

Masteroppgave

Yrkesfaglig utdanning for ufaglærte arbeidstakere

Læring i komplekse systemer

Høsten 2013

Artikkel 1

Yrkesfaglig utdanning for ufaglærte arbeidstakere

Artikkel 2

Yrkesfaglig utdanning for ufaglærte arbeidstakere – sett i lys av to opplæringsmodeller

Brynhild Totland

Studentnr. 291098

Høgskolen i Oslo og Akershus

Forord

Jeg vil rette en spesiell takk til veileder Nils-Øivind Offernes for konstruktive tilbakemeldinger i arbeidet med denne masteroppgaven.

Jeg vil også rette en takk til Vox-nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk, for at jeg har fått bruke prosjektet «fagbrev på jobb» som utgangspunkt for min masteroppgaven.

Gjennom masteroppgaven har jeg intervjuet både virksomhetsledere, kandidater og koordinatorene i kommunene. Jeg vil takke alle informanter jeg har intervjuet, for at dere har delt deres erfaringer med meg.

Innholdsfortegnelse

FORORD	2
INNHOLDSFORTEGNELSE.....	3
ABSTRACT	6
ARTIKKEL 1 YRKESFAGLIG UTDANNING FOR UFAGLÆRTE ARBEIDSTAKERE ...	7
OVERSIKT OVER FIGURER	8
OVERSIKT OVER TABELLER	8
SAMMENDRAG	9
INNLEDNING	10
DAGENS BEHOV I NÆRINGEN	10
UTFORDRINGER MED DAGENS MODELLER	12
LÆRING I ET KOMPLEKSITETSPERSPEKTIV	15
LÆRING PÅ ARBEIDSPLASSEN.....	18
LIVSLANG LÆRING	19
LÆRING I ARBEID.....	21
HINDRINGER OG DRIVERE PÅ ULIKE BESLUTNINGSNIVÅ.....	22
HINDRINGER OG DRIVERE FOR FYLKESKOMMUNEN	23
HINDRINGER OG DRIVERE FOR KOMMUNEN	24
HINDRINGER OG DRIVERE FOR VIRKSOMHETENE	25
HINDRINGER OG DRIVERE FOR KANDIDATENE	26
DISKUSJON	27
HINDRINGER OG DRIVERE FOR FAGUTDANNING.....	27

YRKESFAGLIG UTDANNING FOR UFAGLÆRTE ARBEIDSTAKERE	4
VIKTIGE FAKTORER FOR EN GOD OPPLÆRINGSMODELL	29
KONKLUSJON.....	35
REFERANSER.....	37
ARTIKKEL 2 YRKESFAGLIG UTDANNING FOR UFAGLÆRTE ARBEIDSTAKERE - SETT I LYS AV TO OPPLÆRINGSMODELLER	41
OVERSIKT OVER FIGURER	42
OVERSIKT OVER TABELLER.....	42
SAMMENDRAG	43
INNLEDNING	44
TEORI	44
METODE	51
BESKRIVELSE AV MODELL A.....	52
BESKRIVELSE AV MODELL B.....	52
CASE STUDIE	53
SPØRRESKJEMA	54
FOKUSGRUPPER	54
SEMISTRUKTURERT INTEVJU.....	56
STATUSRAPPORTER FRA FYLKET	56
RESULTAT.....	57
RESULTAT AV SPØRREUNDERSØKELSE	57
RESULTAT AV UNDERSØKELSE MODELL A.....	58
RESULTAT AV UNDERSØKELSE MODELL B.....	63
DISKUSJON AV RESULTAT	68

YRKESFAGLIG UTDANNING FOR UFAGLÆRTE ARBEIDSTAKERE	5
PIC/NIC ANALYSE OG KRAFT FELT ANALYSE.....	70
VIKTIGE FAKTORER FOR EN GOD OPPLÆRINGSMODELL.	72
VIL DET ALLTID VÆRE UFAGLÆRTE I SMÅ STILLINGER?.....	78
FRAMTIDENS FAGOPPLÆRINGSMODELL	79
KONKLUSJON.....	81
REFERANSER.....	82
VEDLEGG	85
VEDLEGG 1 SAMTYKKESKJEMA.....	85
VEDLEGG 2 SPØRRESKJEMA TIL BEDRIFT, KOMMUNE OG FOKUSGRUPPER	87
VEDLEGG 3 RAPPORTERINGSMAL TIL FYLKENE.....	93
VEDLEGG 4 SPØRREUNDERSØKELSE TIL ALLE DELTAKERE I ALLE 5 FYLKENE.....	96
VEDLEGG 5 PIC/NIC ANALYSE	97

Abstract

The need for skilled manpower in the health and growth sector in Norway is large and expected to increase in future years. It is desirable that more unskilled workers take vocational training to meet the need for skilled workers in the sectors. There are relatively few unskilled adults who participate in vocational training based on current models. The Ministry of Education and Research invited in 2011 five counties to develop and test new training models adapted to adults in work. In this article two new training models are used as the basis to identify the factors that will contribute to that unskilled adult workers choose to start and carry out a vocational training.

One important factor to increase the likelihood that more unskilled workers carry out a vocational training, is that the training should be part of the working day. Another one is that that the candidates find it very demanding to change work location to get enough practice. Therefore the employers should make good cooperation agreements to make it easy for the worker to change workplace and get enough practice. Thirdly, the companies should get grants for each candidate, so that they can afford to educate more workers at the time. Fourthly, everyone who wants to take a vocational education should be given the opportunity to do so. The county administration should have the means to offer training of unskilled workers at the workplace. Fifthly, it is important that those who have started an education get positive feedback in their daily work and from their network, so they stick to the decision to complete the education.

Keywords: Complexity theory, vocational training, unskilled workers, workplace learning

Artikkel 1 Yrkesfaglig utdanning for ufaglærte arbeidstakere

Master i læring i komplekse systemer

Brynhild Totland

Studentnr. 291098

Høgskolen i Oslo og Akershus

Oversikt over figurer

Figur 1 Ulike beslutningsnivå for fagopplæring	16
Figur 2 Påvirkningskrefter for fagutdanning innen helsefag.....	32
Figur 3 Påvirkningskrefter til fagutdanning innen barne- og ungdomsarbeiderfag	33
Figur 4 Kompetanse og tjenestekvalitet	33

Oversikt over tabeller

Tabell 1 Oversikt over drivere og hindringer	29
--	----

Sammendrag

I denne artikkelen har en sett at det er et stort behov for faglært kompetanse i helse – og oppvekstsektoren. Det er ønskelig at de som jobber som ufaglærte i sektoren i dag, utdanner seg og tar fagbrev. For at disse skal ta en fagutdanning, trenger de gode opplæringsmodeller som kan tilpasses arbeidssituasjonen. Dagens opplæringsmodeller, som er lærlingordningen og praksiskandidatorordningen, er ikke gode nok modeller for denne gruppen, og det anbefales at en setter i gang forsøk med utprøving av nye opplæringsmodeller. En god opplæringsmodell må utformes av de som jobber med fagopplæring for voksne i dag, og som har samarbeidserfaring med å tilpasse opplæring til virksomheter. Noen faktorer som er viktige for en god opplæringsmodell er at kommunen, virksomheten og kandidatene får god informasjon. Rekruttering og påvirkning av virksomheter og kandidater kan gjøres gjennom nettverk. Opplæring må være integrert i arbeidstiden, uten tap av lønn for de ansatte. Virksomheter må få tilskudd for hver kandidat. Det må legges til rette for samarbeid mellom institusjoner, slik at kandidaten blir ivaretatt helt fram til gjennomført fagbrev. For å møte behovet for kvalifisert arbeidskraft, bør alle som ønsker en fagutdanning få mulighet til å ta det.

Innledning

Behovet for kompetent arbeidskraft innenfor helse- og oppvekstsektoren i Norge er stort og antas å øke i årene fremover. 47 prosent av de som jobber som assistenter innen helse- og omsorgssektoren har ikke helsefaglig utdanning (Helsedirektoratet, 2011). I barnehage/skole sektoren er det 80 prosent av de som jobber som assistenter som ikke har fagutdanning (St. meld. nr. 24, 2012-2013). Innen helsesektoren har offentlige myndigheter iverksatt en rekke utredninger og prosjekter for å finne frem til hvilke tiltak som kan iverksettes for å sikre nødvendig kompetanse innenfor sektorene (KS, Spekter, Handels- og servicenæringens hovedorganisasjon, Helsedirektoratet, & Utdanningsdirektoratet, 2010). Helsedirektoratet gir blant annet støtte til helseforetak som prioriterer å satsen på utdanning av sine ansatte (Helsedirektoratet, 2011).

Det er hovedsakelig to modeller for fagutdanning. Den ene modellen er å gå to år på videregående skole, for så å jobbe to år som lærling. Den andre modellen er å benytte seg av praksiskandidatordningen, der vedkommende opparbeider seg fem år variert praksis innenfor et fag. Det er relativt få voksne ufaglærte som benytter seg av fagutdanningstilbud basert på disse to modellene. Det å få et større antall voksne ufaglærte til å begynne på og gjennomføre en fagutdanning vil derfor mest sannsynlig kreve at det utformes andre fagutdanningstilbud. Denne artikkelen analyserer med utgangspunkt i litteraturstudier og beskrivelser av dagens fagutdanningstilbud hvilke faktorer som antas å bidra til å øke/reducere sannsynligheten for at voksne ufaglærte velger å begynne på og gjennomføre en fagutdanning.

Dagens behov i næringen

Omtrent 20 000 voksne deltar årlig i videregående opplæring. Av disse utgjør utdanninger innen helse og oppvekstfag den største gruppen med ca. 15 prosent av alle

deltakere (Dæhlen, 2013). Det er likevel et stort behov for å utdanne voksne for å ivareta fremtidens krav til kompetanse.

Hvis en ser på de som jobber i stillinger som assistenter, er det 47 prosent av de som jobber innen helse- og omsorgssektoren som ikke har helsefaglig utdanning (Helsedirektoratet, 2011). 36 000 har ikke fullført videregående skole. I tillegg er det 16 000 som har en annen opplæring. Det utdannes ca. 2000 helsefagarbeidere i året, men Helsedirektoratet har satt som mål at en skal komme opp i et antall på 4500 nyutdannede for å møte de økende behov i sektoren (Helsedirektoratet, 2010). Antall nyutdannede til sektoren, er tilnærmet like mange som de som går av med alderspensjon i året. I årene fremover antas det å bli et økende behov for arbeidsplasser i sektoren fordi befolkningen lever lengre, og det vil bli flere eldre som vil trenge pleie (Aamodt & Tjerbo, 2012). Innføringen av samhandlingsreformen (Huseby, 2013) antas også å bidra til å øke behovet for helsepersonell siden kommunen må ta imot flere pasienter fra sykehusene (Hermansen, 2011).

Innen barnehage/skole sektoren er det bare 20 prosent av de som jobber som assistenter som har fagutdanning. «Om lag 40 000 ansatte mangler barnefaglig utdanning. Blant disse er det litt over halvparten som ikke har fullført noen utdanning utover grunnskole» (St. meld. nr. 24, 2012-2013 s57). En grunn til at sektoren har så få faglærte, antas å være at utdanningsnivået ikke har klart å holde tritt med den massive utbyggingen av barnehager og aktivitetsskoler de siste ti årene. En annen grunn kan være at barnehageloven kun stiller utdanningskrav til pedagogisk leder og styrer (St. meld. nr. 24, 2012-2013).

Det er satt i gang flere tiltak for å få utdannet flere helsefagarbeidere. Aksjon helsefagarbeider ble startet i 2005 på initiativ fra Kommunesektorens organisasjon

(KS), Handels- og servicenæringens hovedorganisasjon (HSH) og Spekter, og finansieres av Utdanningsdirektoratet og Helsedirektoratet. Prosjektets hovedoppgaver er å bidra til å skaffe nok læreplaner for helsefagarbeiderlærlinger i kommuner, sykehus og private helseinstitusjoner, og å bidra til å rekruttere ungdom til helsefagarbeiderutdanningen (KS et al., 2010). Helsedirektoratet gir støtte til helseforetak som prioriterer å satse på utdanning av sine ansatte (Helsedirektoratet, 2011). Tiltaket er forankret i stortingsmelding 25 (St.meld. nr. 25, 2005-2006). Til tross for disse tiltakene er det for få ungdommer som fullfører opplæring fram til fagbrev innen helsefagarbeider. NIFU rapport nr. fem (Skålholt, Høst, Nyen, & Hagen Tønder, 2013) framhever at noen av grunnene til at så få unge velger fagbrev, er at det er vanskelig å få 100 prosent stilling etter fullført utdanning. Rapporten holder derfor fram viktigheten av å utdanne voksne, som allerede jobber som ufaglærte i bransjen, for å få utdannet nok helsefagarbeidere.

Innen helse- og oppvekstsektoren jobber det mange ufaglærte, som potensielt kan ta en fagutdanning hvis det legges til rette for det. Behovet for fagutdannede vil være økende framover, og utdanning av ungdom vil ikke kunne dekke behovet for nok fagutdannede. De voksne som jobber i bransjen vil derfor være en viktig gruppe å nå med tilbud om fagutdanning.

Utfordringer med dagens modeller

Fylkeskommunen ved fagopplæringskontorene administrerer i hovedsak tre veier til fagbrev for voksne. De tre veiene er lærlingordningen, praksiskandidatordningen, eller tre år i skole (Dæhlen, 2013). Modellen med tre år i skole er i utgangspunktet tenkt brukt på ungdommer som ikke har fått læreplan, men

den brukes også i noen utstrekning for voksne. Modellen med tre år i skole blir ikke diskutert nærmere i denne artikkelen.

Skal den voksne bli lærling, må han først ha bestått fag på Vg1- og Vg2-nivå, eller bli realkompetansevurdert i disse fagene. Etter dette må den voksne gå to år i bedrift som lærling. I løpet av lærlingtiden får den voksne lærlingelønn. Voksne ufaglærte har i utgangspunktet lav lønn og mange har forsørgeransvar eller boliglån som de må betjene. De opplever det derfor ofte som lite aktuelt å gå ned i lønn i to år (Høst, 2010). Lærlingeordningen krever eksamen fra fellesfag, noe som oppleves som vanskelig for mange voksne. Lærlingetilskuddet for voksne er mindre enn for ungdom, og det gjør at det kan være vanskeligere for voksne å få lærlinge plass (Faglig råd for helse og sosialfag, Helsedirektoratet, Vox, & Bjarkøy, 2009). Realkompetansevurdering kan brukes til å kartlegge hva kandidaten kan, og godkjenne kunnskap på bakgrunn av samtale og dokumentert arbeidserfaring, slik at den enkelte kan få godskrevet fag. Antall som blir realkompetansevurdert har sunket etter at det kom en presisering i 2009 om at alle måtte ha en eksamen på Vg3 nivå, før de kan gå opp til fagprøven. Det er uklare retningslinjer på hvordan en skal utføre realkompetansevurderingen, noe som gjør at det er stor variasjon fra fylke til fylke på hvordan dette blir gjennomført. De som har jobbet lenge, har ikke samme kompetanse som de som har gått på skole, men de kan ha en likeverdig kompetanse. Det å kartlegge og anerkjenne denne likeverdige kompetansen er viktig og vanskelig (Alfsen & Hernes, 2010).

Mange voksne benytter seg av praksiskandidatordningen. I denne ordningen kan kandidaten selv melde seg opp til en eksamen på Vg3 nivå og fagprøven hvis han har 5 års allsidig praksis i yrket i 100 prosent stilling eller tilsvarende. Selv om praksiskandidatordningen er en dokumentasjonsordning og ikke krever noe formell

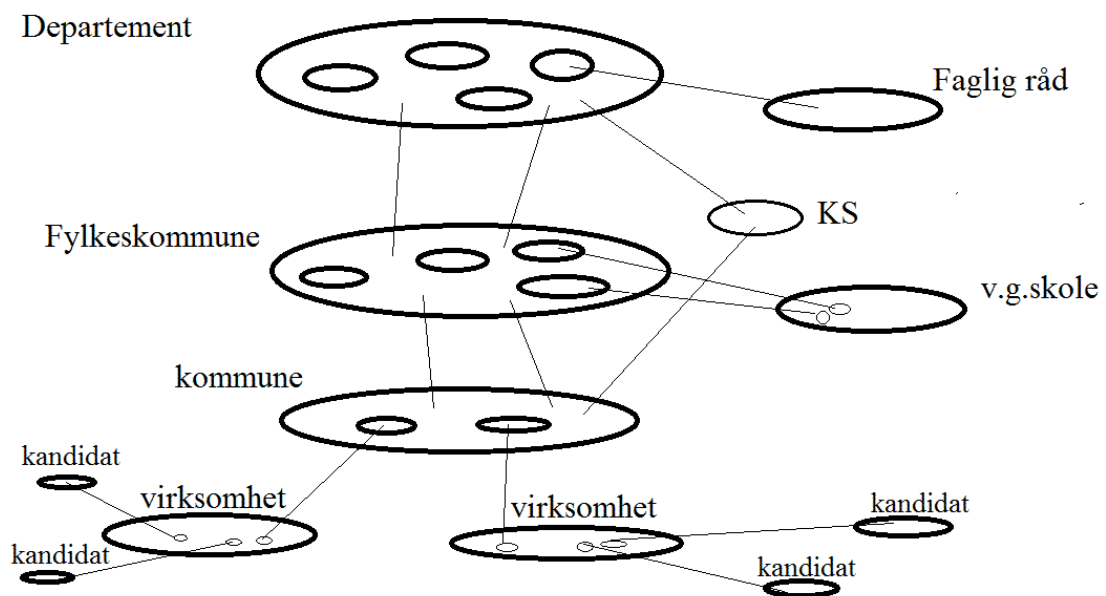
opplæring, er det mange fylker som tilbyr kveldskurs med teori for å hjelpe den enkelte til å bestå eksamen og fagprøven. Mange studieforbund og privat aktører tilbyr også slike kurs. Noen av utfordringene med praksiskandidatmodellen er at de med lav stillingsstørrelse vil bruke veldig lang tid før de kan gå opp til fagprøven (Høst, 2010). Det diskuteres om lengden på praksisen kan erstattes med oppnådde kompetansemål. I en rapport fra faglig råd for helse- og sosialfag blir dette synet framhevet: «Det er Helsedirektoratets påstand at lengden på praksis i praksiskandidatordningen ikke er en kvalitetsindikator, da hovedvekt legges på tid i arbeidslivet, ikke på læring» (Faglig råd for helse og sosialfag et al., 2009 p. 4). Noen fylker har satt et krav til en viss lengde på praksisen ved ulike institusjoner. For mange voksne kan det være vanskelig å bytte arbeidsplass, selv om det er lagt opp til et organisert bytte fra kommunen sin side. I ytterste konsekvens må de som trenger praksis fra andre institusjoner søke om permisjon eller si opp sin stilling der de jobber, for å få praksis i andre virksomheter. Det kan være vanskelig å få jobb innenfor et fagfelt en ikke har erfaring i fra før (Høst, 2010).

For å få et inntrykk av fordelingen av voksne i praksiskandidatordningen og lærlingordningen, kan en se på avlagte fagprøver innen helsearbeiderfaget for skoleåret 2010-2011. 2149 avla fagprøver i helsearbeiderfaget i skoleåret 2010-2011. Av disse var 60 prosent voksne (Skålholt et al., 2013). Av de voksne som tok fagbrev, var det ca. 1000 som gjorde det på bakgrunn av praksiskandidatordningen, og ca. 250 som tok fagbrev etter lærlingordningen. Det kan bety at mange oppfatter praksiskandidatmodellen som en bedre modell enn ordinært løp med to år i skole og 2 års læretid. Potensialet for å utdanne flere er likevel stort når en vet at det innen helsesektoren er ca. 52 000 som jobber som ufaglærte (Helsedirektoratet, 2011). Innen barnehagesektoren er det ca. 40 000 som jobber som ufaglærte (St. meld. nr. 24, 2012-2013).

En oppsummering av hindringer med dagens ordninger er for praksiskandidatordningen at kandidatene ikke får veiledning på arbeidsplassen, deltidsansatte bruker lang tid på å få nok praksis da det legges vekt på antall år kandidaten har jobbet heller enn oppnådd kompetanse, innføring av krav til eksamen på Vg3 nivå for praksiskandidater er en hindring for en del kandidater. I tillegg er det å skulle bytte arbeidsplass for å få variert praksis nesten umulig hvis det ikke legges til rette for det. Med lærlingeordningen det for mange ikke aktuelt å gå ned i lønn i lærlingperioden, det er krevende å gå opp til eksamen i alle fag, ulik praksis i forhold til vurdering av realkompetanse skaper usikkerhet for kandidatene og det er vanskeligere å få lærlingplass for voksne på grunn av redusert støtte til virksomhetene. Med over 90 000 ufaglærte innen helse- og oppvekstsektoren er dette en stor gruppe som potensielt kan ta en fagutdanning som helsefagarbeider eller barne- og ungdomsarbeider dersom det legges bedre til rette for det.

Læring i et kompleksitetsperspektiv

Det er en rekke instanser på ulike nivåer i samfunnet som er involvert i utforming og gjennomføring av ordningene med fagopplæring. Fagopplæring som gjennomføres på arbeidsplassen vil bestå av ulike sosiale systemer som skal interagere med hverandre. En kan se på ulike beslutningsnivå for fagopplæring helt fra departementsnivå og ned til den enkelte kandidat som jobber på en arbeidsplass.



Figur 1 Ulike beslutningsnivå for fagopplæring

Figur 1 viser de ulike beslutningsnivåene for fagopplæring. Departementsnivået består av ulike departement som har en ansvar og interesse av fagopplæring innen helse- og oppvekstfag. Det kan være både Kunnskapsdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet, Helsedirektoratet og Utdanningsdirektoratet. Faglig råd består av partene i arbeidslivet og gir råd til departementene om fagutdanning. Fylkeskommunen består blant annet av fagopplæringskontor og enheter som har ansvar for helse og skole. Kommunen består også av enheter som har ansvar for helse og skole. Fylkeskommunen, kommunen og virksomhetene er ulike beslutningsnivå, som er til dels uavhengige av hverandre. Den enkelte kandidat er på et eget beslutningsnivå. Det finnes formelle kommunikasjonskanaler mellom de ulike nivåene, likeledes vil det finnes uformelle kommunikasjonskanaler ut fra hvem som kjenner hverandre. En slik sammensetning av beslutningsstrukturer på ulike nivå som interagerer med hverandre kan beskrives som et komplekst system (Bogg & Geyer, 2007 p. 144)

I en organisasjon har en et formelt kommunikasjonssystem. I tillegg til dette kan det være ulike nettverk i organisasjonen, som oppstår uten noe form for struktur, og som gir et bilde av hvem som interagerer med hvem, og som kan gå på tvers av den formelle strukturen. Interaksjon i uformelle strukturer kan være vel så viktig å se på, for å finne ut hvem som har mest påvirkningskraft i en organisasjon. I en nettverkstankegang har de ulike aktørene (nodene) ulik påvirkningskraft ut fra hvor mange og hvem de har kontakt med. En analyse av nettverket vil kunne finne de nodene som har størst styrke. Disse blir ofte kalt for en "hub". Atferden til mange mennesker kan endres hvis "hubene" ender seg (Sandaker & Andersen, 2008). Atferd kan ofte ikke bli forstått ved å se på de enkelte aktørene i systemet, men ved å se på interaksjonen mellom de ulike aktørene. Et komplekst system er ofte et resultat av enkle regler for interaksjon. Hvis en finner disse reglene, kan en finne ut hvordan en kan legge til rette for at systemet skal operere innenfor visse atferdsmønstre. Det er vanskelig å forutse hva som vil skje i framtiden i et komplekst system. Derfor må en følge med å observere hva som skjer underveis, og hvordan de ulike aktørene handler. Når en har fulgt mange nok aktører gjennom et komplekst system, og sett hvordan de har handlet, kan en etter hvert klare å finne et mønster, finne de stiene som flest velger å gå. Ut fra kartleggig av handlingsmønsteret til mange aktører, kan en avdekke de variablene som med stor sannsynlighet vil kunne endre handlingsmønsteret til mange aktører i systemet, disse variablene kalles "strange attractors" (McMillan, 2008) eller kontrollparameter (London & Sessa, 2008). Et system kan designes slik at en øker sannsynligheten for at ønsket atferd øker i omfang. En seleksjonsprosess er i utgangspunktet blind, men ved å begrense eller øke mulige variasjoner, kan seleksjonsprosessen systematisk påvirkes. (Sandaker, 2009).

En definisjon på læring er at det er en relativt permanent endring av atferd. Atferd endrer seg hele tiden, og noen endringer kan oppleves som bra for den enkelte uten at virksomheten ser på det som nyttig læring til bedriftens beste (Andersen, Ree, & Sandaker, 2010). Verden er i stadig raskere endring, og for at organisasjonene skal tilpasse seg omverden, må de gjøre dette ved stadig å lære seg nye ting og nye måter å handle på. For at en organisasjon skal overleve i en konkurranseutsatt verden må den bli en lærende organisasjon (Senge, 1999). Sandaker og Andersen (2008) mener at en organisasjon ikke kan lære, det er bare individene i en organisasjon som kan endre atferd. Hvis mange nok personer i en organisasjon endrer atferd, vil de påvirke de andre, slik at alle etter hvert vil ta etter den nye måten å gjøre ting på. Det antallet en trenger for å endre en atferd til en hel gruppe blir ut fra et kompleksitetsperspektiv beskrevet som kritisk masse. Fram til en når en kritisk masse, vil endringen gå sent, etter at en har nådd den kritiske massen, vil endringer gå raskt (Sandaker & Andersen, 2008).

Dersom en ønsker å påvirke et stort antall ufaglærte til å begynne på og gjennomføre en fagutdanning, blir det derfor viktig å forstå hvordan arbeidstaker lærer i en jobbsituasjon, og hvordan det kan legges til rette for å øke sannsynligheten for at arbeidstakere velger å ta en fagutdanning.

Læring på arbeidsplassen

Både læretiden for en lærling og praksiskandidatordningen anerkjenner at læring skjer på arbeidsplassen, både gjennom organisert veiledning og når mennesker er i interaksjon med hverandre på en arbeidsplass. En ønsker i dette kapitlet å se mer på ulike perspektiver og forskning på læring på arbeidsplassen, for å få en forståelse for i hvilken grad arbeidsplassen og det daglige arbeide den enkelte utfører i større grad kan

brukes som læringsarena i et formelt opplæringsløp, og hvilke faktorer som bør være på plass for å få til gode opplæringsmodeller.

OECD definerer tre ulike læringsarenaer (Carlsten, Mohn, Brandt, & Turmo, 2006). Det er formell læring, ikke-formell læring og uformell læring:

- Formell læring: Læring gjennom en utdanningsinstitusjon eller på arbeidsplassen, hvor en får en utdanning eller et sertifikat. Omfatter all offentlig godkjent utdanning som fører til formell kompetanse.
- Ikke formell læring: Læring gjennom et program, der en normalt ikke blir evaluert eller får et sertifikat. Opplæring er hovedformålet med deltakelsen.
- Uformell læring: Refererer til den læringen som foregår hver dag gjennom arbeid, familie og fritidsaktiviteter.

Livslang læring

Siden verden er i stadig endring, og den teknologiske utviklingen går stadig raskere, er begrepet livslang læring blitt viktig i hele Europa. Mennesker må tilpasse seg og lære seg nye ferdigheter og kunnskaper gjennom hele livet, fordi endringer i omgivelsene, gjør at kunnskap og ferdigheter blir foreldet. Hvis ikke menneskene oppdaterer seg og følger med på utviklingen, vil de kunne falle utenfor arbeidslivet. Hvilke faktorer som skal til for at de ansatte lærer på arbeidsplassen, blir derfor viktig å finne fram til.

Empiriske data fra 200 store organisasjoner i Europa (Sambrook, 2006) viser at livslang læring og arbeidsrelatert læring kan bli fremmet ved å utvikle en god læringskultur, ved å øke motivasjonen til den som skal lære, ved å ha klare ansvarsområder for læring, og ved å ha nok ressurser. Det krever også at det er

forankret i ledelsen, slik at ledere som får til læring og forbedringer i organisasjoner blir framhevet som gode eksempler.

For å få til livslang læring for alle, har opplæring i grunnleggende ferdigheter på arbeidsplassen blitt gjennomført i mange land. I en evaluering av 18 ulike kurs utført av Benseman (2012) ble det funnet noen kriterier som burde være oppfylt for at kursene skal fungere godt. Evalueringen viste at for de ansatte var det viktig at de fikk god og riktig informasjon i forkant av kurset. Opplæringen burde legges til arbeidstiden med vanlig lønn. Deltakerne la vekt på at kursholdere var engasjerte og flinke til å lære bort. Støtte fra familie og kollegaer var viktig for den enkelte deltaker. Virksomhetene la vekt på at ledelsen forsto hensikten med kurset, og at alle ledere på alle nivå var klar over at det foregikk opplæring på arbeidsplassen. God kommunikasjonen mellom ledelse, kursholdere og de ansvarlige for kurset var også viktig.

En måte som myndighetene i England kobler uformell og formell læring på, er gjennom et strategidokument som omhandler hvilke ferdigheter de som jobber i helsesektoren skal ha ut fra et livslangt læringsperspektiv (Skills for Care, 2011). De legger opp til at alle som har begynt i en jobb i helsesektoren, får en startopplæring med nøkkelferdigheter de må besitte for å gjøre en god jobb. Videre legger de opp til at den enkelte kan kvalifisere seg videre med utdanningsmoduler som den enkelte kan ta underveis, slik at en sikrer en kontinuerlig profesjonell utvikling for den enkelte gjennom yrkeskarrieren. Ved å stykke opp utdannelsen i biter, vil det være lettere for flere å starte på en modul, fordi den vil være mer avgrenset i tid. Det blir også en tettere kobling mellom uformell og formelle læringen for den enkelte (Skills for Care, 2011).

Læring i arbeid

På oppdrag fra World Health Organization er det gjort en gjennomgang av rapporter om "interprofessional education" fra 1988 til 2007 (Thistlethwaite & Moran, 2010). Ut fra litteraturgjennomgangen ble det funnet at det mest vanlige læringsutbytte var relatert til samarbeid, roller, ansvar, hvordan legge til rette for at pasienten er i sentrum for omsorg, pasientsikkerhet og effektive helsetjenester. Refleksjon, kommunikasjon og holdning både til etikk og til profesjonalitet var også nevnt som viktig læringsutbytte. Disse ferdighetene må læres i arbeid og gjennom samarbeid med andre, de kan ikke utvikles i et klasserom med bare en utdanningsgruppe tilstede (Thistlethwaite & Moran, 2010). En trening i samarbeid på tvers av disipliner tidlig i utdannelsen vil kunne påvirke kandidatens profesjonelle identitetsdannelse, og ha en større effekt, enn trening i slutten av utdannelsen (Reeves, Tassone, Parker, Wagner, & Simmons, 2012).

Helsepersonell må hele tiden oppdatere seg på ny kunnskap og nye ferdigheter. Den livslange læringen foregår både gjennom direkte og indirekte læring. Ved å sette den indirekte læringen i system, kan det legges opp til et fokus på læring heller enn på arbeid (Nisbet, Lincoln, & Dunn, 2013). Gjennom en arbeidsdag vil det oppstå mange episoder og problemer som den enkelte må løse. Gjennom felles problemløsning kan de ansatte komme fram til nye og innovative måter å gjøre ting på. Med dette perspektivet vil alle lære, og ikke bare den ene som deltar på opplæring (Nisbet et al., 2013).

Næringslivets Hovedorganisasjon er opptatt av hvordan en kan legge til rette for at ansatte lærer mer på arbeidsplassen. En undersøkelse utarbeidet av Fafo på oppdrag fra Næringslivets Hovedorganisasjon er basert på intervjuer i elleve bedrifter, og en spørreundersøkelse blant 1500 arbeidstakere, 1300 i privat sektor og en

sammenligningsgruppe på 200 i offentlig sektor (Skule & Reichborn, 2000). Resultatet viser at to av tre arbeidstakere oppgir at læring gjennom det daglige arbeidet er den mest nyttige kilden til kunnskap for egen del. Virksomhetslederne er i stor grad enig i at den daglige praksisen i bedriften er den viktigste læringsmetoden (ca. 90 prosent). I tillegg oppgir lederne at opplæring i bedrift er en viktig faktor (85 prosent). Studien har identifisert syv læringsvilkår som er viktige for å stimulere til læring gjennom arbeid. Det er: Høy eksponering for endring, høy eksponering for krav, lederansvar, mye ekstra faglig kontakt, direkte tilbakemelding, støtte til læring fra ledelsen og belønning for dyktighet. Ved å legge til rette for læring gjennom de syv faktorene vil en kunne få ansatte som stadig er i en læringsprosess (Skule & Reichborn, 2000).

Et europeisk forskningsprosjekt utført av Sambrook (2006) var opptatt av å finne nøkkelfaktorer for læring i organisasjonen på tre nivå: organisasjonsnivå, funksjonsnivå og personnivå. Det ble sett på hvordan arbeidet ble organisert, kulturen til organisasjonen, ressurser som var tilgjengelig, ferdigheter, holdninger og motivasjon til ledere og kandidater. Forskningsprosjektet gikk over en toårsperiode fra 1998 til 1999, det besto av 28 case studier der ledere, ansatte, avdelingsledere, HR-ledere ble intervjuet, og interne dokumenter i virksomhetene ble analysert. De faktorene en fant fra case studiet, ble brukt videre i en spørreundersøkelse av 165 bedrifter i Europa. Faktorene til Sambrook (2006) blir nevnt nærmere under hindringer og drivere for virksomheter og kandidater i det neste kapitlet.

Hindringer og drivere på ulike beslutningsnivå

Ved å avdekke hindringer og drivere for fagopplæring på ulike beslutningsnivå vil man bedre kunne legge til rette for at flere ufaglærte voksne vil velge å ta fagutdanning. I det følgende vil en finne hindringer og drivere som fylkeskommunen, kommunen,

virksomheten og den enkelte kandidat opplever når det gjelder fagopplæringen av ufaglærte som er i jobb.

Hindringer og drivere for fylkeskommunen

Fylkeskommunen har ansvar for å spre informasjon om rett til utdanning for voksne som ikke har fullført videregående skole, samt å legge til rette for gode tilbud om fagutdanning til denne gruppen. Nova (Dæhlen, 2013) har gjennomført en spørreundersøkelse om hvordan fylkeskommunen jobber med opplæringstilbud for voksne. Den tar for seg informasjonsarbeidet til fylkeskommunen samt hvilke fagtilbud som blir gitt, hvem som får tilbud, og hvilke fag som tilbys. Spørreundersøkelsen ble sendt til alle 19 fylkeskommunene, og det var 15 fylkeskommuner som besvarte undersøkelsen. 60 prosent av fylkeskommunene oppgir at de har en plan for hvordan de skal informere de voksne som ikke har brukt opp retten sin til videregående opplæring, om at de har rett til slik opplæring. Informasjonskanalene som blir brukt er fylkeskommunens nettside, andre nettsider, brosjyrer og annet skriftlig materiale.

Så godt som alle fylkeskommunene sier at den viktigste årsaken til at de gir tilbud om opplæring for voksne, er at deltakerne har rett til opplæring etter opplæringsloven. 80 prosent av fylkene mener at budsjettbetingelsene er viktig for hvilke fagopplæringstilbud de tilbyr. Alle fylkene hadde tilbud om opplæring inne helse- og oppvekstfag, og 60 prosent av fylkene trekker fram at det tilbyr helse- og oppvekstfag fordi det er et behov for det.

Mange studieforbund har en mer aktiv holdning til å rekruttere deltakere fra arbeidsplassene. Studieforbundene holder informasjonsmøter på arbeidsplassene i samarbeid med ledelsen i virksomhetene, eller gjennom fagforeningene. Gjennom dette

arbeidet får de rekruttert deltakere som sannsynligvis ikke hadde meldt seg på utdanning ellers (Røstad & Storli, 2012).

Et notat publisert av Vox i 2013 (Larsen, Bekkevold, & Holm, 2013) viser at en fagutdanning kan gi bedre livsvilkår for den enkelte. «Av de som gjennomfører videregående skole som voksne, er det de som tar et nytt yrkesfag som voksne, som i størst grad har en stabil tilknytning til arbeidslivet, og som i minst grad har lavinntekt» (Larsen et al., 2013 p.14).

Det å få ut informasjon til de aktuelle kandidatene oppleves som en hindring, siden fylkeskommunen i liten grad oppsøker virksomheter for å gi informasjon. Det å gi tilbud til de uten rett, blir begrenset av økonomi. Virksomhetenes behov for kvalifisert arbeidskraft er en driver for fylket til å sette i gang tilbud om fagutdanning.

Hindringer og drivere for kommunen

Kommunen er eier av virksomheter inne helse og oppvekst. Kommunesektorens organisasjon (KS) fikk i 2010 Fafo til å gjennomføre en undersøkelse om strategisk kompetanseutvikling i kommunene (Moland et al., 2010). Det ble undersøkt om kommunen hadde kartlagt kompetansesituasjonen og laget kompetanseplaner for sine ansatte. Det ble ikke funnet noen sammenheng mellom kommunene som hadde slike planer og økt antall faglærte i kommune. Dette kan tyde på at det er behov for konkrete opplæringstiltak og ikke bare planer for tiltak for å få til en endring (Moland et al., 2010). Mange kommuner hadde som mål at flere av deres ufaglærte medarbeidere skulle ta fagopplæring. De kommunene som lyktes med fagopplæringen, opplevde dette som en kompetansemessig suksess. Det viste seg også at små kommuner utdannet flere fagarbeidere enn store kommuner. En forklaring på dette kan være at små kommuner i større grad må utdanne den kompetansen de trenger selv (Moland et al., 2010 p.41).

En oppsummering av kommunene er at de kan være en pådriver til at virksomhetene prioriterer utdanning av sine ansatte. De kan drives av ønsket om å oppfylle myndighetenes eller næringslivets ønske om flere faglærte i kommunen.

Hindringer og drivere for virksomhetene

For virksomhetene kan det være viktig å få kompetente og faglig dyktige medarbeidere. Ufaglærte er billigere arbeidskraft enn faglærte, men i virksomheter med mange ufaglærte vil andre faktorer slå inn, som høy turnover, sykefravær, lite fornøyde brukere og flere uønskede hendelser (Moland, 2009).

Av de virksomhetene som hadde mange ufaglærte, svarte 80 prosent av lederne i helsesektoren at dette var ganske negativt. Av de lederne som jobbet i aktivitetsskolen var det bare 50 prosent som svarte at dette var ganske negativt (Moland et al., 2010).

For å få til læring, utvikling og innovasjon på arbeidsplassen, er avklaring av hensikt og formulering av mål viktig. Alle ansatte bør få god informasjon om hvilke tiltak som skal sette i verk, slik at alle kan støtte opp om tiltaket. Forankring i ledelsen, på alle nivåer er nødvendig. Å sette av tilstrekkelig med ressurser både når det gjelder tid og økonomi, er avgjørende for å få til læring på arbeidsplassen (Moland et al., 2010). Sambrook (2006) nevner i tillegg til faktorene til Moland et al. (2010) at læringskulturen i virksomheten vil påvirke opplæringen. Det å skape et trygt læringsmiljø for de som skal starte på en utdanning, er avgjørende for å lykkes. Nærmeste leder kan legge til rette for læring, og gi oppmuntring og tilbakemelding underveis.

En oppsummering av drivere for virksomheten er de utdanne ansatte for at de skal gjøre en bedre jobb. Hindringer for virksomheten er tid til prioritere dette i en hektisk hverdag, økonomi og ressurser til å sett i gang opplæring. Virksomhetene kan også mangle kunnskap om hvilke rettigheter de ansatte har til å ta fagutdanning.

Hindringer og drivere for kandidatene

Voksne med lav utdanning søker i liten grad videre utdanning. De trenger i større grad å bli oppfordret til å ta videre utdanning, og de trenger å oppleve at de får et tilbud som er tilrettelagt for dem (Høst, 2010). De som jobber i helse- og oppvekstsektoren kan ha en annen utdanning fra før, eller de kan ha grunnskole som høyeste utdanning. En undersøkelse gjennomført blant nyutdannede hjelpepleiere og omsorgsarbeidere viste at over halvparten av de voksne elevene hadde en annen fullført videregående utdanning fra før (Høst, 2010).

Det jobber også mange innvandrere i bransjen, som har lite skolegang fra før. Det har blitt laget tilpasset opplæringsmodeller for denne gruppen i andre forsøk (Sandbæk, 2011), og denne gruppen blir ikke behandlet mer i denne artikkelen.

En studie utført av Omsorgsforskning-Sør spurte de ufaglærte selv hva de tenkte om kompetanse og utdanning. Omkring halvparten av de spurte var uenige i påstanden om at de med formell utdanning gjør en bedre jobb. De personene som var over 50 år var minst enige i at en faglært gjør en bedre jobb (Bakken & Arntsen, 2012).

En spørreundersøkelse utført av Senter for omsorgsforskning (Bakken & Arntsen, 2012) viser at de voksne er villig til å ta mer utdanning hvis de må det for å beholde jobben. «Hele 58 prosent av de ufaglærte svarer at de ville valgt å ta en formell utdanning dersom dette fiktive kravet ble stilt» (Bakken & Arntsen, 2012 s26).

Dæhlen (2013) har fått fylkeskommunene til å anslå de viktigste årsakene til at voksne ikke fullfører utdannelsen og har fått følgende resultat: manglende norskkunnskaper (67 prosent), tap av lønn/arbeidsforpliktelser (60 prosent), manglende faglige forutsetninger (53 prosent), manglende læreplass (40 prosent) og

omsorgsforpliktelser (40 prosent). Spørreundersøkelsen utført av Dæhlen (2013) viser at fylkeskommunen mener mange flere fullfører praksiskandidatløp enn lærlingeløp, men at det med begge modellene er stort frafall.

Noen faktorer som er viktig ut fra Sambrook (2006) er at den enkelte må være motivert for å lære. Mangel på motivasjon for kandidaten blir delt opp i mangel på tid, mangel på positiv tilbakemelding for læring, mangel på entusiasme, mangel på selvtillit og mangel på å ta ansvar for egen læring.

Et perspektiv på motivasjon i forbindelse med voksenpedagogikk som Wahlgren (2010) er opptatt av, er at voksne blir motiverte hvis de lærer noe de har nytte av og som de opplever som meningsfullt for den jobben de skal utføre.

En oppsummering av drivere for at kandidaten skal starte og fullføre en utdanning er at de må oppleve at opplæringen er relevant for den jobben de utfører, det må tilrettelegges slik at utdanning og arbeid kan kombineres, inntekten må ikke bli vesentlig redusert, de må oppleve støtte og få positiv tilbakemelding og flere er villige til å ta en utdanning hvis det er et krav fra jobben om at de skal gjøre det. Manglende norskkunnskaper og manglende faglige forutsetninger kan også være hindringer for mange.

Diskusjon

Ut fra en gjennomgang av ulike studier av opplæring på arbeidsplassen, som er gjennomgått her, ønsker en å diskutere hvilke drivere som vil øke sannsynligheten for at flere voksne velger en fagutdanning. En vil også se på i hvilken grad hindringene kan fjernes, slik at det blir lettere for voksne å velge å starte på en fagutdanning.

Hindringer og drivere for fagutdanning

De hindringene og driverne en har kommet fram til er oppsummert i tabell 1 nedenfor. For å øke sannsynligheten for at flere kandidater gjennomfører fagutdanning kan en fjerne noen av hindringene eller legge til rette for og fremme noen av driverne. Best effekt vil man antakeligvis oppnå dersom reduksjon av hindringer og fremming av drivere på ulike nivåer/i ulike systemer forsterker hverandre.

	Drivere	Hindringer
Virkemiddel- apparatet	<ul style="list-style-type: none"> • overordnede myndigheter har satt et mål på 4500 nyutdannede helsefagarbeider i året. Helsedirektoratet gir midler til opplæring på arbeidsplass innen helsefag for å nå målet. 	<ul style="list-style-type: none"> • ingen klare målsetninger om antall faglærte innen barne- og ungdomsfaget (dvs. ingen som sørger for at dette prioriteres, legges til rette for fra overordnet myndighet).
Fylkeskommunen	<ul style="list-style-type: none"> • gir tilbud til de som har rett til voksenopplæring • Alle fylkene gir tilbud om utdanning innen helse- og oppvekstfag 	<ul style="list-style-type: none"> • ikke alle har rett til utdanning og disse faller utenfor i en del tilfeller • økonomi begrenser antall klasser som settes i gang i fylket.
Kommune	<ul style="list-style-type: none"> • flere faglærte antas å føre til bedre tjenestekvalitet • kompetansen kommunen trenger 	<ul style="list-style-type: none"> • begrenset økonomi til kompetanseheving i virksomhetene. • liten kunnskap om regelverk og muligheter for fagutdanning av voksne.
Virksomhet	<ul style="list-style-type: none"> • kompetente medarbeidere • bedre tjenestekvalitet • trygt læringsmiljø • forankret i ledelse 	<ul style="list-style-type: none"> • ikke krav til antall faglærte (innen barnehager og SFO) • økonomi • tid • ikke gode nok fagopplæringsmodeller • liten kunnskap om fagopplæring

	Drivere	Hindringer
Kandidat	<ul style="list-style-type: none"> • krav fra arbeidsgiver • tilpasset arbeidssituasjon • ikke tap av inntekt • trygt læringsmiljø • påvirke ved at leder spør • støtte fra leder • mer lønn • større stilling • fast jobb • kompetansen blir anerkjent 	<ul style="list-style-type: none"> • har ikke rett etter opplæringsloven • har ikke lyst til å ta mer utdanning • lite kunnskap om fagutdanningstilbud • alder • økonomi • omsorgsforpliktelser • ikke læreplass • lave norskkunnskaper • har små stillinger som gjør det vanskelig å få nok praksis

Tabell 1 Oversikt over drivere og hindringer

Viktige faktorer for en god opplæringsmodell

Noen viktige faktorer for å legge til rette for at flere ufaglærte velger en fagutdanning vil være følgende:

Klare rammer og informasjon. Klar og riktig informasjon ut til kommuner, virksomheter og kandidat er nødvendig for at flere ufaglærte skal starte på en utdanning. Informasjon om tilbud om fagutdanning ligger i dag på fylkeskommunenes nettsider. Regelverk om ulik praksistid og realkompetansevurdering er komplisert, og virksomheter har begrenset tid til å sette seg inn i regelverket. Det å finne kanaler for at informasjon om fagutdanning spres til de aktuelle aktørene er nødvendig.

Ressurser/økonomi. For at fylket skal tilby skreddersydde kurs til folk som er i arbeid, må dette implementeres i fylkeskommunens planer og budsjetter. Pålegg eller tilskudd fra staten til slik opplæring, kan gjøre at fylkeskommunen setter i gang tiltak. Politiske vedtak på fylkeskommunalt nivå vil også kunne påvirke fylkeskommunen. For virksomhetene er det viktig å ha kompetente og faglig dyktige medarbeidere som kan yte en god tjenestekvalitet (Moland et al., 2010). Studier viser at i virksomheter med mange ufaglærte vil ha høy turnover, sykefravær, lite fornøyde brukere og flere

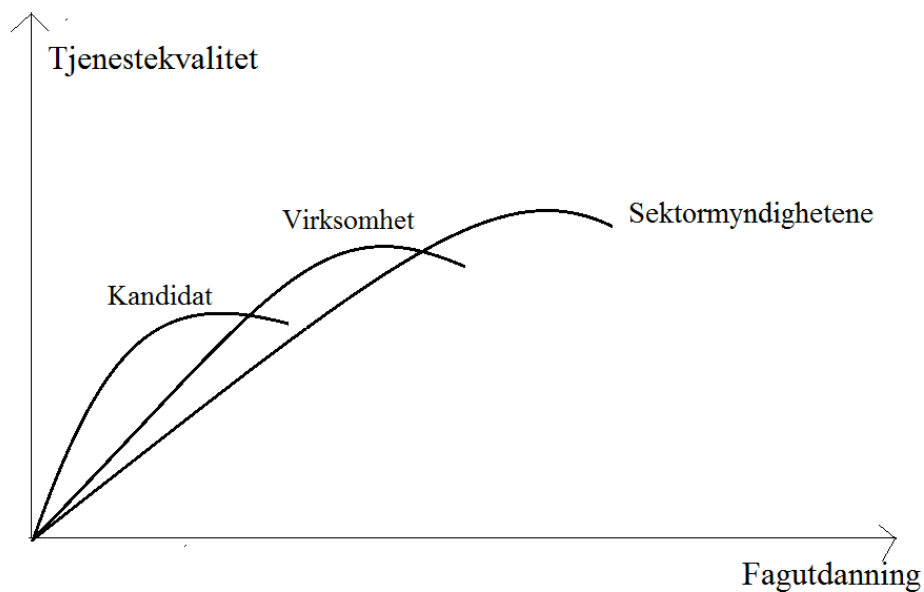
uønskede hendelser oftere inntreffer enn i virksomheter med få ufaglærte (Moland, 2009). Virksomhetene er derfor opptatt av å øke kompetansen på sine ansatte. En tilskuddsordning på lik linje med ungdomslæringer vil være viktig for virksomheter for at de skal prioritere fagutdanning, i en ofte presset økonomi (Faglig råd for helse og sosialfag et al., 2009). Kandidatene trenger å beholde lønn under utdanning, og de trenger at opplæringen blir integrert i arbeidstiden (Faglig råd for helse og sosialfag et al., 2009; Høst, 2010).

Forankring og samarbeid. En stor hindring i dagens modeller er utfordringen med praksisbytte. Kandidater som må bytte arbeidsplass, for å få godkjent sin praksis, trenger at det legges til rette for dette på en god måte. Dette krever at virksomheter samarbeider godt. En mer integrert opplæringsmodell vil også kreve at skolen og virksomhetene i større grad samarbeider.

Påvirkning og rekruttering gjennom nettverk. En god måte å nå virksomheter med informasjon om muligheter til fagopplæring, er gjennom eksisterende nettverk. Potensielle kandidater vil være del av nettverk av kolleger og ledere på jobb, de vil også ha nettverk av familie og venner, i tillegg er noen organisert i fagforeninger. Virksomhetslederne er de som lettes kan nå alle ufaglærte i bransjen men god informasjon om fagopplæring. Mange ledere jobber aktivt med å rekruttere kandidater, og mange kommuner har mål om flere faglærte (Moland et al., 2010). Hvis arbeidsgiver forventer at de ansatte skal ta en fagutdanning, vil det øke sannsynligheten for at noen starter på en utdanning (Bakken & Arntsen, 2012). Potensielle kandidater vil også kunne bli påvirket av kolleger som lykkes med å ta en utdanning. Ved å se noen lykkes, er det større sannsynlighet for at flere andre også vil følge etter. Dette kaller Axelrod and Cohen (1999) for en seleksjonsprosess ved å følge en agent.

Det er en forskjell mellom helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget når det gjelder nasjonale satsinger fra sektormyndighetene. Innen helsearbeiderfaget er det flere tiltak som er satt i gang (Helsedirektoratet, 2011; KS et al., 2010), men innen barne- og ungdomsarbeiderfaget er det få nasjonale satsinger. Ut fra et kompleksitetsperspektiv kan læring sees på som en dynamisk prosess som er en del av et samspill av endring, stabilitet og struktur i et system (London & Sessa, 2008). For å se på hvordan kandidaten, virksomheten og sektormyndighetene handler i et system kan en tegne hver aktør inn i en graf som viser hvordan de ulike aktørene handler. En slik graf blir betegnet som et "fitness landscape" (London & Sessa, 2008). En vil her se på hvordan kandidaten, virksomheten og sektormyndighetene ser på tjenestekvalitet som funksjon av utdanningsnivå.

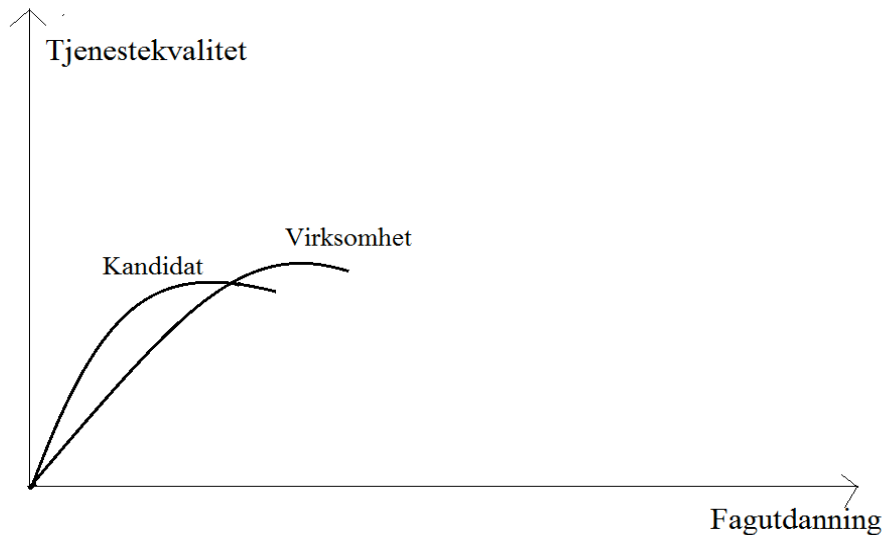
For den enkelte som starter som ufaglært uten erfaring vil kompetansen være lav. Etter hvert som den enkelte får opplæring og erfaring øker kompetansen, fram til et punkt, der han opplever at han utfører oppgavene på en tilfredsstillende måte. Dette kan tegnes inn som en kurve, men et toppunkt for oppnådd kompetanse som kandidaten er fornøyd med, dette blir "fitness landscape" til kandidaten, se fig 2. For virksomheten er det viktig at de ansatte utfører oppgavene med god kvalitet. Virksomhetsledere innen helsefag mener at mange ufaglærte er negativt (Moland et al., 2010). En kan derfor tegne inn en kurve som viser at virksomhetene ønsker fagutdannede i større grad enn kandidatene selv, dette blir "fitness landscape" til virksomheten.



Figur 2 Påvirkningskrefter for fagutdanning innen helsefag

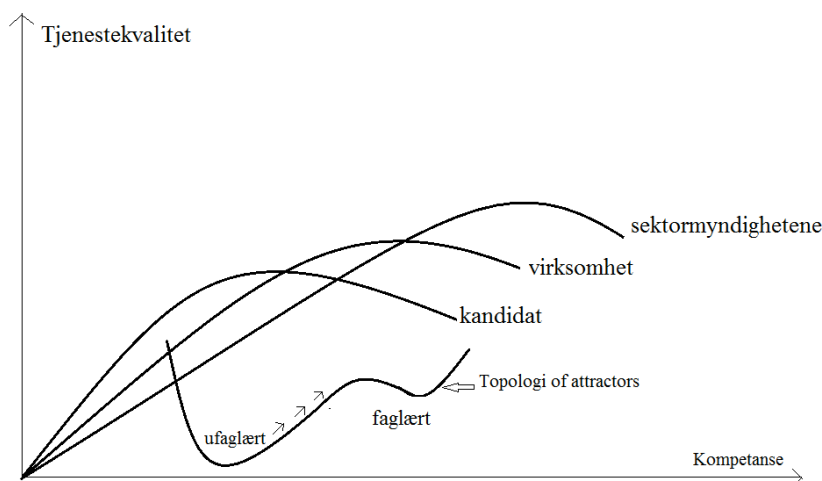
I tillegg kan en tegne inn en tredje kurve, som viser sektormyndighetene. Helsedirektoratet er i stor grad opptatt av å få utdannet flere fagarbeidere (Faglig råd for helse og sosialfag et al., 2009). Det tre nivåene har ulikt fokus på fagutdanning. Virksomhetene vil kunne yte et press på at kandidaten skal ta utdanning, og sektormyndighetene vil kunne yte et press på fylket, kommunen og virksomhetene slik at de utdanner flere.

Innen barne- og ungdomsarbeiderfaget er det få synlige ytre påvirkningskrefter. Det er bare en av fem av de som jobber som assistenter som har en fagutdanning, og bare halvparten av virksomhetslederne mener det er negativt med mange ufaglærte (Moland et al., 2010). "Fitness landscape" for kandidat og virksomhet innen barne- og ungdomsarbeiderfaget er vist i figur 3. Det er ikke tegnet inn en kurver for sektormyndighetene, siden de i liten grad yter noe press på å utdanne flere fagarbeidere.



Figur 3 Påvirkningskrefter til fagutdanning innen barne- og ungdomsarbeiderfag

Det kan nå tegnes en ny kurve, som viser hvilke posisjon kandidaten blir trukket mot, fagutdanning eller ufaglært, se figur fire og grafen "topology of attractors". Det krever mye arbeid å ta en utdanning, så det er mindre energikrevende å ikke gjøre det. Derfor vil kurven vise et bunnpunkt (grop) for ufaglærte, se figur fire. De som har en utdanning som faglærte, vil fortsette å være faglærte, det trenger ikke gjøre noe for å beholde den tittelen, så faglært vises også som et bunnpunkt (grop), men på et høyere nivå.



Figur 4 Kompetanse og tjenestekvalitet

Kurven som viser "topologi of attractors", viser at et bunnpunkt kan være ufaglærte, som har en del praksis, og opplever at de klarer jobben sin fint. Veien fra ufaglært til faglært er tegnet som en bratt kurve. Det betyr at det kreves en innsats både fra den enkelte og fra virksomheten for at en som er ufaglært skal ta fagbrev. Den enkelte kommunen, fylket og virkemiddelapparatet kan være en pådriver for å få økt antall fagutdannede.

Selv om virkemiddelapparatet har et større fokus på å utdanne helsefagarbeider enn barne- og ungdomsarbeidere, er det ingen grunn til å tro at kvalitetskravet på tjenester er forskjellig fra de ulike fagene. Det kan være at innen barnehager og aktivitetsskole er det mer læring på arbeidsplassen, slik at virksomhetene opplever at de har kompetente medarbeidere, selv om de har få faglærte. En evaluering utført av OECD (Carlsten et al., 2006) setter spørsmålstegn ved hele begrepet ufaglært. De mener at dette begrepet ikke anerkjenner all den kunnskapen den enkelte lærer gjennom det daglige arbeidet. De mener at ved å anerkjenne den skjulte kunnskapen, vil det kunne øke den enkeltes ambisjon om å få kunnskapen sin formalisert gjennom et fagbrev (Carlsten et al., 2006).

Legg til rette for læring gjennom arbeid. Den uformelle læringen som skjer hver dag, kan settes mer i system. Å legge til rette for læring gjennom arbeid, kan være å legge til rette for at kandidaten får jobbe sammen med andre som har mye kunnskap og som utviser en ønsket atferd, som den enkelte kan se på og lære av. Læring gjennom arbeid kan være å få nye og varierte oppgaver, slik at en kan prøve seg fram, og få positiv tilbakemelding på de oppgavene en mestrer. Det å få positiv tilbakemelding av både kolleger og ledere, kan gjøre at den atferden en får positiv tilbakemelding på øker i omfang (Andersen et al., 2010). Det å legge til rette for støtte, trygghet, positive

tilbakemeldinger og belønning vil være et viktig virkemiddel for å få til en ønsket atferdsendring (Daniels & Daniels, 2006).

Måloppnåelse. Hvis målet er for langt fram, blir måloppnåelse nesten umulig. En spørreundersøkelse utført av Dæhlen (2013) viser at fylkeskommunen mener mange flere fullfører praksiskandidatløpet enn lærlingløpet, men at det med begge modellene er stort frafall. Det kan synes som om ingen av modellene egner seg godt for voksne som er i jobb innen helse- og oppvekstsektoren, dette synet støttes også i en rapport fra b.a. faglig råd for helse- og oppvekstfag (Faglig råd for helse og sosialfag et al., 2009). Halvparten av de som ønsker seg en fagutdanning, har brukt opp retten sin til videregående opplæring (Høst, 2010). Det kan derfor synes som viktig at en lager gode opplæringsmodeller som passer både for de som har en utdanning fra før, og for de som ikke har fullført videregående skole. En kan lure på om det er hensiktsmessig å skille på de voksne som har rett til utdanning og de som har brukt opp retten sin, når målet er å få flere faglærte inn i sektorene.

Konklusjon

Denne artikkelen har sett på hindringer med dagens fagopplæringsmodeller. Det er med utgangspunkt i studier om opplæring på arbeidsplassen funnet fram til noen faktorer som bør være oppfylt for å øke sannsynligheten for at flere voksne i arbeid velger fagutdanning. De faktorene som ble funnet er: klare rammer og informasjon til kommunene, virksomhetene og kandidatene. Rekruttering og påvirkning gjennom eksisterende nettverk. Nok ressurser til å lage opplæringsmodeller som er integrert i arbeidstiden, uten tap av lønn for kandidaten. Virksomheten bør få tilskudd for hver kandidat. Institusjonene og virksomhetene må samarbeide, slik at kandidaten blir ivaretatt fra start og fram til han har fullført. Det må legges vekt på at læring skjer hele

tiden, gjennom interaksjon med andre. Ved å designe hvem kandidaten interagerer med, vil en kunne påvirke læringsprosessen. Ved at ledere, veiledere, lærere og kolleger gir positiv tilbakemelding til kandidaten, når han utfører en ønsket atferd, vil denne atferden sannsynligvis gjenta seg i lignende situasjoner. Både kandidatene og virksomhetene må oppleve at de kommer i mål med opplæringen med rimelig bruk av tid og ressurser. En har analysert dagens opplæringsmodeller i lys av disse faktorene, og en anbefaler å prøve ut forsøke med nye opplæringsmodeller, for å komme fram til bedre modeller enn de som er i dag.

Referanser

- Aamodt, P. O., & Tjerbo, T. (2012). Får vi nok personell til omsorgstjenestene? : sammendrag av Evalueringen av Kompetanseløftet 2015 (pp. 27 cm, 37 s., ill.). Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Alfsen, C., & Hernes, M. S. (2010). Realkompetansevurdering. Status, utfordringer og tiltak. Oslo: Vox.
- Andersen, B., Ree, G., & Sandaker, I. (2010). A Web of Learning Opportunities. *European Journal of Education*, 45(3), 481-491.
- Axelrod, R. M., & Cohen, M. D. (1999). *Harnessing complexity : organizational implications of a scientific frontier*. New York: Free Press.
- Bakken, R., & Arntsen, B. (2012). *Holdninger til formell utdanning blant ufaglærte innen kommunal pleie - og omsorgssektor : et klasseperspektiv* (Vol. nr 8/2012). [Arendal]: Senter for omsorgsforskning, Sør.
- Benseman, J. (2012). Literacy and workplace hange: Evaluation findings form 18 workplace literacy programs. *Journal of Research and Practice for Adult Literacy*, 1 (2), 28-43.
- Bogg, J., & Geyer, R. (2007). *Complexity, science and society*. Oxford: Radcliffe Publ.
- Carlsten, T. C., Mohn, T. N., Brandt, E., & Turmo, A. (2006). OECD Thematic Review on Recognition of non-formal and informal learning Country Background Report Norway 2006 (pp. 102): The Royal Norwegian Ministry of Education and Research.

- Daniels, A., & Daniels, J. (2006). *Performance Management Changing Behavior That Drives Organizational Effectiveness*. Atlanta: Performance Management Publications.
- Dæhlen, M. (2013). *Voksne i grunnskole og videregående opplæring* (Vol. 7/2013). Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Faglig råd for helse og sosialfag, Helsedirektoratet, Vox, & Bjarkøy, U. (2009). *Opplæring for voksne i helsearbeiderfaget* (pp. 8). Oslo: Faglig råd for helse og sosialfag.
- Helsedirektoratet. (2010). *Årsrapport 2009 : Omsorgsplan 2015*. Oslo: Helsedirektoratet.
- Helsedirektoratet. (2011). *Årsrapport 2010 : Omsorgsplan 2015*. Oslo: Helsedirektoratet.
- Hermansen, Å. (2011). *Personell og yrkesfordeling innen pleie- og omsorgssektoren* (pp. 43).
- Huseby, B. M. (2013). *Samhandlingsstatistikk 2011-2012*. Oslo: Helsedirektoratet.
- Høst, H. (2010). *Helsefagarbeiderutdanning for voksne Rapport* (Vol. 25/2010). Oslo: NIFU STEP.
- KS, Spekter, A., Handels- og servicenæringens hovedorganisasjon, Helsedirektoratet, & Utdanningsdirektoratet. (2010). *Aksjon helsefagarbeider : prosjektrapport 2005-2010* (pp. 10). [Oslo]: KS.
- Larsen, M. F., Bekkevold, K., & Holm, S. (2013). *Videregående opplæring for voksne – en vei ut av arbeidledigheten?* (Vol. Notat 10/2013). Oslo: Vox.
- London, M., & Sessa, V. I. (2008). *Work group learning : understanding, improving & assessing how groups learn in organizations*. New York: Lawrence Erlbaum.

McMillan, E. (2008). *Complexity, Management and the Dynamics of Change*. New York:

Routledge Taylor & Francis Group.

Moland, L. E. (2009). Ønsket og uønsket deltid-konsekvenser for arbeidstaker,

arbeidsgiver og tjenestetilbud (Vol. 15). Oslo.

Moland, L. E., Bråthen, K., Ure, O. B., Renå, H., Skattum, C., & Sollien, T. H. (2010).

Strategisk kompetanseutvikling i kommunene. Oslo: KS, FaFo, Asplan viak.

Nisbet, G., Lincoln, m., & Dunn, S. (2013). Informal interprofessional learning. *Journal of*

Interprofessional Care, 7.

Reeves, S., Tassone, M., Parker, K., Wagner, S. J., & Simmons, B. (2012). Interprofessional

education: An overview of key developments in the past three decades.

Røstad, S., & Storli, R. (2012). Studieforbund og videregående opplæring Kartlegging i

AOF og Folkeuniversitetet.

Sambrook, S. (2006). Developing a Model of Factors influencing Work-Related Learning:

Findings from Two Research projects. In J. N. Streumer (Ed.), *Work-Related*

Learning (pp. 95-125). Dordrecht: Springer Netherlands.

Sandaker, I. (2009). A Selectionist Perspective on Systemic and Behavioral Change in

Organizations. *Journal of Organizational Behavior Management*, 29(3), 276-293.

Sandaker, I., & Andersen, B. (2008). Complexity and learning regions: Learning regions

as complex adaptive systems. In D. Doyles, J. Adams, Tibbitt & P. Welsh (Eds.),

Building stronger communities. Connecting research, policy and practice (pp. pp

50-67). Uk, Leicester: NIACE.

Sandbæk, M. L. (2011). Voksne innvandrere i norskopplæringen *Brukerundersøkelser i Basis og Helsefagarbeideropplæringen* (Vol. Delrapport 4, pp. 62). Oslo: FAFO.

Senge, P. M. (1999). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. London: Random House.

Skills for Care. (2011). Sills for Care Who we are and what we do. from http://www.skillsforcare.org.uk/about_us/about_us.aspx

Skule, S., & Reichborn, A. N. (2000). Lærende arbeid. En kartlegging av lærevilkår i norsk arbeidsliv. Oslo: Fafo.

Skålholt, A., Høst, H., Nyen, T., & Hagen Tønder, A. (2013). *Å bli helsefagarbeider* In NIFU (Series Ed.) Vol. 5.

St. meld. nr. 24. (2012-2013). *Framtidens barnehage*. Oslo.

St.meld. nr. 25. (2005-2006). *Mestring, muligheter og mening : framtidens omsorgsutfordringer*. [Oslo]: Helse- og omsorgsdepartementet.

Thistlethwaite, J., & Moran, M. (2010). Learning outcomes for interprofessional education (IPE): Literature review and synthesis. *Journal of Interprofessional Care*, 24 (5), 503-513.

Wahlgren, B. (2010). *Voksnes læreprocesser : kompetenceudvikling i uddannelse og arbejde*. København: Akademisk forl.

**Artikkel 2 Yrkesfaglig utdanning for ufaglærte arbeidstakere - sett i lys av to
opplæringsmodeller**

Masteroppgave i læring i komplekse systemer

Brynhild Totland

Studentnr. 291098

Høgskolen i Oslo og Akershus

Oversikt over figurer

Figur 1 Strykeforhold med PIC/NIC analyse	47
Figur 2 PIC / NIC analyse	70
Figur 3 Kraftfelt analyse av virksomheten	71
Figur 4 Kraftfelt analyse av kandidat	72
Figur 5 Interaksjonskart over aktører	76
Figur 6 Stillingsstørrelser og utdanningsnivå.....	78

Oversikt over tabeller

Tabell 1 Oppsummering av drivere og hindringer	69
--	----

Sammendrag

Behovet for kompetent arbeidskraft innenfor helse- og oppvekstsektoren i Norge er stort og antas å øke i årene fremover. For å legge til rette for at flere ufaglærte kan ta fagbrev i kombinasjon med jobben, har Kunnskapsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet satt i gang forsøk i fem fylker for å utvikle nye opplæringsmodeller for fagutdanning av ufaglærte arbeidstakere innen helse- og oppvekstsektoren. To av modellene er i denne artikkelen brukt som et utgangspunkt til å finne fram til hvilke faktorer/forhold som vil bidra til å øke/reducere sannsynligheten for at voksne ufaglærte velger å begynne på og gjennomføre en fagutdanning.

Noen viktige faktorer for å øke sannsynligheten for at flere ufaglærte tar fagbrev, er for det første at opplæringen bør være en del av arbeidsdagen. For det andre opplever kandidatene at det å bytte arbeidssted, for å få nok praksis, er veldig krevende og nesten umulig å få til på egen hånd. Derfor bør det lages gode samarbeidsavtaler mellom virksomhetene for de kandidatene som trenger annen praksis enn det som de kan få på sin arbeidsplass. For det tredje bør virksomhetene få tilskudd for hver kandidat, slik at virksomheter kan ha råd til å utdanne flere på en gang, noe som sannsynligvis vil ha større positiv effekt på arbeidsmiljøet. For det fjerde bør regelverket gi alle som ønsker det mulighet til å starte på en utdanning og fylkeskommunene bør ha midler til å gi tilbud om opplæring av ufaglærte på arbeidsplassen. For det femte er det viktig at de som har startet på en utdanning får positiv støtte og oppmuntring gjennom det daglige arbeidet og fra nettverket sitt, slik at de holder fast på beslutningen om å fullføre en utdanning.

Innledning

Behovet for kompetent arbeidskraft innenfor helse- og oppvekstsektoren i Norge er stort og antas å øke i årene fremover. 47 prosent av de som jobber som assistenter innen helse- og omsorgssektoren har ikke helsefaglig utdanning (Helsedirektoratet, 2011). I barnehage/skole sektoren er det 80 prosent av de som jobber som assistenter som ikke har fagutdanning (St. meld. nr. 24, 2012-2013). Innen helsesektoren har offentlige myndigheter iverksatt en rekke utredninger og prosjekter for å finne frem til hvilke tiltak som kan iverksettes for å sikre nødvendig kompetanse innenfor sektorene (KS, Spekter, Handels- og servicenæringens hovedorganisasjon, Helsedirektoratet, & Utdanningsdirektoratet, 2010). Ett av tiltakene som foreslås er å legge bedre til rette for at ufaglærte i sektoren kan ta fagbrev i forbindelse med jobben. Sett i forhold til antallet ufaglærte i bransjene, er det relativt få ufaglærte som tar en slik utdanning i dag (Totland, 2013). I Totland (2013) er det laget en analyse av hvilke drivere og hindringer som antas å være relevante med tanke på å legge til rette for at flere ufaglærte voksne tar fagbrev. Kunnskapsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet igangsatte i 2011 et prosjekt i fem fylker for å utvikle nye opplæringsmodeller for fagutdanning av ufaglærte arbeidstakere innen helse- og oppvekstsektoren (St. meld. nr. 13, 2011-2012). Denne artikkelen undersøker erfaringene med to av opplæringsmodellene som ble benyttet og bruker resultatene til å diskutere problemstillingen: Hva skal til for at voksne ufaglærte starter på og fullfører en fagutdanning?

Teori

Ut fra en gjennomgang av faglitteratur relatert til opplæring på arbeidsplassen har Totland (2013) kommet fram til noen faktorer som antas å være av stor betydning for å øke sannsynligheten for at flere ufaglærte voksne i arbeid velger å ta fagutdanning. De faktorene som ble funnet som viktige var: *klarer rammer/riktig informasjon, ressurser, samarbeid mellom institusjoner, påvirkning og rekruttering gjennom nettverk, læring gjennom arbeid og*

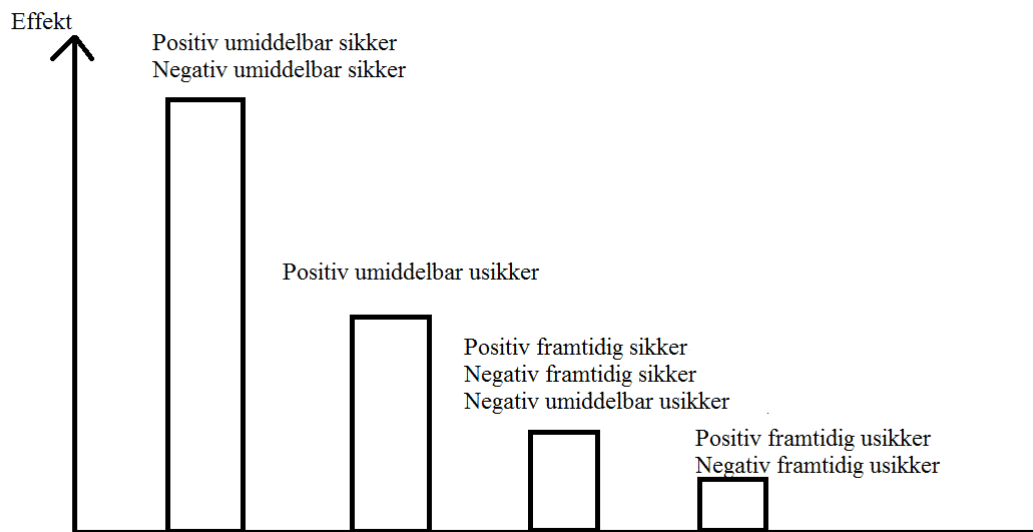
måloppnåelse. Den enkelte og virksomheten trenger god informasjon om hvilke muligheter som er tilgjengelige (Dæhlen, 2013). De aktuelle kandidatene kan lettest påvirkes og rekrutteres gjennom eksisterende nettverk, ved at en leder, en kollega, en venn, eller en fagforeningslederen i virksomheten spør om de kan tenke seg å starte på en utdanning, eller ved at de ser at andre har startet på en utdanning (Axelrod & Cohen, 1999; Bakken & Arntsen, 2012). Nok tid og ressurser både når det gjelder lærerkrefter, tilskudd og lønn vil være viktig både for virksomheten og for den enkelte kandidat for at de skal prioritere en fagutdanning (Faglig råd for helse og sosialfag, Helsedirektoratet, Vox, & Bjarkøy, 2009; Høst, 2010). For fylkeskommunene er det viktig at de har økonomi til å sette i gang tiltak (Dæhlen, 2013). Nok tid til å prioritere veiledning og opplæring av kandidatene er avgjørende for å få til god opplæring (Sambrook, 2006). I mange tilfeller trenger virksomheten å samarbeide for å få til gode praksisbytter (Høst, 2010). Den daglige læringen bør være en viktig del av fagopplæringen, slik at teori knyttes opp til læringssituasjoner. Voksne vil gjerne lære nye ting, som er direkte knyttet opp til den jobben de skal utføre (Wahlgren, 2010). De som har jobbet lenge har gjerne mye erfaring og gjennom å reflektere over praksis vil det kunne gi den enkelte en større bevissthet på hva de kan (Alfsen & Hernes, 2010). Det må være mulig å oppnå ønsket mål innen rimelig bruk av tid og ressurser (Dæhlen, 2013).

Dersom en ønsker å legge til rette for at en betydelig større andel av de ufaglærte voksne skal ta en fagutdanning, kreves det endringer både i holdninger og i organisering av utdanningen på ulike nivå. Fylkeskommunen må gi et tilpasset opplæringstilbud, virksomhetene må velge å gi sine ansatte mulighet til å delta og de ansatte selv må velge å starte på en utdanning og fullføre den. For å legge til rette for nødvendige endringer kan det være hensiktsmessig å se på hele systemet som et komplekst system (Totland 2013). Det er derfor rimelig å tenke seg at man må iverksette tiltak på ulike nivåer i systemet for at det skal ha tilstrekkelig effekt.

En mye brukt modell for å se på endringer i en organisasjon er Kurt Lewins kraftfelt analyse (McMillan, 2008). En organisasjon blir holdt i balanse av de kreftene som vil beholde dagens situasjon og de kreftene som vil ha endring. Hvis ingen av kreftene øker eller minker i styrke antas det at dagens situasjon vil være relativt konstant. Modellen fokuserer på to strategier for å skape endring i organisasjoner og systemer, enten ved å styrke de kreftene som vil ha endring, eller ved å svekke de kreftene som ikke vil ha endring. Begge måter vil forskyve likevektspunktet slik at organisasjonen endrer seg. Denne modellen kan brukes for å beskrive forhold som driver/hindrer endringer på ulike nivåer i systemet både på individ, gruppe- og organisasjonsnivå. Modellen kan brukes så lenge en er klar over at den er en forenklet framstilling av kompleksiteten i en organisasjons dynamikk, og at hensikten med modellen er å gi et bilde av situasjonen i øyeblikket med tanke på å finne frem til effektive endringsstrategier. En organisasjon er alltid i endring, selv om de fleste endringer skjer sakte, slik at en ikke tenker på det som endringer (McMillan, 2008).

Ved å tegne opp de kreftene som er for en endring, og de kreftene som er mot en endring, kan styrkeforholdet til de ulike kreftene vurderes. En måte å vurdere styrken på kreftene på er ved hjelp av PIC/NIC analyse (Daniels & Daniels, 2006). En PIC/NIC analysen er ikke en vitenskapelig modell, men en kvalitativ analyse som blant annet benyttes innenfor ”Organisational behavior management”, for å vurdere hvilke tiltak/intervensjoner som vil være mest hensiktsmessige for å endre ansattes/organisasjonens atferd. Hvis konsekvensene av en atferd gir et ønsket resultat for den som handler, vil det øke sannsynligheten for at samme eller lignende handlinger gjentar seg i tilsvarende situasjoner (Daniels & Daniels, 2006). Dersom atferden leder til positive umiddelbare og sikre (Positive Immediate Certain) konsekvenser vil det være økt sannsynlighet for at atferden skal forekomme. Positive konsekvenser som ikke gir resultat før etter lang tid, vil ha mindre påvirkningskraft på en person, enn de konsekvensene som den enkelte opplever med en gang. I PIC/NIC-analysen

klassifiseres konsekvensene i åtte ulike kategorier som antas å ha ulik effekt på atferden (se figur 1 nedenfor).



Figur 1 Strykeforhold med PIC/NIC analyse

I endringsarbeid hvor man planlegger å iverksette intervensjoner er det viktig å ta hensyn til denne tendensen hos mennesker. Den som skal starte på en fagutdanning bør oppleve positive hendelser underveis som gjør at vedkommende får lyst til å fortsette. Det kan være oppmuntring fra leder eller kollegaer, det kan være gode tilbakemeldinger, eller det kan være nye oppgaver. De positive umiddelbare sikre konsekvensene gjør at den enkelte klarer å holde fast ved de langsiktige målene, som det å ta en fagutdanning er. Det er likevel viktig å vite at det ikke kan lages et statisk bilde av den enkeltes motivasjon. I et dynamisk system med så mange aktører som interagerer med hverandre, vil de ulike kreftene og styrkeforholdet mellom dem være i stadig endring. Det blir derfor viktig at man i arbeidet med å skape endring tar hensyn til de prosessene som skjer over tid.

For å få både staten, fylkeskommuner, kommuner, skolene, virksomheter og den enkelte arbeidstaker til å velge å satse på fagutdanning for ufaglærte på arbeidsplassen, krever det endringer på ulike nivåene i ulike systemer. Regelverk, nasjonale satsinger og tilskudd

kan være endringer på departementsnivå. Bevilgninger og satsinger kan være endringer på fylkeskommunenivå og kommunenivå. Skolen kan endre tilbudene sine, slik at de kan tilbyr integrert opplæring på arbeidsplassen. Virksomhetene kan sette av tid og ressurser til utdanning av sine ansatte, og den enkelte arbeidstaker kan bruke tid og krefter på å gjennomføre en utdanning. Hvis alle nivåene ønsker å oppnå det samme, vil de jobbe mot samme mål, men det er ikke sikkert at de ulike nivåene prioriterer å satse på fagutdanning like høyt. Som før nevnt vil det være krefter for og mot en endring. Hvis de ulike nivåene har veldig ulik motivasjon for å prioritere en fagutdanning, vil det bli et misforhold mellom de ulike nivåene og det vil være vanskelig å få til en endring (London & Sessa, 2008). Det å framstille de ulike nivåene i samme graf og vise i hvilken retning de er motivert til å trekke i blir betegnet som "Fitness landscape". "Fitness landscape" blir tegnet som en graf der toppunktet viser mest ønsket tilstand. Hvis det er stor forskjell på hvor de ulike nivåene har sitt toppunkt, viser det at det er et misforhold mellom de ulike landskapene. Hvis hvert nivå trekker i sin egen retning, vil det være vanskelig å få til et felles ønsket resultat. "Fitness landscape" blir brukt senere i artikkelen for å se på om virkemiddelapparatet, virksomhetene og den enkelte ansatte har ulike ønsker når det gjelder stillingsstørrelser. En vil se på om ansettelse i små stillingsstørrelser kan gi en mulig forklaring til at det er mange ufaglærte i bransjen.

Kompleksitetsteorien snakker om delvis kausalitet, det vil si at et fenomen kan opptre både ordnet og kaotisk (McMillan, 2008). En årsak kan føre til et gitt resultat, men det trenger ikke være slik hver gang. Noen ganger vil et resultat oppstå, som ikke kan forklares med kausalitetens prinsipper. Et fenomen kan delvis predikeres, modelleres og kontrolleres, men det vil ofte være deler av fenomenet som ikke kan forutses, eller resultatet kan endre seg fra gang til gang. En snakker derfor heller om sannsynlighet, det er generelle grenser for de fleste fenomen, men innenfor de grensene er det usikkerhet. Nye ting kan oppstå som en ikke

har forutsatt. Det kan være helt nye ting som ikke har hendt før, og som en derfor ikke har mulighet til å forutse. Dette kalles emergens (Axelrod & Cohen, 1999).

For å kunne øke sannsynligheten for at et system endres i ønsket retning, kan en foreta en analyse av systemet basert på tre hovedspørsmål (Axelrod & Cohen, 1999): Hva er den riktige balansen mellom variasjon og uniformitet? Hva skal interagere med hva og når? Og hvilke agenter eller strategier skal bli kopiert og hvilke skal forkastes? Agenter er i denne sammenhengen personer eller virksomheter. Strategier er ulike handlingsmønstre eller planer. Strategier kan i større grad endres underveis hvis de ikke er hensiktsmessige. For å ha mulighet til å påvirke en seleksjonsprosess, må den ønskede atferden være en del av variasjonen av ulike atferder som er tilgjengelig. I noen tilfeller er det bare en riktig måte å utføre en arbeidsoppgave på, for eksempel ved medisindosering, der ønsker en at alle ansatte skal kunne dosere riktig medisinmengde. En variasjon i doseringen vil kunne ha katastrofale følger. Derimot innen innovasjon og utvikling er det viktig at de ansatte tør å prøve nye måter å gjøre noe på, slik at nye innovative løsninger kan oppstå. Hvis alle bare gjør slik de alltid har gjort, blir det lite innovasjon (Stalker & Burns, 1961). Når det gjelder fagopplæringsmodeller for voksne, kan det være lurt å øke variasjonen av antall ulike opplæringsmodeller. I dag er det to modeller som er tilgjengelig, det er lærlingemodellen og praksiskandidatordninger. I Totland (2013) ble det sett på utfordringer med de to modellene, og det ble konkludert med at det kan være behov for andre bedre tilpassede modeller. For å øke variasjonen i ulike opplæringsmodeller, kan en gi fylkene mulighet til å prøve ut nye modeller. For at reelle nye modeller skal kunne prøves ut, bør fylkene gis frihet til å finne nye innovative løsninger uten at de hindres unødige av gjeldende regelverk. I innovasjonsprosesser er det viktig med en større frihet enn når en skal opprettholde eksisterende praksis (Hansen, 2011). Variasjon i strategiene bør tilstrebes, slik at variasjonen blir stor nok, til at de beste strategiene har mulighet til å selekteres ut (Axelrod & Cohen, 1999).

På en arbeidsplass kan det legges til rette for interaksjon mellom arbeidstakere. Hvis bedriften legger til rette for at de som er vikarer, får jobbe sammen med noen som kan mye, slik at de nye interagerer med erfarne arbeidere som har en god praksis, kan de på denne måten lære gode måter å utføre arbeidet på. De ulike aktørene kan lære av hverandre, og vil gjerne velge å følge en annen agent som ser ut til å klare seg bra (Axelrod & Cohen, 1999). Hvis mange i et system handler på en bestemt måte, vil systemet på et tidspunkt oppnå en kritisk masse, etter dette vil endringene skje veldig raskt. Kritisk masse kommer av at alle er del av et nettverk, slik at informasjon spres raskt. Den kritiske massen kan ikke forutses på forhånd. Det er bare etter at effekten har inntruffet at en kan si at det var det som skjedde (McMillan, 2008), men en kan prøve å legge til rette for at flest mulig utfører ønskede handlinger, slik at kritisk masse kan oppstå. Det å legge til rette for at sannsynligheten for at et system endrer seg i en ønske retning blir av Axelron & Cohen (1999) betegnet som ”harnessing complexity”.

På systemnivå kan det legges til rette for at ulike beslutningstakere interagerer med hverandre. Når det gjelder i hvilken grad det kan legges til rette for hvem som interagerer med hvem, kan det lages et interaksjonskart mellom ulike aktører. Det vil da komme opp et mønster av hvem som påvirker og interagerer med hvem. Hvis en skal lage en mer integrert opplæringsmodell, kan det være lurt å se på kriterier for hvordan et samarbeid mellom ulike parter bør være, for at en skal få til et godt resultat. En kan se på en samarbeidsprosess i tre faser, som inneholder innledningsfase, planleggingsfase og implementeringsfase (Gray, 1993). En forskningsgjennomgang har kommet fram til 19 ulike kriterier som er viktig for et vellykket samarbeid (Mattessich & Monsey, 1992). Her tar vi med de faktorene som blir understøttet av flest forskningsrapporter. I en samarbeidsgruppe bør alle aktørene fra alle segmenter av samfunnet, som blir påvirket av aktiviteten og resultatet av samarbeidet være en del av gruppen. Det er også viktig å ha med de aktørene som kan sette planene ut i livet.

Beslutninger må være forankret i alle nivå i organisasjonene som er med i samarbeidet. Hvis partene har samarbeidet før, og kjenner hverandre, har en større sjanse til å lykkes med nye samarbeidsprosjekter. Medlemmene i samarbeidsgruppen må dele en forståelse og respekt for hverandre, og for hverandres ulike organisasjoner kultur, normer og verdier. Aktørene i samarbeidet bør interagere ofte med hverandre, det må kunne diskuteres åpent, og all nødvendig informasjon må deles med både internt og med viktige aktører utenfor gruppen. Det må være en felles forståelse for hvilke mål en ønsker å oppnå. Målene må være realistiske, slik at de er mulig å oppnå. Aktørene må ha tilstrekkelig midler til å planlegging og gjennomføring på en tilfredsstillende måte. Senere i artikkelen vil en diskutere framtidens fagopplæringsmodeller, og se på i hvilken grad de ulike aktørene på de ulike beslutningsnivåene bør samarbeide, for å få fram nye innovative opplæringsmodeller.

Kunnskapsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet har gitt fem fylker i oppdrag å utvikle og prøve ut modeller for videregående opplæring på arbeidsplassen for voksne ufaglærte i omsorgssektoren og barnehagesektoren. I denne artikkelen blir de faktorene som ble funnet i Totland (2013) og erfaringer fra modellforsøkene lagt til grunn for å søke å finne svar på hva som skal til for at voksne ufaglærte starter på og fullfører en fagutdanning.

Metode

For å finne frem til hvilke faktorer som er viktige for å få voksne ufaglærte til å ta fagutdanning i forbindelse med jobb, ble det valgt å gjennomføre en case-studie basert på utprøving av to ulike opplæringsmodeller i to forskjellige fylker. Kunnskapsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet inviterte i 2011 fylkeskommunene til å søke om å delta i forsøk med å utvikle og prøve ut modeller for videregående opplæring på arbeidsplassen for voksne ufaglærte i omsorgssektoren og barnehagesektoren. Hovedformålet med forsøket var at fylkeskommunene i samarbeid med aktørene innen fagopplæringen skulle utvikle nye

opplæringsmodeller i tilknytning til arbeidsplassene, for å bidra til at flere voksne ufaglærte i omsorgssektoren og oppvekstsektoren tok fagbrev (St. meld. nr. 13, 2011-2012 s56). Fem fylker fikk delta i prosjektet og to av disse har blitt brukt i denne case-studien. Av de to modellene som en skal studere her, er Modell A en ny modell som fylkeskommunen har fått dispensasjon til å bruke, og Modell B er en modell basert på praksiskandidatordningen. Hvis en klarer å finne noen nøkkelfaktorer som må være tilstede for at denne opplæringen skal fungere, vil dette kunne gi ny innsikt til andre som ønsker å starte fagopplæring som en integrert del av arbeidsplassen.

Beskrivelse av Modell A

Modellen bygger på et mangeårig samarbeid mellom skole og arbeidsliv og erfaringer med opplæring av voksne i bedrift. 47 kandidater fra fire kommuner har startet på opplæringen. Prosjektet har tatt inn både voksne med og uten rett til videregående opplæring. Opplæringsmodellen har fritak fra fellesfag hvis kandidaten har 5 års arbeidserfaring. De som får starte på utdanningen, må ha dokumentert at de har jobbet innen faget i ett år fulltid (regnet om til fulltid). Modellen har ikke eksamen, men kompetansemål på Vg3 nivå må være godkjent før kandidaten går opp til fagprøven. Alle kandidatene blir kartlagt i forkant og får opplæringen differensiert på innhold, tid og nivå. Kandidaten får opplæring i gruppe fem timer på dagtid tre ganger per måned med faglærer, og individuell veiledning på arbeidsplassen minimum 45 minutter per uke. Veilederen er en kollega som har yrkesbakgrunn som barne- og ungdomsarbeider eller helsefagarbeider. Veilederne deltar på veiledersamlinger (totalt 25 timer). Forventet tidsramme for opplæringsløpet fram til fagprøven er 12 - 24 måneder. Kommunene får 10 000 kr per opplæringsgruppe av prosjektmidlene, som de kan fordele til virksomhetene.

Beskrivelse av modell B

Prosjektet er rettet mot ansatte med mye erfaring og som derfor kan benytte seg av praksiskandidatordningen. Det er 20 kandidater i forsøket, og alle har voksenrett og har ikke tidligere fullført videregående opplæring. Det er ansatt to faglærere i prosjektet. Innen helsefag er det samlinger ½ dag hver 14. dag, mens innen barne- og ungdomsfaget er det samling ½ dag en gang i måneden. Virksomhetene har ikke ansvar for veiledning av kandidatene i denne modellen, men kandidatene får individuell veiledning på arbeidsplassen av faglærerne. Kandidatene har fått låne bærbare PC-er i prosjektperioden, og de leverer inn oppgaver elektronisk på Its learning, som er den digitale læringsplattformen i fylket. Virksomhetene samarbeider slik at alle kandidatene kan få praksis på ulike arbeidsteder for å oppnå kompetanse i alle kompetansemålene.

Case studie

Hensikten med studiet er å få bedre innsikt i hva som kan gjøres for å legge til rette for fagutdanning i tilknytning til arbeidsplassen. En ønsker å finne ut hva som er hindringer og drivere for fagutdanning, sett fra den enkelte kandidat, virksomhetsnivå, kommunenivå og fylkesnivå. Det finnes en del ytre faktorer som arbeidsmarked, lover, politiske forhold, demografiske forhold og ansvarsfordeling for fagopplæringen, som ligger som et bakteppe for modellen.

For å få best mulig innsikt i casene, har en valgt å bruke både spørreskjema, intervju, fokusgrupper og prosjektrapporter. Selv om spørsmålene som blir stilt er konkrete og knyttet til opplevelsen til den enkelte ut fra opplæringsmodellen de har, er hensikten med spørsmålene å finne svar på hvordan opplæring bør legges til rette uavhengig av om en bruker den ene opplæringsmodellen eller ikke.

Hensikten med å studere de ulike casene er å få mer innsikt i problemstillingen, ikke å forstå den enkelte case i detalj. Ifølge Stake (2006) kalles denne formen for case studie for en

”instrumentell multiple case studie”. Kasusene spiller en støttende rolle og brukes som et innspill til å diskutere problemstillingen. Målet er å finne noen nøkkelfaktorer som må være tilstede for at denne opplæringen skal fungere, og håpet er at dette vil kunne gi ny innsikt til andre som ønsker å starte fagopplæring som en integrert del av arbeidsplassen.

Teori om hvordan en skal utføre et casestudie er hentet fra Yin (2009). Han beskriver hvordan man kan gå fra intervju at enkeltpersoner, til å se på hvert case for seg for å finne viktige parametere som må være oppfylt for hvert case, til å se på begge casene sammen for å se om en kan trekke ut noen generelle parametere som kan ha allmenn gyldighet. Ut fra de faktorene en har funnet på bakgrunn av begge casene, kan en forsøke å si noe generelt om fagopplæring for voksne. Målet er å finne noen viktige faktorer som vil øke sannsynligheten for at flere ufaglærte velger en fagutdanning.

Spørreskjema

Det ble i starten av prosjektet gitt ut et spørreskjema til alle deltakerne i alle fem fylkene som var med. Det ble stilt to åpne spørsmål: «Hva har hindret deg i å ta fagutdanning før?» «Hva var grunnen til at du meldte deg på nå?» Disse spørsmålene ble stilt for å få en indikasjon på hva som ble oppfattet som hindringer fra deltakerne sin side. Svarene blir brukt som utgangspunkt for videre intervjuguider. Spørreskjema ligger i vedlegg fire.

Fokusgrupper

I dette studiet er det brukt fokusgrupper for å intervju deltakerne i prosjektet. Ved at de ulike deltakerne snakker sammen, kan de komme fram ulike synspunkter på hva som har vært motiverende og hva som har vært hindringer eller vanskeligheter underveis. Det var ønskelig å finne ut om det var strukturelle faktorer som hadde vært hindringer for den enkelte. Fokusgruppen er fokusert ut fra forskerens for-forståelse, snarere enn fra deltakernes for-

forståelse. Prosessen i fokusgruppen foregår med utgangspunkt i forskerens spørsmål og eventuelle andre konkrete input (Halkier, 2002).

Det kan være tre hovedmodeller for et fokusgruppeintervju. En løs metode med meget få og meget brede, åpne startspørsmål. En stram metode med flere og mer spesifikke spørsmål og kanskje en del øvelser. En blanding av den løse og den stramme modellen, kalles en traktmodell. Den starter med åpne løse spørsmål, og avslutter med noen mer spesifikke spørsmål. På den måten blir det mulig både å gi plass til deltakernes perspektiver og interaksjon med hverandre, og samtidig være sikker på å få belyst egne forskningsinteresser (Halkier, 2002). Spørreguiden til fokusgruppen finnes i vedlegg to.

Intervjuene blir tatt opp på bånd, i de tilfellene kandidatene samtykket til det. Samtykkeskjema ble utfylt av alle som ble intervjuet og skjemaet er lagt i vedlegg en. Et spørreskjema ble brukt under intervjuene og det ble notert stikkord underveis i samtalen. Intervjuskjemaet blir renskrevet de nærmeste dagene etter intervjuet, slik at intervjuet satt friskt i minne.

Alle deltakerne i en kommune i et av fylkene ble kontaktet på e-mail, men ingen meldte seg. Det ble derfor tatt direkte kontakt per telefon til deltakerne. På den måten fikk en tak i tre stykker til å delta i et fokusgruppeintervju. Det ble også foretatt to enkeltintervjuer, fordi tidspunktet for fokusgruppesamtalen ikke passet for disse. Alle som ble kontaktet per telefon, sa ja til å delta. Fem deltakere ble intervjuet, det var to fra barne- og ungdomsarbeiderfaget og tre fra helsearbeiderfaget.

I det andre fylket, hadde en fått mailadresser til alle kandidatene på en opplæringspulje. Det ble sendt ut en felles mail, det ble lagt ut informasjon på en egen facebookside og det ble opplyst om på en samling. Intervjuet ble lagt i forlengelsen av en av samlingene, slik at flere av deltakerne hadde hatt undervisning i forkant. Det ene

fokusgruppeintervjuet var på fire personer, tre fra helsefag og en fra barne- og ungdomsfaget. Totalt åtte deltakere ble intervjuet i de to fylkene, det var syv kvinner inkludert en innvandrers, og en mann. Utvalget gir en indikasjon på sammensetningen i opplæringsgruppene.

Semistrukturert intervju

Til intervju av representanter fra kommunene og til intervju av ledere i virksomheter er det brukt et semistrukturert intervju, fordi en ønsket å få fram utfordringer på den enkelte arbeidsplassen. Semistrukturerte intervju starter med generelle åpne spørsmål, som gjør at den som intervjues kan snakke fritt om et tema. Tilslutt i intervjuet kan utspørteren spørre mer direkte spørsmål, slik at alle tema som det ønskes svar på kan bli besvart (Halkier, 2002). Det blir utarbeidet et spørreskjema i forkant av de semistrukturerte intervjuene. Spørreguiden for de semistrukturerte intervjuene finnes vedlagt i vedlegg to.

Virksomhetene er kommunale virksomheter som barnehager, skoler/aktivitetsskole og sykehjem. Kommunen er i denne sammenhengen eier av virksomhetene, og det er ut fra denne rollen intervjuet er vinklet. Private virksomheter deltar ikke i prosjektet i de to fylkene som er valgt ut, og er derfor ikke en del av dette studiet.

Statusrapporter fra fylket

For å få fylket sitt perspektiv på modellene, ble det valgt å bruke statusrapporten for våren 2013 som grunnlag for fylkets synspunkt. Rapporteringsmalen dekker i stor grad spørsmålsstillingene som ønskes å bli besvart. Siden jeg har jobbet som koordinator i prosjektet på nasjonalt nivå, anser jeg meg ikke som objektiv nok til å intervju prosjektlederne om prosjektet. Jeg vil inneha en dobbeltrolle, som ikke er så lett å forholde seg til. Derfor lar jeg rapportene være utgangspunktet for fylket sitt syn. Rapporteringsmal til fylkene ligger i vedlegg tre.

Resultat

Resultat av spørreundersøkelse

Det ble sendt ut en undersøkelse til alle kandidatene i alle fylkene i starten av opplæringsprogrammet. Undersøkelsen ble sendt ut til ca. 120 kandidater. Det var 92 stykker som svarte på undersøkelsen. I denne sammenhengen er det ikke relevant hvor mange som svarte av totalt antall. Ønsket var å kartlegge hva som var de største hindringene for å ta fagbrev og hva som gjorde at de meldte seg på. Spørsmålene var stilt uten noen forhåndsdefinerte svar, og den enkelte kunne skrive ned flere ting på hvert av spørsmålene.

a) De som ble oppfattet som de største hindringene var å ha tid til å prioritere utdanning. «Jeg har ikke hatt økonomi til å gå på skole på dagtid. Jeg har 3 barn i skolealder, og har heller ikke hatt noen mulighet til å ta utdanning på kveldstid.»

b) Mange hadde jobbet i andre bransjer og hadde en annen utdanning. De hadde gjort et karriereskifte og jobbet nå innen helse og oppvekst.

c) Motivasjon til å starte på en utdanning, hadde heller ikke vært tilstede for mange. «I begynnelsen skulle jeg bare ha ett fri år fra videre utdanning, men ble værende i jobben»

På spørsmålet om hva som gjorde at de meldte seg på fagutdanning nå var de mest vanlige svarene som ble oppgitt:

a) At modellen tilrettela for at de kunne kombinere jobb og utdanning. «Denne gangen har vi ingenting å tape. All skole foregår i arbeidstiden, og vi taper ikke penger på det. Og hjemmearbeid kan alle få tid til etter barna er kommet i seng.»

b) Mange hadde lyst til å ta et fagbrev, og de opplevde at de stod sterkere med en fagutdanning: «Jeg stiller sterkere med utdanning, og dette er en gavepakke til meg»

c) Det at noen på jobben hadde spurt dem om å delta var også viktig for mange. Et utsagn som viser dette er: «Det var ei på jobben som lurte på om jeg ville prøve meg på dette prosjektet. Da tenkte jeg at dette var en gylden mulighet til å prøve.»

Resultat av undersøkelse modell A

Deltakere. De kandidatene som ble intervjuet nevnte at det som hadde vært viktig for at de startet på denne utdannelsen, var at de hadde lyst selv. Det var også viktig at sjefen hadde vært oppmuntrende. En hadde fått telefon fra pleie og omsorgssjefen i kommunen, som hadde spurt om vedkommende ville delta. Det opplevdes som positivt at de ble spurt direkte, og at noen hadde tro på at de ville klare å ta et fagbrev.

Hindringer for å starte på en utdanning, kan for mange være at de tenker de er for gamle til å starte på skole. De har ikke mulighet til å slutte å jobbe, fordi de trenger å tjene penger. Det kan også være vanskelig å finne fram i jungelen, og vite hvor en skal henvende seg. Det kunne være tungt å sette seg ned med oppgaver som skulle leveres inn, etter en lang dag på jobb. Det var også utfordrende for enkelte å levere inn oppgaver på data. En kunne ikke data fra før, og måtte lære seg dette. En av hovedutfordringene for alle, var at de måtte tilbake på jobb etter skoledagene. Ingen av deltakerne i fokusgruppen hadde tenkt å slutte. De var alle fast bestemt på å fullføre, og de hadde stor tro på at de skulle klare det.

Deltakerne i fokusgruppen sa at det var gøy å være sammen med de andre deltakerne og at det var inspirerende lærere, noe som ble utdypet med: «Vi får ikke fasitsvar av henne, vi må reflektere selv». Noen var flere deltakere på samme arbeidsplass, det gjorde det enklere å diskutere oppgaver og fag på arbeidsplassen. Det at flere tok fagutdanning, satte sitt preg på hele arbeidsplassen på en god måte. De ble mye faglige diskusjoner om hvordan jobben kunne utføres på en profesjonell måte. Alle mente at veiledning på arbeidsplassen var viktig, men ikke alle var fornøyd med den veiledningen de fikk. En av deltakerne sa at de forventet å

bli fulgt opp, men veileder sa at «Du er så flink at dette klarer du selv». Det var viktig at å ha en fast avtale på en time i uken til veiledning. Det virket som det var lettere å få tid med veileder i barnehagen, for der jobbet veileder og kandidat på samme avdeling og var alltid sammen.

Fordelene med å ta et fagbrev var at de fikk mer lønn, og at de hadde en bedre kunnskap om den jobben de skulle utføre. De mente også at det var lettere å få større stillingsprosent med fagbrev. Mange mente de hadde flere muligheter for å få jobb andre steder, og at de kunne jobbe innen et større fagfelt. Flere opplevde at de allerede hadde fått flere oppgaver og mer ansvar. De kunne gjøre oppgavene mer selvstendig, og de tenkte annerledes om den jobben de gjorde. En sa at assistentjobben ble mer verdifull fordi vedkommende så mer av hva jobben innebar. En hadde tenkt å starte på fagskolen etterpå. Andre sa de ville bruke alt det nye de hadde lært i jobben. Det beste med utdannelsen hadde vært at det var lærerikt, at hele bedriften hadde fått et positivt løft og at økt kunnskap ble opplevd som positivt. De mente også at det var et større fokus på fagkunnskap nå enn før og at det derfor var viktig med en fagutdanning.

Virksomhetene. Virksomhetene var opptatt av at de som ledere fikk nok og riktig informasjon. De hadde i liten grad mulighet til å sette av hele dager for å være med på samlinger, så de kunne ønske seg korte møter for å få den informasjonen de som ledere trengte for å være med på prosjektet. Det var viktig med en kontaktperson i kommunen de kunne ringe til hvis det var noe de lurte på. Virksomhetene ville gjerne ha informasjon om prosjektet før deltakerne ble kontaktet.

En leder hadde vært aktiv i å rekruttere sine ansatte. Hun hadde skrevet ut invitasjonen til å delta og hengt den opp på pauserommet. Hun hadde snakket med alle ansatte som kunne være aktuelle kandidater. En annen leder hadde tatt en enkeltsamtale med de kandidatene som

var aktuelle. De som ikke hadde fagutdanning sto på en liste som kommunen hadde, og noen hadde blitt kontaktet direkte av kommunen. En virksomhet mente det var bedre hvis rekrutteringen gikk gjennom dem slik at de kunne være med på å plukke ut kandidater. Dette både for å ivareta at kandidatene hadde stor nok stilling, til å få nødvendig praksis, og for å ha mulighet til å gi tilbud til de som hadde jobbet der lengst, eller hadde fast stilling.

Det var viktig å sette av en fast time i uken til veiledning. Veiledning måtte prioriteres høyt slik at det ble satt av tid i en travel hverdag. En veileder skulle veilede to kandidater fra to ulike virksomheter, men det hadde vært krevende å få tid til dette. Leder skulle ønske kandidatene kunne ha skole fra lunsj og ut dagen, slik at de kunne komme på jobb fra morgenen av. En virksomhet hadde flere kandidater som hadde startet på utdannelsen, og det var positivt for arbeidsmiljøet. De hadde flere å diskutere oppgaver og utfordringer med og de kunne støtte og oppmuntre hverandre. Leder opplevde at det ga hele arbeidsplassen mye glede og engasjement. Alle i virksomheten var klar over at noen tok fagutdanning. Veilederne fikk fortelle om utdanningen på planleggingsmøter på arbeidsplassen. Virksomheten hadde også vært på flere av delingssamlingene i fylket. Det at veiledere fikk veilederkurs ble oppfattet som positivt, og ga faglig trygghet i veilederrollen. En leder fortalte at en kandidat fra et land i Europa klarer å gjennomføre, selv om vedkommende ikke var så sterk i norsk. Modellen la opp til mye skriving av referat og planlegging og evaluere av dager kandidatene ledet. Lederen mener at kandidaten ikke ville ha klart fagutdanningen uten denne opplæringsmodellen.

Den største økonomiske utfordringen slik en av virksomhetslederne så det, var å gi fagarbeiderlønn til de ansatte etter at de hadde fått fagbrevet. Virksomhetsleder kunne ikke budsjettere inn fagarbeiderlønn i budsjettet for det året som var planlagt at flere skulle gå opp til eksamen. Dette underskuddet måtte en så prøve å ta inn igjen i løpet av de neste par årene. Virksomhetsleder ønsket at de kunne få lønnstilskudd fra kommunen når noen tok fagbrev,

slik at budsjettet kunne gå i balanse. Mange hadde ikke råd til å sette inn vikar, så de ble mindre bemanning de dagene kandidaten var borte.

En leder sa at veilederne hadde vært redde for at dette vare en lettere versjon av fagbrevet, men etter at de har prøvd ut modellen i praksis, mente de at dette var en bedre opplæringsmodell. Denne modellen tok utgangspunkt i praktiske situasjoner kandidatene opplever på jobb, og så knytter de teori opp mot det. Denne lederen mener dette er den beste modellen hun har vært borti. En avdelingsleder hadde med en kandidat som bare hadde 20 prosent stilling. Lederen mente at kandidaten både fikk for lite praksis og for lite teori, og var skeptisk til om dette var en god modell. Det var ikke så enkelt for de med små stillinger å få nok ekstravakter, fordi det som hadde fagutdanning fikk ofte først tilbud om ekstravakter. Flere av virksomhetene var opptatt av å redusere deltidsstillinger, men de var klare på at det ikke var mulig å få til at alle jobbet 100 prosent. En leder forklarte problemet med deltidsstillinger og turnus slik:

Det er brukt for alle på helg, men ikke alle i uken. Siden de jobber bare hver 3. helg, blir det mange små stillinger for at det skal gå opp. Hvis en som har 70 prosent stilling slutter, må vi først lyse den ut internt, og den som får den må da si opp sin stilling som kanskje er på 50 prosent. De nyutdannede får bare 20 prosent helgestilling først, så må de vente på at større stillinger blir ledige, men de må først være ansatt før de kan søke på interne stillinger som er større. Assistenten får maksimalt 25 prosent stilling.

En leder for skolen, hadde foretatt en omfordeling av stillingsstørrelser, slik at ingen hadde mindre enn 50 prosent stillinger. På spørsmål om det var vanskelig å rekruttere fagarbeidere til virksomheten, var det ingen av de tre virksomhetene som opplevde det som vanskelig. Alle hadde hatt god søkning til ledige stillinger. Utfordringen var å få

fagutdannede hvis en hadde små stillinger på 20-40 prosent. Til disse stillingene fikk enn stort sett ufaglærte, men hvis en lyste ut stillinger på 50 prosent eller mer, var det enkelt å få fagutdannede søkere.

Kommunen. Kommunen opplevde at de hadde stor mulighet til å påvirke prosjektet gjennom evalueringer, rapporter og prosjektmøter. De opplevde at det var god informasjon i prosjektet, og de kjente også mange på skolen som hadde ansvaret for prosjektet. Representanten hadde deltatt på erfaringssamlinger og prosjektmøter, og også vært deltaker på 5 samlinger med veilederne. De hadde gått ut med en anbefaling om 1 time i uken til veiledning for hver kandidat i prosjektet. De hadde også sagt at de ikke skulle være permisjon med lønn til kandidatene når de var på skole, men virksomhetene praktiserte dette ulikt. Representanten for kommunen var opptatt av at fagutdanning på arbeidsplassen skulle være et spleiselag mellom deltaker, kommune og virksomhet, men de vurdert likevel om en skulle se på ulike stimuleringsstilskudd til bedriftene, slik at de kunne være med på å motivere bedriftene til å la flere av sine ansatte få ta fagutdanning. En utfordring slik kommunen så det var å få nok informasjon ut til virksomhetene og deltakerne.

Kommunen hadde opplevd at mange kandidater hadde tatt teoriopplæring ved for eksempel folkeuniversitetet, men de hadde ikke fått godkjent praksiskravet av fagopplæringen, og hadde derfor ikke kunne ta fagprøven. Derfor var det viktig med en opplæringsmodell som fulgte kandidaten fra start og helt fram til de tok fagprøven. Det var mange ufaglærte som jobbet i boliger, utfordringen for disse var at de måtte jobbe på andre praksisarenaer uten lønn for å få nok variert praksis. Når det gjaldt deltidsstillinger var en løsning å se på ulike arbeidstidsordninger, og kanskje innføre lengre vakter, for på den måten å få redusert antall deltidsstillingene.

Statusrapport fylkeskommunen A. Modellen til fylke A bygger på et langt samarbeid mellom voksenopplæringen og kommunen om opplæring i bedriften. I fylket har

de hatt to delingssamlinger, i tillegg til en startsamling, der alle involverte parter har vært invitert til å delta. I tillegg har veiledere hatt 5 dagers kurs om veiledning. Ledere, koordinatore og andre tilknyttet prosjektet har vært invitert til å delta på veiledersamlingene. Lærerne tilknyttet prosjektet har deltatt på veiledersamlingene. Det er venteliste på kandidater som ønsker å starte med opplæringsmodellen de har laget. Det at en kvalifiserer veiledere samtidig som en kvalifiserer fagarbeidere, gjør at denne modellen kan overføres til andre kommuner senere. Utfordringene for fylket, er at de ønsker å fortsette med opplæringsmodellen også etter at prosjektperioden er over, dette vil kreve en forskriftsendring i opplæringsloven. En videreføring av prosjektet vil også kreve penger til drift. I fortsettelsen er det lite trolig at de vil komme ny midler, og da må fylket prioritere denne kostnaden inn i sine budsjetter.

Resultat av undersøkelse modell B

Deltakerne. Både sjefen, kollegaer, venner og familie ble nevnt som viktige for den enkelte i å ta valget om å starte på en fagutdanning. Kandidatene sa at det å beholder lønnen og at opplæringen foregikk i arbeidstiden var avgjørende for at de hadde startet på denne utdanningen. Mange opplevde at det hadde vært ufullstendig informasjon i starten av prosjektet. De hadde fått beskjed om å melde seg på, men viste ikke helt hva de gikk til. En opplevde at det å bytte arbeidsplass var utfordrende, og på den nye arbeidsplassen fikk vedkommende vakter på tre ulike avdelinger. Det var utfordrende å sette seg på skolebenken igjen. Det å skrive oppgaver og lese pensum var krevende. Et par stykker opplevde at de ikke kom inn og kunne bruke It's learning, som var den digitale plattformen i prosjektet. En av kandidatene hadde helt gitt opp skoledata, og leverte nå håndskrevne oppgaver til læreren.

Det var litt ulike meninger om hva som ga best læringsutbytte. Noen liket godt å jobbe alene med innleveringsoppgave. Noen likte å jobbe sammen i grupper der de kunne dele erfaringer med hverandre, og lære av hverandre. En hadde avtalt med en annen kandidat om

at de møttes etter jobb, og snakket sammen om pensum. Noen likte fagsamlingene der lærerne gikk gjennom pensum og den enkelte kunne skrive ned det viktigste av det læreren sa. En sa at det var viktig å ha en god lærer.

Kandidatene opplevde ikke at de fikk veiledning på arbeidsplassen av læreren. Tiden på arbeidsplassen ble brukt til å få tilbakemelding på de oppgavene de hadde levert. Flere nevnte at de hadde vært snakket om at de skulle få en mentor på arbeidsplassen, men ingen hadde hørt noe mer om det. Flere av kandidatene kunne tenke seg å få mer veiledning på arbeidsplassen.

De som var viktig for alle var at de fikk et papir på at de hadde kompetansen. «Det beste med det hele er at jeg har blitt til noe» var det en som sa. Noen mente at de hadde lært mer, og blitt tryggere på seg selv. «Det beste med utdannelsen er å få fagbrevet som kan henge på jobben, sammen med de seks-syv andre fagbrevene, slik at foreldrene kan se det!» Mange nevnte også at de ville stå sterkere både i å beholde den jobben de hadde, og hvis de skulle bytte jobb. Det å søke jobb og ha fagbrev ga mange flere muligheter. Mange av kandidatene opplevde at de allerede hadde mye ansvar, og at de ikke nødvendigvis fikk så store endringer i sine arbeidsoppgaver. En av kandidatene sa at med fagbrev kunne vedkommende bli primærkontakt for en pasient. Flere var inne på at lønnen økte, men at det ikke var derfor de tok utdannelsen. De med små stillinger så på fagutdanning som en mulighet til å få større stillinger, selv om de ikke anså at muligheten var så stor, siden det var mange som ønsket større stillingsprosent, også av de som var faglærte. En av kandidatene hadde fått ny jobb som følge av at hun tok denne utdannelsen.

Virksomhetene. En virksomhet var fornøyd med informasjonen de hadde fått. Videre informasjon om prosjektet fikk de hovedsakelig gjennom kandidaten som var med i prosjektet. De opplevde at det var positivt at modellen ikke krevde så mye av virksomheten.

To av virksomhetene opplevde at det hadde vært for dårlig informasjon om hva prosjektet gikk ut på i forkant av prosjektet. De hadde bare noen dager på seg til å finne og melde på kandidater, dette gjorde at de meldte på kandidater uten at de viste alle kriteriene for prosjektet. Ingen av virksomhetene opplevde at de kunne påvirke hvordan prosjektet skulle gjennomføres, men de uttrykte ikke ønske om det heller, bare rammene hadde vært klart nok formidlet fra starten.

Alle virksomhetene opplevde at de hadde fått være med å plukke ut kandidater som skulle delta i prosjektet. De hadde spurt aktuelle kandidater om de ville være med. En leder hadde gjennom mange år prøvd å overtale sine ansatte til å ta en fagutdanning. Da de ansatte fikk vite om dette tilbudet, var det mange som ønsket å være med. De meldt på fire kandidater som de trodde kom med i prosjektet, men senere viste seg at to av disse ikke fikk være med i prosjektet fordi de hadde fullført videregående skole fra før. Dette var veldig uheldig for de kandidatene det gjaldt, og som hadde innstilt seg på at de skulle starte på fagutdanningen.

Virksomhetene hadde ikke vært klar over at kandidatene måtte opparbeide seg 5 års praksis og at virksomheten selv måtte bytte praksisplasser innbyrdes der dette var nødvendig. En virksomhet hadde meldt på to kandidater som bare hadde 20 prosent stilling, det viste seg at de ble krevende for disse å få nok praksis i prosjektperioden.

Virksomhetslederne hadde i liten grad snakket med læreren som veiledet. En avdelingsleder hadde ikke sett veilederen, de andre virksomhetslederne viste når veileder kom, men de har ikke hatt samtale med veilederen selv. Den ene virksomhetslederen kunne tenke seg å være med på en samtale sammen med veileder og kandidaten, slik at hun fikk litt innblikk i hva som ble vektlagt av veileder. Denne lederen mente også at det var viktig at veileder selv hadde praksis, fordi som hun sa: «Det er viktig at en vet hvordan den daglige

jobben er, uten erfaring er det vanskelig å forstå». Ved praksisbytte hadde virksomhetene selv gitt opplæring til kandidaten som var nye på arbeidsplassen.

Kandidatene fikk fri med lønn til å gå på skolesamlinger, og de kunne søke om permisjon med lønn i forbindelse med eksamen. For de kandidatene som har små stillinger, måtte de si nei til vikarvakter de dagene de skulle på skolesamlinger. Det varierer i hvilken grad virksomhetene måtte leie inn vikarer når kandidaten var på skolesamlinger. Det virket som om jobben i barnehage og aktivitetsskole i større grad ble dekket opp av de andre på jobben, mens i helsesektoren måtte de leie inn en ekstra vikar, fordi de trenger alle på vakt på jobb til enhver tid. Slik sett fikk ikke barnehagen og aktivitetsskolen like store økonomiske kostnader som helseforetakene. Men som en leder på s sa, så gikk det å dekke opp for en kandidat, men hvis de hadde hatt to-tre kandidater som skulle hatt fri til å gå på skolesamlinger, så måtte de også leie inn ekstra vikar. Alle virksomhetene mener at det burde vært noen midler som fulgte med fagopplæringen i denne modellen. «Hvis vi hadde vist at det ligger noen kroner der så hadde det vært bra. Mitt budsjett er så lite som det kan få blitt» sa en av lederne.

Praksisbytte ble av alle virksomhetene framhevet som en utfordring, både fordi de som skulle bytte ofte hadde ulik stillingsstørrelse, men også det at man byttet bort en god medarbeider, og ikke viste hva en fikk tilbake. «Jeg kan ikke bytte en kandidat uten at jeg får intervjuer den jeg skal få i bytte. Det er mye dårlige kandidater der uten», sa en leder. Likevel var flere opptatt av at breddepraksis var viktig for å gi fagarbeidere av en god kvalitet, og at de derfor var villige til å legge ned ekstra arbeid for å få til gode praksisbytter. En virksomhet hadde også opplevd å miste sin kandidat til en annen virksomhet, gjennom et praksisbytte som førte til at kandidaten søkte stilling der. Hun sa: «Jeg skulle gjerne ha gått på med en ny kandidat, jeg har en som gjerne vil, men hvis de blir borte når de er ferdige får vi ikke noe igjen for det.»

Alle virksomhetene opplever at de fikk tak i kvalifiserte søkere når de lyste ut stillinger. I helsesektoren fikk de lett fagutdannede til stillinger over 50 prosent, men ved utlysning av små stillinger var det stort sett ufaglærte som søker. «Det er ikke mange store fagstillinger, de som har dem niholder på dem», sa en leder. En leder innen barne- og ungdomsfaget sa at det var lett å få søkere med fagutdanning, men at det var vanskelig å rekruttere gode fagarbeidere. «Det er mange som ikke er gode nok. Det er mange vi ikke kan bruke, de har ikke rett innstilling. De tar ikke initiativ, de ser ikke barna. De har ikke interessen», sa lederen.

Kommunen. En representant fra kommunen ble intervjuet. Vedkommende hadde ikke ansvar for barnehagene i kommunen, men i dette prosjektet hadde vedkommende fått ansvar for de skolene og barnehagene, som var med i prosjektet, i det som hadde med prosjektet å gjøre. Vedkommende satt i prosjektgruppen, som besto av representanter fra de andre kommunene, de to lærerne i prosjektet og prosjektlederne.

Uklar informasjon i starten av prosjektet, hadde skapt en del frustrasjon ute hos virksomhetene. Representanten fra kommunen sa at hvis det ble en ny runde med opplæring, ville de kalle inn virksomhetene og kandidatene til et felles møte i forkant, slik at alle var klar over rammene for prosjektet fra starten av. Tilbakemeldingen fra fylke på hvor mye praksis og hvilke type praksis hver enkelt trengte, hadde kommet etter att bemanningen i skolen var lagt for høsten. Da var det vanskelig å få praksisplass til de som trengte det. Det hadde likevel løste seg, ved at det ble ledig noen vikariater. Kravet til lenge på praksisopphold i ulike virksomheter hadde endret seg i prosjektperioden. Det hadde også kommet ny retningslinjer fra utdanningsdirektoratet underveis. Representanten fra kommunen var opptatt av at kravet til praksis skulle være helt klart, før de starter prosess med nye kandidater. Det var også viktig at virksomhetslederne fikk halvårsplaner, der alle samlingene var lagt inn, slik at de kunne planlegge bemanningen sin ut fra når kandidaten var på skole.

Kommunen hadde hatt et noe tilsvarende prosjekt for et års tid tilbake. De hadde ansatte fra barnehage, som skulle ta fagbrev, men fordi de manglet praksis fra SFO fikk de ikke fagbrev. Disse sto fortsatt og ventet på muligheten til å fullføre sine fagbrev. Representanten fra kommunen mente at disse burde prioriteres, før en eventuelt startet opp med nye grupper i dette prosjektet.

Statusrapport fylkeskommune B. Fylkeskommunen var opptatt av at virksomhetene selv fikk være med på å velge ut deltakere til opplæringen. Det å legge til rette for avklaringer rundt utvikling av praksisringer i kommunene, hadde vært en viktig oppgave for prosjektgruppen. Det arbeidet hadde krevd mye samarbeid mellom virksomhetene og kommunene. Fylkeskommune så det som viktig at de var tydelige på hva fylkeskommunen kunne bidra med, av økonomiske og organisatoriske rammer for opplæring av voksne for at virksomhetene skulle ta imot tilbudet. I en videreføring av prosjektet var det viktig å sette av øremerkede midler i voksenopplæringsbudsjettet. God informasjon til virksomhetene og deltakerne var nødvendig, slik at alle visste hva som var kriteriene for å bli med og hva som kreves for å fullføre.

Diskusjon av resultat

En oppsummering av de viktigste hindringene og driverne en har funnet fra intervjuene og spørreundersøkelsene er listet opp i tabell 1:

	Drivere	Hindringer
Fylkeskommunene	tydelige regler nye opplæringsmodeller mer penger	økte kostnader lover og regler lovfestet rett bare til noen

	Drivere	Hindringer	
Kommunene	<ul style="list-style-type: none"> stille krav til utdanning godt samarbeid om utdanning øremerkede midler 	<ul style="list-style-type: none"> økte kostnader tariff- helgejobb lite kunnskap om fagutdanning 	
Virksomhetene	<ul style="list-style-type: none"> økt kompetanse stabile regler økt andel faglærte bedre tjenestekvalitet økonomisk kompensasjon økt engasjement medvirkning 	<ul style="list-style-type: none"> Karrierevei for veileder økte lønnskostnader kostnader ved vikarutgifter tid til veiledning praksisbytte av kandidater tariff- helgejobb overtid mer arbeidspres 	
kandidatene	<ul style="list-style-type: none"> tryggere jobber oppretholde lønn anerkjennelse av kompetanse har lyst selv kombinere jobb/utdanning/familie sjefen har tro på deg, og spør om du vil delta gode veiledere inspirerende lærere 	<ul style="list-style-type: none"> være sammen med andre sosialt fellesskap, gode veiledere positive tilbakemeldinger fast stilling større stilling mer lønn mer ansvar 	<ul style="list-style-type: none"> mangelfull info manglende motivasjon manglende datakunnskaper skoleoppgaver mer strevsom arbeidsdag bytte arbeidsplass si nei til vakter, gå ned i lønn kurs på kveldstid for gammel til å delta ikke så stor lønnsøkning eksamensangst har ikke økonomi til å ta fri uten lønn

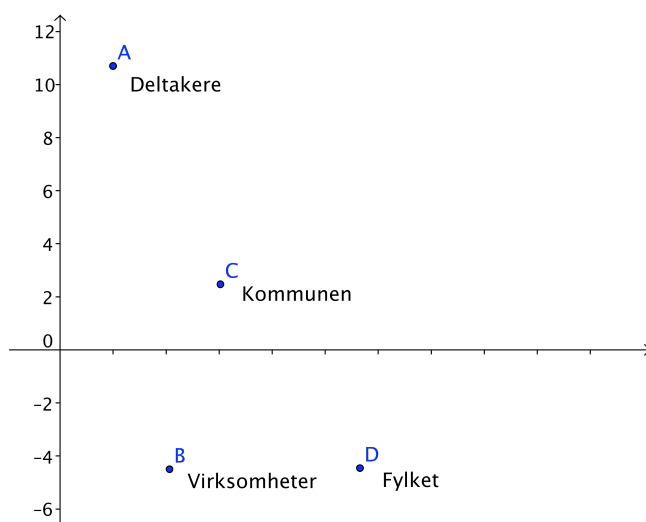
Tabell 1 Oppsummering av drivere og hindringer

Ved gjennomgang av alle intervjuene ble det tatt med de funnene som ble støttet av flere av intervjuobjektene. Det ble innhentet informasjon fra to ulike utprøvningsmodeller for fagopplæring og dette ga et større tilfang av hindringer og drivere. Mange av de samme

hindringene og driverne kom opp som viktige i begge gruppene. Undersøkelsen har bare spurt kandidater som har sagt ja til å delta på fagopplæring. De som ikke deltar på fagopplæring er ikke med i undersøkelsen. De resultatene som er kommet fram i denne studien støttes av andre studier gjort på opplæring på arbeidsplassen, blant annet av (Benseman, 2012; Høst, 2010; Sambrook, 2006). All innsamlet materiale blir lagret for en kort periode, slik at de konklusjonene en har kommet fram til kan etterprøves.

PIC/NIC analyse og kraft felt analyse

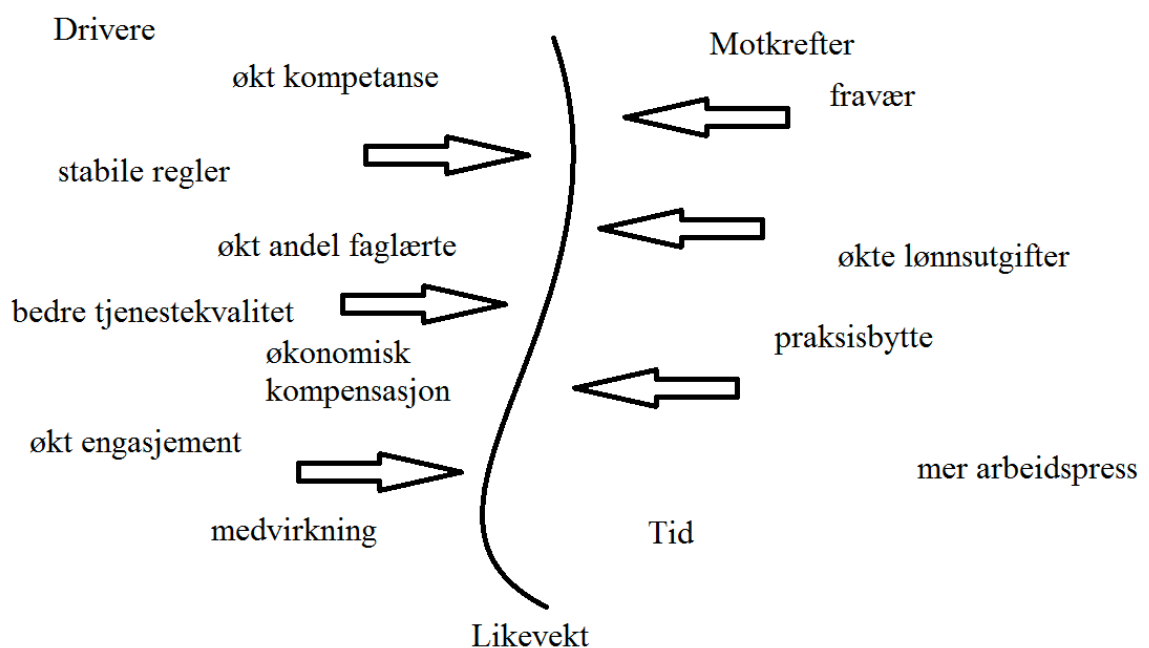
Det ble foretatt en PIC/NIC analyse av deltakerne, virksomhetene, kommunen og fylket for å prøve å finne ut i hvilken grad de ulike aktørene opplevde fagutdanning som attraktivt sett fra deres ståsted. Det er foretatt en enkel vekting fra 4 til -4 ut fra om de enkelte effektene er positive eller negative. Det kan diskuteres om denne vektingen gir et godt nok svar, men det gir en indikasjon. Skjema for vekting og resultat er lagt ved som vedlegg fem. Figur to viser at deltaker og kommunen komme ut med positivt fortegn i analysen. Virksomhetene og fylket kommer ut med negativt fortegn, det vil si at det vil trenge noe mer positiv konsekvens, for at sannsynligheten for at de setter i gang med fagutdanning øker.



Figur 2 PIC / NIC analyse

Fylket vil få økt utgifter og økt administrasjon ved fagopplæringen for voksne. Fylket vil få økt antall med fagbrev, men i det store blide vil det i liten grad være synlig på statistikken, fordi folk flytter inn og ut av et fylke. Fylket har mange oppgaver de skal løse, og det skal en bevist strategi til for at de prioriterer en gruppe mennesker som allerede er i jobb og som ikke krever sin rett til utdanning så sterkt. Fylket er den aktøren som i minst grad har en umiddelbar og sikker effekt av utdanningen. En driver er om fylket blir målt opp mot hvor mange voksne de utdanner, og at de har plikt til å gi tilbud til de voksne som har rett til opplæring. For at gruppen som i dag ikke har rett til mer utdanning skal få et tilbud, bør regelverket endres slik at fylkeskommunen har et klarere ansvar for denne gruppen også.

For virksomhetene kan det settes opp følgende skjema for drivere og hindringer for at de skal satse på fagutdanning av sine ansatte; se figur tre.

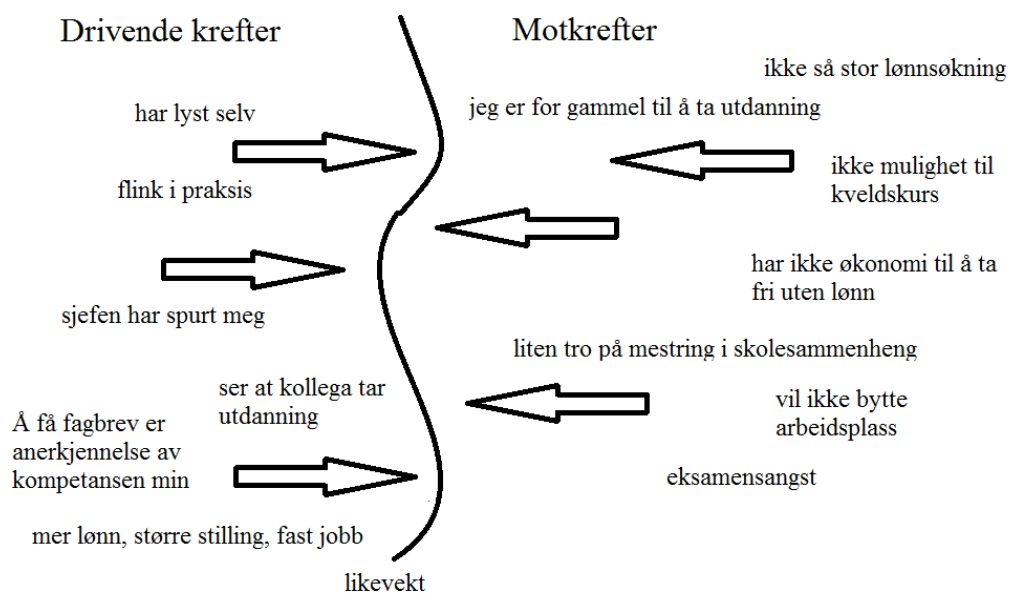


Figur 3 Kraftfelt analyse av virksomheten

For at virksomhetene skal oppleve at de kommer positivt ut med fagopplæring på arbeidsplassen, må kostnadene de har med utdanningen dekkes inn av tilskudd. Resultatet av spørreundersøkelsene viser i stort grad at fagutdanning på arbeidsplassen gir gode resultater,

det gir økt kunnskap, økt engasjement og en større stolthet over jobben den enkelte utfører. For å gi tilbud til flere på hver arbeidsplass, var det viktig med økonomisk kompensasjon.

For kandidaten kan en sette opp drivere og motkrefter som et kraftfelts skjema (McMillan, 2008). En kan tenke seg at følgende kandidat er i et kraftfelt som illustrert i figur fire.



Figur 4 Kraftfelt analyse av kandidat

En kan tenke seg at denne kandidaten har motstått å ta fagutdanning lenge, men nå har han fått tilbud om en modell som ikke har kveldsundervisning, han får lønn de dagene han skal på kurs og det er ikke eksamen. Tre viktige motkrefter er dermed borte. Som drivende krefter ser han at en kollega har startet på utdanningen og trives med det. I tillegg har sjefen og venner sagt at han som er så flink i jobben bør ta denne utdanningen. Likevekten i kraftfeltet har endret seg så mye at vedkommende melder seg på utdanningen.

Viktige faktorer for en god opplæringsmodell.

Gjennom intervjuer og analyse av casene er det funnet ulike hindringer og drivere som fremmer eller hemmer sannsynligheten til at arbeidstakere velger å starte på og fullføre en fagutdanning. I det en prøver å legge til rette for at en ønsket atferd skal oppstå kan begrepet ”Harnessing complexity” brukes (Andersen, Ree, & Sandaker, 2010). Faktorene som er brukt tar utgangspunkt i faktorene som er beskrevet i Totland(2013): *klarer rammer/riktig informasjon, nok ressurser slik at opplæringen kan legges til arbeidstiden uten tap hverken for virksomheten eller kandidaten, samarbeid mellom institusjoner, påvirkning og rekruttering gjennom nettverk og læring gjennom arbeid*. I tillegg er *måloppnåelse* innen rimelig bruk av tid og ressurser satt opp som en faktor. Måloppnåelse er kanskje ikke en faktor, men et resultat. Det er likevel viktig at en oppnår resultatet, for hvis målet er uoppnåelig, vil alt falle sammen, uansett hvor godt designet det ellers er.

Klare rammer og informasjon. Virksomheten trenger å vite når kandidaten blir borte fra arbeidsplassen, og de trenger å vite hva de skal bidra med. Hvis virksomheten har veiledere som skal få opplæring, trenger de også vite hvordan dette blir organisert. Virksomhetene har begrenset tid til å delta på samlinger, men trenger noen møtepunkter som gir dem den informasjonen de trenger. Kandidatene trenger å vite hva opplæringsmodellen går ut på, hvor lang tid det tar, om de må bytte arbeidsplass, samt om de skal ha eksamen eller prøver underveis. Det å skulle bytte arbeidsplass oppleves utfordrende både for kandidatene og for virksomhetene som skal få inn en ny kandidat. Uklar eller feil informasjon, vil skape mye unødig frustrasjon for alle parter. God informasjon og klare rammer beskrives også som viktig i Sambrook (2006) om opplæringsmodeller på arbeidsplassen.

Ressurser. Både økonomi og tid er viktige parameter for å få til god fagopplæring. Ut fra begge casestudiene er følgende faktorer alle knytte opp til økonomi og tid og kompetanse til de som skal undervise og veilede, som også handler om ressurser:

- Tilskudd til virksomheter per ansatt som går på fagutdanning.
- Utdanning av veileder på arbeidsplassen som har fagbrev og erfaring.
- Tid til veiledning hver uke.
- Utdanning integrert i arbeidstiden med lønn.
- Dyktige lærere som kan undervise voksne.
- Fri med lønn til fagdager uten å måtte gå tilbake på jobb.
- Legge til rette for dataundervisning til de som trenger det.

At kandidatene trenger å beholde lønn for å ta utdanning støttes av undersøkelser utført av Høst (2010). Det å ha dyktige lærere er viktig. Å diskutere lærerens rolle og hvordan bli en god lærer går utenfor rammen av denne artikkelen. Det konstateres bare at dyktige lærere som kan undervise voksne er viktig. Det å utdanne gode veiledere er også utfordrende. Veilederrollen formes gjennom opplæring, veiledning og tilbakemelding. Det å ha ressurser til å utdanne veiledere, slik at de kan møtes på samlinger, og selv få veiledning blir viktig for å lykkes med veiledning på arbeidsplassen. Det å ha nok tid til å veilede og reflektere på arbeidsplassen oppleves som utfordrende også i undersøkelser utført av Moland et al. (2010), men det gir en stor effekt når en får det til på en god måte. For noen var det en stor barriere at de ikke kan data. Det å legge til rette for at de som trenger hjelp med data kan få det, vil være viktig, men uten at alle må møte opp for å lære grunnleggende data hvis de kan mye fra før.

Forankring og samarbeid. Det en har funnet ut etter intervjuer med deltakere og virksomheter er at i forsøkene som ble prøvd ut var det å bytte arbeidsplass en stor barriere for mange. Det var krevende. Flere kandidater var nær ved å slutte i prosjektet, når de hørte at de måtte jobbe et annet sted enn i sin egen virksomhet. Det krever en god tilrettelegging, motivasjon og en god dialog med den enkelte for at et praksisbytte skal bli en god erfaring. En bør i større grad vurdere all realkompetanse til den enkelte, og vurdere læringsmål uavhengig av læringsarena, slik at bytte av arbeidsplass bare skjer der det er helt nødvendig for at den enkelte skal få kunnskap om kompetansemål som vedkommende ikke får erfaring i på

arbeidsplassen eller på fritiden. Men selv om praksisbytte var krevende, mente mange ledere at det var viktig med breddekompetanse. De ga en kvalitetssikring at flere kunne være med å vurdere kandidaten. Flere av kandidatene opplevde at de mestret den nye arbeidsplassen, bedre enn de hadde trodd, og noen opplevde at de nye arbeidsoppgavene ga dem nye jobbmuligheter som de ikke hadde tenkt på før. Samarbeid krever at virksomhetene møtes, og har en felles forståelse for at det er viktig at det legges til rette for praksisbytte. Kommunen kan være en viktig brikke, som kan legge til rette for møteplasser og forståelse for at samarbeid vil gi bedriftene bedre fagarbeidere.

Påvirkning og rekruttering gjennom nettverk. Ut fra et kompleksitetsperspektiv er det viktig å finne de interaksjonene den enkelte kandidat har, for å finne hvordan en skal påvirke (McMillan, 2008). Hensikten med figur fem er å se hvem som interagerer mye med hverandre og hvem som ikke gjør det. I hver virksomhet vil de ansatte ha mye kontakt, dette er representert med node (sirkel) virksomhet 1, V2 og V3. Kandidatene (kandidat1-k6) har daglig kontakt med sine kollegaer og sin leder, samt til sin familie og sine venner. Den beste aktøren til å påvirke kandidaten kan være leder i virksomheten. Virksomheten ville gjerne velge ut de kandidatene de ønsket å satse på videre, og som de ser egner seg til å ta en fagutdanning. Kandidaten kan også bli påvirket av sine kolleger, hvis noen starter på en utdanning, og de andre ser at de får det til, vil det være lettere å få andre til å følge etter. Axelrod & Choen (1999) beskriver det å følge en agent, som en måte mennesker kan navigere i et komplekst system på. Når det gjelder virksomhetene vil de interagere med hverandre og med kommunen. Kommunen er eier for alle de kommunale virksomhetene, derfor vil kommunene være en god aktør for å rekruttere virksomhetene til å verve sine ansatte til å delta i fagopplæring. Virksomhetsledere vil også kunne bli påvirket av hverandre, og hvis noen startet med opplæring av sine ansatte og lyktes med det, vil andre virksomheter lettere følge etter.

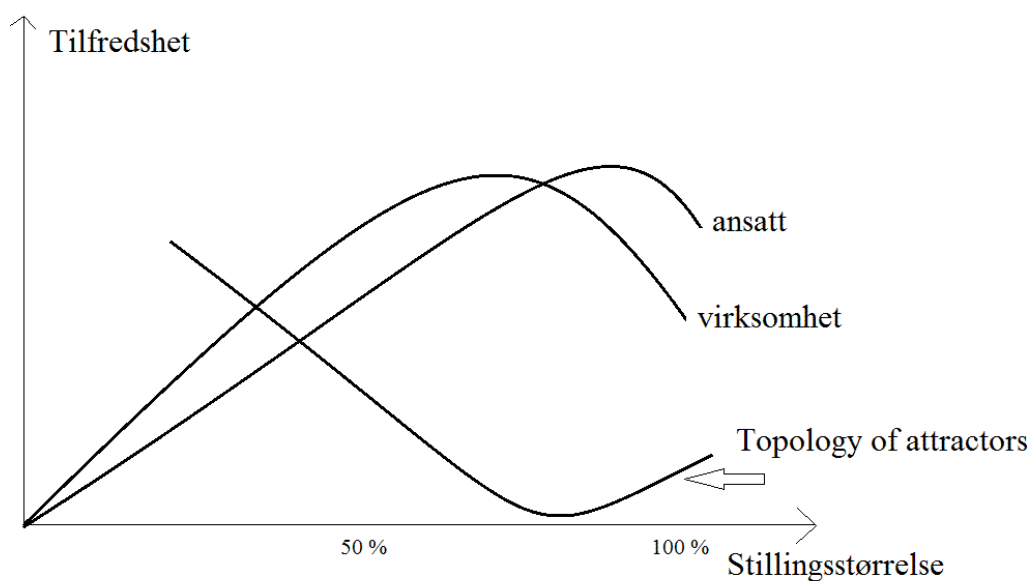
masse, vil de kunne påvirke alle de andre på arbeidsplassen, slik at de også ender atferd (Sandaker & Andersen, 2008). I en av virksomhetene som ble intervjuet var de syv av de ansatte som tok fagutdanning. To ansatte faglærte fikk en veilederutdanning, slik at de kunne være veileder for de syv andre. Med så mange som daglig var opptatt av faget, og som var opptatt av å utføre et godt faglig arbeid, satte det sitt preg på hele organisasjonen. Det ble diskutert og reflekter over praksis i alle pauser, og det hadde skapt et stort engasjement på arbeidsplassen. Det ble betegnet som et «positivt løft for virksomheten», de ansatte hadde «glede og engasjement» og det var en «positiv endring på arbeidsplassen». Denne virksomheten hadde fått til en organisasjonsendring ved at mange enkeltpersoner endret atferd, og at de kunne interagere med hverandre, og støtte hverandre på de nye atferdsendringene.

Mange opplevde at det var hyggelig å bli kjent med de andre som tok utdanningen, og å jobbe sammen i grupper på samlinger eller på fritiden gjorde at det ble lettere å forstå pensumet. Uttalelser som: «gøy å være sammen», «det er lærerikt», «blir tryggere på meg selv», «mer selvstendig», «inspirerende», «støtte og oppmuntre hverandre» og «fint å jobbe sammen» beskriver dette. Mennesker med felles interesser har en tendens til å møtes og organisere seg i selvorganiserte grupper (Andersen et al., 2010). Det å la flere fra ulike virksomheter som skal starte på en utdannelse møtes, slik at de kan bli kjent gir dem mulighet til å samarbeide utenom samlingene på eget initiativ. Noen liker best å jobbe alene, noen liker å jobbe sammen to og to, og noen liker å jobbe sammen i grupper. Ved å legge til rette for at de som tar en fagutdanning i en kommune blir kjent, kan en legge til rette for at de som ønsker det, kan jobbe sammen. Mennesker søker ofte sammen med andre, som de opplever at de får en positiv tilbakemelding fra, og som de opplever at tar kontakt med dem (Andersen et al., 2010).

Måloppnåelse. Alle aktører må oppleve at de når de målene de har satt seg, slik at de opplever at innsatsen gir et resultat de kan leve med. Hvis målene til de ulike aktørene spriker for mye, vil det være vanskelig å nå målene. For alle kandidatene var det stoltheten over å kunne si at de hadde fått et fagbrev, og at de hadde en utdanning, som var viktigst. I tillegg kom også mer kunnskap, flere jobbmuligheter, mulighet for større stillinger, mer ansvar og høyere lønn. Virksomhetene ønsker kompetente medarbeider, slik at de kan levere høyere tjenestekvalitet. Kommunen og fylket ønsker at andelen faglærte går opp. Hvis virksomheten når målene de har satt seg, vil de lettere starte på nytt med fagutdanning av andre ansatte. Hvis kandidaten når målene, vil de andre på jobbe se at de har klart det, og de kan bli påvirket til selv å starte på en utdanning. Måloppnåelse eller det å få en ønsket konsekvens av en handling vil styrke viljen til å utføre samme handling senere, fordi det gir en positiv konsekvens (Daniels & Daniels, 2006).

Vil det alltid være ufaglærte i små stillinger?

I intervjuene med virksomhetene og kommunene kom det fram at de med lave stillingsstørrelser i stor grad var ufaglærte eller nyutdannede.



Figur 6 Stillingsstørrelser og utdanningsnivå

Flere av virksomhetene sa at det ikke var mulig bare å ha mange 100 prosent stillinger. Det kan tegnes en graf for virksomhetene, som viser at virksomheten er tilfreds med å ha mange ansatte i 30 prosent til 80 prosent stillinger. Virksomhetene sier at det er lett å få faglærte i stillinger som er større enn 50 prosent. Det å ha ansatt folk i små stillinger under 25 prosent, ble ikke oppfattet som positivt av virksomhetene heller, men noen mente dette likevel var nødvendig for å få turnusen til å gå opp. Det å tilby fagutdanning til de med små stillingsstørrelser var krevende for alle parter, og ble ikke oppfattet som hensiktsmessig av virksomhetene. De kan virke som om det optimale for mange ansatte også var stillinger fra 75 prosent og oppover. Flere av de som ble intervjuet hadde 80 prosent stillinger, og ville gjerne fortsette med det. Grafen i figur seks viser at det som både de ansatte og virksomhetene var relativt fornøyde med var stillinger rundt 70 prosent, som kurven "topology of attractors" viser ved at denne kurven har et bunnpunkt ved ca. 70 prosent. En virksomhet som ble intervjuet hadde sluttet å lyse ut små stillinger og ansatte bare i 50 prosent stillinger eller mer. Det kan se ut som at virksomhetene genererer stadig flere ufaglærte inn i sektoren ved å utlyse små stillinger. Ved å legge om praksisen til å utlyse stillinger på minimum 50 prosent vil andel faglærte i bransjen gå opp, fordi faglærte vil i stor grad søke på disse stillingene. Det vil også kunne gi bedre muligheter for de nyutdannede fagarbeiderne til å få større stillinger.

Framtidens fagopplæringsmodell

Fylkeskommunen har i de opplæringsmodellene som er beskrevet i dette forsøket fått penger til å gjennomføre forsøk. I hvilken grad de fortsetter med opplæringsmodellene etter prosjektperioden er vanskelig å si ut fra det casestudiet som er gjort her. Et viktig funn er at med penger til opplæring kan fylkeskommunen få til gode integrerte opplæringsmodeller for voksne arbeidstakere.

I case studie A er hindringer som eksamen, kveldskurs og nedgang i lønn fjernet. Opplæringsmodellen legger vekt på oppnådde kompetansemål heller enn å telle antall år den

enkelte har jobbet. Dette gir en mer forutsigbar opplæringstid, der både kandidatene og virksomhetene vet når kandidaten kan gå opp til fagprøven. Det har vært lett å rekruttere både deltakere og virksomheter til å delta på fagutdanningen i denne modellen, noe som kan tyde på at de aktuelle partene opplever dette som en god modell. Et viktig funn er også at halvparten av deltakerne i forsøkte ikke har rett til opplæring etter opplæringsloven siden de har brukt opp sin rett fra før. Det bekrefter funn fra andre studier som sier at halvparten av de som ønsker en fagutdanning innen helse- og oppvekstfag har brukt opp retten sin til videregående utdanning (Høst, 2010). Ved å åpne for at alle som ønsker en fagutdanning får mulighet til å ta den, vil rekrutteringspotensialet doubles.

I case studie B har det blitt jobbet med å legge til rette for praksisbytte. Det kan se ut som praksisbytte er en av hovedutfordringene for voksne som ønsker fagbrev og uten at det blir lagt til rette for gode praksisbytter, kan det for mange være en umulig oppgave å fullføre en praksiskandidatordning.

For å sikre at opplæringsmodeller også i framtiden er gode, kan en gjøre noen betraktninger over hvem som skal være med på å forme morgendagens modeller. Spørsmålet blir hvordan en skal få de ulike enhetene til å interagere med hverandre, slik at gode innovative ideer oppstår, og kan bli prøvd ut. Hvordan kan en samarbeide for sammen å løse utfordringer som ikke hvert enkelt nivå klarer å løse på egen hånd? Kriteriene for samarbeid mellom autonome aktører kan være en måte å gjøre det på (Thistlethwaite & Moran, 2010). De som er beslutningstakere og iverksettere må være sentrale i et samarbeid. Ved utprøving av nye modeller, er fagopplæringen viktig å ha med på laget, slik at de kan påvirkes til å tenke nytt uten at det går på bekostning av kvaliteten som de har ansvar for. Faglig råd er sammensatt av partene, og vil kunne komme med nyttige innspill, og vil også være viktige for å få gjennom endringer. Utdanningsdirektoratet har ansvar for forskriftsendringer, og må være en viktig part, i utprøving og evaluering av nye modeller. Kommunen kan trekkes inn for å nå

ut til virksomhetene. Skolen, virksomheter og kandidater er de som opplever hvordan modellen fungerer i praksis og må være en del av samarbeidet, for å prøve ut modeller og komme med gode innspill basert på praktisk erfaring med hvordan modellen fungerer.

Konklusjon

For å øke sannsynligheten til at flere ufaglærte tar fagbrev i kombinasjon med jobb bør det lages en integrert opplæringsmodell slik at utdanningen blir en del av arbeidsdagen, flere undersøkelser er klare på at kandidater ikke vil gå ned i lønn eller ta utdanning som kveldskurs. Virksomhetene bør få tilskudd for hver kandidat, dette gjør at virksomheter kan ha råd til å utdanne flere på en gang, noe som sannsynligvis vil ha større positiv effekt på arbeidsmiljøet. Regelverket bør åpne for at alle som ønsker å starte på en fagutdanning får muligheten til det og at fylkeskommunene får øremerkede midler til opplæring av ufaglærte på arbeidsplassen, slik at de tilbyr utdanning til ufaglærte i arbeid. I tillegg må en legge til rette slik at de som ønsker å påvirke til å ta en utdanning interagerer med andre som på ulike måter kan påvirke dem til å start på en utdanning. Når noen har startet på en utdanning, er det viktig at de får positiv støtte og oppmuntring fra mange i nettverket sitt, slik at de holder fast på beslutningen om å fullføre. Ved å treffe andre i kommunen som også tar utdanning, kan ny nettverk oppstå, og de som ønsker det vil kunne jobbe sammen og lære av hverandre.

Denne artikkelen har forsøkt å kaste lys over ulike hindringer og drivere for at ufaglærte arbeidstakere tar en fagutdanning. Videre forskning på feltet vil være nødvendig for å få mer innsikt i de ulike hindringene og driverne.

Referanser

- Alfsen, C., & Hernes, M. S. (2010). Realkompetansevurdering. Status, utfordringer og tiltak. Oslo: Vox.
- Andersen, B., Ree, G., & Sandaker, I. (2010). A Web of Learning Opportunities. *European Journal of Education*, 45(3), 481-491.
- Axelrod, R. M., & Cohen, M. D. (1999). *Harnessing complexity : organizational implications of a scientific frontier*. New York: Free Press.
- Bakken, R., & Arntsen, B. (2012). *Holdninger til formell utdanning blant ufaglærte innen kommunal pleie - og omsorgssektor : et klasseperspektiv* (Vol. nr 8/2012). [Arendal]: Senter for omsorgsforskning, Sør.
- Benseman, J. (2012). Literacy and workplace hange: Evaluation findings form 18 workplace literacy programs. *Journal of Research and Practice for Adult Literacy*, 1 (2), 28-43.
- Daniels, A., & Daniels, J. (2006). *Performance Management Changing Behavior That Drives Organizational Effectivness*. Atlanta: Performance Management Publications.
- Dæhlen, M. (2013). *Voksne i grunnskole og videregående opplæring* (Vol. 7/2013). Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Faglig råd for helse og sosialfag, Helsedirektoratet, Vox, & Bjarkøy, U. (2009). *Opplæring for voksne i helsearbeiderfaget* (pp. 8). Oslo: Faglig råd for helse og sosialfag.
- Gray, B. (1993). Obstacles to success in educational collaborations (pp. 39). San Francisco: Center for Research in Conflict and Negotiation.
- Halkier, B. (2002). *Fokusgrupper*. Fredriksberg: Samfundslitteratur.

- Hansen, D. A. (2011). *Innovasjonsprosesser i organisasjoner* (pp. 27). Lillestrøm: Høyskolen i Akershus.
- Helsedirektoratet. (2011). *Årsrapport 2010 : Omsorgsplan 2015*. Oslo: Helsedirektoratet.
- Høst, H. (2010). *Helsefagarbeiderutdanning for voksne Rapport* (Vol. 25/2010). Oslo: NIFU STEP.
- KS, Spekter, A., Handels- og servicenæringens hovedorganisasjon, Helsedirektoratet, & Utdanningsdirektoratet. (2010). *Aksjon helsefagarbeider : prosjektrapport 2005-2010* (pp. 10). [Oslo]: KS.
- London, M., & Sessa, V. I. (2008). *Work group learning : understanding, improving & assessing how groups learn in organizations*. New York: Lawrence Erlbaum.
- Mattessich, P. W., & Monsey, B. R. (1992). *Collaboration: What Makes It Work* (pp. 53). St. Paul Minnesota: Wilder Research Center.
- McMillan, E. (2008). *Complexity, Management and the Dynamics of Change*. New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Moland, L. E., Bråthen, K., Ure, O. B., Renå, H., Skattum, C., & Sollien, T. H. (2010). *Strategisk kompetanseutvikling i kommunene*. Oslo: KS, FaFo, Asplan viak.
- Sambrook, S. (2006). *Developing a Model of Factors influencing Work-Related Learning: Findings from Two Research projects*. In J. N. Streumer (Ed.), *Work-Related Learning* (pp. 95-125). Dordrecht: Springer Netherlands.
- Sandaker, I., & Andersen, B. (2008). *Complexity and learning regions: Learning regions as complex adaptive systems*. In D. Doyles, J. Adams, Tibbitt & P. Welsh (Eds.), *Building stronger communities. Connecting research, policy and practice* (pp. pp 50-67). Uk, Leicester: NIACE.
- St. meld. nr. 13. (2011-2012). *Utdanning for velferd*. Oslo.
- St. meld. nr. 24. (2012-2013). *Framtidens barnehage*. Oslo.

Stake, R. E. (2006). *Multiple Case Study Analysis*. New York: The Guildford Press.

Stalker, G. M., & Burns, T. (1961). *The Management of Innovation*. London: Tavistock.

Thistlethwaite, J., & Moran, M. (2010). Learning outcomes for interprofessional education (IPE): Literature review and synthesis. *Journal of Interprofessional Care*, 24 (5), 503-513.

Totland, B. (2013). *Yrkesfaglig utdanning for ufaglærte arbeidstakere*. Oslo: Høyskolen i Oslo og Akershus.

Wahlgren, B. (2010). *Voksnes læreprocesser : kompetenceudvikling i uddannelse og arbejde*. København: Akademisk forl.

Yin, R. K. (2009). *Case study research: design and methods*. Los Angeles, Calif.: Sage Publications.

Vedlegg

Vedlegg 1 Samtykkeskjema

Samtykkeskjema for bedrifter og kommuner

Jeg er student ved Høyskolen i Oslo og Akershus,
og tar et masterstudie i «læring i komplekse systemer»

I masteroppgaven min skal jeg analysere hindringer og drivere for voksne som ønsker å ta fagbrev samtidig som de er i ordinær jobb.

I den forbindelse ønsker jeg å intervju deg om hvordan du som leder, opplever at denne opplæringsmodellen fungerer sett fra virksomheten sitt ståsted.

Jeg vil bruke materialet jeg får i intervjuet i masteroppgaven min.

Jeg vil anonymisere intervjuet, og ikke oppgi personlige opplysninger i min oppgave.

Deltakelse i intervjuet er frivilling og vil ta omtrent 1 time. Du kan be om at intervjuet avbrytes, hvis du av ulike grunner ikke ønsker å fullføre intervjuet.

Hvis du går med på at jeg kan ta opptak av intervjuet, og bruke intervjuet som grunnlag for masteroppgaven, vennligst signer dette dokumentet:

Vennlig hilsen Brynhild Totland

Signering av deltakere: _____

Samtykkeskjema til fokusgruppeintervju

Jeg er student ved Høyskolen i Oslo og Akershus,
og tar et masterstudie i «læring i komplekse systemer»

I masteroppgaven min skal jeg analysere hindringer og drivere for voksne som ønsker å ta fagbrev samtidig som de er i ordinær jobb.

I den forbindelse ønsker jeg å intervju deg om hvordan du som deltaker, opplever at denne opplæringsmodellen fungerer.

Intervjuet vil foregå som en fokusgruppe, der flere deltakere er invitert til å delta.

Jeg vil bruke materialet jeg får i intervjuet i masteroppgaven min.

Jeg vil anonymisere intervjuet, og ikke oppgi personlige opplysninger i min oppgave.

Deltakelse i intervjuet er frivilling og vil ta mellom 1 og 1,5 time. Du er fri til å gå fra intervjuet, hvis du av ulike grunner ikke ønsker å fullføre intervjuet.

Hvis du går med på at jeg kan ta opptak av intervjuet, og bruke intervjuet som grunnlag for masteroppgaven, vennligst signer dette dokumentet:

Vennlig hilsen Brynhild Totland

Signering av deltakere: _____

Vedlegg 2 spørreskjema til bedrift, kommune og fokusgrupper

Spørreskjema bedrift

1 Noen generelle spørsmål

Hva gjør at bedriftene ønsker å bruke tid og ressurser på å utdanne egne ansatte?

Hva tror du er sentrale suksessfaktorer for slike opplæringsprogram

Hva tror du er sentrale hindringer/barrierer

2 Informasjon, samarbeid og påvirkning

Hvordan synes du samarbeidet og informasjon har vært i prosjektet, både internt i virksomheten, og med prosjektet som er ledet av fylket?

- Har det vært klare nok avtaler mellom hva dere som bedrift skal bidra med, og hva skolen bidrar med?
- Har dere fått være med på å påvirke hvordan prosjektet skal utføres og gjennomføres?
- Hvordan har samarbeidet med skolen vært?
- Hvilken rolle opplever du at kommunen har hatt?
- Hvordan er prosjektet forankret i ledelsen i bedriften, fra toppleder til avdelingsleder og ansatte

3 Rekruttering og gjennomføring

Hva har dere gjort for å rekruttere deltakere, hvordan har det gått, erfaringer

- hvem har oppfordret deltaker til å starte?
- Hvordan har dere valgt ut deltakere?
- Har dere motivert underveis?
- Har noen sluttet eller vurdert å slutte

4 Veiledning, tid og tilrettelegging på arbeidsplassen

Hvordan fungerer veiledning på arbeidsplassen? (hva er bra, hva kan forbedres?)

- Tid til veiledning
- Arbeidspress
- Gjør dere spesielle tilrettelegging for de ansatte som deltar i programmet?
- (oppgaver og tid til gjennomføring, tid til å lese, andre arbeidsoppgaver)
- Hva har vært utfordrene?
- Hvordan er forståelsen fra kollegaer og ledere på at noen er under utdanning?
- Hva har fungert bra?
- Har det vært motstand mot prosjektet?(tid & ressurser, vikarer, ekstraarbeid

5 økonomi, vikarer og tidspress

Hva er utfordringene når det gjelder tid og kostnader knyttet til fagutdanning i denne modellen

- Gir dere fri med lønn til deltakerne når de skal på samling?
- Gir dere fri med lønn til veiledere som skal på kurs
- Får dere økonomisk støtte for de kandidatene dere har i prosjektet?
- Kan dere søke kommunen om midler?
- Hva må til av økonomiske midler for at virksomheten skal fortsette med denne type utdanning av sine ansatte
- Hva er smertegrensen for tid og penger dere kan bruke på fagutdanning?

6. endringer i arbeidsmiljø og kompetanse

Opplever dere endringer på arbeidsplassen etter at dere startet prosjektet?

Har virksomheten fått de resultatene de ønsket?

Vil dere fortsette med denne modellen for fagutdanning for voksne?

Har dere problemer med å rekruttere nok helsearbeidere/barne-og ungdomsarbeidere?

har dere et mål på ønsket andel faglærte i virksomheten?

Spørreskjema kommune

1 Noen generelle spørsmål

Hvilken rolle har du/kommunen i dette prosjektet. Hva har dere hatt ansvaret for?

Hva tror du er sentrale suksessfaktorer for dette opplæringsprogram

Hva tror du er sentrale hindringer/barrierer

2 Informasjon, samarbeid og påvirkning

Hvordan synes du samarbeidet og informasjon har vært i prosjektet, både mot virksomheten, skolen og med prosjektet som er ledet av fylket?

- Hvordan fikk dere informasjon om prosjektet, hvordan har informasjonen og samarbeidet vært?
- Har dere fått være med på å påvirke hvordan prosjektet skal utføres og gjennomføres? Evalueres?

3 ansvar mellom kommune og den enkelte virksomhet

Hvordan er ansvarsforholdet mellom kommunen og den enkelte virksomhet når det gjelder kompetanseheving av ansatte?

- I hvilken grad kan kommunen påvirke kompetansehevingstiltak i virksomhetene?
- Hvem tar initiativ til at ansatte skal ta fagutdanning?
- Hvis en virksomhet ønsker midler til kompetanseheving, kan han søke kommunen om midler til det?

- Er det opp til hver enkelt virksomhet om de gir fri med lønn til kandidater og veiledere som skal kurses i forbindelse med prosjektet/fagutdanningen, eller har kommunen noen retningslinjer her?

4. endringer i arbeidsmiljø og kompetanse

Hvilken erfaringer har dere gjort dere om dette prosjektet?

Opplever kommunen at dette prosjektet gir ønsket resultat så langt?

Vil dere fortsette med denne modellen for fagutdanning for voksne?

Er det behov for et endret lovverk når det gjelder voksne og fagutdanning slik du ser det?

Har dere problemer med å rekruttere nok helsefagarbeidere og barne- og ungdomsarbeidere?

Har dere et mål på ønsket andel faglærte i kommunen?

Har dere en kompetanseplan som går på fagutdanning av ufaglærte?

Er det satt av midler til dette?

Spørreskjema fokusgruppe av deltakere

1 Motivasjon og støtte

Hvordan kan man motivere og legge til rette for at flere ufaglærte vil starte og fullføre en utdanning?

- Har noen vært viktige for deg underveis for å oppmuntre eller motivere deg?(støtte fra familie, jobb, kollegaer)
- Hva har vært utfordrende underveis? (bruk av data/plattform, bytte arbeidsplass, levere oppgaver, få veiledning, lese pensum, kombinere jobb, utdanning og evt. familie)

- Tenkte du på noe tidspunkt at du ville gi opp, evt. Hvorfor?
- Hva har hindret deg i å gi opp, hvis det har vært en tanke

2 Ulike Læringsarenaer

Hva opplever du at du lærer mest av?

- veiledning
- skrive og levere oppgaver
- få tilbakemelding på oppgaver
- lese pensum,
- fagsamlinger
- spørre kolleger
- diskutere med deltakere

3 Veiledning, tid og tilrettelegging på arbeidsplassen

Hvordan fungerer veiledningen på arbeidsplassen? (hva er bra, hva kan forbedres?)

- Tid til veiledning
- Økt Arbeidspress
- Opplever du at nærmeste leder har forståelse for at du trenger tid til studiene?
- Hvordan opplever du tilbakemeldingene fra dine kollegaer på at du tar utdanning?
- Hvordan kan arbeidsgiver legge til rette for at de som tar fagutdanning klarer å gjennomføre? (bruke tid på samlinger, oppgaver, veiledning)

4 Relevant opplæring og videre muligheter

Hva er fordelene med å ta et fagbrev for deg? Hva oppnår du med å ta et fagbrev?

- Fast stilling
- Lønn
- Får du andre oppgaver nå?
- Når du får fagbrevet, tror du det vil gi endringer i arbeidsoppgavene?
- Jobber du annerledes på jobben nå?
- Opplever du at det du lærer er relevant, og at du kan bruke det i praksis?
- hva gjør du om 3 år

Hva er det beste som du vil trekke fram som et resultat av at du tar denne utdanningen nå?

Vedlegg 3 Rapporteringsmal til fylkene

Forsøk med videregående opplæring på arbeidsplass

1. Prosjektorganiseringen.

- 1.1. Hva har vært viktige avklaringer for prosjektet som har blitt avgjort i styringsgrupper og prosjektgrupper?
- 1.2. Beskriv suksesskriterier for deres modell. Hva har vært viktig for å lykkes? Nevn minst 3 viktige grep dere har tatt, som andre kan lære av.

2. Arbeidsgiver/Virksomhet

- 2.1. Hva bidrar arbeidsgiver med? (dekke vikarutgifter, være mentor, veileder, motivere deltakere etc.)
- 2.2. Får arbeidsgiver økonomisk bidrag fra prosjektmidlene? I så fall hvor mye og på hvilken måte?
- 2.3. Er modellene deres bærekraftige for virksomheten? Bruk gjerne følgende punkter:
 - Informasjon og forankring
 - Involvering
 - Tid og ressurser som settes av til opplæring på arbeidsplassen/Tilstrekkelig ressurser/Arbeidsplass og tidspress til veileder og kandidat
 - økonomisk, ressursmessig og organisatorisk
 - forankret i kompetanseheving for kandidaten og arbeidsplassen som helhet
- 2.4. Har kommunen fått midler fra kompetanseløftet i noen av samarbeidsbedriftene i dette forsøket? I så fall hvor mye?

3. Veiledning/teoriopplæring

- 3.1. Hvem veileder og hvordan gjennomføres det? Vurdere om veiledningen som utføres i prosjektet er god nok.

3.2. Hvilke erfaringer har dere gjort dere med fagsamlinger/teoriopplæring for deltakere? Vurdere om opplæringen som gis i prosjektet er god nok.

4. Den enkelte deltaker

4.1. Hva har dere erfart at kan være utfordringene for denne gruppen deltakere som skal ta fagopplæring? Har gruppen noen fellestrekk som dere vil trekke fram?

4.2. Beskriv noen utfordringer den enkelte deltakerne har opplevd (for eksempel bruke data, bytte arbeidsplass, innhente dokumentasjon fra tidligere arbeid, veiledning, tid etc.)

4.3. Fyll ut vedlagt excelmal på individnivå (ikke oppgi navn eller personopplysninger, men gi hver deltaker et unikt kandidatID, slik at en kan følge kandidaten fram til fagbrev)

(kandidatID, alder, utdanning, arbeidserfaring, med/uten rett, etc)

4.4. På hvilken måte er modellene deres bærekraftige for den enkelte deltaker? bruk gjerne følgende punkter:

- Motivasjon
- Ansvar for egen læring
- Tid
- Trygghet
- Beholde inntekt
- Få god informasjon
- Opplæring i nærheten av arbeidssted/bosted
- Flexibilitet
- Relevant opplæring

5. Kompetanseheving av fagpersonell/veiledere/bedrifter

5.1. Angi hvilke tiltak for kompetanseheving som har vært gjennomført.

6. Endringer og avvik fra budsjett og plan

- 6.1. Eventuelle avvik i forhold til prosjektets budsjett?
- 6.2. Eventuelle avvik i forhold til prosjektets tidsplan?
- 6.3. Eventuelle avvik i forhold til prosjektets ressursplan?

7. Bærekraftige modeller. Hvordan videreføres opplæringen etter prosjektperioden.

- 7.1. Beskriv hva dere mener er de viktigste momentene for å få til en god modell for utdanning av ufaglærte. (opplæringsmodell, regelverk, økonomi, etc)
- 7.2. Hvilke konkrete planer har fylket for å videreføre prosjektet etter prosjektslutt?

8. Andre kommentarer

Vedlegg 4 Spørreundersøkelse til alle deltakere i alle 5 fylkene

Hvilke fagutdanning har du startet på? (sett ring rundt rett svar)

Helsefagarbeider

barne- og ungdomsarbeider

Hvor mange år har du jobbet i bransjen? (sett ring rundt rett svar)

Mindre enn 5 år

5 år eller mer

Hva har hindret deg i å ta fagutdanning før?

Hva var avgjørende for at du meldte deg på fagutdanning nå?

Vedlegg 5 PIC/NIC analyse**For den enkelte deltaker:**

	Starte på utdanning	Rating
Møte andre deltakere	positiv umiddelbar sikker	4
Jobbe sammen	positiv umiddelbar sikker	4
Sjefen har tro på meg	positiv umiddelbar usikker	3
Få oppmuntring underveis	positiv umiddelbar usikker	3
Få fagbrev	Positiv framtidig sikker	2
økt lønn	Positiv framtidig sikker	2
Økt kompetanse	Positiv framtidig sikker	2
Økt stilling	Positiv framtidig usikker	1
Økt ansvar	Positiv framtidig usikker	1
Økt selvfølelse/selvtillitt	Positiv framtidig usikker	1
Økt arbeidspress	Negativ umiddelbar sikker	-4
Lese pensum, ta eksamen	Negativ umiddelbar sikker	-4
Miste vakter	Negativ umiddelbar sikker	-4
sum		11

For kommunen

	Fagopplæring på arbeidsplass	Rating
Økt kompetanse	Positiv framtidig usikker	1
Økt andel faglærte	Positiv framtidig usikker	1
SUM		2

For virksomheten

	Fagopplæring på arbeidsplass	Rating
økt kompetanse	Positiv framtidig sikker	2
økt andel faglærte	Positiv framtidig usikker	1
økt engasjement	Positiv umiddelbar usikker	3
økt tjenestekvalitet	Positiv framtidig usikker	1
økt sjanse for at kandidaten bytter arbeidsplass	Negativ framtidig usikker	-1
økt lønnsutgifter	Negativ framtidig sikker	-2
økt arbeidspress på veiledere og kandidater	Negativ umiddelbar sikker	-4
økt vikarutgifter hvis de gir fri med lønn	Negativ umiddelbar sikker	-4
praksisbytte	Negativ framtidig usikker	-1
Sum		-5

For fylket

		rating
Ikke pålegg fra riksrevisjon	Positiv framtidig usikker	1
Økt antall fagutdannede	Positiv framtidig usikker	1
Økte utgifter	Negativ umiddelbar sikker	-4
Økt administrasjon	Negativ umiddelbar usikker	-3
Sum		-5