

# Grundutbildning på deltid med språkstöd

En utvärdering av tre vårdutbildningar för anställda inom  
äldreomsorgen



**Harald Berg**

**Arthur Henningson**

**Consider consultans**

**Januari 2007**

<b>Sammanfattning .....</b>	<b>3</b>
1. Bakgrund .....	4
2. Genomförande av utvärderingen .....	5
3. Förutsättningar och överväganden inför redovisningen av utvärderingsresultatet.....	5
<i>Mål för projektet: Lärande i äldreomsorgen – nya utbildningsformer samt kompetensutveckling för lärare (reviderade 060829)</i> .....	6
4. Utbildningsresultaten.....	7
A. Karaktärsämnen .....	7
B. Resultaten i svenska.....	8
C. Utbildningsresultat i form av attityder och självförtroende.....	9
5. Projektets resultat när det gäller att utveckla urvalsmetoder och pedagogisk metodik samt rollbeskrivningar och organisatoriska förutsättningar .....	11
6. Särskilda iakttagelser.....	17
6.1 Varierande uppslutning, engagemang och tillgång till tid på arbetsplatsen.....	17
6.2 Skolornas förmåga att hantera projektet.....	18
7. Analys och reflektioner .....	19
A. Om två stora system som skall mötas.....	19
B. Om delsystemet ”Klassen” eller ”Undervisningsgruppen” .....	21
C. Om de två stora systemens förmåga att utvecklas och samverka i gemensamma insatser för lärande inom äldreomsorgen. ....	21
8. Några rekommendationer som bygger på de erfarenheter som projektet genererat:..	23

## Sammanfattning

Projektet "Lärande i äldreomsorgen" har i stort sett varit mycket framgångsrikt. Erfarenheterna visar att projektets grundmodell med språkstöd och varvande av arbete och skola absolut håller måttet.

Den har i detta projekt givit goda resultat och den är mycket lämplig att använda vid fortsatta satsningar på grundutbildning av anställda inom äldreomsorgen. Språkstödet är effektivt och nödvändigt. Särskilt stödet i svenska är en delvis banbrytande insats och har haft en avgörande betydelse för projektets framgångar. Metodiken kan och bör utvecklas, både som komplement i utbildningen och som en väsentlig del av arbetsplatsens vardagsutveckling. Dialogpedagogiken med sitt medvetna utnyttjande av deltagarnas arbetsplatsanknytning och egna erfarenheter är den viktigaste enskilda framgångsfaktorn.

Den har också bidragit till att skapa undervisningsgrupper där deltagarna stimuleras av att arbeta tillsammans.

Projektet har i sitt sätt att arbeta visat på dessa möjligheter men också på problem som skola och äldreomsorg behöver lära sig att hantera i ett fortsatt samarbete:

Skolan saknar vana vid ett utbildningssamarbete med arbetsplatser. Ledning, organisation, resurstilldelningssystem, lärarekrytering, administration, alla dessa funktioner blir ansträngda och får svårt att klara ett flexibelt och utåtriktat arbetssätt. Skolledningarna har med varierande framgång hanterat de utmaningar som projektet givit. Projektets räddning har varit att man hittat engagerade och drivande pedagoger som, trots skolans ovan nämnda problem, har klarat situationen. Men det har tagit onödigt mycket energi att klara en uppgift som kräver andra regler, rutiner och arbetssätt än skolans traditionella.

En del lärare har slagit bakut när de först konfronterades med möjligheter till handledning, till krav på individuell studieplanering m.m. Arbetssättet upplevdes som ovant eftersom man är van att själva bestämma hur man skall arbeta. Skolan behöver bredda sin verksamhet så att den klarar av att bygga ett lärande tillsammans med arbetsplatser.

Arbetsplatserna saknar vana vid ett konstruktivt utbildningssamarbete med skolan. Det finns inte tid och resurser på många arbetsplatser för att de skall kunna engagera sig i sin del av jobbet. Ledningens syn på kompetensutveckling och lärande och dess engagemang är viktigt och här skiljer sig arbetsplatserna mycket. Man behöver lära sig att hantera administrativa problem i samband med att medarbetarna deltar i en utbildning. Man behöver lära sig att ta emot och använda den kunskapsstillförsel och det engagemang som de nyutbildade visar, både under utbildningstiden och efteråt.

Det finns ett stort utrymme för att utveckla former och rutiner för ett framtida samarbete mellan äldreomsorgen och skolan.

# 1. Bakgrund

Grundläggande vårdutbildningar för vuxna som är anställda inom äldreomsorgen har sedan länge funnits som uppdrag inom vuxenutbildningen. Inom äldreomsorgen utvecklas nu livslångt lärande och lärande i arbetet som strategier att möta framtidens behov av kompetent personal. Detta gör att uppdragsutbildningen ställs inför utmaningen att forma utbildningar som mer och mer anknyter till arbetsplatserna. Det finns inom denna typ av utbildning behov av att utveckla metoder och förhållningssätt för att kunna individualisera lärandet och få bättre studieresultat.

Ett återkommande problem är deltagare som har svårigheter att bli godkända i kurserna på grund av att de inte behärskar svenska språket tillräckligt bra och/eller saknar studievana. Detta innebär stora arbetsinsatser och ställer stora krav på både lärare och deltagare.

Kompetensfonden startade därför år 2005 ett projekt, *Lärande i äldreomsorgen – nya utbildningsformer samt kompetensutveckling för lärare* för att utforska hur man kan utveckla bättre utbildningar för kursdeltagare som inte har svenska som modersmål. Andra syften var att förbättra kontakten mellan skola och arbetsplats, samt att ge lärarna kompetensutveckling. Projektet pågick fram t.o.m. december 2006. Det har bedrivits i tre skolor och har avrapporterats i en delrapport från varje skola. I resp. rapport beskrivs hur arbetet har genomförts och vilka resultat som uppnåtts och där redovisas också de erfarenheter som lärarna, kursdeltagarna och mentorerna har förmedlat till projektet. Dessutom finns en sammanfattande projektrapport. Alla rapporterna finns på kompetensfondens hemsida, [www.stockholm.se/kompetens](http://www.stockholm.se/kompetens).

## **Kurs 1. S:t Görans gymnasium**

I den första delrapporten från projektet beskrivs genomförande och resultat av den första kursen för vårdbiträden där utbildning har bedrivits på halvtid och arbete på ordinarie arbetsplats på halvtid med stöd av mentorer på arbetsplatsen. Denna utbildning genomfördes på S:t Görans gymnasium under höstterminen 2005 och vårterminen 2006.

## **Kurs 2. Åsö gymnasium**

Den andra delrapporten beskriver den utbildning som har genomförts med stöd på tre olika modersmål, tigirinja, amharinja och arabiska, samt stöd i svenska. Utbildningen har givits på Åsö vuxengymnasium. Deltagarna har studerat på skolan 3 dagar i veckan och arbetat på sin ordinarie arbetsplats två dagar i veckan.

## **Kurs 3. Söderorts gymnasium**

I den tredje delrapporten beskrivs en utbildning för deltagare med kort skolbakgrund med mycket intensiv undervisning i svenska och färre kurser ur Omvårdnadsprogrammet som genomförts på Söderorts vuxengymnasium i Vårberg. Deltagarna har studerat på skolan 3 dagar i veckan och arbetat på sin ordinarie arbetsplats två dagar i veckan. Material och metoder i undervisningen har prövats och anpassats utifrån elevernas korta skolbakgrund och språkliga nivå.

## **Samlad utvärdering av projektet**

Kompetensfonden har låtit genomföra en samlad utvärdering av hela projektet. Utvärderingen har genomförts av konsulterna Harald Berg och Arthur Henningson från

Consider Consultants. Det är rapporten från denna samlade utvärdering som Du nu håller i handen.

## 2. Genomförande av utvärderingen

### Genomgång av projektdokument:

- Idé och målbeskrivningar
- Löpande dokumentation, minnesanteckningar, protokoll m.m.
- Testresultat, utvärderingar, från elever och lärare
- Projektrapporter

### Intervjuer

- Intervju med projektledaren.
- Intervju med handledaren från Nationellt Centrum för SFI vid Lärarhögskolan i Stockholm.
- Gruppintervjuer med var och en av de tre grupperna från resp. S:t Göran, Åsö och Vårberg. Gruppintervjuerna genomfördes inför utbildningens avslutning.
- Intervjuer med sex enhetschefer inom äldreomsorgen som har skickat deltagare till denna utbildning.
- Intervjuer med fem mentorer från olika arbetsplatser
- Intervjuer med tre lärare, en vardera från resp. skola

## 3. Förutsättningar och överväganden inför redovisningen av utvärderingsresultatet

### Resultat och effekter

Avsikten med genomförandet av projektets utbildningar är att åstadkomma förändringar och förbättringar i vård och omsorg för äldre på en mängd arbetsplatser i Stockholm. Man vill göra detta genom att utbilda och nå utbildnings**resultat**. Dessa utbildningsresultat skall ge **effekter** i form av en säkrare och tryggare vård och omsorg med högre kvalitet.

En annan avsikt är att utveckla metoder och arbetssätt och pröva, dokumentera och utvärdera dessa i projektet för att skaffa mer kunskap och erfarenhet om hur man skall arbeta för att utbilda fram förändringar och förbättringar i fortsättningen. Sådan kunskap är också ett **resultat** av projektet. Dessa resultat skall ge **effekter** i form av bättre utbildning i framtiden

De önskade resultaten av projektet finns beskrivna i form av projektmål, som ser ut som följer:

*Mål för projektet: Lärande i äldreomsorgen – nya utbildningsformer samt kompetensutveckling för lärare (reviderade 060829)*

- utveckla och dokumentera arbetsformer och modeller för att deltagarna ska nå målen för vårdbiträdeskursen och samtidigt förbättra sin svenska.
- utveckla befintligt intagningstest. Ta fram anvisningar för genomförande, analys och resultatsammanställning.
- utveckla former för individuella studieplaner där deltagarnas erfarenheter och kunskaper är utgångspunkt.
- utveckla och dokumentera arbetssätt och modeller för hur man i samband med vårdutbildningar effektivt stödjer och följer upp deltagarnas utveckling i svenska språket samt skissa på rubriker till en pedagogisk handbok.
- utveckla redskap för att beskriva deltagarnas språkliga nivå och språkliga utveckling.  
t.ex. utifrån Europarådets språkliga nivåer.
- diskutera, tydliggöra behov och förväntningar som olika intressenter har på vårdutbildningens mål.
- utveckla samarbetet mellan utbildningsanordnare och enskilda arbetsplatser inom äldreomsorgen.
- utveckla tydliga rutiner och en modell för samspelet och kontakten mellan utbildningsanordnare – enhetschef – medarbetare som deltar i vårdutbildning samt arbetsplatsens mentor.
- utforma en rollbeskrivning för mentorsrollen.
- pröva olika former av utbildning av mentorer samt dokumentera dessa.
- utifrån projektets erfarenheter beskriva de förutsättningar och rutiner som måste finnas på arbetsplatsen. Förutsättningar som gör att deltagare i kommande vårdutbildningar med liknande upplägg aktivt får stöd i det praktiska arbetet med att utveckla sina språkkunskaper.

Som tydligt framgår av ovanstående målkatalog är detta projekt i grunden ett metodutvecklingsprojekt. I begreppet metodutveckling innefattas här både

- utveckling av **rollbeskrivningar och organisatoriska förutsättningar** för en framgångsrik utbildningsverksamhet och
- utveckling av **urvalsmetod och pedagogisk metodik**.

Själva utbildningsresultatet i form av mål för förvärvade och dokumenterade kunskaper som de tre utbildningsprojekten kan tillföra, finns överhuvudtaget inte med i målkatalogen. Kunskapsmålen på individuell nivå finns ju i och med att man följer det nationella omvårdnadsprogrammet. I denna utvärdering behöver vi dock redovisa utbildningsresultaten på aggregerad nivå, d.v.s hur de tre deltagargrupperna har lyckats.

För att man skall kunna bilda sig en uppfattning om metodernas potential behöver man ju kunna relatera till utbildningsresultaten.

Det är också viktigt av flera skäl att lyfta fram de konkreta utbildningsresultaten. De fungerar ju som ett kvitto för deltagarna på att de lyckats. De visar att deltagarna tagit sig över en tröskel och de visar dem att bortom denna tröskel finns det möjligheter att gå vidare i yrket och även att fortsätta att studera. Gymnasiepoängen är oerhört viktiga eftersom de är själva kvittot på att man kan något.

## 4. Utbildningsresultaten

Information om utbildningsresultaten finns att hämta i de tre rapporterna. De sammanfattas och värderas i detta avsnitt:

### A. Karaktärsämnen

Dessa rapporter visar att de tre utbildningarna i stort sett givit goda resultat i form av dokumenterade kunskaper i de **karaktärsämnena** som omfattats av utbildningen.

#### Resultat

##### Vårdutbildning med stöd i svenska

##### S:t Görans gymnasium ht 05 – vt 06

Betyg	Vård och omsorg, 200 poäng	Människan socialt och kulturellt 100poäng	Medicinsk grundkurs 100 poäng	Psykologi A 50 poäng	Etik och livsfrågor 100 poäng
MVG	4	4		4	7
VG	11	9	10	11	10
G	13	14	17	13	9
IG		1	1		2

#### Resultat

##### Vårdutbildning med stöd i svenska och stöd på modersmål

##### Äso vuxengymnasium vt 06 – ht 06, 20 deltagare

Betyg	Vård och omsorg 200 poäng	Människan socialt och kulturellt 100 poäng	Medicinsk grundkurs 100 poäng	Psykologi A 50 poäng	Etik och livsfrågor 100 poäng
MVG					
VG	9	11	7	6	8
G	12	9	14	14	12
IG	1		1		

## Resultat Vårdbiträdesutbildning med stöd i svenska Söderorts vuxengymnasium, Vårberg

Betyg	Vård och omsorg 200 poäng	Medicinsk grundkurs 100 poäng
MVG		2
VG	7	6
G	14	10
		(Enligt senaste uppgift)
IG		2

Dessa studieresultat från de tre utbildningarna får anses som bra eller t.o.m. mycket bra om man tar hänsyn till förutsättningarna: dåliga kunskaper i svenska, mycket varierande bakgrund från hemlandet när det gäller skolgång och kunskapsnivå. Alla deltagare har dessutom haft en ganska pressad studiesituation då man förutom studierna skall sköta ett arbete två eller tre dagar i veckan och dessutom ta hand om familjen.

Resultaten förefaller ligga i nivå med andra vårdutbildningar, delvis t.o.m. lite bättre. Några IG som delats ut i den medicinska grundkursen vid undervisningen i Vårberg. Förklaras troligen den mycket låga nivån på skolbakgrund och svenskakunskaper som de flesta av dessa elever hade från början, vilket var orsaken till att de fick en begränsad vårdutbildning och en betydligt förstärkt svenskundervisning. I skrivande stund kommer uppgift om att de två som fick IG kan ha blivit godkända i en ny prövning men detta har inte gått att bekräfta.

## B. Resultaten i svenska

### Svårt att exakt mäta och beskriva en kunskapsnivå.

Resultaten i svenska är svårare att bedöma. "Stöd i svenska" är inget ämne och har ingen kursplan. I rapporterna påpekas att man skulle ha behövt en "lokal kursplan" där inriktning, mål och arbetssätt beskrivs. Som ett sätt att mäta framsteg i svenska har använts ett självskattningsformulär som bygger på ESP, Europeisk språkportfolio. Deltagarna i utbildningen vid S:t Görans gymnasium har genomfört detta självskattningstest i början och slutet av undervisningsperioden. Tyvärr ger rapporten inga data om detta utan bara en mycket allmänt hållen beskrivning av framstegen, som anses vara stora.

Deltagarna i utbildningen vid Åsö gymnasium genomförde detta test i början av sin utbildning men pga lärarbyte genomfördes det inte i slutet av utbildningen, varför det inte finns några jämförelsedata. Ett antal av deltagarna i denna utbildning genomförde dock ett nivåtest vid Vuxenutbildningscentrum alldeles i slutet av utbildningen.

Resultatet av detta test har inte redovisats.

De deltagare som hade sämst förutsättningar när det gällde svenska fanns i Vårberg. Där har man drivit en mycket intensiv svenskundervisning. Sex av deltagarna där har så småningom klarat det nationella provet i SFI, vilket de inte klarade före utbildningen.

### Språkstödet betydelse

Även om det inte finns så mycket redovisat när det gäller mätbara resultat av svenskstödet finns det dock ett övertygande antal vittnesmål från deltagare och lärare och i vissa fall från arbetsplatserna om att deltagarna anses ha förbättrat sin svenska avsevärt.

Stödet i svenska har i hög grad varit inriktat på de konkreta språkfärdigheter som de behöver i sitt arbete, där det finns växande krav på att kunna uttrycka sig och dokumentera skriftligt och muntligt i bl.a. olika rapportsituationer och i kommunikationen på arbetsplatsen.

Det finns uppgifter från arbetsplatserna där man tydligt märkt förbättringar i svenskan hos kamrater och medarbetare som deltagit i projektets utbildningar. Å andra sidan finns det några arbetsplatser där man inte har uppfattat att deltagarna förbättrat sin svenska. Dessa vittnesmål härrör från intervjuer med chefer och man måste när man bedömer deras trovärdighet ta hänsyn till att de är subjektiva och att en del chefer visat ett ganska svagt engagemang för utbildningen eller t.o.m. varit ganska skeptiska till utbildningens kvalitet.

Utvärderaren har försökt göra en ytlig observation av deltagarnas förmåga att uttrycka sig skriftligt. Denna observation har gjorts vid genomläsning av de skriftliga kommentarerna vid olika utvärderingar som vid olika tidpunkter genomförts vid de olika skolorna. Den tycks visa att många deltagare fortfarande har stora brister om man betänker de krav som kommer att ställas på professionella medarbetare inom äldreomsorgen när det gäller skriftlig kommunikation och rapportering.

Man måste dock i utvärderingen fästa stor vikt vid deltagarnas egna upplevelse som den fångats i intervjuer och olika utvärderingar. Den pekar nästan samstämmigt på att deltagarna anser sig ha lärt sig mycket svenska och att deras självförtroende ökat, både när det gäller skriftlig och muntlig kommunikation på arbetsplatsen. Som exempel kan nämnas att omkring 90% av eleverna i S:t Görans anser att de har förbättrat sin förmåga att förstå och uttrycka sig muntligt på svenska medan 100% anser att de har förbättrat sin förmåga att uttrycka sig skriftligt. Liknande siffror redovisas från Vårberg där utbildningen p.g. a. dåliga förkunskaper i svenska fokuserat tydligare på svenska och där man genomfört färre kurser i vårdområdets karaktärsämnen. Vid Åsö där man arbetat med stöd på modersmålet är antalet elever som anser att de förbättrat sin svenska ungefär 10% lägre än vid de två andra. Skillnaderna är så små att de kan bero på tillfälligheter.

Sammanfattningsvis kan sägas att det hade varit bättre om man lyckats använda planer, mål och mätmetoder som mera tydligt kunde visa vilka framsteg eleverna gjort i svenska. Detta förtar dock inte intrycket att eleverna haft stor glädje av svenskstödet därför att de klarar sig bättre på arbetsplatserna och inte minst därför att uppläggning och genomförande av detta stöd givit dem förutsättningar för att tillgodogöra sig undervisningen i de teoretiska karaktärsämnena.

### **C. Utbildningsresultat i form av attityder och självförtroende**

Det är mycket glädjande att konstatera att i princip alla deltagare lämnar utbildningen med ett **betydligt** ökat självförtroende och en mycket större säkerhet och kunskap om hur man skall hantera olika situationer i sitt arbete.

I utgångsläget har dessa deltagare varit dubbelt handikappade på sin arbetsplats. Dels har de saknat de yrkeskunskaper som de nu förvärvat i denna utbildning. Dels har de varit språkligt handikappade. Många har haft stora problem med den muntliga kommunikationen, knappast någon har kunnat kommunicera skriftligt. Hörförståelse och läsförståelse har till stor del varit mycket begränsade. Om man sammanfattar

utvärderarnas intervjuer med enhetscheferna om deltagarnas språkkunskaper växer en typisk bild fram:

Ganska många språksvaga invandrare anställdes i en situation när äldreomsorgen led av svår personalbrist och då det var i princip omöjligt att rekrytera utbildad personal. Ett typiskt mönster är att en språksvag invandrare klarar sig hyggligt eller riktigt bra i det vardagliga arbetet med vård och omsorg. Man lär sig genom att göra och så småningom etablerar man sig på arbetet. Kontakten med de äldre fungerar ofta rimligt bra. Man når upp till en nivå där man klarar det dagliga jobbet om ingenting händer. Men bakom detta vardagsmanövrerande finns stora hål. Ett typiskt mönster är att den språksvage lär sig att gissa i stället för att fråga om man inte förstår. Missförstånden blir ju färre med tiden men fortfarande kvarstår risken för att en viktig information misstolkas. Detta kan få förödande konsekvenser i vården. Det är helt enkelt farligt. Samtidigt utvecklar den språksvage olika strategier för att undvika situationer där man måste säga eller göra svåra saker som t.ex. att rapportera skriftligt eller muntligt. Omgivningen/arbetsplatsen anpassar sig också och andra tar de uppgifter som den utbildade och språksvaga inte kan hantera.

Till vardags klarar man alltså sitt arbete bra med de begränsningar som räknas upp ovan. Man vänjer sig vid situationen och tycker själv att det går bra. En del av dessa personer försöker att slippa utbildning. Man tycker att man kan jobbet efter att ha hållit på i flera år. Man kanske är orolig för att man inte skall klara utbildningen. Denna oro förstärks naturligtvis om man från sitt hemland har en svag skolbakgrund och mycket liten studievana. Enhetscheferna berättar att de har medarbetare som är svåra att motivera till utbildning varvid det här beskrivna mönstret är typiskt. Det handlar som en chef uttrycker det om att "kräva men inte tvinga". Det förfaller dock av intervjuerna att döma som om de flesta nu är beredda att utöva hårda påtryckningar för att få utbildade medarbetare i utbildning.

En vanlig situation är således att arbetsgivaren lever i stor osäkerhet och otrygghet med medarbetare som i kritiska situationer riskerar att misstolka information och dessutom saknar de kunskaper som krävs för att välja rätt handlingsalternativ.

Medarbetaren lever på en falsk trygghet i jobbet och många inser inte eller vill inte inse att de lever farligt och att framtiden byggs på ett gungfly av osäkerhet.

Kompetenskraven ökar t.ex. när det ställs hårdare krav på dokumentation och rapportering inom äldreomsorgen.

Det som har hänt under de tre beskrivna utbildningarna är nu

- Dels att det har gått bra för de flesta
- Dels att så gott som alla deltagare är stolta och har ökat sitt självförtroende påtagligt
- Dels att många av deltagarna, trots att de fått slita hårt och sätta till mycket fritid säger att de vill gå vidare med sina studier. I Vårberg vill alla fullfölja med de karaktärsämnen som inte ingick i deras utbildning. I de andra utbildningarna är 60 – 70% just nu intresserade av att utbilda sig till undersköterskor. Åtminstone en tredjedel av deltagarna säger sig vara intresserade av att fortsätta att lära sig mer svenska.

Det finns ingen annan förklaring till detta än att det är utbildningen som åstadkommit

ändrad attityd och ökat självförtroende hos deltagarna genom att ge dem kunskap, säkerhet och ökad trygghet i språket.

Detta är en mycket stor och avgörande framgång för projektet. Nu gäller det att hålla lågan brinnande. Ansvaret vilar på arbetsplatserna som måste ta den chansen. Skall utbildningsresultatet omsättas i effekter på arbetsplatsen vilar det framför allt på ledningen att snabbt ta tillvara på det som utbildningen åstadkommit. Inställning och kunskaper är färskvaror.

## **5. Projektets resultat när det gäller att utveckla urvalsmetoder och pedagogisk metodik samt rollbeskrivningar och organisatoriska förutsättningar**

I detta avsnitt följer vi den ovan beskrivna målkatalogen och gör för vart och ett av dem en bedömning av framgången när det gäller att uppnå resp. mål

### **Mål 1.**

- *”utveckla och dokumentera arbetsformer och modeller för att deltagarna ska nå målen för vårdbiträdeskursen och samtidigt förbättra sin svenska.”*

För att visa hur man arbetade i de tre kurserna citerar vi ur en sammanställning av de tre kursrapporterna:

### **Undervisning i karaktärsämnen**

” Undervisningen har utgått från ett dialogpedagogiskt och språkutvecklande perspektiv där undervisningen i samtliga ämnen har skett i dialog med deltagarna. Arbets sättet i utbildningen har syftat till att stärka både språkinläringen och inläringen av ämneskunskaperna. Utgångspunkten har varit deltagarnas kunskaper och erfarenheter från arbetet inom äldreomsorg. Teori och praktik har naturligt och snabbt kunnat knytas samman.

Man har från början satsat på att skapa förtroende och samarbete i deltagargruppen. Lärarledda genomgångar har följts av diskussioner och smågruppsaktiviteter där innehållet bearbetats genom reflektion och självreflektion, interaktion och samarbete. Deltagarna har haft hemuppgifter kopplade till arbetsplatsen och uppgifterna har redovisats på olika sätt både muntligt och skriftligt, individuellt och i grupp. Under hela utbildningen har deltagarna fått samarbeta, diskutera och reflektera.

### **Pedagogiken**

Typiskt för pedagogiken i de tre utbildningarna är

- Det dialogpedagogiska arbets sättet med stark fokusering på deltagarnas egen erfarenhet och upplevelser och ett starkt inslag av övningar som var direkt anknutna till praktiken och situationerna på arbetsplatsen.
- Det nära samarbetet mellan språkstöd och ämnesundervisning
- Det stora förtroendet och den höga motivationen i deltagargrupperna, öppenheten och glädjen i att arbeta och lära sig tillsammans.

Alla intervjuer med deltagare och lärare, alla svar på utvärderingsenkäterna pekar helt samstämmigt på att själva metodiken i klassrummet varit mycket framgångsrik. För

lärarna har det varit stimulerande att arbeta med dessa arbetande och motiverade deltagargrupper som kan relatera allt de lär sig direkt till sitt dagliga arbete inom äldreomsorgen. Det har utvecklat lärarnas pedagogiska kreativitet. Flera lärare drar i intervjuerna fram skillnaden mellan dessa grupper och vanliga undervisningsgrupper i komvux eller inom SFI eller för den delen i ungdomsskolan där motivation, studieglädje, närvaro och uppmärksamhet oftast är mycket lägre än här. Undervisningen i de utbildningar som utvärderas här kräver på så sätt mycket av lärarna men den ger också arbetsglädje.

## **Språkstödet**

Språkstödet, både stödet i svenska och det stöd i modersmålet som gavs vid Åsö gymnasium har haft en avgörande betydelse för projektets framgång och erfarenheterna är ett viktigt bidrag till framtida grundutbildning för språksvaga medarbetare.

### **A. Stödet i svenska**

Mellan 90 och 100% av deltagarna anser i en utvärderingsenkät att de haft stor eller mycket stor nytta av detta stöd för att klara sin utbildning. Mellan 85 och 90 % anser att de med sina nya färdigheter i svenska kommer att klara sitt jobb bättre.

Det stöd som gavs har sin utgångspunkt i aktuell forskning om andraspråksinlärning och lärarna har fått handledningsstöd av en specialist. Ett citat från den sammanfattande projektrapporten visar utgångspunkterna för stödet.

”Språkundervisningen bör ha ett diagnostiskt och behovsorienterat förhållningssätt och stötta deltagarna i det inlärningsarbete som de själva utför. Deltagarna bör få uppgifter som uppmuntrar till att göra observationer om hur språket är strukturerat och hur det används så att olika dimensioner av språkanvändningen uppmärksammas. Interaktion och samtal spelar en viktig roll för utveckling av språklig medvetenhet och förmågan att självständigt och kritiskt reflektera över språkanvändning i tal och skrift. Det är viktigt att inlärarna i undervisningen erbjuds meningsfulla språkutvecklande aktiviteter t.ex. i form av problemlösande uppgifter i smågrupper som ger upphov till diskussioner och förhandlingar. Aktiviteterna utgår från inlärarnas egna erfarenheter och observationer av språkanvändning i och utanför klassrummet. I diskussionerna fokuserar deltagarna på att kunna uttrycka sina tankar och åsikter och kan då få stöttning av sina kamrater. Uppgifterna kan t.ex. utmynna i muntliga eller skriftliga redovisningar där de språkliga kraven blir högre och där deltagarna i sina förberedelser får tillfälle att på så sätt bygga ut språket.(Lindberg 2005, Swain 1995)”.

”Samtliga deltagare hade vid kursens start problem med att skriva samt med läs- och hörförståelse. Både skrivuppgifter och läsuppgifter samt muntliga redovisningar utformades för att träna upp förmågan att formulera sig i tal och skrift. Ett syfte med detta var att deltagarna skulle komma över sin rädsla för olika skrivsituationer liksom för att tala inför grupp samt att delta i samtal och diskussioner. Detta för att få bättre redskap för lärandet och att kunna hantera och klara olika situationer på arbetet.

Många av deltagarna lyfte tidigt i utbildningen fram både skrivandet och de muntliga redovisningarna i olika former som exempel på att utbildningen har höjt deras yrkeskompetens samt stärkt självkänslan och självförtroendet.

Deltagarna har under kursen fått föra protokoll över olika typer av samtal och skrivuppgifter som förekommer på arbetsplatserna vilket har ökat deras medvetenhet om vilka språkkunskaper som krävs i arbetet. Detta har också varit en del av underlaget för den individuella studieplaneringen och underlag för arbetet på svenskstödet. En stor del av stödet i svenska har ägnats åt autentiska skrivuppgifter som har diskuterats och bearbetats på olika sätt. För att stärka deltagarnas läsförmåga och läsförståelse har deltagarna också fått läsa skönlitteratur. Stödet i svenska har dels givit deltagarna stöd i de ämnesteoretiska studierna, dels bidragit till att de utvecklats språkligt och fått en större känsla för och kunskap om nyanser i språket.

”För att öka medvetenheten om vilka språkkunskaper som krävs på arbetsplatsen samt stärka elevernas självförtroende har deltagarna under kursen bl.a. fått arbeta med olika skrivuppgifter på arbetsplatsen t.ex. rapportskrivning, social dokumentation, vätskelistor samt genom rollspel och PBL övat olika talsituationer på arbetsplatsen. För att utveckla elevernas läs- och skrivförmåga har nivåanpassade texter och skrivövningar med ämnesanknytning tagits fram”.

## **B. Stödet i modersmål**

Vid utbildningen på Åsö gymnasium gavs vid sidan av stödet i svenska också stöd i deltagarnas egna modersmål: amarinja, tigrinja och arabiska. Över 60% anger att stödet i modersmålet varit till stor eller mycket stor hjälp, framför allt för att förstå vissa abstrakta begrepp och vändningar som de möter i sin ämnesundervisning. Inte minst gäller detta abstrakta begrepp och språkliga konstruktioner som man möter i ämnen som Psykologi och ”Etik och livsfrågor”. Alla elever vid Åsö Gymnasium ville inte ha stöd i modersmålet utan ansåg att det räckte med stöd i svenskan. Det är säkert en anledning till att det inte är mer än 60% som svarade att stödet varit till hjälp. Det har varit viktigt att lärarna i samtliga ämnen har samverkat med lärarna i modersmål. Lärarna i modersmål vid Åsö gymnasium har haft god inblick i vad som tagits upp på teorielektionerna tack vare att de under den första terminen auskulterade en förmiddag i veckan på lektionerna i *Vård och omsorgsarbete* samt *Medicinsk grundkurs*. Det har i denna kurs inneburit ett stöd för den teoretiska delen av kursen genom att deltagarna har fått arbeta med teoriböckernas vokabulär och teoretiska begrepp. För de elever som hade det lite svårare med svenskan var troligen modersmålsstödet oerhört nyttigt. Av olika skäl kunde man inte arrangera modersmålsstöd i Vårbergsutbildningen där man hade de allra språksvagaste deltagarna men det hade säkert gjort ännu mera nytta där.

Mål 1 är väl uppfyllt

## **Mål 2.**

- ”utveckla befintligt intagningstest. Ta fram anvisningar för genomförande, analys och resultatsammanställning”.

Två olika test har använts vid intagningen. Ett är ett egenutvecklat, tidigare använt och nu något modifierat test som användes vid intagningen till S:t Görans. Testet bestod av dels ett ordkunskapstest, dels en särskild skrivuppgift, konstruerad

speciellt för detta projekt. Läraren tyckte själv att intagningsarbetet blev lite halvdant, dels därför att det inte fanns tillräcklig tid att utveckla testet, dels därför att endast en lärare var med vid intagningstillfället och inga intagningsamtal kunde hållas.

I de andra utbildningarna har man som intagningstest använt SFI:s nationella prov. Vid Åsö genomfördes antagningsintervjuer som dels gav en ytterligare uppfattning om resp. deltagares språkliga nivå, dels gav viktig information om deltagarens skolbakgrund. Det ser ut att finnas ett tydligt samband mellan skolbakgrund, språklig nivå och förmåga att tillgodogöra sig undervisningen. Från den grupp som inte ansågs klara intagningskriterierna vid Åsö rekryterades senare en stor del av deltagarna till Vårberg. Denna grupp kompletterades med nytillkomna deltagare som prövades med SFI:s nationella prov.

Det har inte varit många avbrutna eller misslyckanden från kursdeltagarna i S:t Göran och Åsö, vilket får tas som en intäkt för att antagningstesten fungerat rimligt bra.

Mål 2 har inte uppfyllts i strikt mening eftersom man inte visat upp något dokument som innehåller anvisningar för genomförande, analys och resultatsammanställning av ett utvecklat intagningstest. I stället har projektet valt att ta fram allmänna rekommendationer för urval och antagning i framtida kurser: Dessa rekommendationer återfinns i delrapporterna 1 och 2 och de är följande:

”Inför antagning och urval är det viktigt att målgruppen är definierad och att det tas hänsyn till fler faktorer än enbart resultatet på ett test. Exempel på sådana faktorer är deltagarnas tidigare skolgång och studievana vilket bör påverka utbildningens längd, uppläggning och arbetssätt. Ett sätt att göra detta är förslagsvis att ha antagning till två eller flera utbildningar vid samma tillfälle. Flera antagningskriterier kan då användas och grupper med olika studietakt och olika typer och omfång av stöd i utbildningen kan bildas.

Vid antagningstillfället och urvalet till utbildningar bör flera testledare finnas med. Som urvalsinstrument bör användas ett test där olika aspekter av de sökandes språkliga kompetens prövas. Förutom ordkunskaps- och skriftliga uppgifter bör också olika typer läsförståelse och hörförståelseuppgifter ingå. En viktig del av antagningen är ett samtal med varje sökande där det, förutom prövning av den muntliga kompetensen, finns möjlighet att få information om studiebakgrund och erfarenhet av studier både i ursprungslandet och i Sverige”.

Målet är delvis uppfyllt

### **Mål 3.**

- *”utveckla former för individuella studieplaner där deltagarnas erfarenheter och kunskaper är utgångspunkt.”*

Något systematiskt arbete med individuella studieplaner finns inte redovisat i projektrapporterna och har heller inte nämnts i våra intervjuer. Detta är troligen inte ett arbetssätt som lärarna är vana att använda. Det kräver en individualiserad utgångspunkt i utbildningen och någon systematiserad sådan har heller inte redovisats. Dessutom borde en sådan ansats prövas i samarbete med arbetsplatserna. Något systematiserat sådant arbete finns inte beskrivet.

Målet är inte uppfyllt.

#### **Mål 4.**

- *utveckla och dokumentera arbetssätt och modeller för hur man i samband med vårdutbildningar effektivt stödjer och följer upp deltagarnas utveckling i svenska språket samt skissa på rubriker till en pedagogisk handbok.*

Arbetsättet när det gäller svenskstödet finns beskrivet i alla rapporter.

Det saknas dock i rapporterna och även i intervjuerna en konkret beskrivning av en modell för att följa upp och dokumentera framgång i svenska. Därtill saknas den nämnda skissen till rubriker i en pedagogisk handbok. Utvärderaren finner en brist i att man inte har lyckats dokumentera och beskriva resultaten av det arbete som lagts ner på att utveckla deltagarnas förmåga att bemästra det svenska språket. Det kan naturligtvis vara svårt att mäta denna förmåga men kan man testa borde man kunna jämföra och registrera framsteg. Man har t.ex. inte prövat att ge samma test i början och i slutet av utbildningen för att mäta ev. skillnader. Vi vet att deltagarna tycker att de blivit bättre men alla kan nog vara intresserade av att se i vilka avseenden man blivit bättre och hur mycket. I S:t Görans administrerades ESP:s självskattningsmaterial två gånger, vilket bör ha givit en del material (se nedan under mål 5). Resultaten finns dock inte redovisade.

Målet är delvis uppfyllt.

#### **Mål 5.**

- *utveckla redskap för att beskriva deltagarnas språkliga nivå och språkliga utveckling.  
t.ex. utifrån Europarådets språkliga nivåer.*

I S:t Görans gjorde man både i början och i slutet av utbildningen en skattning av deltagarnas kunskaper i svenska med hjälp av det självbedömningsmaterial som finns i ESP, den europeiska språkportfolion. I Åsö genomfördes denna självskattning endast en gång, ganska tidigt i utbildningen. I Åsö kompletterades det tidigare nämnda språktestet som bestod av SFI:s nationella prov med en intervju där man också fick tillfälle att bedöma den presumtive deltagarens språkliga nivå. Några andra redskap har man inte, såvitt utvärderaren kan förstå, utvecklat i projektet.

Målet är delvis uppfyllt.

#### **Mål 6.**

- *diskutera, tydliggöra behov och förväntningar som olika intressenter har på vårdutbildningens mål.*

Diskussioner har förekommit vid olika möten som projektet har arrangerat där chefer från arbetsplatserna och lärare har deltagit. Dock inte i så stor omfattning. Några resultat från diskussioner med chefer på arbetsplatserna har inte dokumenterats i projektrapporterna. I de intervjuer som utvärderaren genomfört med cheferna på arbetsplatserna har dessa inte kunnat ge tydliga svar på vad dessa diskussioner skulle ha lett fram till. Det är alltså svårt att veta i vilken utsträckning detta mål kan ha uppnåtts, åtminstone när det gäller intressenten arbetsplatserna. Det saknas information som tydligt kan visa att målet uppnåtts.

### **Mål 7**

- *utveckla samarbetet mellan utbildningsanordnare och enskilda arbetsplatser inom äldreomsorgen.*

Det har gjorts stora ansträngningar från projektets och skolornas sida för att uppfylla detta mål. Man har inbjudit lärare och mentorer till möten och seminarier. Man har arbetat både med personliga besök på arbetsplatserna och med telefonkontakt mellan delprojektledare och chefer på arbetsplatserna. Problemet har visat sig vara en fråga om tillgänglig tid eller i alla fall prioriteringar av tillgänglig tid. Ett antal möten och seminarier, särskilt i början av de olika utbildningarna, var relativt välbesökta men sammantaget konstaterar utvärderaren efter sina intervjuer med lärare, arbetsledare och mentorer att man kunde önska ett mer utvecklat och systematiskt samarbete. Det som verkar ha fungerat bäst är att ha upprepade telefonkontakt mellan skolan och arbetsledaren såsom det bl.a. praktiserats i utbildningen vid Åsö.

Målet är delvis uppfyllt. Men det finns ingen vana vid att tänka i samsarbetsbanor, varken i skolan eller på arbetsplatserna.

### **Mål 8.**

- *utveckla tydliga rutiner och en modell för samspelet och kontakten mellan utbildningsanordnare – enhetschef – medarbetare som deltar i vårdutbildning samt arbetsplatsens mentor.*

Ansträngningar har gjorts, se ovan, särskilt i utbildningarna vid Åsö och S:t Görän. I rapporten från Åsö finns en tydlig beskrivning av önskvärda rutiner när man i framtiden inleder samarbetet mellan arbetsplatsen och skolan. Beskrivningen innehåller i huvudsak informationsrutiner. Däremot lämnas inga förslag när det gäller det löpande samarbetet mellan utbildningsanordnare – enhetschef – mentor och deltagare under kurstiden.

Målet är delvis uppfyllt.

### **Mål 9.**

- *utforma en rollbeskrivning för mentorsrollen.*

Det finns en rollbeskrivning. Men den har inte nått ut till alla mentorer och de intervjuade mentorerna anser att den är alldeles för vag och otydlig.

Målet är uppfyllt eftersom det finns en rollbeskrivning men arbete återstår med att precisera den och göra den så tydlig att den kan styra mentorns arbete och att sedan få den i praktisk tillämpning eftersom många mentorer saknar tid till att utföra sitt uppdrag. .

### **Mål 10.**

- *pröva olika former av utbildning av mentorer samt dokumentera dessa.*

Mentorsutbildning har enligt uppgift givits men den har inte på långa vägar nått alla. Det finns exempel på mentorer som inte ens har nåtts av en inbjudan. Andra mentorer säger sig inte ha haft tid att delta i utbildningen eller delta i mentorsträffarna. Ingen dokumentation har kommit utvärderaren till del.

Målet är delvis uppfyllt.

## **Mål 11.**

- *utifrån projektets erfarenheter beskriva de förutsättningar och rutiner som måste finnas på arbetsplatsen. Förutsättningar som gör att deltagare i kommande vårdutbildningar med liknande upplägg aktivt får stöd i det praktiska arbetet med att utveckla sina språkkunskaper.*

I de olika projektrapporterna finns beskrivningar av dessa förutsättningar och rutiner i form av allmänna rekommendationer.

Det viktigaste budskapet från detta projekt till framtida utbildningar av redan anställd personal är att det behövs intresserade och engagerade chefer och mentorer som uppmärksammar och uppmuntrar deltagarna i deras studier. Viktigt är det också att deltagarnas arbetstider och schema anpassas till utbildningen och att man undviker att bevilja semester under utbildningsperioden. Det ges också en del administrativa råd inför ett framtida samarbete mellan arbetsplatser och utbildningsanordnare.

Utvärderaren saknar dock rekommendationer i rapporterna när det gäller aktivt stöd för deltagaren på arbetsplatsen i det praktiska arbetet med att utveckla sina språkkunskaper.

Målet är delvis uppfyllt.

## **6. Särskilda iakttagelser**

### **6.1 Varierande uppslutning, engagemang och tillgång till tid på arbetsplatsen**

#### **a. Enhetschefer på arbetsplatserna:**

Projektgruppen har genom sitt arbete kunnat konstatera att engagemanget hos enhetscheferna varierar kraftigt. Utvärderaren har i sina intervjuer gjort samma iakttagelse. Engagemang resp. brist på engagemang visar sig på olika sätt. Uppslutningen till de möten och seminarier som projektet har erbjudit cheferna har varierat men vi konstaterar att man borde kunna förvänta sig bättre. Cheferna anger som orsak sin konstanta brist på tid. Samtidigt kan man från projektet påpeka att grundutbildning i vård och omsorgsämnena och kunskaper i svenska språket är en ödesfråga för äldreomsorgen i Stockholm och ställa frågan: Vad kan vara viktigare för en chef att engagera sig i än just detta?"

En del chefer har visat brist på engagemang genom att utse mentorer ganska slarvigt, utan hänsyn till schema och personlig lämplighet och genom att inte följa upp att samarbetet mellan mentor och elev fungerade.

Vissa chefer har i intervjuerna uttryckt inställningen att arbetsplatsen gör sin insats för utbildning och utveckling genom att skicka en medarbetare på kurs. Det är skolans ansvar att leverera tillbaka en utbildad deltagare med papper på sina kunskaper. De förstår inte de möjligheter som ett engagemang i arbetsplatsens lärande kan ge och de gör lite eller ingenting för att ta tillvara och utveckla det engagemang och de kunskaper som deras medarbetare förvärvar. Några har sagt sig tro att detta är en slags

lättutbildning eftersom deras svaga medarbetare kan klara den och de ser på resultatet med misstro.

Utvärderaren noterar att cheferna tycks representera hela skalan från oengagerade och trötta till engagerade och inställda på lärande och utveckling. Skillnaden kommer säkert att göra sig påmind när utbildningen är slut och deltagarna kommer tillbaka till arbetsplatsen på heltid och när verksamheten skall dra nytta av utbildningen. Här finns ett stort utrymme för utvecklings- och förberedelsearbete inför kommande utbildningssatsningar.

## **b. Mentorer på arbetsplatserna**

Satsningen på mentorer speglar troligen, som tidigare nämndes, chefernas olika engagemang. Mentorerna har som regel inte haft någon nedsättning i sina ordinarie timmar på arbetsplatsen för att kunna vara det stöd och den handledare som projektet förutskickar. En del mentorer är felrekryterade med en från början negativ inställning till projektet och deltagarens möjligheter. En del har utsetts trots att en snabb blick på schemat visar att det i princip kommer att bli omöjligt för dem att träffa den som de skall handleda. En del mentorer har aldrig nåtts av projektets kallelser till utbildningar och möten. En del har inte fått ledigt för att gå på möten. En del har i princip aldrig träffat den som de skulle ha givit sitt stöd. Det måste vara arbetsplatsens ansvar att ett system med mentorer fungerar. Det kan knappast läggas på skolan.

Det finns också många exempel på mentorer som verkligen ställt upp och gjort sig mycket möda med att upplysa, stödja, hjälpa till med hemläxor och dela med sig av sina kunskaper. Projektet har inte tagit fram någon statistik på hur många mentorer som verkligen gjort en insats men många deltagare har anledning att känna stor tacksamhet mot sina mentorer.

Alla de fem mentorer som utvärderaren intervjuat har påtalat bristen på tydlighet och struktur i beskrivningen av mentorsrollen och har angivit att det skulle kunna bli mycket bättre med en tydligt utarbetad roll- och uppgiftsbeskrivning som dessutom förankrats på arbetsplatsen. Detta är en brist som projektet får ta på sig, det skulle ha gjorts från början.

## **6.2 Skolornas förmåga att hantera projektet**

Tidigare i denna rapport har det framhållits att skolorna har lyckats mycket väl med att genomföra projektets ambitioner med en undervisning i karaktärsämnen inom vård- och omsorgsområdet kombinerad med – ja faktiskt baserad på stöd i svenska och även på stöd i modersmålet (Åsö). De har nått goda resultat med denna undervisning. Detta betyder inte att skolorna i alla avseenden har lyckats klara av sin del av projektets utvecklingsmål.

### **Skolans ledning, organisation, resurstilldelningssystem och arbetssätt.**

Projektet har ansträngt skolornas organisation, ledning och arbetssätt till det yttersta och avslöjat vissa brister i systemet. Skolorna har nått sina goda resultat tack vare ett ambitiöst och slitsamt arbete av inblandade delprojektledare och lärare. Det har varit svårt för dem att avsätta tid till kontakten med arbetsplatserna. Sådan tid finns inte som en självklar tillgång i skolans traditionella resurstilldelningssystem som ju inte bygger

på en samverkan med arbetsplatserna utan enbart ser utbildningen som en process mellan elever och lärare. I vissa fall har skolans ledning varit helt oförstående inför de utvecklings- och kommunikationskrav som projektet ställer. Det har funnits tillfällen när denna oförstående attityd varit nära att sänka projektet. I något fall har den utsatt lärarna och klasserna för mycket stora påfrestningar. Man kanske kan säga att framgången till viss del kommit trots att ledningen inte har begripit vilka krav projektet ställde. Även här finns det olikheter mellan skolorna. Resursfrågan är en gemensam fråga för alla skolor men skolorna kan hantera den olika, beroende på hur öppna man är för nya former.

Här finns ett stort utrymme för utvecklings- och förberedelsearbete inför kommande liknande utbildningssatsningar.

### **Lärarnas vilja att lära sig**

I början fanns ett motstånd från vissa lärare mot att delta i den handledning av lärare som projektet erbjöd, framför allt när det gäller metod och utveckling inom området språkinläring. Det tycks som om lärarna uppfattade sig själva som färdiga experter inom detta område och att handledning därför inte behövdes. Kanske var detta ett uttryck för en attityd om att man är "sig selv nok" som kan finnas i ett traditionellt och väl etablerat system. Det kan finnas andra orsaker, t.ex. en önskan om att som lärare skydda sig mot alla som vill påverka arbetet, varvid man missar att sovra fram viktig kunskap som man behöver ur allt det tyckande, som så många ägnar sig åt när det gäller lärarnas arbete.

Handledning kom så småningom till stånd och har i allmänhet uppfattats positivt.

## **7. Analys och reflektioner**

### **A. Om två stora system som skall mötas**

I detta projekt möts två stora och var för sig väl etablerade system, nämligen systemet skolan och systemet äldreomsorgen. Projektet har föresatt sig att få dessa två system att samarbeta och kommunicera och ta ett gemensamt ansvar för en utbildningsverksamhet. De två har tidigare oftast varit väl åtskilda och knappast haft ett organiserat samarbete. Flödet dem emellan har av tradition varit sådant att systemet skolan har levererat utbildad personal åt systemet äldreomsorgen.

#### **Systemet Skolan**

Utbildningen har av tradition planerats och genomförts enligt skolans modell och utgångspunkter. Ämnesindelning, kursplaner, pedagogik, examinationssystem och resurstilldelning har utformats enligt skolans traditioner och skolans sätt att tänka. Behörighet har utfärdats av skolan som enligt sin modell har bestämt när en elev ansetts behärska det stoff som bedöms som nödvändigt för att eleven skall kunna inträda i yrket. Samarbete med arbetsplatserna är man inte van vid. Nu kräver situationen nästan att man kan skraddarsy utbildningar för verksamhetens speciella behov och önskemål och kanske dela ansvaret för att enskilda deltagare lyckas i sin utbildning, medverka i validering och kraftigt utveckla sin metodik när det gäller språkstöd både i utbildningssituationer på skolan och till en stöd- och utvecklingsverksamhet direkt riktad mot arbetsplatserna. Då behöver man se över sitt sätt att tänka kring utbildning,

sitt sätt att se på sin roll, sitt sätt att organisera sig, sitt sätt att använda resurser, sitt sätt att leda och utveckla verksamheten och naturligtvis se över sitt sätt att förstå arbetsplatsernas behov.

Lärare behöver förnya sin pedagogik, även flera lärare i detta projekt.

I detta projekt har skolorna fungerat på olika nivå när det gäller att hantera de utmaningar på ledningen som projektet har ställt. Det har inte varit lätt eftersom det handlar om att bryta mönster. Äsö har lyckats bättre än de andra. Projektledningen har arbetat hårt med att trycka på skolorna för att projektet skulle få de resurser och möjligheter som krävdes.

Samtidigt är skolan myndighetsutövare i och med att den sätter betyg och utdelar poäng till sina elever. Denna roll är viktig och kommer i fokus i detta projekts kurser för personer som redan har ett arbete. Det gäller att skapa ett förtroende på arbetsplatserna så att det finns en status i de gymnasiepoäng som delas ut nu när det finns så många varianter på utbildningsprogrammen. Våra intervjuer antyder en tendens till ifrågasättande av dessa kursers betygsvärde hos vissa chefer och mentorer. Återigen: Man behöver kommunicera för att skapa förtroende.

### **Systemet Äldreomsorgen**

Inom äldreomsorgen har grundinriktningen varit att anställa personal som redan har en grundutbildning som de fått i skolan. Grundutbildningen har varit den enskilda medarbetarens ansvar och den har genomförts av skolan. Äldreomsorgen själv har drivit viss fortbildningsverksamhet som de enskilda arbetsplatserna fått genomföra i enlighet med sina egna ambitioner och mål. Den har mest bestått av korta kurser eller enstaka föreläsningar i ämnen som ledningen bedömt som viktiga eller intressanta.

Sedan ganska många år har dock äldreomsorgen rekryterat personal utan grundutbildning upp till omvårdnadsprogrammets nivå. Dessutom tillkommer att den personal man under de senaste 15 åren kunnat rekrytera i mycket stor utsträckning är invandrare. Resultatet har blivit att man nu sitter med ett stort antal fast anställda medarbetare utan grundutbildning upp till omvårdnadsprogrammets nivå och dessutom med en mycket stor andel medarbetare som har svaga kunskaper i svenska. Det är knappast troligt att dessa medarbetare kan förmås att ta tjänstledigt för att på egen bekostnad grundutbilda sig inom vårddyrket eller vidareutveckla sina kunskaper i svenska språket.

Man har inte någon omfattande erfarenhet av att samarbeta med skolan om grundutbildningen. Man har dessutom många medarbetare som på egen bekostnad skaffat sig en grundutbildning innan man började arbeta inom äldreomsorgen. Är det rättvist mot denna personal att nu arbetsgivaren övertar kostnadsansvaret även för grundutbildning? Vad säger den "gamla" personalen om detta? Flera chefer vittnar i intervjuerna om att man kan ha ett attitydproblem här som kan slå mot de utbildade medarbetare som man nu måste satsa på.

En vanlig rekryteringspolicy är också att man till fasta tillsvidareanställningar rekryterar från den pool av timvikarier som varje enhet inom äldreomsorgen vanligen håller sig med. Majoriteten av dessa timvikarier saknar också grundutbildning och de deltar sällan i de utbildningar som arbetsgivaren genomför.

Behovet av att lösa kompetensfrågan inom äldreomsorgen är alltså, lindrigt sagt, akut. Och detta behöver göras i nära samarbete med skolan, ett samarbete som man inte är

van vid eftersom man oftast har sett skolan som en leverantör av färdigutbildad vårdpersonal. Det är mot bakgrund av denna ovana som man får se det ibland bristande engagemanget från flera av äldreomsorgens chefer när det gäller detta projekt. De ser projektets betydelse men ser inte vad de själva kan bidra med för att stimulera lärande och utveckling i samarbete med skolan. De kan betrakta skolan som en leverantör av kunskaper och sig själva som mottagare av utbildad personal. Om utbildade medarbetare visar brister anses det vara skolans fel.

Arbetsplatsförlagd utbildning har varit den länk som förenat skolan och arbetsplatserna. Men kontakten mellan systemen när det gäller praktiken har huvudsakligen varit av administrativ karaktär och har i vanliga fall inte föranlett någon större grad av direktkontakt mellan t.ex. lärare och arbetsplatser.

I detta projekt har man velat dela upp ansvaret mellan arbetsplats och skola på ett sätt som gör det viktigt att de två systemen kommunicerar under själva utbildningen. Man har velat att arbetsledare och lärare skall samverka och möta varandra. Man har velat diskutera hur arbetsplatsen kan stödja den enskilda elevens lärande, både språkligt och ämnesmässigt. Man har i projektmålen uttryckt önskemål om att arbetsplatsen och skolan skall se sig som partners i arbetet med att åstadkomma ett lärande.

## **B. Om delsystemet "Klassen" eller "Undervisningsgruppen"**

Vad projektet verkligen har lyckats med är att visa att man kan skapa ett delsystem mellan de två stora systemen. Detta delsystem som vi kan kalla klassen/undervisningsgruppen och dess lärare har åstadkommit remarkabla resultat. Modellen med att utbilda ganska språksvaga medarbetare inom äldreomsorgen med hjälp av stöd i svenska och i förekommande fall på modersmålet samtidigt som de arbetar och direkt kan testa sina kunskaper och utveckla sitt lärande på arbetsplatsen har visat sig fungera utmärkt när det gäller att åstadkomma skolresultat. Både lärare och elever har arbetat med stor motivation och glädje och tillsammans har de genom mycket hårt arbete övervunnit många svårigheter. Så långt kan man faktiskt tala om en succé. Kreativ pedagogik och samarbete mellan svensklärare, modersmålsstödjare (Åsö) och ämneslärare har samverkat med elevernas kunskapsörst och vilja att nå resultat som kan föra dem framåt i sitt yrke. Mötet har varit fruktbart för både elever och lärare.

## **C. Om de två stora systemens förmåga att utvecklas och samverka i gemensamma insatser för lärande inom äldreomsorgen.**

Projektet har haft begränsade framgångar i sin ambition att bidra till en utveckling av arbetsplatsens och skolans förmåga att gemensamt utveckla ett lärande där de båda samverkar.

Vissa svagheter och brister i de två systemen har blivit tydliga. Det handlar mest om systemens inlåsning i sina egna traditioner och föreställningar. Projektet har försökt att utmana systemen till samarbete genom att pröva lösningar som mentorsstöd i utbildningen, seminarier för chefer och mentorer om t.ex. språkinläring, individuella

studieplaner (där rimligen arbetsplatsen borde medverka), diskussioner om olika intressenters förväntningar, organiserat samarbete mellan skolan och arbetsgivaren.

- Mentorssatsningen har delvis lyckats ganska bra. Där den inte lyckats får arbetsplatserna ta på sig ansvaret. Skolan och arbetsplatserna behöver i framtiden komma överens om rekrytering och utbildning av mentorer samt om vilka förutsättningar och rollbeskrivningar som behöver finnas för att mentorskapet skall bli ett starkt stöd i kompetensutvecklingen.
- Språkinläringen har lyckats i klassrumssystemet. Det sägs inte mycket i projektrapporter och intervjuer om hur man skall kunna arbeta för att stödja språkutvecklingen direkt på arbetsplatserna. Bl.a. därför finns det en risk att den påbörjade utvecklingen hos dem som deltagit i utbildningen stannar upp.
- Individuella studieplaner har man inom projektet inte fått fram, eller i varje fall inte rapporterat om. Det är rimligt att anta att framtagande och uppföljning av individuella studieplaner vore ett värdefullt bidrag till en utveckling av deltagarnas lärande. Detta borde ske i nära samverkan mellan skola och arbetsplats. Man får anta att tidsbrist har gjort att detta inte kunnat genomföras redan i detta projekt. Det skulle också bidra till ökad kontakt och ökat förtroende mellan de två systemen.
- Ett organiserat samarbete mellan skolan och arbetsplatserna när man genomför en utbildning där deltagarna arbetar deltid och går i skolan på den andra deltiden är värdefullt. I början av detta projekt visade det sig att elevernas arbetsscheman i en del fall var dåligt anpassade till studierna. Mentorer kunde inte finna tid för att sköta sin mentorsuppgift. Meddelanden från skolan till mentorer och chefer har i vissa fall inte nått sin adressat. Informationen från skolan till både deltagare och deras chefer har varit oklar, t.ex. om vad som gällde när det handlade om förlängda utbildningar, möjligheter och examinationskrav för att studera vidare. Frånvarorapporteringen har tidvis inte fungerat, vilket förorsakade problem för administrationen på arbetsplatserna.

## 8. Några rekommendationer som bygger på de erfarenheter som projektet genererat:

- En utbildningsatsning kräver volymer för att kunna hantera frågan om gruppindelning med hänsyn till förkunskaps- och behovsnivåer. Inom staden behöver sådana satsningar samordnas för att man skall nå dessa volymer. Behov finns så att det räcker.
- Både arbetsplats och skola bör vara väl förberedda inför en utbildning där båda har ett gemensamt ansvar för lärandet.
- Arbetsplatsens ledning skall före satsningen ha diskuterat mål, behov, arbetssätt och resurser med utbildningssamordnaren och direkt med skolorna. Lämpliga mentorer skall utses. Mentorerna skall vara välutbildade, ha en tydlig rollbeskrivning och de skall ha tid avsatt till uppgiften. Särskild mentorsutbildning är angelägen. Man skall ha en strategi för rekrytering till utbildningen, för stöd under utbildningen och framför allt för hur man efter utbildningen tar hand om och vidareutvecklar de medarbetare som deltagit. Detta bör vara krav som skall vara uppfyllda för att skolan skall ta emot elever från en arbetsplats.
- Man bör diskutera ett lokalt stöd i svenska på alla arbetsplatser som har språksvaga medarbetare. Hur ett sådant stöd kan byggas upp och utformas kan man inte direkt lära sig av detta projekt men de språkpedagogiska rön som ligger bakom de tre utbildningar som projektet drivit bör kunna ligga till grund för en utveckling av lokalt språkstöd oberoende av om arbetsplatsen sänder medarbetare till utbildning.
- Skolan skall vara förberedd med lämpliga lärare som klarar dialogpedagogikens krav. Man bör ha utvecklat ett särskilt team som gemensamt sköter en kurs. I teamet samarbetar svenskapedagoger, ev. modersmålsstödjare och lärare i karaktärsämnen. Det skall i resurstilldelningen ha tagits hänsyn till de speciella resurskrav som samarbetet med arbetsplatserna kräver. Skolan skall ha en ledning som engagerat stödjer teamet och följer upp dess arbete. Skolan skall inte ta emot elever i utbildningar som dessa utan att de här kraven är uppfyllda.

# Kompetensfonden

Stockholms stads framtidsinvestering 2003-2006  
– hundratals utvecklingsprojekt för bättre service till stockholmarna



## KOMPETENSFONDEN

Stadsledningskontoret, 105 35 Stockholm

tfn: 08-508 29 000 fax: 508 29 970

hemsida: [www.stockholm.se](http://www.stockholm.se)