

Innlegg Fafo-seminar 7.mai 2010.

Bente Sjøgaard, seniorrådgiver og fagansvarlig for utdanning og kompetansepolitikk i YS.

Hvilken rolle kan voksenopplæringen spille for forankring og rekruttering til nye fag?

For et par år siden ledet jeg et prosjekt som skulle finne eksempler på gode modeller for voksenopplæring. En av casene omhandler to relativt like prosjekter i henholdsvis Ringerike og Ringsaker kommuner innen hjelpepleier/helsefagarbeider. Jeg vil ta utgangspunkt i disse prosjektene, fordi jeg mener at de peker godt i retning av å svare på utfordringen som ligger i tittelen på innlegget. Og selv om akkurat dette eksempelet handler om helsearbeiderfaget, vil det likevel kunne ha overføringsverdi og gjelde generelt for de øvrige fagene som denne rapporten omhandler. For få uker siden traff jeg de ansvarlige for prosjektet i Ringsaker på en konferanse, og de kunne fortelle at det fortsatt ble arbeidet på samme måte i kommunen og er nå blitt mer en modell enn et prosjekt. Siden jeg vet at modellen fortsatt blir brukt her, er det denne kommunen jeg i hovedsak vil referere til her. For de som vil lese mer om dette enn det jeg rekker å si i dag, er prosjektene beskrevet i en eksempelsamling utgitt av Vox, som ligger på deres nettsider.

Ringsaker kommune, i likehet med mange andre kommuner, så at de hadde problemer med å rekruttere tilstrekkelig antall faglærte til helse- og omsorgssektoren, og at behovet for fagutdannet arbeidskraft til sektoren vil være økende i tida framover. De gikk derfor ut til sine ufaglærte deltidsansatte og vikarer og tilbød dem et opplæringsløp i tilknytning til arbeidsplassen. Kommunen samarbeider med Hedmark fylkeskommune som tar ansvaret for realkompetansevurdering av deltakerne og som legger opp et individuelt tilpasset opplæringsløp fram til fagbrev. Kostnadene til opplæringen fordeles mellom kommunen og fylkeskommunen ut fra hvorvidt deltakerne har rett til videregående opplæring eller ikke. All praktisk og teoretisk opplæring foregår på arbeidsplassen, hovedsakelig i arbeidstiden. På denne

måten unngår de problemer med å tilpasse vaktlistene til faste undervisningsdager på en skole. En fagutdannet ansatt har ansvaret for veiledning i det daglige arbeidet. Etter avtale med arbeidstakerorganisasjonene får de som er med i prosjektet fortrinnsrett på ledige vikariater innenfor praksisområder de har behov for mer praksis i. Modellen har nå vært brukt i fem år, og 12-20 voksne er til en hver tid med på opplæringen. Gjennomføringsgraden er høy. Når fagbrev er oppnådd får de lønn som faglærte, og fast tilsetting når det er ledige stillinger.

Hovedmålet med prosjektet da de startet var å få flere faglærte arbeidstakere i helse- og omsorgssektoren. Etter at prosjektet hadde vært i gang i tre år så det ut til å ha hatt flere effekter enn det som på forhånd hadde vært tilsiktet. For det første opplevde kommunen å få henvendelser fra voksne, også utenfor egen kommune, som søkte seg jobb innen helsesektoren. For det andre opplevde fylkeskommunen at det var enklere å få praksisplasser og opprettet læreplasser til ungdom på de arbeidsplassene som er med i prosjektet, samt en viss økning av ungdomssøkere til videregående opplæring i helse- og sosialfag. Kommunen fortalte selv at arbeidssøkere hadde oppgitt kommunens satsing på opplæring av ufaglærte som et argument for å søke jobb i kommunen. På arbeidsplassene i prosjektet hadde de hatt gode erfaringer med å drive med opplæring og veiledning, og de var derfor også positive til å ta imot lærlinger. Når det gjelder ungdom og deres søknad til helse- og sosialfag, ble det pekt på at de følte seg trygge på å få en læreplass, og en læreplass med veiledning fra faglærte, og også gode muligheter til jobb når de var ferdige.

Denne opplæringsmodellen og de erfaringene som er gjort peker på flere ting som jeg mener har betydning både for økt rekruttering av voksne til helsesektoren, men også for at nye fag skal få en forankring:

- Det mest grunnleggende er at arbeidslivet må etterspørre den kompetansen som fagutdanningen gir. Hvem vil utdanne seg til noe som ingen vet hva er, eller til et yrke ingen etterspør, eller ta en utdanning som ikke blir verdsatt f.eks i form av høyere lønn? Når disse to kommunene tar initiativ overfor sine ufaglærte ansatte og vikarer og tilbyr et opplæringsløp som både oppleves gjennomførbart og som resulterer i fast tilsetting, så sender dette positive signaler både til voksne og ungdom.
- Videre må den enkelte arbeidsplass legge til rette for og ta initiativ til at egne ansatte får opplæring som fører fram til fagbrev. Når Ringsaker og Ringerike kommune har valgt å legge opplæringen som en integrert del av arbeidstiden, har de fjernet to av de viktigste barrierene for å ta opplæring for voksne, nemlig økonomi og tid.
- Arbeidsoppgaver tilhørende de ulike utdanningene må tydeliggjøres. Det må være en tydelig forskjell mellom oppgaver og ansvar for de med og de uten en fagutdanning, og det må være en forskjell mellom oppgaver og ansvar mellom ulike faggrupper og utdanninger. Den sterke forbindelsen mellom arbeidsplass og opplæring i disse kommunene gjør at krav og innhold i fagutdanningen blir transparent for de øvrige ansatte. Dette er en god måte å posisjonere fagutdanningen på og tydeliggjøre oppgaver og kompetanse i forhold til andre yrkesgrupper på samme arbeidsplass.

- Ungdom må ha gode forbilder og rollemodeller:
 - For at ungdom skal ønske seg en utdanning og senere et arbeid innenfor et fagfelt, må de møte engasjerte lærere som brenner for faget sitt og som har en fagutdanning og en arbeidserfaring de kan vise til og bruke som bakgrunn i sin undervisning.
 - Når elevene er ute i praksis og når de blir lærlinger, må de møte veiledere med den samme fagutdanning de er i ferd med å ta. På denne måten får de gode rollemodeller, realistiske forventninger til fremtidig arbeid, og en god hjelp i å utvikle en yrkesidentitet.
 - Medlemmene i prøvenemndene som skal bedømme fagprøvene, må ha fagutdanning.

Og det er kanskje på de tre siste punktene som voksenopplæringen kommer inn og er viktig når det gjelder nye fag. Når få eller ingen har den aktuelle fagutdanning fra før, er det vanskelig/umulig å fylle sentrale oppgaver underveis i utdanningsløpet med den riktige fagkompetansen. Dette så vi også ved innføring av R94 der en rekke nye fag ble innført. Elever og lærlinger i BOU møtte førskolelærere eller lærerutdannede på skolen, som veiledere i læretida, og som dem som bedømte fagprøven. Omsorgselever og lærlinger møtte sykepleiere og delvis hjelpepleiere. Dessverre er det delvis slik enda innen en del av de nyere fagene, selv om det er blitt bedre. Ved å satse på opplæring av voksne med relevant arbeidserfaring og som allerede befinner seg på de arbeidsplasser som er aktuelle for de nye fagene, vil det være mulig å møte deler av disse utfordringene. Ved å rekruttere både fra den voksne delen av befolkningen og fra ungdomskullene vil vi raskere få flere med de nye fagutdanningene. Disse vil kunne gå inn i roller og oppgaver både i utdanningssystemet og i arbeidslivet, være rollemodeller, og være med på å synliggjøre de nye yrkesutdanningene og de arbeidsområder de kan dekke i arbeidslivet. Men dette forutsetter at arbeidslivet ser behovet for og etterspør den kompetansen som disse utdanningsveiene gir, som var det første punktet jeg pekte på.

Selv om det er mange likhetstrekk mellom de fagene denne Fafo-rapporten omhandler, så mener jeg at det også er forskjeller på utfordringene, og at skillet på mange måter går mellom yrkesutdanningene innen kontor- og administrasjon, salg, IKT, og logistikk på den ene siden, og helsearbeiderfaget på den andre. Jeg tror at helsearbeiderfaget har en kortere vei å gå enn de andre fagene når det gjelder forankring. For det første har dette faget hatt drahjelp i sin etableringsfase fordi hjelpepleier- og omsorgsarbeiderfaget allerede har tråkket vei for bruken av og etterspørsel etter en yrkesgruppe på videregående skoles nivå. For det andre har det over flere år vært fokus på at det i framtida vil være et økt behov for arbeidskraft innen helse- og omsorgssektoren. Når utfordringen er å skaffe tilstrekkelig fagutdannet arbeidskraft, må det satses på rekruttering. Og når rekruttering av ungdom på langt nær er tilstrekkelig for å møte behovene, må vi rekruttere vokse. Og for å få til det, må vi lage gode opplæringstilbud for voksne der det er mulig å kombinere arbeid og utdanning.

Og så et siste poeng: Når vi vet at det er behov for faglært arbeidskraft i tida framover så må arbeidsgiversida sørge for at det er tilstrekkelig med læreplasser til de ungdommene som er kvalifiserte i dag!