

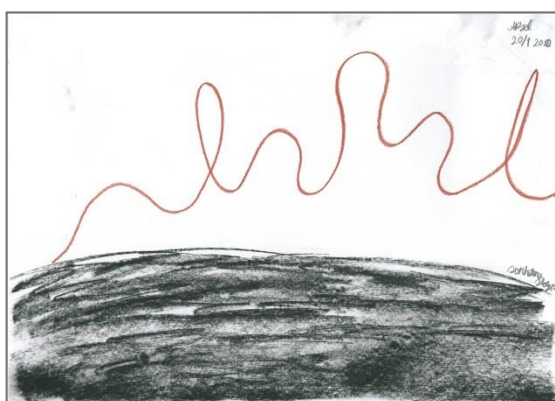
MASTEROPPGAVE

Yrkespedagogikk

Master thesis in vocational pedagogy

Vår 2016

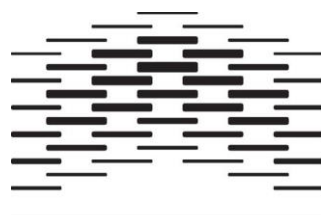
Fagskolens rolle i kunnskapssamfunnet: Mellom utfordringer og muligheter



Blanca Estela Braña de Hvidsten

Fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier

Institutt for yrkesfaglærerutdanning



HØGSKOLEN I OSLO
OG AKERSHUS

Masteroppgavens tittel:	Fagskolens rolle i kunnskapssamfunnet: Mellom utfordringer og muligheter
Problemstilling:	Hvordan kan Fagskolen i Østfold organisere samarbeid med yrkesfeltet for å utvikle nye studieplaner med læring som drivkraft?
Dato:	23. mai 2016
Forfatter:	Blanca Estela Braña de Hvidsten
NSD prosjekt nr.	36162
Omslagsbilde:	Sannhetens sløyfe <i>Kulltegning av Aksel Braña Hvidsten (13 år)</i> 20. januar 2010

To find out what one is fitted to do
and to secure an opportunity to do it
is the key to happiness.

- John Dewey
1916

Forord

Dette har vært en fantastisk og langvarig reise hvor nysgjerrighet har bidratt til en modningsprosess like mye akademisk, kulturelt, språklig som personlig. Å endelig ha et dokument som beskriver deler av reisen er nesten uvirkelig. Ja deler av reisen, fordi det er slik at dette er toppen av isfjellet, mye av arbeidet forblir «helhetlig bakgrunns stoff» for livet. Spørsmålene om hvordan jeg kunne best forske på «noe mer og nyting» om fagskolen har vært mange, tvil har preget tankeprosessene. Det har vært morsomt, interessant og høyst krevende å komme fram til en «hva», for så å bevege meg videre til «hvorfor og hvordan» for å finne svaret. Jeg er opptatt av dannelse og utdanning, og fra det helhetlig Norske utdannings system er jeg fasinert av den tertiær nivå, nemlig fagskolen. Er spesielt opptatt av fagskolens rolle nå og i sin latente potensialitet i framtiden. Hvorfor den fasinasjon og tro på fagskolen? Jeg har en flerkulturell akademisk bakgrunn, noe som har lært meg at læring uten praksis er ikke noe jeg ønsker å drive med. Fagskolens bidrag til kunnskapssamfunnet er ikke begrenset til at vi videreutdanner arbeidskraft til næringslivet, men også at vi tar oss av mennesker som har strevet noe mer i livet og lykkes i arbeidslivet etter å ha etterutdannet seg hos oss.

Til min veileder Eva Schwencke, takk for at du innhentet meg der hvor jeg var og fikk meg til å tro på meg selv og oppgaven. Du har lyttet og sett meg og mitt arbeid og stilt krav som har bidratt til at jeg konstant har hatt noe å strekke meg til.

Takknemlig alltid til servicemedarbeidere og dens leder ved Sykehus Østfold. Meget takknemlig også til matvertene dens leder ved Oslo Universitetssykehuset, uten dere yrkesutøvere hadde det ikke vært noe masteroppgave.

Til Østfold fagskolens leder gruppe og kollegaene mine, alltid takknemlig for hver dag delt med dere. Vi gjør fagskolen bedre fordi vi er tilstede og ekte engasjert i det vi driver med til daglig, nemlig yrkespedagogikk. Til mine studenter takk for tålmodighet hver gang jeg oppdaget noe nytt i de yrkespedagogiske teorier jeg leste om og ville gjerne prøve dem ut med dere.

Stor takk til dere som har lest oppgaven enten i deler eller i sin helhet, uten tilbakemelding hadde dette ikke blitt det det er nå. Ingvild og Lillemor hva skal vi finne på nå?

Til «guttane mine», Aksel, Vidar og Koda tusen hjertelig takk for tålmodigheten, dere har vært enestående som støtte apparat. Aksel jeg har alltid beundret tegningen din «*sannhetens sløyfe*» takk for at jeg fikk lov å bruke den til oppgavens forside. Vidar takk for at du har engasjert deg i et fagfelt som er så langt fra ditt eget som det er mulig, du har lyttet og diskutert med meg og mange ganger nøstet fram hva jeg egentlig ville si. Koda hunden min som tvang meg ut på tur hvor mange ganger tankene løsnet og ble til noe mer enn kaos.

Moss, mai 2016

Blanca Estela

Sammendrag

Masteroppgaven *Fagskolens rolle i kunnskapssamfunnet: Mellom utfordringer og muligheter* er en casestudie av hvordan vi i Fagskolen i Østfold har arbeidet med utvikling av studieplaner. Fagskolen tilbyr en formell tertiær videreutdanning til voksne med yrkesfaglig bakgrunn, som innebærer at de har enten fagbrev eller realkompetanse med minimum fem års erfaring fra relevant yrkesfelt. Fagskolens potensial som tilbyder av yrkesrettete videreutdanninger er stort. Dette fordi den utvikler studietilbudene i tett samarbeid med arbeidslivet og det er nettopp dette som gjør fagskolen til en attraktiv utdanningsinstitusjon. Alle fagskoleutdanninger må først godkjennes av Norges organ for kvalitet i utdanning (NOKUT), før de kan tilbys. Godkjenning av et studietilbud er regulert gjennom fagskoletilsynsforskriften.

Norge står foran en stor utfordring i forhold til å kunne dekke behovet for arbeidskraft med yrkesrettet kompetanse. Samarbeid med arbeidslivet for å utvikle fagskoleutdanningstilbud er utfordrende. Det krever ressurser fra arbeidslivet og fra fagskolen. I tillegg finnes det ikke prosedyrer som beskriver de prosesser som kreves i et slikt samarbeid og som fører til godkjenning av studieplaner til nye studietilbud. Hensikten med dette forskningsprosjektet er å bidra til å belyse de faktorene som tidligere har vært en del av en slik prosess, for deretter å presentere en tilnærming til samarbeidsprosessen for å utvikle og aktualisere studieplaner.

Med bakgrunn i de spenninger som kan og vil oppstå i en utviklingsprosess hvor partene har behov for hverandre og hvor møtestedet ikke er et kjent bestemt sted, har jeg valgt følgende problemstilling:

Hvordan kan Fagskolen i Østfold organisere samarbeid med yrkesfeltet for å utvikle nye studieplaner med læring som drivkraft?

Problemstillingen vil bli belyst ut i fra følgende perspektiver:

- Hvilke faktorer bidrar til utvikling og etablering av nye studietilbud?
- Hvordan kan fagskolen bruke læring som drivkraft til utvikling av nye studietilbud?
- Hvordan kan fagskolen utvikle en form for trippelheliks for samarbeid fagskolen-yrkesfeltet-staten?

Min intensjon er å identifisere faktorene som er relevante for samarbeid med yrkesfeltet, samt øke forståelsen av prosessene som kan gi varig og positive resultater. I tillegg til at potensialet for utvikling i tertiær utdanningen befinner seg i forholdene mellom fagskolen, arbeidslivet og styringsinstanser, med felles og gjensidig læring som resultat.

Casestudie ble bruk som forskningsdesign med fokus på mulighetene det gir, ved at de forskjellige analyseenheter som forskes på er en del av en helhetlig kontekst. Hensikten med denne undersøkelsen er å øke kunnskap om studieplanutvikling i samarbeid med yrkesfeltet og staten.

Resultatene viser at de mest framtrepende faktorene som bidrar til utvikling og etablering av nye studietilbud er at fagskolen må ha samarbeidspartnere interessert i å bidra til utvikling. Studieplanutvikling til nye yrker krever først og fremst identifisering av hva yrkeskompetanse er til det nye yrket for å være i stand til å utvikle yrkesfaglig innhold. Bruk av yrkespedagogikk og yrkesdidaktikk er sentrale i etablering av nye studietilbud. Selv om økonomien ikke var en del av problemstilling, kom det fram av empiri at det kreves ressurser som ikke er tilstede i fagskolesektoren.

I praksis samarbeider vi med yrkesfeltet og ikke med styringsinstansen. Dokumentasjon fra NOKUT som ble analysert var to rapporter, nemlig tilsyns- og vurderingsrapport, i tillegg ble søkerveiledningsdokumenter også analysert spesifikt for innhold av begrepene yrkesdidaktikk og yrkespedagogikk. Resultatene viser at veiledningsdokumentasjon i fra NOKUT ikke nevnes yrkespedagogikk eller yrkespedagogiske prinsipper. Noe som må ansees å være kjernen i fagskoleutdanninger.

Relasjoner fagskolen-yrkesfeltet-stat befinner seg plassert i en moderat versjon av den stat regulert konfigurasjon, i trippelheliks I, hvor staten har den fremtrepende rolle i regulering over relasjoner mellom industri og utdanningsinstitusjoner. For å oppnå en balansert trippelheliks konfigurasjon vi må finne felles arenaer til samarbeid i et ekte trilateralt nettverk, hvor yrkesfeltet-utdanningsinstitusjoner-stat kan samarbeide for utvikling i fagskolesektoren.

Konklusjonen er at Fagskolen i Østfold bruker yrkespedagogikk og yrkesdidaktikk med student i fokus når det utvikles nye studietilbud. Utvikling av nye studietilbud er en ressurskrevende prosess for fagskolen og yrkesfeltet. At fagskolen ikke får tildelt utviklingsmidler er et hinder for videreutvikling. Relasjoner mellom fagskolen-

yrkesfeltet-stat må gjøres noe med og det presenteres forslag til videre arbeid med disse relasjoner. Gjennom dette studiet krystalliserte seg at fagskolen som forskningsfeltet er nærmest ikke eksisterende.

Summary

This Master's thesis *Tertiary Vocational school in the knowledge society: Between challenges and opportunities* is a case study of how we in the Tertiary Vocational school Fagskolen i Østfold (FiØ) have worked with developing of curricula. The tertiary vocational school offers a formal tertiary education for adults with vocational background, which means that they have either a certificate or a minimum of five years' prior learning or experience in the relevant professional field. Tertiary Vocational school's potential as a provider of vocational continuing education is huge. This is because it develops study programs in close cooperation with the industry and companies this is precisely what makes the tertiary vocational school an attractive educational institution. All curriculum programs must first be approved by the Norwegian Agency for Quality Assurance in Education (NOKUT), before they can be offered. Approval of a study program is regulated through college quality control regulations.

Norway faces a major challenge in relation to being able to meet the need for workers with vocational skills. Cooperation with industry and companies to develop vocational curriculum is challenging. It requires resources from the workplace and from the tertiary vocational college. In addition, there are no previously established procedures that describe the processes required in such cooperation and leading to approval of curricula for new courses. The purpose of this research project is to shed light on the factors that have previously been part of such a process, and then to present an approach to collaborative process to develop and actualize curricula.

Given the tensions that can and will occur in an collaborative process for curricula development in which the parties need each other and where the meeting place is not a known specific place, I have chosen the following research question:

How can Fagskolen i Østfold organize cooperation with the industry and companies to develop new curricula with learning as the driving force?

This research question will be examined through the following perspectives:

- What factors contribute to the development and establishment of new course?
- How can tertiary vocational schools use learning as driving force to the development of new courses?
- How can tertiary vocational schools develop a form of collaborative triple helix tertiary vocational school-industry-state?

My intention is to identify the factors that are relevant to cooperation with the professional community and to increase understanding of the processes that can provide lasting and positive results. In addition to the potential for development in tertiary vocational education is in the relationships between technical schools, industry and management agencies, with common and mutual learning as a result.

Case study was used as a research design with a focus on the opportunities it provides, in that the different units of analysis that are investigated are part of a holistic context. The purpose of this study is to increase knowledge about curriculum development in cooperation with the professional community and the state.

The results show that the most prominent factors that contribute to the development and establishment of new course is that the tertiary vocational college must have partners interested in collaborating towards development. Curriculum Development of new professions primarily requires identification of what vocational qualifications are to the new profession to be able to develop vocational curriculum. Use of vocational pedagogy and vocational didactics is central to the establishment of new course. Although the economic aspect was not part of the research question, it emerged from the data that budgeted resources that are not given to the tertiary vocational college sector.

In practice, we work with the industry and business and not with the management authority. Documentation from NOKUT analyzed were two reports, namely supervisory and assessment report, in addition, application guidance documents also analyzed specific content of the terms vocational pedagogy and vocational didactics. The results show that guides for application documentation from NOKUT does not include vocational pedagogy or vocational didactic principles. Vocational pedagogy is considered to be the core of vocational education.

Relationships tertiary vocational school-industry-state belongs in a weaker version of the state regulated configuration of the triple helix in which the state has the leading role in the regulation of relationships between industry and the educational institutions. To achieve a balanced triple helix configuration, we must first find common arenas for cooperation in a genuine trilateral network where industry-tertiary vocational schools-state can cooperate for the development of the tertiary vocational school sector.

The conclusion is that the tertiary vocational education in Østfold (Fagskolen i Østfold) uses vocational pedagogy and vocational didactics in a student centered focus when developing new courses. Development of new course is a resource-intensive process for

tertiary vocational schools and the industry. There are not budgeted allocated funds for development this is an obstacle to further development. Relations between the technical college-industry and state must be dealt with and presented proposals for further work on these relationships. Through this study it became clear that the tertiary vocational school as a research field is virtually nonexistent.

Innholdsfortegnelse

Forord.....	5
Sammendrag	7
Summary	10
Innholdsfortegnelse.....	14
Tabeller	17
Figurer.....	18
Forkortelser	19
1. Relevant utdanning i samarbeid med arbeidslivet – utviklet i fagskolen	20
1.1 Hvem har behov for fagskole?.....	21
1.2 Forskningsfeltets historiske bakteppe	23
1.3 Fagskolen i dag – noen tall	24
1.4 Utvikling av nye studietilbud i fagskolen	24
1.5 Problemstilling.....	27
1.6 Erfaringsbakgrunn og forforståelse	28
1.7 Avhandlings innhold og struktur	30
2. Teoretisk rammeverk	31
2.1 Yrkespedagogikk og yrkesdidaktikk i fagskolen	31
2.2 Læring som drivkraft og for utvikling	34
2.3 Trippelheliks mulighetene for samarbeid og utvikling.....	37
3. Forskningsdesign, metode og analyse av data	41
3.1 Valg av forskningsdesign.....	42
3.2 Case analyseenhet 1: Servicemedarbeider og NOKUT avslag 1	45
3.2.1 Dokument analyse: Arbeidsoppgaver for servicemedarbeider.....	45
3.2.2 Utvikling av pilotkurs til servicemedarbeider	48
3.2.3 Evaluering av pilotkurs: Strukturert spørreundersøkelse.....	49

3.2.4 Dokument analyse: NOKUTs tilsynsrapport 13/257	58
3.2.5 Deltakende observasjon: Servicemedarbeider	59
3.2.6 Oppsummering.....	63
3.3 Case analyseenhet 2: Matvert OUS og NOKUT avslag 2	63
3.3.1 Uformelt intervju: Enhetsleder matverter OUS	63
3.3.3 Deltakende observasjon: Matvert OUS	67
3.3.4 Dokument analyse: NOKUTs vurderingsdokument 14/118.....	69
3.3.5. Oppsummering.....	69
3.5 Behandling av personopplysninger	70
3.6 Studiets validitet og reliabilitet	70
4. Drøfting.....	72
4.1 Hvilke faktorer bidrar til utvikling og etablering av nye studietilbud?	72
4.2 Hvordan kan fagskolen bruke læring som drivkraft til utvikling av nye studietilbud.....	76
4.3 Hvordan kan fagskolen utvikle en form for trippelheliks for samarbeid fagskolen-yrkesfeltet-staten?	78
5. Oppsummering og konklusjon	81
5.1 Veien videre	81
Epilog.....	83
Referanser	84
Vedlegg	87
Vedlegg 1: Oppgavens tidsramme og hendelser.....	88
Vedlegg 2: Tidligere forskning	91
Vedlegg 3: Storyline – SMA-1	93
Vedlegg 4: Evaluering av pilotkurs – spørreskjema.....	97
Vedlegg 5: Resultater av evaluering av pilotkurs.	106
Vedlegg 6: Forespørsel om deltagelse i prosjektet	143

Vedlegg 7: Intervjuguide til uformelt intervju.....	146
Vedlegg 8: Observasjonsskjema SØ.....	150
Vedlegg 9: Observasjonsskjema OUS.....	157
Vedlegg 10: NSD –Behandling av personopplysninger.....	162

Tabeller

Tabell 1. Prosjektdokumentasjon.....	46
Tabell 2. Oversikt over den strukturerte spørreundersøkelsens.....	52
Tabell 3. Her presenteres oppsummerte resultater.....	54
Tabell 4. Meningsfortetting etter analyse av observasjonsnotatene.	62
Tabell 5. Meningsfortetting etter intervju med enhetsleder matverter ved OUS.....	66

Figurer

Figur 1. Yrkespedagogiske prinsipper.....	32
Figur 2. Mekanismene for bærekraftig utvikling.....	35
Figur 3. Statsregulert konfigurasjon. Trippelheliks I.....	39
Figur 4. Laissez-faire konfigurasjon. Trippelheliks II.....	40
Figur 5. Balansert konfigurasjon. Trippelheliks III.	40
Figur 6. Casestudie design:	44
Figur 7. Total oversikt over temaer	47
Figur 8. Oversikt over timeplan timer til pilotkurs.....	49
Figur 9. Her vises de hovedpunktene.....	64
Figur 10. Mekanismene for bærekraftig utvikling.....	77
Figur 11. Trippelheliks I modell som viser relasjoner fagskole-yrkesfeltet-NOKUT...	79
Figur 12. Balanser trippelheliks modell for utvikling.	80

Forkortelser

EQF	European Qualifications Framework
FiØ	Fagskolen i Østfold
HACCP	Hazard Critical Control Points
HSØ	Helse Sør-Øst
LO	Landsorganisasjonen i Norge
LUB	Læringsutbyttebeskrivelser
NHO	Næringslivets Hovedorganisasjon
NIFU	Nordisk institutt for studier forskning og utdanning
NKR	Nasjonal Kvalifikasjonsrammeverk for livslanglæring
NOKUT	Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen
NOU	Norges offentlige utredninger
NUTF	Nasjonalt utvalg for teknisk fagskoleutdanning
OUS	Oslo universitetssykehus
SMA	Servicemedarbeider
SSB	Statistisk sentralbyrå
SØ	Sykehuset Østfold
TVET	Technical and Vocational Education and Training
UNESCO	The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation
UNEVOC	UNESCO and VOC ational education

1. Relevant utdanning i samarbeid med arbeidslivet – utviklet i fagskolen

Utvikling av nye fagskolestudietilbud er en spontan og unik hendelse. Det er først når et yrkesmessig behov danner seg i arbeidslivet, at fagskolen blir kontaktet for dialog om muligheter for oppdateringskurs eller nye studietilbud. En annen tilnærming er at oppdrag kan oppstå ut fra kontinuerlige aktiviteter fagskolen har med arbeidslivet gjennom de forskjellige og relevante yrkesfaglige nettverk. Samarbeid med arbeidslivet for å utvikle fagskoleutdanningstilbud kan være utfordrende. Blant annet fordi det i utviklingsfasen av nye studietilbud kreves spesialiserte ressurser fra arbeidslivet og fra fagskolen i en begrenset og intens tidsperiode. Deretter kreves det samarbeid for å opprettholde relevans i utdanningen.

Alle fagskoleutdanninger må først godkjennes av Norges organ for kvalitet i utdanning (NOKUT), før de kan tilbys. Godkjenning av et studietilbud er regulert gjennom fagskoletilsynsforskriften. Det presiseres i kapittel 3. *Krav for godkjenning av fagskoleutdanning* at det er i samarbeid med yrkesfeltet at fagskolen skal utvikle studietilbudene, (Fagskoletilsynsforskriften, 2013).

Det er forholdene ved utvikling av nye studietilbud som er av interesse i dette forskningsprosjektet.

Dette fordi fagskolen spiller en viktig rolle som utdanningsinstitusjon, sett fra arbeidstaker og arbeidsgiver perspektiver. For arbeidsgiver tilbyr

den spesialisert kompetanse som arbeids- og næringslivet etterspør. For arbeidstaker åpner fagskolen muligheten for videreutdanning, noe som kan bidra til økt stolthet og eierskap i sin bedrift. I fagskoleloven presiseres i andre ledd «Med fagskoleutdanning menes yrkesrettede utdanninger som bygger på videregående opplæring eller tilsvarende realkompetanse ...». Forholdet mellom fagskoleutdanninger og arbeidslivets behov, presiseres ved bruk av begrepet yrkesrettet (Fagskoleloven, 2003 §2).

Fagskolesektoren er nå i en spennende utviklingstid, og det er stor interesse for fagskolens bidrag til samfunnets kompetansebehov. Interessen grunner i at fagskolen som utdanningsinstitusjon bidrar til fleksibilitet i det norske utdanningssystemet, hvilket gjør fagskolen til et viktig ledd i livslang læring.

Kunnskap skal styra rike og land,
og yrkje skal båten bera.

- Aasmund Olavsson Vinje
(1818 – 1870)

Fagskolen tilbyr en formell tertiær videreutdanning til voksne med yrkesfaglige bakgrunn, som innebærer at de har enten fagbrev eller realkompetanse med minimum fem års erfaring fra relevant yrkesfelt. Men hva er tertiærutdanning? «Begrepet «tertiærutdanning» refererer til nivået etter videregående opplæring og inkluderer både universiteter og høyskoler og annen utdanning som kommer etter videregående opplæring i tid» (NOU 2000:5, 2000, s. 7).

Fagskolen i Østfold (FiØ) har som visjon «Vi skal skape ettertraktet høyere kompetanse for fagarbeidere». Mekanismene som skal bidra for å etterleve visjonen er følgende:

- Har en løpende dialog med arbeidslivet.
- Er synlig som tilbyder av høyere utdanning.
- Innehar kompetanse og løsninger for å være i front innenfor den digitale og faglige utviklingen.
- Har ansatte som er bevisst sine holdninger og fremstår som profesjonelle rollemodeller.
- Tilbyr en utdanning som evner å utvikle studentenes kunnskaper, ferdigheter og generelle kompetanse.

Av disse fem mekanismene er det spesielt to av dem som har relevans for dette forskningsprosjektet. Først ønsker FiØ å ha en løpende dialog med arbeidslivet, for så å kunne tilby utdanninger som evner å utvikle studentenes kunnskaper, ferdigheter og generelle kompetanse. Videre sier strategien at «Skal Østfold fagskole opprettholde rollen som innovativ tilbyder av utdanning i Østfold, er et tett samarbeide med arbeidslivet helt avgjørende» (Solbakke, 2015, s. 4). Fagskolen i Østfold har i praksis en god dialog med næringslivet i fylket og tilbyr utdanninger som er etterspurt innenfor områdene helse og tekniske fag.

1.1 Hvem har behov for fagskole?

Fagskolens potensial som tilbyder av yrkesrettete videreutdanninger er stort. Dette fordi den utvikler studietilbudene i tett samarbeid med arbeidslivet og det er nettopp dette som gjør fagskolen til en attraktiv utdanningsinstitusjon.

Norge står foran en stor utfordring i forhold til å kunne dekke behovet for arbeidskraft med yrkesrettet kompetanse. Framskrivinger mot 2030 som Statistisk sentralbyrå (SSB) har gjennomført, viser at etterspørsel av arbeidskraft med yrkesrettet utdanning kommer

til å fortsette å vokse raskere enn det antall mennesker som beregnes til å gjennomføre yrkesrettete studier (Cappelen, Gjefsen, Gjelsvik & Holm, 2013, s. 37). Per oktober 2014 var det 16 543 studenter ved norske fagskoler, tall som antas å være for lavt for å dekke arbeidslivets behov (Kunnskapsdepartementet, 2015).

Innen de to utdanningsområdene som FiØ tilbyr utdanning i, teknisk og helse, ser vi to trender i de relevante sektorene. Den ene trenden er at de tekniske utdanningene er etterspurt av næringslivet like mye i fylket som på nasjonalt nivå.

Kompetansebarometeret som er kartlegging NIFU gjennomfører for Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), viste i 2014 og bekreftet i 2015 at yrkesgruppene som utgjør sentral kompetanse de har behov for, er håndverkere på videregående nivå med fagbrev og teknikere med fagskoleutdanning (Solberg, Rørstad, Børing & Carlsten, 2015, s. 12). Det er viktig å presisere at kartleggingen er representativ for NHOs medlemsmasse, men antas å være representativ for det norske næringslivet. NHO er en viktig samarbeidspartner for Fagskolen i Østfold like mye på lokalt som nasjonalt nivå.

Den andre trenden ser vi innen utdanningsområdet helse, der etterspørselen etter fagskoleutdannede er like stor. Først ser vi at helsesektoren har endret sitt behov for kvalifisert personell innen flere områder. Dette er konkret synliggjort i stortingsmeldingen: *Utdanning for velferd. Samspill i praksis* (Meld. St. 13 (2011-2012), 2012). Meldingen viser konkret at det er nødvendig å videreutvikle de helse- og sosialfaglige utdanningene på alle nivåer. Det er den stadige endring i behov for tjenester i vårt samfunn som danner utgangspunkt for å styrke samspillet mellom utdanningens innhold og yrkesfeltet. Av relevans for dette forskningsprosjektet er at fagskoleutdanning anbefales som spesialiseringsarena for å sikre kompetansebehov i velferdstjenester (Meld. St. 13 (2011-2012), 2012, s. 62 - 66). Det blir nye medisinske spesialiseringer, utvikling av teknologi og behov av nye støttefunksjoner. Sykehusene er komplekse systemer hvor det etterstrebes å dekke pasientenes nye behov som gir opphav til nye oppgaver hvor også ny teknologi må tas hensyn til. Jan Grund definere et godt sykehus som «... en institusjon der pasientene slipper å vente og får kvalitativ god behandling, der personell får brukt sine faglige ferdigheter og der teknologi og utstyr brukes på en god måte» (Grund, 2005). Dette vitner om den stadige endringen i behov for spesialiseringer innen helsetjenester.

I dette komplekse systemet som helsevesenet er, oppstod behov for et nytt yrke ved Sykehuset Østfold; servicemedarbeide. Prosessene i samarbeidet ved utvikling av studieplan for dette yrket er brukt som eksempel i dette forskningsprosjektet.

1.2 Forskningsfeltets historiske bakteppe

Fagskolebegrepet finnes registrert så tidlig som 1793. Jan Arneberg (1944) presenterer i sin beretning *Trondheim fagskole, gjennom de første 25 år*, det historiske bakteppe for *fagskole for håndverkere*. Etter analyse av Arnebergs beretning fra 1793 til nåtiden er det tydelig at deler av det som er beskrevet som fagskole den gang, nå har blitt yrkeslinjene på videregående nivå (Arneberg & Trondheim, 1944). I nyere publikasjoner (Kaldhol, 2014) finner vi videre at starten på intensjonen om å etablere teknisk fagskole festes til 1700tallet. Ottar Kaldhol forteller at det var høsten 1968 at det første opptak til tekniske fagskole ble gjennomført (Kaldhol, 2014, s. 19). Det har vært en lang vei fra 1968 til 2014 når *NOU 2014:14 Fagskolen – et attraktivt utdanningsvalg* ble publisert. NOU 2014:14 setter lys på flere utfordringer fagskolen har som del av det norske utdanningssystemet. Blant andre utfordringer er fagskolens uklare plass i det norske utdanningssystemet presisert av utvalget, samtidig påpekes behovet for en mer helhetlig fagskolepolitikk, som helt klart skal være en del av den totale utdanningspolitikk (NOU 2014:14, 2014, s. 67).

Fagskolen som forskningsfelt er nærmest ikke-eksisterende. Jeg har søkt systematisk med hjelp av bibliotekar uten at jeg fant noe konkret svar på hvorfor det ikke finnes forskning som omhandler fagskolen. To antakelser er sannsynlige; først at fagskolen ikke har øremerket økonomiske midler til utviklingsarbeid, det kan også forklares med at plasseringen av dette tertiære utdanningsnivået i Kunnskapsdepartementet ikke er tydelig, noe som gjør forskningsfeltet spennende kun for spesielt interesserte. I 2015 publiserte Nasjonalt utvalg for teknisk fagskoleutdanning (NUTF) rapporten «Arbeidslivets skole? En studie av samarbeidet mellom tekniske fagskoler og lokalt næringsliv» (Brøyn, de Leon, Gulbrandsen, Sjoner & Sørensen, 2015). I denne rapporten bekreftes mangel på forskning om fagskole, og det gis anbefalinger om samarbeid mellom fagskolene og yrkesfeltet. Det har også blitt gjort et arbeid etter NOU 2014:14 i Kunnskapsdepartementet, og en stortingsmelding som omhandler fagskole ble levert til kunnskapsministeren 18. mai 2016.

1.3 Fagskolen i dag – noen tall

Siden 2011 har Kunnskapsdepartementet publisert en årlig tilstandsrapport for fagskoler. I rapportene presenteres fagskolen statistisk. I tilstandsrapporten fra 2015 bekreftes at fagskolesektoren er stabil med kun små endringer siden det første tallmateriale ble publisert i 2011. Antall fagskolestudenter har økt gradvis mens antall fagskoler har gått ned. I Norge er det 16 543 fagskolestudenter fordelt på 103 fagskoler (Kunnskapsdepartementet, 2015). Rapporten sier noe om økning i fagskolens studietilbud i de forskjellige områdene. Det rapporten ikke sier noe om, er årsaken til økning i studietilbud. Det gjorde at jeg stilte meg to konkrete spørsmål. Skyldes økningen at yrkesfeltet har behov for nye fagskole utdanninger? Eller skyldes det økning i antall studenter ved allerede etablerte fagskole utdanningstilbud? Jeg mener at svar på disse to spørsmålene vil fortelle noe mer om utviklingen i fagskolesektoren. (Kunnskapsdepartementet, 2015, s. 21-24).

1.4 Utvikling av nye studietilbud i fagskolen

Viktigheten av fagskolens studietilbud for arbeidslivet har blitt poengtert av Kristin Skogen Lund, NHO-leder og Gerd Kristiansen, LO-leder, da de i samarbeid forfattet et debattinnlegg i Aftenposten med overskriften *Flere bør velge fagskole*. Ledere for arbeidsgiver og arbeidstaker organisasjonene mener i dette innlegget at fagskoletilbudet må bygges ut, og at flere studenter burde velge høyere yrkesfaglig utdanning. De forteller at grunnen til at fagskoleutdanning betegnes som «arbeidslivets utdanning» er at utdanningstilbudene drives og utvikles i nært samarbeid med arbeidslivet. Dette gir arbeidslivet mulighet for å få skreddersydd utdanningene etter nye behov, og bidrar til at fagskolestudenter får en relevant utdanning (Lund & Kristiansen, 2015).

Samarbeid med arbeidslivet for å utvikle fagskoleutdanningstilbud er utfordrende. Det krever ressurser fra arbeidslivet og fra fagskolen. I tillegg finnes det ikke prosedyrer som beskriver de prosesser som kreves i et slikt samarbeid og som fører til godkjenning av studieplaner til nye studietilbud. Hensikten med dette forskningsprosjektet er å bidra til å belyse de faktorene som tidligere har vært en del av en slik prosess, for deretter å presentere en tilnærming til samarbeidsprosessen for å utvikle og aktualisere studieplaner. Drivkraften til utvikling av studieplaner i fagskolen skal være læring for alle de involverte partene. Professor Göran Brulins forskning innen utvikling, innovasjon og arbeidslivets samarbeid med høgskoler har blitt brukt som støtte til å

klarlegge de faktorene som kan føre til langsiktig kunnskapsutvikling med læring som drivkraft.

I april 2012 ble jeg kjent med oppdraget Fagskolen i Østfold fikk om å utvikle et pilotkurs for et nytt yrke ved Sykehus Østfold. Et nært samarbeid med SØ resulterte i et formelt ønske om å utvikle en fagskoleutdannelse for det nye yrket servicemedarbeidere.

Jeg ble involvert i utviklingen av pilotkursets yrkesfaglige innhold og var hovedlærer i et fire ukers pilotkurs. Et nært og godt samarbeid med prosjektleder ved SØ i gjennomføringsperioden ble nøkkelen for å igangsette ideen om å bruke nettopp prosessene for utvikling av studieplanen til servicemedarbeidere som forskningsemne. Et spennende aspekt ved et nytt yrke, er å først finne ut hva som er relevant kompetanse og hvilken yrkeskompetanse som kjennetegner akkurat servicemedarbeidere som yrkesgruppe, for deretter å utvikle det yrkespedagogiske innholdet for et framtidig studietilbud.

Gjennom undervisning og aktivt engasjement i de fire ukene pilotkurset varte, ble jeg godt kjent med det nye yrket fra to perspektiver. Det første perspektivet var arbeidsgivers ønskede egenskaper til servicemedarbeidere. Det andre perspektivet var at jeg ble kjent med de mennesker som SØ hadde valgt ut til å bli de første servicemedarbeidere.

Av og til hender det at utviklingsprosjekter vi arbeider med ikke går akkurat som vi hadde planlagt. I utvikling av nye studieplaner er samspillet mellom fagskolen, yrkesfeltet og staten de overordnede faktorene. Når arbeidet med utvikling av studieplaner i samarbeid med yrkesfeltet ikke fører til godkjenning av studietilbud, kan det skyldes blant annet at vi som samarbeider om studieplanutvikling misforstår hverandre, og eller at vi ikke forstår godkjenningsinstansen, NOKUT og eller at NOKUT ikke forstår oss.

Etter analyse og refleksjon over tilnærming til studieplanutvikling, viste det seg at oppgaven med å utvikle en ny studieplan er utfordrende og at det ser ut til å kreve systematisering. Det ble klart at utviklingen skjedde under press og ved bruk av allerede overbelastede ressurser. Uavklarte forventninger mellom partene gjorde det utfordrende å finne en samarbeidsarena som kunne bidra til felles forståelse av de forskjellige

perspektiv hver part hadde med seg til utvikling av studieplanen. Sykehuset var presset for tid og ressurser. Prosjektet servicemedarbeider var i en kritisk fase hos dem, nemlig innføring av yrket i flere avdelinger ved sykehuset. Som en konsekvens måtte alle disponible ressurser fra prosjektet brukes til å ta vare på denne viktige fasen i prosjektet. I fagskolen var vi presset for tid på grunn av at NOKUT har to søknadsfrister per år, og vi var presset for ressurser da de som utarbeidet studieplanen gjorde dette i tillegg til eget pedagogisk arbeid.

Hensikten med å studere denne hendelsen er todelt. Først for å øke forståelsen av prosessene som foregår ved utvikling av nye studieplaner, for deretter å finne de tilnærminger vi bruker i utøvelse av yrkespedagogikk. Det unike med yrkespedagogikk er at «den omhandler og er forankret i yrkesutøvernes arbeidsoppgaver, arbeidsprosesser og produksjonsprosesser. De fleste arbeidsoppgaver utføres i arbeidsfellesskap som krever kompetanse i kommunikasjon og samhandling» (Høgskolen i Oslo og Akershus, 2010, s. 4). I dette prosjektet mener jeg det finnes anledning til å studere det yrkespedagogiske i det å utvikle et nytt studietilbud og de perifere prosessene som forvaltes av yrkesfeltet og styringsorganer som Kunnskapsdepartementet i kraft av fagskoleloven og fagskoletilsynsforskriften. Min rolle som yrkespedagog er beskrevet i masterstudieplanen der det presiseres at «Yrkespedagogens rolle består i å bidra til at oppgaver og prosesser i arbeid og produksjon synliggjøres, settes ord på, dokumenteres, systematiseres, reflekteres over, drøftes, læres og utvikles videre» (Høgskolen i Oslo og Akershus, 2010, s. 4). Motivasjonen bak dette forskningsprosjektet er at prosessene jeg har vært gjennom ved å utvikle et nytt fagskolestudietilbud, har vært intense, frustrerende, lærerike og noe kaotiske. Det er spenningene i dette feltet som førte til at jeg valgte å fordype meg i hvordan vi har samarbeidet for utvikling av en studieplan til et nytt yrke, og jeg stiller meg undrende til hvordan vi best kan utvikle bærekraftige studieplaner i framtiden. Jeg velger å bruke begrepet bærekraftig i stedet for robuste studieplaner eller robuste studietilbud fordi jeg mener at robust som begrep er brukt av Kunnskapsdepartementet til høyere utdanninger og forskningsmiljøer, noe som ikke passer akkurat nå i dette forskningsprosjekt. Mer om begrepet robust finnes i litteraturgjennomgang NIFU har gjennomført for Kunnskapsdepartementet (Vabø & Kårstein, 2014). Ved å bruke begrepet bærekraftig til studieplanutvikling mener jeg utvikling som tilfredsstillende dagens behov av yrkeskompetanse og at det er nok studentkandidater, også at det kan

være flere yrkesgrupper som også kan ha nytte av et og samme studietilbud med kun tilpasninger i form av fordypningsemner.

Drivkraften er et dypt ønske om å utøve min yrkespedagogiske rolle som tidligere beskrevet ved å sette ord på, dokumentere, systematisere, reflektere, drøfte og lære for å finne og etablere grunnlag for videre utvikling. Hendelsene som utgjør casestudie som har blitt forsket på, har forløpt i perioden april 2012 til og med oktober 2014. For en detaljert tabell med forskningsprosjektets tidsramme se [vedlegg 1](#).

1.5 Problemstilling

Som beskrevet innledningsvis, er det kompetansebehov i yrkesfeltet som er opphav til nye fagskolestudietilbud. Krav om samarbeid med yrkesfeltet er forskriftsmessig regulert (Fagskoletilsynsforskriften, 2013). Det er styringsmekanismen som skal sikre relevans til utdanningens læringsutbytte. Det må finnes samsvar mellom studietilbudets innhold og den yrkespraksis som yrkesfeltet krever. Dette igjen stiller krav til yrkespedagogisk relevans når studieplaner skal utvikles. Fagskolen i Østfold har hittil begrenset kunnskap om hvordan best å organisere samarbeid med yrkesfeltet og hvilke prosesser som er viktig å styre i et slikt samarbeid. Med bakgrunn i de spenninger som kan og vil oppstå i en utviklingsprosess hvor partene har behov for hverandre og hvor møtestedet ikke er et kjent bestemt sted, har jeg valgt følgende problemstilling:

Hvordan kan Fagskolen i Østfold organisere samarbeid med yrkesfeltet for å utvikle nye studieplaner med læring som drivkraft?

Problemstillingen vil bli belyst ut i fra følgende perspektiver:

- Hvilke faktorer bidrar til utvikling og etablering av nye studietilbud?
- Hvordan kan fagskolen bruke læring som drivkraft til utvikling av nye studietilbud?
- Hvordan kan fagskolen utvikle en form for trippelheliks for samarbeid fagskolen-yrkesfeltet-staten?

Min intensjon er å identifisere faktorene som er relevante for samarbeid med yrkesfeltet, samt øke forståelsen av prosessene som kan gi varig og positive resultater. I tillegg til at potensialet for utvikling i tertiær utdanningen befinner seg i forholdene mellom fagskolen, arbeidslivet og styringsinstanser, med felles og gjensidig læring som resultat.

Jeg ønsker å bidra med å øke forståelsen for de prosessene som foregår ved utvikling i samarbeid med yrkesfeltet, samt å finne ut om det er mulig å gi struktur og å etablere en systematisk tilnærming til dette samarbeidet for utvikling og revidering av studieplaner. Tilnærmingen i dette forskningsprosjektet er inspirert av et trippelheliks system hvor aktørene er universiteter, industri og myndighet. Interaksjoner blant disse aktørene har blitt studert av Marina Ranga og Henry Etzkowitz. Göran Brulin har forsket på de faktorene som spiller inn for å få fram innovasjonsarbeid på regional utvikling i Sverige. Etter en innledende gjennomgang av litteratur om samarbeid, er det tydelig at Brulin har utviklet trippelheliksprinsippene videre, hvor hovedfokus er læring som drivkraft til utviklings prosjekter og derfor har jeg valgt å bruke hans teorier som støtte til dette forskningsprosjektet.

Jeg vil begrense studien til å analysere egen erfaring med samarbeid for utvikling av studieplanen for et nytt yrke, ved å bruke servicemedarbeider som casestudie. Videre skal jeg ha fokus på de faktorene som bidrar til utvikling og etablering av nye studietilbud ved Fagskolen i Østfold.

Hensikten er å finne ut om det er mulig å danne en systematisk tilnærming for samarbeid for utvikling og revidering av studieplaner. Det er ønskelig å ha forankring i kvalitetssystemet for fagskolen. Fagskolen i Østfold har som visjon å «skape ettertraktet høyere kompetanse for fagarbeidere», og det presiseres at en av forutsetninger for å etterleve visjonen er å «ha en løpende dialog med arbeidslivet» (Solbakke, 2015, s. 2). Jeg er interessert i å finne ut om det er mulig å utnytte det særegne med yrkespedagogikk og å innarbeide de yrkespedagogiske prinsipper systematisk for å sikre relevans og kvalitet i utvikling av studieplaner.

1.6 Erfaringsbakgrunn og forforståelse

Min profesjonelle erfaringsbakgrunn er sammensatt. Min første stilling som nyutdannet biokjemiker i 1983 var som lektor ved universitet i mitt hjemfylke, Universidad Autónoma de Tamaulipas i Mexico. Da jeg kom til Norge i 1995 valgte jeg å jobbe i prosessindustrien, noe jeg opplevde som lærerikt, men mest krevende fordi jeg måtte lære meg norsk språk, kultur og ikke minst arbeidskultur raskest mulig. Disse ti årene med erfaring ved prosessindustri, først som forsker og etter hvert som prosjektingeniør, har gitt meg et godt innblikk og god erfaring i det norske arbeidslivet. I 2007 ble jeg ansatt som lektor ved Fagskolen i Østfold.

I 2008 begynte jeg på praktisk pedagogisk utdanning (PPU) ved Høgskolen i Akershus (HiAk) og det var da jeg begynte å stille meg undrende til mye om fagskolens egenart. Jeg kan oppsummere min tid som PPU-student som meget lærerik fordi gjennom studiets innhold fikk jeg redskapene jeg trengte som pedagog. Det jeg ble mest opptatt av var yrkesdidaktikk. Det PPU gjorde for meg, var først og fremst å gi meg en trygghet i kunsten å inspirere til læring hos andre og en faglig forståelse for det nye karrierevalget jeg hadde gjort, nemlig det å bli yrkespedagog på tertiært nivå. Det PPU ikke ga meg, var svar på alle de nye spørsmål som oppstår med økt forståelse og kunnskap i et nytt arbeidsfelt. Jeg ble fascinert av yrkespedagogikk og da ble det naturlig å velge en masterstudie.

Min profesjonelle og kulturelle erfaring utgjør den jeg er og hvordan jeg tar valg og avgjørelsene i min yrkespedagogiske praksis ved fagskolen. Min forforståelse er uløselig bundet til mine erfaringer først som student i flere land på forskjellige nivåer, praksis som pedagog, praksis som forsker og praksis som prosjektleder i prosessindustrien. I tillegg til dette er de generelle kunnskapene jeg har tilegnet meg gjennom livet av betydning når jeg velger å utøve min rolle som forsker i feltet yrkespedagogikk.

Gjennom masterstudium har jeg forsøkt å gi svar på noen av de ubesvarte spørsmålene som jeg fortsatt satt med etter endt PPU studium. Alle tre rapportene jeg har levert omhandler fagskole spørsmål. En oversikt over spørsmål jeg har besvart gjennom masterstudium finnes i [vedlegg 2](#).

Jeg er meget interessert i hvorfor vi gjør det vi gjør og til hvilken nytte. Dette bidro til jeg ønsket å finne ut hva som var viktig for meg som forsker.

Etter refleksjon over erfaringer og det daglige yrkespedagogiske arbeidet ble det viktig å stille spørsmål om hvordan jeg har opparbeidet kunnskap om forskningsfeltet? I snart ti år har jeg praktisert yrkespedagogikk. Jeg kjenner fagskolesystemet fra innsiden og jeg kjenner de faktorene som jeg søker å belyse, og i tillegg har jeg hatt en nær kontakt med de aktørene som er med i dette forskningsprosjektet. Dette betyr at jeg har kunnskap om forskningsfeltet som gjør at jeg kan dra konklusjoner som er basert på mine egne erfaringer, og ikke kun på data som er samlet og analysert. Jeg har med meg antagelser og forforståelse og er bevisst på objektiviteten jeg må utøve gjennom

forskningsprosessen. Dette skal jeg utdype og drøfte når jeg omtaler validitet og reliabilitet.

1.7 Avhandlings innhold og struktur

Elementene som utgjør denne avhandlingen er totalt fire kapitler. Etter innledning til tema og problemstillingen i kapittel 1 inneholder kapittel 2 det teoretiske rammeverk hvor jeg presenterer teorien og begreper som er relevante for å belyse problemstillingen. Kapittel 3 viser hvordan jeg har valgt casestudie som forskningsdesign og presenterer alle elementene i designet, samt de metodiske tilnærmingene for innsamling av empiri på en strukturert måte ved bruk av en grafisk modell i figuren 6. Videre presenteres også analyse av funn og i slutten av kapitlet drøftes casestudiets reliabilitet og validitet. I kapittel 4 presenteres drøfting ved bruk av tre forskningsspørsmål som skal belyse problemsstillingen i et helhetsperspektiv. I kapittel 5 presenteres oppsummering og avslutningsvis sier jeg noe om veien videre hvor forslag til forskningstemaer blir presentert.

2. Teoretisk rammeverk

I dette kapittelet legges det fram det teoretiske grunnlaget for dette forskningsprosjektet. Jeg har valgt å legge fram teorien ved å følge tre spor eller tråder for å kartlegge det som er relevant for å besvare problemstillingen og forskningsspørsmålene. I det første sporet ser på hvordan fagskolen kan bidra til å dekke det nye kompetansebehovet i arbeidslivet, samt krav som stilles til fagskolen for utvikling av studietilbud. Jeg presenterer begrepene yrkesdidaktikk, yrkespedagogikk, samt de yrkespedagogiske prinsipper. I den andre tråden presenterer jeg hvorfor bærekraft er viktig i studieplanutvikling, samt hvordan er det utvikling av studieplaner i fagskolen kan drives av gjensidig læring. Det tredje og siste sporet føre videre til hvordan samarbeidet kan organiseres for utvikling i fagskolen.

Utvikling av studieplaner er ikke en isolert eller avskjernet prosess for noen av de involverte partene. Min erfaring er at utvikling av en ny studieplan krever mye mer ressurser enn hver av partene som har interesse av å utvikle en studieplan er klar over. I dette casestudiet er partene som kan inngå i partnerskap utdanningsinstitusjon, yrkesfelt og styringsinstans. Ved å se nærmere på prosessene som foregår mellom fagskolen og yrkesfeltet og hvilken rolle styringsinstanser spiller i studieplanutvikling, ønsker jeg å synliggjøre de ressurser som kreves for å utvikle en ny studieplan.

2.1 Yrkespedagogikk og yrkesdidaktikk i fagskolen

Fagområdet yrkesrettet opplæring begreps apparat krever begge definisjon og differensiering fra andre pedagogiske og didaktiske betegnelser. Pedagogikk er definert som *læren om oppdragelse og undervisning*, dette er et for bredt og generell definisjon for å beskrive de prosessene som foregår i studiene på fagskolenivå. Yrkespedagogikk tar utgangspunkt i læringsprosessene og disse «læringsprosessene kjennetegnes ved at de tar utgangspunkt i yrkesutøvelsen og i at selve arbeidet er deltakerorientert, erfaringsbasert, samarbeidsbasert, opplevelsesorientert, problemorientert og praksisorientert» (Schwencke & Larsen, 2015, s. 121). Denne definisjonen av yrkespedagogikk står sentralt i studieplanutvikling i fagskolen.

Rollen til en yrkespedagog beskrives i studieplanen for master i yrkespedagogikk og den siterer jeg her i sin helhet:

Yrkespedagogens rolle består i å bidra til at oppgaver og prosesser i arbeid og produksjon synliggjøres, settes ord på, dokumenteres, systematiseres, reflekteres over, drøftes, læres og utvikles videre. I dette arbeidet er det å kunne lede og strukturere læring og håndtere mangfold sentralt.

Yrkespedagogen skal kunne legge til rette for at kompetanse tas vare på og videreutvikles, og bidra til ny kompetanse. Likeverdighet, demokrati, mestring og myndiggjøring er viktige fokus når slikt arbeid gjøres.

(Høgskolen i Oslo og Akershus, 2010, s. 4).

Et begrep som er viktig å forstå er yrkesdidaktikk og Tarrou sier at det er «virksomhet med planlegging og gjennomføring av undervisning som tilrettelegges» (2015, s. 196). Med fokus på rollen som yrkespedagog er det viktig å binde sammen yrkespedagogikk og yrkesdidaktikk. Dette gjøres ved å kjenne de yrkespedagogiske prinsipper, fordi de står sentralt i forståelse og utøvelse av yrkespedagogikk og yrkesdidaktikk. Disse prinsippene mener jeg er sentrale også for studieplaneutvikling i fagskolen. Jeg har valgt å bruke de yrkespedagogiske prinsipper som Tron Inglar (2015, s. 103) presenterer og de er følgende:

Yrkespedagogiske prinsipper:

1. Erfaringsbasert læring med utgangspunkt i de lærendes erfaringer.
2. Induktive og handlingspregete arbeidsprinsipper som opplevels- og oppgaveorientering.
3. Yrkesretting mot yrkesfunksjoner og –oppgaver.
4. Integrasjon av praksis og teori. Helhetlig kunnskapsutvikling.
5. Prosessorientering ved arbeidsprosessen er mål og middel i studentenes og elevenes læring.
6. Selvvurdering og medansvar.
7. Gruppearbeid som en sentral arbeids- læringsform. Samarbeid om læring.

Figur 1. Yrkespedagogiske prinsipper. Etter Tron Inglar (Inglar, 2015, s. 103).

For å ha en helhetlig forståelse av feltet er det også viktig å forstå hva et yrke er, til dette bruker jeg Eliot Freidsons definisjon gjengitt av Arne Roar Lier:

De to mest generelle egenskapene som skal til for å kalle et yrke en profesjon, er at yrke er så spesialisert at det ikke er mulig for dem som mangler utdannelse og erfaring å virke i yrket, og at yrket ikke kan standardiseres, rasjonaliseres eller alminneliggjøres Lier (2015, s. 54) etter Eliot Freidson.

Ved å presisere at *yrke er så spesialisert* og at de som skulle *mangle utdannelse og erfaring* ikke kan utøve yrket tilsvarer de kompetanser og ferdigheter som vi må kjenne for å kunne utvikle studieplaner.

I tillegg til denne definisjonen finner jeg også at Deweys beskrivelse av hva et yrke er relevant for å øke forståelse og presisere hvorfor det er yrkespedagogikk vi bruker i fagskolen.

An occupation is a continuous activity having a purpose. Education through occupations consequently combines within itself more of the factors conducive to learning than any other method. It calls instincts and habits into play; it is a foe to passive receptivity. It has an end in view; results are to be accomplished. (Dewey, 2009, s. 309)

Fra Deweys definisjon bekreftes yrke som en kontinuerlig aktivitet som har et bestemt mål i tillegg finner jeg her at den tredje setningen *it calls instincts and habits into play and is foe to passive receptivity* samsvarer med ferdigheter og generell kompetanse.

NOKUT stiller krav til utforming av studieplaner ved å utøve fagskoletilsynsforskriften. Det stilles krav til ett samlet læringsutbytte som skal beskrive kunnskap ferdigheter og generell kompetanse, som beskrevet av NKR.

2.2 Læring som drivkraft og for utvikling

Læring og kompetanseutvikling går hånd i hånd. Ivar Frønes sier i artikkelen *Kunnskapsindustri og kunnskapssamfunn* at produktivitet sitter ikke lenger primært i maskinene, men i hodene. Det er konsensus at for å opprettholde produktivitet er det nødvendig å drive kompetanseutvikling. Frønes sier også at «Kunnskapssamfunnet er preget av rask endring, og krever nettopp derfor langsiktige strategier ... det tar lang tid og systematisk innsats å bygge opp kompetanse og miljø. Det foranderlige risikosamfunn krever langsiktig og strategisk planlegging» (Frønes, 2005, s. 20). Jeg mener at for å tenke langsiktig og strategisk, er det nødvendig å lære. Begrepet læring som jeg har valgt å bruke, har jeg hentet fra Linda Lai «læring først og fremst viser til de prosesser som er knyttet til tilegnelse av kompetanse, innebærer systematisk kompetanseutvikling også valg mellom, konkret utforming og gjennomføring av helhetlige tiltak som er hensiktsmessige for å dekke definerte læringsbehov» (Lai, 2013, s. 117). Jeg leste Roger Säljö i forbindelse med en av de første oppgavene til dette masterstudie, og som yrkespedagog finner jeg et av hans utsagn meget inspirerende «At mennesker er lærende vesener, er neppe mulig å betvile». Jeg mener at læring er noe vi driver med i hverdagen, og som har sin egen kraft. For dette forskningsprosjektet har det vært nødvendig å lære, og denne læringen har skjedd under press. Jeg ble interessert i Göran Brulins arbeide med regional utvikling, noe jeg kunne se hadde relevans i og med at han har studert utviklingsprosesser og jeg kunne dermed trekke paralleller til dette forskningsprosjektet.

Svensson og Brulin (2014), bruker begrepet læring som drivkraft, og de har forsket på faktorene som bidrar til langsiktige resultater i utviklingsprosjekter. Med bærekraftig utvikling forstår jeg at utvikling skal føre til langvarige resultater, noe som Svensson og Brulin har bekreftet i sin langvarige forskning. De sier at et holdbart utviklingsarbeid som bidrar til langsiktige resultater, og ikke bare kortsiktige, bygger på åpen tilnærming der læring og refleksjon over erfaringene man gjør seg i utviklingsprosessene er sentrale. Refleksjonen og læring går hånd i hånd, en forståelse av den store sammenhengen som et prosjekt foregår i. En åpen og lærende tilnærming er nødvendig for å kunne håndtere ulike dilemmaer og utfordringer som oppstår i prosjektarbeid. Svensson og Brulin har utviklet en modell som viser de tre mekanismene de har funnet ut at bidrar til langsiktige resultater i prosjektarbeid. Disse mekanismene mener jeg også

kan også brukes i utvikling av studieplaner og i utviklingsarbeid i fagskolen. I figur 2 lengere ned siden vises illustrasjonen av de tre mekanismene.

Her presenterer jeg min tolkning av Svensson og Brulins tre mekanismer for langsiktige resultater (Svensson & Brulin, 2014, s. 281-282):

1. **Aktiv eierskap:** Med aktivt eierskap menes at det skal finnes sterke aktører som kan skape forutsetninger for at et utviklingsarbeid skal drives fram og sørger for at resultater blir tatt vare på slik at det blir en langsiktig og bærekraftig virkning av utviklingsarbeidet. Eier forventes å ta vare på resultatene slik at de kan bli en integrert del av virksomheten. Brulin og Svensson fastslår at mangel på et aktivt eierskap er den viktigste årsak til at utviklingsarbeidet ikke leder til langsiktige resultater.



Figur 2. Mekanismene for bærekraftig utvikling

2. **Samarbeid:** Samarbeid mellom strategiske aktører for utviklingsarbeidet og utvikling av felles kunnskap. Komplekse utfordringer krever at ulike aktører fra organisasjoner samarbeider strategisk. Samarbeidsformer kan variere avhengig av utfordring som skal løses og hvor forpliktende samarbeidet skal være. Organisering av samarbeid kan variere mellom små uformelle nettverk, klyngedanning, komplekse innovasjonssystemer og formalisert partnerskap.

Samarbeide skal ikke være et engangstilfelle, det må også finnes på programnivå hos eieren. For at prosjekter skal ha gjennomslag kreves det at partene engasjerer seg og tar ansvar for å skape forutsetninger til utvikling, læring og strategisk påvirkning.

3. **Utviklingsorientert læring:** Med utviklingsorienterte læring menes at det skapes en kollektiv læring hvor fokuset er på utvikling, endring og innovasjon. Utviklingsorientert læring innebærer å ha forståelse for at utviklingsprosesser er åpne og uforutsigbare. Utviklingsarbeidet skal kunne tilpasses erfaringer og endringer i miljøet.

Læring er en forutsetning for å fremme et aktivt eierskap og profesjonell styring. En lærende organisasjon er ofte gitt som en forutsetning for innovasjon, effektivitet, kvalitet og konkurransekraft. Brulin og Svensson diskuterer hvordan læring i utviklingsarbeidet kan bidra til å opprettholde den langsiktige effekten av resultatene som oppnås. Det som Svensson og Brulin ser som den største utfordringen, er analyse av de forskjellige bivirkningene – også de uforutsette bivirkningene - både innenfor og utenfor utviklingsarbeidets opprinnelige mål. Det kan vise seg at disse bivirkningene er viktigere enn først antatt eller beregnet.

Hvorfor er læring så viktig? Svaret er at læring kan sees som den samlede kraft som gir energi og retning i utviklingsarbeidet. I tillegg kan vi si at utvikling i felleskap bidrar til individets læring fordi deltakerne møter utfordringer og løsninger utenfor de daglige krav i arbeidslivet. Utviklingsorientert læring oppstår fra problematiske situasjoner, et skiftende behov eller uventede hendelser. Det kan også komme fra egne undersøkelser og etterprøving. Det kan sies at det læring er svaret på en forstyrrelse, noe som gjør at de vanlige tanker og atferdsmønstre må brytes og søke løsninger i form av nye måter å håndtere en begynnende problematisk situasjon.

I samfunnsmodellen hvor det gjennomføres reformer og nye løsninger testes, vurderes, tilpasses og endringene implementeres mer eller mindre kontinuerlig, er læring selve kjernen av denne samfunnsmodellen (Svensson & Brulin, 2014, s. 279). Utfordringen med å utvikle studieplaner som skal dekke kompetansebehovet til arbeidslivet, er at arbeidslivet er i kontinuerlig utvikling, og det er derfor viktig å søke mekanismer som skal få oss nærmere til denne kontinuerlige utviklingen.

2.3 Trippelheliks mulighetene for samarbeid og utvikling

Som biokjemiker har jeg forståelse for prinsippene som styrer livets DNA i dobbelt heliks, den gjensidige avhengighet og mekanismene som skaper liv er et av de mest spennende emnene innen biokjemi. Det er med denne forståelsen at jeg fant trippelheliks prinsippene og elementene brukt i samfunnsvitenskapelig forskning interessante og spennende.

Trippelheliks er et teoretisk system hvor et sett av komponenter, relasjoner og funksjoner er knyttet sammen for å fremme utvikling (Ranga & Etzkowitz, 2013).

Det finnes en ekstensiv mengde litteratur om trippelheliks som har hovedfokus på de forholdene mellom universitet-industri-stat som har bidratt til teknisk utvikling og etablering av bedrifter innenfor bioteknologi og mange IT bedrifter i Silikon Valley. Trippelheliks konseptet ble skapt av Henry Etzkowitz på 90-tallet, og hensikten var å beskrive alle komponentene, interaksjon og forholdene mellom universitet-industri-stat som nøkkel til innovasjon og utvikling. Av alle perspektivene som Triple Helix Research Group ved Stanford University henviser til (Stanford University, 2014), har jeg valgt å bruke litteratur som er relevant som et analytisk rammeverk for innovasjon, hvor jeg trekker paralleller til relasjoner og forholdene mellom fagskole-yrkesfelt-stat. Som skal bidra til utvikling av studieplaner med høy kvalitet. Som tidligere nevnt med hovedfokus på forholdene fagskolen-yrkesfeltet.

Utvikling av nye studieplaner i fagskolen skal skje i samarbeid med yrkesfeltet og godkjennes av styringsinstansen. Det er viktig å presisere at fokus i dette studiet er først og fremst utvikling av studieplaner til å dekke kompetansebehov på lokalt og nasjonalt behov, i samarbeid med yrkesfeltet, i en ideell verden ville styringsinstansen også bli en del av samarbeidsgruppa, noe som ikke skjer i virkeligheten. Styringsinstansen styrer og kontrollerer.

Trippelheliks tese angir at potensiale for innovasjon og økonomisk utvikling for et kunnskapssamfunn ligger i en mer fremstående rolle for utdanningsinstitusjoner. Videre påpekes at samspill av de nødvendige elementene fra universitetet, industri og myndigheter på nye arenaer er nøkkelen til å skape og overføre ny kunnskap. Marina Ranga forteller også at et av de viktigste bidrag til trippelheliks som system, er den

interne kreative fornyelse som oppstår i hver av de tre institusjonene, nemlig universitet-industri-stat (Ranga & Etzkowitz, 2013).

Trippelheliks opprinnelse som innovasjonssystem springer ifølge Henry Etzkowitz ut fra analyse av forhold og relasjoner mellom stat, universitet og industri. Analysene ble gjennomført med spesiell oppmerksomhet på rollene til de aktørene som hadde bidratt til innovasjon (Etzkowitz, 2008, s. 7). De vitenskapelige stiene som har ført til trippelheliks er vel dokumenterte av blant andre Professor Henry Etzkowitz, Professor Loet Leydesdorff og Dr. Marina Ranga (Etzkowitz & Leydesdorff, 2000; Leydesdorff, 2000; Ranga & Etzkowitz, 2013). Det som er relevant for denne undersøkelsen er den innsikt historikken i utviklingen gir hvor den første konfigurasjonen som heter trippelheliks I, hvor staten har styring over industri og akademia og regulerer forholdene mellom dem. Det nevnes av Etzkowitz og Leydesdorff at Norge styres gjennom en svakere versjon av statsmodellen (Etzkowitz & Leydesdorff, 2000, s. 111). Trippelheliks II kjennetegnes av at institusjoner er separate enheter med vel definerte grenser med hensyn til forholdene og interaksjonene blant dem. Trippelheliks III beskriver de forholdene som skaper en infrastruktur ved at det skapes arenaer hvor deltagelse legger til rette for at hver institusjon tar den andres sin rolle, noe som bidrar til felles initiativ til utvikling for utvikling i et kunnskapssamfunnet (Ranga & Etzkowitz, 2013, s. 239).

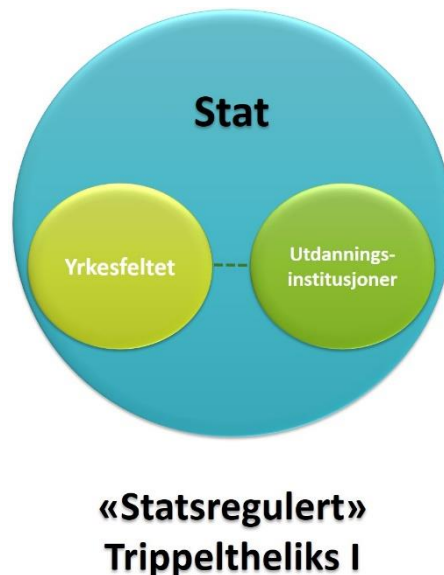
Drivkraften for bruk av trippelheliks er at forskningen og erfaringer viser at når universitet, industri og stat inngår et gjensidig forhold, er hver av dem er med på å gjøre den andre bedre. Første steg mot etablering av et trippelheliks system er når den institusjon hvor utvikling er mest fremtredende, tar initiativ som pådriver av utvikling. Dette var noe av inspirasjon og motivasjon for å se om det er mulig å etablere noen form for trippelheliks for å fremme samarbeid mellom yrkesfelt og fagskole.

I et kunnskapssamfunn er arbeidslivet ansvarlig for produksjon, staten er den regulerende instansen som sikrer stabile interaksjoner og utveksling, mens utdanningsinstitusjoner er kilde til kompetanse (Etzkowitz, 2003).

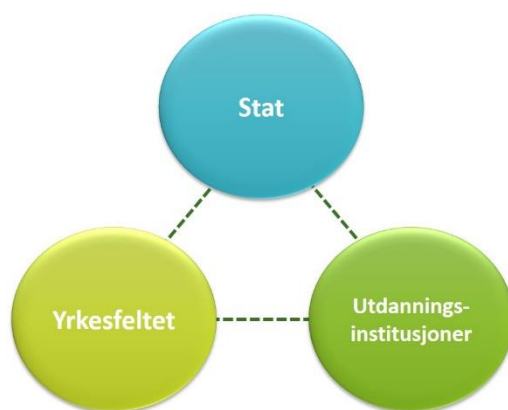
Trippelheliks som plattform for utvikling: Det finnes tre konfigurasjoner for trippelheliks.

- 1) **Statsregulert:** Her er det staten som har en fremtredende rolle i å regulere forholdene mellom arbeidslivet og utdanningsinstitusjonen. I denne modellen er samarbeidet nærmest ikke eksisterende. Staten kan ansees som pådriver for industri og utdanningsinstitusjoner, og kan til tider være en begrensende faktor i transformativ utvikling.
- 2) **Laissez-faire:** Her er det tre separate institusjonelle enheter med klare grenser som skiller dem. I denne modellen er statens reguleringsfunksjon nesten ikke eksisterende. Her er det industrien som er pådriver av utvikling og utdanningsinstitusjoner er «å levere» kvalifiserte arbeidstakere.
- 3) **Balansert:** Dette er representativt for kunnskapssamfunnet. Denne konfigurasjonen karakteriseres med et trilateralt samarbeid. Her legges det til rette for at hver institusjon til tider kan ta rollen til den andre og hvor alle tre er likeverdige samarbeidspartnere, som tar felles initiativer og som finner felles arenaer til samarbeid for utvikling.

Det er viktig å kjenne til disse trippelheliks konfigurasjonene og hvordan de bidrar til kunnskapsutvikling og innovasjon. I figurene vises konfigurasjonene til trippelheliks.

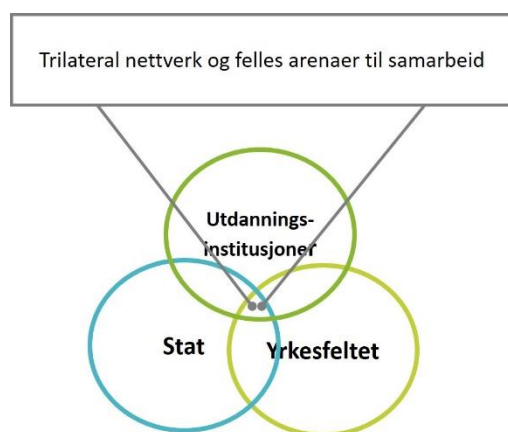


Figur 3. Statsregulert konfigurasjon. Trippelheliks I.



«Laissez-faire» Trippelheliks II

Figur 4. Laissez-faire konfigurasjon. Trippelheliks II.



«Balansert» Trippelheliks III

Figur 5. Balansert konfigurasjon. Trippelheliks III.

The aim of science is not
to open the door to infinite wisdom,
but to set a limit to infinite error

- Bertolt Brecht
1939

3. Forskningsdesign, metode og analyse av data

Innledningsvis i dette kapittelet legger jeg frem de vitenskapelige valgene for den forskningsdesign som er brukt, samt den teoretiske begrunnelsen for designet og hver av de metodiske valgene for gjennomføring av undersøkelsen. Formålet med dette forskningsprosjektet er å utvikle en helhetlig forståelse for hvordan prosessene i studieplanvikling i samarbeid med yrkesfeltet og styringsinstansen NOKUT forløper. Grønmo påpeker at analyse foregår kontinuerlig og parallelt med datainnsamlingen, og i kvalitative undersøkelser slik som denne, blir det vanskelig å skille ut dataanalysen som en bestemt fase i forskningsprosjektet (Grønmo, 2004, s. 245). Analyse av enhetene i dette forskningsprosjektet har blitt gjennomført ved hjelp av utviklingsforløpsanalyse, hvor kronologisk beskrivelse er anvendt som metode for å forstå og avklare årsakssammenheng. Analysen av data presenteres etter hvert som forskningsmaterialet er behandlet. Litt kvantitativ analyse det også blitt, men tall sees fra et kvalitativt perspektiv.

Her presenteres analyseenhet 1 som består av hvordan arbeidet mot utvikling av studieplanen til et nytt yrke ble gjennomført i praksis (for fullstendig oppgavens tidsramme se [vedlegg 1](#)). Det gjøres rede for hvordan dokumentasjonen, som ble levert av SØ om det nye yrket servicemedarbeider, ble analysert for å kunne utvikle yrkesfagliginnhold til et pilotkurs. Innhold til pilotkurset og begrunnelse for valg av temaer presenteres. Etter gjennomføringen ble pilotkurset evaluert av deltakerne, og metoden som ble brukt var en strukturert spørreundersøkelse ([se vedlegg 4](#)). Det fortelles derfor hvordan spørreundersøkelsen ble formet for evaluering av pilotkurset. Dokumentanalyse ble også brukt for analyse av NOKUTs tilsynsrapport. Videre presenteres analyseenhet 2 som består av analyse av et lignende yrke, nemlig matvert ved OUS Rikshospitalet. Dette ble undersøkt for å finne ut om det fantes likheter med servicemedarbeideryrket, dette med tanke på å utvikle en bærekraftig studieplan til helsevesenet. Metoden som ble brukt for å innhente data var uformelt intervju med enhetsleder matverter. En intervjuguide ble klargjort og brukt for å innhente data.

Intervjuet ble også en del av forberedelsen til den planlagte deltakende observasjonen av servicemedarbeidere ved SØ og matverter ved OUS.

Hver analyseenhet avsluttes med en oppsummering. Helt til slutt i kapittelet drøftes validitet og reliabilitet for dette forskningsprosjektet.

3.1 Valg av forskningsdesign

Som beskrevet innledningsvis, går ikke utviklingsprosjekter alltid som planlagt. Prosessene som foregår ved studieplanutvikling har ikke blitt analysert hos oss tidligere.

Hensikten med vitenskap er å åpne dører til ny kunnskap. Med utgangspunkt i problemstillingen presenteres her forskningsdesign for undersøkelsen i sin helhet. I følge Knud Ramian (2012) vil det å velge casestudie som forskningsstrategi åpne en hel verden av muligheter og begrensninger. Videre sier Ramian at praktisk orientert forskning har som mål å bidra med kunnskap i en konkret kontekst for å løse et konkret problem.

Jeg valgte casestudie som forskningsdesign med fokus på mulighetene det gir, ved at de forskjellige analyseenheter som forskes på er en del av en helhetlig kontekst. Hensikten med denne undersøkelsen er å øke kunnskap om studieplanutvikling i samarbeid med yrkesfeltet og staten. Den personlig motivasjonen for å velge casestudie har vært å forstå og forklare de prosessene som utspilte seg i tidsperioden april 2012 til oktober 2014 ([se vedlegg 1](#)). Det hele begynte da vi fikk oppdrag fra Sykehus Østfold for å utvikle et yrkesfaglig kurs. Detaljert tabell med tidsramme og hendelser for dette forskningsprosjekt finnes i [vedlegg nr. 1](#).

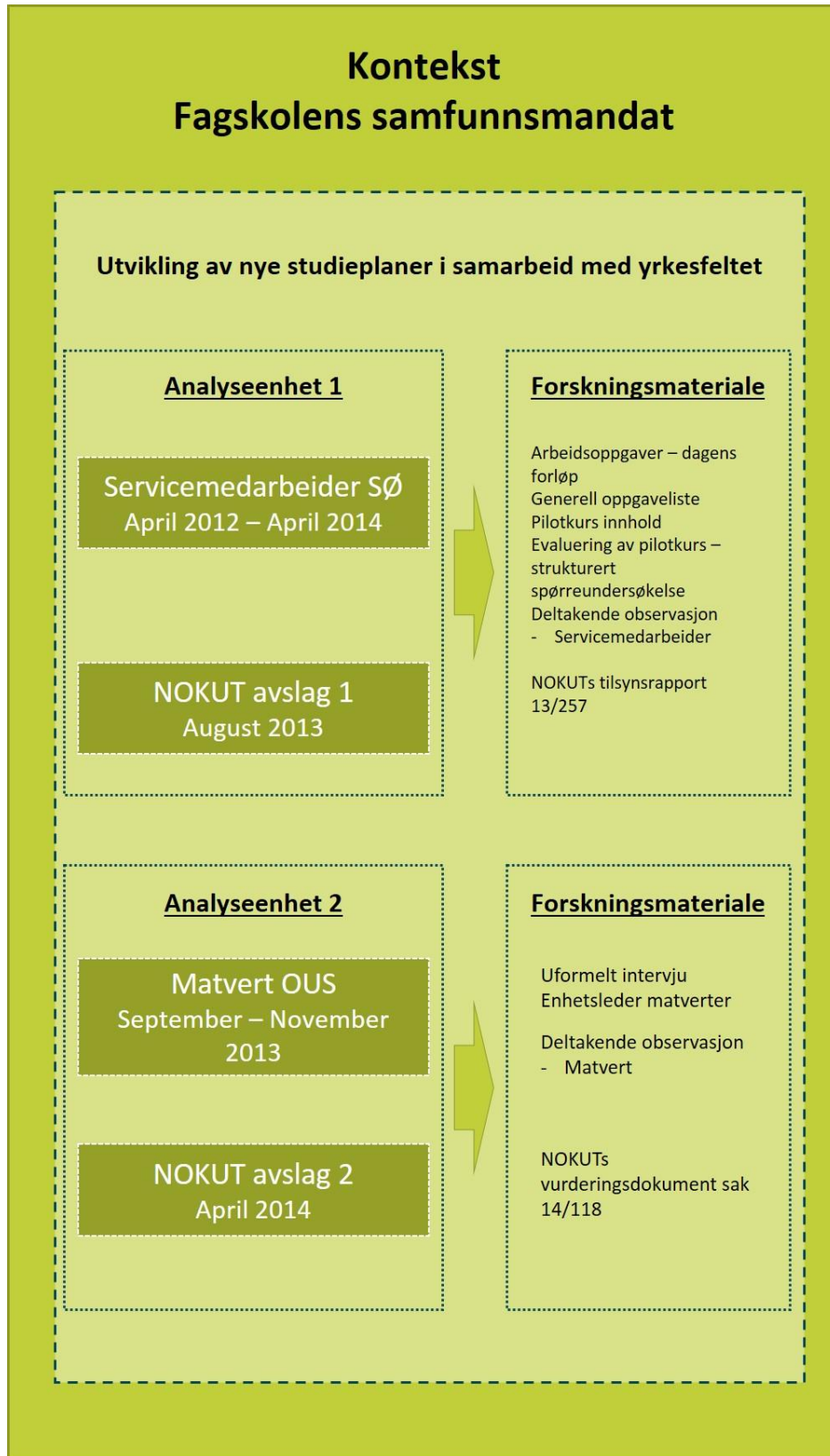
Det er en pågående diskusjon i forskjellige forskningsmiljøer over hva casestudie er. Derfor ble det viktig for meg å finne en definisjon for casestudie som støtter mitt valg. Definisjonen som omfavner elementene som bidrar til å identifisere de underliggende årsakssammenhenger i dette forskningsprosjektet, fant jeg i Knud Ramians definisjon som er inspirert av professor Colin Robson og Robert K. Yin:

«Casestudier er en strategi til empirisk utforskning af et udvalgt nutidig fænomen i dets naturlige sammenhæng ved anvendelse af forskellige datakilder, der case for case kan anvendes i en bevisførelse» (Ramian, 2012, s. 16).

De kvalitative egenskaper i et casestudie ligger i de ulike metoder for datainnsamling, like så mye som i utvelgelse av undersøkelsesenheter, tolkning og analyse som beskrevet av Andersen (2013). Videre påpeker Andersen at det sentrale i casestudie er hendelsen som studeres, og den skal «... ses i lys av en analytisk kontekst som knytter sammen observasjoner, tolkninger og analyse» (S. S. Andersen, 2013, s. 17).

Posisjonering av dette casestudie er basert på to tidsbestemte utviklingsforløp (se [vedlegg 1](#)). Den første er analyseenhet 1 som består av utvikling, gjennomføring og evaluering av pilotkurs til et nytt yrke ved SØ, samt deltakende observasjon av en servicemedarbeider ved post. Det andre utviklingsforløpet presenteres i analyseenhet 2 som består av undersøkelse av et lignende yrke, matvert ved OUS Rikshospitalet. Samfunnsvitenskapelig hører dette casestudie innen longitudinell studie fordi innsamling og analyse av data ble gjennomført på ulike tidspunkter, men innen et bestemt tidsrom som presisert tidligere (se [vedlegg 1](#)).

Jeg ble inspirert av Yin (2009, s. 46) sin *type 2 embedded single-case* modell for å plassere analyseenhetene og forskningsmaterialet i det som ble min egen modell. I figur 6 har jeg plassert alle elementene som på en logisk og strukturert måte skal bidra til å belyse problemstillingen.



Figur 6. Casestudie design: Singel casestudie med to innebygd analyse enheter etter Yin (2009, s. 46).

3.2 Case analyseenhet 1: Servicemedarbeider og NOKUT avslag 1

Bakgrunnen for prosjektet som brukes i analyseenhet 1 i denne forskningsundersøkelsen, er de konkrete organisatoriske endringene i Helse Sør-Øst (HSØ), som en del av HSØ strategi om arbeidskraft og kompetanse mot 2020. SØ fikk i oppdrag å bidra til HSØs plan for strategisk utvikling, og våren 2011 besluttet SØ å gjennomføre pilot med det nye yrket servicemedarbeider (A. K. Andersen & Oddane, 2013). Prosjektgruppen ved SØ hadde to år på å gjennomføre prosjektet servicemedarbeider ved sykehuset fra og med våren 2011. Fagskolen i Østfold ble kontaktet av sykehusets opplæringssjef og prosjektleder i våren 2012, for å utarbeide et fire ukers kurs for servicemedarbeider.

3.2.1 Dokument analyse: Arbeidsoppgaver for servicemedarbeider.

Yrkesgruppen servicemedarbeider ved Sykehuset Østfold bestod i 2012 av en gruppe på ca. 40 ansatte. Etter sykehusets egne planer ble servicemedarbeideryrke innført i to trinn. Første gruppe startet i sitt nye yrke i september 2012 etter fire ukers pilotkurs. Andre gruppe med servicemedarbeidere startet i april 2013, etter et justert 3 ukers pilotkurs. Det vil si ca. 40 mennesker som inntok stillinger i forskjellige ansettelsesprosenter, hovedsakelig i hundreprosent stillinger, plassert i åtte somatiske sengeposter i Sykehus Østfold.

For å bli bedre kjent med det nye yrket fikk vi tilgang til deler av prosjektets dokumentasjon. Av de viktigste dokumentene var en tidslinje over daglige arbeidsoppgaver, samt et dokument med detaljert informasjon om de daglige arbeidsoppgavene gitt i halvtimes intervaller for dag- og kveldsvakt. Sykehusets prosjektdokumentasjon som ble analysert er listet i tabell nr. 1. Stillingsbeskrivelse var under arbeid og den var ikke tilgjengelig i forskningsperioden.

Tabell 1. Prosjektdokumentasjon som beskriver servicemedarbeiders oppgaver. Dokumentene som ble analysert for å finne ut hvilket yrkesfaglig innhold som trengs i det nye yrket.

Dokument	Beskrivelse
Arbeidsoppgaver ved simulering gjennomført ved SØ i mars 2012.	Tidslinje time for time for daglige aktiviteter for servicemedarbeider ved simulering.
Generell oppgaveliste for servicemedarbeider.	Gir detaljert liste av aktiviteter fra 07:00 til og med 15:30.

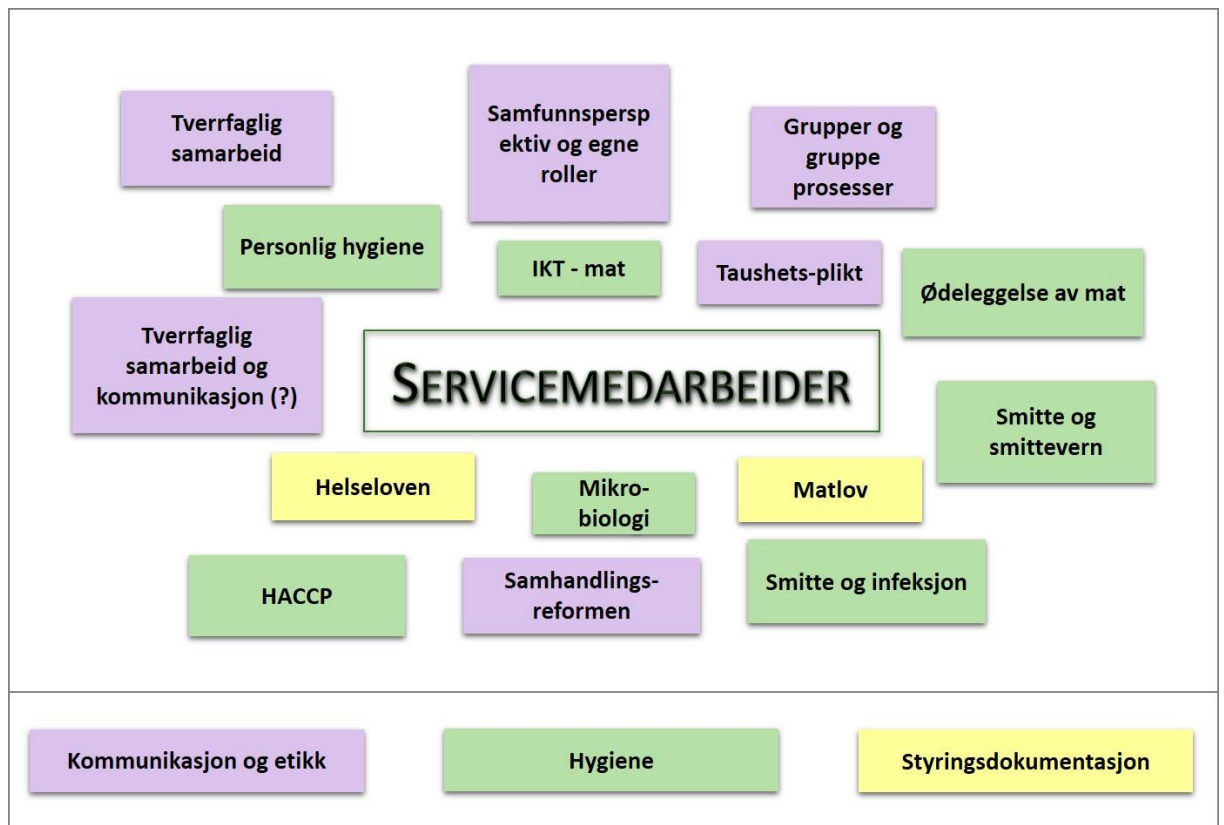
Grønmo presiserer at kvalitativ innholdsanalyse innebærer systematisering av utvalgte tekster og sitater (Grønmo, 2004). Gitt at jeg hadde tilgang til to dokumenter fra SØ som beskrev arbeidsoppgaver til servicemedarbeidere, og tro til casestudiemetodikk, valgte jeg å bruke Ramians prosessorienterte innholdsanalyse av disse dokumentene (Ramian, 2012, s. 124). Datareduksjon ble gjennomført ved hjelp av koding. Prosessorientert analyse og datareduksjon foregikk på følgende måte:

- 1) Kategorier: De kvalitative temaer til kategorisering ble valgt fra det første utkastet til studieplanen som administrasjonen ved fagskolen hadde blitt enige med prosjektleder ved SØ om. Jeg valgte å bruke to av de fem temaene i studieplanen som kategorier for den første gjennomgangen av dokumentene. Kategoriene var tema hygiene og tema kommunikasjon og etikk. Kategoriene ble skrevet i marginen av dokumentet.
- 2) Deretter leste jeg tidslinjedokumentet med arbeidsoppgaver og satt koder i to forskjellige farger.
- 3) Innhold i kategoriene hygiene og kommunikasjon og etikk, ble brukt til å bestemme det vi mente var nødvendig av yrkesteoritisk faglig innhold i pilotkurset.

For å finne temaer til de to emnene, hygiene og kommunikasjon og etikk, brukte vi egen yrkespedagogisk erfaring. Et av mine yrkesfaglige fordypningsområder er produksjonshygiene i næringsmiddelindustri. Med utgangspunkt i denne erfaringen analyserte jeg aktivitetene til servicemedarbeidere og kom fram til de temaene som jeg vurderte som viktige å ha med i pilotkurset. Det ble i hovedsak mine kollegaer fra

helselinja som hadde ansvar for emne kommunikasjon og etikk. Vi brukte Post-it metode for å samle ideene og gruppere temaene til emner slik at vi fikk det til å bli et helhetlig pilotkurs. Figur 7 representerer det arbeidet vi gjorde. Helseloven ble plassert under kommunikasjon og etikk emne, og Matloven under hygiene emne. Temaene ble brukt som grunnlag til fortløpende samtale med prosjektleder. Resultatene av diskusjonene tok vi med oss videre i tverrfaglige diskusjoner til utvikling av det helhetlige opplegget til pilotkurset.

Resultatene etter analysen av dokumentene ga oss nok informasjon til å klargjøre temaene som ble en del av pilotkurset, disse resultatene vises i figur 7 lengre ned. Temaene ble igjen diskutert med prosjektleder ved SØ, og vi fikk informasjon om de temaene og praktiske oppgavene de ønsket å gjennomføre ved sykehuset. Pilotkursets helhetlige innhold omhandles i neste avsnitt.



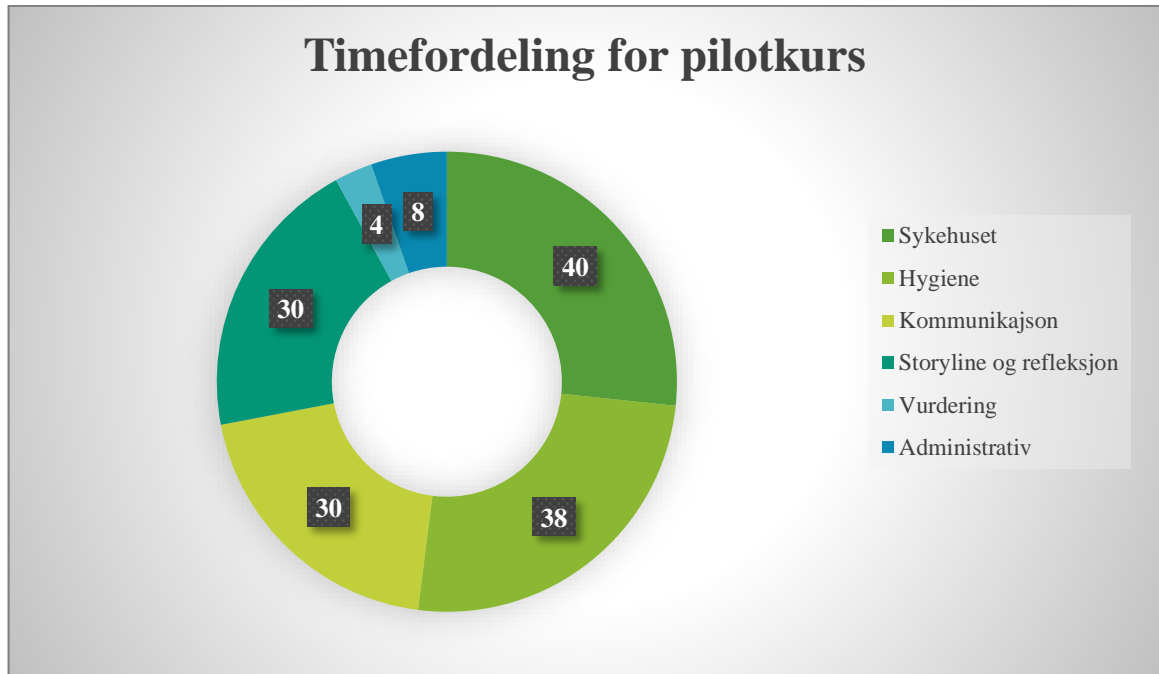
Figur 7. Total oversikt over temaer til de to hovedemner i pilotkurs til servicemedarbeider.

3.2.2 Utvikling av pilotkurs til servicemedarbeider

Etter at det yrkesfaglige innholdet ble kartlagt som beskrevet i forrige avsnitt, ble temaene diskutert med prosjektleder ved SØ for godkjenning. Etter at innholdet ble godkjent, kunne vi ved fagskolen bestemme de yrkesdidaktiske tilnærmingene som vi fant mest hensiktsmessige til å motivere til læring samt bidra til samhold i den nye yrkesgruppen servicemedarbeider.

Vi ved Fagskolen i Østfold har brukt Storyline med gode resultater, like mye i helsefagene som ved kjemilinja. Storyline (se [vedlegg 3](#)) ble valgt som undervisningsmetode til servicemedarbeidere. Begrunnelsen for valget ligger i at denne yrkesdidaktiske metoden består av et logisk og utviklende forløp som stiller fagrettede nøkkelspørsmål i en selvvalgt problemstilling. Dette bidrar til at studenten befinner seg i Vygotskys *proksimale utviklingssone* gjennom arbeidet med storyline. Storyline gir struktur til læreprosessen fordi studenten kan bidra til gruppeaktiviteter ved å ta utgangspunkt i egne erfaringer og eget kunnskapsnivå, samtidig som den gir anledning til at studenten kan visualisere seg i tiltenkte arbeidssituasjoner (Bolstad & Bonde, 2001). Fram til dette tidspunkt, hadde jeg fire års erfaring i bruk av Storyline som yrkesdidaktisk metode. Utfordringen med å finne en storyline som passet dette formålet løste vi ved å integrere alle emner og gi studentene opplevelsen av å arbeide med virkelighetsforankrede oppgaver. Etter at timefordelingen som vises i figur 8 i neste side var ferdigstilt av utdanningsleder fikk jeg ansvar for å lage timeplanen, og det ble lagt opp til gruppearbeid, veiledning og refleksjon i tillegg til alt av teoretisk yrkesfaglige innhold. En av de viktigste funksjonene til pilotkurset, i tillegg til yrkesfaglige påfyll, var å bidra til at gruppene bestemt av SØ til de forskjellige sengepostene lærte å kommunisere og samarbeide før de begynte i de nye stillingene. Jeg ble opptatt av å oppmuntre til yrkesstolthet, noe jeg gjorde bevisst ved å bruke refleksjon ofte i løpet av de fire ukene pilotkurset varte.

Det yrkesfaglige innholdet i pilotkurs ble sammensatt av praksis gitt ved sykehuset, og de to emnene hygiene og kommunikasjon og etikk som ble gjennomført hos oss ved fagskolen. Det ble lagt stor vekt på å balansere teori, praksis, refleksjon og veiledning. Hver student fikk et hefte med timeplan og med plass til notater.



Figur 8. Oversikt over timeplan timer til pilotkurs. Tallene er antall timer brukt til de forskjellige emner. Totalt ble det brukt 150 timer fordelt på fire uker, noe som tilsvarer cirka 10 % del av et fulltids studieår.

3.2.3 Evaluering av pilotkurs: Strukturert spørreundersøkelse

Mens pilotkurset foregikk ble deltakerne gjort oppmerksomme på at vi ønsket tilbakemelding om gjennomføringen av pilotkurset. Jeg informerte om intensjonen med å bruke servicemedarbeideryrket som forskningsprosjekt. Innhenting av informasjonen hadde en dobbelt hensikt, først å vurdere det yrkesfaglige innholdets relevans til yrket ved å innhente servicemedarbeiderens egne erfaringer etter to måneder i de nye stillingene. Den andre var å bruke informasjonen til å revidere det yrkesfaglige innholdet mot utvikling av studieplanen. Den innhentede informasjon var også tenkt som grunnlag til videre samarbeid med oppdragsgiver. Pilotkurs 2 er ikke en del av dette forskningsprosjektet.

Respondentene i denne undersøkelsen var eksklusivt de servicemedarbeidere som deltok på pilotkurs 1. Antall respondenter er lavt i et kvantitativt metodisk perspektiv, men for denne undersøkelsens formål er det de som er respondentene, og det fantes ingen andre. Alle de nitten pilotkursdeltakerne ble invitert til å besvare en anonym strukturert spørreundersøkelse. Spørreundersøkelses skjema finnes i [vedlegg 4](#).

For å innhente data ble det valgt å gjennomføre en strukturert spørreundersøkelse med et spørsmålsbatteri som skulle dekke det yrkesfaglige innholdet like mye som arbeidsmetoder hos oss og ved sykehuset. I tabell 2 gis en oversikt over de syv områder brukt til å strukturere spørreundersøkelsen. Det ble også inkludert spørsmål om temaene og praksis gjennomført ved sykehuset. Ved å vurdere informasjon, praksis og temaene gitt ved sykehuset ville vi få data til videre arbeid med framtidig studieplan.

Informasjon om deltagerens bakgrunn og motivasjon var også viktig, fordi dette ville hjelpe oss å danne en kandidatprofil samt hvilke egenskaper som er viktig for realkompetansevurdering når opptakskrav skal defineres. Utgangspunktet for å lage spørsmålene til en strukturert spørreundersøkelse, ble tatt ut fra hovedtemaene for pilotkurset, slik de var organisert i timeplanen. Hovedtema ble brukt som tittel i hver gruppe av spørsmål, dette er en struktur som pilotkursdeltakere kunne gjenkjenne fra timeplanen og som de hadde forutsetninger til å besvare. I den strukturerte spørreundersøkelsen ble det en kombinasjon av lukkede og åpne spørsmål, hvor flest var lukkede spørsmål med fastvalgt svaralternativ. For fullstendig spørreskjema se vedlegg 3. Her var det viktig å innhente presise indikatorer om pilotkurset ved at deltakere ga ett svar for flere elementer i et område fra pilotkurset. Det ble også gitt et felt til «annet» som svaralternativet i de lukkede spørsmålene. Hvis deltagerne krysset dette alternativet, åpnet det seg et felt hvor de kunne utdype svaret. (Grønmo, 2004, s. 106, 167 – 173). Åpne spørsmål ble brukt der hvor det var viktig å innhente meninger. Her var det også viktig å gi nok plass til besvarelse i det elektroniske skjemaet.

Funksjonen til de åpne spørsmålene var å gi deltakerne anledning til å uttrykke sine meninger og bidra med tilleggsinformasjon for hvert av områdene. Språket som ble brukt til å innlede spørreundersøkelsen ble nøye vurdert, og bestemt til å være formelt og uformelt. Dette fordi jeg kjente alle respondentene. Spørsmålene ble testet på to forskjellige individer, først på en person som kjente til pilotkursopplegget, og deretter ble det testet på en person utenfor masterstudiet. I tillegg ble spørreundersøkelsen drøftet med masterstudiets læringsgruppe. Etter tilbakemeldingene ble det gjort noen språkjusteringer før det endelige skjemaet ble klargjort ved bruk av det elektroniske verktøyet QuestBack®. For fullstendig spørreundersøkelse se [vedlegg 4](#).

Deltakerne ble informert om at spørreundersøkelsen var åpen i 4 uker. En påminnelse i form av tekstmelding ble sendt til alle deltakerne, hvilket førte til at de manglende besvarelsene kom. Alle besvarelsene ble gitt innen 14 dager etter at

spørreundersøkelsen ble åpnet. Av 19 pilotkursdeltakere svarte 17 på undersøkelsen, noe som ansees å være en god respons.

Som tidligere beskrevet, er de syv valgte hovedområdene (1) introduksjon til kurset, (2) arbeidsmetoder og vurdering, (3) kommunikasjons temaer, (4) sykehestemaer, (5) hygiene temaer, (6) om bakgrunn og motivasjon til deltagere og (7) erfaring og anbefalinger fra deltagere. I tabellen på neste side presenteres de syv områdene den strukturerte spørreundersøkelsen bestod av, med forklaring av hensikten med batteri av spørsmålene, for fullstendig spørreundersøkelse se [vedlegg nr. 4](#).

Tabell 2. Oversikt over den strukturerte spørreundersøkelsens tema, del-områder, hensikt og type spørsmål. Fullstendig spørreundersøkelse se [vedlegg nr. 3](#)

Området	Hensikt	Type spørsmål
Del 1: Introduksjon til kurset Data om informasjonsmengde, og tidsbruk til generell informasjon. Spørsmål 1 – 4	Dette spørsmålsbatteriet hadde som hensikt å innhente informasjon om det var nødvendig å utdype eller forenkle informasjonen som gis ved kursstart. Informasjon om pilotkurset ble først gitt av sykehuset til deltagerne ved ansettelse og på første kursdag hos oss på fagskolen. Deltagere fikk også informasjon om kursets innhold og om tilgang til læringsplattformen Fronter.	Lukkede spørsmål med faste svaralternativer ble brukt for å innhente bestemte meninger. Til slutt ble det lagt et åpent spørsmål for tillegg informasjon om deltagerens oppfatninger og meninger.
Del 2: Arbeidsmetode og vurdering. Data om pedagogikk og didaktikk. Spørsmål 5 – 7	Informasjon om hvor mye arbeidsmetodene og den fortløpende vurderingen bidro til at deltakerne mestret det nye yrket ved sykehuset. Fra arbeidsgiver ble det lagt vekt at det var viktig med samhold i gruppene. Det ble timeplanlagt å arbeide bevist med det sosiale og med læring i felleskap.	Lukkede spørsmål med faste svaralternativer ble brukt for å innhente bestemte meninger. Til slutt ble det lagt et åpent spørsmål for tilleggs informasjon om deltagerens oppfatninger og meninger.
Del 3: Kommunikasjons temaer. Data om relevans av innholdet. Spørsmål 8 – 10	Å hente informasjon om relevans av temaene i emne kommunikasjon og etikk, samt om de hadde forslag til endringer av innholdet.	Lukkede spørsmål med faste svaralternativer ble brukt for å innhente bestemte meninger. Til slutt ble det lagt et åpent spørsmål for tilleggs informasjon om deltagerens oppfatninger og meninger.
Del 4: Sykehusetemaene. Data om innhold i praksis. Spørsmål 11 – 13	Å samle informasjon om hvor nyttig temaene var for yrket. Oppdragsgiver hadde ett sett temaer som ble gjennomført på sykehuset.	Lukkede spørsmål med faste svaralternativer ble brukt for å innhente bestemte meninger. Til slutt ble det lagt et åpent spørsmål for tilleggs informasjon om deltagerens oppfatninger og meninger.
Del 5: Hygiene temaene. Data om relevans av innholdet. Spørsmål 14 – 16	Å samle informasjon om hvor nyttig temaene var for yrkesutøvelsen, og om de hadde forslag eller behov for andre temaer, eller om mer hygiene burde inkluderes i framtiden.	Lukkede spørsmål med faste svaralternativer ble brukt for å innhente bestemte meninger. Til slutt ble det lagt et åpent spørsmål for tilleggs informasjon om deltagerens oppfatninger og meninger.
Del 6: Bakgrunn og motivasjon. Data om kandidatene. Spørsmål 17 – 20	Dette spørsmålsbatteriet hadde som hensikt å innhente informasjon om deltakernes bakgrunn og motivasjon for å søke til et nytt yrke, også for å vite hvilken aldersgruppe de hørte til.	Åpne spørsmål, fordi det var viktig å få så mye som mulig informasjon.
Del 7: Erfaring og anbefalinger. Data om medvirkning. Spørsmål 21 – 27	Dette spørsmålsbatteriet hadde som hensikt å innhente informasjon om erfaringer og anbefalinger som de mente kunne bidra til yrkesutøvelse og indirekte til studieplanutvikling.	Åpne spørsmål, fordi det var viktig å få så mye som mulig informasjon.

Spørreundersøkelsen resulterte i en stor mengde data. Dette forklares ved at en del av datamengden som ble innhentet først var tenkt brukt til å finne ut mer om kjernekompetanse til det nye yrket, noe som endret seg underveis. Det var også tenkt brukt til videre samarbeid med oppdragsgiver SØ til utvikling av studieplanen, som beskrevet innledningsvis. Alle data har blitt sett og vurdert til analyse. Jeg har valgt de resultatene som sier noe om det yrkespedagogiske ved utvikling av et nytt studietilbud. For analyse av data ble det brukt simpel hypotesetesting. Sempel hypotesetesting brukes hvis man har hypoteser hvor det forventede datautfall ikke kan forutsies presis. Innhold og informasjon i rådata ble vurdert spørsmål for spørsmål, og resultatene ble brukt for å bekrefte eller avkrefte hypotesene lagd til hvert av spørsmålene. (Ramian, 2012, s. 130). Resultatene ble samlet i en tabell som vises på neste side. I hypotese kolonne det gis først en forklaring eller antagelse og deretter hypotesen som vises med bokstav H, som står for hypotese.

Tabell 3. Her presenteres oppsummerte resultater. Hypotesene til spørsmål betegnes med H. Helhetlig rapport med resultater fra QuestBack finnes i vedlegg 4.

Del i spørreundersøkelse	Spørsmål	Hypotese	Resultat
Del 2: Hvor nyttig synes du følgende temaer er for mestring av ditt nytt yrke servicemedarbeider?	5.1 Bli kjent	Av erfaring vet jeg at når jeg starter med nye grupper, er det viktig å avsette tid til å bli kjent. Jeg ville vite om dette bidro til samhold i denne gruppen også. H: Å avsette tid til å bli kjent bidrar til samhold i gruppen.	Alle besvarelsene var i svaralternativene meget nyttig og nyttig.
	5.5 Refleksjon	Jeg ville bekrefte at uansett yrkesbakgrunn, er refleksjon et verktøy som fremmer læring og bidrar til å sette fokus på felleskapet. H: Refleksjon bidrar til å fremme læring i felleskapet.	Alle besvarelsene var i svaralternativene meget nyttig, nyttig og 1 besvarelse for både og det spørs.
	5.6 Introduksjon til Storyline	Dette er et spørsmål om hvordan storyline bidrar til helhetlig forståelse av læringseffekten. Spørsmålet må sees i sammenheng med spørsmål 7. H: Storyline bidrar til helhetlig forståelse av yrkesutøvelse.	Besvarelsene fantes i svaralternativene fra meget nyttig til både og det spørs og 2 besvarelsene i unyttig
	5.7 Sammensetning av grupper	Jeg hadde en antagelse om at deltakerne ville være sterkt positive til sammensetningen av gruppene. Dette fordi de ble satt sammen ut ifra hvilken sengepost de skulle begynne å jobbe på. H: Kursdeltakerne er positive til gruppe sammensetning	Besvarelsene fra meget nyttig til både og det spørs og 1 besvarelsene i unyttig felt.
Del 2: Om storyline	6. I hvilken grad mener du Storyline og presentasjon i	Hvor mye læring og helhetlig forståelse for det nye yrke fikk deltakere ved bruk av storyline.	Resultatene varierte innen alle de mulige svaralternativer, hvor flest respondenter mente at

Del i spørreundersøkelse	Spørsmål	Hypotese	Resultat
	gruppen har bidratt til å fremme din læring?	H: Storyline ville gi innsikt i realistiske arbeidsoppgaver i det nye yrket.	arbeidet med storyline bidro i stor grad til å fremme læring.
	7. Er det noe som burde gjøres annerledes med Storyline og presentasjonen i gruppen?	Med dette spørsmålet forventet jeg konkrete forslag til oppgaver til Storyline etter to månedens utøvelse av yrket. H: Det vil komme flere innspill om oppgaver fra flere poster.	Flest besvarelser positive. Overraskende nok fikk en besvarelse hvor respondent 4 «ser ikke helt hva storyline har med den faktiske jobben».
Del 3: Hvordan vurderer du følgende kommunikasjons tema	8.1 Holdning og etikk	Hvor mye interesse hadde de for det som ansees å være nøkkelkompetanse for helsevesenets personell.	Flest positive besvarelsene i meget nyttig og nyttig svaralternativer. Med to i svaralternativet både og det spørs.
	8.2 Taushetsplikt. Møte med pasienten	H: Kjennskap til yrkesetikk ville føre til at de følte seg som en del av systemet.	Alle besvarelsene var i svaralternativene meget nyttig og nyttig.
Del 6: Bakgrunn og motivasjon	17. Hvorfor valgte du å søke på stilling servicemedarbeider?	Finne ut motivasjonen for å søke på stillingen. H: De som søkte var motiverte av forskjellige grunner.	Motivasjonen viste seg å være ønske om en fast stilling i helsevesenet. Ord som spennende og interessant å være med på å utvikle en ny yrkesgruppe ble framtrepende.
	18. Hvilken type jobb hadde du før du søkte?	Hvilke typer yrkesbakgrunn de hadde. H: Gruppen var sammensatt av mange forskjellige yrkesbakgrunner.	I gruppen av respondenter fantes det 10 forskjellige yrker. Hvor kun 3 var helsefagarbeider og 1 var hjelpepleier.
Del 7: Erfaring med pilotkurset og anbefalinger	23. Tenk på fem veldig forskjellige mennesker du møter etter kurset. Hva ville du fortelle dem om	Jeg ville vite hvordan de ville uttrykke seg om kurset og opplevelsen på fagskolen. H: Gruppen var generelt fornøyd med pilotkursets innhold og form.	Respondentene ga uttrykk for å være tilfreds med kurs og forteller om en god opplevelse av å være på fagskolen.

Del i spørreundersøkelse	Spørsmål	Hypotese	Resultat
	introduksjons kurs «Servicemedarbeider?»		
	24. Hvilke deler av kurset mener du kan endres?	Ønsket innspill på temaer de hadde funnet nødvendig etter 2 måneders erfaring i arbeidet. H: Det ville være flere arbeidsoppgaver enn deltakerne var forestilt på forhånd.	Deltakere uttrykte ønske om mer praksis på arbeidsplassen. Mer praktiske oppgaver er det fremtredende her.
	27. Hva vil du gjøre for å bygge opp på kunnskapen du har fått fra dette kurset?	Ville vite om de hadde tenkt på hvordan de ville bygge på kunnskapen. H: Etter pilotkurset var de motiverte til å lære mer.	Fleste svarene her gikk på å fullføre en fremtidig fagskolestudie.

Resultatene viser at deltakerne fant temaene bli kjent, refleksjon og sammensetning av grupper nyttig til meget nyttig for mestring av yrket. Bruk av den yrkesdidaktiske metoden storyline med avsluttende gruppe presentasjon viste seg å få det mest spredte resultatet på skalaen fra meget stor grad til vet ikke, men de fleste av respondentene mente at storyline ([vedlegg 3](#)) bidro i stor grad til å fremme læring ([vedlegg 5](#)). Dette ble bekreftet av oppfølgingsspørsmål hvor de ble spurt om det var noe de ville endre og flest svarte nei. Det noen få ga uttrykk for, var at det var vanskelig å ikke ha fasiten til oppgaven og at det var vanskelig å forstå oppgaven til å begynne med. Vanskeligheten viste seg å være at de ikke visste hvordan oppgaven skulle løses. Det var spesielt et tilfelle med en respondent som sa at det var vanskelig «for en som ikke er inne i skolespråket». Resultatene om storyline stemmer godt med de empiriske observasjonene jeg har gjort meg gjennom erfaring med bruk av storyline. Fordi det ikke finnes noen fasit, strever mine deltidsstudenter med å få tak i hva det er som skal besvares i en slik åpen oppgave. I den avsluttende refleksjonen som ble levert på slutten av arbeidet med storyline, kom det likevel fram at de følte mestring ved bruk av storyline ([vedlegg 3](#)).

I spørsmålene om hvilke deler av pilotkurset de ville endre etter erfaring på postene ved sykehuset, kom det konsekvent en kommentar og et ønske om mer reell praksis, hovedsakelig ved sykehuset. Dette bekrefter det vi vet av erfaring, og det er at fagskolestudenter alltid ønsker seg mer praksis på arbeidsplassen i tillegg til mer praktisk rettede oppgaver.

På spørsmål om hvordan de ville ta vare på kunnskapen, ble de fleste besvarelsene at de ønsket å fullføre den framtidige fagskoleutdanningen.

Etter refleksjon over den gjennomførte evalueringen er det viktig å påpeke at utfordringen var å tenke helhetlig i organiseringen av pilotkurset og å nøye planlegge læringsaktivitetene. Pilotkursets hensikt var å gi et yrkesteoritisk faglig påfyll til en gruppe av framtidige yrkesutøvere. Resultatene viste at deltakergruppen var sammensatt av mennesker med forskjellige yrkesbakgrunn, noe som er karakteristisk for fagskolekandidater. Videre viser resultatene også at gruppesammensetningen og arbeidet med storyline bidro til å bygge opp samholdet i gruppene som skulle starte i et nytt yrke i en stor institusjon.

Avslutningsvis vil jeg si at vi i fagskolen lyktes med oppdraget vi fikk fra SØ, nemlig å utvikle og gjennomføre et yrkesfaglig pilotkurs for servicemedarbeidere. Fullstendig QuestBack rapport med resultater finnes i [vedlegg 5](#).

3.2.4 Dokument analyse: NOKUTs tilsynsrapport 13/257

Parallelt med pilotkurset jobbet andre av mine kollegaer med utvikling av studieplan for servicemedarbeidere, dette i samarbeid med et team fra sykehuset. Studietilbudet var tiltenkt som en fagskole nivå 1 i det Nasjonale kvalifikasjonsrammeverk (NKR) hvor 4 emner ville gi 60 fagskolepoeng i et fulltidstudium. Søknaden om godkjenning ble sendt til NOKUT i februar 2013.

I august 2013, mottok vi NOKUTs utkast til tilsynsrapport med de sakkyndiges anbefaling *studietilbud anbefales ikke godkjent*. Vedtaket lyder ordrett «NOKUT ved direktøren anser ikke de faglige kravene for godkjenning av utdanningstilbudet *fagskoleutdanning i service og logistikk rettet mot helseinstitusjoner*, 60 fagskolepoeng stedbasert undervisning, ved Østfold fagskole som oppfylt. Vi avslår derfor søknaden» (NOKUT, 2013, s. 21) .

Innholdet i tilsynsrapporten ble analysert på samme måte som tidligere beskrevet, ved bruk av Ramians (2012) prosessorienterte metode. Prosessen for dokumentanalyse foregikk på følgende måte:

- 1) Kategorier: Kategoriene ble valgt ut ifra de kriteriene NOKUT brukte til å vurdere studieplanen. Jeg valgte kategoriene innhold og relevans.
- 2) Deretter leste jeg rapporten i sin helhet og satt koder i to forskjellige farge.
- 3) For å gjøre datamengden håndterlig i den andre gjennomgangen valgte jeg å se kun på den oppsummerte vurderingen, som jeg kategoriserte på nytt.
- 4) Innholdet i kategoriene innhold og relevans ga nok data for dette forskningsprosjektet.

Resultatene etter analysen viser at studieplanen ble vurder ut i fra de fem hovedkriteriene gitt i *Retningslinjer for kvalitetssikring og godkjenning etter lov om fagskoleutdanning* (NOKUT, 2009, s. 6 – 8). De fem kriterier var, læringsmål og kvalifikasjoner, faglig innhold, undervisning, tilrettelegging og arbeidsformer, eksamen og vitnemål, og infrastruktur. I vurderingen gis tilbakemelding om totalt 28 «må»

punkter og 3 «bør» punkter som kreves rettet før utdanningen kan godkjennes. Det legges til at «behovet for en ny utdanning må vurderes grundig og det krever gjerne flere utredninger da utdanningen er tenkt inn i flere tjenester. Vi ønsker også en redegjørelse over andre relevante samarbeidspartnere, for eksempel foreninger og fagorganisasjoner» (NOKUT, 2013, s. 19).

Det resultatene også viser er at selv om studieplanen som ble sendt for godkjenning er utformet etter Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring (NKR), hvor det beskrives læringsutbyttebeskrivelser, noe som innebærer at fokus i utdanningen er på læringsutbytte og ikke målstyrt; fikk vi tilbakemelding om at «målene må gjenspeile hva studenten skal bruke denne utdanningen til» (NOKUT, 2013). Tidsmessig ble søknaden sendt midt i en periode hvor flere endringen var i gang; først NKR implementering 1. juli 2013 og deretter ny fagskoletilsynsforskriften 12. desember 2013.

Etter en grundig og helhetlig vurdering av tilsynsrapporten ble søknaden trukket fra NOKUTs system. Grunnen til at søknaden ble trukket, er at NOKUT har restriksjoner på tilsvarsdokumentasjon og vi vurderte de 28 «må» punkter og de 3 «bør» punkter og konkluderte med at rent fysisk var det umulig å gi en tilsvar innenfor de gitte rammene, og derfor var det best å trekke søknaden.

3.2.5 Deltakende observasjon: Servicemedarbeider

Forløpet i hendelsene for dette casestudiet finnes i [vedlegg 1](#). Grunnen til at jeg presenterer deltakende observasjon av servicemedarbeidere her, er at det er hensiktsmessig siden analyseenhet 1 handler om yrket servicemedarbeider. Hensikten med den første observasjonen var å bli bedre kjent med yrket servicemedarbeider.

Deltakende observasjon (se [vedlegg 8](#)) ble den valgte metoden for å innhente informasjon om servicemedarbeiderens utøvelse av yrket. Hvorfor deltakende observasjon? Gjennom deltakende observasjon (Grønmo, 2004) fikk jeg anledning til å se servicemedarbeider i handling og samhandling, samtidig som jeg kunne delta i arbeidsmiljøet. Adgang til feltet gikk gjennom tjenestevei ved å kontakte prosjektleder som svarte positivt. Jeg fikk også forslag fra henne om hvilken post ved sykehuset jeg skulle observere fordi den inneholdt flest av aktivitetene for en hektisk post ved

sykehuset. Dokumentasjon som beskriver arbeidsoppgaver for servicemedarbeider dagvakt har blitt analysert tidligere (3.2.1) (Sykehusjenester, 2012).

Forberedelse til deltakende observasjon besto i å først klargjøre et formelt brev med forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet. Brevet ble sendt per e-post til prosjektleder og deltaker fikk presentert brevet muntlig og fikk anledning til å lese brevet før det ble underskrevet. Deltaker fikk beholde en kopi av brevet. Brevet med forespørsel i sin helhet finnes i [vedlegg 6](#). Som andre del i forberedelsen ble det lagd et spesifikt observasjonsskjema, og de tidligere analyserte dokumentene med arbeidsoppgavene og stillingsbeskrivelsen ble brukt som grunnlag til å lage dette, skjema kan sees i sin helhet i [vedlegg 8](#). I forberedelsen var det viktig for meg som forsker å være tydelig på å gjenskape tilliten med servicemedarbeideren som var en tidligere pilotkursdeltaker. I tro med den metodiske tilnærmingen, var det viktig for meg å være åpen og fleksibel og klar for uventete hendelser mens observasjonen av dagens aktiviteter utspilte seg. Datainnsamling foregikk gjennom notatene på observasjonsskjema og fortløpende samtaler (Dalland, 2007, s. 186-190). Jeg fikk anledning til å bevege meg fritt og observere, samt å ha fortløpende samtale med servicemedarbeideren og postens øvrige personell, sykepleiere, assistenter og postleder. Videre fikk jeg også anledning til å ha en uformell samtale med flere servicemedarbeidere i lunsjpausen. Dette ga meg ikke direkte observerbare data, men verdifull kontekst data gjennom samtale med flere av deltakerne fra pilotkurset på sin arbeidsplass.

Tolkning og analyse av observasjonen ble gjennomført etter de to fasene nemlig *beskrivelse av det observerte og tolkning av observasjonen*, som anbefalt av Dalland (2007, s. 195). Med en gang jeg var ferdig med observasjonen skrev jeg mitt helhetsinntrykk over observasjonsseansen som varte i 8 timer. Det var viktig å få helhetsinntrykket ned på papir først og deretter reflektere over det jeg hadde observert, til bruk på et senere tidspunkt. Den første delen av analysearbeidet ble gjort ved gjennomføring av observasjonen, dette skjedde ved at jeg skrev nøkkelord i notatene fra de tre kategoriene jeg hadde bestemt på forhånd, disse var mat-relaterte, logistikk og rengjøring aktiviteter.

Tidsmessig ble tolkning og helhetsanalyse gjennomført dagen etter observasjonssekvensen. Dagen etter observasjonen transkriberte jeg notatene, noe som

bidro til helhetsforståelse av arbeidssituasjonen. I løpet av observasjonssekvensen kom det fram andre forhold som servicemedarbeideren var opptatt av.

Resultatene av deltakende observasjonen viste at aktivitetene som framtrådte i løpet av en dagvakt, var innenfor mat-relaterte aktiviteter. Dette innebærer kaffekoking, kontroll av temperaturer ved de forskjellige drikkedispensere, melk, juice, og saft, også temperaturkontroll for kjøleskapet, isbitmaskin og fryseboks. Videre innebærer det henting av tralle med mat fra heisområdet som kommer fra kjøkkenet, kontrollering av at matbrettene distribueres til pasientene og at pasientene som ikke er tilstede får maten ved et senere tidspunkt. Alt dateres og det som er eldre enn 24 timer eller uten dato kastes. Det som var overraskende var hvor mange av aktivitetene som hadde å gjøre med rengjøring. Dette innebærer mye urent arbeid, det vil si vasking av alt fra senger til stort utstyr som settes i vaskemaskiner, men som servicemedarbeidere er i kontakt med selv om de bruker forkle, hansker og munnbind. Aktivitetene relatert til logistikk, bestilling av lagerbehold til avdelingen og mat til nye pasienter og pasienter med spesialbehov, var sett i en vaktlengde og helhetsperspektiv få. Noen utvalgte resultater av analysen vises i tabellen nedenfor.

Tabell 4. Meningsfortetting etter analyse av observasjonsnotatene.

Naturlig enhet	Sentralt tema
<p>Bestilling av værene – posten (avdeling). Værene bestilles onsdag og motas på torsdag / søndag og mottas på mandag. Mat (pålegg) bestilles mandag mottas tirsdag / torsdag mottas fredag. Bestilling av Tøy: onsdag inkluderer værene til og med fredag. Fredag må bestilles værene som er til og med mandag. Tøy kommer 3 ganger per uke fast. Mengde skal justeres. Kontroll tas hver torsdag før kl. 11:00. Når værene kommer blir de «lever» ved heisegang – værene må ryddes – fokus på logistikk.</p>	<p>Logistikk</p>
<p>Når pasienten utskrives – for SMA beskjed og sengen blir ryddet. Alt av tøy settes i en blå sekk og settes i beholder i korridoren. SMA må bruke hansker og forkle for å håndtere sengetøy. Etter alt mat er ryddet – desinfiseres alle flatene på kjøkkenet og på kaffebordene. Ingen ettermiddagsvakt. I kjøkkenet vaskes kun eget utstyr, alt annet av bestikk, kopper, tallerkener og skåler sendes tilbake til kjøkkenet. Desinfisering av overflatene på kjøkken, kaffebord og korridor trallene.</p>	<p>Rengjøring</p>
<p>Alle overflatene ved kjøkkenet rengjøres og desinfiseres. Alle mugene med drikkeværer – saft i forskjellige varianter, sukker fritt, med sukker og i forskjellige smaker – byttes ut med renne mugges og lokker. «Overnatt muggene». Her klargjøres først alle «ferske mugges» og settes til siden. Drikke / kaffebord desinfiseres først brettene byttes og mugges med ferske drikkeværer kommer på plass. Urent fra kvelden før legges på trallet ved kjøkken – Urent fra middag / kveldsmat sendes tilbake til kjøkkenet i frokost tralle. Klargjøre kaffe til Thermos. Temperaturen i pasientenes kjøleskap blir registrert to ganger per dag. Kokker egg til pasientenes frokost = lokalt tilbud onsdag og lørdag. Daglig om maten: Maten kommer i tralle fra kjøkken den klargjøres etter koding til de forskjellige postene innen etasjen. Det gis beskjed til helsepersonell at maten er klar. Det er sykepleierne som tar maten til pasientene.</p>	<p>Mat / IK-Mat</p>

3.2.6 Oppsummering

I dette underkapittel har jeg beskrevet hvordan ved bruk av innholdsanalyse av dokumenter fra SØ med arbeidsoppgaver til et nytt yrke, jeg kom fram til hvilke yrkesfaglige tema var relevante til et forberedende pilotkurs. Jeg har fortalt hvordan pilotkurset ble evaluert gjennom en strukturert spørreundersøkelse, og at respondentene til undersøkelsene var få, men unike fordi de var de enesete mulig respondenter til dette spørreundersøkelse. Jeg også legger fram hvordan tilsynsrapport fra NOKUT med anbefaling ikke godkjent, ble analysert. Funnene fikk meg til å forstå to ting, først at de hadde rett og at vi ikke kunne utvikle en studieplan til et begrenset antall mennesker. Dette fikk meg til neste forståelsen som var at for å utvikle bærekraftig studieplaner da var det nødvendig å innhente mer data fra lignende yrker som kunne også ha bruk for denne utdannelsen.

3.3 Case analyseenhet 2: Matvert OUS og NOKUT avslag 2

For å kunne utvikle bærekraftige studieplaner var det nødvendig å innhente mer data fra lignende yrker som også kunne ha bruk for denne utdannelsen. Sykehuset Østfold var fortsatt interessert i å samarbeide om å få til en fagskoleutdanning for servicemedarbeidere. Jeg reflekterte over denne konkrete tilbakemeldingen fra NOKUT: «Behovet for en ny utdanning må vurderes grundig og det krever gjerne flere utredninger da utdanningen er tenkt inn i flere tjenester. Vi ønsker også en redegjørelse over andre relevante samarbeidspartner ...». Gjennom samtale og diskusjon med min utdanningsleder ble vi enige om at det nå var viktig å finne ut om det fantes lignende yrker i helsevesenet, som kunne ha nytte av denne utdannelsen. Gjennom kontakter som kjenner helsevesenet godt ble jeg kjent med yrket matvert og at dette kunne være et lignende yrke til servicemedarbeider.

3.3.1 Uformelt intervju: Enhetsleder matverter OUS

Som skissert i forskningsdesignet (figur 6) er yrket matvert ved Oslo universitetssykehus første del i analyseenhet 2. Jeg tok kontakt med enhetsleder matverter ved Oslo universitetssykehus (OUS) først via telefon og deretter per elektronisk post. Jeg fortalte om forskningsprosjektet og hvorfor jeg ville vite mer om yrket matvert. Jeg spurte om det var av interesse å delta i dette forskningsprosjektet for

deretter å bidra til studieplanutvikling. Hun svarte ja og sa seg villig til å la seg intervju.

Forberedelse til et uformelt intervju gikk på å finne de spørsmålene som var av relevans til intervjuguiden for å finne ut hvilke temaer det var viktig å holde fokus på. Det var viktig å innhente data som kunne gi informasjon om yrket matvert.

Det var også viktig å finne ut om det fantes dokumentasjon som stillingsbeskrivelse og hvilken yrkesbakgrunn matverten har, samt hvilken type kompetanse de forventes å ha før de begynner som matverter. Alt annet av informasjon som matvert enhetslederen kunne bidra med for å gjøre søknaden for en ny utdanning bærekraftig var også av interesse, og det er begrunnelsen for å gjennomføre et uformelt intervju som ble valgt som metode for å innhente data (Dalland, 2007; Grønmo, 2004). Skriftlig informasjon om forskningsprosjektet og intervjuguide (for intervjuguide se [vedlegg 7](#)) ble sendt per elektronisk post dagen før slik at informanten kunne ha en generell idé over temaene jeg var interessert i å snakke om. Jeg hadde med meg et ekstra sett av dokumentasjonen til informanten. Intervjuet ble gjennomført på Rikshospitalet i et fellesområde. Jeg var bevisst min rolle som intervjuer, og hadde på forhånd testet spørsmålene og klargjort det jeg skulle si om meg selv og prosjektet til informanten. Til dette brukte jeg anbefalinger fra Dalland (2007) som vises i figur 9 over i høyre hjørnet. Jeg avklarte også at jeg ønsket å forstå hva yrket matvert gikk ut på for å finne ut hvilke yrkesfaglige emner som kunne bli en del av en studieplan. Jeg trengte informasjon fra henne som ekspert i yrket og ba om tillatelse til å ta lydopptak av intervjuet.

Jeg fikk lov å spille inn intervjuet og samtalen varte 33 minutter. Et av spørsmålene til enhetslederen var om det var mulig å observere en matvert i sin post, noe hun stilte seg positivt til og vi avtalte en dato for observasjon.

Intervjuet ble først transkribert ord for ord i sin helhet, dette for å ta være på alt som ble sagt. Tidsmessig hadde jeg 7 uker fra intervju til observasjon og da var det viktig å transkribere og analysere intervju for å klargjøre observasjonsguiden. Kvaliteten på lyden var god selv om vi satt i et fellesområde. Intervjuet genererte en stor mengde av

Til Informanten:
Hva jeg holder på med
Hvorfor jeg gjør dette
Hva skal jeg bruke resultatene til
Hvordan jeg har valgt å vite mer om matvert
Mulig fordeler og ulemper det måtte medføre matvert som deltager
Løfte om anonymitet der det er ønskelig
Dalland (2007)

Figur 9. Her vises de hovedpunktene brukt til å presentere meg selv og prosjektet til intervjupersonen.

data og tjener hensikten å vise hvordan vi i fagskolen kan skaffe oss informasjon om de yrker vi ønsker å etablere og videreutvikle studieplaner for. Jeg presenterer de resultatene som viser akkurat dette.

Etter transkribering av intervju, ble det tematisert. Fremgangsmåten jeg fulgte er inspirert av Kvaless meningsfortetning (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 212). Analysens fem trinn som er brukt, er følgende:

1. Leste hele intervjuet og brukte notatene for å supplere informasjon.
2. Delte det i naturlig enheter
3. Sitater (naturlig enhet) fra intervjuet og sentrale temaer ble plassert i tabell form som vises i tabell 5.
4. Enhetene i analysen sees i lys av forskningsspørsmålene «hvilke faktorer bidrar til utvikling og etablering av nye studietilbud? Og Hvordan kan fagskolen bruke læring som drivkraft til utvikling av nye studietilbud?»
5. I dette trinnet skrev jeg en sammenfattende beskrivelse.

Enhetsleder matverter fortalte at matvertene er en viktig yrkesgruppe som kun håndterer mat og har matrelaterte oppgaver i buffetkjøkkenet i de forskjellige avdelingene ved Rikshospitalet. Yrket matvert ble etablert etter at brettservering fra kjøkkenet til avdelingene ikke holdt mattilsynets hygienekrav til mathåndtering. Emner av interesse for yrket er IK-mat (internkontroll mat) og spesialkost, siden pasienten kan få tilpasset måltidene i de forskjellige avdelingene. Ved Rikshospitalet finnes også yrket servicemedarbeider, men de er få og de tilhører avdelingen, men de har også kun med matservering å gjøre. Det ansettes helst personell med fagbrev fra kokkelinje, eller de som har erfaring fra servering-, kjøkken- og serviceyrkene. Det er ønskelig at de er gode på hygiene og at de er serviceinnstilte fordi de kommer i kontakt med pasienter og pårørende i en sårbar situasjon.

Tabell 5. Meningsfortetting etter intervju med enhetsleder matverter ved OUS.

Naturlig enhet	Sentralt tema
<p>Det vi gjør vi skiller yrkesgruppene veldig, vi har et klart skille mellom dem - mellom dem som renhold, tekstil, mat verter det er forskjellige yrkesgrupper.</p> <p>Vi skiller klart mellom dem. I forhold til renne og urene oppgaver. Ren og uren slik at det ikke skal bli kryssforurensning. En matvert den har kun med kjøkken og mat å gjøre ingenting annet. Klart det. Renhold av kjøkken ikke av gulv for eksempel har vi ikke.</p>	1. Hva er matvert. I hvilken yrkesgruppe de hører til.
<p>Det er kun mat og mat og mat IK-mat I forhold til post kjøkken, kun det ingenting annet. Det er ikke tid til noe annet.</p> <p>Ser vi veldig I forhold til her da kritisk hvis at en matvert skulle også gjøre andre oppgaver som senger</p>	2. Kunnskap om mathåndtering.
<p>Det prosjektet kom I gang I forhold til at vi skulle avslutte brett serveringa og da flyttes det helle, mest parten av både anretning, oppvarming og servering ut I postene. Avslutte med brett servering. Jo på grunn av det holder ikke dagens krav til hygiene</p> <p>Det var jo selvfølgelig bestemt første opp på direktør nivå da</p> <p>Og derfor så, så hadde vi et prosjekt da på også tilrettelegge det i forhold til areal, arealer her er jo veldig litte I forhold til kjøkken fordi det er ikke bygget for det systemet.</p> <p>Så måte finne gode løsninger I forhold til areal da, og det bruke en del tid på. Areal og hva som skulle være tilgjengelig for pasientene I kjøkkenet og hvordan systemet skulle være I forhold til servering og måltider</p>	3. Hvordan ble matvert yrke. Direktørnivå avgjørelse. For å tilfredsstille hygieniske krav.
<p>Noen avdelinger dem har sine egne servicemedarbeidere, som jobber på dagen, som tilhører avdelingen.</p> <p>Dem hører til avdelingen. Men de også driver kun med mat. Ikke andre ting.</p>	4. Det finnes yrket servicemedarbeider i OUS men kun mat relaterte arbeid.
<p>Også ... det vi lærer dem opp selv da, I forhold til hva er det "nettlæringa», også lære dem opp selv ute på postene da.</p>	5. Om opplæring de får.
<p>Vi ser jo helst av dem som søker, vi ser lettere av dem som har erfaring fra kjøkken ifra kantine ifra servering og service yrke da.</p> <p>En som - så lenge dem har ikke noen utdanninger som går direkte på det så ville jeg kanskje sett at ville ha noen som har fagbrev fra kokkelinje til eksempel.</p> <p>Og som har, som ah og veldig service innstilt og god på hygiene god på å behandle mennesker I ulike - så de treffer pårørende</p>	6. Hvem blir ansatt som matvert og hvilke egenskaper som er ettertraktede. Forteller om realkompetanse som er ønskelig.
<p>Også må tilegne seg kunnskap om spesielt kost som er et stort felt her - det er mye spesielt kost her</p>	7. Spesialkost er et viktig tema for matvertene. Pasienten i fokus.

3.3.3 Deltakende observasjon: Matvert OUS

Etter resultater og analyse av intervjuet med enhetsleder matverter fikk jeg nok data og hadde 6 uker til å klargjøre observasjonsskjema til de planlagte observasjonene (se forskningsdesignet i figur 6). Observasjonsguide til servicemedarbeideren ble presentert og analysert i analyseenhet 1, og observasjonsguiden til matvert presenteres i dette underkapittelet. Det er viktig å presisere at observasjonene skjedde med en dags mellomrom (se [vedlegg 1](#)) og det var derfor viktig å ha observasjonsskjemaene klare for begge observasjonene samtidig slik at den første observasjonen ikke skulle påvirke den andre.

Begrunnelsen av metodevalget er det samme som tidligere beskrevet på side 60, fordi jeg gjennom deltakende observasjon (Grønmo, 2004) fikk anledning til å se matvertene i handling og samhandling samtidig som jeg kunne delta i arbeidsmiljøet. Adgang til feltet gikk gjennom tjenestevei ved at jeg spurte enhetsleder matverter, ved intervjuet som beskrevet i forrige avsnitt. Det var hektisk i denne periode på grunn av at Mattilsynet skulle ha revisjon hos dem og derfor fikk jeg en dato for observasjon syv uker etter intervjuet (for detaljert tidsramme se [vedlegg 1](#)).

Jeg brukte samme type brev om forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet, som jeg hadde klargjort tidligere (se [vedlegg 6](#)). Enhetsleder fikk en kopi ved intervjuet. Observasjonsdagen fikk deltaker presentert brevet muntlig og fikk anledning til å lese brevet før det ble underskrevet. Deltaker fikk beholde en kopi av brevet. Forespørselsbrevet i sin helhet finnes som [vedlegg 6](#).

Hensikten med å observere matvertene var å innhente data om yrkeskompetanse gjennom deltakende observasjon av matvertens yrkesutøvelse. Forberedelse til deltakende observasjon av matverten bestod av å analysere notatene fra intervjuet siden jeg ikke hadde fått stillingsbeskrivelse. Jeg lagde en observasjonsguide til notater kun med klokkeslett blokker. Observasjonsguiden i sin helhet finnes i [vedlegg 9](#).

Igjen i tro med den metodiske tilnærmingen var det viktig for meg å være åpen og fleksibel og å være klar for uventete hendelser mens observasjonen av dagens aktivitet utspilte seg. Datainnsamling foregikk gjennom å skrive notater på observasjonsskjema og ha fortløpende samtaler (Dalland, 2007, s. 186-190). Jeg fikk anledning til å bevege meg fritt og observere, samt å ha fortløpende samtale med matverten. Observasjonen

ved OUS var annerledes enn den ved SØ, fordi jeg ikke hadde noe forhold til matverten fra før. Jeg måtte etablere aksept og tillit. Det at jeg fikk arbeidsklær fra enhetsleder hjalp til å bli en del av arbeidsmiljøet. Informasjon om prosjektet hadde blitt gitt av enhetsleder til matverten. Hun var vel informert og visste hva jeg var der for. Posten jeg observerte var en hektisk post. Jeg fikk anledning til å veksle mellom deltaker og observatør. Veksling mellom rollene var et bevisst valg som jeg var forberedt på. Jeg fikk også mulighet til å snakke med flere matverter i lunsjpausen, noe som ga meg data om de forskjellige bakgrunner og meninger de hadde om eget yrke. Ved å ha en uformell samtale med flere matverter fikk jeg verdifull kontekst fra flere yrkesutøvere i en avslappet setting. Jeg fikk også samlet en del grafiske data i form av bilder av forskjellige gjenstander og forsider av forskjellige instruks permer.

Som tidligere beskrevet i side 60 tolkning og analyse av observasjonen ble gjennomført etter de to faser nemlig *beskrivelse av det observerte og tolkning av observasjonen*, som anbefalt av Dalland (2007, s. 195). Med en gang jeg var ferdig med observasjonen skrev jeg ned et helhetsinntrykk, over observasjonsseansen. Jeg observerte en langvakt og en halv vakt i samme posten, hele observasjonen varte i 12 timer. Dagen etter reflekterte jeg over det som hadde blitt observert, og det var viktig da å få ut helhetsinntrykket på papiret. Den første del av analysearbeidet ved gjennomføring av observasjonen var enklere siden det kun inngår kjøkken relaterte oppgaver i matvertyrket. Dagen etter observasjonen transkriberte jeg notatene, noe som bidro til helhetsforståelse av arbeidssituasjon. Tidsmessig ble tolkning og helhetsanalyse gjennomført to dager etter observasjonssekvensen. I løpet av observasjonssekvensen, kom det fram at matverten ønsket seg mer kunnskap om spesialkost noe som hun var opptatt av.

Resultatene av den deltakende observasjonen viser at i løpet av en dagvakt, gjennomfører en matvert kun buffetkjøkken relaterte oppgaver og hun følger strengt alle kontroller som er nødvendige av HACCP systemet. Matvert er bevist sin rolle og er opptatt av å være tilstede for pasientene som ønsker seg noe annet enn de valgene som finnes i menyen. I den gruppesamtalen jeg hadde i lunsjpause uttrykte alle fem matverter at de ønsket seg mer kunnskap om spesialkost, dette fant jeg interessant fordi enhetslederen også mente at det var stort behov for mer kunnskap om spesialkost. De ønsker å bidra til helsebringende tiltak med mat ved de forskjellige postene de var plasserte ved. Fra helhetsinntrykket kan jeg si at matvertene er stolte av yrket og har

fokus på pasienten, viser omsorg for pasienten og pårørende, og de får til et veldig godt samarbeid med helsepersonalet. Dette var en travel avdeling med høyt tempo, men matverten hadde full oversikt og kontroll på buffetkjøkkenet.

3.3.4 Dokument analyse: NOKUTs vurderingsdokument 14/118

En ny godkjenning søknad ble sendt til NOKUT med en ny og forbedret studieplan i februar 2014 (tidsramme og hendelser finnes i vedlegg 1). To måneder seinere, i april 2014 mottok vi et vurderingsdokument som informerte oss om at studieplaner ikke ville bli sendt til sakkyndige for vurdering, begrunnelse i sin helhet siterer jeg her:

Våre vurderinger, av de grunnleggende forutsetningene for å tilby fagskoleutdanningen, avdekket mangler som skulle ha vært på plass før søknadene ble sendt. Søknadene blir derfor avslått ved den innledende vurderingen, og ikke sendt videre til det sakkyndige panelet for vurdering av den overordnede læringsutbyttebeskrivelsen for utdanningen (NOKUT, 2014, s. 4)

Dokumentet ble ikke analysert for noe mer data enn dette sitatet. Sitat fra dokumentet skal brukes i drøfting.

3.3.5. Oppsummering

I dette underkapittel har jeg beskrevet hvordan jeg tok kontakt med leder til et lignende yrke til servicemedarbeider. Hva det yrket matvert består av og hva er egenskapene som kreves til å utøve yrket. Gjennom deltakende observasjon ble resultatene fra intervju med enhetsleder bekreftet. Jeg har fortalt også at dokumentanalyse av NOKUTs avslag 2 var ble kun å ta tilbakemelding med begrunnelse videre til drøfting.

Likheter mellom servicemedarbeidere og matverter er kun når det gjelder mathåndtering. Servicemedarbeiderens oppgaver er spredt over et stort areal og det inkluderer rene og urene operasjoner, noe som ikke er å anbefale, spesielt i et sykehusmiljø. Servicemedarbeidere ga utrykk i felleskap at de trivdes og at de støttet hverandre, men arbeidsmiljø var preget av at det var fortsatt vanskelig for det øvrige personalet å forstå hvordan de kunne best samarbeide. Resultater viser også at matverter har en like hektisk dag, men de har fokus på pasienten og er opptatt av å bidra til

helsebringende effekt ved å tilberede mat etter *pasientens ønske*. Tros så stor forskjell mener jeg at vi kunne samarbeide med OUS også for en bærekraftig studieplan.

3.5 Behandling av personopplysninger

Prosjektet ble registrert i Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) og registrert med prosjekt nummer 36162. Alt av personopplysninger data har blitt anonymisert. NSD tok kontakt som beskrevet i tilbakemelding, og har blitt informert om at alt data ble behandlet som beskrevet. Brev med tilbakemelding fra NSD i sin helhet finnes i [vedlegg 10](#).

3.6 Studiets validitet og reliabilitet

I planleggingsfasen for dette forskningsprosjektet og ved valg av forskningsdesign og metode, samt analysetilnærmingen har jeg vært oppmerksom på validitet og reliabilitet. Hensikten har konsekvent vært å sikre validitet og reliabilitet for dette forskningsprosjektet. Jeg har strebet for å hente data der hvor det var relevant for å svare på problemstillingen og forskningsspørsmålene.

Casestudiets som forskningsdesign kjennetegnes ved at den har en indre logikk. Logikken består i at den binder sammen fenomenet som studeres, forskningsspørsmål, datainnsamlings metode og generalisering (Ramian, 2012, s. 15). Ved å plassere alle elementene i en forskningsdesignmodell (finnes i figur 6) som inneholder forskningsmateriale og metode, har jeg nøye vurdert alle elementene som skulle bidra til å få representative data for å skaffe pålitelig resultater. Gjennom dette har jeg sikret validitet for dette forskningsprosjektet. Grønmo (2004, s. 119-221) skriver at et uttrykk for validitet er hvor godt det faktiske datamaterialet svarer til mine intensjoner for opplegg og datainnsamling i denne undersøkelsen. Hvordan vet jeg at jeg undersøker det jeg satt ut til å undersøke? Svaret er at med de vurderingene jeg gjorde over alle elementene som genererte datamateriale til dette forskningsprosjektet, nemlig dokumentene, respondenter til strukturert spørreundersøkelsen, informanten til intervju og yrkesutøvere som ble observert i sine arbeidssituasjoner har jeg sikret data som i sin helhet besvarer problemstilling og forskningsspørsmålene.

Like viktig er det gjennom hele prosessen å være klar over hvilke feilkilder som kan forekomme i akkurat dette forskningsprosjektet. Hvordan har jeg vært bevist på å unngå det kjente fenomenet «undersøkelseeffekten» ved bruk av casestudie som

forskningsdesign. Undersøkelseeffekten er fenomenet hvor det undersøkte og undersøger kan påvirke hverandre, dette beskrevet av Ramian (2012, s. 104). Det er riktig å si at etter to år intensivt arbeid med servicemedarbeider i 2012 – 2014 (for oppgavens tidsramme og hendelser se [vedlegg 1](#) hvor mye av forskningsarbeidet ble gjennomført samtidig med mitt daglige yrkespedagogiske arbeid, kunne det ha vært mulig at mine oppfatninger og forforståelser kunne stå i veien for objektiviteten rollen som forsker krever. Objektiviteten var i fokus da jeg for eksempel var klar til dokumentanalyse og hadde forberedt meg i hvordan jeg skulle analysere re metodisk, og ved å alltid ha problemstilling og forskningsspørsmålene på tavla, hvor jeg kunne se dem hele tiden. Derimot hadde jeg også helhets perspektiv i casestudie. Forholdet til servicemedarbeidere var preget av nærhet og strukturert spørreundersøkelsen er en metode som er preget av avstand og selektivitet. Ved å bruke strukturert spørreundersøkelse mener jeg at jeg ikke kan ha påvirket respondentene. Til den interne validitet i analysen av spørreundersøkelsens åpne spørsmål spesielt, var det viktig å bevare tekstene som QuestBack genererte uten å bruke autokorrekt dette for å ikke legge til «hva jeg mente respondent kunne ha ment». Det var viktig å være objektiv og kritisk til utsagnene i besvarelsene. Dette casestudie består av to analyseenheter og hensikten var hovedsakelig å finne likheter, enda det også var viktig å se etter forskjeller mellom yrkene som en del av helhet og kontekst.

Casestudie er en unik hendelse og vanskelig å reprodusere, jeg forklarer casestudiet som å ta et vitenskapelig Polaroid bilde. Reliabilitet refererer til datamaterialets pålitelighet (Grønmo, 2004, s. 220). Yin (2009, s. 45) definerer reliabilitet som et mål “the goal of reliability is to minimize the errors and biases in a study”. Det finnes mekanismer som er beskrevet i litteratur for å sikre etterlevelse av reliabilitet (Ramian, 2012, s. 105; Yin, 2009, s. 45). Jeg har fulgt anbefalinger og for å sikre reliabilitet for dette forskningsprosjektet har jeg en forskningsprotokoll som består av to protokollbøker og en ringperm med bevissamling i form av dokumentasjon med data og vitenskapelig artikler. Med dette mener jeg at andre kan følge det rødtråden fra data til konklusjon.

4. Drøfting

Dette forskningsprosjektet tok utgangspunkt i problemstilling som ble presentert i side 27. I overensstemmelse med forløpsanalyse og resultater presentert i kapittel 3, følger drøfting casestudiets struktur gitt av de tre forskningsspørsmålene som hoved emner. Drøfting starter med å diskutere viktige funn som besvarer spørsmål *Hvilke faktorer bidrar til utvikling og etablering av nye studietilbud?* Diskusjonen fortsetter med å omhandle de funnene som støtter spørsmål *Hvordan kan fagskolen bruke læring som drivkraft til utvikling av nye studietilbud?* Til slutt diskuteres de viktige funn som belyser spørsmål *Hvordan kan fagskolen utvikle en form for trippelheliks for samarbeid fagskolen-yrkesfeltet-staten?*

Jeg har tidligere i kapittel 1.6 presenter min erfaringsbakgrunn og motivasjon for dette forskningsprosjekt. Her i drøfting har jeg bevisst med meg erfaringer samt forsknings resultater fra det analyserte data. Denne kombinasjonen mener jeg bidrar til å berike diskusjonen og til helhets forståelse av konteksten til casestudiet.

4.1 Hvilke faktorer bidrar til utvikling og etablering av nye studietilbud?

Fagskolen i dag må lytte og forholde seg til de signalene som styringsinstanser til enhver tid avgir og samtidig følge med utvikling i samfunnet og arbeidslivet. Utvikling av nye studietilbud i fagskolen er resultat av å følge med de signalene arbeidslivet gir.

De faktorene som ble identifisert gjennom studiet av studieplanutviklings prosesser er følgende:

Samarbeidspartner: Fagskolen trenger en eller flere samarbeidspartnere fra yrkeslivet som har et yrkesmessig behov, til utvikling og revidering av studieplaner. Dette er det enkleste, samtidig den mest deterministisk av faktorene, om det ikke finnes en samarbeidspartner fra yrkeslivet, skal det ikke utvikles nye studieplaner. Dette er kravet for godkjenning av fagskoleutdanning – tilsynsforskriften §3-1(2): «Tilbyder skal samarbeide med aktører i yrkesfeltet og delta i faglige nettverk som sikrer at utdanningens læringsutbytte er relevant for yrkesfeltet» (Fagskoletilsynsforskriften, 2013).

Identifisering av yrkets kompetanse: Som yrkespedagog og basert på resultatene fra evalueringen av pilotkurset mener jeg at vi kan ikke begynne å utvikle yrkesfaglige innhold til et nytt yrke uten at vi går ut til yrkesfeltet og forankrer innholdet i yrkesutøvelsen. På den ene siden sier Dewey «the only adequate training for occupations is training through occupations» (Dewey, 2009, s. 310), vi i fagskolen får studenter som allerede er kvalifiserte yrkesutøvere som har allerede fagbrev og som ønsker å videreutdanne seg, det vil si at de allerede har fått sitt utdanning gjennom yrkesutøvelsen, og det de trenger er yrkesfaglige påfyll. Allikevel det er viktig å være bevisst på hva det yrket er før vi skal utvikle studietilbud. Det å identifisere og sette ord på hva er som kreves av yrkesfaglige innhold, er første trinn i arbeidet med en ny studieplan. Jeg mener at de samme læringsprosessene som tar utgangspunkt i yrkesutøvelsen og i at selve arbeidet er deltakerorientert, erfaringsbasert, samarbeidsbasert, opplevelsesorientert, problemorientert og praksisorientert læringsprosessene som beskrevet av Schwencke og Larsen, (2015, s. 121) burde brukes systematisk for å utvikle yrkesfaglig innhold, samt informasjon til å formulere arbeidsoppdrag som kan inngå i studieplanen som arbeidskrav. Dette ville gi de framtidige studenter virkelighetsforankrede oppgaver. Behov for praksis og virkelighetsforankrede arbeidsoppdrag kom tydelig fram i resultatene fra evalueringen til pilotkurset.

Yrkespedagogikk – helhetlig tenkning: Klarhet over læringsutbytte det framtidige yrke skal ha, bidrar til å velge den yrkesdidaktiske metode eller metoder som best kan bidra til at fagskolekandidaten motiveres til å være i læringsprosessen. I dette studiet viser resultatene at valget av storyline som yrkesdidaktisk tilnærming ga de ønskede resultater. Før jeg redegjør hvilke og hvorfor de yrkespedagogiske prinsipper (Inglar, 2015, s. 103) bekrefter storyline som et egnet yrkesdidaktisk verktøy på fagskolenivå. Mener jeg at sitatet fra en av respondenter er bevis på at vi i Fagskolen i Østfold utøver de yrkespedagogiske prinsipper med en viss grad av fortrolighet. Dette kommer studentene til gode i form av mestring, dette fordi en systematisk bruk av metoden hvor deltakere opplevde forelesninger kombinert med praksis ved SØ, relevant med enn vis grad av frustrasjon, viste det seg å motivere. Her viser det seg at ved bruk av storyline, (se vedlegg 3) drar vi studenten med og inn i konfluentpedagogikken, med andre ord tar vi med oss hele mennesket. «Konfluent pedagogikk står for en arbeidsmetode hvor vi tar sikte på at alle prosesser i undervisning, læring og veiledning skal flyte sammen mot

samme mål. I første rekke gjelder dette de intellektuelle, de emosjonelle og de psykomotoriske aspekter» (Grendstad & Sandven, 1986, s. 233). Med dette mener jeg at det er i de spenninger mellom mestring og frustrasjon at det blir læring. Dette kommer fram i sitat nedenfor. Respondent 1 gir et så fullstendig svar som viser at alle syv yrkespedagogiske prinsipper er med i en storyline med 4 nøkkelspørsmål (fullstendig storyline finnes i [vedlegg 3](#)).

At det var et kurs jeg i utgangspunktet kunne være litt negativ til. Jeg hadde absolutt lyst til å delta, men etter dag en, to og tre forsto jeg ikke helt meningen. Etter uke to og tre ville jeg virkelig ikke slutte. Det var fantastisk å være tilbake på skolebenken. Det var deilig å bli kjent med så mange nye mennesker som har blitt mine kollegaer, og det setter jeg veldig pris på i etterkant. Vi har fungert som store støttespillere for hverandre, og vi har lært mye av å gå på kurs. Ting vi aldri ville tenkt over tidligere, og nyttige fakta med tanke på arbeidsoppgavene våre. Jeg ville også fortalt de at jeg håper det blir en fagskoleutdanning, og at jeg kunne tenke meg å fullføre det.

- respondent 1

Prinsippet; erfaringsbasert læring med utgangspunkt i de lærendes erfaring:

«Det vet jeg ikke. Det som var fint er at med Storyline er det ikke et bestemt fasitsvar, men det er flere ulike muligheter for å løse oppgavene. Noen felles likheter hadde gruppene, men utformingen/besvarelsen på oppgavene varierte fra de enkelte gruppene. Dette viser hvor ulike måter vi løser utfordringer på tenker jeg» - respondent 9

Ved at respondent 9 merket seg at gruppene ga forskjellige svar, vises det at deltakere bruker egne erfaringer til å løse oppgavene, dette er tilsiktet ved bruk av storyline.

Prinsippet; gruppearbeid som en sentral arbeids- og læringsform. Samarbeid om læring:

«Jeg synes det var veldig bra ... kunne ønske meg litt mer veiledning i starten av storyline, men ser i etterkant at det var lønnsomt og tenke ut og løse oppgaven selvstendig i gruppa med litt veiledning "og det fikk vi" det var bra!» - respondent 7.

Respondenten vektlegger *gruppa* og *vi* i tilbakemelding sitert ovenfor, noe som er hensikten ved bruk av yrkesdidaktisk verktøy *storyline*. I sitat ovenfor kan man også se deler av prinsippet selvvurdering og med ansvar «... i etterkant att det var lønnsomt og tenke ut og løse oppgaven selvstendig i gruppa ...».

Disse tre funn er et utvalgt av relevante resultater, som viser hvordan vi i Fagskolen i Østfold bruker yrkespedagogikkens helhetlige tenking i vår utviklingsarbeidet, og i det daglige yrkesdidaktisk arbeid med våre studenter, nemlig, hel- og deltid samt i det nettstøttet studier.

Økonomien er ikke tema i dette forskningsprosjekt allikevel det er viktig å ta med i betraktningen at fagskolen verken på nasjonalt eller lokalt nivå har budsjetterte midler til utviklingsarbeid. Svensson og Brulin (2014, s. 281) sier at aktivt eierskap til utviklingsprosjekter, hvor ledelse eller de ansvarlige for prosjektet legger til rette i form av ressurser. Jeg opplever at ledergruppa hos oss gjør så godt de kan med de ressursene de får tildelt som er tilnærmet null, de finner veier rundt systemet, ved å engasjere ressurspersoner som vil bidra til utvikling i tillegg til egen fulltidsstilling. I rapporten *Arbeidslivets skole?* (Brøyn et al., 2015, s. 41) presenteres dagens finansieringssystem for fagskolen og det påpekes at mangel av ressurser som et generelt problem for fagskolene. Økonomien gjør at hver gang det er behov for utvikling av et nytt studietilbud hos oss settes det opp et team som består av en eller to personer fra yrkesfeltet og en eller to personer fra lærerstaben med relevant kompetanse i feltet. Brøyns (2015, s. 41) rapport sier at: «Den mest omfattende måten en skole kan forsøke å dekke endrede behov i markedet på, vil være å opprette nye utdanninger som vil kunne skaffe den kompetansen som etterspørres. Dette er imidlertid en mulighet få skoler føler de har». Dette stemmer med erfaringer vi i Fagskolen i Østfold har fra arbeidet med utvikling av nye studietilbud. Det er min erfaring at studieplanutvikling er en tidskrevende prosess, hvor tidspress og styringskrav fra NOKUT avleder fokus fra det yrkespedagogiske.

4.2 Hvordan kan fagskolen bruke læring som drivkraft til utvikling av nye studietilbud

Læring i dette forskningsprosjekt har kommet fra at vi har feilet i å få godkjent en studie tilbud til et nytt yrke. Dette har styrket oss i form av økt kunnskap etter refleksjon.

Argyris (2000) sier at læring i organisasjoner er noe som skjer under to betingelser, når organisasjonen oppnår det de siktet til. Dette kaller han for at man har fått en *match* mellom handlingsplanen og det faktiske resultat. Læring skjer også når man må korrigere en *mismatch* mellom intensjonen av handlingen og resultatet. Læring i dette studiet var først å forstå etter refleksjon at det var nødvendige å utvide yrkesgruppene som også kunne ha nytte av det studietilbud vi utviklet til servicemedarbeidere.

Refleksjon i handling støttes av Schön (2000) som sier at vi reflekterer over handlingen, da tenker vi tilbake på hva er det vi har gjort for å oppdage hvordan vår *viten-i-handling* kan ha bidratt til en uventet resultat. I løpet av dette studiet har vi drevet med det som Schön beskriver som *refleksjon-i-handling*. Hvor jeg som arbeidet med utvikling av pilotkurs og kollegaene mine som arbeidet med selve studieplan forsøkte i utviklingsperioden, som varte i to år, å gjøre en forskjell i handlingene for å oppnå det ønsket resultatet, nemlig å få studieplan godkjent.

Etter erfaring med studieplanutvikling mener jeg at vi ikke har de systematiske tilnærminger til å ta vare på den læring som skjer når vi arbeider med utvikling av studieplaner i samarbeid med yrkesfeltet. I forbindelse med dette studiet, stilte jeg meg spørsmål hvordan vi kunne bruke lærings som drivkraft i utvikling. Det var da jeg fant Göran Brulin som bruker akkurat begrepet læring som drivkraft, som tidligere beskrevet i teori kapittelet. Jeg mente at dette ville motivere oss i fagskolen og våre samarbeidspartnere. Med begrepet bærekraftig utvikling mener Svenssons og Brulin at utviklingsarbeidet skal resultere i langvarig resultater. Hvordan kan mekanismene for bærekraftig utvikling plasseres i fagskolens kontekst for dette studiet.

1. **Aktivt eierskap:** I utvikling av pilotkurset like mye som studieplan eierskapet av selve utviklingsprosess var hos oss. Ressursene ble tildelt av ledergruppa. Resultatene har vi tatt vare på.
2. **Samarbeid:** Ja, det var strategiske aktører som var med på dette løpet i utviklingsprosessen. Men samarbeidet besto hovedsakelig i å få innspill fra oppdragsgiver til utforming av pilotkurset, samt praksis hos SØ. Mine kollegaer

som drev med utvikling av studieplanen fikk også til samarbeid med oppdragsgiver.

3. **Utviklingsorientert læring:** Her som ble beskrevet i analyseenhet 1, arbeidet var preget av tidspress. Dette stemmer med funn i rapporten *Arbeidslivets skole?* Hvor det viser seg at manglende tid er konsekvent rapportert av fagskolesektoren (Brøyn et al., 2015, s. 45). Ved gjennomgang av det helhetlige prosess som beskrevet i forskningsdesignet, ble noe kollektiv læring til, mellom partene. Men hvis vi plasserer her gruppen som pilotkurset ble utviklet til og tar med resultatene fra pilotkursevalueringen da har vi fått til utviklingsorientert læring og dette prosjektet er mekanismen som tar være på læring, som er beskrevet i punkt 1.



Figur 10. Mekanismene for bærekraftig utvikling.

Dette forskningsprosjekt ble til fordi vi hadde en samarbeidspartner som var interessert i at vi først skulle utvikle et kurs for et nytt yrke.

Samarbeid med aktører i yrkesfeltet for utvikling av nye studietilbud er et styringsmessig krav fagskolene må oppfylle før man søker om godkjenning til nye fagskoleutdanninger.

Læring er en forutsetning for å fremme et aktivt eierskap og er den samlede kraft som gir retning i en utviklings arbeid sier Svensson og Brulin (2014, s. 282). Derfor er det viktig å systematisere studieplanutvikling ved å bruke tid på evaluering av prosessene

som har foregått. Evaluering består av å reflektere over hva er likt og hva er forskjellige og hva har endret seg fra siste gang. Jeg mener at kvalitetssystemet i fagskolen kan brukes for å ta være på læring.

4.3 Hvordan kan fagskolen utvikle en from for trippelheliks for samarbeid fagskolen-yrkesfeltet-staten?

Hittil har det blitt drøftet de faktorene som resultatene frembragt også hvordan vi kan bruke læring som drivkraft. Studieplanutvikling skal drives av samarbeid med yrkesfeltet. Dette innebærer at det blir intensive tidsperioder med samarbeid og tidsperioder hvor det ikke er samarbeid. Dette er noe som Svensson og Brulin (2014, s. 282) kaller som engangs tilfelle som ikke bidrar til langsiktig resultater.

Vi har nå etablert at utvikling av nye studietilbud i fagskolen skjer med yrkesfeltet. Men vi har en faktor til som er med i prosessene som har blitt studert i dette forskningsprosjektet, nemlig NOKUT.

Min erfaring er at vi utvikler studieplaner under NOKUTs premissene. Hvor vi blir opptatt av å skrive filologiske riktige læringsutbyttebeskrivelser. I fagskoletilsynsforskriften stilles krav til *utdanningens innhold* og oppbygning, samt krav til at fagskoleutdanning skal ha et *pedagogisk opplegg som sikrer god veiledning og oppfølging av studentene både som gruppe og individ* (Fagskoletilsynsforskriften, 2013). Jeg finner det interessant og urovekkende at i veiledende dokumentasjon fra NOKUT ikke nevnes yrkespedagogikk, yrkesdidaktikk eller yrkespedagogiske prinsipper. Noe som må ansees å være kjernen i fagskoleutdanninger. Samtidig som dette er kritikkverdige, må vi i fagskolesektor ta ansvar for at vi ikke har gjort yrkespedagogikk mer synlig og at vi heller ikke har gitt innspill til NOKUT. Dette kan også skyldes til at vi i fagskole sektoren ikke er bevist over hvor viktig det er å snakke om hva og hvordan vi driver med yrkespedagogikk og yrkesdidaktikk.

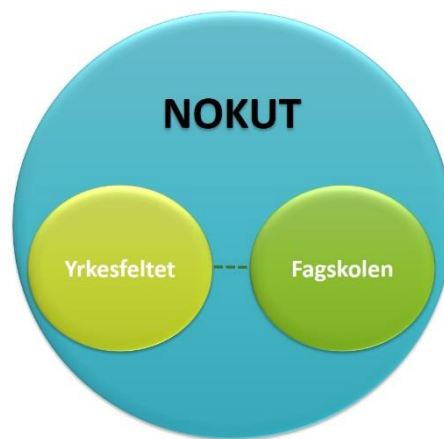
Når de tre faktorene som er med i å få en studieplan godkjent ble identifisert, nemlig fagskolen-yrkesfeltet og stat, ble det hensiktsmessige å analysere relasjonene mellom disse tre aktørene ved bruk av trippelheliks som er beskrevet av (Ranga & Etkowitz, 2013) og tidligere beskrevet i teorikapittelet.

Gjennom de prosessene som har blitt studert i dette forskningsprosjektet, kommer det fram at stat er representert av NOKUT har en fremtredende rolle som regulerer

forholdene mellom fagskolen og yrkesfeltet via fagskoletilsynsforskriften. Dette plasserer relasjon innenfor den stat regulert konfigurasjon hvor staten har den fremtredende rolle i regulering over relasjoner mellom industri og utdanningsinstitusjoner. Dette stemmer med hva Etzkowitz og Leydesdorff publiserte hvor de sier at Norges politiske modellen hører innen en svakere versjon av trippelheliks I, som er stats regulert. Siden NOKUT representerer stat, viser sitat at dette stemmer med funnene i dette forskningsprosjektet.

NOKUT er en nødvendig som en uavhengig aktør som skal sikre kvalitet i fagskoleutdanningene, ved å blant annet stille krav til samarbeid med næringslivet. Likevel kommer det til uttrykk hos alle skolene at NOKUT gjør det vanskelig for dem å utfylle sin rolle som fleksible tilbydere av utdanning som skal være nært knyttet til næringslivets behov (Brøyn et al., 2015, s. 39).

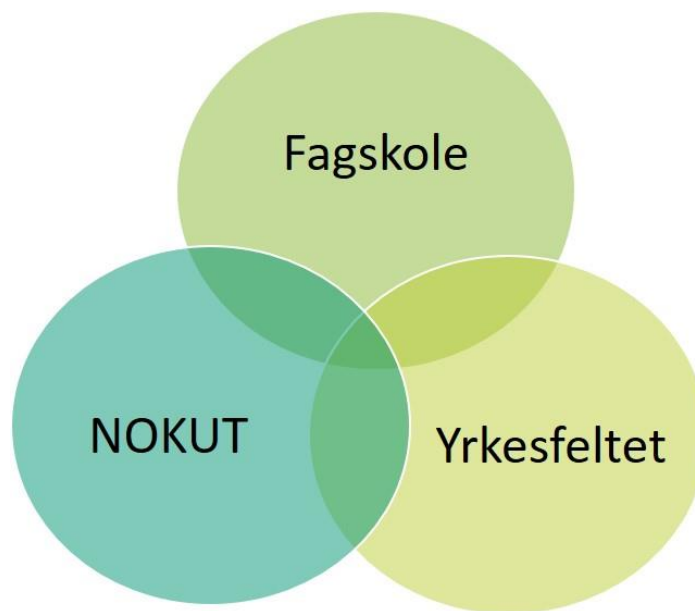
En grafisk representasjon av modellen med de relevante aktørene vises i figuren nedenfor. Det er viktig å påpeke at krav til samarbeid stiles kun til fagskolen. Yrkesfeltet kan velge å ikke samarbeide med fagskolen. Brøyn et al., anbefaler NOKUT «at krav bør være forenlige med fagskolens handlingsrom» (Brøyn et al., 2015, s. 69).



**«Statsregulert»
Trippelheliks I**

Figur 11. Trippelheliks I modell som viser relasjoner fagskole-yrkesfeltet-NOKUT

Det som er ønskelig er å arbeide i en balansert trippelheliks modell for utvikling. Men for å oppnå en balansert trippelheliks konfigurasjon må vi først finne felles arenaer til samarbeid. Dette kan oppnås i et ekte trilateralt nettverk, hvor yrkesfeltet-fagskolen-stat kan samarbeide for utvikling i fagskolesektoren. Brøyn et al., gir også anbefalinger til fagskolene, om å «opprette egne stillinger til å pleie samarbeidet med næringslivet» (Brøyn et al., 2015, s. 69). I en balansert trippelheliks modell, mener Marina Ranga (Ranga & Etzkowitz, 2013, s. 239) at utdanningsinstitusjonen kan ta initiativ i felles utviklingstiltak. I figuren nede vises den balanserte trippelheliks modell.



Figur 12. Balansert trippelheliks modell for utvikling.

5. Oppsummering og konklusjon

Problemstilling er blitt belyst og forskningsspørsmålene besvart gjennom å presentere teori som jeg fant relevant for problemstilling. Dette casestudium besto av to forskjellige analyseenheter som er del av en helhetlig kontekst. Hver enhet ble analysert ved bruk av flere ulike metoder for datainnsamling. Metodene brukt var dokument analyse, strukturert spørreundersøkelsen, intervju og deltakende observasjon.

I denne forskningsprosjektet var problemstillingen; Hvordan kan Fagskolen i Østfold organisere samarbeid med yrkesfeltet for å utvikle nye studieplaner med læring som drivkraft?

Problemstillingen vil bli belyst ut i fra følgende perspektiver:

- Hvilke faktorer bidrar til utvikling og etablering av nye studietilbud?
- Hvordan kan fagskolen bruke læring som drivkraft til utvikling av nye studietilbud?
- Hvordan kan fagskolen utvikle en form for trippelheliks for samarbeid fagskolen-yrkesfeltet-staten?

Konklusjonen er at Fagskolen i Østfold bruker yrkespedagogikk og yrkesdidaktikk med student i fokus når det utvikles nye studietilbud. Utvikling av nye studietilbud i samarbeid er en ressurskrevende prosess for fagskolen og yrkesfeltet. At selv om økonomien ikke var en del av dette forskningsprosjektet er det et faktum at fagskolen ikke får tildelt utviklingsmidler. Uten utviklingsmidler i budsjettet reduseres betraktelig videreutvikling i fagskolesektor. Læring som drivkraft kan brukes når vi utvikler nye studieplaner. Relasjoner mellom fagskolen-yrkesfeltet-stat må gjøres noe med for å stimulere til fagskoleutvikling. Gjennom dette studiet ble bekreftet at fagskolen som forskningsfeltet er nærmest ikke eksisterende.

5.1 Veien videre

Nå at jeg har bidratt med økt forståelse for de prosessene som foregår i utvikling av studieplaner, mener jeg det kunne forskes på hvordan yrkespedagogikk og yrkesdidaktikk brukes i fagskolesektoren.

Vi i kjemilinj ved Fagskolen i Østfold, har tenkt å samle data om bruk av storyline og refleksjon for å finne ut hvordan vi kan videreutvikle det.

Jeg lurer nå på hvorfor NOKUT har valgt å bruke Blooms taksonomi, som er en kunnskaps klassifisering verktøy og hvordan forenes dette med yrkespedagogikk?

NOKUT mener å introdusere begrepet fagligkompetanse: Hva vet NOKUT om hvordan vi i fagskole driver undervisning og hvorfra henter de råd de gir på hvordan vi skal drive – hvilken rolle spiller vi som arbeider i feltet?

Finne ut om å være med UNESCO-UNEVOC ville ha noe positivt effekt med profilering, nasjonalt og internasjonalt.

Epilog

Dette forskningsrapport er et ekte eksempel på Deweys *learning by doing*. Jeg har ingen formell kompetanse i norsk og her er jeg ferdig med så mange meningsfylt ord som jeg ikke engang vil telle.

Av mange grunner det har vært vanskelig å overgi denne. Jeg ønsket å holde på med forskning, fortsette og oppdage mer, lære mer og bo på denne forsknings reise. Men det var på tide og her er det.

Referanser

- Andersen, A. K. & Oddane, K. (2013). *Evaluering av servicemedarbeider innføringsfase trinn1*. Sykehuset Østfold.
- Andersen, S. S. (2013). *Casestudier. Forskningsstrategi, generalisering og forklaring* (2. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Argyris, C. (2000). Organisatorisk læring - single- og double-loop. I K. Illeris, P. Mikkelsen, & R. Damkjær (Red.), *Tekster om læring* (s. 247-253). Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag.
- Arneberg, J. & Trondheim, f. (1944). *Trondheim fagskole gjennom de første 25 år*. Trondheim: Fagskolen.
- Bolstad, B. & Bonde, E. (2001). *Moderne pedagogikk : teori og praksis ved Ringstabekk skole*. Oslo: Universitetsforl.
- Brøyn, I. B., de Leon, A. N., Gulbrandsen, Å. P., Sjoner, A. M. & Sørensen, L. S. (2015). *Arbeidslivets skole? En studie av samarbeidet mellom tekniske fagskoler og lokalt næringsliv*. Oslo: Nasjonal utvalg for tekniske fagskoleutdanning
- Universitetet i Oslo. Hentet fra http://fagskolen.info/files/2015/06/prosjektforum_tekniske_fagskoler_2.pdf
- Cappelen, Å., Gjefsen, H. M., Gjelsvik, M. & Holm, I. (2013). *Forecasting demand and supply of labour by education*. Oslo: Statistisc Norway. Hentet fra <https://www.ssb.no/en/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/attachment/144096?ts=141cb387d78>
- Dalland, O. (2007). *Metode og oppgaveskriving for studenter*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Dewey, J. (2009). *Democracy and education : an introduction to the philosophy of education*. Hentet fra <http://www.gutenberg.org/files/852/852-h/852-h.htm>
- Etzkowitz, H. (2003). Innovation in Innovation: The Triple Helix of University-Industry-Government Relations. *Social Science Information*, 42(3), 293-337. doi:10.1177/05390184030423002
- Etzkowitz, H. (2008). *The triple helix : university-industry-government innovation in action*. New York: Routledge.
- Etzkowitz, H. & Leydesdorff, L. (2000). The dynamics of innovation: from National Systems and "Mode 2" to a Triple Helix of university–industry–government relations. *Research Policy*, 29(2), 109-123. doi:10.1016/S0048-7333(99)00055-4
- Fagskoleloven. (2003). *Lov om fagskoleutdanning*. Oslo. Hentet fra <http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2003-06-20-56>
- Fagskoletilsynsforskriften. (2013). *Forskrift om tilsyn med kvaliteten i fagskoleutdanning*. Hentet fra http://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2013-12-12-1504?q=fagskole*
- Frønes, I. (2005). Kunnsapsindustri og kunnskapssamfunn. *Horisont*, 6(2), 10 - 20. Hentet fra http://www.nho.no/files/Horisont_nr_2_2005.pdf
- Grendstad, N. M. & Sandven, G. J. (1986). *Å lære er å oppdage: prinsipper og praktiske arbeidsmåter i konfluent pedagogikk*. Oslo: Didakta.
- Grund, J. (2005). Politikk, ledelse og fag - på samme lag? *Tidsskrift for Den norske legeforening*, 7, 1.
- Grønmo, S. (2004). *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Bergen: Fagbokforlaget.

- Høgskolen i Oslo og Akershus. (2010). *Masterstudiumyrkespedagogikk*. Kjeller: Høgskole i Oslo og Akershus.
- Inglar, T. (2015). Kyndighetsformer og yrkespedagogiske prinsipper. I O. Eikeland, H. Hiim, & E. Schwencke (Red.), *Yrkespedagogiske perspektiver* (s. 94-113). Oslo: Gyldendal.
- Kaldhol, O. (2014). *Teknisk fagskole - bastard eller askeladen*. Oslo: Forbundet for Ledelse og Teksnikk.
- Kunnskapsdepartementet. (2015). *Tilstandsrapport for fagskolene 2014*. Oslo. Hentet fra https://www.regjeringen.no/contentassets/02ac88a2369c4545ae813b9add681fcf/f-4412_fagskoler-2014_ok.pdf
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Lai, L. (2013). *Strategisk kompetanseledelse* (3. utg.). Bergen: Fagbokforl.
- Leydesdorff, L. (2000). The triple helix: an evolutionary model of innovations. *Research Policy*, 29(2), 243-255. doi:10.1016/S0048-7333(99)00063-3
- Lier, A. R. (2015). Yrkespedagogikk i en norsk kontekst. I K. H. Hansen, T. L. Hoel, & G. Haaland (Red.), *Tett på yrkesopplæring : yrkesrelevant, tilpasset og samfunnstjenlig?* (s. 50-65). Bergen: Fagbokforl.
- Lund, K. S. & Kristiansen, G. (2015, 19. feb. 2015). Flere bør velge fagskole, Meninger Debatt. *Aftenposten*, s. 1. Hentet fra <http://www.aftenposten.no/meninger/debatt/Flere-bor-velge-fagskole-7906524.html#>
- Meld. St. 13 (2011-2012). (2012). *Utdanning for velferd. Samspill i praksis*. Oslo: Kunnskapsdepartement. Hentet fra <http://www.regjeringen.no/pages/37006956/PDFS/STM201120120013000DDDPDFS.pdf>
- NOKUT. (2009). *Retningslinjer for kvalitetssikring og godkjenning etter lov om fagskoleutdanning*. Oslo.
- NOKUT. (2013). *Fagskoleutdanning i service og logistikk rettet mot helseinstitusjoner* (Tilsynsrapport). Oslo.
- NOKUT. (2014). *Vurderingsdokument*.
- NOU 2000:5. (2000). *Mellom barken og veden - om fagskoleutdanninger*. Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet. Hentet fra <http://www.regjeringen.no/Rpub/NOU/20002000/005/PDFA/NOU200020000005000DDDPDFA.pdf>
- NOU 2014:14. (2014). *Fagskolen - et attraktivt utdanningsvalg: utredning fra utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 23. august 2013 : avgitt til Kunnskapsdepartementet 15. desember 2014*. (NOU 2014:14). Oslo: Kunnskapsdepartementet. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/025d939680e3472b8c843f25411d72e1/no/pdfs/nou201420140014000dddpdfs.pdf>
- Ramian, K. (2012). *Casestudiet i praksis*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Ranga, M. & Etkowitz, H. (2013). Triple Helix Systems: An Analytical Framework for Innovation Policy and Practice in the Knowledge Society. *Industry and Higher Education*, 27(3), 26. doi:10.5367/ihe.2013.0165

- Schwencke, E. & Larsen, A. K. (2015). Arbeidsplassen som læringsarena. I O. Eikeland, H. Hiim, & E. Schwencke (Red.), *Yrkespedagogiske perspektiver* (s. 114-139). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Schön, D. A. (2000). Utvikling af ekspertise gennem refleksion-i-handling. I K. Illeris, P. Mikkelsen, & R. Damkjær (Red.), *Tekster om læring* (s. 254-269). Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag.
- Solbakke, K. (2015). *Strategiplan 2015 - 2019: For studenter, ansatte og samarbeidspartnere*. Fredrikstad: Østfold fagskole.
- Solberg, E., Rørstad, K., Børing, P. & Carlsten, T. C. (2015). *NHOs kompetansebarometer 2015. Hovedresultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter i 2015* (Arbeidsnotat). Oslo: NIFU Hentet fra <https://www.nho.no/siteassets/nhos-filer-og-bilder/filer-og-dokumenter/kompetanse-og-utdanning/kompetansebarometer/nifuarbeidsnotat-2015-5-siste.pdf>
- Stanford University. (2014). *The triple helix concept*. Hentet 30. september 2014 fra http://triplehelix.stanford.edu/3helix_concept
- Svensson, L. & Brulin, G. (2014). Lärande som drivkraft och för utveckling. I *Lärande i arbetslivet: möjligheter och utmaningar* (s. 279-292). Linköping: Linköpings universitet.
- Sykehustjenester, A. (2012). *Generell oppgaveliste for servicemedarbeider* (Instruks). Sykehuset Østfold, Fredrikstad.
- Tarrou, A. L. H. (2015). Et yrkespedagogisk perspektiv på lærerarbeid og lærerutdanning. En Bordieu-basert diskusjon. I O. Eikeland, H. Hiim, & E. Schwencke (Red.), *Yrkespedagogiske perspektiver* (s. 195-218). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Vabø, A. & Kårstein, A. (2014). *Robuste fagmiljøer. En litteraturgjennomgang* (Arbeidsnotat). Oslo: NIFU. Hentet fra <http://hdl.handle.net/11250/2358896>
- Yin, R. K. (2009). *Case study research: design and methods*. London: Sage.

Vedlegg

Vedlegg 1: Oppgavens tidsramme og hendelser	88
Vedlegg 2: Tidligere forskning	91
Vedlegg 3: Storyline – SMA-1	93
Vedlegg 4: Evaluering av pilotkurs – spørreskjema	97
Vedlegg 5: Resultater av evaluering av pilotkurs.	106
Vedlegg 6: Forespørsel om deltagelse i prosjektet	143
Vedlegg 7: Intervjuguide til uformelt intervju	146
Vedlegg 8: Observasjonsskjema SØ	150
Vedlegg 9: Observasjonsskjema OUS	157
Vedlegg 10: NSD –Behandling av personopplysninger	162

Vedlegg 1: Oppgavens tidsramme og hendelser

Oppgavens tidsramme og hendelser	
2012	
April:	
10.	Presentasjon av nytt yrke ved Sykehus Østfold (SØ) Servicemedarbeider (SMA).
12.	Oppdrag: Utarbeide innhold i en pilotkurs med hensikt til å utvikle en fagskole 1 studietilbud.
Juni:	
13.	SØ bekrefter ønske om to pilotkurs som en prøveordning mens studieplan utvikles.
19.	Møte om innhold og relevans til pilot kurs. Befaring til SØ for å bli kjent med arbeidsplassen.
August:	
22.	Møte om tildeling av praksis og simulerings timer til pilotkurs SMA-1.
24.	Timeplan med endelig innhold klar
27.	Start av 4 ukers pilotkurs SMA-1
September:	
17.	Pilotkurs evaluering
21.	SMA-1 pilotkurs avsluttet.
24.	SMA-1 tiltrådte i nye stillinger.
27.	Møte om evaluering av pilotkurs 1
November:	
Ukene 46 – 48 Spørreundersøkelse – start. QuestBack.	
Desember:	
17.	Ressursfordeling til pilotkurs nr. 2.
18.	Arbeidsfordeling til studieplanutvikling mot NOKUTs søknadsfrist 15. februar.
2013	
Januar:	
6.	Starter arbeidet med SMA-2 pilotkurs.
18.	Timeplan pilotkurs 2 klar til revisjon.
29.	Utkast til studieplan klar.
Februar:	
1.	SØ intern rapport «Evaluering av servicemedarbeider – innføringsfase trinn 1»
5.	Innhold til pilotkurs 2. Justert etter innspill fra SMA i praksis og evaluering rapport fra SØ.
14.	Søknad til NOKUT om godkjenning for: Revidert studieplan Service og logistikk rettet mot helseinstitusjoner.
28.	Pilotkurs 2 timeplan klar.
Mars:	
4.	Start SMA-2 Pilotkurs.
22.	SMA-2 pilot avsluttet.
August:	
12.	NOKUT sakkyndig rapport mottatt med SMA studieplan søknad. Sak. 13/257. Avslått. Søknad trekkes fra NOKUT systemet.

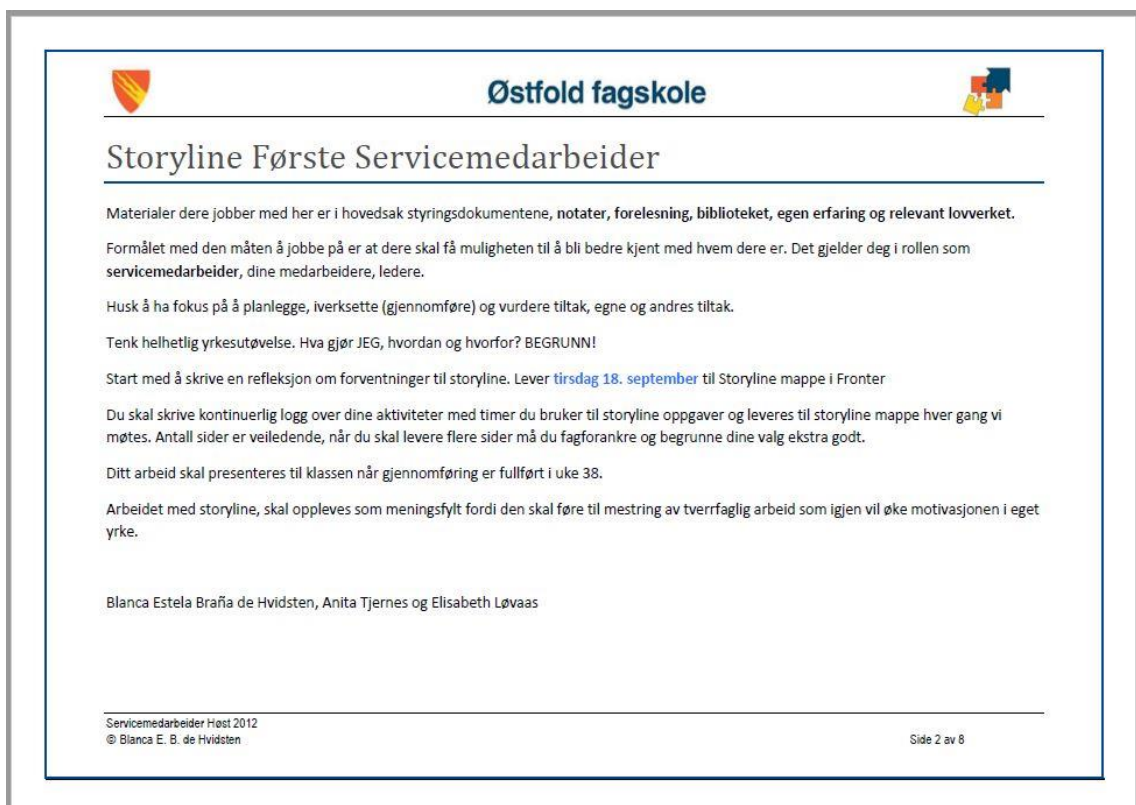
Oppgavens tidsramme og hendelser	
2013	
September:	
3.	Lesing og tolking av tilsynsrapport. Tilsvar ble vurdert også trekking av søknaden.
17.	Kontaktet Oslo Universitets sykehuset (OUS). For å avtale intervju. Intervju med matvert ansvarlig ved Oslo Universitets Sykehus (OUS) Rikshospitalet
November:	
6.	Observasjon Servicemedarbeider SØ
8.	Observasjon Matvert ved OUS – Rikshospitalet
Desember:	
18.	Mottok endelig tilsynsrapport med vedtak om avslag på søknaden om fagskoleutdanning i service og logistikk rettet mot helseinstitusjoner.
2014	
Januar:	
21.	Servicemedarbeiderkonsept hos SØ endrer seg og øker fokus på logistikk.
Februar:	
15.	Nytt søknad til NOKUT for studieplan Service og logistikk.
April:	
10.	NOKUT stopper studiesøknadene begrunnelse ikke oppfylt kriterier om grunnleggende forutsetninger etter ny tilsynsforskrift, selv om KS systemet var tidligere godkjent.
Mai:	
5.	Klage på vedtak av 10. april
Juni:	
24.	NOKUT videresender klage til klagenemnda.
September:	
	Klagenemnda gir medhold til NOKUT i sin behandling
Oktober:	
	Samarbeidet om utvikling av studieplanen for ny yrke ved SØ ble avsluttet.


Vedlegg 2: Tidligere forskning

Arbeidskrav tema	Forskningsemne	Funn
Individ- og gruppeperspektiv på yrkespedagogisk arbeid	Hva mener fagskolestudenter om mapper som arbeids- og vurderingsform?	Begrepet mappemetodikk, veksels med læringsplattformen Fronter. Studentene synes det er praktisk å få informasjon i Fronter og kunne levere oppgaver. Samtidig som de er klar over at «det kan være lett å komme studie uten å ha lært det man skulle».
Organisasjonsperspektiv på yrkespedagogisk arbeid	Mapper som pedagogisk redskap for fagskolen. Et organisatorisk perspektiv	Styringsmessig er mapper og mappevaluering forankret i nasjonaleplaner gitt fra NUTF. Tilrettelegging for bruk av mapper som arbeids- og vurderingsform blir påvirket av lærings- og kunnskapssynet blant lærerstab.
Samfunnsperspektiv på yrkespedagogisk arbeid	Hva utdanner fagskolen matteknikkere til?	Matteknikk studenter får relevante arbeid innen seks måneder etter at de er ferdig med matteknikk fagskoleutdanning.


Vedlegg 3: Storyline – SMA-1

Storyline i sin helhet. Sidetall til 8 sider er fordi disse er bilder fra en PDF fil, som var et hefte og de fikk ekstrasider til notatene.






Østfold fagskole




Hygiene til Servicemedarbeidere i Sykehuset Østfold						
Historie	Nøkkelsspørsmål	Aktivitet	Materiale	Faglig vektlegging og mål	Kriterier	Produkt / Frist
1. Du skal starte i ny stilling som Service-medarbeider. 2. Bli kjent med avdeling og medarbeidernes funksjon.	1. Hvilken avdeling 2. Hvem arbeider der? 3. Hvor mange ansatte er det? 4. Regler for avdelingen. 5. Ansvarskart 6. Hvordan er rommene i avdelingen? 7. Begrunnelse	Del inn personalgruppen i ulike yrkesgrupper og ansvars områder Hent gjeldende regler og generelle regler. Avdelings visjon og målsetning.	Personal-kart/ oversikt Tegneark	<ul style="list-style-type: none"> • Ha kunnskap om, anerkjenne og gjøre bruk av andre faggruppers kompetanse i et forpliktende samarbeid. • Ha evne til kommunikasjon og samhandling på tvers av faggrupper og nivåer. • Studenten skal kunne se hvordan funksjonene i avdelingen utfyller hverandre. • Faglige rammer, organisering, planlegging. • Kunne se sin egen yrkesrolle i et kritisk lys. 	Aktivitet i gruppene og egen aktivitet. Veiledning	Personalgruppe/ Ansvarskart Avdelingsregler Visjon og målsetning. Legges i mappen Max 3 sider Husk! Logg FRIST: <b style="color: purple;">Fredag 7. 9. 12

Servicemedarbeider Høst 2012
© Blanca E. B. de Hvidsten

Side 3 av 8




Østfold fagskole




Hygiene til Servicemedarbeidere i Sykehuset Østfold						
Historie	Nøkkelsspørsmål	Aktivitet	Materiale	Faglig vektlegging og mål	Kriterier	Produkt / Frist
3. Lover og Forskrifter	8. Forskrifter? 9. Rutiner, trenger system? 10. Trenger vi HACCP hos os?	Valg av prosedyre til kontinuerlig oppdatering av gjeldende styrings-dokumenter. Lag en hierarkisk oversikt over styringsdokumentene.	Bruk personal-kart du har lagd til del 1 & 2.	<ul style="list-style-type: none"> • Studentene skal kunne følge lover og forskrifter og kunne vurdere bruk av dem. 	Aktivitet i gruppene og egen aktivitet. Veiledning	Lag oversikt over styrings dokumenter med ansvarlig. Begrunn. Max 3 sider Husk! Logg FRIST: *

Servicemedarbeider Høst 2012
© Blanca E. B. de Hvidsten

Side 4 av 8



Østfold fagskole



Hygiene til Servicemedarbeidere i Sykehuset Østfold

Historie	Nøkkelsspørsmål	Aktivitet	Materiale	Faglig vektlegging og mål	Kriterier	Produkt / Frist
4. Forurensning	11. Det har blitt et sykdomsutbrudd i et begrenset område hvor kun ditt team jobber. 12. Hvilke type forurensning kan være årsaken? 13. Hvor er avvik? 14. Hvilke tiltak skal du iverksette? 15. Hvem må du rapportere til og når?	Valg av matforgiftning årsaken av måltid du håndterte.	Personal - kart med ansvar. Liste av uønskede tilløp.	<ul style="list-style-type: none"> De skal også forstå årsaken og konsekvenser av forurensning. Gjøre rede for næringsinnhold og ødeleggelse av mat. Bryting av smittekjede. Rapporteringsplikt og avviksmelding. Etiske overveielser. 	Aktivitet i gruppene og egen aktivitet Veiledning	Lag et flytskjema med kritiske punkter i din avdeling. Max 3 sider Husk! Logg FRIST: *
Til slutt: Skriv en refleksjon på minimum / maksimum 1 side over din egen læreprosess, alene og i samhandling med gruppa. Hvordan har denne arbeidsmetoden påvirket deg? Hva har du lært?						

Servicemedarbeider Høst 2012
© Blanca E. B. de Hvidsten
Side 5 av 8

Vedlegg 4: Evaluering av pilotkurs – spørreskjema

Introduksjons tekst til spørreundersøkelse.

Servicemedarbeider Evaluering 2012

Hei!

Som avtalt har jeg nå lagt en evalueringsundersøkelse av kurset «Servicemedarbeider 2012».

Undersøkelse består av 29 spørsmål. Delt i syv hovedområder.

Jeg setter stor pris på at du tar deg tid til å besvarespørsmålene mine.

Dine svar er automatisk anonyme og alt informasjon blir behandlet konfidensielt.

Dette for å sikre din personvern!

Tusen hjertelig takk på forhånd.

Blanca Estela Braña de Hvidsten.

Din identitet vil holdes skjult

Les om [retningslinjer for personvern](#). (Åpnes i nytt vindu)

I de neste syv sidene følger spørreundersøkelse i den formen servicemedarbeider kandidatene fikk sett den da de fikk åpne QuestBack[®] lenken.

Hovedområdene y skjema ble følgende:

1. Introduksjon til kurset
2. Arbeidsmetode og vurdering
3. Kommunikasjons temaer
4. Sykehus temaene
5. Hygiene temaene
6. Informasjon om bakgrunn og motivasjon til deltagere.
7. Deltakers erfaring med kurs og anbefalinger

DEL 1 av 7: Om Introduksjon til kurset

1) * Hvordan vurderer du følgende aspekter for informasjon gitt fra sykehuset?

	Det var passe	Det var for mye	Det var for lite	Vet ikke	Annet	
Informasjons mengde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Tiden brukt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Skriftlig informasjon du fikk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>

2) * Er det informasjon fra sykehuset du savnet som må innkluderes i neste kurs?

3) * Hvordan vurderer du følgende aspekter for informasjon gitt fra Østfold Fagskole?

	Det var passe	Det var for mye	Det var for lite	Vet ikke	Annet	
Informasjons mengde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Tiden brukt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Skriftlig informasjon du fikk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>

4) * Er det informasjon fra fagskolen du savnet som må innkluderes i neste kurs?



DEL 2 av 7: Om Arbeidsmetode og Vurdering

5) * Hvor nyttig synes du følgende temaer er for mestring av ditt nytt yrke servicemedarbeider?

	Meget Nyttig	Nyttig	Både og, det spørs	Unyttig	Vet ikke	Annet	
Bli kjent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Hva er læring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Grupper og gruppeprosesser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Hva gjør du i gruppe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Refleksjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Introduksjon til Storyline	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Sammensetning av grupper	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	



DEL 2 av 7: Om Arbeidsmetode og Vurdering

6) * I hvilken grad mener du Storyline og presentasjon i gruppen har bidratt til å fremme din læring?

- Meget stor grad
- Stor grad
- Både og, det spørs
- Liten grad
- Ingen grad
- Annet
- Vet ikke

7) * Er det noe som burde gjøres annerledes med Storyline og presentasjonen i gruppen?

DEL 3 av 7: Om Kommunikasjons Temaer

8) * Hvordan vurderer du følgende kommunikasjons temaene

	Meget nyttig	Nyttig	Både og det spørs	Unyttig	Vet ikke	Annet	
Holdning og etikk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Taushetsplikt. Møte med pasienten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Helseloven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Samfunnsperspektiv og egne roller	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Samhandlings- reformen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

9) * Er det andre kommunikasjons temaene du synes burde innkluderes / elimineres?

10) * Om skriftlig informasjon du fikk til disse temaene

- Det var passe
- Det var for mye
- Det var for lite
- Annet
- Vet ikke



DEL 4 av 7: Sykehustemaene

11) * Hvordan vurderer du temaene som ble gitt på sykehuset?

	Meget nyttig	Nyttig	Både og det spørs	Unyttig	Vet ikke	Annet	
Aktiv forsyning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Renholdsrutiner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Kjøkken og mathåndtering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
HACCP	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

12) * Er det andre temaer / øvelser gitt av sykehuset du synes burde inkluderes / elimineres?

13) * Om skriftlig informasjon du fikk til disse temaene

- Det var passe
- Det var for mye
- Det var for lite
- Annet
- Vet ikke

DEL 5 av 7: Om Hygiene Temaene

14) * Hvordan vurderer du hygiene temaene?

	Meget nyttig	Nyttig	Både og, det spors	Unyttig	Vet ikke	Annet	
Mikrobiologi historie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Mikroorganismenes vekst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Matbårne sykdommer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Vekst kontroll og drap av mikroorganismer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Antibiotika og kjemoterapeutika	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Næringsmiddelkvalitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Næringsstoffer og matvaregrupper	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Laboratoriet: Finger, hår og tungetest	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

15) * Er det andre hygienetemaer du synes burde innkluderes / elimineres?

16) * Om skriftlig informasjon du fikk til disse temaene

- Det var passe
 Det var for mye
 Det var for lite
 Annet
 Vet ikke

DEL 6 av 7: Om Din Bakgrunn og Motivasjon

17) * Hvorfor valgte du å søke på stilling servicemedarbeider?

18) * Hvilke type jobb hadde du før du søkte?

19) * Hvor mange års erfaring har du i helse bransjen?

20) * Hvor gammel er du?

DEL 7 av 7: Din erfaring og anbefalinger

21) * Hvordan ble du mottatt i din avdeling etter kurset?

22) * Hvis du fikk motstand, har forholdene endret seg? Kan du si noe om hvordan?

DEL 7 av 7: Din erfaring og anbefalinger

23) * Tenk på fem veldig forskjellige mennesker du møter etter kurset. Hva ville du fortelle dem om introduksjons kurset « Servicemedarbeider?

24) * Hvilke deler av kurset mener du kan endres?

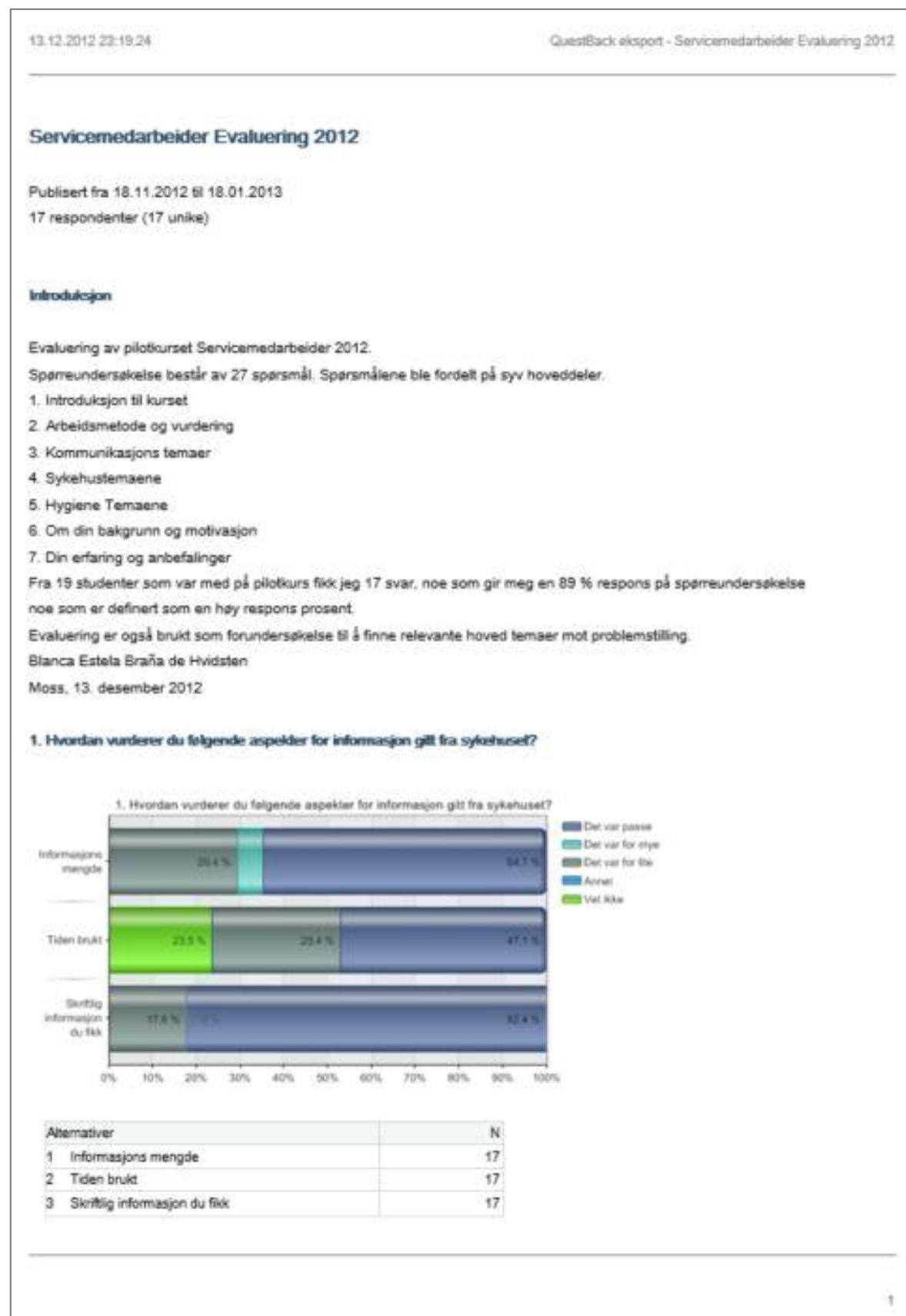
25) * Hvilke egenskaper mener du trenges for å gjennomføre dette kurset?

26) * Hva har du oppnådd med dette kurset?

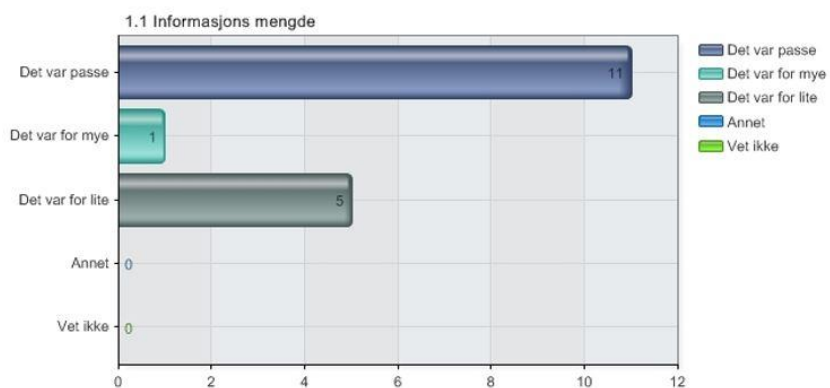
27) * Hva vil du gjøre for å bygge opp på kunnskapen du har fått fra dette kurset?

Vedlegg 5: Resultater av evaluering av pilotkurs.

Fullstendig QuestBack rapport fra spørreundersøkelse – Evaluering av pilotkurs for Servicemedarbeidere

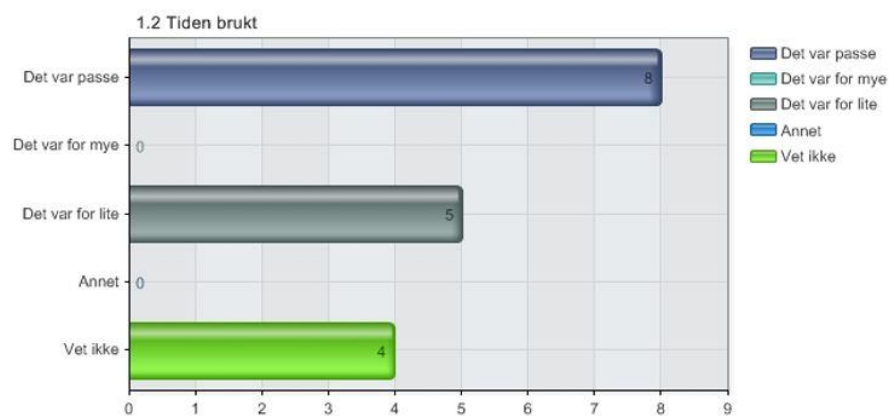


1.1 Hvordan vurderer du følgende aspekter for informasjon gitt fra sykehuset? - Informasjons mengde



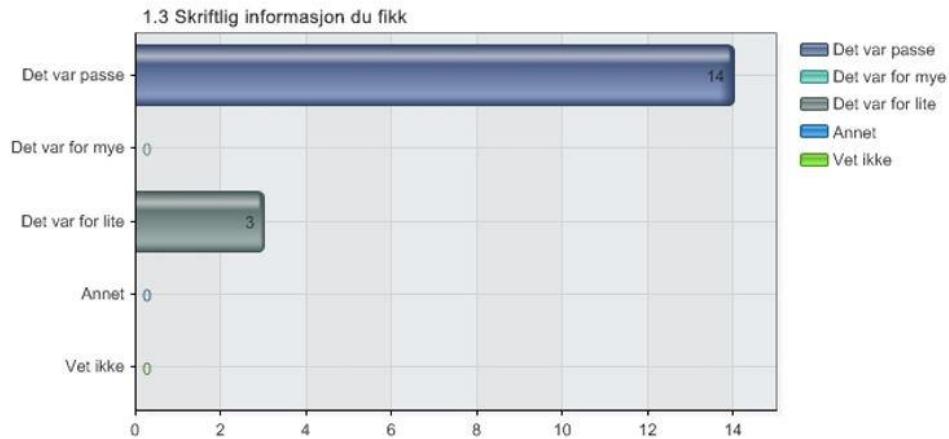
Alternativer	Prosent	Verdi
1 Det var passe	64,7 %	11
2 Det var for mye	5,9 %	1
3 Det var for lite	29,4 %	5
4 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		17

1.2 Hvordan vurderer du følgende aspekter for informasjon gitt fra sykehuset? - Tiden brukt



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Det var passe	47,1 %	8
2 Det var for mye	0,0 %	0
3 Det var for lite	29,4 %	5
4 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	23,5 %	4
Total		17

1.3 Hvordan vurderer du følgende aspekter for informasjon gitt fra sykehuset? - Skriftlig informasjon du fikk



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Det var passe	82,4 %	14
2 Det var for mye	0,0 %	0
3 Det var for lite	17,6 %	3
4 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		17

2. Er det informasjon fra sykehuset du savnet som må inkluderes i neste kurs?

Ja

Nei!

Ja at det var mye mer renhold enn vi fikk informasjon om

De må gi beskjed om at det ikke bare er et kurs! De er jo faktisk 4 uker med reell skole og masse jobb!!!

Mer praktisk øvelse over litt tid, mer opplæring på data om hvor vi finner ting og lettere finne frem.

Informasjon til sykehusets øvrige ansatte vedrørende servicemedarbeidernes arb oppg og rutiner bør forbedres..introduksjonen av servicemedarbeideren var ikke bra nok for øvrige ansatte

Nei kan ikke komme på noe.

greit å avklare "reglene" tidlig f.eks antall dager man kan være borte fra skolen ol.

Mer informasjon om hva de reelle arbeidsoppgavene på posten innebærer. (Mer praksis før man starter)

At det bør informeres mer om selve kurset - mer om hva det går ut på.

At opplæringsprogrammet er en modul av et evt helt skoleår. Og informere mer om hva man skal igjennom på kurset.

Nei. kurset var informativt nok.

Nei

Nei. Fikk greit med informasjon.

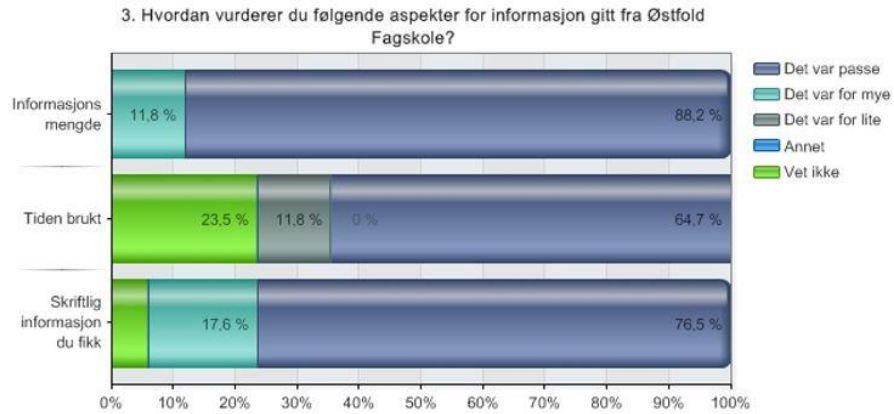
mer praksis for nye på sykehuset

Savnet utplassering på sykehuset før vi gikk ut i arbeid.

nei

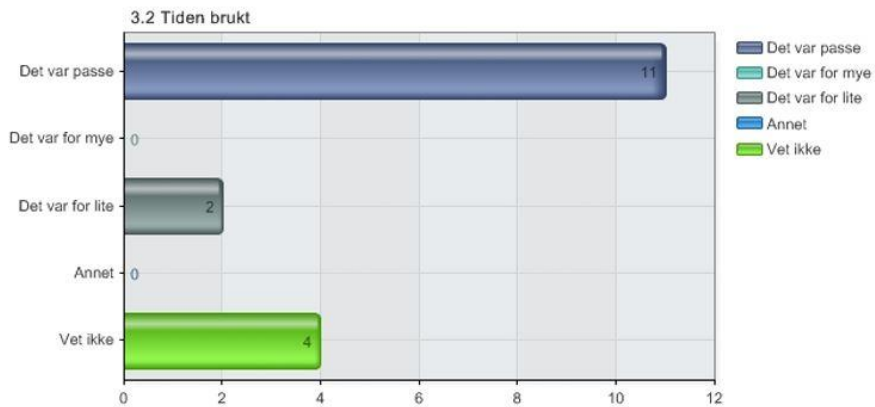
nei

3. Hvordan vurderer du følgende aspekter for informasjon gitt fra Østfold Fagskole?



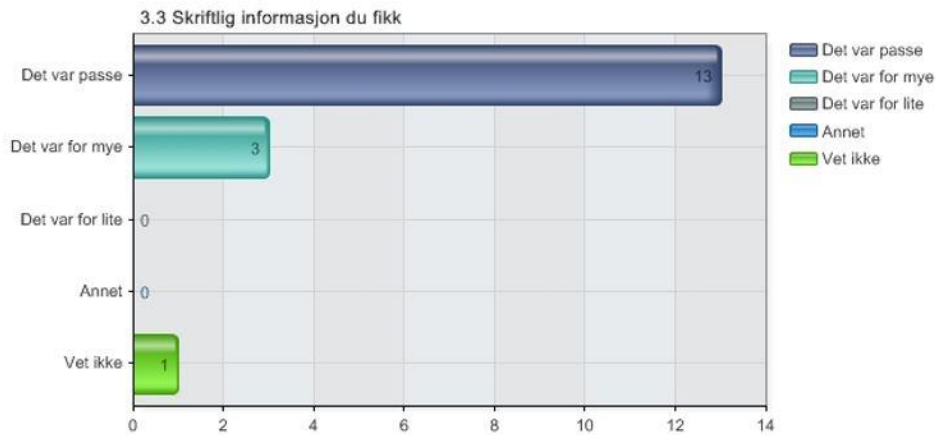
Alternativer	N
1 Informasjons mengde	17
2 Tiden brukt	17
3 Skriftlig informasjon du fikk	17

3.2 Hvordan vurderer du følgende aspekter for informasjon gitt fra Østfold Fagskole? - Tiden brukt



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Det var passe	64,7 %	11
2 Det var for mye	0,0 %	0
3 Det var for lite	11,8 %	2
4 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	23,5 %	4
Total		17

3.3 Hvordan vurderer du følgende aspekter for informasjon gitt fra Østfold Fagskole? - Skriftlig informasjon du fikk



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Det var passe	76,5 %	13
2 Det var for mye	17,6 %	3
3 Det var for lite	0,0 %	0
4 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	5,9 %	1
Total		17

4. Er det informasjon fra fagskolen du savnet som må innkluderes i neste kurs?

Mer rettet mot arbeidsoppgaver..

Informasjon om eventuell skole/utdannelse innen Servicemedarbeider!

Nei

Nei

Mer hygiene feks hvorfor viktig å følge hygieniske prinsipp feks hvorfor viktig å bruke forkle ved sengevask.. Kanskje trekke inn litt mer av basic fra helsefag.

litt om varenavn og bruksområder...litt trening i om hvordan man opptrer og best behandler vanskelige personer (medarbeidere) og "klemt" situasjoner

Hvor mye fravær man kan kan ha for å bestå kurset.

kan ikke huske at jeg følte at noe manglet

Mer gjennomgang av praktiske oppgaver. Når det gjelder teoridelen synes jeg det var mye nyttig å ta med seg selv om vi kanskje ikke trenger det i det daglige. Men det er fint å bli gjort oppmerksom på en del ting slik at man blir mer bevisst i forhold til egen rolle som SMA, men også ifht. til lover, regler, alt med hygiene, bakterievekst, temperaturer etc.

Opplysning om fravær. Og om hva som gjør at man får bestått eller ikke bestått.

Tiden

Nei

Nei

Ja

1-Logsitc kurs

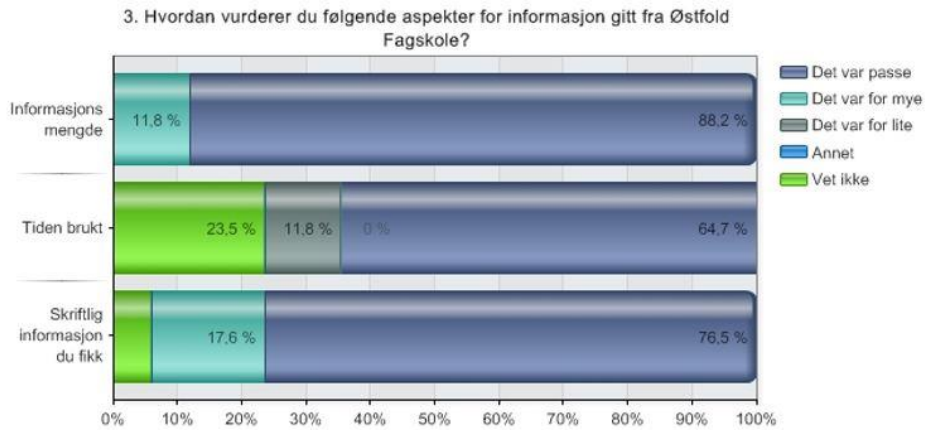
2.om turnus arbeid og samarbeid.

Nei. Absolutt ikke. Er veldig fornøyd med fagskolen, og fagene vi hadde.

nei

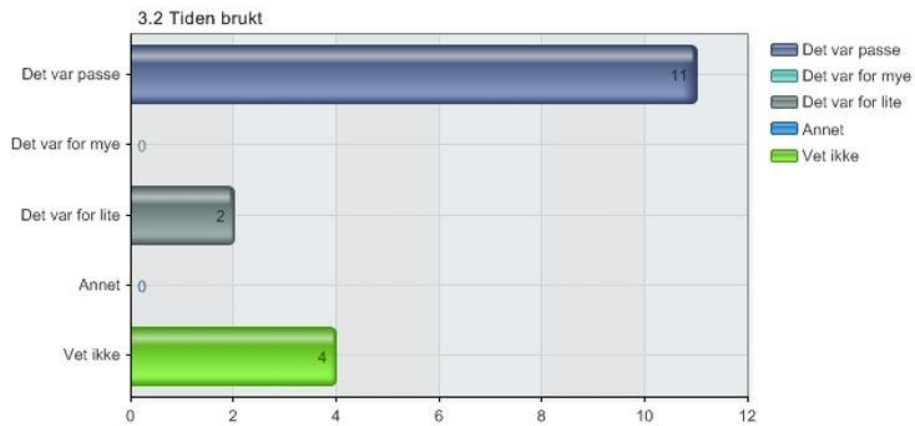
nei

3. Hvordan vurderer du følgende aspekter for informasjon gitt fra Østfold Fagskole?



Alternativer	N
1 Informasjons mengde	17
2 Tiden brukt	17
3 Skriftlig informasjon du fikk	17

3.2 Hvordan vurderer du følgende aspekter for informasjon gitt fra Østfold Fagskole? - Tiden brukt



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Det var passe	64,7 %	11
2 Det var for mye	0,0 %	0
3 Det var for lite	11,8 %	2
4 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	23,5 %	4
Total		17

3.3 Hvordan vurderer du følgende aspekter for informasjon gitt fra Østfold Fagskole? - Skriftlig informasjon du fikk



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Det var passe	76,5 %	13
2 Det var for mye	17,6 %	3
3 Det var for lite	0,0 %	0
4 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	5,9 %	1
Total		17

4. Er det informasjon fra fagskolen du savnet som må innkluderes i neste kurs?

Mer rettet mot arbeidsoppgaver..

Informasjon om eventuell skole/utdannelse innen Servicemedarbeider!

Nei

Nei

Mer hygiene feks hvorfor viktig å følge hygieniske prinsipper feks hvorfor viktig å bruke forkle ved sengevask.. Kanskje trekke inn litt mer av basic fra helsefag.

litt om varenavn og bruksområder...litt trening i om hvordan man opptrer og best behandler vanskelige personer (medarbeidere) og "klemt" situasjoner

Hvor mye fravær man kan ha for å bestå kurset.

kan ikke huske at jeg følte at noe manglet

Mer gjennomgang av praktiske oppgaver. Når det gjelder teoridelen synes jeg det var mye nyttig å ta med seg selv om vi kanskje ikke trenger det i det daglige. Men det er fint å bli gjort oppmerksom på en del ting slik at man blir mer bevisst i forhold til egen rolle som SMA, men også ifht. til lover, regler, alt med hygiene, bakterievekst, temperaturer etc.

Opplysning om fravær. Og om hva som gjør at man får bestått eller ikke bestått.

Tiden

Nei

Nei

Ja

1-Logsitec kurs

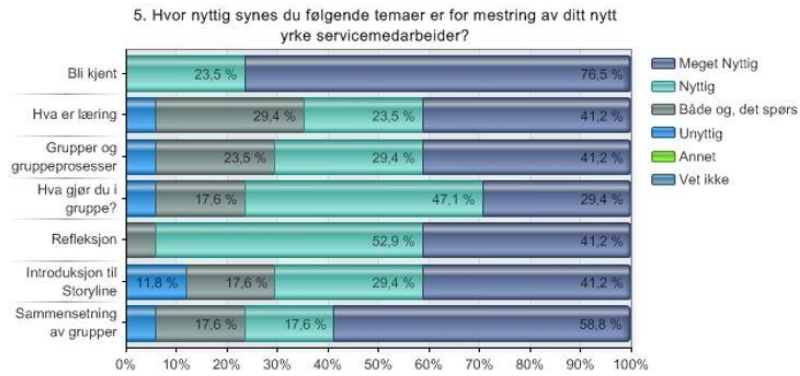
2.om turnus arbeid og samarbeid.

Nei. Absolutt ikke. Er veldig fornøyd med fagskolen, og fagene vi hadde.

nei

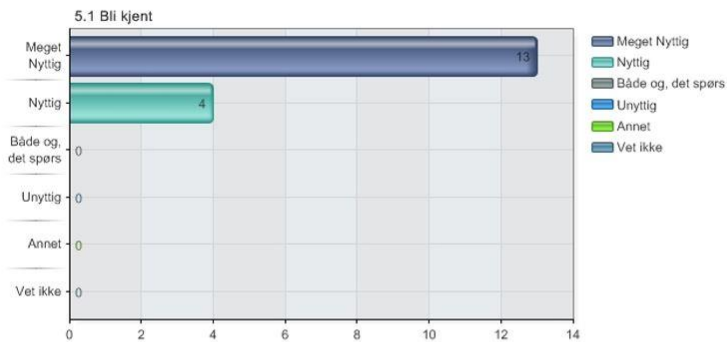
nei

5. Hvor nyttig synes du følgende temaer er for mestring av ditt nytt yrke servicemedarbeider?



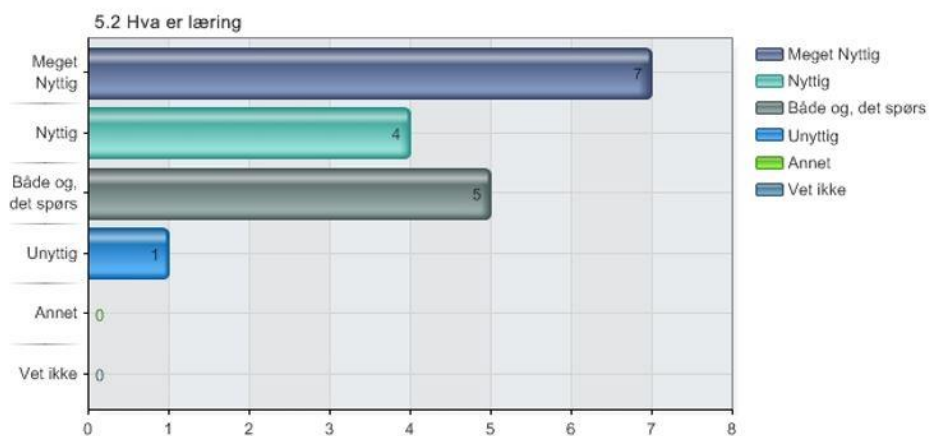
Alternativer	N
1 Bli kjent	17
2 Hva er læring	17
3 Grupper og gruppeprosesser	17
4 Hva gjør du i gruppe?	17
5 Refleksjon	17
6 Introduksjon til Storyline	17
7 Sammensetning av grupper	17

5.1 Hvor nyttig synes du følgende temaer er for mestring av ditt nytt yrke servicemedarbeider? - Bli kjent



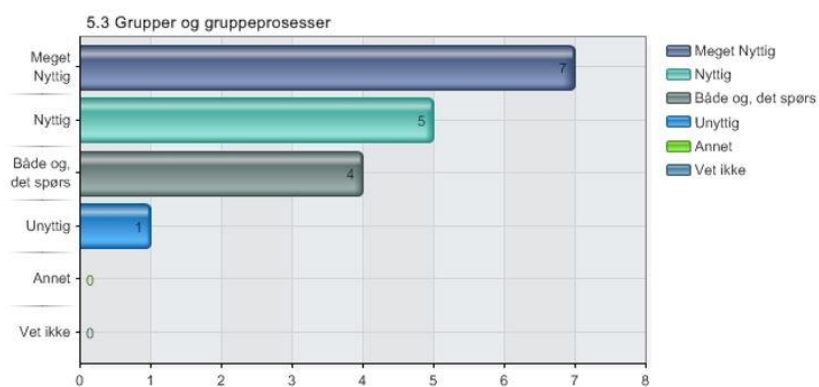
Alternativer	Prosent	Verdi
1 Meget Nyttig	76,5 %	13
2 Nyttig	23,5 %	4
3 Både og, det spørs	0,0 %	0
4 Unyttig	0,0 %	0
5 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		17

5.2 Hvor nyttig synes du følgende temaer er for mestring av ditt nytt yrke servicemedarbeider? - Hva er læring



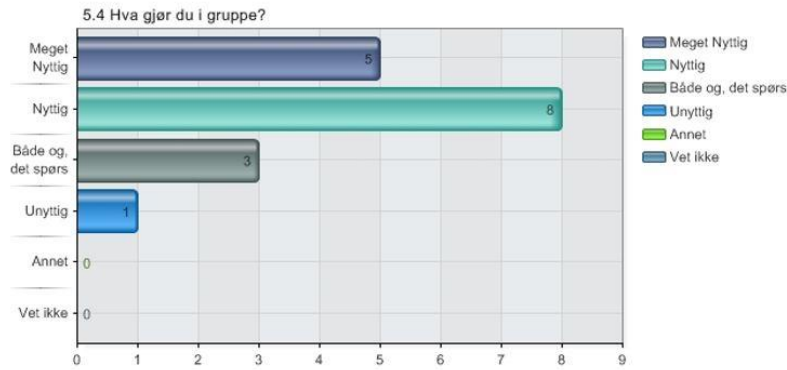
Alternativer	Prosent	Verdi
1 Meget Nyttig	41,2 %	7
2 Nyttig	23,5 %	4
3 Både og, det spørs	29,4 %	5
4 Unyttig	5,9 %	1
5 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		17

5.3 Hvor nyttig synes du følgende temaer er for mestring av ditt nytt yrke servicemedarbeider? - Grupper og gruppeprosesser



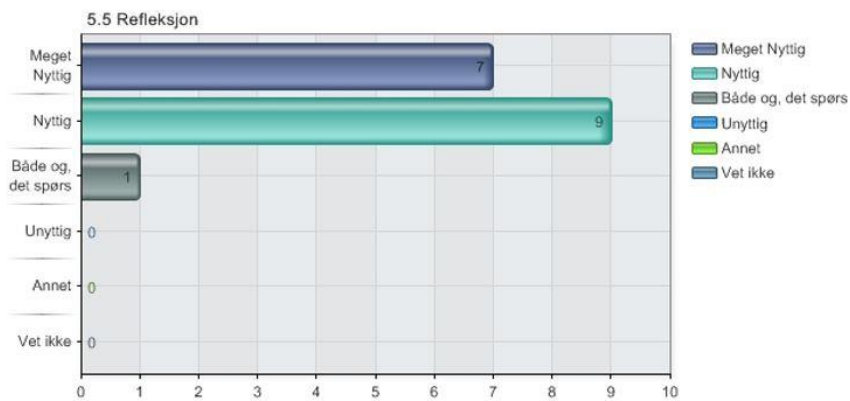
Alternativer	Prosent	Verdi
1 Meget Nyttig	41,2 %	7
2 Nyttig	29,4 %	5
3 Både og, det spørs	23,5 %	4
4 Unyttig	5,9 %	1
5 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		17

5.4 Hvor nyttig synes du følgende temaer er for mestring av ditt nytt yrke servicemedarbeider? - Hva gjør du i gruppe?



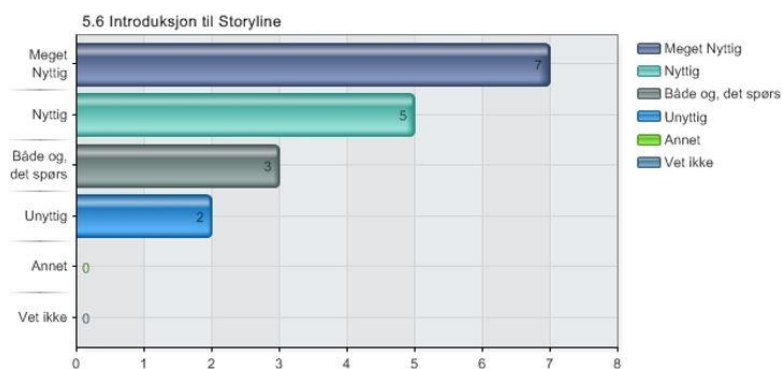
Alternativer	Prosent	Verdi
1 Meget Nyttig	29,4 %	5
2 Nyttig	47,1 %	8
3 Både og, det spørs	17,6 %	3
4 Unyttig	5,9 %	1
5 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		17

5.5 Hvor nyttig synes du følgende temaer er for mestring av ditt nytt yrke servicemedarbeider? - Refleksjon



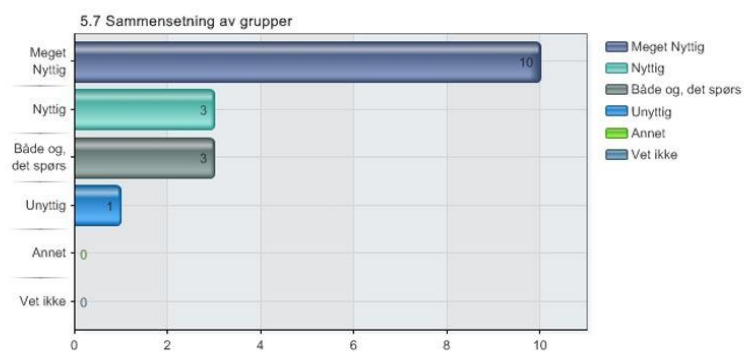
Alternativer	Prosent	Verdi
1 Meget Nyttig	41,2 %	7
2 Nyttig	52,9 %	9
3 Både og, det spørs	5,9 %	1
4 Unyttig	0,0 %	0
5 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		17

5.6 Hvor nyttig synes du følgende temaer er for mestring av ditt nytt yrke servicemedarbeider? - Introduksjon til Storyline



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Meget Nyttig	41,2 %	7
2 Nyttig	29,4 %	5
3 Både og, det spørs	17,6 %	3
4 Unyttig	11,8 %	2
5 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		17

5.7 Hvor nyttig synes du følgende temaer er for mestring av ditt nytt yrke servicemedarbeider? - Sammensetning av grupper



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Meget Nyttig	58,8 %	10
2 Nyttig	17,6 %	3
3 Både og, det spørs	17,6 %	3
4 Unyttig	5,9 %	1
5 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		17

6. I hvilken grad mener du Storyline og presentasjon i gruppen har bidratt til å fremme din læring?



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Meget stor grad	17,6 %	3
2 Stor grad	58,8 %	10
3 Både og, det spørs	0,0 %	0
4 Liten grad	11,8 %	2
5 Ingen grad	5,9 %	1
6 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	5,9 %	1
Total		17

7. Er det noe som burde gjøres annerledes med Storyline og presentasjonen i gruppen?

Absolutt ikke!

Nei!

Nei

Ser ikke helt hva storyline har med den faktiske jobben...bort sett fra at vi ble kjent med avd..

Likte det ikke noe spesielt, men lærte allikevel mye.

Jeg synes det var veldig bra...kunne ønske meg litt mer veiledning i starten av storyline men ser i etterkant att det var lønnsomt og tenke ut og løse oppgaven selvstendig i gruppa med litt veiledning "og det fikk vi" det var bra!

Nei, synes alle gruppene klarte seg veldig bra,personlig liker ikke /er ikke vant til å stå slik å presentere noe , men man er veldig fornøyd etterpå da,og det er bra at man er flere i gruppen.

bedre tid til oppgaven ;)

Det vet jeg ikke. Det som var fint er at med Storyline er det ikke et bestemt fasitsvar, men det er flere ulike muligheter for å løse oppgavene. Noen felles likheter hadde gruppene, men utformingen/besvarelsen på oppgavene varierte fra de enkelte gruppene. Dette viser hvor ulike måter vi løser utfordringer på tenker jeg.

Storyline var vanskelig å forstå. Nå, som man vet hva storyline er, er det kanskje enklere å forstå hva man skal gjøre eventuelt neste gang man får en slik oppgave. Da det var helt nytt, var både uttrykket "Storyline" og punktene på storylinen uforståelig. Det gjorde det hele vanskeligere enn det egentlig burde vært. (For en som ikke er inne i skolespråket).

vet ikke

Nei

Synes storyline var veldig lærerikt og bra. Ser ikke noe som bør gjøres annerledes.

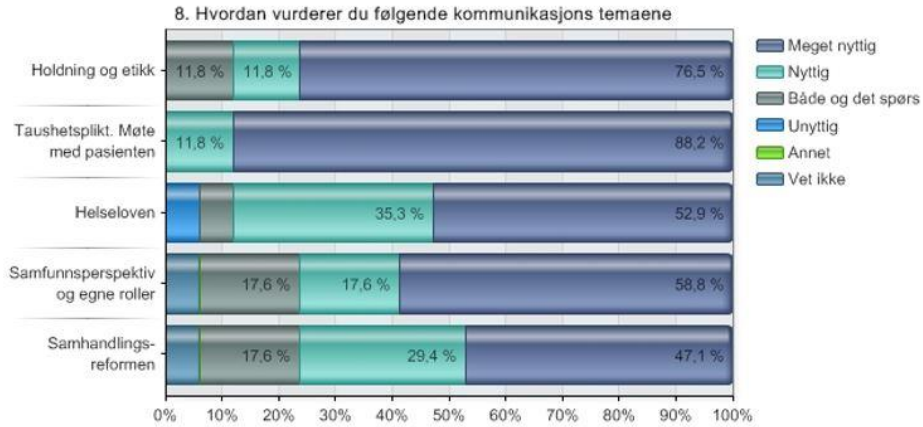
nei men må grupperes på avedlinger og data kunnskap

Nei. Storyline var en fin måte å lære på. Og vi fikk all den hjelpen vi trengte.

nei

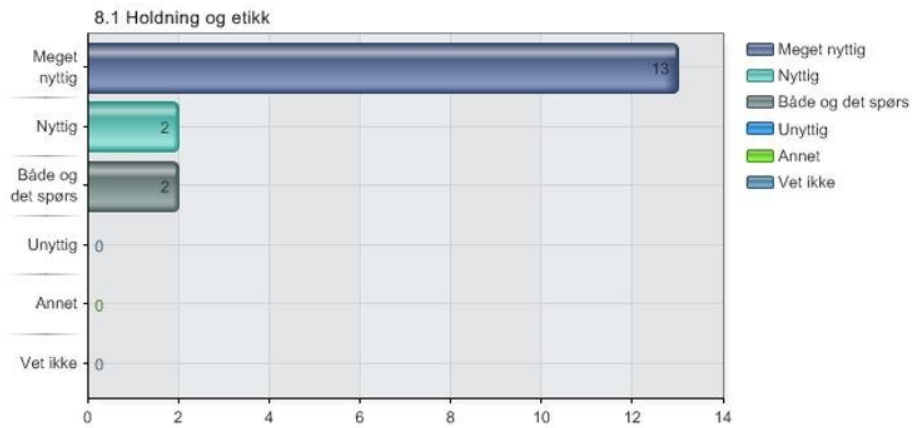
nei

8. Hvordan vurderer du følgende kommunikasjons temaene



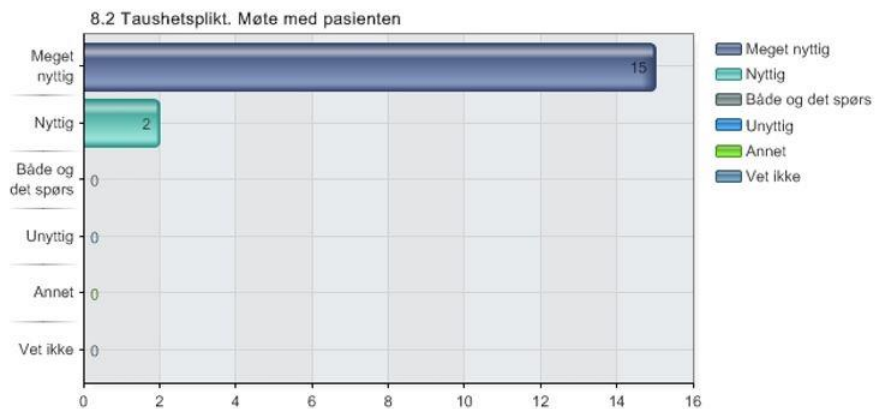
Alternativer	N
1 Holdning og etikk	17
2 Taushetsplikt. Møte med pasienten	17
3 Helseloven	17
4 Samfunnsperspektiv og egne roller	17
5 Samhandlings- reformen	17

8.1 Hvordan vurderer du følgende kommunikasjons temaene - Holdning og etikk



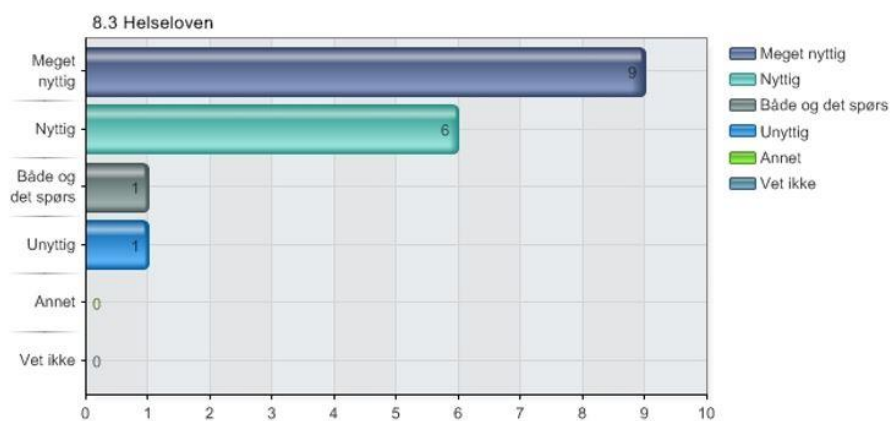
Alternativer	Prosent	Verdi
1 Meget nyttig	76,5 %	13
2 Nyttig	11,8 %	2
3 Både og det spørs	11,8 %	2
4 Unyttig	0,0 %	0
5 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		17

8.2 Hvordan vurderer du følgende kommunikasjons temaene - Taushetsplikt. Møte med pasienten



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Meget nyttig	88,2 %	15
2 Nyttig	11,8 %	2
3 Både og det spørs	0,0 %	0
4 Unyttig	0,0 %	0
5 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		17

8.3 Hvordan vurderer du følgende kommunikasjons temaene - Helseloven



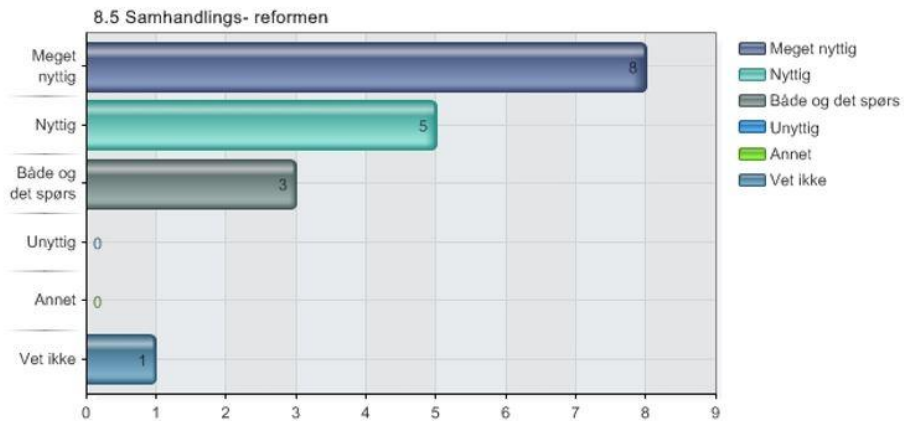
Alternativer	Prosent	Verdi
1 Meget nyttig	52,9 %	9
2 Nyttig	35,3 %	6
3 Både og det spørs	5,9 %	1
4 Unyttig	5,9 %	1
5 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		17

8.4 Hvordan vurderer du følgende kommunikasjons temaene - Samfunnsperspektiv og egne roller



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Meget nyttig	58,8 %	10
2 Nyttig	17,6 %	3
3 Både og det spørs	17,6 %	3
4 Unyttig	0,0 %	0
5 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	5,9 %	1
Total		17

8.5 Hvordan vurderer du følgende kommunikasjons temaene - Samhandlings- reformen



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Meget nyttig	47,1 %	8
2 Nyttig	29,4 %	5
3 Både og det spørs	17,6 %	3
4 Unyttig	0,0 %	0
5 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	5,9 %	1
Total		17

9. Er det andre kommunikasjons temaene du synes burde inkluderes / elimineres?

Helseloven burde ikke elimineres, men kortes ned på med tanke på hva vi burde kunne..

Nei...

Nei

Nei., altfor mye info på altfor kort tid!!

vet ikke

konflikt løsning..hvordan behandle eller "avvepne" vanskelige personer eller situasjoner på en god, smart og respektfull måte..det kan man alldrig få god nok trening og eller mot nok til.

Arbeidsmoral...servicemedarbeidere trenger mye retledning for å kunne fremstå profesjonelle..noe jeg tror er viktig for å oppnå respekt og anerkjennning for dette nye yrket

Tror ikke det bør være noe mere teori da det er mest praktisk arbeid vi driver med.

viktig med engasjerte lærere som er flinke til å dra fram og konkretisere eksempler for hvordan emnene påvirker vår arbeidshverdag

Om flere bør inkluderes vet jeg ikke, men jeg tror ingen har vondt av å bli gjort oppmerksom på hvilke lover sykehuset har å forholde seg til. Vi er alle berørt av dette, og selv om stoffet kan være litt tregt, synes jeg det er viktig at alle medarbeidere vet noe om det ellers kan man f.eks. fort bytte taushetsplikten uten å tenke over det. Det handler om å bli bevisst i forhold til lover og regler og det er nyttig for ALLE.

Vet ikke.

kan ikke tenkt på noe annet

Nei

Nei

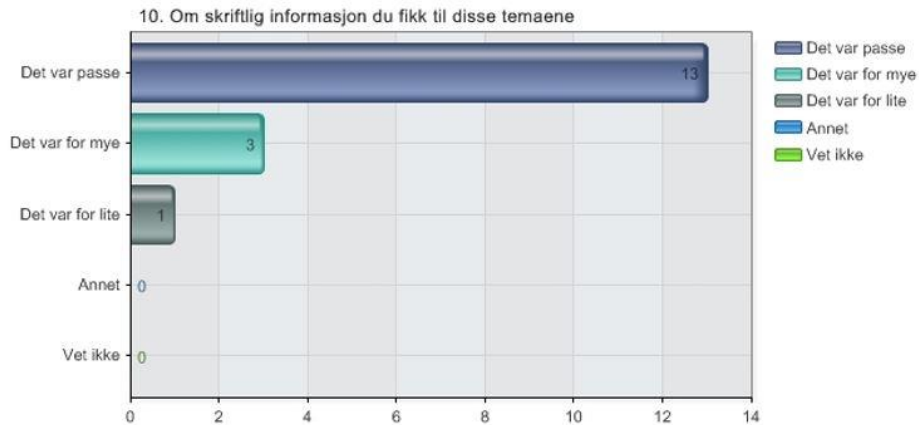
Hvordan takeler jeg press,negativitet fra avedlingen,og hvordan loser jeg problemene?

Nei.

nei

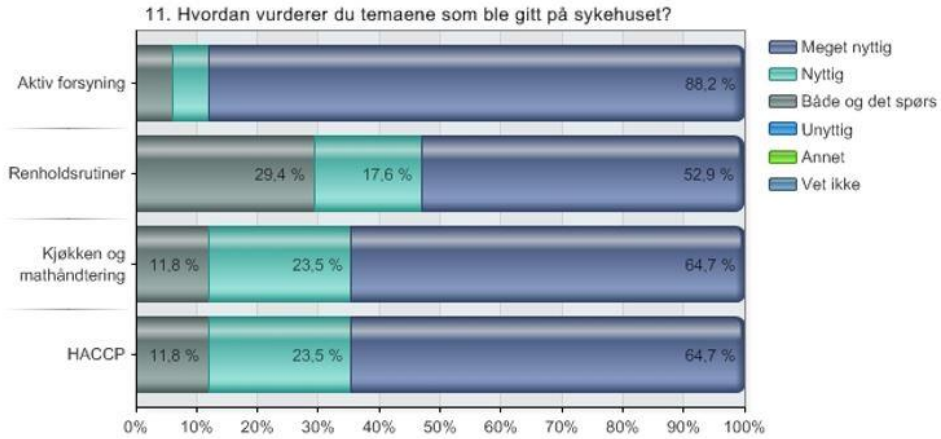
nei

10. Om skriftlig informasjon du fikk til disse temaene



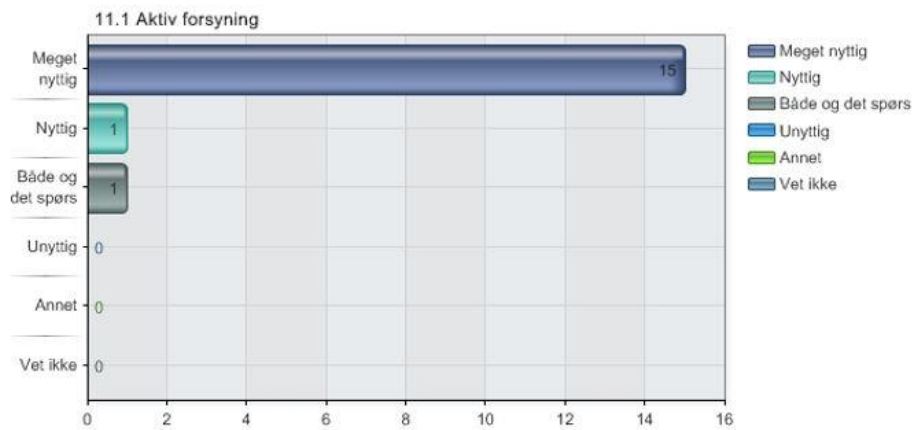
Alternativer	Prosent	Verdi
1 Det var passe	76,5 %	13
2 Det var for mye	17,6 %	3
3 Det var for lite	5,9 %	1
4 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		17

11. Hvordan vurderer du temaene som ble gitt på sykehuset?



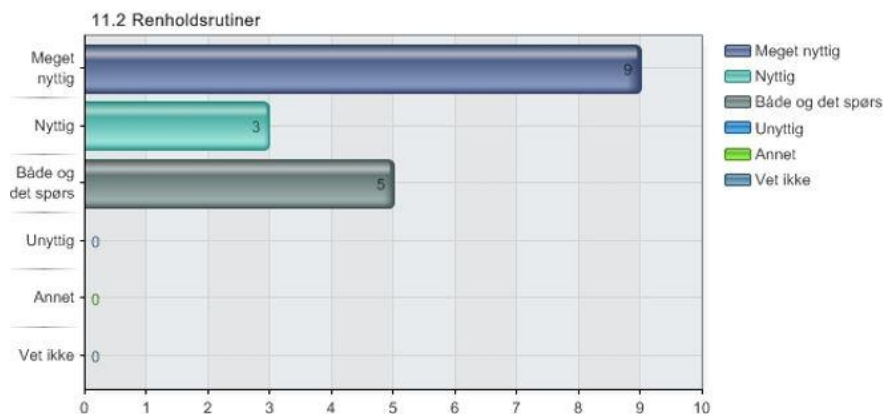
Alternativer	N
1 Aktiv forsyning	17
2 Renholdsrutiner	17
3 Kjøkken og mathåndtering	17
4 HACCP	17

11.1 Hvordan vurderer du temaene som ble gitt på sykehuset? - Aktiv forsyning



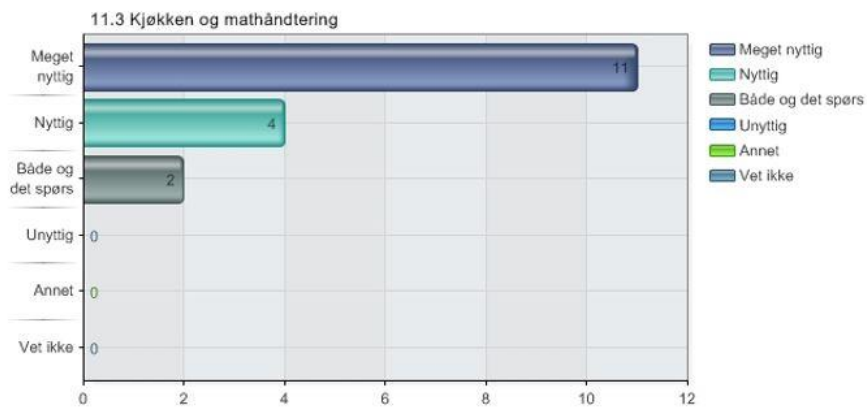
Alternativer	Prosent	Verdi
1 Meget nyttig	88,2 %	15
2 Nyttig	5,9 %	1
3 Både og det spørs	5,9 %	1
4 Unyttig	0,0 %	0
5 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		17

11.2 Hvordan vurderer du temaene som ble gitt på sykehuset? - Renholdsrutiner



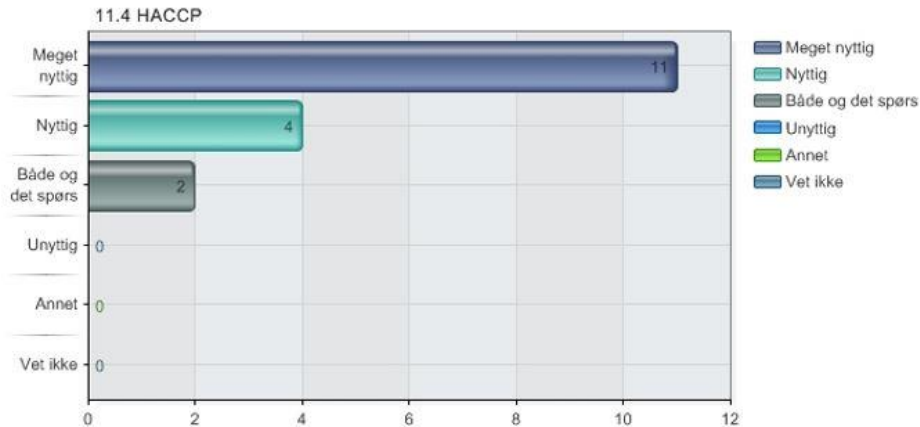
Alternativer	Prosent	Verdi
1 Meget nyttig	52,9 %	9
2 Nyttig	17,6 %	3
3 Både og det spørs	29,4 %	5
4 Unyttig	0,0 %	0
5 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		17

11.3 Hvordan vurderer du temaene som ble gitt på sykehuset? - Kjøkken og mathåndtering



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Meget nyttig	64,7 %	11
2 Nyttig	23,5 %	4
3 Både og det spørs	11,8 %	2
4 Unyttig	0,0 %	0
5 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		17

11.4 Hvordan vurderer du temaene som ble gitt på sykehuset? - HACCP



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Meget nyttig	64,7 %	11
2 Nyttig	23,5 %	4
3 Både og det spørs	11,8 %	2
4 Unyttig	0,0 %	0
5 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		17

12. Er det andre temaer / øvelser gitt av sykehuset du synes burde inkluderes / elimineres?

Mer om de forskjellige oppgavene.

Logistikk

Mer praksis, sykehuset rutiner før jobben starter.. Bedre omvisning...

Nei

Vi burde hatt fysisk læring i alle "fagene"..

Må ha litt mer øvelse og teori av alt. Gerne over flere dager. Litt mer om hvorfor det er viktig å følge hygieniske prinsipper feks hvorfor bruke forkle ved sengevask.

litt informasjon om varenavn og bruksområder.. for og være litt på "NETT" når pleiere snakker om varer vi har på lager...ønskelig med itt mer førstehjelp...Hva gjør vi hvis en pasient blir akkutt syk og vi tilfeldigvis er der...feks knapper på veggen som vi kan trykke på for å få hjelp.. hvor er de?

Kansje vært noe mer /blitt kjent på senge posten man skal jobbe på.

opplæring på arbeidsdagen i en post

Ikke noe bør elimineres av ovenstående.

Ja - man skulle inkludert en eller to praksisdager på sykehuset hvor man jobbet som servicemedarbeider.

nei trenger ikke å eliminere som er gitt av sykehuset.

Hele dager med praksis på Sykehuset for å se hvordan det fungerer med rutiner og div på hver enkelt avdeling.

Kanskje mere tid på avdelingen i forkant.

omvisning hele sykehuset.

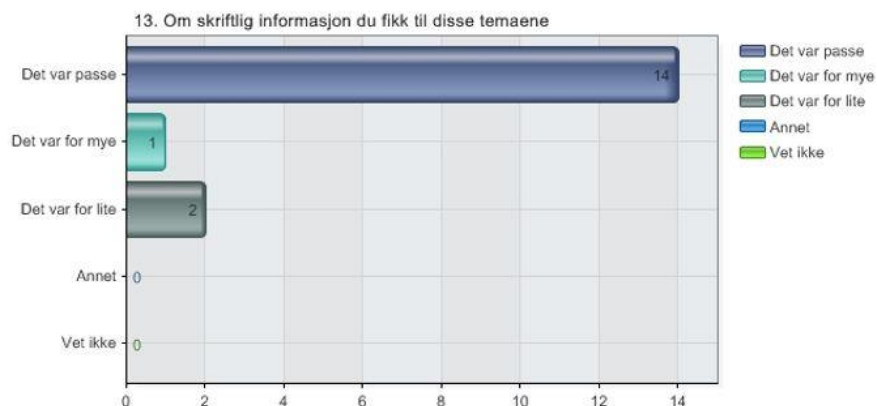
Også litt om A være (noen kan ikke det medical tingen naven osv)

Vi burde fått mer tid på sykehuset til å bli kjent med arbeidsoppgavene og de ansatte på postene.

Flere praktiske dager på sykehuset/avdelingene

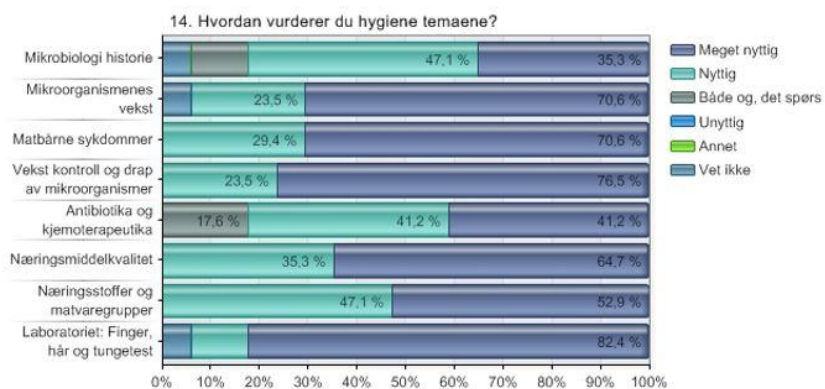
nei

13. Om skriftlig informasjon du fikk til disse temaene



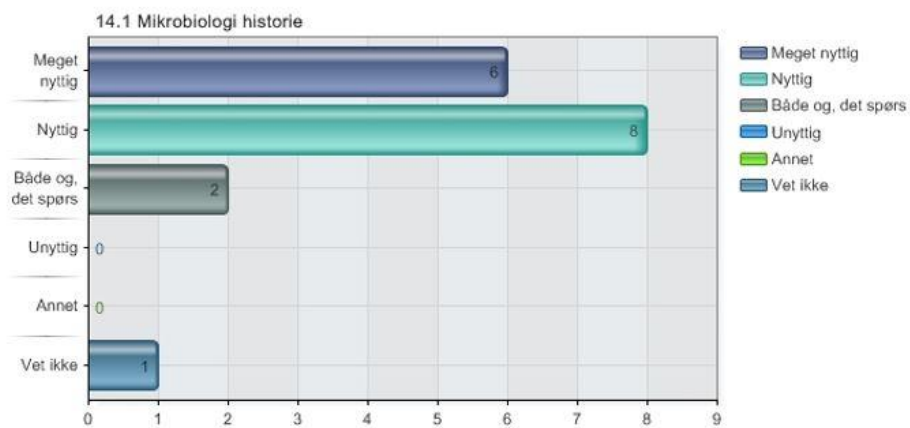
Alternativer	Prosent	Verdi
1 Det var passe	82,4 %	14
2 Det var for mye	5,9 %	1
3 Det var for lite	11,8 %	2
4 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		17

14. Hvordan vurderer du hygiene temaene?



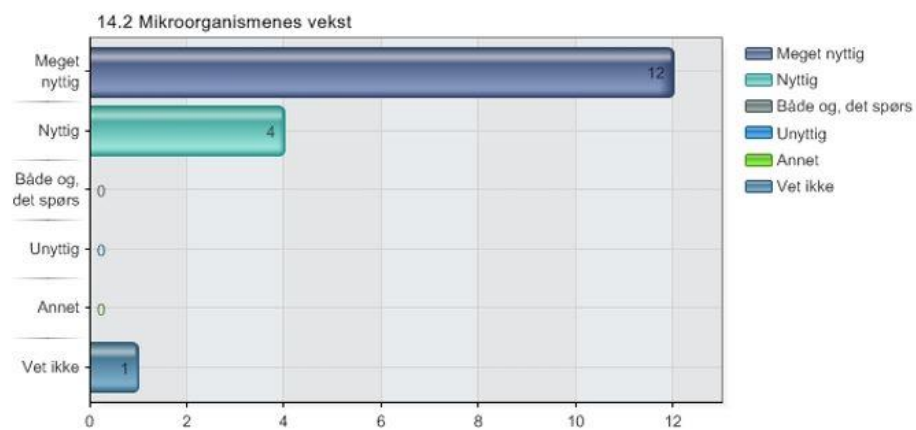
Alternativer	N
1 Mikrobiologi historie	17
2 Mikroorganismenes vekst	17
3 Matbårne sykdommer	17
4 Vekst kontroll og drap av mikroorganismer	17
5 Antibiotika og kjemoterapeutika	17
6 Næringsmiddelkvalitet	17
7 Næringsstoffer og matvaregrupper	17
8 Laboratoriet: Finger, hår og tungetest	17

14.1 Hvordan vurderer du hygiene temaene? - Mikrobiologi historie



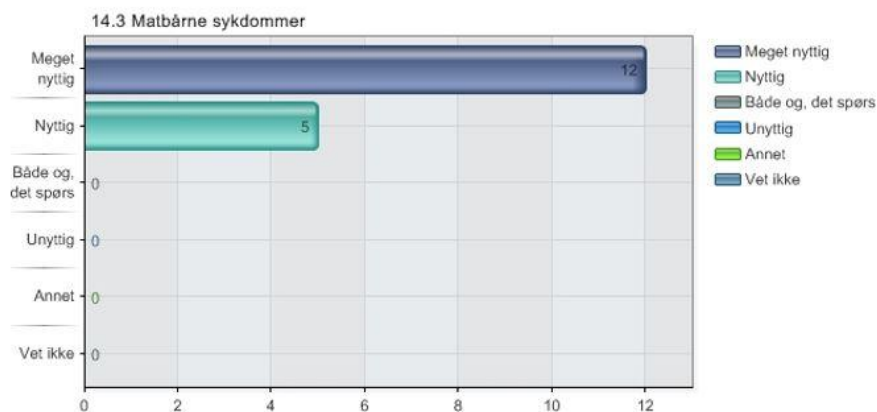
Alternativer	Prosent	Verdi
1 Meget nyttig	35,3 %	6
2 Nyttig	47,1 %	8
3 Både og, det spørs	11,8 %	2
4 Unyttig	0,0 %	0
5 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	5,9 %	1
Total		17

14.2 Hvordan vurderer du hygiene temaene? - Mikroorganismenes vekst



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Meget nyttig	70,6 %	12
2 Nyttig	23,5 %	4
3 Både og, det spørs	0,0 %	0
4 Unyttig	0,0 %	0
5 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	5,9 %	1
Total		17

14.3 Hvordan vurderer du hygiene temaene? - Matbårne sykdommer



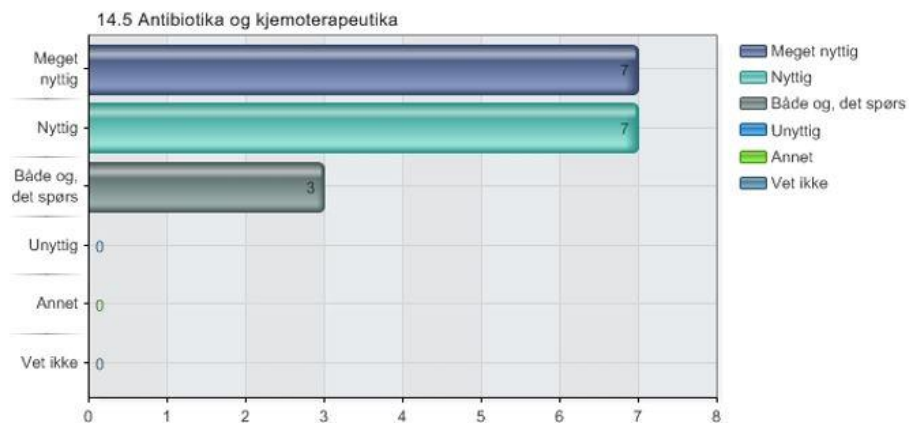
Alternativer	Prosent	Verdi
1 Meget nyttig	70,6 %	12
2 Nyttig	29,4 %	5
3 Både og, det spørs	0,0 %	0
4 Unyttig	0,0 %	0
5 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		17

14.4 Hvordan vurderer du hygiene temaene? - Vekst kontroll og drap av mikroorganismer



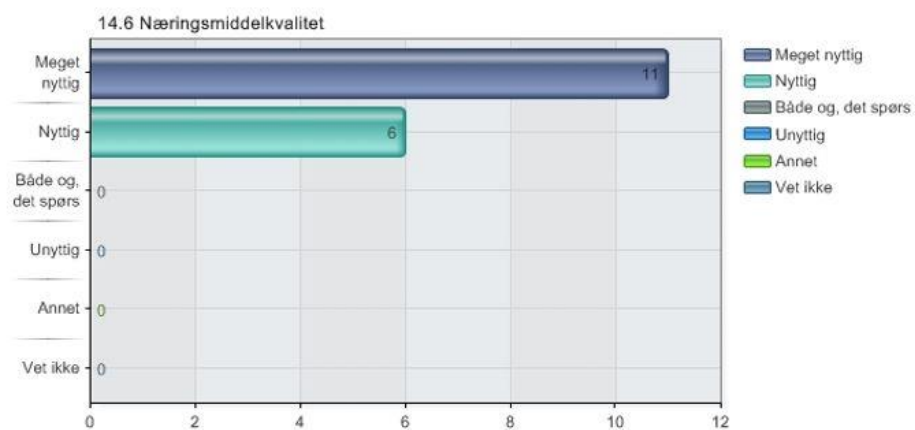
Alternativer	Prosent	Verdi
1 Meget nyttig	76,5 %	13
2 Nyttig	23,5 %	4
3 Både og, det spørs	0,0 %	0
4 Unyttig	0,0 %	0
5 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		17

14.5 Hvordan vurderer du hygiene temaene? - Antibiotika og kjemoterapeutika



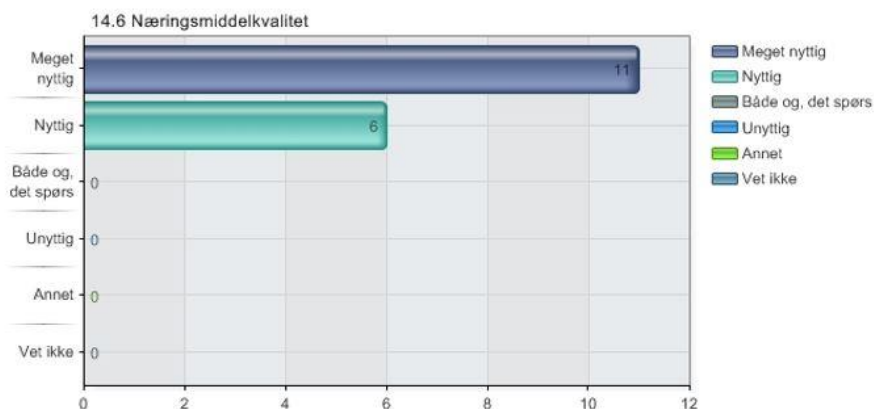
Alternativer	Prosent	Verdi
1 Meget nyttig	41,2 %	7
2 Nyttig	41,2 %	7
3 Både og, det spørs	17,6 %	3
4 Unyttig	0,0 %	0
5 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		17

14.6 Hvordan vurderer du hygiene temaene? - Næringsmiddelkvalitet



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Meget nyttig	64,7 %	11
2 Nyttig	35,3 %	6
3 Både og, det spørs	0,0 %	0
4 Unyttig	0,0 %	0
5 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		17

14.6 Hvordan vurderer du hygiene temaene? - Næringsmiddelkvalitet



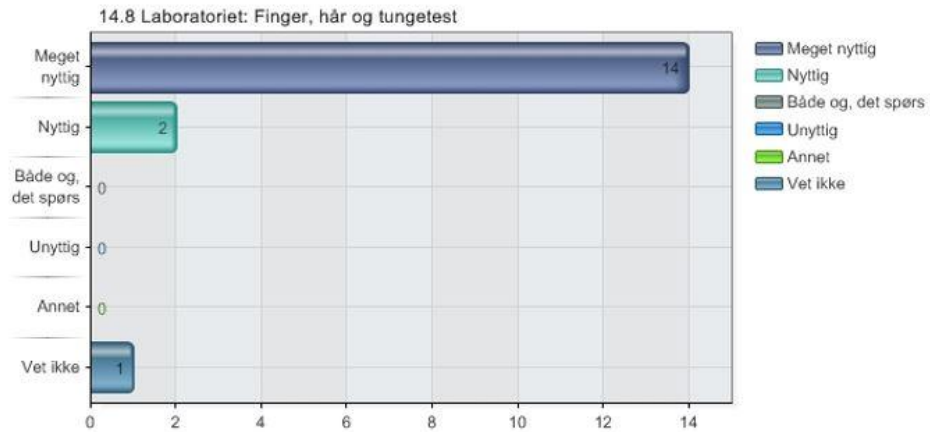
Alternativer	Prosent	Verdi
1 Meget nyttig	64,7 %	11
2 Nyttig	35,3 %	6
3 Både og, det spørs	0,0 %	0
4 Unyttig	0,0 %	0
5 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		17

14.7 Hvordan vurderer du hygiene temaene? - Næringsstoffer og matvaregrupper



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Meget nyttig	52,9 %	9
2 Nyttig	47,1 %	8
3 Både og, det spørs	0,0 %	0
4 Unyttig	0,0 %	0
5 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		17

14.8 Hvordan vurderer du hygiene temaene? - Laboratoriet: Finger, hår og tungetest



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Meget nyttig	82,4 %	14
2 Nyttig	11,8 %	2
3 Både og, det spørs	0,0 %	0
4 Unyttig	0,0 %	0
5 Annet	0,0 %	0
-1 Vet ikke	5,9 %	1
Total		17

15. Er det andre hygienetemaer du synes burde inkluderes / elimineres?

Nei

Nei

Nei

Nei, helt passe som det var..

Basic hygiene fra helsefagarbeider eller noe bør trekkes inn.

Mikrobiologi historie er artig og nyttig men ikke nødvendig med for mye informasjon av.

I forhold til vårt arbeid tror jeg vi lærte det meste.

nei

Tror ikke det.

Vet ikke.

alt vi har lært dekket hva vi forventet.

Nei

Nei

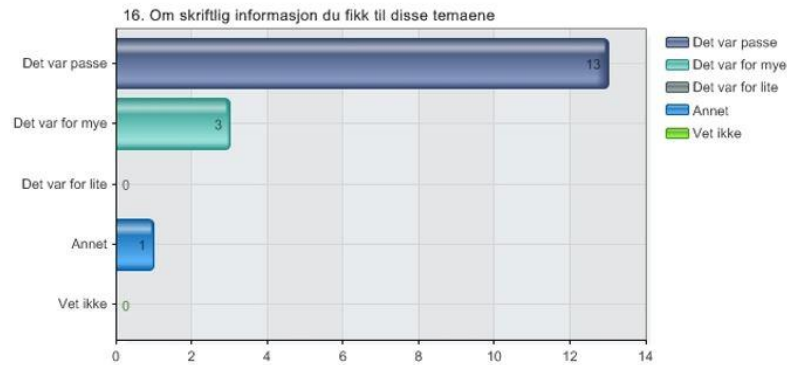
Mer om personal hygiene, vi serverer mat og vasker toeleter.

Nei

nei

nei

16. Om skriftlig informasjon du fikk til disse temaene



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Det var passe	76,5 %	13
2 Det var for mye	17,6 %	3
3 Det var for lite	0,0 %	0
4 Annet	5,9 %	1
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		17

For mye i noen temaer, men godt å ha noe å lese på under undervisning, men også i ettertid

17. Hvorfor valgte du å søke på stilling servicemedarbeider?

Sjansen for å få 100% fast stilling var min motivasjon til å søke, og også fordi jeg ikke jobbet fast der jeg var fra før.

Fordi det virket spennende og dessuten får man en fot innen sykehuset.

Fordi jeg hadde ikke fast jobb og det hørt veldig spennende ut

Først fordi det var fast stilling! Og det virket spennende, og fordi det på kalnes vill bli mange SMA, og det må mann være med på ;))

Interessant og liker den type jobb som det skulle innebære.

Jeg leste stillingsbeskrivelsen og følte med en gang att dette yrket er "meg". Jeg elsker fart og trøkk og hjelpe til og være en nødvendig medspiller uten å måtte ha fysisk kontakt med mennesker..i dette tilfelle pasienter..tenkte også litt taktisk mot det nye sykehuset..

Fordi det er en slik jobb jeg vil få den dagen vi flytter til Kalnes,nå kan jeg være med fra begynnelsen av og lære om jobben,positivt å få skikkelig opplæring og jeg synes det virket som en variert og spennende jobb .

liker denne type arbeid

Fordi jeg hadde lyst til å prøve noe nytt. Dessuten ønsker jeg å jobbe innen sykehuset da det virker som en trygg og varig arbeidsplass.

Var arbeidsledig og ønsket jobb. Visste egentlig ikke så mye om denne stillingen før jeg søkte.

Det var spennende å lære noe og begynne noe som jeg har ikke gjort før.

Virker interessant med ny yrkesgruppe, liker arbeidsoppgavene til servicemedarbeideren og fordi jeg håpet på en fast stilling med så høy stillingsprosent som mulig.

Fordi jeg syntes det hørt spennende og utfordrende ut.

Det er nytt og spennende ønsker å bidra,

Variere arbeid passer godt for meg personalet

Liker challenger (forandring)

For det virket som et gøy prosjekt. Og det virket spennende med forskjellige arbeidsoppgaver.

Følte for å gjøre noe nytt

Hørt spennende og interessant ut

Morro å være med å utvikle en ny yrkesgruppe

Omorganisering i jobben

syntes det virket spennende og utfordrende med å være med på et nytt prosjekt

18. Hvilke type jobb hadde du før du søkte?

Helsefagarbeider på psykiatrisk avdeling

Helsesektoren..

Vikarjobb

Kjøkkenassistent på søf og veum

Hjelpepleier på sykehuset

kjøkken og kantineansvarlig på hab.tjenesten psykiatrisk.

Annretnings assistent .

samme type uten noen yrkestittel

Jeg har tidligere jobbet litt i barnehage, salgsmedarbeider og mange år som sekretær.

Jobbet som selger med østfold som arbeidsområde. Kjørt fra by til by og besøkte gamle og nye kunder. Presenterte nye varer og tok opp bestilling.

Helsefagarbeider

Jobbet som helsefagarbeider.

Sekretær

Lærer

Stupike

Renholdsopratør

anretting medarbeid

Lagermedarbeider og støttekontakt

Assistent i søf

Medarbeider

19. Hvor mange års erfaring har du i helse bransjen?

4

Åj, det blir noen år det!

Ingen

Ikke noe

15 år

7 år

8-9 år i Sykehuset østfold

13

I helsebransjen (sykehuset) har jeg jobbet i snart 3 år.

Ingen. Hadde sommerjobb som renholder på Veum for mange år siden.

8 år

3 år.

3 år

4 og 1/2 år

2

13 år

ca 1 år

20. Hvor gammel er du?

21

25

30

40 i des

38

40 år

49 år.

41

47 år

38

36

20 år.

45

35

22

48 år

41

21. Hvordan ble du mottatt i din avdeling etter kurset?

Veldig dårlig. Avdelingsleder på sengeposten var i utgangspunktet ikke fornøyd med innføringen av den nye yrkesgruppen. Ingenting gikk på meg personlig - men mange stygge kommentarer og utsagn om gruppa ble det. Fikk også klar beskjed om at jeg måtte lære meg opp på egenhånd. Ansatte på avdelingen fikk ikke lov av leder å vise meg rundt/hvordan ting fungerte, og jeg ble utstøtt av de aller fleste første dagen.

Både og, mye negativitet generelt mot Servicemedarbeiderne. De mente vi burde hatt mer praksis på sykehuset før jobben startet.

Veldig bra :)

Helt super! Var der under simuleringa i mars- de var glad for å se meg igjen ;))

Stort sett positivt. Var noen få som ikke syntes vi gjorde nok, feks hvorfor kunne vi ikke sette egg og varm drikke på matbrett

også (det blir jo kaldt selvfølgelig)!!

skepsis, frykt for tap av stillinger, glede og positivitet, misunnelse, forvirring...egentlig hele spekteret...men over all, bra.

Stort sett bra.

greit nok. Ikke alle var like hyggelige. Men har snudd meningen til flere av de som ikke ønsket oss der, til å være sykepleiere som verdsetter oss for den dyktige arbeidgruppen vi er.

Vi ble ikke mottatt spesielt bra i min avdeling. De første ukene gikk jeg på jobb med en dårlig følelse i magen, men jeg gikk på jobb, ble ikke hjemme selv om jeg hadde lyst. Dette har nå blitt svært mye bedre. Jeg har truffet mange hyggelige mennesker som jobber på avdelingen og velger å fokusere på det positive. Jeg får også nå mange positive tilbakemeldinger og da føler jeg at jeg er til nytte på avdeling.

Jeg har vært på flere avdelinger. De fleste er veldig hyggelige og hjelpsomme, mens andre ikke er fullt så hyggelige og hjeopsomme.

Noen har vanskelig med å la oss gjøre jobben de har gjort selv i alle år.

De vil ikke vente til vi har tatt ut matbrettene av matvognen - det vil de helst gjøre selv.

Noen personer har også gått inn for å vise oss hvor "unyttige" vi er.

spennende

Ble mottatt veldig bra på min avdeling. Jeg ser på meg som en del av personalet der, de er snille og hjelpsomme, respektfulle og imøtekommende. En avdeling hvor man blir satt pris på, respektert og inkludert.

Veldig godt mottatt.

Wow helt Topp kan ikke beskrives behjelpelig, hyggelig, inkludrene, medmennesker

Med åpene armer! Avdeligen jeg er på har vært veldig positiv, hjelpsom og imøtekommende.

Veldig bra..bare hyggelig og possitivt

Får høre de er så glad vi er der

ok

22. Hvis du fikk motstand, har forholdene endret seg? Kan du si noe om hvordan?

Ja, for min del har det endret seg, fordi pleiepersonalet nå har blitt kjent med meg som person. De har funnet ut at jeg ikke er et menneske som lar meg plukkes på - og jeg har vært klar i min tale, og gjort jobben jeg har blitt ansatt for å gjøre.

Nye vikarer på avdelingen opplever det samme jeg opplevde første dagen, noe som gjør at de enda egentlig har et dårlig syn på det nye yrket. Jeg går som regel rundt i min egen verden på jobb. Gjør det jeg skal - og direr hjem med god samvittighet.

Det var veldig blandet. Da jeg begynte på jobb første dag, var det hyggelige folk som tok meg i mot, men etter noen dager fikk jeg og mange andre erfare at vi ikke var så "velkomne". Men etter noen uker, så har ting for min del blitt bedre, folk flest er veldig hyggelige og har positive tilbakemeldinger og gode ord => Jeg tok opp problemet og etter det ble ting bedre.

...

Ikke motstand.

Det har gått seg til, prøvd å si at det går seg til og finner ut av ting etterhvert og bare forklare hvorfor det er som det er.

Jeg jobber med saken, forholdene endrer seg fra uke til uke i riktig retning, liker også slike utfordringer, har utfordring med misunnelse fra en person som ønsker og ta over mine arbeidsoppgaver og prøver og finne feil ved meg, jeg opplyste henne om at jeg må få pusterom og prøve og feile i mitt tempo, jeg ba henne søke på en stilling som servicemedarbeider, har vært vennelig, bestemt og veiledende og jeg er heldigvis uredde for sterke personligheter, dette klarer jeg nok uten innblanding av lederen min inntil videre, men jeg har ofte drøftet mine opplevelser i denne saken med henne. Åpenhet, prat, problemløsning sammen med leder er veldig viktig. Har vel ikke møtt så mye motstand, men jeg har skjært etter vært at det er noen som er i mot at det blir Service Medarbeidere på postene, men jeg prøver å ikke fokusere på dette, jeg prøver å gjøre jobben min på best mulig måte, slik at posten skal bli fornyd med oss og at vi er et tilskudd til posten.

Jeg bestemte meg for å vise de, at dette her kan vi, deilig å føle at de som så ned på oss, senere lærte å respektere oss

Forholdene har endret seg over tid, nesten litt umerkelig. Et par av de som ga uttrykk for en negativ holdning, de føler jeg nå har fått en mer positiv innstilling. Jeg gruer meg ikke lenger for å gå på jobb. Når det gjelder arbeidsoppgavene liker jeg den variasjonen de gir meg, blir sliten innimellom, men det er bare på en god måte.

Jeg har fått noe motstand av enkelte avdelinger. Ikke alle. Når det blir for mye av at de følger etter deg og "passer på" eller de kan være skarpe i tonen eller direkte lure på hvorfor vi er der, så har jeg prøvd å forklare at det trengs "innkjøring", det er uvant for både dere og oss, ting må gå seg til, vi får hjelpe hverandre så godt vi kan, vi må jobbe sammen. Til å fortelle at dette er fremtiden - sånn blir det.

Ja har noe avstand mellom servicemedarbeidere og helsepersonelle. Mange som er flinke til å klage og noen er hyggelige og hjelpsomme!

Fikk ikke motstand.

Ikke opplevd noe motstand

Ja med godt samtaler med direkte med motstander og hvis jeg hadde gjort feil må si unnskyld og reter feilen eller må jeg forklar på riktig måte hvis løser ikke snakke med bossen min da.

Men Viktig ting jeg har opplevd og hørt fra avdeling leder og ansatter der jeg jobber er de følger hva jeg gjøre og sånn det var mer hva dem venter fra servicemedarbeider også hørt "du gjøre jobben din utrolig bra derfor vi er allesammen glad du er her" Derfor jeg er godt mottatt hvis vi gjøre jobben vårs ikke noe problem i heletat. 50 helse personel her 100 øye så vi må gjøre oppgaven vårs på riktig måte. de seir hvem gjøre hva hvem er mer opptatt for jobben en andre ting.

Har ikke noe negativt å komme med.

Har ikke fått noe negativt

intet å bemerke

23. Tenk på fem veldig forskjellige mennesker du møter etter kurset. Hva ville du fortelle dem om introduksjons kurset «Servicemedarbeider»?

At det var et kurs jeg i utgangspunktet kunne være litt negativ til. Jeg hadde absolutt lyst til å delta, men etter dag en, to og tre forsto jeg ikke helt meningen. Etter uke to og tre ville jeg virkelig ikke slutte. Det var fantastisk å være tilbake på skolebenken. Det var deilig å bli kjent med så mange nye mennesker som har blitt mine kollegaer, og det setter jeg veldig pris på i etterkant. Vi har fungert som store støttespillere for hverandre, og vi har lært mye av å gå på kurs. Ting vi aldri ville tenkt over tidligere, og nyttige fakta med tanke på arbeidsoppgavene våre. Jeg ville også fortalt de at jeg håper det blir en fagskoleutdanning, og at jeg kunne tenke meg å fullføre det.

*Læreri

*Nytt yrke

*Blanca er en hyggelig lærer

*Ny utdanning i Norge

*Nyttig yrke

At det var nyttig og læreri og at det var utrolig koselige lærere. Og ikke minst en herlig dame som heter Blanca

At jeg var imot på starten men synes det var trist at det tok slutt! Jeg synes at kurset var for kort- fordi når man ikke har gått på skole på 20 år, trenger man minst 4 uker på "å lære å lære".

Bra, men noe burde det være mindre av og noe mer av, justeres litt.

ville fortalt det samme til alle fem spennende, læreri, morsomt og givende

At det var nyttig og læreri, mye teori, uvant å sette seg på skolebenken igjen, når man er vant til bare praktisk arbeid, man blir sliten i hodet av å konsentrere seg på en annen måte, men også veldig inspirerende.

at kurset kan virke som det tar for seg litt for mye, men at det også gir opplæring i ferdigheter vi kan bruke senere hvis vi fortsetter på skolebenken

Jeg vil fortelle om et kurs som:

- er spennende og nyttig både iht. jobb, men også for egen del.
- at det er en fagskole med meget motiverende lærere
- man blir kjent med mange hyggelige medarbeidere før man begynner i ny jobb
- man får full lønn under skoletiden
- man i voksen alder blir utfordret med nye ting som f.eks. Storyline (utviklende)
- man får en sikker jobb etter endt kurs

Jeg ville fortalt dem at kurset er intenst, men nyttig. Vi lærte mye som er veldig bra og vite når man jobber med mat - spesielt på sykehuset. Om bakterier. Og om taushetsplikten.

At det er mye gruppearbeid og jobbing på egenhånd, og om fremførelsen av Storylinen foran klassen - som jeg syntes gikk overraskende bra tross ENORME nerver.

Hyggelige, hjelpsomme, snille, arbeidsomme, uformyde

At det var læreri og morsomt.

Noe slitsomt med gruppearbeid hvor ikke alle var like flinke til å være aktive og delta.

At det var interessant, men tunge tema. Uvart å gå på kurs. Mye læring på veldig kort tid.

Veldig bra kurs lært mye men litt for mye tema og hefter på så kort tid.

Jeg ville sagt at det var tungt å gå på "skole/kurs". Men at det var veldig verdt det. Og det var godt å bli kjent med kollegaene mine før jeg begynte å jobbe. Og at jeg synes vi hadde store fordeler av å ha kurset før vi begynte å arbeide.

spennende

interessant

moro å lære noe nytt

litt slitsomt og tungt, mye teori på kort tid

storyline er moro

at det var et nyttig og læreri kurs.

24. Hvilke deler av kurset mener du kan endres?

Jeg mener ingenting bør endres.

Mer praksis på sykehus på praksisoppgavene vi skal utføre.

Ingenting

Kutt ut den delen med lover! Altfor tungt stoff å sitte å høre på- går inn det ene øret og ut det andre!!

vet ikke, glemt det jeg tenkte på under kurset :(

trenger mer virkelig aktiv praksis i kurset

Synes kurset var en fin blanding av teori og praksis og vi fikk nok av tid til gruppearbeidet.

kanskje elevene kan være med på å forstå hva/hvilke temaer gruppene skal arbeide/jobbe med

Jeg synes kurset var bra. Det som kan endres eller legges til er at man bør ha minst et par dager i praksis på den avdelingen man

skal begynne å jobbe ved. Fordi da blir man litt kjent på kjøkkenet, med nærlagene, tøyagrene og ikke minst rutinene på avdelingen.

Det vil kunne gjøre det mye lettere de første dagene i ny jobb. En annen ting er at de ansatte på posten må i forkant få informasjon om

hvilke oppgaver en SMA skal utføre. Det kan virke som et var en del uvitenhet om dette på avdelingen.

Mye av kurset var teoretisk og veldig mye gruppearbeid. Noe kunne byttes ut med informasjon om selve sykehuset som arbeidsplass

og en del praksis arbeid på sykehuset. For de som ikke har jobbet på sykehuset eller innen helse - hadde det vært god læring.

renhold

Det kunne vært mer praksis på sykehuset, så de som ikke er kjent der, kan få godt med seg hvordan rutiner er og hvordan det fungerer på sykehuset.

Ingen

ikke nødvendigvis endres men fokus på praksis ting

gi mer tid for hva vi kommer å gjøre i praksis.

At det burde bli lagt til mere tid på sykehuset og sengepostene. Hvis man vet om rutinene på sengeposten før man begynner å arbeide

så kan det hende man sparer seg for en del unødvendig kaos. Og man er klar over hva man skal gjøre første arbeidsdag, når man

står der aleine.

litt mere praktiske oppgaver. få prøve seg på sykehuset/avdelingene

teorien om mikrobiologi og næringsmiddelkvalitet er ett kjempestort felt - ble veldig mye teori. veldig mye på kort tid

savner mere praksis på arbeidssted.

25. Hvilke egenskaper mener du trengs for å gjennomføre dette kurset?

Stå på-vilje. Motivasjon. Positive medmennesker, engasjerte lærere og en god innstilling.

*Åpent sinn

*Lærevillig

*God etikk og moral

*Villig til å prøve noe nytt

*Interessert i å gjøre en god jobb

Ærlig, blid, hensynsfull og ikke minst real, omsorgsfull ovenfor andre elever

Du må være instilt på at det er mye jobb- det syns jeg ikke vi var forberedt på! Det er mye mer enn et kurs!!!!

interessert i faget, positiv, tilpasningsdyktig

humør, positivitet, erfaring fra lignende arbeid, nysgjerrighet. Man må nok være litt robust i dette yrket

At man er åpen og positiv, klar for nye utfordringer, lyst til å lære noe nytt fra kurset på alvor da man må følge med hele tiden for å lære.

Gode lærere som tør (gidder) å gi av seg selv er alfa omega. Og ikke minst elever som ønsker å utvikle seg, som ser at det er masse

mer å lære

Vet ikke om man må ha spesielle egenskaper, men man må ha VILJE og LYST, da går det bra. Og så må man selvfølgelig ha tro på at man kan trives i den type jobb man kurses til.

God fysisk helse - ikke for selve kurset, men for selve jobben. Det er ikke en stillesittende jobb.

Man må være åpen for forandringer.

Gode samarbeidsevner.

åpenhet

Positiv, engasjert, åpen for nye ting, tålmodig, oppmerksom og ryddig.

Positiv, strukturert

kjensskap om helsevesten eller sykehuset erfaring

jobben trenger mennesker i god form og raskt så må pass på ansattelese, veldig viktig rekruttering passende folk eller blir alt for høyt

sykefravær.

Blid, positiv, optimistisk, bestemt, punktlig og man burde ha litt ben i nesa. Det kan være noen tunge og slitsomme vakter, så du burde være noen som orker litt.

være positiv til å lære noe nytt

like og omgås mennesker

Må ha god motivasjon og engasjement.

26. Hva har du oppnådd med dette kurset?

Fått mye kunnskap om ting som relaterer seg til arbeidsoppgavene mine. Jeg har utvidet horisonten av mitt kunnskapsnivå - noe som føles veldig godt, i og med at vi er en helt ny gruppe i Sykehuset. Har fått mange nye, gode kollegaer jeg har blitt kjempeglad i.
Ny jobb! Lysten til å lære mer om biologi.
At jeg lærte alt av det jeg trengte og at jeg ble en servicemedarbeider.
Mest blitt kjent med gruppa- uvrderlig!!!!
oppfriskning av det jeg kunne fra hjelpepleier utdannelsen
blitt kjent, trygg på mine avgjørelser, økende selvtillit og gode mål fremover
Lært mye nytt, mye nyttig informasjon om jobben jeg skal ut i, blitt kjent med nye mennesker, kjente ingen der i fra før, blitt kjent med noen andre sider av meg selv, fått meg ny jobb.
bevist-gjøring av meg selv, hvem jeg er og hva jeg står for i forbindelse med min arbeidshverdag
Jeg er glad for at jeg har gjennomført dette kurset. Det har gjort meg tryggere i jobben. Man blir bevisst på en del ting som er viktige i sykehuset og derfor tror jeg at jeg har en del nyttig kunnskap som kommer meg til gode i denne jobben.
Jeg har oppnådd at jeg har troen på meg selv når jeg jobber. Jeg vet at det jeg gjør er riktig.
læring
Tar utfordringer på en enklere måte, endret tenkemåte.
Er i ferd med å bli en flink servicemedarbeider
gruppeabreide bakterier oppvåkset reflektring storyline
HACCP osv
Jeg har blitt smartere ang smitte og bakterier.
Og jeg følte at jeg ble bedre forberdt i forhold til jobb og hvordan vi skal gjøre enkelte arbeidsoppgaver.
lært nye fagfelt/kunnskap
fått større tro på meg selv
at det er morro å lære nye ting
Ble godt kjent med de som ville bli fremtidige arbeidskollegaer

27. Hva vil du gjøre for å bygge opp på kunnskapen du har fått fra dette kurset?

Til stadighet minne meg om ting vi lærte. Reflektere. Lese og lære bort til andre. Der har jeg vært heldig som har fått mulighet til å ha med meg et par mennesker på opplæring og hospitering. Da får jeg testet meg selv og mine kunnskaper på det ytterste.

Gjøre mitt beste. Gjøre ting i praksis, det vi har lært i teorien.

Fortsette å lære

Bruke lærdommen i praksis ;))

Har tenkt å søke på utdannelsen når den kommer

erfaringer, og fagbrev og lederkurs ønsker jeg meg

Tenke på hva jeg har lært på kurset når jeg er oppe i ulike situasjoner, og bruke det jeg har lært på en fornuftig måte.

fortsette på utdannelsen som forhåpentligvis fortsetter til høsten

Ved å være i jobb som SMA bygger man opp kunnskapen man har fått fra kurset. Jeg vil også delta på videre kurs som muligens har oppstart fra høsten 2013.

Kanskje be om et oppfriskningskurs? Bare på noen timer en gang i året. ?

hvis det blir kurset i del 2, er jeg interessert.

Tenke på teorien når man utfører det i praksis. Alltid huske på hva som er grunnen til at vi gjør som vi gjør.

Om muligheten byr seg, vil jeg ta skole og fagbrev

Gå mer på skole (fag relatret kurs)

Jeg vil gjerne ta skoleåret/utdanningen og lære mer. Og ta i bruk kunnskapen på jobb.

prøve å ta det med videre ut i arbeidet som servicemedarb

gå videre kurs når det kommer

Ønsker å få flere kurs og mere vidreutdanning for å øke kompetansen

Vedlegg 6: Forespørsel om deltagelse i prosjektet

Side 1 av 2 av dokumentet sendt til prosjekt deltagere.



Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

«Nytt yrke i helsevesenet – ny fagskoleutdanning»

Bakgrunn og formål

Jeg studerer master i yrkespedagogikk, ved Høgskole i Oslo og Akershus (HiOA). I prosjektoppgaven, «nytt yrke i helsevesenet – ny fagskoleutdanning» vil jeg finne ut hva er yrkeskompetanse til uavhengige yrkesgrupper. I helsevesenet dette for at Østfold fagskole kan tilby en studium som formell kvalifisere begge yrkesgruppene. Det er behov for servicemedarbeidere og matverter i helsevesenet Norge. Disse to yrkene har blitt til i regi av den naturlige utvikling i tjenestetilbud og på grunn av det nye hygiene forskrift. Yrkene har en mangfoldige bakgrunn fra videregående nivå, eller realkompetanse innen kjøkken og servise yrkene blant andre yrker. Men det finnes ingen formell utdanning som kvalifisere disse to yrkesgruppene. Østfold fagskole er aktuell tilbyder av korte yrkesrettede utdanninger.

For å kunne finne ut hva er yrkeskompetanse til servicemedarbeidere og matverter har jeg tenkt å gjennomføre følgende aktivitetene:

Sykehus Østfold (SØ)

- Observasjon av en servicemedarbeider i en av de største (kompleks) sengeposter med full vakt aktivitetene. Utvalget av individer til observasjons er tenkt tilfeldig. Tilfeldighet blir ivarettatt av turnus i arbeidsplassen.

- Intervju av prosjekt leder / servicemedarbeider ansvarlig.

- Analyse av stillingsbeskrivelse samt lokalt og nasjonalt styringsdokumentene.

Oslo Universitetssykehuset (OUS) - Rikshospitalet.

- Observasjon av en matvert i en av de største (kompleks) kjøkkenposter med full vakt aktivitetene.

- Intervju av prosjekt leder / servicemedarbeider ansvarlig.

- Analyse av stillingsbeskrivelse og lokalt og nasjonalt styringsdokumentene.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Det blir gjennomført en eller to observasjoner av servicemedarbeider og matvert yrke. Det er mulig at noen utdypende spørsmål kan forekomme. Dette for å avklare kjerneaktiviteter i hvert yrke.

Servicemedarbeider / matvert ansvarlig vil bli intervjuet. En ca. 30 minutters intervju for å innhente informasjon om yrket. Intervju guide sendes på før hånd til servicemedarbeider ansvarlig.

Forskning resultatene blir presentert og diskutert med prosjekt-leder / servicemedarbeider / matvert ansvarlig, dette vil bli gjort som en del av drøfting før masteroppgave avsluttes.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Alt informasjon blir anonymisert og en identifiserings nøkkel blir kun jeg og min veileder kjent med. Om det er behov for å innhente personopplysning, er det er kun jeg og min veileder som vil ha tilgang til dette informasjon. Alt av informasjon som samles vil bli beholdt i min personlig data maskin og i en ekstern harddisk som skal oppbevares i min personlig safe hjemme. Alt av rådata samlet blir destruert etter at oppgaven er godkjent og bestått.

Jeg skal sørge for at ingen av deltakerne i dette forsknings prosjekt skal kunne gjenkjennes i publikasjoner som kan forekomme.

Prosjektet skal etter planen avsluttes 15. mai 2014.

Side 2 av 2 av dokumentet sendt til prosjekt deltagere



HIOA
Fakultet for lærenutdanning
Institutt for yrkeslærenutdanning

Master i yrkespedagogikk 2010 - 2014

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert.

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med master student Blanca Estela Braña de Hvidsten i telefon nr. 4164 1315 eller min veileder høyskolelektor Ulf Melvold som treffes i telefon 4145 9598.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.


Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 7: Intervjuguide til uformelt intervju

Intervjuguide OUS enhetsleder matverter: Notat til sjølv og informant.



Master i yrkespedagogikk – 2010 – prosjektoppgave.


Må fortelle om:

- Hvem jeg er
- Hva jeg holder på med
- Hvorfor jeg gjør dette
- Hva skal jeg bruke resultatene til
- Hvordan jeg har valgt å vite mer om matvert
- Mulig fordeler og ulemper det måtte medføre matvert som deltager
- Løfte om anonymitet der det er ønskelig

Klargjøre:

- At jeg er ute etter å forstå
- Ønsker informasjon fra eksperten (enhets leder og matvert)
- Tid til intervju
- Be om tillatelse til å ta lydopptak

Intervjuguide OUS enhetsleder matverter: Del 1 av 4.



Master i yrkespedagogikk – 2010 – prosjektoppgave.

Intervju guide:

Spørsmål	Svar
1. Hvordan ble yrkesgruppen «matvert / servicemedarbeider» til?	
a. Forprosjekt?	
b. Prosjekt?	
2. Samarbeid?	
a. Post	
b. Avdeling	

Blanca Estela Braña de Hvidsten


3

Intervjuguide OUS enhetsleder matverter: Del 2 og 3 av 4.

Spørsmål	Svar
c. Seksjon	
3. Finnes det dokumentasjon om prosjektene?	
a. Behov av stillinger i antall?	
b. Arbeidsoppgaver?	
c. Skift	
d. Dag	
4. Kunnskap til å gjennomføre oppgavene?	

Bianca Estela Braña de Hvidsten


4

 Master i yrkespedagogikk – 2010 – prosjektoppgave.

Spørsmål	Svar
a. Praktisks / faglig bakgrunn til matvertene	
b. Kurs	
c. Utdannelse – krav nå / framtid	
5. Har du noe formening om hvem – yrkesmessigbakgrunn einer seg best til dette yrke?	
6. Hvem er den ideelle matvert / servicemedarbeider?	
7. Er det mulighet for at jeg kan observere en matvert / servicemedarbeider i et skift?	
8. Har matvertene /servicemedarbeider opplev «profesjonskamp»?	

Blanca Estela Braña de Hvidsten 5

Intervjuguide OUS enhetsleder matverter: Del 4 av 4

 Master i yrkespedagogikk – 2010 – prosjektoppgave.

Spørsmål	Svar
a. Hvis ja – med hvilken yrkesgruppe?	
9. Er matvertene / servicemedarbeider organisert?	
a. Hvilken forening?	
10. Er det noe spesielt om matvertene / servicemedarbeider jeg burde vite til å lage et studieplan som rikshospitalet ville være interessert i å bruke?	

Blanca Estela Braña de Hvidsten.

Blanca Estela Braña de Hvidsten 6

Vedlegg 8: Observasjonsskjema SØ

Observasjons skjema for servicemedarbeiders skift.

MAYP10

Observasjons guide SØ:

Antall	Gjøremål fra Stillingsbeskrivelse	Gjennomført hvordan / Tid	Notater
07:00/07:30/08:00 Morgenstart			
1	Skaff deg oversikt for rett prioritering av oppgaver for vekten.		
2	Snakk med vaktansvarlig sykepleier.		
3	Få oversikt over hvem som faster.		
4	Er det noen som reiser før frokost?		
5	Juster matbestilling overfor sentralkjøkken i henhold til pasientbelegg og ev. faste (telefon, e-post?)		

Blanca Estela Braña de Hvidsten

1

MAYP10

Observasjons guide SØ:

Antall	Gjøremål fra Stillingsbeskrivelse	Gjennomført hvordan / Tid	Notater
6	Prioriter ev. oppgaver i forhold til utreise og sengevask		
7	Planlegg aktiv forsyning både for postkjøkken, tøy og sentrallager de dager aktuelle sengepost har bestilling		
8	Sett saft og vannmugger til vask		
9	Bytt isskje på ismaskinen		
10	Se over avdelingen og se om det er noe som må fylles på eller søppel som må tømmes		
07:30 Forberedelse til frokost			
11	Sett på kaffetrakter		
12	Sett på Te-vann		

Blanca Estela Braña de Hvidsten

2

MAYP10			
Antall	Gjøremål fra Stillingsbeskrivelse	Gjennomført hvordan / Tid	Notater
13	Ta frem skjærebrett og kniv		
14	Sett på egg til koking (de dager sengeposten har det tilbudet)		
15	Ta frem melk/Biola/juice		
16	Fyll på saft og vann på rene mugger		
17	Ta inn mattralle (kommer 08:30)		
18	Flytt brett fra mattralle inn i serveringsvogn		
19	Fyll på drikke på brett, ikke varm drikke		

Blanca Estela Braña de Hvidsten

3

MAYP10			
Antall	Gjøremål fra Stillingsbeskrivelse	Gjennomført hvordan / Tid	Notater
20	Meld fra om at frokosten er klar til servering til personalet		
	09:00 Under måltidet		
21	Gå over nærlageret		
22	Ta kjøkkenbestilling		
23	Registrer temperatur på kjøleskapene i sjekklisten. Kjøkken, korridor og personalrom		
	09:30 Rydding etter frokost		
24	Flytt brett fra serveringstralle til mattralle		
25	Flytt brett fra «skitten» tralle inn i mattralle		

Blanca Estela Braña de Hvidsten

4

MAYP10			
Antall	Gjøremål fra Stillingsbeskrivelse	Gjennomført hvordan / Tid	Notater
26	Ta ut «gammel» mat i kjøleskapet og sett i mattralle		
27	Kjør ut mattralle i heisgangen		
28	Ta inn juice/melk/Biola osv.		
29	Vask opp bestikk/kjøkkenutstyr som ikke skal ned på kjøkkenet (bruk oppvaskmaskin)		
30	Vask av oppvasktralle/sett inn noen rene brett		
31	Sørg for at en kanne kaffe og en kanne te-vann er tilgjengelig i gang. Fyll mugger.		
32	Tørk av alle flater på kjøkkenet/tøm søppel/generell opprydding		

Blanca Estela Braña de Hvidsten

5

MAYP10			
Antall	Gjøremål fra Stillingsbeskrivelse	Gjennomført hvordan / Tid	Notater
	10:00 Mellom frokost/ lunsj		
33	Fyll opp nærlager		
34	Gjør varebestilling fra sentrallager de dager aktuelle post har bestilling (2 ganger i uken)		
35	Hent tøytralle og flytt over rest fra gammel tralle de dager aktuelle post har bestilling (3 ganger i uken)		
36	Tirsdag: vask av termokanner, melkebeholder og rens av kaffetrakter		
37	Torsdag: Vask av mikrobølgeovn, Vask av ismaskin, støvtørk på defibrillator og sug og pasientheiser		
38	Se over pasientrom og toaletter om det er søppel/renhold		
	11:30 – 12:00 Lunsjpause		

Blanca Estela Braña de Hvidsten

6

Antall	Gjøremål fra Stillingsbeskrivelse	Gjennomført hvordan / Tid	Notater
	12:15 Klargjøring lunsj		
39	Sett på kaffetrakter		
40	Sett på Te-vann		
41	Ta frem skjærebrett og kniv		
42	Ta frem juice		
43	Fyll på saft og vann på muggen		
44	Ta inn mattralle (kommer 12:30)		
45	Flytt brett fra mattralle inn i serveringsvogn		

7

Blanca Estela Braña de Hvidsten

Antall	Gjøremål fra Stillingsbeskrivelse	Gjennomført hvordan / Tid	Notater
46	Fyll på drikke på brett		
47	Meld fra om at lunsj er klar til servering til personalet		
	13:15 Opprydding etter lunsj		
48	Flytt brett fra serveringstralle til mattralle		
49	Flytt brett fra «skitten» tralle inn i mattralle		
50	Ta ut «gammel» mat i kjøleskapet og sett i mattralle		
51	Kjør ut mattralle i heisgangen (helst før 13:30)		

8

Blanca Estela Braña de Hvidsten

MAYP10			
Antall	Gjøremål fra Stillingsbeskrivelse	Gjennomført hvordan / Tid	Notater
52	Ta inn juice		
53	Vask opp bestikk/kjøkkenutstyr som ikke skal ned på kjøkkenet (bruk oppvaskmaskin)		
54	Sørg for at en kaffe og en kanne te-vann er tilgjengelig i gang. Fyll opp saft og vann		
55	Tørk av alle flater på kjøkkenet/tøm søppel/generell opprydding		
13:30 – 14:30 Blandede aktiviteter			
56	Generelt vedlikehold/oppnydding		
57	Sjekk/hent utstyr på sterilsentralen ved behov		
58	Fylle på nærslag, i skap på badene ved behov		

Blanca Estela Braña de Hvidsten

9

MAYP10			
Antall	Gjøremål fra Stillingsbeskrivelse	Gjennomført hvordan / Tid	Notater
59	Tilsynsrenhold korridor/sanitær (unntak B5)		
60	Vask og påfyll av dispensere (unntak B5)		
14:00 – Informasjon til kveldsvakt			
61	Snakk med servicemedarbeider som skal på kveldsvakt		
62	Gi nødvendig informasjon til den som skal jobbe på kvelden, slik at de kan gjøre en god jobb.		
14:30 - Skyllerom			
63	Sett urent utstyr inn i dekontaminator		
64	Sjekk blodposer og kast i risikoavfall de som har lagt over 24 timer		

Blanca Estela Braña de Hvidsten

10

MAYP10			
Antall	Gjøremål fra Stillingsbeskrivelse	Gjennomført hvordan / Tid	Notater
65	Vask kjøleskap ved behov og sjekk temperatur.		
66	Bytt væske på termometerne		
67	Vask over alle flater på skyllerommet		
68	Onsdag: Vask over gjennomstikkskapet med bekken/ urinflasker og fat		
69	Tøm søppelsekker og tøyssekker		
70	Sett på plass nye sekker		
15:00/15:30/16:00 Arbeidsdagen er over, takk for i dag ☺			

Vedlegg 9: Observasjonsskjema OUS

Observasjons skjema for servicemedarbeiders skift.




Observasjons guide OUS:

Antall	Gjøremaal	Gjennomført hvordan / Tid brukt	Notater
	07:00 – 08:00		
1			
2			
3			
4			
5			

Blanca Estela Braña de Hvidsten 12




Antall	Gjøremaal	Gjennomført hvordan / Tid brukt	Notater
	08:00 – 09:00		
6			
7			
8			
9			
10			
	09:00 – 10:00		
11			
12			

Blanca Estela Braña de Hvidsten 13

MAYP10			
Antall	Gjøremål	Gjennomført hvordan / Tid brukt	Notater
13			
14			
15			
10:00 – 11:00			
16			
17			
18			
19			

Blanca Estela Braña de Hvidsten

14

MAYP10			
Antall	Gjøremål	Gjennomført hvordan / Tid brukt	Notater
20			
11:00 – 12:00			
21			
22			
23			
24			
25			
12:00 – 13:00			
26			

Blanca Estela Braña de Hvidsten

15

 MAYP10			
Antall	Gjæremål	Gjennomført hvordan / Tid brukt	Notater
27			
28			
29			
30			
13:00 – 14:00			
31			
32			
33			

Blanca Estela Braña de Hvidsten

16

 MAYP10			
Antall	Gjæremål	Gjennomført hvordan / Tid brukt	Notater
34			
35			
14:00 – 15:00			
36			
37			
38			
39			
40			

Blanca Estela Braña de Hvidsten

17

Antall	Gjæremål	Gjennomført hvordan / Tid brukt	Notater
41	15:00 – 16:00		
42			
43			
44			
45			

Blanca Estela Braña de Hvidsten

18

Vedlegg 10: NSD –Behandling av personopplysninger

Tilbakemelding fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste, med avklarende kommentarer.

Side 1 av 2

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES

Ulf Melvold
Institutt for yrkesfaglærerutdanning Høgskolen i Oslo og Akershus
Postboks 4 St. Olavs plass
0130 OSLO

Vår dato: 09.12.2013 Vår ref: 36162 / 2 / 18 Deres dato: Deres ref:



Harald Hårboges gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org nr: 985 321 884

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 03.11.2013. Meldingen gjelder prosjektet:

<i>36162</i>	<i>Nytt yrke i helsevesenet - Ny fagskoleutdanning.</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Høgskolen i Oslo og Akershus, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Ulf Melvold</i>
<i>Student</i>	<i>Blanca Estela Braña de Hvidsten</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i melde skjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 15.05.2014, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Vigdis Namtvedt Kvalheim

Inga Brautaset

Kontaktperson: Inga Brautaset tlf: 55 58 26 35
Vedlegg: Prosjektvurdering
Kopi: Blanca Estela Braña de Hvidsten s281612@stud.hioa.no
Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Avdelingskontorer / District Offices
OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 31. nsd@uio.no
TRONDHØM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kjente.svarvalfost@ntnu.no
TROMSØ: NSD, SVS, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsd@iuhv.uib.no

Tilbakemelding fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste, med avklarende kommentarer.

Side 2 av 2

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 36162

Bakgrunn for studien er at det er behov for servicemedarbeidere og matverter i helsevesenet i Norge, uten at det finnes noen formell utdanning for disse to yrkesgruppene. Østfold fagskole er aktuell tilbyder av korte yrkesrettede utdanninger. Formålet med masterprosjektet er å finne ut hva er kjernekompetanse til de to uavhengige yrkesgruppene, slik at Østfold fagskole kan tilby et studium som formell kvalifiserer begge yrkesgruppene.

UTVALG, INFORMASJON OG SAMTYKKE

Data innhentes ved observasjon av servicemedarbeider og matvert i deres vaktaktiviteter på sengepost/kjøkken, samt intervju av prosjektleder/servicemedarbeider-ansvarlig.

Utvalget rekrutteres fra to sykehus. De får muntlig og skriftlig informasjon om prosjektet og behandlingen av personopplysninger, og samtykker (muntlig eller skriftlig) basert på dette. Personvernombudet finner revidert informasjonskriv (datert 07.12.2013) tilfredsstillende utformet iht. personopplysningslovens vilkår.

DATAINNSAMLING

Studenten opplyser i epost 07.12.2013 at det ikke skal tas video i prosjektet, men at det under observasjoner tas foto av kjøkken (ikke personer). Det opplyses videre at studenten ikke vil få tilgang til pasientopplysninger, verken under observasjon eller intervju. Det presiseres samtidig at det ikke er aktuelt med spørreundersøkelse.

Iht. intervjuguiden spores det om matverter/servicemedarbeidere er fagorganisert. Personvernombudet legger til grunn at det ikke innhentes opplysninger om enkeltpersoners fagforeningsmedlemskap (da dette er å regne som sensitive opplysninger, og i så fall bør innhentes fra vedkommende selv), men at spørsmålet gjelder generelt hvilke fagforeninger som er representert på arbeidsplassen.

DATASIKKERHET

Personvernombudet legger til grunn at veileder og student setter seg inn i og etterfølger Høgskolen i Oslo og Akershus sine interne rutiner for datasikkerhet, spesielt med tanke på bruk av privat pc og mobile enheter (som ekstern harddisk, minnepenn og mobiltelefon) til oppbevaring av personidentifiserende data.

PROSJEKTSLOTT

Prosjektet skal avsluttes 15.05.2014 og innsamlede opplysninger skal da anonymiseres, og lydopptak slettes. Anonymisering innebærer at direkte personopplysninger som navn/koblingsnøkkel slettes, og at indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. arbeidssted, yrke, alder, kjønn) fjernes eller grovkategoriseres slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes i materialet.

«Begin at the beginning»
The King said gravely,
«and go on till you come to the end:
then stop»

- Lewis Carroll, 1865

