunskaper att de har formell möjlighet att söka in till gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram.

MÅL A 2 – KUNSKAPER MOTSVARANDE SAS GRUND

Målet lyder:

Alla deltagare som genomgått gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram men som ändå visar sig ha otillräckliga kunskaper i svenska har efter projektet kunskaper som motsvarar SAS grund.

MÅLUPPFYLLELSE A2

Detta mål går inte att utvärdera. Data saknas.

MÅL A3 - UTVECKLAT FÖRMÅGAN ATT LYSSNA, FÖRSTÅ OCH LÄSA OCH SKRIVA

Målet lyder:

Alla deltagare, oavsett modersmål, med bristfälliga språkfärdigheter har efter projektet utvecklat sin förmåga att lyssna och förstå, läsa, skriva och tala, förstå och kommunicera interaktivt, se, uppfatta och förstå kontexter och uttalade signaler.

Informationen som utvärderarna samlat in för att kunna bedöma måluppfyllelsen är:

- Webbenkät till chefer, april 2013
- Intervjuer med deltagarnas chefer vid arbetsplatsbesök april-maj 2013
- Uppföljning av deltagarnas egna självskattningar nov 2011 och nov 2012
- Intervjuer med deltagarnas arbetskamrater och medicinsk och paramedicinsk personal vid arbetsplatsbesök april-maj 2013.

Vad säger resultaten av webbenkät till chefer?

I enkäten som besvarades av 43 chefer av totalt ett sextiototal som nåddes av den ställdes fyra direkta frågor om projektets effekter på deltagarna när det gäller språk och kommunikation. På nästa sida redovisas hur många procent av de svarande cheferna som valt resp. svarsalternativ.

I vilken grad har deltagarnas kunskap stärkts när det gäller	Måttligt eller ganska måttligt	I viss grad	I stor grad	I högsta grad	Ej svar
Dokumentation	21	35	30	9	5
Ta emot information	9	37	35	12	7
Lämna information	9	35	44	7	5
Förstå instruktioner	16	30	37	12	5
Kommunicera med de boende	19	21	35	16	9

När man läser tabellen måste man ta i beaktande att det ibland kan vara svårt för en chef att bedöma ArbetSams utfall. Särskilt tydligt blir det när det gäller kunskap om att kommunicera med de boende, vilket chefer inte har så många tillfällen att observera i vardagen.

Generellt visar tabellen ändå att positiva uppfattningar om ArbetSams effekt på kunskap när det gäller kommunikation och information dominerar bland de chefer som besvarat enkäten. Utvärderarna tolkar detta som att ArbetSams deltagare kommunicerar mer och bättre efter projektet än före projektet. Det finns all anledning att anta att en bättre språkförmåga har en viktig del i denna förstärkning. En slutsats som vi vågar dra är att deltagarnas självförtroende stärkts genom bl.a. ett bättre språk, vilket gör att de vågar ta för sig mera, delta mer aktivt i möten och fråga när de inte förstår. Detta uttrycker cheferna att de har uppfattat.

Vad säger resultatet av utvärderarnas intervjuer med chefer?

Från intervjuerna med cheferna framträder en skiftande bild av hur ArbetSam lyckats påverkat deltagarnas språkkunskaper. Majoriteten av cheferna är positiva och menar t.ex. att projektet har medfört att flera deltagare än tidigare kan dokumentera. De märker påtagligt att deltagarna är mera aktiva än tidigare, tar för sig mer, kommunicerar mer och tydligare, och förstår instruktioner bättre. Men det finns också chefer som är besvikna och som hade hoppats på större framgång, framför allt språkmässigt hos de medarbetare som har de största behoven av språkutveckling.

Några chefer tycks mer eller mindre ha gett upp hoppet om språkutveckling för en del av sina medarbetare och planerar nu helt enkelt för att skilja dem från uppgifter som förutsätter djup kunskap i tal och skrift och i stället försöka hitta uppdrag som kan utföras även om deras språkkunskaper är bristfälliga. Många av dessa medarbetare har lång erfarenhet och många år i yrket. Flera chefer uttrycker att ju längre medarbetare med svenska som andraspråk arbetar inom omsorgen utan att hela tiden utveckla språket genom en kombination av stöd och krav, både från arbetsgivaren och från samhället i övrigt, och genom medveten träning, ökar risken att språket stelnar i felaktiga mönster som är ytterst svåra att förändra och komma ur. Utveckling av det talade och skrivna svenska språket behöver komma igång tidigt.

Vad säger resultatet av självskattningsenkäten?

De deltagare som i samråd med lärare, enhetschefer och projektledning bedömdes ha svårt att på grund av svagheter i svenska språket klara undervisningen i vård- och omsorgskurserna deltog i undervisningsgrupper där det fanns både en omvårdnadslärare och en svensklärare (SFI-lärare). Språkläraren undervisade och gav, i samspel med omvårdnadsläraren, deltagarna stöd att utveckla det svenska språket.

Från enkäten med deltagarnas självskattningar kan jämförelser göras mellan deltagargrupper som haft språkundervisning och de deltagargrupper som inte haft sådant stöd. Av 180 deltagare som svarat har 115 (64 %) haft tillgång till språkundervisning och 65 (36 %) har inte haft det.

Jämförelse mellan gruppen som haft språkundervisning och gruppen som inte haft det

Vi vet från intervjuer att undervisningen har sett olika ut för dessa två grupper. De som haft språkundervisning har ägnat en stor del av den sammanlagda undervisningstiden åt just språkutveckling medan den andra gruppen som bl.a. till viss del består av personer med svenska som modersmål har kunnat fokusera på undervisningen i vård och omsorg.

Avspeglas detta förhållande i självskattningarna? Inte alls så mycket som man skulle kunna förvänta sig. Generellt har båda grupperna i genomsnitt samma värde på självskattningarna år 2012. Båda grupperna har ökat sina värden under året med ArbetSam. Gruppen med språkundervisning har dock ökat mera.

Den enda anmärkningsvärda ökning som sticker ut är självskattningen på frågan om medicinska kunskaper där gruppen som haft språkundervisning gått tydligare framåt än den andra gruppen.

På frågan om man har klart för sig vilka krav som ställs på yrket och på frågan om man känner till lagar och regler har denna grupp också gått tydligare framåt än den andra.

Den grupp som inte haft språkundervisning ligger i genomsnitt högre i sina självskattningar på frågan om hur bra man talar och förstår svenska, vilket är helt enligt förväntningarna.

Däremot finner vi inga förändringar i självskattningen mellan 2011 och 2012 på denna fråga. Inte i någon av grupperna.

Detta är intressant då den ena gruppen under året med ArbetSam haft så tydligt fokus på språket och ägnat mycket tid åt detta, varför man hade kunnat förvänta sig att denna grupp tydligare skulle markera ökade kunskaper i svenska. Resultatet bekräftar dock iakttagelser från tidigare utvärderingar, bl.a. från SpråkSam. En möjlig förklaring är att språkkunskap är en svårfångad och svårvärderad kunskap. Frågan är ju ställd så att den gäller förmågan att göra ett bra arbete med den språkkunskap man har. Redan 2011 framstod självskattningarna på denna fråga som anmärkningsvärt höga med tanke på den låga språknivå som både chefer och lärare uppfattade hos många deltagare. Många deltagare med ett annat modermål än svenska kan ha ansett att eftersom de klarar jobbet varje dag är deras språknivå tillräcklig. Då ligger det nära till hands att de överskattar sin språkförmåga eller underskattar den språknivå som de egentligen behöver för att kunna göra ett bra arbete. Projektet ArbetSam kan då ha gjort språkraven och den egna språkförmågan tydliga för deltagarna, vilket kan vara en anledning till att självskattningen när det gäller språkförmåga inte har ökat, trots hårt arbete med språket i projektet.

En chef som har många deltagare med bristande språkkunskaper som deltagit i ArbetSam tolkar svaren på följande sätt:

”Idag efter att ha lärt sig mer genom projekt ArbetSam, har man svårt att sätta ord på de symptom man kan avläsa hos de äldre. Förut hade man bara ett eller två generella ord för de hälsoförändringar som man uppfattade hos den äldre. ”Man sa bara att den äldre var t ex orolig och använde hela tiden ordet oro. Idag kan man mer, vet mer om sjukdomar och vet att symtomen är många men man kan inte namnen på allt detta”. Det hänger ihop med den språkutveckling man gått igenom under Arbetsam . Deltagarna har upptäckt i samband med språkundervisningen (och när de utvecklat språket) hur många ord de inte kan. Förut använde de få nyckelbegrepp såsom vissa adjektiv och verb. Idag är man medveten om att ens ordförråd inte är särskilt stort och tycker därför att man kan mindre (fast man egentligen har öppnat dörren till språkutvecklingen).”

Det är samma sak med frågan om man kan påverka hur arbetsuppgifterna ska utföras. Man är med de nya kunskaperna idag mer medveten om sina egna tillkortakommanden och de begränsningar man har. Tidigare svarade man utan att riktigt veta.

Vad säger resultatet av intervjuer med arbetskamrater, sjuksköterskor och paramedicinare som samarbetar med deltagarna i deras vardag?

En ganska vanlig uppfattning om ArbetSams effekter som framförs av deltagarnas omgivning på arbetsplatsen är att deltagarnas svenska inte så ofta har blivit tydligt bättre. Flera säger att man hade väntat sig mer av språkutbildningen i ArbetSam. Däremot är alla i stort sett överens om att deltagarna i ArbetSam vill kommunicera mer, vågar kommunicera mer, vågar fråga mer och vågar försöka mer.

SAMMANFATTANDE DISKUSSION OCH UTVÄRDERING AV MÅL A3

Alla deltagare, oavsett modersmål, med bristfälliga språkfärdigheter har efter projektet utvecklat sin förmåga att: lyssna och förstå, läsa, skriva och tala, förstå och kommunicera interaktivt, se, uppfatta och förstå kontexter och uttalade signaler

Allt tyder på att ArbetSam har gett ett antal effekter när det gäller förmågan att kommunicera, en förmåga där svenska språket ingår som en aktiv och grundläggande del. Större delen av deltagarna har förbättrat sin förmåga att kommunicera. En mindre del av den samlade deltagargruppen har dock inte lyckats förbättra sig i dessa avseenden. Det rör sig ofta om personer som arbetat länge inom omsorgen men som fortfarande, även efter SpråkSam och ArbetSam inte har tillräckligt bra kunskaper i svenska för att ha möjlighet att komma in på gymnasiestudier och inte heller klara att tillgodogöra sig undervisningen. Denna grupp finns representerad på ganska många arbetsplatser och frågan om hur man ska använda dem i arbetet upplevs inte sällan som akut eftersom medarbetarna av sina chefer inte bedöms klara de mera kvalificerade delarna av omvårdnadsarbetet. Deras förmåga att kommunicera i tal och skrift professionellt förbättras långsamt eller inte alls, trots stora ansträngningar.

Vad har språkutbildningen åstadkommit?

Intervjuerna och självskattningen tyder på att deltagarna i stor utsträckning har lärt sig ord och begrepp som används i professionellt omsorgsarbete. Både chefsenkäter, chefsintervjuer och självskattningar tyder på att en tidigare stängd dörr till en professionell begreppsvärld nu har öppnats på glänt för många av dem. Genom denna kunskap har de utvidgat sina möjligheter att förstå sitt yrke, vilket flera av dem har pekat på.

Utvärderarnas egna reflektioner utifrån intervjuer och enkätresultat

Utvidgandet av begreppsvärlden är nyckeln till förståelse och utveckling av det professionella omsorgsyrket. Den begreppsvärld som de ska erövra är mångfacetterad, den innehåller t.ex. ord och begrepp från medicin, psykologi, samhällskunskap och fysiologi. Det är inte så att man kan tränga in i den professionella världen genom att plugga in gloslistor. Därför är det viktigt att språkundervisningen kombineras med vård- och omsorgsutbildning så att begreppen sätts in i sina sammanhang.

Att tränga in i den professionella begreppsvärlden innebär dock inte självklart att man på samma gång tillägnar sig ett mera flytande och avancerat tal- och skriftspråk. Deltagarna har olika förutsättningar för att snabbt lära sig saker som uttal, ordföljd, grammatik och stavning. De kommer till svenskan från vitt skilda språkområden, de har olika sociala och kulturella förutsättningar i Sverige. En del av dem talar t.ex. aldrig svenska i sin hemmiljö och inte minst har deras arbetsplatser bjudit på skiftande förutsättningar när det gäller att träna och lära svenska.

Utvärderarnas tolkning och reflektion av de olika svar man fått kring frågan om effekten av både projektet SpråkSam och ArbetSam?

Deltagarnas omgivning är ofta besviken och uppfattar inte att de har utvecklats i tal och skrift. En del arbetskamrater, chefer och specialister anser att vissa medarbetare som deltagit i projekten fortfarande ofta har svårt att hävda sig med ett flytande och begripligt språk. Det krävs mycket träning för detta och denna träning behöver de få på arbetsplatsen och i andra miljöer. De undervisningstimmar som de deltagit i räcker inte för att de ska uppnå den kunskapsnivån som verksamheten kräver. Däremot uppfattar både chefer och omgivning mycket tydligt att deltagarna i ArbetSam har ökat sin vilja och sitt självförtroende när det gäller att kommunicera, att de kommunicerar mera än tidigare, att de tar för sig i diskussioner och på möten

De flesta av deltagarna är däremot stolta över att de i ArbetSam har fått del av den professionella omsorgsvärldens begrepps- och kunskapsapparat. De tycker sig förstå mycket mer av sitt yrke och de kunskaper som hör till det. De gläds åt dessa kunskaper. Framför allt har denna öppning för många betytt att de nu känner att de kan hävda sig och sina kunskaper på arbetsplatsen. Begreppen och den förståelse som följer när man behärskar dem hjälper dem när de ska dokumentera, rapportera och informera. Detta är för ArbetSams deltagare riktiga och viktiga yrkeskunskaper och sådana kunskaper gör dem stolta och stärker deras självförtroende. Språkdräkt och stavning kan och ska de få hjälp med och de ska lära sig att behärska även sådana saker. Men att förstå vilket djup och vilken bredd och vilka möjligheter som finns i deras yrke, det har de lärt sig i ArbetSam och många av dem vill fortsätta att studera. De har kommit in i utvecklingsspiralen och är nu motiverade att på egen hand eller med fortsatt stöd från verksamheten studera vidare.

Deras självförtroende har också stärkts av den pedagogiska formen i utbildningen. Många som har känt att de inte har kunskaper nog för att diskutera har nu under ett år för första gången varit med i en grupp där kunskaper tillförts och diskuterats. Där man känt sig jämlik med andra. Man ha lärt, man har övat man har reflekterat och man har diskuterat med läraren som handledare. Man har tagit upp frågor på den egna arbetsplatsen, man har fått hjälp av språkbudnen med sina hemläxor. Man har vänt sig utåt mot arbetskamrater som man inte tidigare har haft så mycket kontakt med.

Självförtroendet har 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. Så har utbildningen fungerat, särskilt för deltagare som har haft dåliga kunskaper i svenska.

MÅLUPPFYLLELSE A3

Utvärderarna bedömer, efter ovanstående tolkning och resonemang, att projektet väl uppnått sina mål med avseende på deltagarnas förbättrade förmåga att: lyssna och förstå, förstå och kommunicera interaktivt, se, uppfatta och förstå kontexter och uttalade signaler.

När det gäller att tala, läsa och skriva svenska har projektet, i enlighet med ovanstående tolkning och analys, uppnått sina mål när det gäller förmågan att använda det professionella språket. En del av deltagarna har gjort vissa framsteg när det gäller förmågan att använda sitt vardagsspråk i samspel med boende och kolleger. Här har projektet inte i alla avseenden levererat enligt vissa förhoppningar. Anledningen tycks bl.a. vara att förhoppningarna var orealistiska med hänsyn till deltagarnas förutsättningar och den relativt korta tid som stod till förfogande.

MÅL A4

Målet lyder:

Efter kompetensutvecklingsinsatser har samtliga deltagare en enkel portfolio för vilka utbildningar man deltagit i innan projektet och under projektet.

I samband med den individuella kartläggningen av varje deltagare när utbildningen startade togs en individuell studieplan fram, som tillsammans med det redovisade studieresultatet och andra dokument från utbildningen kan sättas samman till en portfolio. Nästan alla deltagare hade lite data om tidigare utbildning och erfarenhet med sig in i utbildningen men utvärderarna har dock inte sett någon "fullständig portfolio" i praktiken på de arbetsplatser som besökts. Enligt projektledningen har de flesta lärare tillsammans med deltagarna kartlagt deras tidigare utbildningar och samlat dem i en särskild mapp. Men portofoliometoden är något mer än en samling utbildningsbevis och utvärderingen bedömer att projektet inte nått till den nivån. Det har noterats att några (ett fåtal) chefer säger sig inte ha deltagit i de trepartssamtal som skulle ligga till grund för den individuella utvecklingsplanen.

MÅLUPPFYLLELSE A4

Med bakgrund från beskrivna iakttagelser ovan finner utvärderarna inte målet uppfyllt.

MÅL A 5

Målet lyder:

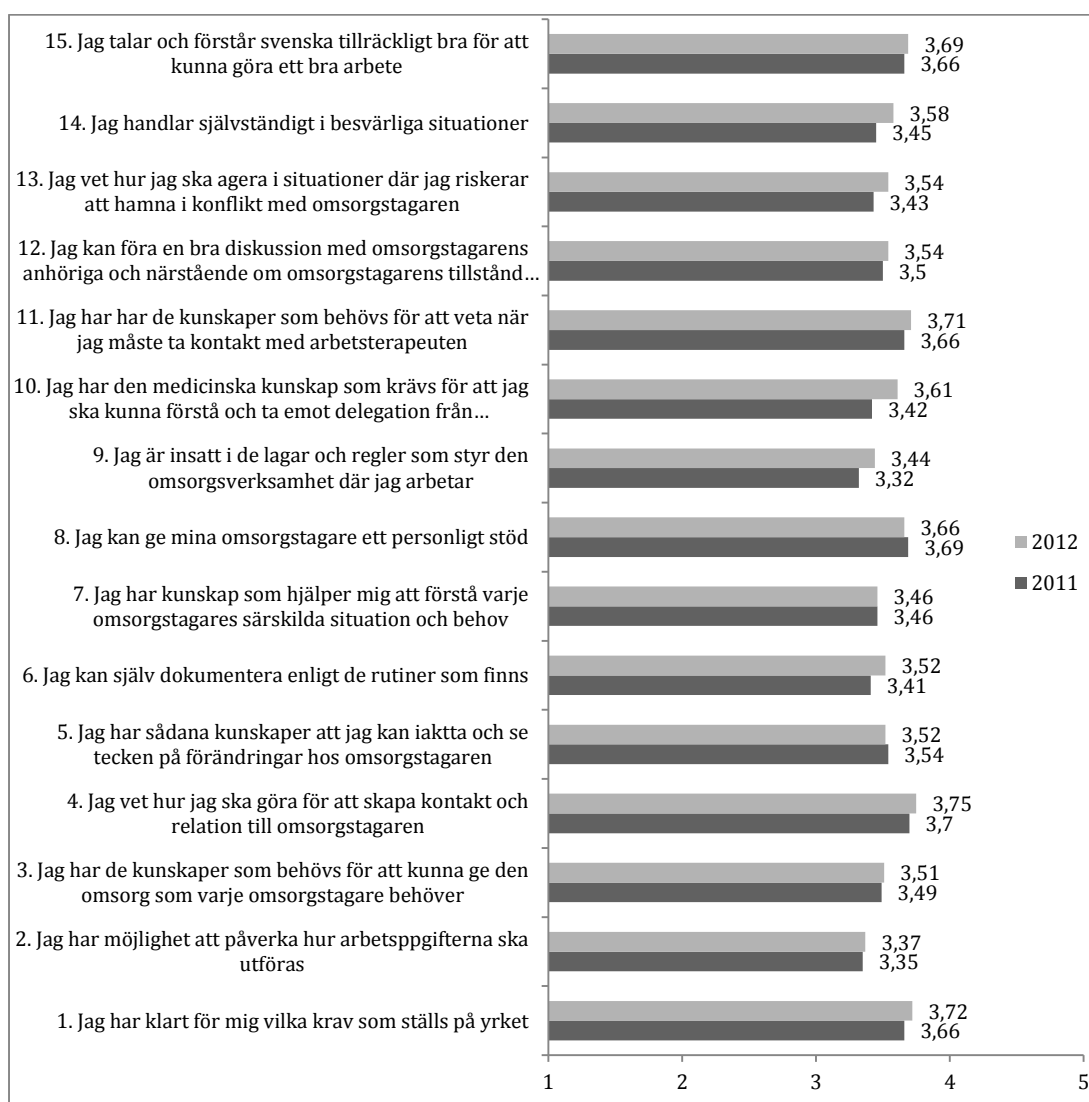
De som har slutfört kompetensutvecklingsinsatser har stärkt sin yrkeskompetens, vilket resulterat i att:

- ***Alla har bättre förutsättningar än före projektet att klara sina nuvarande arbetsuppgifter***
- ***Alla deltagare kan självkritiskt reflektera kring sitt förhållningssätt till arbetet***
- ***Alla deltagarna är medvetna om att man måste i praktiken få tillämpa det man lär sig.***
- ***Alla har bättre förutsättningar än före projektet att klara sina nuvarande arbetsuppgifter***

VAD SÄGER RESULTATET AV SJÄLVSKATTNINGSENKÄTEN?

Data som kan belysa i vilken grad ovanstående mål uppfyllts har, som tidigare nämnts, samlats in via den självskattning som deltagare fyllt i både år 2011 och 2012. Den tabell som visas här ger vägledning när detta mål A5 utvärderas. I tabellen redovisas jämförelser mellan svar från 187 deltagare som besvarat självskattningen/enkäten både 2011 och 2012.

Deltagarna har svarat på en fyrgradig skala där siffran 1 betyder "Instämmer inte alls" och 4 betyder "Instämmer helt och hållet". Tabellen på nästa sida visar medelvärdet av alla de 187 deltagarnas svar.



Lägsta medelvärde i hela diagrammet 2011 är 3,32 på frågan; ”Jag är insatt i de lagar och regler som styr den omsorgsverksamhet där jag arbetar”. 2012 är det lägsta medelvärdet 3,37 på frågan: *Jag har möjlighet att påverka hur arbetsuppgifterna ska utföras*.

Att alla värden ligger en bra bit över tre visar att alla svarande skattar 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.

Lägsta värdet år 2012 är ”möjligheten att påverka hur arbetsuppgifterna ska utföras”, vilket oroar och kan ses som betänkligt i en professionell verksamhet. Värdet förändrades bara marginellt mellan 2011 och 2012, vilket tyder på att deltagandet i utbildningen inte utifrån medarbetarnas uppfattning har förändrat deras möjlighet att påverka hur de ska utföra sina arbetsuppgifter. Hos många svarande sjönk värdet år 2012, vilket tyder på att utbildningen gjorde medarbetarna medvetna om de begränsningar som finns i detta avseende eller i varje fall öppnade möjligheter som de inte trodde sig kunna utnyttja.

Annars kan man se att medelvärdet på de flesta frågorna har stigit under det år man har deltagit i ArbetSam, vilket sannolikt till en del är effekter av deltagandet i programmet. Undantagen tycks ligga i tre frågor som har att göra mycket direkt med omsorgsmedarbetarens förmåga/möjlighet att se och tolka behov hos omsorgstagaren och att hantera dessa iakttagelser (fråga 5,7 och 8). Föreligger det ett mönster här och vad beror det i så fall på? Kan det vara så att dessa tre frågor handlar om färdigheter och möjligheter mer än om kunskaper som förmedlats i utbildningen?

Det finns också arbetsplatser där medelvärdena har sjunkit ganska genomgående under året med ArbetSam

Det finns t.ex. en arbetsplats med ganska många deltagare där självskattningsvärdena sjunkit markant under året med ArbetSam. Samtidigt kan man av deltagarnas egna kommentarer på frisvarsfrågan (sista frågan) utläsa att deltagarna är mycket nöjda med utbildningen och att de flesta anser sig ha lärt mycket. Hur ska man då tolka att värdena i självskattningsenkäten har sjunkit? Deltagarna själva och deras chefer gör i alla fall tolkningen att de lärt sig mycket om yrket och dess krav och att de lärt sig att det finns mycket att kunna som man inte visste när man besvarade den första enkäten år 2011. Eller som en deltagare kommenterade vid ett arbetsplatsbesök: "Idag vet jag så mycket mer om vad som krävs och vilken kunskap som behövs. Det visste jag inte när projektet började.

Jämförelse mellan svaren från olika verksamhetstyper inom omsorgen

Om vi jämför svaren mellan de 116 medarbetare inom vård & omsorgsboende, 56 medarbetare inom hemtjänsten och 10 medarbetare inom omsorgen för funktionsnedsatta så har generellt alla tre verksamhetsgrupper höjt sina självskattningar under året med ArbetSam.

Hemtjänsten har år 2012 ett medelvärde på 3.45, jämfört med 3,34 år 2011, en ganska liten höjning.

Vård & omsorgsboenden har 2012 ett medelvärde på 3.53 jämfört med 3.51 år 2011, en lite större höjning.

Omsorgen för funktionsnedsatta har år 2012 ett medelvärde på 3,55 jämfört med 3.51 år 2011, en ganska stor höjning

Särskilt noteras för hemtjänsten: En mycket markant höjning i självskattningen när det gäller medicinska kunskaper. Från 2,9 till 3,4.

En nedgång i självskattningen när det gäller möjligheten att påverka hur arbetet utförs. Från 3,20 till 3,08.

Nedgången speglar antagligen en insikt som kan ha vuxit fram under året om att den nya kunskap man förvärvat inte motsvaras av ett ökat inflytande. Självskattningarna gällande att påverka hur arbetet utförs på vård - och omsorgsboenden och i verksamhet för funktionsnedsatta är markant högre än för hemtjänsten och har dessutom ökat betydligt under året, mest för dem som arbetar med funktionsnedsatta.

Det förfaller betänkligt att just hemtjänstens medarbetare som arbetar ensamma ute på fältet och har en mycket varierande arbetssituation och varierande arbetskrav har en så låg värdering av sina möjligheter att påverka hur arbetet ska utföras. Det finns flera tänkbara historiska och andra förklaringar till att det är så. Men ska det verkligen vara så i framtiden att hemtjänstens medarbetare är så låsta och att ny kunskap som de skaffar sig gör detta ännu tydligare?

Endast på en fråga ligger svaren från hemtjänsten högre än för de andra verksamheterna; "Jag handlar självständigt i besvärliga situationer". Sätter man detta resultat i förhållande till att de upplever sig ha lägre "möjlighet att påverka hur arbetet utförs" ökar förståelsen för hur svårt det kan vara att arbeta inom hemtjänsten.

Det är mycket tydligt att hemtjänstens deltagare har tagit till sig och uppskattat de medicinkunskaper man förvärvat under utbildningen i ArbetSam. Här har de tagit ett ordentligt kliv uppåt i självskattningen, större än deltagarna från vård- och omsorgsboende. För deltagarna från omsorgen om funktionsnedsatta har effekten blivit den motsatta. Här har deltagarna troligen kommit till insikt om att det ännu för deras del finns ett stort och ouppfyllt kunskapsbehov.

För deltagarna från vård och omsorgsboende noteras inga stora förändringar och inget som sticker ut dramatiskt när det gäller självskattningarna. Under året har deltagarna ökat sina värden i självskattningen på nästan alla frågor. Generellt ligger självskattningarna högre än för hemtjänsten utom när det gäller frågan "Jag handlar självständigt i besvärliga situationer".

För deltagarna från omsorgen om funktionsnedsatta kan följande observeras: (Observera dock att gruppen svarande endast består av 10 personer, varför det sammanvägda resultatet måste tolkas med en viss försiktighet)

I de flesta fallen har man höjt sin självskattning

Några frågor där man har sänkt sin självskattning inleds med "jag har den kunskap"

- "som krävs för att kunna ge den omsorg som omsorgstagaren behöver"
- "som hjälper mig att förstå varje omsorgstagares särskilda situation och behov"
- "jag har den medicinska kunskap som krävs för att kunna ta emot delegation från sjuksköterska"

Detta kan vara områden där utbildningen hjälpt deltagarna att identifiera sina kunskapsluckor. Deltagarna från omsorgen för funktionsnedsatta har under året med ArbetSam kraftigt ökat sina självskattningar när man besvarat frågan "jag kan själv dokumentera enligt de rutiner som finns"

Vidare har gruppen kraftigt höjt sin självskattning när det gäller förmågan att kommunicera på svenska.

Hur uppfattar medarbetarna yrket och uppdraget?

Frågan ställdes endast i självskattningen 2012. Frågeställningen är ett försök att bedöma i vilken grad deltagarna har en "instrumentell" syn jämfört med en emotionell/empatisk syn på yrket och uppdraget. "Den instrumentella synen" skulle i detta fall innebära att man uppfattar sitt uppdrag inom vård- och omsorgsycket på det sättet att man finns där för att göra vissa saker som omsorgstagaren inte klarar själv och för att göra vissa saker som gör att omsorgstagaren kan betraktas som väl vårdad eller omhändertagen.

Den emotionellt/empatiska synen skulle innebära att större uppmärksamhet och engagemang riktas mot omsorgstagarens personlighet, personliga särdrag, egna behov och önskemål, vilket kan uppfattas som lika viktigt eller t.o.m. viktigare än att omsorgstagaren vårdas och tas om hand efter alla konstens regler. Frågeställningen har inspirerats av utvärderarnas erfarenheter från att höra omsorgspersonal beskriva sina jobb. I deras berättelser framstår ofta dessa två synsätt som fundamentala och tydligt urskiljbara. Givetvis är både en instrumentell syn och en emotionell/empatisk syn på uppdraget viktiga. Båda behövs men balansen mellan dem är både viktig och ömtålig.

I den uppställning som visas nedan kan vi se hur deltagarna besvarar dessa frågor. Fråga 1, 2, 3, 4 och 8 klassas som speglade en instrumentell syn och frågorna 5, 6, 7, 9 och 10 klassas som speglade en emotionell/empatisk syn.

Hur uppfattar du yrket och uppdraget? Kryssa för de tre uppgifter som du tycker är viktigast	Antal	Andel %
Ej svar	5	3
1. Hjälpa omsorgstagaren att göra saker som han inte längre klarar själv	86	46
2. Se till att omsorgstagaren äter bra och har en bra hygien	45	24
3. Se till att omsorgstagaren klarar sig själv så långt möjligt	50	27
4. Vårda och sköta om omsorgstagaren	21	11
5. Se och förstå vad omsorgstagaren behöver och vill	73	39
6. Hjälpa omsorgstagaren att leva ett så bra liv som möjligt	99	53
7. Stimulera och skapa glädje för omsorgstagaren	58	31
8. Bidra till att omsorgstagaren kan leva med så god hälsa som möjligt	29	16
9. Bryta omsorgstagarens ensamhet	7	4
10. Ge en personlig omvårdnad som omsorgstagaren önskar, olika för varje individ	92	49
Samtliga	187	100

Sammanställningen visar att de frågor som avses spegla en "instrumentell syn" får 231 markeringar, medan de frågor som avses spegla en "emotionell/empatisk" syn på uppdraget får 329 markeringar, alltså en klar övervikt för de senare.

Tyvärr ställdes inte samma fråga år 2011, vilket gör att vi inte kan veta om ArbetSams utbildning har påverkat deltagarnas syn på uppdraget i någon riktning.

I vilka arbetssituationer använder man främst sina nya kunskaper?

I deltagarnas svar på de öppna frågorna i enkäten framgår att många anser att utbildningen påverkat deras syn på yrket. I enkäten år 2012 ställdes frågan:

I vilka situationer använder du främst dina nya kunskaper?

Deltagarna fick välja ut de fyra arbetssituationer man använder mest bland tretton alternativ.

Hur man har svarat framgår av tabellen på nästa sida.

I vilka situationer använder du främst dina nya kunskaper?	Antal	Andel %
Se och förstå omsorgstagarens personliga behov för att anpassa bemötandet	131	70
Få omsorgstagaren trygg och saker	101	54
Skapa en bra och stödjande relation till omsorgstagaren	90	48
Kommunicera och samarbeta med arbetskamrater	90	48
Skapa kontakt och kommunicera med omsorgstagaren	63	34
Kommunicera och samarbeta med arbetsterapeut och sjukgymnast	45	24
Bedöma omsorgstagarens hälsa	41	22
Dela ut medicin efter att ha fått delegation	37	20
Kommunicera och samarbeta med läkare och sjuksköterska	31	17
Organisera arbetet effektivt så att jag får mycket gjort	27	14
Kommunicera med arbetsledningen	24	13
Utföra uppgifterna som ingår i det beviljade biståndet	23	12
Kommunicera och samarbeta med biståndsbedömare	5	3
Ej svar	6	3
Samtliga	187	100

Svarsmönstret på frågan är tydligt och de överlägset mest valda alternativ är: "Förstå omsorgstagarens personliga behov". Två andra svarsalternativ som också många har valt är: "Få omsorgstagaren trygg och säker" och "Skapa en bra och stödjande relation till omsorgstagaren" samt "Kommunicera och samarbeta med arbetskamrater".

Svaren säger en del om hur man uppfattar sitt arbete. Om vad som är viktigt. Om vad ArbetSams utbildningar har förmedlat. Det handlar om förståelse och kommunikation.

Hur har deltagarnas sätt att tänka kring yrkesrollen förändrats sedan du började i Arbetsam?

Denna öppna fråga ställdes endast 2012 och deltagarna ombads fritt skriva ner sina svar. Av de 187 personer som fick självskattningsenkäten har 166 besvarat frågeställningen.

Att formulera ett svar på frågan är inte helt lätt, särskilt inte om man har ett begränsat språk och begränsad tid till förfogande. Många har svarat indirekt, genom att beskriva vad de tycker sig ha lärt under utbildningen och hur det påverkat deras arbete.

Tabellen på nästa sida visar hur deltagarna svarat:

Begrepp som nämns som effekter av utbildningen i ArbetSam	Antal
Tydligare yrkesroll. Större förståelse för, och säkerhet i rollen. Förståelse för hur viktigt och svårt omvårdnadsyrket är	41
Förbättrat språk, muntligt och/eller skriftligt	32
Självförtroende. Våga yttra sig. Våga ta initiativ.	26
Förmåga att dokumentera	21
Medicinska kunskaper som ger större säkerhet i arbetet	19
Förmåga att se och förstå omsorgstagaren	10
Kunskap om bra bemötande	9
Allmänt positiv upplevelse utan specificerade effekter	9
Förmåga att kommunicera	7
Ingen förändring eller effekt	4

Uppställningen ger en tydlig och intressant bild av vad deltagarna själva upplevt som viktiga effekter av utbildningen i ArbetSam. Den stora effekten stavas; större självförtroende och säkerhet i arbetet.

Viktiga komponenter i denna effekt samspekar och bildar ett tydligt mönster.

Nycklar till denna effekt är t.ex.

- En förståelse för vad omvårdnadsyrket innebär, hur komplext det är och vilka krav som ställs på den som har yrket.
- En större säkerhet i språket, vilket innebär bättre förmåga att dokumentera och kommunicera och gör att man vågar ta plats i kommunikation och åsiktsutbyte och känner sig säkrare på att förstå det som kommuniceras. För deltagarnas del visar det sig tydligast i kommunikationen med arbetskamrater, chefer och specialister.
- Förbättrade medicinska kunskaper gör att man känner sig tryggare och mer delaktig i omvårdnadsarbetet. Medicinsk kunskap är också en säker statusmarkör i verksamheten och har alltså att göra med ett ökat självförtroende.
- Många tycker sig också efter utbildningen ha bättre på fötterna när det gäller förmåga att se, förstå och bemöta den enskilda omsorgstagaren och hennes särskilda personlighet och behov.

Utvärderarna särskilt lagt märke till att så många deltagare har bemödat sig om att besvara denna ganska svåra fråga. Många har gjort det trots att de skriver en ganska stapplig svenska, vilket också säger något om självförtroende.

Har medarbetare av olika kön svarat olika på självskattningsenkäten?

Nästan genomgående har män besvarat frågorna mera positivt än kvinnor, vilket alltså betyder att de skattar sig själva högre.

Män har också i **genomsnitt** höjt sin självskattning mer än kvinnorna under året med ArbetSam.

Män har 2012 höjt sin självskattning kraftigt på frågorna: *Jag har klart för mig vilka krav som ställs på yrket och Jag handlar självständigt i besvärliga situationer*. De har minskat sina värden på fråga: *Möjlighet att påverka hur arbetsuppgifterna ska utföras* medan kvinnorna ökat sina värden på denna fråga.

Jämfört med männen har kvinnorna höjt sin självskattning mer på frågorna: *Kunskap om lagar och regler och Kunskap om medicin*.

Det är tveksamt om man med hjälp av dessa iakttagelser om kvinnors resp. mäns sätt att besvara frågorna kan dra några säkra slutsatser av det mönster som framträder. Men det är uppenbart att skillnader finns och att det finns anledning att föra ett resonemang kring detta. Säkert är att män i grunden skattar sig själva högre än kvinnor när det gäller arbetet i omsorgen. Säkert är att män i genomsnitt har höjt sin självskattning mera än kvinnor under året med ArbetSam

Män har ökat markant mer än kvinnor på frågor om yrkesförståelse och förmåga att agera självständigt. De säger tydligare: "Jag förstår vad jag gör och jag vågar göra det självständigt". De har dessutom minskat sina värden när det gäller möjlighet att påverka hur man utför sitt arbete, vilket kan tolkas som en viss ökad frustration över att inte få använda sina insikter.

Vi skulle kunna tolka ovanstående som att män i undersökningen har lyft sig när det gäller "handlingsorientering", att de betonar yrkesförståelse och handlingsberedskap mer än kvinnor.

Kvinnor har ökat sina värden mer än män när det gäller två direkta frågor om kunskaper: kunskap om lagar och regler och frågan om medicinsk kunskap.

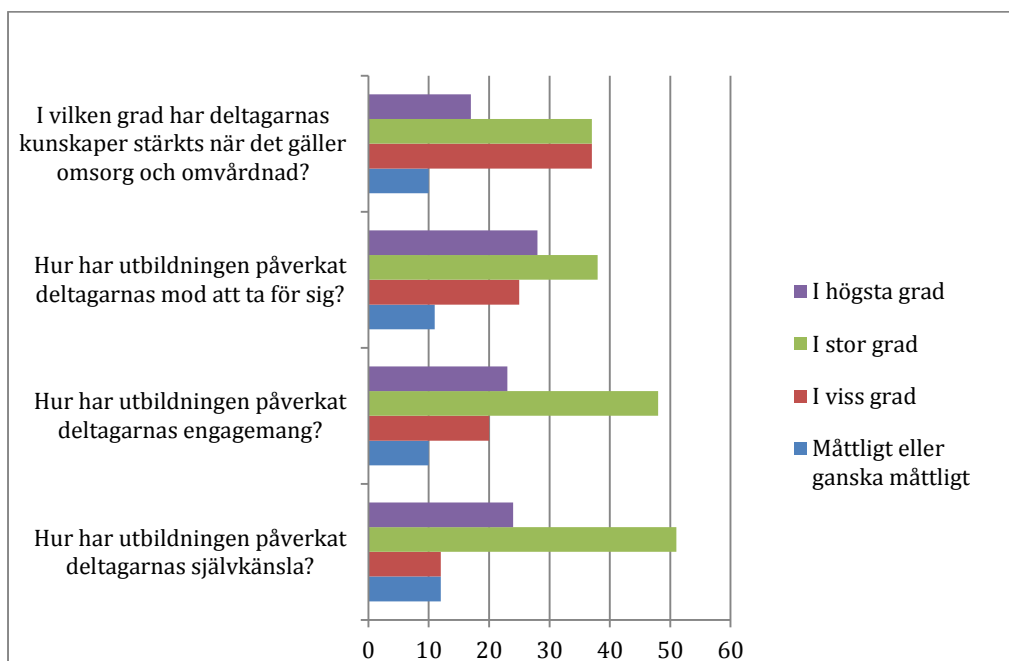
Vi skulle kunna tolka detta som om kvinnor i denna undersökning har lyft sig mer än män när det gäller "kunskapsorientering", att de betonar kunskap mer än männen gör.

Frågan är om själva undervisningen i ArbetSam har förstärkt männens självskattningar mer än kvinnornas? I en del vittnesmål från de undervisningsgrupper som intervjuats har det framkommit att en del män tagit mera plats än kvinnorna i själva undervisningssituationen. Ibland har lärare och kamrater fått att bromsa vissa mäns engagemang så att kvinnor också skulle få komma till tals.

Allt tyder på att ArbetSams viktigaste effekter generellt sett har varit att stärka deltagarnas förståelse av yrket och stärka deras professionella självkänsla. Om kvinnor och män har påverkats olika starkt i dessa avseenden finns det anledning att fundera vidare när det gäller jämställdheten i själva undervisningssituationen. Något som inte är någon nyhet för lärarna. Men det är viktigt inte bara i undervisningssituationen utan också på arbetsplatsen att verka så att kunskapsorientering och handlingsorientering samspelar.

VAD SÄGER RESULTATET AV CHEFSENKÄTEN?

Tabellen på nästa sida belyser hur 43 chefer anser att deras deltagare utvecklats under ArbetSam. Svar är i procent.



Som synes dominerar antalet "I stor grad" eller "I högsta grad" ganska ordentligt svarsmonstret på tre frågor och på den fjärde frågan dominerar de fortfarande men inte lika stort.

Det är sannolikt mycket lättare för cheferna att göra en bedömning av variabler som "självkänsla" och "engagemang" än att bedöma omvårdnads-kunskaper.

Huvudintrycket är tydligt. Cheferna som besvarat enkäten anser i stort sett att deras medarbetares kunskaper, självkänsla, engagemang och "mod att ta för sig" har stärkts genom deltagande i ArbetSam.

Ungefär tio procent av de chefer som besvarat enkäten är mindre positiva när de bedömer ArbetSams effekter på deras medarbetare.

MÅLUPPFYLLELSE A5

Utvärderarna bedömer att mål A5 är uppfyllt

MÅL A6

Målet lyder:

Stöd i form av handledning, reflektion och nätverk för målgruppen har tillämpats regelbundet på de flesta arbetsplatser.

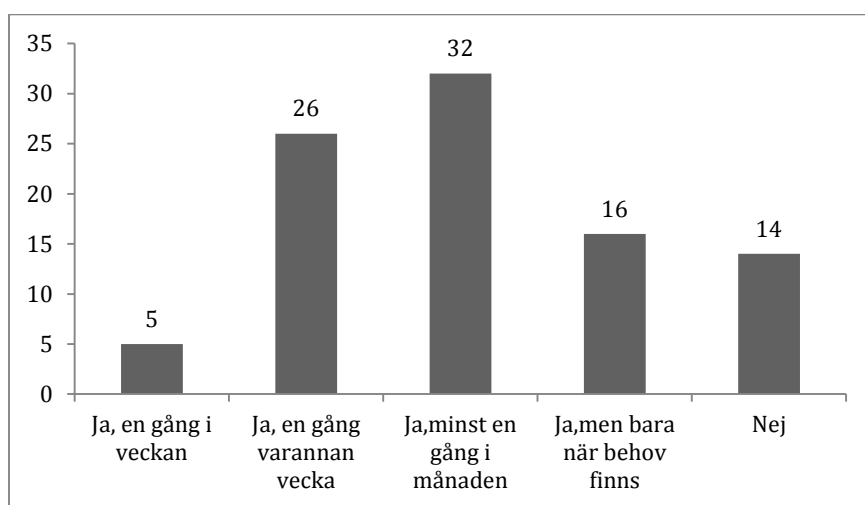
Information som belyser detta mål har inhämtats genom:

- Enkät till enhetschefer 2013
- Intervjuer med enhetschefer, medicinsk och paramedicinsk personal genom enkät och intervjuer vid arbetsplatsbesök
- Intervjuer och enkät till språkombud och reflektionsledare 2012 och 2013.

Vad säger resultatet av chefsenkäterna?

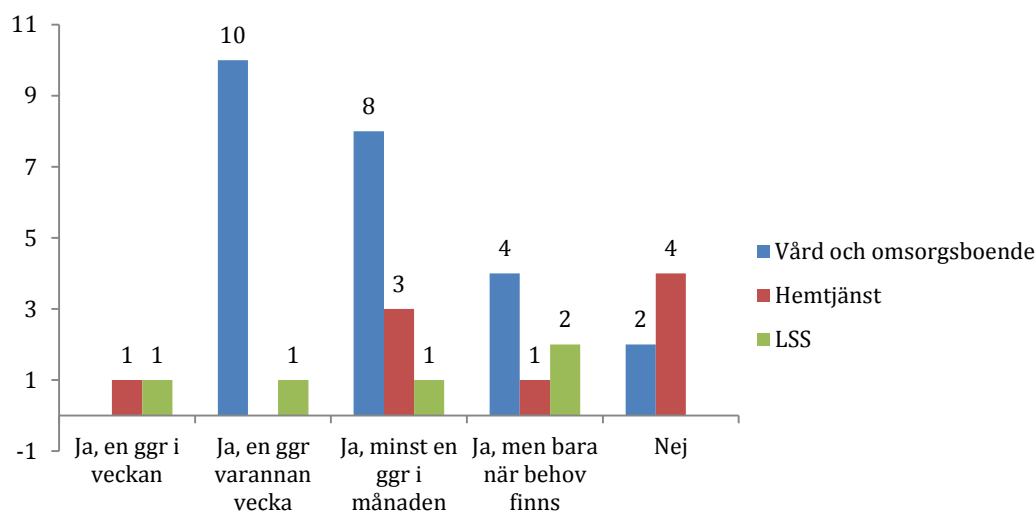
Från en enkät till enhetscheferna som genomfördes i maj 2013 hämtas följande frågor och svar:

Har omvårdnadspersonalen regelbunden tid för reflektion med sitt arbetslag under minst 30 minuter och som leds av reflektionsledare/samtalsledare? Frågan besvarades av 39 enhetschefer och diagrammet anger deras svar i procent.



63 procent eller 25 av de 39 arbetsplatser som besvarat enkäten i maj 2013 har alltså regelbunden handledd reflektion för sina medarbetare. Två av de arbetsplatserna har reflektion en gång i veckan och sex arbetsplatser har ingen reflektion överhuvudtaget.

Svarsbilden uppdelat på de olika verksamhetsgrenarna i absoluta tal ser ut enligt diagrammet på nästa sida:



Vad säger reflektionsledarna?

I december 2012 besvarade 27 reflektionsledare en fråga om regelbundenhet i reflektionsmöten. Därvid angav 16 av dem att det inte fanns fasta reflektionstider inlagda i schemat. Samtidigt uppgav flera av dem att deras arbetsplatser planerade att införa sådana under våren 2013. Utvärderarna drar därför slutsatsen att andelen regelbundna schemalagda reflektionsmöten har ökat.

Från intervjuer och enkät i december 2012 till reflektionsledare som deltog i Arbetsams nätverk inhämtas följande synpunkter:

Alla reflektionsledare som deltar i intervjun uppfattar själva reflektionsledaruppdraget och effekterna av reflektion som viktiga. Reflektion har oftast mycket positiva effekter för deltagarna: "Man lär sig av varandra", "Stämningen blir bättre efter ett reflektionsmöte", "Det handlar mycket om samarbetet i gruppen".

Men arbetet som reflektionsledare är inte alltid lätt, ibland känns gruppen trög och svårstartad, det händer att konflikter kommer upp som gruppen varken ska eller kan hantera under reflektionsmöten. Det kan ta tid att hitta en arbetsmodell som passar gruppen och en bra roll för reflektionsledaren.

De problem som tas upp under intervjun med reflektionsledargruppen handlar annars mestadels om brist på tid för en grupp att samlas och reflektera. Det tar tid att komma in i goda reflektionsvanor och det är på en del arbetsplatser mycket frustrerande när man ofta tvingas ställa in planerade reflektionsmöten eftersom arbetsbelastningen på enheten för tillfället är för hög. Reflektionsledarna är helt överens om att chefens engagemang är avgörande. Om chefen driver på för att reflektionsmöten ska vara regelbundna och att de alltid ska genomföras så kommer reflektionsgrupperna att fungera. Om chefen, som det händer på en del arbetsplatser, uttrycker sig positivt men överlåter åt reflektionsledaren att själv skaffa deltagare, ordna med tider och motivera medarbetare att delta är det inte säkert att man kan bygga upp något.

Regelbundna reflektionsmöten är något helt annat än ad-hoc möten som ordnas i samband med kriser eller andra bekymmer på arbetsplatsen. Regelbunden reflektion bygger upp ett gemensamt lärande. Men den ska vara regelbunden. Så kan man sammanfatta reflektionsledarnas synpunkter.

Paramedicinsk personal

När det gäller medicinsk och paramedicinsk personals handledning till omvårdnadspersonal har utvärderarna, som nämnts tidigare, inhämtat information genom en enkät som besvarades av 39 personer ur denna kategori från ett stort antal arbetsplatser och genom intervjuer som genomfördes i samband med arbetsplatsbesöken.

Enkäten skickades till alla äldreboenden men det är oklart hur många av de berörda som verkligen nåddes av enkäten. 26 av de 39 personer som besvarade enkäten uppgav att de i stor utsträckning eller i viss utsträckning uppträder som aktiva handledare i den löpande verksamheten medan 13 uppgav att de gjorde det i mindre utsträckning eller endast då det absolut krävs.

Så många som 35 av de 39 som svarade uppgav att de skulle kunna tänka sig att ta en mer aktiv roll än idag i förmedling av kunskap till omvårdnadspersonalen.

SAMMANFATTANDE DISKUSSION OCH UTVÄRDERING AV MÅL A6

Så som målet är formulerat "Stöd i form av handledning, reflektion och nätverk för målgruppen har tillämpats regelbundet på de flesta arbetsplatser" kan vi konstatera att det är uppnått.

MÅLUPPFYLLELSE A6

Utvärderarna bedömer att mål A6 är uppfyllt

MÅL A7

Målet lyder:

Stödformer för chefer för att stödja enskilda individers lärande har tagits fram.

Information som belyser detta mål har hämtats från intervjuer med projektledningen samt från ArbetSams hemsida www.lidingo.se/ArbetSam.

Så gott som alla chefer har deltagit i trepartssamtal tillsammans med lärare och deltagare i ArbetSams utbildning. I projektet har två skrifter/hjälpmedel tagits fram för att bl.a. stödja enhetschefer i deras arbete med att utveckla sina medarbetare:

Som stöd, bl.a. till cheferna när det gäller att bedöma medarbetares språkkunskaper har projektet tagit fram en skrift/ett verktyg som heter "Anpassning av Europarådets språkliga referensnivåer för omsorgsarbete". Den ger bl.a. en mycket bra vägledning för chefer inom omsorgen när det gäller att planera och genomföra medarbetarsamtal

ArbetSam har också givit ut en skrift om arbetsplatslärande med underrubriken "Handbok för lärare" som ger en bred inblick i arbetsplatslärande och som med stor fördel kan användas som en handbok och referensbok även för chefer

Cheferna har också haft stöd och handledning från ArbetSams projektledare och från konsulter/chefshandledare som projektet ställt till förfogande.

MÅLUPPFYLLELSE A7

Utvärderingen bedömer att målet är uppfyllt.

MÅL A8

Målet lyder:

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.

Information som belyser detta mål har samlats in genom

- Utvärderarnas enkät till chefer hösten 2011
- Utvärderarnas självskattningsenkät till alla deltagare i ArbetSams utbildningar hösten 2011 resp. hösten 2012.
- Intervjuer och informella samtal med projektledarna som genomförts löpande under projektets gång
- Arbetsplatsbesök, våren 2013
- Enkät till chefer, maj 2013
- Intervju med referensgrupp II, november 2012
- Intervjuer och enkäter till reflektionsledare och språkombud november -. december 2012

SAMMANFATTANDE DISKUSSION OCH UTVÄRDERING AV MÅL A8

Projekt ArbetSams speciella karaktär

ArbetSam är ett komplext projekt som inkluderar det mesta som har att göra med lärande på en arbetsplats inom omsorgen. Upplägget inkluderar och drar nytta av erfarenheter från flera olika tidigare projekt, som handlar om lärande. Där finns erfarenheter från tidigare utbildningsprojekt, både utbildningsprojekt som inkluderar både vård- och omsorgsutbildning och språkutbildning, särskilda projekt för att utveckla arbetsplatslärande med tonvikt på reflektionsutbildning, och ett särskilt projekt som fokuserade på språkutveckling och språkutvecklande arbetsplatser. Den gemensamma erfarenheten och slutsatsen från olika projekt är att formellt lärande i form av utbildningssatsningar för enskilda medarbetare måste kompletteras och följas upp av ett aktivt förändringsarbete på arbetsplatserna. Ett sådant arbete drar nytta av de olika utbildningssatsningarna genom att skapa ett aktivt lärande på arbetsplatsen som bygger på att man tar tillvara medarbetarnas erfarenheter i jobbet.

I ArbetSam försöker man integrera "skollärande", både i språk och i vård och omsorg med arbetsplatslärande i en miljö där man ofta har stora språksvårigheter och där man från början har ganska lite kunskap om vad arbetsplatslärande innebär och hur ett sådant kan se ut i praktiken. Och man gör det i ett projekt där arbetsplatserna har mycket skiftande förutsättningar för att anta denna utmaning.

Uppgiften att hantera ett 70-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. Det vore orimligt att förvänta sig att projektets ambitioner uppfylls helt på varje enskild arbetsplats. Detta gäller särskilt förståelsen och utvecklingen av det för många helt nya begreppet "arbetsplatslärande." I stort kan man beskriva projektets utvecklingsprocesser under de två projektåren på följande vis:

I början gällde det att få igång den integrerade undervisningen i språk, vård och omsorg som i princip skulle förläggas ut till arbetsplatserna. Detta var nytt, det innebar både administrativa problem och kommunikationsproblem innan man fick denna undervisning att fungera. Budskapet om "arbetsplatslärande" kommunicerades inte effektivt till arbetsplatserna under början av det första projektåret 2011. Även projektledningen själva var osäkra på vilket budskap som egentligen skulle kommuniceras. Detta problem tas upp och diskuteras i utvärderarnas första rapport (januari 2012). På många arbetsplatser uppfattades ArbetSam i början av 2012 fortfarande som ett projekt med arbetsplatsförlagd utbildning där målet för arbetsplatserna enbart sågs som att deltagarna skulle ta gymnasiepoäng för att så småningom uppnå "undersköterskekompetens".

Under våren 2012 började dock saker att hända som hade mera med arbetsplatslärande att göra. Man kom på allvar igång med utbildning och nätverk för språkbud och reflektionsledare och därmed skapades och utvecklades några av de rollmodeller som skulle stärka själva arbetsplatslärandet. Nätverket för chefer rullade på och där hade man nu möjligheter att på ett annat sätt än man hade i projektets inledning att diskutera innebörden av begreppet "arbetsplatslärande". På vissa arbetsplatser började man samla olika aktörer i och utanför ArbetSam till gemensamma möten för lösa praktiska problem och lägga upp strategier för att utveckla lärande

Projektledningen började också uppfatta hur olika arbetsplatserna och deras chefer var både när det gällde förutsättningar och ambitioner för att fullt ut leva upp till de krav som projektet ställer. Därför gjorde man en nivåanpassning för olika arbetsplatser där var och en av dessa kunde välja mellan två nivåer för sitt deltagande i resten av projekt ArbetSam. De fick själva välja mellan två nivåer av deltagande:

Nivå 1: Miniminivå (L)

- Den primära målgruppen deltar i undervisningen på arbetsplatsen som planerat.
- Deltagarna arbetar utifrån portfoliomethodiken samt utgår från individuella studieplaner.
- 3-partssamtal genomförs enligt projektets mål
- Lokal utbildningsplan utformas i samverkan med lärare

Nivå 2: Deltar fullt ut i projektet (H)

- Arbetar fram en struktur för arbetsplatslärande
- Deltar i projektets alla delar

En tredjedel av arbetsplatserna valde vid detta tillfälle att lägga sig på nivå 1

Två tredjedelar valde att tillhöra nivå två, vilket alltså innebar att de skulle försöka arbeta fram en struktur för arbetsplatslärande.

Det betonas från projektet att de som valt nivå 1 inte har uteslutits från någon av projektets aktiviteter. Nivåvalet är ändå att betrakta som en ambitionsmarkering.

Under hösten 2012 och våren 2013 har några arbetsplatser utvecklat fungerande modeller för arbetsplatslärande. Gemensamt för dessa modeller är att de bygger på engagemang för lärande och kommunikation kring lärande.

Det är tydligt att det inte finns en enda modell eller struktur för att bygga en lärande arbetsplats. Snarare handlar det om engagemang för lärande och utveckling och mod och ork och fantasi från ledning och medarbetare att gå vidare. Det går inte att blunda för att det också kan handla om resurser. På en del arbetsplatser inom ArbetSam är det ekonomiska utrymmet så slimmat att man har känt sig tvungen att organisera arbetet på ett sätt som gör intern kommunikation omöjlig eller åtminstone mycket sparsam och enkelriktad från ledningen. Där är det svårt att utveckla lärande arbetsplatser. Med engagemang, kunskap, mod och ork går det ändå att komma väldigt långt i utvecklandet av arbetsplatslärande:

Exempel på aktiviteter och förhållningssätt på lärande omsorgsarbetsplatser som visats i projektet:

- Reflektion eller spegling är schemalagd och obligatorisk.
- Språkombud finns och har funnit sina arbetsformer.
- Reflektionsledare och språkombud samarbetar aktivt med ledningen.
- Arbetsplatsträffarna är ofta upplagda så att de ger utrymme för att ta upp frågor som medarbetare vill diskutera.
- 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.
- Alla som kan hjälper till med att korrigera språkfel och utveckla språket hos arbetskamrater som behöver hjälp med detta
- 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 mycket 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. Ledningen följer och utvecklar ständigt medarbetarnas och chefernas bemötande och kommunikation. I samverkan med specialister som sjuksköterskor och paramedicinare diskuterar man aktiviteter där kompetenta och engagerade undersköterskor kan få stöd för att kunna ta på sig mer avancerade uppgifter.

Omsorgspersonalens förståelse och tolkning av begreppet arbetsplatslärande och deras upplevelse av dess tillämpning

Det finns en mängd kommentarer och intervjusvar från omsorgspersonal från många arbetsplatser som vittnar om att de förstått och tagit till sig innebörden i begreppet "Arbetsplatslärande"

En typisk sådan kommentar lyder: "Jag har lärt mig att sätta ord på mina erfarenheter och nu vet jag att jag kan och att jag lär mig varje dag och att jag kan lära mig mera"

En annan kommentar: "Erfarenhet blir inte kunskap förrän den har blivit smält och jag har reflekterat och vi har kommunicerat omkring den".

Det finns många berättelser om kunskapsspridning och kunskapsdelande. Många har berättat för ledning och arbetskamrater vad de lärt sig i ArbetSam och många har fått positiva gensvar, vissa har kunnat initiera förändringar i sitt arbete och på arbetsplatsen medan andra har mötts av tystnad eller sura kommentarer från arbetskamrater.

Det allmänna intrycket är, som tidigare nämnts att deltagarna i ArbetSam har blivit öppnare i diskussioner på arbetsplatsen, vågat fråga mer och vågat föreslå förändringar, och t.o.m. vågat ifrågasätta vissa saker på arbetsplatsen, vissa också i närvaro av sin chef. Detta är ju utmärkta exempel på arbetsplatslärande. Säkerligen har dialogpedagogiken i ArbetSam haft en frigörande effekt – i utbildningen har man kunnat dela erfarenheter och diskutera det mesta. Känslan av att diskussion är möjlig tar man med sig tillbaka till arbetsplatsen.

Hur stark är förändringen och utvecklingen när det gäller arbetsplatslärande?

Det är svårt att säga hur många arbetsplatser som verkligen har kommit ett bra stycke på väg när det gäller arbetsplatslärande. Enligt bedömningar från projektledarna finns det kanske uppåt tio arbetsplatser som man vill framhålla som modeller – där man tycker sig ha nått genombrott. Det betyder inte att de är ensamma om att tillämpa arbetsformer som innebär möjligheter till arbetsplatslärande.

Lite statistik från chefsenkäten i maj 2013 får belysa detta:

Av de 43 enhetschefer som besvarat enkäten har drygt 30 % svarat att det på deras arbetsplats *finns regelbunden handledd reflektion* minst en gång varannan vecka, 32 % har svarat att medarbetarna reflekterar i handledd grupp minst en gång i månaden. Handledd reflektion är vanligast inom LSS-verksamheten, därefter på vård & omsorgsboenden och sedan i hemtjänsten.

4 % av vård & omsorgsboendena har handledd spegling dagligen (10 – 15 minuter), 77 % har det när behov anses finnas. Inom hemtjänsten har 11 % spegling dagligen, 33 % när behov anses finnas. Inom LSS har 7 % spegling dagligen, 43 % när behov anses föreligga.

Stödpersoner (språkombud och dokumentstödjare) har lagt upp sitt arbete enligt följande:

Vård & Omsorgsboende: 20 % har fasta tider då man träffar enskilda medarbetare och ger dem stöd
65 % finns till hands i vardagsarbetet
Närmare 8 % har särskilda utbildningstillfällen varje månad

Hemtjänst: 11 % har fasta tider och 78 % finns till hands i vardagsarbetet

LSS: 19 % har fasta tider, 65 % finns till hands i vardagsarbetet och 7 % har särskilda utbildningstillfällen varje månad.

MÅLUPPFYLLELSE A8

Utvärderingen bedömer att målet delvis har uppnåtts. Projektet har åstadkommit mycket, på många arbetsplatser (särskilt på cirka 10 stycken som utgör goda förebilder för framtiden) med 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. Arbetsplatslärande kan vara svårt att uppnå när resurser saknas, som vissa arbetsplatser anser att det gör. Å andra sidan är det många gånger en subjektiv bedömningsfråga vad som anses vara tillräckliga resurser.

MÅL A 9

Målet lyder:

Samtliga i den primära målgruppen deltar i minst två trepartssamtal (lärare - deltagare och dennes chef) för att stämma av och skissa på vidare kompetensutveckling.

Trepartssamtalet mellan enhetschef, lärare och deltagare är en metod som prövades och utvecklades i projekt ArbetSam. Där görs en individuell studieplan för deltagaren som ligger till grund för vilken undervisning som ska förmedlas till just denna deltagare. Chefen får möjlighet att tillföra synpunkter utifrån arbetsplatsens behov och utifrån chefens bedömning av just den aktuella individens behov och förutsättningar. Individens får tillfälle att framföra sina egna synpunkter på vilken kompetens som ska tillföras och hur hon/han vill studera. Läraren tar in synpunkterna och använder dem för att undervisningen ska bli individuell och anpassad till både behov och kursplaner.

Det finns enstaka exempel på att trepartssamtal inte kommit till stånd eller på att de fungerat dåligt men på det hela taget har de genomförts enligt planen på så gott som alla arbetsplatser.

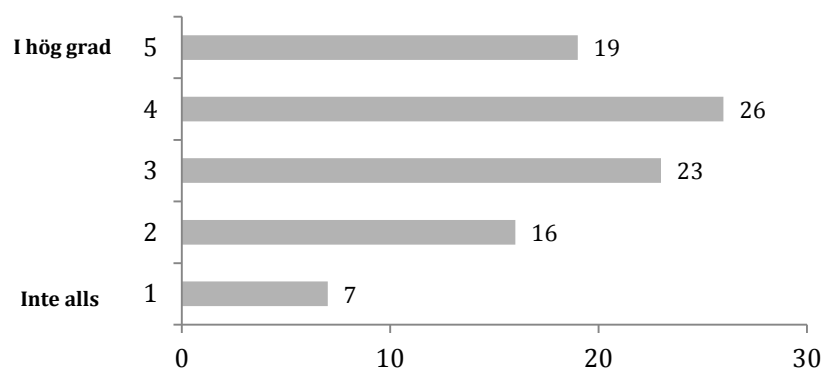
I början av projektet rådde oklarhet och misstänksamhet i många kontakter som hade med utbildningen att göra. Lärarna var inte tillräckligt förberedda och cheferna var oinformerade eller felinformerade om projektets förutsättningar och syften. En del chefer gjorde därför ganska schablonmässiga och/eller ofullständiga utbildningsönskemål, inte tillräckligt individualiserade. Allt detta har säkerligen inverkat menligt på kvaliteten i de tidiga trepartssamtalen. Men på de flesta håll har kontakter mellan chefer, lärare och deltagare utvecklats positivt efter den första tidens oklarheter.

Trepartssamtalet är givetvis ett viktigt sätt att starta undervisningen och engagera arbetsplatsen i individens lärande. Det första samtalet ska enligt planen ha följts upp i slutet av projektet. Under tiden kan lärare och chef ha haft flera kontakter för att följa upp framsteg och diskutera svårigheter.

I chefsenkäten från maj 2013 svarar cheferna så här på frågan om de kunnat påverka innehållet i undervisningen

”I vilken utsträckning har du kunnat påverka innehållet i undervisningen?”

Cheferna har fått besvara frågan på en skala där siffran 1 betyder ”inte alls” och 5 betyder ”i hög grad”.



MÅLUPPFYLLELSE A9

Utvärderingen bedömer att målet är uppfyllt.

MÅLOMRÅDE B – ÖVERGRIPANDE MÅL PÅ ORGANISATIONSNIVÅ

Projektet formulerade vid start följande övergripande mål på organisationsnivå

Projektet ska medföra att arbetsplatserna utvecklar och använder hållbara strukturer, arbetssätt och modeller som ökar medvetenheten och förutsättningarna för att förbättra arbetsplatsens kommunikation, både muntligt och skriftligt. Kunskapen om arbetsplatslärande, vuxnas lärande, språkutveckling och kulturella aspekter av kommunikation ska öka. Syftet är att utforma en lärande arbetsplats. Projektet ska stödja utvecklingen av långsiktiga samverkansformer mellan svenska som andraspråk och Vård- och Omsorgsprogrammet inom kommunal vuxenutbildning. ArbetSam ska stärka samverkan mellan vuxenutbildningen och omsorgs verksamheten.

Dessa övergripande mål tylliggjordes i sex olika strävans- och uppnåendemål – B1 till B6. Här nedan redovisar utvärderingen, utifrån insamlad information, analyser och sammanvägningar, hur väl dessa mål är uppfyllda.

MÅL B1 – METODER FÖR ARBETSPLATSLÄRANDE

Målet lyder:

Alla arbetsplatser använder utvecklade arbetsmetoder och modeller för arbetsplatslärande.

Exempel på metoder och modeller:

reflektion

trepartssamtal

språkombud

avsätta tid för nätverk

utbildning som sker i verksamheten på någon arbetsplats

pedagogiska team

Information för bedömning av måluppfyllelse har hämtats från enkät till enhetschefer maj 2013, intervjuer i samband med arbetsplatsbesök våren 2013 samt intervjuer med projektledningen.

När det gäller en genomgång, analys och slutsatser av den information som samlats in kring mål B1 hänvisar vi till framställningen under mål A8 i denna rapport.

MÅLUPPFYLLELSE B1

Utvärderarnas bedömning är att målet har uppnåtts (i varierande grad) på de flesta arbetsplatser, dock inte alla.

MÅL B2 – STÖDFORMER FÖR CHEFER OCH MEDARBETARE

Målet lyder:

Chefer och medarbetare anser att stödformerna som de deltagit i har inneburit ett internt lärande som bidragit till att verksamhetens kvalitet har utvecklats.

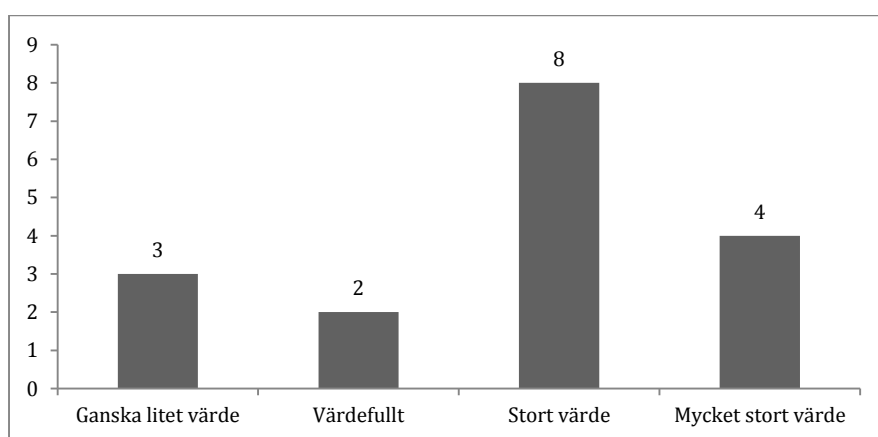
Information för bedömning av målpuppfyllelse har hämtats från enkät till enhetschefer (november 2012 och maj 2013), intervjuer i samband med arbetsplatsbesök (våren 2013) samt enkät till reflektionsledare (nov 2012).

SAMMANFATTANDE DISKUSSION OCH UTVÄRDERING AV MÅL B2

Åsikterna om detta mål spretar ganska mycket i de enkäter och intervjuer som genomförts. Anledningen kan vara att det är för tidigt eller för svårt att uttala något säkert om förändringar i verksamhetens kvalitet i ett läge där Arbetsam nätt och jämt är avslutat. Man kan uttala sig om värdet av handledningen, men knappast om huruvida detta värde har avsatt effekter på verksamhetens kvalitet.

Vad säger chefsenkäten?

17 av de 43 chefer som besvarade chefsenkäten i maj 2013 har haft särskild chefshandledning av konsulter i projektet. Dessa 17 har svarat följande när de ombads bedöma värdet av denna chefshandledning.



I stort sett en positiv bedömning av chefshandledningen men detta innebär ju inte automatiskt att vi kan säga att verksamhetens kvalitet har höjts.

I utvärderarnas enkät till enhetschefer november 2012 har cheferna fått svara på frågan om hur de kan nyttiggöra de resurser i form av utbildade reflektionsledare och språkombud som ArbetSam och SpråkSam har bidragit med.

Några exempel på hur de svarade:

Att fortsätta arbetet med lärande och språkutvecklande arbetsplats

Fortsätta jobba som en arbetsplatslärande organisation

Reflektionsledare i kvalitets- och miljöarbetet

Reflektionsledaren har hjälpt till med bl.a. att göra riskanalyser på enheten.

Reflektionsmöten. Stöd vid genomförandeplanering

Språkombuden kan utveckla dokumentation och kommunikation

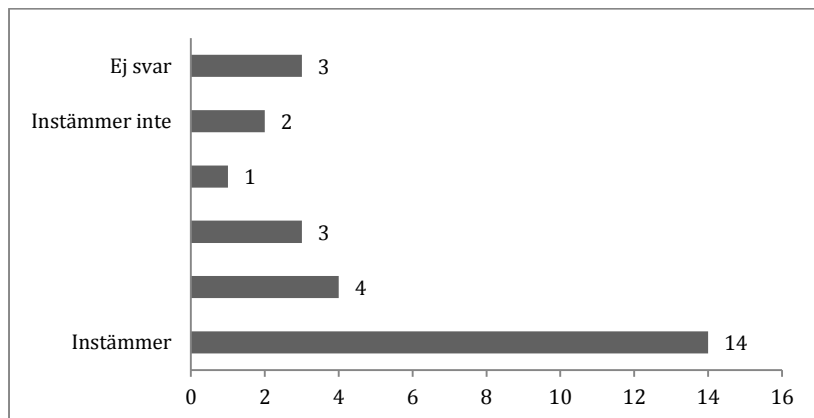
Att i framtiden ha en organisation som tar hand om språkliga och andra frågor

Andra stödformer för chefer har varit det chefsnätverk som ArbetSam hållit i under projektet.

Det finns en del positiva såväl som tveksamma kommentarer till detta i utvärderarnas material men det finns inget som pekar på ifall stödet påverkat verksamhetens kvalitet.

Vad säger reflektionsledarna?

27 reflektionsledare besvarade i november 2012 följande fråga: De reflektionsmöten vi har är verkligen värdefulla för vårt arbete med de äldre eller/och funktionsnedsatta. Deras svarsbild ser ut enligt följande:



Av de som svarade på frågan instämde alltså ungefär 67 % mer eller mindre positivt medan 11 % var mera tveksamma. 11 % ansåg sig inte kunna svara på frågan. Det finns alltså hos reflektionsledarna själva en övervägande tilltro till nyttan av att reflektera organiserat.

MÅLUPPFYLLELSE B2

Utvärderarnas bedömning när det gäller mål B2 är att det inte går att bedöma om målet uppnåtts, troligen därför att olika åtgärder och insatser ännu inte kan kopplas till tydliga effekter på verksamhetens kvalitet.

MÅL B3 – SAMARBETE MELLAN ARBETSLIV OCH UTBILDNING

Målet lyder:

Samarbete mellan arbetsliv och utbildning har genom medveten strategi och riktade satsningar under projektets gång 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.

Information och underlag för utvärderarnas bedömning har hämtats från:

Information har samlats in via intervjuer med; fyra skolledare i januari 2012 och i maj 2013, med ett antal politiker, förvaltningschefer och företagsledare våren 2012 samt med projektledningen. Information har också inhämtats i samband med deltagande i spridningskonferenser och genomgång av information på projektets hemsida.

Intervjuer med politiker

Fyra kommunpolitiker, nämndordförande, borgarråd eller motsvarande i de kommuner som berörs av ArbetSam intervjuades i perioden mars – juni 2012. Frågorna berörde deras syn på äldreomsorgen och dess utveckling och deras uppfattning om kompetensläget och om värdet av kompetensutveckling samt om hur man ska klara kompetensfrågorna inom omsorgsverksamheterna. En kort sammanfattning av deras svar är följande:

Alla betonar att framtidens utmaningar (demografin, ökade kvalitetskrav, tung ekonomi m.m.) ställer krav på professionalitet och kompetens hos personalen. En av dem betonar särskilt att det är den enskilde omsorgstagarens speciella livssituation och behov skall kunna tillgodoses i en mindre likriktad och regelstyrd verksamhet i omvårdnadsapparaten.

Alla anser att det idag finns en stor klyfta mellan önskvärd kompetens och den kompetens som det idag finns tillgång till. Olika möjligheter att lösa situationen diskuteras men de inser att det inte går att fortsätta att ha dessa kompetensbrister. I ljuset av detta problem ser politikerna 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 (även här ser politikerna positivt på Arbetsams försök med validering).

En av politikerna nämner att i hans kommun har man påbörjat ett mycket aktivt samarbete med ungdomsgymnasiet om praktikarbetsplatser med löften om fast anställning efter utbildningen. Arbetsplatserna behöver utveckla sitt arbete med att ta emot praktikanter och lärlingar.

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.

Sammanfattning intervjuer politiker

Kompetens och professionalitet är nyckelbegrepp när det gäller att fortsätta en utveckling mot en omsorg som är mer anpassad till den enskilde individens särskilda situation och behov.

Det finns en medvetenhet om kompetensproblematiken med många utbildade medarbetare. Man behöver hitta arbetssätt för att lösa detta. Det går inte med de former och möjligheter som finns tillgängliga idag. ArbetSam kan visa vägen, det finns mycket att lära där. Samarbetet mellan skola och omsorg måste utvecklas. Det gäller även ungdomsgymnasiet med sina behov av en stabil utbildningsform med bra praktikplatser.

Man behöver ägna tid och kraft åt organisationsfrågor och verksamhetskultur.

Intervjuer med en förvaltningschef, en verksamhetsutvecklare i en kommun samt två företagsledare

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. De intervjuade anser att 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.

Det är omöjligt bl.a. av följande skäl:

Språksvårigheter

Brist på grundläggande skolgång hos ett antal medarbetare med svenska som andraspråk

Det finns en relativt stor grupp medarbetare som inte är motiverade för att utbilda sig och många som heller inte skulle klara av en formell utbildning.

Utbildning behövs och måste drivas aktivt vidare men det behövs också ett annat arbetssätt med en differentiering av medarbetarnas arbetsuppgifter så att de som idag inte bedöms vilja eller kunna klara av en utbildning får uppdrag inom ramen för omsorgsarbetet och uppgifter av servicekaraktär medan mer kvalificerade omsorgsuppgifter i form av dokumentation mm förbehålls personer med formell kompetens. En kompetens som visats genom validering eller godkänd genomgången utbildning. Följande citat från en intervjuad belyser detta:

”Synen på omsorgsycket måste höjas. Idag ställs högre krav på yrket, tråkigt nog kommer en del att falla ifrån. Många duktiga praktiker klarar inte de teoretiska kraven. Yrket är komplext och vi riskerar att få ett A-lag och ett B-lag. Under åren har massor av pengar pytsats ut utan vettig styrning när det gäller inriktning och mål. Men hur mycket orkar man utbilda?”

Även om det inte är möjligt att låta alla anställda genomgå en fullständig gymnasieutbildning måste dock insatser till för att fylla igen kompetensluckor och i detta sammanhang framhåller flera som intervjuats att ArbetSams arbetssätt kommer att visa vägen för fortsättningen. Utbildningen behöver bli mer arbetsplatsorienterad med distansstöd. Samarbetet med skolan behöver vidareutvecklas.

Två intervjupersoner kommenterar arbetsplatslärande på följande sätt:

”Vi behöver en tydlig stödjarstruktur med dokumentationsstödjare och lagchefer som kan ta över och hjälpa till med anhörigkontakter och annat viktigt. I varje verksamhet sätter vi upp en tydlig och väl planerad mötesordning med en årskalender och väl planerade möten, kunskapsöverföring m.m. Kommunikation, handledning och reflektion är nyckelbegrepp. ”

”Alla arbetsplatser förstår inte vad arbetsplatslärande är. Cheferna där saknar insikt och förståelse och behöver fortbildas i arbetsplatslärande. Att ta fram en manual för detta löser inte okunskapen. Bättre att använda goda exempel och den erfarenhet som finns”

Sammanfattning förvaltnings/företagsledare och verksamhetsutvecklare

Alla klarar inte att utbilda sig, utbildning är en del av lösningen på kompetensproblemet, andra lösningar är anpassning av organisation och arbetsuppgifter så att man slipper att säga upp medarbetare som inte klarar den teoretiska utbildningen.

Arbetsplatslärande är en del av lösningen. Det behövs en tydlig struktur i verksamheten som stödjer lärande. Arbetsplatslärande fordrar insikt och förståelse från de enskilda cheferna, vilket inte alla har. En manual för arbetsplatslärande som ökar denna förståelse går knappast att ta fram. Bättre med goda exempel!

Projekt ArbetSam har tagits väl emot. Man anser att det finns mycket att lära av projektet, men projektet visar också att arbetet med kompetensfrågor inom omsorgen är långsiktigt och kräver uthållighet, inte minst språkutvecklingen hos många utlandsfödda men även en del svenskfödda medarbetare.

Samarbetet med skolan är mycket viktigt.

Intervjuer med skolledare

Hur uppfattas ArbetSam?

ArbetSam visar vägar genom sitt upplägg och sin koppling mellan formellt lärande och arbetsplatslärande. Väldigt positivt att koppla ihop undervisning i vård och omsorg med språkundervisning.

En förutsättning för att verkligen lyckas är att projektet och arbets sättet är förankrat i hela chefsledet, att ledningen stöttar och driver på.

Deltagarna har stärkt sin dialog med varandra och lärt sig fördjupande reflektion

Stora framgångsfaktorer är att det finns språkbud och dokumentationsstöd på arbetsplatserna. De har verkligen bidragit.

ArbetSam gör ett mycket bra arbete med att informera och så frön överallt.

Pedagogiska utmaningar

Arbets sättet förutsätter lång lärarerfarenhet av att se varje individs behov och de mycket skiftande kunskapsnivåerna och kunna anpassa undervisningen därefter. Kunna kliva ner från katedern, ta hjälp av gruppen och av arbetsplatsen. Den pedagogiska inriktningen är dynamisk och interaktiv och bygger på ett nära samspel mellan lärare och elevgrupp. *Denna pedagogik är mer utvecklande än den så kostnadseffektiva distansundervisningen som är mer instrumentell och individorienterad än gruppundervisningen.*

Vad krävs av skolan?

Inte vara fyrkantig. Våga vara kreativ och hitta nya lösningar.

Förebygga eventuella kollisioner som kan uppstå mellan kursplanen och arbetsplatsens behov.

Detta kan inträffa och måste kunna lösas på platsen. Arbetsplatsen vill lyfta fram något och i kursplanen finns moment som eleven måste läsa. Den nya läroplanen fokuserar mycket på ett centralt innehåll och är innehållsmässigt mera låst än den förra. Om man inte läser en hel kurs får man bara intyg – inget betyg. Men det finns stora friheter och möjligheter när det gäller att lösa detta.

Kursplaner och kursmål är en säkring och garanti för kvaliteten och därför måste samarbetet fortsätta.

Samarbetet mellan skola och arbetsplats måste fortsätta och utvecklas vidare. I den nya skolreformen för vuxenutbildning ligger fokus på lärlingsutbildning. 70 % av all utbildning, i första hand riktad mot de medborgare som har lägst utbildning ska vara arbetsplatsförlagd i form av s.k. lärlingsutbildning. Därute 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 ska skolans uppdrag alltid 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.

MÅLUPPFYLLELSE B3

Utvärderarnas samlade bedömning är att mål B3 är uppfyllt hos de politiker, förvaltningschefer och företagsledare, utbildningsansvariga som är inblandade i projektet. Det finns en pågående aktiv diskussion och många tankar om kompetens och utvecklingsmöjligheter inom omsorgen hos såväl politiker som förvaltningsledningar och företagsledare. ArbetSam har adresserat deras problem och de utmaningar de står inför och drivit fram erfarenheter som måste påverka strategier och vägval i den närmaste framtiden. Inom skolan har projektet visat vägar inte minst i den pedagogiska utvecklingen och samarbetet mellan arbetsplats och skola, som också delvis kan tjäna som modell för den kommande lärlingsutbildningen.

Projektet SpråkSam och Arbetsam har också varit mycket viktiga väckarklockor som visat på de stora problemen med bristande språkkunskaper och i vissa fall bristande skolkunskaper hos en del av den anställda omsorgspersonalen. Det har satt fokus på att utbildning inte kan lösa alla kompetens- och kvalitetsproblem inom omsorgen. Organisation och personalstrategier måste också ses över.

ArbetSam har varit aktivt i erfarenhetsspridning och nätverksbyggande med de aktörer som har ansvaret för fortsatt utveckling, både inom den egna verksamhets- och skolkretsen och inom andra regioner, nationellt och internationellt.

MÅLOMRÅDE C – ÖVERGRIPANDE MÅL PÅ PEDAGOGISK NIVÅ

Projektet formulerade vid start följande övergripande mål på pedagogisk nivå

Inom projektets ram ska arbetsplatsintegrerade och språkutvecklande pedagogiska modeller, förhållnings- och arbetssätt utarbetas och prövas. Modeller, arbetssätt och förhållningssätt utgår från kunskaper om arbetsplatslärande och språkutveckling för såväl andraspråkstalare som dem som har svenska som modersmål. Arbetsplatsen ska på ett mångsidigt sätt nyttjas för att stärka effekterna av genomförda utbildningar i svenska och yrkeskompetens.

Dessa övergripande mål tylliggjordes i fem olika strävans- och uppnåendemål – C1 till C5. Här nedan redovisar utvärderingen, utifrån insamlad information, analyser och sammanvägningar, hur väl dessa mål är uppfyllda.

MÅL C1 – PEDAGOGISKA MODELLER

Målet lyder:

Projektet har utvecklat pedagogiska modeller för arbetsplatsnära lärande.

Underlag för utvärderarnas bedömning har samlats in genom:

- Intervjuer med projektledningen
- Intervjuer med ledning, språkombud, reflektionsledare och dokumentationsstödjare vid arbetsplatsbesök
- Genomläsning av material på portal och hemsida

För att kunna bedöma målet har utvärderarna analyserat och prövat innebörden av begreppet *pedagogisk modell*.

Vi 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 läroprocess.

Stödresurser för arbetsplatsnära lärande har under projektet varit t.ex. språkombud, 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 språkombud 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. Utvärderarnas

intervjuer och enkäten till sjuksköterskor, sjukgymnaster och arbetsterapeuter visar att det ska finnas goda möjligheter att skapa en organiserad samverkan för lärande.

Det finns inte en enda färdig och saliggörande modell för detta aktivistiska utvecklingsarbete. Det kan ske och sker på olika sätt på olika arbetsplatser. Men det måste prioriteras och här är ledningens inställning och ledarskap avgörande.

MÅLUPPFYLLELSE C1

Utvärderarna finner, med stöd av ovanstående iakttagelser och resonemang, att mål C1 är uppnått trots att det fortfarande finns arbetsplatser där utvärderarna endast ser små och få tecken på att arbetsplatslärandet har avancerat.

MÅL C2 – UTBILDNING REFLEKTIONSLEDARE OCH SPRÅKOMBUD

Målet lyder:

Utbildningar för reflektionsledare och språkombud och övriga resurspersoner har genomförts.

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

MÅLUPPFYLLELSE C2

Utvärderarna bedömer att målet har uppfyllts.

MÅL C3 – UTVECKLING AV SPRÅKOMBUDENS OCH REFLEKTIONSLEDARES ROLLER

Målet lyder:

Reflektionsledare/resurspersoner/språkombud har utvecklat sin roll och sina arbetsmetoder.

Information har inhämtats genom

- Intervju och enkäter med reflektionsledare och språkombud december 2012
- Intervjuer med chefer, reflektionsledare och språkombud vid arbetsplatsbesök april 2012

Språkombud

Rollen som språkombud är väl förankrad och förstådd på en majoritet av de arbetsplatser där språkombud intervjuats eller besvarat enkäten. Uppdraget läggs upp på olika sätt på olika arbetsplatser. De flesta lägger mycket av sin tid på att hjälpa till vid dokumentationen där de ger support åt kamrater som behöver det. En del har fasta tider där de tar emot arbetskamrater som kommer till dem och får hjälp, andra finns till hands direkt i arbetet och växer successivt i sin roll vilket visar sig i att de får fler och fler förfrågningar om hjälp. I intervjuer och enkätsvar framgår att rollen som språkombud är väl förankrad och förstådd och respekterad av en stor majoritet av arbetskamraterna.

Problem som redovisas i såväl enkät som intervjuer är att många (omkring hälften av språkombuden) anser att de har för lite tid för att utföra sitt uppdrag. Detta problem hänger nära samman med vilket intresse och

engagemang som cheferna visar upp. Några säger rent ut att deras chefer inte bryr sig om att skapa förutsättningar för språkombudet att verka i sin roll. Chefer hänvisar till bristande ekonomi när språkombudet påtalar bristen på tid.

En del språkombud har medverkat i undervisningen som genomförts på arbetsplatsen och intervjuerna med lärare visar att deras närvaro där uppskattats.

Språkombuden spelar en central roll i ArbetSams ansträngningar att skapa öppenhet kring språksvårigheter och acceptans och stöd för dem som behöver utveckla svenska språket. Språkombuden gör skillnad i arbetet med att skapa ett lärande arbetsklimat. Flera chefer har även påtalat hur öppenhet och mod att våga fråga när man inte förstår har skapat nya förutsättningar för kommunikation på arbetsplatsen.

Reflektionsledare

Rollen och uppdraget som reflektionsledare är inte lika enkel och tydlig som den efterhand kommit att bli för språkombuden. I intervjuer beskriver en del av reflektionsledarna vissa svårigheter med att motivera personal att delta i reflektion och att få dem att förstå vad man vinner på att reflektera tillsammans i en grupp. Sättet att lägga upp reflektionen är också olika. På någon arbetsplats bestämmer ledningen teman som ska diskuteras under reflektionen. På någon annan arbetsplats används reflektionen uteslutande till fallgenomgångar. Men i de flesta fall har man ett ganska fritt upplägg där deltagarna kan ta upp vad som upplevs angeläget för tillfället.

På olika arbetsplatser har man valt olika lösningar när det gäller vilka som uppträder som reflektionsledare. 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.

På de arbetsplatser där man har ledningens stöd och har fått igång reflektionsmöten på regelbundna tider har man vuxit in i arbetet och rollen som reflektionsledare blir tydlig. Så gott som alla reflektionsledare som har kommit en bit på väg med sitt arbete upplever att det fungerar mycket bra och att reflektionen är värdefull för det gemensamma arbetet med omsorgstagarna och personligen utvecklande för dem som deltar.

Liksom för språkombuden är tillgången till tid den stora stöttestenen för att få igång en reguljär reflektionsverksamhet på arbetsplatsen. Här är det ju inte bara reflektionsledarens tid som tas i anspråk under reflektionen utan även deltagarnas tid. I den känsliga startfasen, när man ännu trevar och söker formerna, händer det att möten får ställas in när deltagare 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.

Under den tid som gått i projektet efter december 2012 har troligen intresset för reflektion som en del i arbetsplatslärandet ökat. Ungefär tre fjärdedelar av de chefer som besvarade enkäten i maj 2013 uppgav att man hade regelbunden reflektion eller spegling på arbetsplatsen som leddes och drevs under strukturerade former.

Sammantaget visar utvärderingen att på de arbetsplatser där man skapar utrymme för språkombud 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.

MÅLUPPFYLLELSE C3

Utvärderarna bedömer ändå att målet; - reflektionsledarna och språkombuden har utvecklat sin roll och sina arbetsmetoder - har uppnåtts.

MÅL C4 – KOMPETENSUTVECKLING FÖR LÄRARE

Målet lyder:

Samtliga medverkande lärare har erhållit kompetensutveckling inom ramen för projektet.

Information för bedömning av målet har inhämtats genom:

- Intervjuer med projektledningen
- Genomgång av information som hämtats från projektportalen
- Gruppintervju med lärare

Projektet har bl.a. genomfört följande aktiviteter som delar i kompetensutveckling för lärare:

- Två dagars introduktion inkl. några föreläsningar augusti 2011
- Elva möten i lärarnätverket. Vid varje sådant tillfälle 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 handledningsmaterial 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".

Lärargruppen lyfter fram i de intervjuer utvärderingen har genomfört flera olika exempel på hur man har utvecklats i rollen som pedagog och lärare. Här lyfts några citat fram:

"Vi ser deltagarnas behov bättre nu. De har visat situationer där vi kan se deras styrkor och svagheter."

"Kommunikationen och undervisningens uppläggning förbättras kontinuerligt genom dialoger mellan lärarna och stödet från projektledningen."

"Studiehandledningarna i kurserna har hela tiden utvecklats och förbättrats som ett resultat av våra erfarenheter."

"Vi har med tiden blivit bättre på språkanpassning. Vi kan nu individualisera på ett annat sätt. Tänk på att vi har grupper där en del deltagare har 1700 gymnasiepoäng medan en del knappt kan läsa."

"Vårt eget arbetssätt – det har verkligen varit roligt att vara två och det har fungerat mycket bra"

MÅLUPPFYLLELSE C4

Utvärderarna bedömer att målet har uppnåtts.

MÅL C5 – UTVECKLING AV CHEFERNAS PEDAGOGISKA LEDARSKAP

Målet lyder:

Projektet har bidragit till att chefernas pedagogiska ledarskap utvecklats med bl.a. fokus på arbetsplatsnära lärande.

Underlag för utvärderarnas bedömning av målet hämtats från bl.a.

- Enkäter till chefer hösten 2012
- Intervjuer med chefer vid arbetsplatsbesök april 2013
- Information som finns att hämta i projektportalen
- Intervjuer med projektledningen

Aktiviteter som genomförts och resurs som riktats för att stödja enhetscheferna

Fem nätverksträffar inkluderande föreläsningar och seminarier med varierande innehåll.

Cheferna har haft tillgång till externa experter i form av konsulter inom områden som: Arbetsplatslärande, Interkulturell kommunikation, Svenska som andra språk, Språkutveckling i arbetslivet och Kreativt skrivande.

Cheferna har även haft möjlighet att få handledning/vägledning enskilt eller i grupp.

Sammanfattande bedömning av målet

Allmänt kan sägas att deltagandet i nätverksmötena för chefer vid en del tillfällen varit ganska begränsat. Om detta beror på ointresse eller tidsbrist eller en kombination av båda är svårt att säga.

I den enkät som sändes ut till cheferna i november 2012 ställdes frågan: "I vilken utsträckning har du, som chef, fått stöd av ArbetSam för att utveckla lärandet på din arbetsplats?"

Av de chefer som besvarade enkäten frågan angav

- 31 % att de fått stöd i mycket stor utsträckning
- 36 % att de fått stöd i viss utsträckning
- 25 % att de fått stöd i ganska liten utsträckning
- 8 % besvarade inte frågan

Av de intervjuer som genomförts i samband med arbetsplatsbesöken har utvärderarna dragit följande slutsatser:

Några chefer har etablerat ett arbete där man samordnar och använder de resurser som finns i form av t.ex. språkombud, dokumentationsstödjare 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 språkombuden. 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 (se diskussionen under mål C. ovan). 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.

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 säkerligen på väg.

MÅLUPPFYLLELSE C5

Utvärderarnas sammantagna bedömning är att 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.

MÅLOMRÅDE D – ÖVERGRIPANDE MÅL FÖR INTERN OCH EXTERN INFORMATION SAMT SPRIDNING AV RESULTAT

Projektet formulerade vid start följande övergripande mål på pedagogisk nivå

Alla aktörer och deltagare i projektet ska vara väl informerade om vad som sker i projektet och enkelt kunna kommunicera med projektledningen. Projektets resultat ska vara väl känt bland utbildningsanordnare och utförare av omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning. Kunskaper om projektet och dess resultat ska även vara spritt till andra verksamheter, allmänheten, beslutsfattare och forskare.

Dessa övergripande mål tylliggjordes i fem olika strävans- och uppnåendemål – C1 till C5. Här nedan redovisar utvärderingen, utifrån insamlad information, analyser och sammanvägningar, hur väl dessa mål är uppfyllda.

MÅL D1 – KANALER FÖR SPRIDNING OCH KONTAKTNÄT

Målet lyder:

Projektet har 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.

Information har inhämtats genom:

- Intervju med projektledningen
- Granskning av projektets portal och dess hemsida
- Granskning av projektets publikationer

Projektet har bl.a: en välgjord, informativ och uppdaterad hemsida, nyhetsbrev varav sju stycken har utkommit under projekttiden, en välfylld lista av nationella och internationella kontakter.

Projektledningen har dels själv anordnat och dels medverkat i ett stort antal seminarier och konferenser där man informerat och spridit kunskap om projektet. Utvärderarna har kunnat räkna till ett tjugotal sådana tillfällen, både i regionen, i andra delar av Sverige och utomlands. Bl.a. kan nämnas att projektet varit representerat i Almedalen Visby både 2011, 2012 och 2013. Andra exempel är besök och presentationer vid vård- och omsorgscollege, nationellt och regionalt, besök och presentation i riksdagens arbetsmarknadsutskott och vid Arbetsmarknadsnämnden i Stockholm.

Projektet är även nominerat till kvalitetsutmärkelsen "Götapriset" samt till Europiska språkutmärkelse (EU-kommissionen).

Projektet har utgivit och spritt ett antal välgjorda publikationer som innehåller kunskap om olika aspekter av projektets arbete och resultat

Projektet har tagit fram en intressant och illustrativ film som illustrerar olika delar av arbetsplatslärandet, t.ex. språkambudets och reflektionsledarens arbete.

Projektet har fram till och med augusti 2013 arrangerat och genomfört två välbesökta (cirka 200 deltagare) spridningsseminarier för lärare, verkställande chefer och ledare inom utbildning samt för verksamhet gentemot äldre och funktionsnedsatta. Första seminariet genomfördes under september 2012 och det andra under maj månad 2013. Vid båda seminarierna hade även lärare från privata och kommundrivna vuxenutbildningar möjlighet att delta.

MÅLUPPFYLLELSE D1

Utvärderarnas bedömning är att projektet med god marginal har uppnått målet.

MÅL D2 – ENKLA KANALER FÖR INFORMATIONSSPRIDNING

Målet lyder:

Projektet har enkla kanaler för informationsutbyte mellan projektledning och deltagande aktörer.

Information har inhämtats genom granskning och omfattande användning av den s.k. projektportalen på Lidingö stads hemsida, en on-line-tjänst främst för projektledning och lärare, levererad av Webforum.

Projektportalen innehåller en omfattande dokumentation med bl.a. redovisning av statistik, uppföljningsdata, informationsspridning, kontaktuppgifter, avtal, ekonomi, metodmaterial, genomförda aktiviteter etc. Utvärderarna bedömer att portalen är effektivt uppbyggd i en överskådlig arkivstruktur och fungerat väl som en digital samlingsplats för att inhämta och lämna information.

MÅLUPPFYLLELSE D2

Utvärderarnas bedömning är att målet är uppfyllt.

MÅL D3 – TILLGÄNGLIG INFORMATION

Målet lyder:

Den information som projektet ger externt och internt är utformad på ett tillgängligt sätt.

Information har inhämtats genom granskning av:

- Projektets hemsida
- Projektets nyhetsbrev
- Projektets publikationer och den film som spelats in
- Det bildmaterial som producerats och använts i samband med framträdanden vid konferenser, seminarier och andra presentationer

Utvärderingens textanalys och bedömning är att det som projektet presenterat och visat upp kännetecknas av: ett lättillgängligt och koncentrerat språk, en snygg och professionell lay-out som riktar blickar och fokus mot det väsentliga i det budskap som sänds.

MÅLUPPFYLLELSE D3

Utvärderarnas bedömning är att målet är väl uppfyllt.

MÅL D4 – TRANSNATIONELLA NÄTVERK

Målet lyder:

Projektet är en aktiv part i ett transnationellt nätverk med inriktning på spridning av och dialog kring arbetsplatslärande och språkutveckling.

Information har inhämtats i samtal med projektledningen samt granskning av information i projektets webbportal.

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 förefaller vara med Tyskland och England.

Studiebesök har utväxlats och samarbete har diskuterats och inletts.

Kontakter med Tyskland, Polen och Cornwall manifesteras, bl.a. i ett samarbetsavtal i det transnationella projektet EBS (European Education Service in Care).

Kontakter i ENSA, European Network for Social Authorities har resulterat i en ansökan till Leonardo da Vinci-programmet om medel för projektet TDAR (Transfer and Development of ArbetSam's Results), ett vidareutvecklingsprojekt för att ta tillvara och sprida erfarenheter från projekt ArbetSam i Storbritannien, Tyskland, Spanien och Belgien. Ansökan är beviljad. Projektägare är Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum. Samverkande parter i Sverige är Stockholms stad Arbetsmarknadsförvaltning och Lidingö stads Äldre- och handikappförvaltning.

Projektet medverkar också i "Learning for work" som ägs av *Europarådet för moderna språk*.

MÅLUPPFYLLELSE D4

Utvärderarnas bedömning är att målet är uppfyllt.