

Veiledning og tips til andre kommuner for å gjennomføre lignende prosjekter

Introduksjon

Spisevenn-prosjektet dreier seg om samarbeidet mellom på den ene siden to offentlige aktører med ansvar for gjennomføring av introduksjonsprogrammet, og på den andre siden arbeidsgivere i offentlig sektor som tar imot deltakere i språkpraksis. I dette dokumentet oppsummerer vi våre beste tips til andre kommuner som ønsker å gjennomføre lignende prosjekter, basert på erfaringer vi gjorde oss i prosjektet.

Våre beste tips og anbefalinger

1. Gjør deg kjent med konteksten i ditt område.

Hvem andre driver med praksis, arbeidstrening eller oppgavedeling for personer som ønsker jobb i helsesektoren? Hvilke målgrupper og arbeidsoppgaver fokuserer de på? Kartlegg terrenget før du staker ut kursen, lær av andre, og vurder om det er hensiktsmessig å samarbeide med andre aktører som beveger seg i det samme landskapet.

2. Ha rammene for samarbeidet på plass

Samarbeidet må være forankret på et høyt nok nivå på begge sider til at man kommer i posisjon til å starte opp. Med den travle hverdagen på mange sykehjem er ikke helsepersonell og administrasjon ved sykehjemmet nødvendigvis motiverte for å ta imot kandidater i språktrening. Særlig i oppstarten er mange redde for at ordningen skal være en ekstra belastning

heller enn en ressurs. Etter at samarbeidet er etablert, er imidlertid vår erfaring at både språkpraksiskandidater og helsepersonell opplever ordningen som å ha en gjensidig nytteverdi. At aktørene som har ansvar for gjennomføringen av introduksjonsprogrammet for deltakerne (i Oslo er det NAV-kontorene og voksenopplæringen), har et godt samarbeid seg imellom.

3. Kjennskap til arbeidshverdagen på sykehjem

Ha en åpen og nysgjerrig tilnærming til institusjonene der deltakerne er i praksis, og vær oppmerksom på hvilke behov de har. Den tette kontakten mellom partene er nødvendig for å etablere tillit og gjensidig forståelse for hverandres behov og ressurser, og for å kunne ta tak i ting etter hvert som utfordringer oppstår.

Beboere med lavt funksjonsnivå og store hjelpebehov er en svært sårbar pasientgruppe, og gir heller ikke gode muligheter for samtaler og praktisering av norsk. De trenger trygge ansatte som har kompetanse til å håndtere ulike former for kognitiv svikt. For deltakere som er i språkpraksis kan dette bli dette ekstra utfordrende å forholde seg til, og skape stress. Generelt har vi erfart at dagsentre fungerer bedre enn sykehjem. Der er det flere oppegående brukere, og flere arenaer for samtaler I tillegg har vi opplevd at de ansatte har større kapasitet til å veilede deltakerne underveis. Flere sykehjem har i tillegg til ordinære sykehjemstjenester også dagsentertilbud.

Et godt tips er å la en lærer med kompetanse og/eller erfaring fra sykehjem ha ansvar for opplæring og oppfølging av kandidatene. Prosjektmedarbeideren i Spisevenn-prosjektet har selv erfaring fra arbeid på sykehjem, og kjente derfor godt til hvordan hverdagen i sektoren er. Det var en stor fordel å kunne forstå praksisplassens perspektiv, både i oppfølging og veiledning av deltakerne, og i oppfølging av og dialog med arbeidsgiver.

4. Gode rutiner for rekruttering og utvelgelse av deltakere

Ha et godt gjennomarbeidet opplegg for identifisering og rekruttering av egnede kandidater, og regn med at dette tar en del tid og ressurser. Det muntlige språket må være godt nok til at deltakerne kan kommunisere med de ansatte på praksisplassen helt fra begynnelsen av. Motivasjon er selvsagt en viktig faktor, men kan være vanskelig å avklare ordentlig før deltakeren har

kommet i gang og fått erfare hva en jobb på sykehjem eller dagsenter faktisk innebærer.

5. Integrert metodisk tilnærming

Spre opplæringen utover i praksisperioden, slik at man får en god vekslings mellom teori og praksis. I den grad det er mulig bør opplæringen flyttes ut på praksisplassen, og erfaringene fra praksisen tas med inn i klasserommet. Trekk deltakernes egne konkrete erfaringer og autentisk materiale fra arbeidsplassen inn i opplæringen. Oppfølgingen henger tett sammen med opplæringen, siden oppfølging handler mye om å støtte deltakerne i å utføre det de lærer.

Det er viktig at deltakerne kan føle seg trygge når de er i praksis, og at de vet hvem blant de ansatte de skal spørre og forholde seg til om det er noe. Utforsk muligheten for at noen på praksisplassen kan påta seg en rolle som ekstra mentor og/eller språkstøtte for deltakerne.

6. Gi deltakerne støtte til å stå i ubehag

Et sykehjem er et spesielt sted å jobbe. Samtidig som det er de ansattes arbeidsplass, er det beboernes hjem. Beboerne er dessuten ofte svært syke, og hvis man ikke har erfaring med personer som har en så redusert helsetilstand fra før, vil de fleste få en form for reaksjon den første gangen man kommer inn i et sånt miljø. Som nevnt ser vi at det er noen som bestemmer seg for at det ikke er riktig arbeidssted for dem, men vi har også flere eksempler på deltakere som holder på å gi opp, men som med god støtte og oppfølging, likevel evner å stå i det, som kommer styrket ut av det og vokser inn i rollen.

Et eksempel fra prosjektet var en deltaker som opplevde at en beboer døde, den første dagen hun var der på praksis. Deltakeren ga uttrykk for at hun syntes det var voldsomt, og ble usikker på om hun ville greie å fortsette, men som med støtte fra prosjektmedarbeider fikk tenkt seg om, og fant seg godt til rette i rollen etter å ha kommet gjennom det første «sjokket».

7. Bruk tid på de viktige detaljene

Snakk med deltakerne om viktigheten av å holde avtaler om når de skal møte. Institusjonen vet at de skal komme, og planlegger det inn som en del av dagsplanen. Hvis de da bare ikke dukker opp, skaper det unødvendig stress og misnøye blant de ansatte, og viljen til å ta imot nye kandidater dabbler av. Ta heller en ekstra runde og sørg for at deltakeren både har forstått når og hvor hen skal møte, og også at det får

konsekvenser for andre hvis de ikke kan møte. Gå detaljert og konkret gjennom til hvem og hvordan de skal gi beskjed, hvis de blir forhindret fra å komme.

8. Sørg for tilstrekkelig med ressurser til oppfølging av kandidatene

I gjennomføringen av prosjektet var prosjektmedarbeider fysisk til stedet ute på praksisplassen hver uke, og holdt også opplærings- og veiledningsøkter i gruppe ute på institusjonene. Å få til dette uten den ekstra fleksibiliteten som prosjektorganisering tillater, kan være krevende. Det er derfor viktig å en plan for hvordan dette behovet kan ivaretas. En måte å gjøre det mer overkommelig på kan være å velge ut noen få velprøvde institusjoner der de ansatte kjenner godt til språkpraksisordningen og ser verdien i det, slik at det blir mulig å organisere seg slik at oppfølgingen og tilstedeværelsen blir tett nok, også uten prosjektfinansiering. Det er spesielt ved oppstarten det er nødvendig med tett oppfølging. Etter hvert som deltakerne blir tryggere i rollen, og personalet får økt forståelse av hvordan kandidaten kan bidra, oppleves tilstedeværelsen av kandidatene i større grad som en positiv ressurs for helsepersonell og brukere. og på den andre siden at en – to praksislærere som kjenner arbeidshverdagen ved sykehjemmet/dagsenteret godt har ansvar for å følge opp de kandidatene som har sin språkpraksis der.

9. Aktiver deltakernes egne ressurser

Mange deltakere kjenner seg usikre på hva som er forventet av dem i en arbeidssituasjon, noe som forsterkes av at de ikke behersker språket og ikke er kjent med norsk arbeidslivskultur, som er ulik det som er vanlig i mange andre land. Deltakere som blir stående og vente på beskjed om hva de skal gjøre, vil lett oppleves som passive og lite interesserte eller ikke egnet for oppgaven. For å opp energinivået og bygge trygghet, selvtillit og initiativ hos deltakerne, valgte vi å arrangere «kick-off» ved oppstarten av en ny gruppe. På kick-off'en fikk noen av deltakerne fra forrige pulje ansvar for å holde morsomme aktiviteter for både nye deltakere og ansatte. Både «gamle» og nye deltakere profitterte på at vi fra tjenestesida trådte mer i bakgrunnen, og lot deltakerne skinne. Målet var å bryte isen, hjelpe deltakere (og ansatte) til å våge seg utenfor komfortsonen, og jevne ut noe av maktforholdet mellom deltakere og

ansatte. I lek og fysisk aktivitet møter vi deltakerne på et mer likeverdig nivå enn det vi greier for eksempel i en veiledningssamtale – der både språket og rollefordelingen gjør den ujevne maktrelasjonen mer fremtredende.

I tillegg til å holde aktiviteter delte noen av deltakerne av sine egne erfaringer som spisevenn. Dette var nyttig både for å få «innsideinformasjon» om ordningen, og for å ufarliggjøre frykten for å gjøre feil eller misforstå.

For eksempler på aktiviteter som kan brukes, se [N4N-Handbook-2024.pdf](#)

Den boosten deltakerne fikk av å ha vært med på arrangere kick-off, var viktig for at de skulle våge å være gode sparringspartnere og mentorer for andre deltakere, og hjalp dem med å vise frem sine ressurser på praksisstedet.