

22. juni 2023

HO 2.0: Tid for handling - men hvilke?



STARTUP-SAMLING

HO 2.0

Cissi Klein vgs

Innhold

HO 2.0: Tid for handling - men hvilke?	0
1. Helsefagarbeideren	2
1.1. Hvem er fremtidens helsefagarbeider?	2
1.2. Hva skal fremtidens helsefagarbeider gjøre?	2
1.3. Hva skal fremtidens helsefagarbeider kunne?	3
1.4. Hva kan skolen gjøre for å utdanne disse?	3
1.4.1. Etablere tette og forpliktende samarbeid mellom skole og arbeidsliv	3
1.4.2. Rekruttere elever til helse- og oppvekstfag	3
1.4.3. Hvordan beholde de som har begynt?	4
1.4.4. Ivaretagelse av den enkelte elev	4
1.4.5. Pedagogisk og didaktisk tilnærming	4
1.4.6. Skolens ledelse har et ansvar	4
1.5. Hva kan arbeidslivet gjøre for å utdanne disse?	5
1.5.1. Sørge for tilgang på praksisplasser og tilstrekkelig antall lærebedrifter	5
1.5.2. Rekruttering til læretid	5
1.5.3. Tydeliggjøre muligheter for kompetanseutvikling, kompetanseheving og videre karriere	5
1.5.4. Betingelser i arbeidslivet	5
1.5.5. Pedagogisk og didaktisk tilnærming	5
1.5.6. Ivaretagelse av den enkelte	6
1.5.7. Nasjonalt	6
2. Barne – og ungdomsarbeideren	7
2.1. Hvem er fremtidens barne- og ungdomsarbeider?	7
2.2. Hva skal fremtidens barne- og ungdomsarbeider gjøre?	7
2.3. Hva skal fremtidens barne- og ungdomsarbeider kunne?	7
2.4. Hva kan skolen og arbeidslivet sammen gjøre for å utdanne disse?	8
2.4.1. Samarbeid skole/ arbeidsliv:	8
2.4.2. Innholdet i opplæringa/ i skolen	8
2.4.3. Etter- og videreutdanning	9
2.4.4. Omdømmebygging og karriereveiledning	9
2.4.5. I bedriften	9

Oppsummering av arbeidet med workshopen under StartUP-samlingen 26. mai 2023 - for prosjektet HO 2.0: Tid for handling – men hvilke handlinger?

Fem grupper jobbet med spørsmål tilknyttet helsefagarbeideren, fire grupper jobbet med spørsmål rettet mot barne- og ungdomsarbeideren. Her en er oppsummering av gruppenes arbeid.

1. Helsefagarbeideren

1.1. Hvem er fremtidens helsefagarbeider?

Fremtidens helsefagarbeidere er dedikerte mennesker i ulike aldre, av ulikt kjønn og med ulik bakgrunn (kultur, sosioøkonomisk status mm). Det er unge voksne som har tatt sin utdanning i videregående opplæring og godt voksne som har tatt sin utdanning gjennom ulike former for voksenopplæring. Utdanningsmodellen «Menn i helse» nevnes som en av disse.

Den fremtidige helsefagarbeideren er kunnskapstørst, nytenkende/ innovativ, «endringspositiv», autonom, ansvarsfull, selvstendig, har interesse for IKT og utgjør en forskjell. Flere påpeker at fremtidens helsefagarbeider utviser yrkesstolthet. Sentrale kompetanser som fremheves er relasjonskompetanse, observasjonskompetanse, digital kompetanse og endringskompetanse.

En gruppe formidler at helsefagarbeidere kan deles inn i tre grupper: de med varme, kalde og klamme hender. Helsefagarbeidere med varme hender som yter pleie og omsorg slik vi tradisjonelt er vant til, helsefagarbeidere med kalde hender som indirekte utøver pleie og omsorg gjennom bruk av tekniske hjelpemiddel og helsefagarbeidere med klamme hender som selv strever. En annen gruppe poengterer da at hodet ikke må glemmes. Fremtidens helsefagarbeidere har et kunnskapsgrunnlag som utgangspunkt for sin yrkesutøvelse.

1.2. Hva skal fremtidens helsefagarbeider gjøre?

Helsefagarbeidere skal yte individuell omsorg og gi pleie og ha praksisnære arbeidsoppgaver. De skal «se hele mennesket», observere og deretter handle. Mye vil være ulikt avhengig av hvor de jobber. Den fremtidige helsefagarbeideren skal kunne ha spesialiserte oppgaver og mer spesifikke arbeidsoppgaver. De skal kunne ta over flere sykepleieroppgaver og få mer ansvar og tillitt, for eksempel å håndtere smertepumper ved palliasjon. De vil i større grad enn nå ha egne pasienter/brukere som de følger opp.

I fremtiden vil helsefagarbeidere være viktige for det maskiner ikke kan gjøre, hva enn det vil være.

Å samarbeide med andre profesjoner vil være en viktig del av en helsefagarbeiders arbeid. Kommunikasjon og rapportering til andre yrkesgrupper vil derfor være sentralt. De vil ha arbeidsoppgaver ut fra kompetanse, ikke ut fra yrkestittel.

For å møte fremtidens mange utfordringer vil det være vesentlig å jobbe helsefremmende og forebyggende. De skal også være teknologiambassadører, og evne å tenke nytt og utradisjonelt. Noen mener helsefagarbeidere skal være «drivere av teknologi», og at de har et ansvar for å «begeistre andre til å bruke teknologi».

De skal i mindre grad enn i dag brukes til arbeidsoppgaver som ikke favnes av stillingsinstruksen, for eksempel renhold.

1.3. Hva skal fremtidens helsefagarbeider kunne?

For å kunne utføre de oppgaven som nevnt over, trenger fremtidens helsefagarbeidere blant annet kunnskap om det aktuelle yrkesfaget og dets yrkesfunksjoner. For helsefagarbeideren nevnes blant annet sykdomslære, sykdomsforløp, alderspsykiatri, demensomsorg, palliasjon, miljøarbeid, tverrfaglig kommunikasjon og samarbeid. Alle grupper omtaler teknologi. Det er ikke tilstrekkelig å kunne bruke teknologi, den fremtidige helsefagarbeideren må også ha kunnskap om teknologi samt teknologiforståelse.

Velferdsteknologi gis som eksempel.

Videre peker alle grupper på kunnskap om eller kompetanse i kommunikasjon for å utvikle helsefagarbeiderens relasjonskompetanse. Her nevnes både brukere, pårørende og samfunnet rundt pasienten som sentrale aktører det er viktig å kunne møte på en god måte. Kunnskap om dokumentasjonssystemer for å kunne rapportere, dokumentere avvik og skrive forbedringsmeldinger gis som eksempler.

En helsefagarbeider må ha kunnskap for å kunne handle, for eksempel relatert til observasjon for å oppdage endringer i pasientens tilstand og ta det videre.

Sist, men ikke minst, kunnskap om hva som kjennetegner helsefremmende arbeid og forebyggende helsearbeid blir beskrevet av flere grupper.

1.4. Hva kan skolen gjøre for å utdanne disse?

1.4.1. Etablere tette og forpliktende samarbeid mellom skole og arbeidsliv

- Etablere et godt samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og praksisfeltet
- Skolen må ut å møte arbeidslivet, og arbeidslivet må inn i skolen. Det er viktig å jobbe for å øke forståelsen for den andre parten
- Tett samarbeid med næringslivet
- Lærere som hospiterer

1.4.2. Rekruttere elever til helse- og oppvekstfag

- Videregående skole må etablere samarbeid med ungdomsskolene slik at de kan få tilgang på elevene før de begynne i videregående skole
- Bruke medier og bli god på retorikk. Det kan bidra til å vinne kampen om elevene
- Ordningen «Menn i helse» inn i ungdomsskolen for å bidra med rekrutteringen. Voksne menn kan være rollemodeller/ambassadører for unge gutter på Vg1/Vg2.
- Løfte frem «de gode historiene»
- Frem snakke helse- og oppvekstfag og de ulike yrkene som programmet leder mot
- Tilsette rekrutteringsassistenter

1.4.3. Hvordan beholde de som har begynt?

- Ikke tilstrekkelig med god rekruttering, men man må jobbe aktivt med å beholde dem slik at de fullfører utdanningsløpet
- Jobbe aktivt for å minske lekkasjen til påbygg
- Framsnakking av yrkene innenfor helse- og oppvekstfag
- Etablere gode mentorordninger for fagarbeidere
- Jobbe for å redusere hierarkiet som oppleves å være i helsevesenet mellom ulike yrkesgrupper slik at alle opplever likeverdighet
- Jobbe aktivt for å fremme elevenes yrkesstolthet og anerkjenne verdien av å ta et fagbrev
- Vise mangfoldet i faget og mulighetene videre, til eksempel de mange mulighetene som finnes ved fagskolene (høyere yrkesfaglig utdanning)
- Tilby trainee- ordninger etter endt utdanning

1.4.4. Ivaretagelse av den enkelte elev

- Styrke elevenes autonomi
- Tverrfaglig innsats i skolen/bedrift for å hjelpe elevene/lærlingene gjennom utdanningsløpet
- Utvikle utdanningsmodeller som i større grad er tilpasset den enkelte, ikke en felles modell for alle

1.4.5. Pedagogisk og didaktisk tilnærming

- Integrere kunnskap og erfaring i undervisningen
- Etablere gode strukturer for samarbeid
- Bygge team (inkludering, bli verdsatt og ønsket)
- Skape engasjement
- Gi elevene teknologiforståelse
- Bruke VR- briller i opplæringen på skolen
- Sørge for å ha lærere som er oppdatert på nye digitale teknologier
- Sette fokus på læreren som rollemodell
- Dansepakken – dramapakken

1.4.6. Skolens ledelse har et ansvar

- Tilsetninger/ansettelser i skolen. Det er viktig å være bevisst hvilken kompetanse man ønsker ved nyttilsetninger
- Jobbe aktivt med endrings- og utviklingskompetanse i utdanningsinstitusjonene
- Skolene må jobbe annerledes slik at de kan være med i utviklingen av faget
- Kompetanseheving av karriererådgivere
- Etablere kontakt/ få bistand fra lærlingråd
- Skape vinnerlag

1.5. Hva kan arbeidslivet gjøre for å utdanne disse?

1.5.1. Sørge for tilgang på praksisplasser og tilstrekkelig antall lærebedrifter

- Jobbe for å ha gode praksisplasser
- Mer praksis i bedrift på videregående skole
- Mer praksis på ungdomstrinnet
- Bidra med flere lærlingplasser

1.5.2. Rekruttering til læretid

- Rekruttere og beholde. Arbeidsplassen må forstå at de selv er rekrutterings- og læringsarena nr. 1
- Tilby innsikt i våre arbeidssteder
- Tilby innsikt i våre "praksisgrupper" og behov
- Tilby gode praksisplasser og læreplasser
- Tilby god opplæring og veiledning
- Sørge for kompetente, motiverte og gode praksisveiledere

1.5.3. Tydeliggjøre muligheter for kompetanseutvikling, kompetanseheving og videre karriere

- Tilrettelegge for karriereutviklingsmuligheter
- Kompetanseheving, fordypning og videreutdanning. Jobbe for at de både har karriereveier og tilgang på dem.
- Skape attraktive veier videre og synliggjøre tilbudene. For eksempel informasjon om de mange og ulike tilbudene ved høyere yrkesfaglige utdanning
- Etablere trainee- ordninger etter endt utdanning i samarbeid med kommune og fylkeskommune
- Kompetansetige/ karriereløp
- Kurses på spesifikke arbeidsoppgaver og sertifiseringer

1.5.4. Betingelser i arbeidslivet

- Nye rammebetingelser i sektoren (flere 100% stillinger)
- Bedre arbeidsvilkår, for eks. ift. lønn mm.

1.5.5. Pedagogisk og didaktisk tilnærming

- Styrke samarbeidet mellom skole og bedrift slik at de kjenner bedre til hverandre
- Utforske andre utdanningsmodeller som leder til fagbrev enn den tradisjonelle 2+2 modellen
- Samarbeid med andre profesjoner
- Rollemodeller i bedrift
- Individuell tilpasset utdanning/ opplæring
- Sette fokus på opplæringskvalitet
- Sørge for medbestemmelse i opplæringen
- Framsnakking av yrkene for å skape yrkesstolthet, anerkjenne verdien av fagbrevet

- Bevisstgjøre lærlinger/fagarbeidere på egen rolle og betydningen av egen kompetanse
- Bevisstgjøre for å fremme lærlinger/fagarbeidere yrkesstolthet
- Fokus på læring og læringskompetanse
- Bedre arbeidsmiljø og fagmiljø
- Motivere
- Fremsnakke egen arbeidsplass
- Sette fokus på kunnskapsdeling

1.5.6. Ivaretagelse av den enkelte

- La den enkelte få "ta plass" med sin kompetanse
- Anerkjennelse fagarbeideren sin kompetanse
- Gi lærlinger og fagarbeidere anerkjennelse og ansvar

1.5.7. Nasjonalt

- Etablere et helseforsvar som et alternativ til militærtjeneste
- Fokus på hvordan en kan høyne statusen til helsefagarbeidere
- Sørge for at arbeidslivet vet hvilken kompetanse fremtidens fagarbeidere besitter

2. Barne – og ungdomsarbeideren

2.1. Hvem er fremtidens barne- og ungdomsarbeider?

Fremtidens barne- og ungdomsarbeidere er dedikerte mennesker i ulike aldre med ulik faglig og kulturell bakgrunn. Det er personer som enten har fått sin utdanning via ordinær ungdomsopplæring eller har gjennomført fagutdanning via voksenopplæring. Mange av de ansatte er personer som kommer tilbake fra “utenforskapet” eller omskolert fra andre yrker. Det er et stort mangfold.

Andelen menn i yrket må øke og man må forvente og utnytte aldersspennet i yrkesgruppen.

Barne- og ungdomsarbeideren er stolt og innehar mange personlige egenskaper som de vil få bruk for i yrket sitt. Relasjons- og omsorgskompetanse er viktig for å kunne være dannelsesagenter som ser utviklingspotensialet i hvert enkelt individ for å kunne møte barn og unge på en god måte. En barne- og ungdomsarbeider vet at alle har et potensiale som kan brukes på sin måte. I framtida trengs i enda større grad selvstendige, praktiske, nysgjerrige, produktive og samfunns- og utviklingsorienterte fagarbeidere som blir sett på som verdifulle og som føler seg anerkjent i den jobben de gjør.

2.2. Hva skal fremtidens barne- og ungdomsarbeider gjøre?

Barne- og ungdomsarbeiderens arbeidsoppgaver må verdsettes og kompetansen må oftere benyttes på flere arenaer enn i dag. Dette kan for eksempel være på alders- og sykehjem eller på barneavdelinger på sykehus. Arbeidsoppgavene må utvides og tilpasses de ulike arbeidsområdene. Barne- og ungdomsarbeideren må sees som et likeverdig medlem i arbeidsfellesskapet/ teamet som sammen skal bidra til vekst og utvikling. I mange sammenhenger er det viktig med å tydeligere avklare oppgaver og forventninger.

Barne- og ungdomsarbeideren må *være til stede* for barn og unge på de arenaene de er, og samtidig være en god, raus og betydningsfull omsorgsperson. Det blir viktig å ha egenskaper som bidrar til å støtte, lære, veilede og støtte barn og unge i deres utvikling. Å vise engasjement og bruke sin kunnskap i møte med ulike mennesker er viktig. Barne- og ungdomsarbeideren må framstå som en god rollemodell og kunne ta aktiv del i veiledning også av læringer og unge fagarbeidere.

Fagarbeideren må være en god samarbeidspartner og utfyller pedagogens arbeidsoppgaver. Det kan også handle om bl.a. å planlegge, gjennomføre og evaluere ulike arbeidsoppgaver. Utvidet ansvarsforhold vil kunne kreve økt kunnskapsbehov.

2.3. Hva skal fremtidens barne- og ungdomsarbeider kunne?

Kompetansen til barne- og ungdomsarbeideren vil både rette seg mot relasjons- og omsorgskompetanse, egen personlighet og fagspesifikk kompetanse. Det må være stor faglig tyngde.

For det første må personer i yrket være trygge, tydelige, relasjonsdyktige og rause mennesker. Barne- og ungdomsarbeideren må kunne jobbe forebyggende og bidrar til å støtte og bygge mestringsfølelse til barn og unge. Det å kunne reflektere over egen praksis i lys av teori og forskning blir stadig viktigere, samt å kunne omsette teori til praksis. Man må

også i større grad ta i bruk den enkeltes uformelle kompetanse for å kunne komplementere behovene. Entreprenørielle og intraprenørielle ferdigheter må understøttes.

Det er utvidet behov for tverrfaglig samarbeid mellom ulike profesjoner og fagnivåer. Barne- og ungdomsarbeiderens "start-kompetanse" må verdsettes i større grad og må være autonom.

En barne- og ungdomsarbeider må også ha:

- Digital kompetanse
- Kunnskap om ulike helserelaterte tema
- God kjennskap til lovverk
- Leke-, samspill- og kulturkompetanse
- Kunnskap om barn og unges ulike alder- og utviklingsnivåer
- Kunnskap om ernæring-, trenings- og meditasjonslære
- Kunnskap om psykisk helse
- Kunnskap om kunst og kultur

2.4. Hva kan skolen og arbeidslivet sammen gjøre for å utdanne disse?

I oppsummeringen kategoriserte det seg 5-7 ulike tema og skolenes og bedriftenes innspill er sett i sammenheng.

2.4.1. Samarbeid skole/ arbeidsliv:

- "Gapet" mellom skole og praksis må tettes
- Det er behov for flere praksisplasser – på flere "nivåer" i møte med barn og ungdom (utvidet behov ut over barnehage og grunnskole). For eksempel kultursektor, helsesektoren, sykehjem, barnevern, omsorg, bo og avlastning mm.
- Det må være mer praksis og praksisen må bli bedre. Faget Yrkesfaglig Fordypningsfag (YFF) er sentralt – og alle elever må få plass
- Praksisundervisningen må styrkes på tvers av faggrupper/ arbeidsplasser. Arbeidet må koordineres bedre
- Det må bli tettere samarbeid mellom aktørene for tydeligere forventningsavklaringer
- Flere besøk av rollemodeller inn i skolen – og elever må møte rollemodeller i bedrift
- Flere elever må formidles ut til læreplass (lærling)

2.4.2. Innholdet i opplæringa/ i skolen

- Man må drive innovasjonsarbeid i praksis
- Etablering av ungdomsbedrifter som et supplement til andre praksisarenaer.
- Skoleløpet i videregående må "snus"; gjerne praksis før teori
- Tilrettelegge for at utdanningsløpet av tilpasses ulike målgrupper
- Etablere praktikantordning – unngå at gutter faller i fra
- Praksis må tidlige og mer inn i skolen. Det må i større grad være mulig at ungdommer fra ungdomsskolen hospiterer i bedrift
- Ansette flere yrkesfaglærere med fagbrev – disse blir gode rollemodeller med identitet til faget og bidrar til å skape stolthet

2.4.3. Etter- og videreutdanning

En barne- og ungdomsarbeider må holde seg faglig oppdatert. Det er viktig at fagkunnskapen sikres og det må derfor legges bedre til rette for gode og desentraliserte etter- og videreutdanningstilbud. Modulering er et godt eksempel. Utdanningen må forankres gjennom ILO-konvensjonen 142: *Yrkesrettledning og yrkesopplæring som ledd i utviklingen av menneskelige ressurser*.

Barne- og ungdomsarbeiderens rolle henger sammen med rammeplan for barnehage.

Det er viktig å etablere kunnskapstrapper og karriereveier.

2.4.4. Omdømmebygging og karriereveiledning

- Statusen må økes. Her har partene et stort ansvar
- Det må aktivt jobbes med informasjon og kunnskap om mulighetene i videregående skole. Status i fagene må skje før vgs-tiden; dvs. I ungdomsskolen og enda tidligere – og hvordan gjør vi det?
- Bli flinkere til å benytte influensere – skape ungdomskontrakter
- Man må bli flinkere til å fremme suksesshistoriene og gjenta suksesser
- Fagene må bli attraktive; vi skal skape vinnerlaget
- Det må gjøres enda mer attraktivt å ta imot lærlinger (å være veileder)

2.4.5. I bedriften

- Hele bedrifter må føle ansvarsforhold knyttet til utdanningstilbudet de er med på å gi. Man må være bevisst på at kulturen i arbeidslivet kan være vanskelig
- Bedriften må ha positive og kompetente veiledere som ser rollen sin som utdanningsaktør svært viktig. Se merverdi i å være med å utdanne framtidens fagarbeidere
- Praksislærerne må glede seg til å ta imot elever
- Man må bli tydeligere å appellere til menn
- Bidra til å bygge elevenes robustitet og sørge for at elevene “ikke mister motet” når de møtet praksisfeltet
- Sørge for at elevene føler seg betydningsfulle og har god kjennskap til egne styrker. Benytte elevenes egeninteresser inn i yrkene
- Elevene må følges opp godt i praksis og elever må kunne gi “karakter” til veileder/lærer
- Etablere et “panel” som kan svare på hva elevene lurer på,
- Etablere mentorordning fra arbeidslivet
- En fagarbeider må få sentrale arbeidsoppgaver på arbeidsplassen