



Senter for  
omsorgsforskning  
S Ø R

# Aksjon sommerjobb

Et bidrag til aktiv omsorg og framtidig rekruttering  
En evaluering



Per Gunnar Disch og Ellinor Bakke Aasen



Senter for omsorgsforskning – Rapportserie nr. 2/2015



# **Aksjon sommerjobb**

Et bidrag til aktiv omsorg og framtidig rekruttering  
En evaluering



Senter for omsorgsforskning, rapportserie – nr. 2/2015

Per Gunnar Disch og Ellinor Bakke Aasen

# **Aksjon sommerjobb**

Et bidrag til aktiv omsorg og framtidig rekruttering  
En evaluering

Senter for omsorgsforskning, Sør  
Høgskolen i Telemark

2015



## Utviklingscenter for sykehjem og hjemmetjenester

© Forfatterne/Senter for omsorgsforskning

Omslagsbilde: © Eva Nyhus

Senter for omsorgsforskning, rapportserie nr.2/2015

Tittel: Aksjon sommerjobb: Et bidrag til aktiv omsorg og  
framtidig rekruttering. En evaluering.

Forfattere: Per Gunnar Disch og Ellinor Bakke Aasen

Satt med Georgia 10,5/14 (Lato)

ISBN (trykt utgave): 978-82-93269-98-4

ISBN (digital utgave): 978-82-93269-99-1

ISSN (trykt utgave): 1894-4213

ISSN (digital utgave): 1892-705X

Rapportserien finnes også digitalt:

[www.omsorgsforskning.no](http://www.omsorgsforskning.no)

# SAMMENDRAG

Sommeren 2014 fikk 9 ungdommer i alderen 14 til 18 år tilbud om sommerjobb på to eldresenter og et bo- og behandlingssenter i Sandefjord kommune.

Ordningen ble organisert som et prosjekt i regi av Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester i Vestfold, med midler fra Fylkesmannen i Vestfold.

Målsettingen med prosjektet var:

- Gi økt kunnskap om helse- og omsorgstjenesten.
- Gi innsikt i arbeidslivet med de krav og forventinger det innebærer.
- Gi innsikt og erfaring i de tjenester som blir tilbudt brukere av de kommunale omsorgstjenester
- Bidra til å øke kvalitetstiden til brukerne knyttet til den kommunale omsorgstjenesten
- Øke interessen for helse- og omsorgstjenesten blant ungdom og motivere til rekruttering til helse- og sosialfagutdanninger.

Ungdommene ble valgt ut fra en søknadsmasse på 190 flotte ungdommer, det var et trangt nåløye å komme gjennom.

Ungdommene arbeidet i 4-5 timer tre dager i uken i fire uker. Tilbakemeldingen fra ungdommene, ansatte og også brukerne, pårørende og ansatte er positive.

Gjennom prosjektet oppgir ungdommene at sommerjobben i omsorgstjenesten har gitt

dem kunnskap og innsikt i arbeidslivet og de krav og forventninger som her stilles. I perioden har ungdommene også fått mulighet til å reflektere over brukernes behov og bidra inn med aktiviteter tilpasset den enkelte. Over halvparten av deltakerne oppgir at de kan tenke seg å muligheten av å velge en utdanning knyttet til omsorgstjenesten.



# FORORD

Sandefjord kommune og Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester i Vestfold, gjennomførte sommeren 2014 et prosjektet: «Aksjon sommerjobb» I prosjektet ble det rekruttert inn 9 ungdommer i alderen 14 – 18 år til en fireukers sommerjobb i omsorgstjenesten i Sandefjord kommune.

Prosjektet ble delfinansiert av Fylkesmannen i Vestfold.

Prosjektet hadde fem hovedmålsettinger

- Gi økt kunnskap om helse- og omsorgstjenesten.
- Gi innsikt i arbeidslivet med de krav og forventinger det innebærer.
- Gi innsikt og erfaring i de tjenester som blir tilbudt brukere av de kommunale omsorgstjenester
- Bidra til å øke kvalitetstiden til brukerne knyttet til den kommunale omsorgstjenesten
- Øke interessen for helse- og omsorgstjenesten blant ungdom og motivere til rekruttering til helse- og sosialfagutdanninger.

Senter for omsorgsforskning Sør, ble våren 2014, engasjert til å bidra med evaluering av prosjektet.

Formålet med denne rapporten er å evaluere opp mot prosjektets hovedmålsettinger og nytteverdi, for senere å kunne implementere og utvikle ordningen på flere områder i omsorgstjenesten spesielt og i kommunen generelt.

Evalueringen er gjennomført i et samarbeid mellom Senter for omsorgsforskning Sør, Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester og utplasseringsstedene tildeltakerne.

Prosjektkoordinator Ellinor Bakke Aasen og førstelektor Per Gunnar Disch har kvalitetssikret og gjennomført undersøkelsen. Anette Løvås, Anne Skamfer og Eva Nyhus har bidratt med analyse og datainnsamling.

Rapporten er skrevet av Ellinor Bakke Aasen og Per Gunnar Disch i fellesskap.

Senter for omsorgsforskning sør og Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester vil rette en takk til ungdommene og øvrige ansatte, som har vært viktige bidragsytere, i både planlegging, rekruttering og gjennomføringsfasen og som også har vært viktige respondenter i evalueringen.

Alle personene som er avbildet i rapporten har samtykket i bruk av bildene.

Ellinor Bakke Aasen  
Leder USHT Vestfold

Per Gunnar Disch  
Senter for omsorgsforskning Sør

# INNHold

SAMMENDRAG V

FORORD VII

1 INNLEDNING 1

1.1 Sandefjord «Et godt sted å leve» 3

1.2 Rapportens oppbygging 4

2 PROSJEKTETS BAKGRUNN OG FORMÅL 5

2.1 Prosjektets bakgrunn 5

2.2 Prosjektets formål 6

3 PROSJEKTETS ORGANISERING 9

3.1 Planlegging av prosjektet 9

3.2 Involvering og forankring 10

3.3 Beskrivelse av arbeidssteder og utvelgelse  
av disse 10

3.3 Fra utlysning til rekruttering 12

3.4 Intervjurunden 13

3.5 Utvelgelsen 14

3.6 Informasjon til deltakerne 15

3.7 Arbeidstid, lønn og arbeidsplaner 16

3.8 Kontaktpersoner på arbeidsstedet 17

4 GJENNOMFØRING AV EVALUERINGEN 19

4.1 Metode 19

4.2 Kontaktpersonenes involvering i  
evalueringen av prosjektet 20

4.3 Fokusgruppeintervju som metode 20

4.4	Bruk av loggbok	22
4.5	Questback undersøkelse i etterkant av jobb perioden	23
4.6	Samtaler med ansvarlige på arbeidsstedene	24
4.7	Metodiske kommentarer	24
5	OPPSUMMERING OG DRØFTING AV DATA	25
5.1	Bakgrunnsopplysninger til prosjektdeltakerne	25
5.2	Forventningene, mulighetene og ideene	26
5.3	Nytteverdien av informasjon til deltakerne i forkant av sommerjobben	29
5.4	Arbeidsplassen	30
5.5	Arbeidstid	31
5.6	Erfaringer versus forventninger i forhold til sommerjobben	34
5.7	En videre yrkeskarriere innen helse- og omsorg	37
6	PROSJEKT «AKSJON SOMMERJOPP» SOM KOMMUNAL OMDØMMEBYGGER	39
7	OPPSUMMERING OG VEIEN VIDERE	41
	LITTERATUR	45
	VEDLEGG	47
	Vedlegg 1: Milepælsplan	48
	Vedlegg 2: Oppgaver på intervjuet	49
	Vedlegg 3: Kriterier	50
	Vedlegg 4: Svarbrev til de som ikke fikk jobb	51
	Vedlegg 5: Svarbrev til dem som fikk jobb	52
	Vedlegg 6: Søknadsskjema	53
	Vedlegg 7: Flyer aksjon sommerjobb	54
	Vedlegg 8: Program introduksjonsdag	55

# 1 INNLEDNING

Utviklingen av omsorgstjenesten de siste 20 årene har ført til at den kommunale omsorgstjenesten har fått flere brukere og flere brukergrupper med ulike og sammensatte behov. Omsorgstjenesten skal ha et livsløpsperspektiv på sine tjenester. Det betyr at tjenesten skal dekke brukergrupper fra barn og unge til voksne og eldre. På bakgrunn av den sterke veksten og de framskrivninger som peker på en vedvarende vekst fram mot 2035 trengs det rekruttering og en kontinuerlig kompetanseutvikling og kompetanseoppbygging i sektoren.

I følge framskrivninger fra SSB vil Norge innen 2050 stå overfor en dobling av antall personer over 67 år sammenliknet med i dag. Antall personer over 67 år er i dag om lag 640.000. Antall personer over 80 år vil doble seg allerede innen 2035. Statistisk sett er gruppen over 80 år den største gruppen mottakere av omsorgstjenester (Vetvik og Disch 2014). Antall personer over 80 år kan komme til å stige fra 221.153 i dag til om lag 320.000 i 2030 og til over 500.000 i 2050.

Befolkningsgruppen over 67 år vil øke betydelig i tidsrommet 2020 – 2035 og det vil derfor bli større behov for antall helsearbeidere. Framskrivninger av behovet for arbeidskraft viser at det vil bli et stort behov for personell med fagkompetanse fra høyskole og videregående skole nivå. I 2030 vil vi ha behov for 12.700 nye sykepleierårsverk og

41.500 nye helsefagarbeidere. For å møte dette må det satses på rekruttering. Helsedirektoratet og KS har vært store aktører i dette arbeidet gjennom den nasjonale satsingen Kompetanseløftet 2015 og sentrale også i underliggende kampanjer som Aksjon Helsefagarbeider. Erfaringer fra ulike tiltak, for å styrke rekrutteringen av ungdom, til blant annet helsefagarbeiderutdanning har syntes utfordrende.

NOU 2011:11 «Innovasjon i omsorg» fokuserer på nytenkning og nyskaping innen både organisering og utøvelse av omsorgstjenester. Et viktig fokus i NOU 2011:11 er fokuset på: «Den andre samhandlingsreformen». Den første samhandlingsreformen (St.meld. 47 (2008 – 2009) har hovedfokus på en bedre ressursutnyttelse i den kommunale omsorgstjenestens helsefaglige og medisinske samarbeid med spesialisthelsetjenesten.

«Den andre samhandlingsreformen» handler om å mobilisere ressurser, og setter samspillet med familien, det sosiale nettverket og lokalsamfunnet i sentrum for oppmerksomheten.

Kåre Hagen – forskningsdirektør ved NOVA var leder for utvalget og han uttalte, under framlegget om innholdet i utredningen:

Omsorgskrisen skapes ikke av eldrebølgen. Den skapes av forestillingen om at omsorg ikke kan gjøres annerledes enn i dag. (Kåre Hagen 2011)

Prosjektet «Aksjon sommerjobb» er en innovasjon i tråd med tankegodset i «Den andre samhandlingsreformen». Dette er et prosjekt med fokus både på styrke innholdet i omsorgstjenestene i en «rolig» sommertid, men også et forsøk på å gi ungdom muligheten til både å få innsikt i omsorgstjenestene og være en viktig del av utøvelsen av disse. Målet er at de erfaringene ungdommene her får, kan være rekrutteringsfremmende og også være med på å utløse interesse og kanskje også frivillig innsats inn mot tjenestene.

Prosjektet har bygd videre på erfaringer fra Tromsø, Nittedal, Bergen og Trondheim.

## 1.1 SANDEFJORD «ET GODT STED Å LEVE»

Sandefjord kommune er Vestfold fylkes mest folkerike kommune med ca. 45 000 innbyggere. Årlig vokser folketallet med om lag en prosent, det vil si rundt 500 personer.

Befolkningssammensetningen viser at Sandefjord kommunen har en noe større andel over 67 år enn landsgjennomsnittet. Behovet for helse og omsorgstjenester i Sandefjord vil øke med den befolkningssammensetningen som prognosene viser (SSB 2013).

I kommuneplanens samfunnsdel blir det understreket at en ønsker en sterkere mobilisering av sivilsamfunnet og andre sektorer inn i den kommunale omsorgstjenesten, både for å øke kapasiteten, men også innovasjonsevnen. Kommunen har også et overordnet fokus på forebyggende arbeid. I tillegg er kvalitet, helhet og samhandling viktige utfordringer. I dette ligger et fokus på individuelt tilpassede tjenester med en tverrfaglig tilnærming hvor samspillet med den enkelte tjenestemottager er i sentrum.

I Sandefjord er det mange organisasjoner og enkeltpersoner som gjør en stor og viktig innsats som frivillige. Det er etablert mange ulike aktiviteter ved kommunens bo- og servicesentra og sykehjem. Her legges det ned en betydelig frivillig innsats gjennomført av frivillige organisasjoner og enkeltfrivillige.

I likhet med de nasjonale fremskrivingen av behovet for omsorgstjenester, vil også Sandefjord kommune oppleve en vekst i behovet framover. Behov for rekruttering og brobygging ut mot familie og sivilsamfunn er derfor et viktig virkemiddel.

For å styrke arbeidet med bl.a rekruttering, og også på sikt kunne utløse frivillig innsats i omsorgstjenestene, utlyste kommunen ni sommerjobber for ungdom i aldersgruppen 14 – 18 år, med målsetting om å kunne bidra inn ved aktivitetsavdelingene på Bugårdssenteret, Forsmannsenteret og ved Nygård bo- og behandlingssenter.

Målsettingen med dette var å gi deltakerne økt kunnskap om helse- og omsorgstjenesten gjennom å gi innsikt i arbeidslivet med de krav og forventninger det innebærer. Å gi innsikt og erfaring i de tjenester som blir tilbudt brukere av de kommunale omsorgstjenester. Og bidra til å øke kvalitetstiden til brukerne knyttet til den kommunale omsorgstjenesten og øke interessen for helse- og omsorgstjenesten blant ungdom og motivere til rekruttering til helse- og sosialfagutdanninger.

## 1.2 RAPPORTENS OPPBYGGING

I denne rapporten vil vi beskrive og redegjøre for resultatene av prosjektet «Aksjon sommerjobb» opp mot de målsettinger prosjektet har lagt til grunn.

Etter denne innledende delen, vil vi redegjøre mer for prosjektets bakgrunn, formål og nytteverdi. Del tre vil beskrive prosjektets organisering og drøfte fordeler og ulemper ved den valgte organiseringsformen. I del fire vil vi redegjøre for evalueringen og den metodiske tilnærmingen vi har valgt. Den femte delen er en oppsummering og drøfting av resultater. I del seks vil vi oppsummere og komme med noen betraktninger på veien videre. Til sist i rapporten finnes vedlegg som er nyttiggjort av prosjektet.





## 2 PROSJEKTETS BAKGRUNN OG FORMÅL

### 2.1 PROSJEKTETS BAKGRUNN

Mange ungdommer i alderen 14 – 18 år har utfordringer med å få seg sommerjobb som inngang til arbeidslivet på grunn av aldersgrensen. Studier viser at det er i denne livsfasen mange begynner å tenke på hvilken utdanningsvei de skal velge og dermed også på yrkesvalg.

Rekruttering av fagkompetanse – både til helse- og omsorgsoppgaver, forebygging, rehabilitering, behandling og vedlikeholdsomsorg – er bekymringsfull (Disch og Vetvik 2009, Bakken 2009, Vetvik og Disch 2014). Tiltakene for å bedre rekrutteringen har vært mange både fra statlig hold og gjennom kampanjer fra Helsedirektoratet mot styrket rekrutteringssatsning til høyere utdanning, videregående skoler. Det er vanskelig å måle resultater av slike kampanjer på kort sikt. Likevel har vi indikasjoner på at rekrutteringen ikke har nådd de mål som kampanjene hadde til hensikt å nå. En trenger derfor flere tiltak for å

motivere ungdom til å velge helse- og sosialfag på høyere og videregående skolenivå. «Aksjon Sommerjobb» er et slikt tiltak.

Sandefjord kommune bestemte seg for å gjennomføre et prosjekt med ni deltakere fra aldersgruppen 14 – 18 år sommeren 2014, for å gi ungdom mulighet til en smakebit på helse- og omsorgssektoren som arbeidsplass, og for å kunne gi et viktig bidrag i det som, for mange brukere, er noen stille sommeruker.

Erfaringer fra liknende prosjekter i Tromsø, Trondheim, Bergen og Nittedal har vært gode.

«Ved å tilby ungdom under 18 år sommerjobb slår vi flere fluer i en smekk: De unge får arbeidserfaring, vi rekrutterer forhåpentligvis framtidig arbeidskraft til helsesektoren og både ansatte og brukere ved sykehjemmene får nye impulser gjennom ungdommen. De får liv inn i sykehjemmene om sommeren, sier Hilde Marit Mobråthen, rådgiver ved utviklingsteamet i helse og omsorg i Trondheim kommune.»

Kommunen ønsket også med dette å vise fram deler av den kommunale arbeidsarenaen og gjennom dette styrke kommunen som en attraktiv arbeidsplass.

## 2.2 PROSJEKTETS FORMÅL

Prosjektet fokuserer på tre overordnede perspektiver:

- Oppvekstperspektivet. Her ønsker enn å gi ungdom et aktivitets/opplæringstilbud i ferien.
- Rekrutteringsperspektivet.  
Gjennom dette tiltaket vil deltakerne få innsikt i helse- og omsorgssektoren på ulike områder, spesielt rettet mot gjennomføring av aktiviteter og trivselstiltak. Dette mener vi kan være rekrutteringsfremmede, jf. Liknende prosjekter i Troms, Nittedal og Trondheim.
- Omsorgsperspektivet.  
For pasientene/brukerne er sommeren den tiden

de har mest glede av å være ute i forskjellige sammenhenger samtidig som det er ferieavvikling og ferievikarer som ikke alltid har tid og oversikt til å gjennomføre ekstra oppgaver. Elevene vil nå sammen med brukerne kunne gjennomføre ulike aktiviteter og lære å se at omsorg også kan være aktivitetsbasert. Forskning viser at større grad av aktivitet fremmer trivsel og gir en helsemessig gevinst hos brukerne.

For å nå disse målsettingene har prosjektet formulert seks tiltak:

- De skal være knyttet til et til to av eldresentrene og til Nygård bo - og behandlingssenter i Sandefjord.
- De skal i hovedsak arbeide sammen i grupper på to til fire ungdommer.
- De skal arbeide fire timer hver dag, tre dager i uken.
- Hver gruppe skal ha en veileder tilgjengelig når de er på arbeid.
- De skal delta i aktivisering av de eldre både inne på sentrene og på aktiviteter ute.
- Ungdommene skal sammen med veileder planlegge dagens og ukens aktiviteter.
- De skal bruke en time i uka til refleksjon og loggbokføring.

Gjennom data fra evalueringen vil vi belyse disse målsettingene ut fra følgende tre hovedkategorier:

- Hvordan ordningen med sommerjobb i omsorgssektoren, for denne aldersgruppen, fungerer.
- Hva ordningen fører til av resultater og effekter.
- Hva som er avgjørende for at ordningen fører til ønskede resultater og effekter.

Evalueringen har ikke tatt opp i seg brukerperspektivet. Dette er begrunnet med evalueringens rammer.



# 3 PROSJEKTETS ORGANISERING

I dette kapitlet vil vi beskrive den praktiske gjennomføringen av prosjektet og organiseringen.

Prosjektet ble organisert med en prosjektleder og fire prosjektmedarbeidere, en fra hvert av tjenestestedene og en fra Utviklingssenteret. Denne gruppen hadde faste møter i planleggingsperioden og gjennomføringsperioden.

## 3.1 PLANLEGGING AV PROSJEKTET

Våren 2013 reiste en gruppe fra Sandefjord til Tromsø for å få råd og tips om hvordan de kunne gjennomføre et lignende prosjekt. Dette var veldig nyttig å ta med seg inn i planleggingsfasen (Vedlegg 1, milepælsplan).

De viktigste milepælene var:

- Utarbeide informasjonsmaterieil
- Logo
- Søknadsskjema
- Markedsføring
- Søknadsfrist
- Intervju
- Arbeidsavtaler
- Introduksjonsdag
- Oppstartsdag

## 3.2 INVOLVERING OG FORANKRING

Prosjektet var forankret ved Helse- og sosialsjefen, og lederne for seksjon Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester og seksjon for institusjon og bofellesskap for demente var prosjekteiere. Prosjektgruppen rapporterte til prosjekteierne og til Fylkesmannen i Vestfold.

Informasjonsavdelingen og trykkeriet i kommunen var behjelpelige med å utarbeide informasjonsmaterieil og markedsføring på Facebook.

I ansettelsesfasen var det behov for flere personer og disse ble rekruttert fra tjenestestedene som skulle ha ungdommene og fra Utviklingssenteret for hjemmetjenester.

## 3.3 BESKRIVELSE AV ARBEIDSSTEDER OG UTVELGELSE AV DISSE

Sandefjord kommune har etablert 7 bo - og aktivitetssentra. Sentrene har siden 1986 hatt en sentral plass i det forebyggende og helsefremmende arbeidet i kommunen. Dette ved siden av en bevisst satsing på hjemmebasert omsorg fremfor institusjonsomsorg. Sentrene inneholder totalt 360 leiligheter. I tillegg til leiligheter består sentrene av store fellesarealer til ulike aktiviteter, hår - og fotpleie og kjøkken/ kafédrift. Brukerne av fellesarealene er både brukere utenfra og beboere i sentrene.

Sentrene som er geografisk spredt rundt i byen er hyppig besøkt av byens eldre. Her tilbys mange muligheter, enten man velger bare å være gjest i kafeteriaen eller man vil være med på utfordrende aktiviteter for hode eller kropp. Gjennom samtaler med brukerne oppdages interesseområder og folk

engasjeres for å skape stadig nye aktiviteter. Det var i 2012 registrert 167 aktivitetsgrupper på de 7 sentrene. De fleste av disse er ledet av frivillige, med støtte av miljøarbeider.

Sentrene er organisert som en del av seksjon senter og hjemmetjeneste og jobber etter følgende overordnede mål:

Tjenesten skal være mangfoldig og fleksibel og bidra til at den enkelte opplever mestring av egen helse og livssituasjon.

### ***Delmål:***

1. Tjenesten ytes ut fra brukers behov og rettigheter.
2. Bruker får tilbud om en aktiv og sosial hverdag.
3. Bruker opplever mestring og medvirkning.

To av disse sentrene ble valgt ut til å ha deltakere fra «Aksjon sommerjobb». Grunnen til at disse ble valgt, var at de hadde miljøpersonale som var der hele perioden deltakerne skulle være der. Vi anså det som viktig at det var kjent personale tilgjengelig for ungdommene gjennom hele perioden.

De to miljøterapeutene som skulle ha ansvar for ungdommene var også med i prosjektgruppen og hadde derfor en god og viktig forankring i prosjektet.

Seksjon for institusjon og bofelleskap (IBD) omfatter tre sykehjem og tre bofelleskap for demente, dette er fordelt på 9 avdelinger med ca. 300 pasienter og ca. 300 årsverk.

Nygård bo- og behandlingssenter er det største sykehjemmet med avdelinger for langtidsplasser, korttidsplasser, rehabiliteringsplasser og plasser til lindrende behandling og pleie. I tillegg er det en aktivitetsavdeling som er ledet av miljøpersonell. Nygård ble valgt ut fordi de har mange brukere som trenger hjelp til å være i aktivitet. Nygård var representert ved en fagkonsulent fra seksjonen i prosjektgruppen, de hadde ikke noen fra miljøpersonalet med i prosjektgruppen.

### 3.3 FRA UTLYSNING TIL REKRUTTERING

Prosjektet deltok på NAV sin arbeidslivsmesse i februar 2014 der det ble delt ut en informasjonsbrosjyre (Vedlegg 7) og søknadsskjema (Vedlegg 6). Det var stor oppslutning rundt standen som ble bemannet av to personer.

I mars/april besøkte prosjektet alle ungdomsskolene og den videregående skolen en gang i lunsjfriminuttet der de delte ut brosjyre og søknadsskjema.

Sommerjobbstillingene ble lyst ut i lokalavisen for Sandefjord, samtidig som avisen skrev en artikkel om prosjektet. Stillingene ble også lyst ut på kommunens nettsider og facebooksider. Søknadsfristen ble satt til 11.april 2014. På grunn av at ungdommene var under 18 år måtte vi også ha foreldrenes underskrift på søknadene. Dette gjorde at vi ikke kunne ha elektroniske søknadsskjema, noe som krevde et merarbeid med søknadene. I etterkant ser vi at vi kunne ha sikret dette ved å sende ut et skriv der foreldrene skulle skrive under sammen med innkallingen til intervjuet.

I utlysningen ble det satt noen kriterier:

1. Ungdommene måtte ha folkeregisteradresse i Sandefjord.
2. De måtte ha fylt 14 år før 1.juni 2014, og ikke fylt 18 år før høsten 2014.
3. De måtte forplikte seg til å jobbe alle fire ukene som ble satt opp.

På søknadsskjemaet skulle ungdommene krysse av for hvor de helst ville jobbe. Informasjonsbrosjyren inneholdt litt informasjon om de forskjellige stedene.

Totalt kom det inn 190 søknader som ble akseptert. Alle ble kalt inn til intervju, og 149 takket ja til å komme. Av disse var det 105 jenter og 44 gutter, aldersmessig var de jevnt fordelt.



### 3.4 INTERVJURUNDEN

Intervjurundene ble gjennomført over to ettermiddager i mai 2014. Første dagen ble 14 og 15 – åringene innkalt og dagen etter ble 16 og 17 – åringene innkalt. De ble delt i to puljer begge dagene slik at det var ca. 30 – 40 ungdommer i hver pulje. Første pulje var fra klokken 16.45 og andre pulje var fra klokken 17.45. I innkallingene stod det ikke noe om hvilken form intervjuet skulle ha. Mange trodde de skulle til et ordinært intervju og hadde forberedt seg på dette. I etterkant ser vi at vi skulle ha skrevet hvor lang tid de måtte sette av til intervjuet. Mange hadde foreldre som stod ute og ventet og ble litt stresset av det.

Gjennomføringen:

1. Hver ungdomspulje ble registrert og fikk navneskilt ved ankomst.
2. De ble samlet i bystyresalen og fikk en kort informasjon om prosjektet og Sandefjord kommune som arbeidsgiver.
3. Hver pulje ble delt i seks grupper.
4. Hver gruppe skulle innom seks aktivitetsstasjoner (Vedlegg 2) i tillegg til en innledende stasjon der de presenterte seg for hverandre.
5. Hver stasjon var på et eget rom slik at de ikke var synlige for resten av puljen.
6. Ungdommene ble ikke informert på forhånd om hvilke aktiviteter de skulle gjennomføre.
7. Gruppen hadde en person som fulgte seg til de forskjellige stasjonene gjennom hele runden.
8. Følgepersonen skulle vurdere ungdommene ved hjelp av et vurderingsskjema der vi hadde satt opp noen kriterier vi skulle ha fokus på (Vedlegg 3, hva ser vi etter).
9. Disse vurderingene skulle sammen med søknaden være grunnlaget for utvelgelsen av ungdommene til sommerjobbene.
10. Etter at runden var gjennomført fikk ungdommene pizza og brus.

I ettertid ser vi at en time for hver pulje ble litt liten tid, det kunne med fordel ha vært to timer for hver pulje, da hadde en også rukket en kort oppsummering.



### 3.5 UTVELGELSEN

Det var 190 flotte ungdommer som hadde søkt på jobbene og det ble veldig vanskelig å velge.

Alle som hadde deltatt i utvelgelsesprosessen, og vært med gruppene rundt samlet seg rett etter at alle ungdommene hadde vært gjennom aktivitetsrundene. Vi tok da utgangspunkt i vurderingsskjemaene som var utfylt under aktivitetene. På bakgrunn av de vurderingene vi gjorde satt vi igjen med ca. 30 ungdommer.

Etter dette gikk en gruppe på tre personer igjennom utvalget og plukket ut 9 personer med utgangspunkt i følgende kriterier:

1. Vi skulle ha to 14-åringer, to 15-åringer, to 16-åringer og tre 17-åringer.

2. Det skulle være lik fordeling mellom gutter og jenter.
3. Vi skulle se på søknaden hvor de ønsket å være.
4. Det skulle være en 17-åring på hver gruppe.
5. De måtte ha forpliktet seg til å jobbe hele perioden, også introduksjonsdagen.
6. Etter det satte vi opp tre reserver.

Utvelgesprosessen var stor og krevende. Kriteriene vi satt opp for runde to var viktige i det videre arbeidet.



### 3.6 INFORMASJON TIL DELTAKERNE

Alle de utvalgte ungdommene fikk brev om at de hadde fått jobb og informasjon om når de skulle arbeide og hvor.

Første arbeidsdagen var en felles introduksjonsdag (vedlegg 8, program). Denne dagen fikk de informasjon om kommunens verdier, mål og oppgaver. De så en film som omhandlet det å arbeide hos eldre. I tillegg fikk de informasjon om taushetsplikt, hvordan vi oppfører oss på internett (Facebook) og hva de kunne si hjemme om jobben sin. Det ble også gitt informasjon om arbeidstøy, hygiene og arbeidsreglement. Ungdommene var aktive og engasjerte og spurte mye.

Etter lunsj ble gruppen delt i to der den ene var i fokusgruppeintervju sammen med en av kontaktpersonene og den andre fikk mer informasjon om arbeidsforhold. Etter en halv time byttet de. Intervjuet ble gjennomført av Senter for omsorgsforskning sør.

På slutten av dagen reiste de til sine respektive arbeidsplasser, tre til hvert sted, der de fikk omvisning av kontaktpersonene sine.

### 3.7 ARBEIDSTID, LØNN OG ARBEIDSPLANER

Ungdommene skulle arbeide i fire uker fra sankthans. De hadde arbeidstid fra 10 til 14 tre dager i uken. Noen steder endret de litt på tiden ut fra aktiviteten de hadde. Siste dagen i uka hadde de en time ekstra der de skulle skrive logg. Totalt hadde de 13 timer i uken.

De ble skrevet ordinær arbeidsavtale med alle. De ble lønnet etter tariff for ung arbeidstaker, pr 2014 var det 111 kroner i timen for de som var 16 år og yngre og 121 kroner for de mellom 17 og 18 år. Alle måtte ha bankkonto, noe som ikke alle 14 åringene hadde. Ungdommene måtte søke om frikort for skatt da dette kan ikke hentes elektronisk fra skatteetaten.

Hver arbeidsplass lagde arbeidsplaner for ungdommene, som ble hengt opp i fellesarealet slik at alle kunne se hvilke aktiviteter de hadde ansvar for.



All informasjon som omhandlet aktivitetene ungdommene hadde ansvar for på arbeidstidene var nedtegnet på oransje plakater, med samme farge som ungdommenes t-skjorter. Beboerne ble oppfordret til å ta kontakt med de som gikk i de oransje t-skjortene.

### 3.8 KONTAKTPERSONER PÅ ARBEIDSSTEDET

Ungdommene hadde en kontaktperson på arbeidsstedet. Denne tok dem imot om morgenene og gikk igjennom dagsplanen med dem. Kontaktpersonen var ansvarlig for å fordele oppgaver og hjelpe ungdommene til rette. I ettertid ser vi at kontaktpersonens koordinering spilte en stor rolle for trivselen til ungdommene.

Kontaktpersonene var positive og gledet seg til arbeidsdagene sammen med de unge, og det smittet nok over på ungdommene også.



# 4 GJENNOMFØRING AV EVALUERINGEN

I dette kapitlet vil presentere metoden og datagrunnlaget som rapporten er basert på. De konkrete dataene vil bli presentert gjennom kapittel fem. Til sist følger en metodisk kommentar.

## 4.1 METODE

Evalueringen av prosjektet er gjennomført som en prosessevaluering med vekt på fokusgruppeintervju, bruk av loggbok og spørreskjema, questback. Fokusgruppeintervju ble gjennomført ved oppstart, deltakerne førte loggbok underveis og to måneder etter endt sommerjobb ble et spørreskjema besvart. I tillegg er det også innhentet data fra kontaktpersonene ved de ulike arbeidsstedene.

I dette avsnittet vil vi beskrive metoden som er brukt og som utgjør datagrunnlaget for evalueringen. Til sist følger et avsnitt der vi vil se nærmere på de metodiske utfordringene i evalueringen.

## 4.2 KONTAKTPERSONENES INVOLVERING I EVALUERINGEN AV PROSJEKTET

De tre kontaktpersonene på arbeidsstedene har vært med på alle evalueringsmøtene i etterkant av prosjektet. De hadde også ansvaret for at ungdommene skrev logg hver uke, og har gjort en oppsummering av disse loggene. I tillegg ar de skrevet en oppsummering av deltakernes søknader.



## 4.3 FOKUSGRUPPEINTERVJU SOM METODE

Et fokusgruppeintervju er et strukturert gruppeintervju der hensikten er å få deltakernes personlige erfaringer og synspunkter på noe de selv har vært involvert i. I



intervjuet er hensikten å få deltakerne til å beskrive opplevelser, tanker og vurderinger av ulike tema eller situasjoner.

Intervjuene bør ha en uformell form, med mulighet for at deltakerne kan komme med egne tema og innspill. Ved at deltakerne samtaler om sine erfaringer kan man få frem mer informasjon enn ved å intervjuet ett og ett gruppe medlem (Kunnskapsenteret 2014).

- Fokusgruppene er velegnet til å finne forbedringsområder ut hva brukerne eller andre opplever eller savner, samt gi ideer til hva som bør gjøres annerledes.
- For å avklare og belyse et bestemt emneområde gjennom en felles samtale. Poenget med at samle en gruppe - i stedet for at intervju deltagerne enkeltvis - er at deltakerne forholder seg til hverandres meninger.
- For å få respons på ideer eller som del av utviklingen av nye tiltak.
- Metoden kan brukes som en løpende kvalitetsvurdering av tjenestene og kan legge til rette for organisasjonslæring gjennom dialog mellom brukere og ansatte.

Fokusgruppeintervjuet er en kvalitativ metode for innsamling av data i forskningsøyemed. Gjennom gruppediskusjoner blir strukturerte emner utforsket (Brataas 2001; Morgan 1988). Fokusgruppeintervjuet skiller seg fra det individuelle intervjuet ved at interaksjonen i gruppa brukes spesielt til å få fram data. Istedenfor å stille spørsmål til hver og en i gruppa, utfordrer intervjueren deltakerne til å snakke til hverandre, stille spørsmål, utveksle anekdoter, og kommentere hverandres erfaringer og synspunkter. Intervjupersonene utgjør et publikum for hverandre (Kitzinger og Barbour 1999).

I dette prosjektet valgte vi å anvende fokusgruppe som metode innledningsvis for å gjøre ungdommene mer kjent med hverandre, samt tilrettelegge for et fora der deltakerne kunne drøfte egne erfaringer og forventninger til sommerjobben. Forventninger både til seg selv og til arbeidsplassen ble tydeliggjort gjennom

disse intervjuene. Ideer og kreativitet med hensyn på hva en kunne utføre av aktiviteter ble også delt mellom deltakerne.

Vi hadde følgende temaer oppe på fokusgruppeintervjuene:

- Hvorfor valgte dere dette som jobbalternativ?
- Motivasjon til å være med i prosjektet?
- Hvem har motivert (Foreldre familie med HS-bakgrunn)?
- Hva forventer dere å møte?
- Hva tenker dere om oppgavene dere skal gjennomføre?
- Hva forventer dere å lære?

Vi mener at vi ved bruk av fokusgrupper fikk fram kunnskap og innsikt hos deltakerne som de kunne anvende i forhold til den arenaen de skulle delta i. Videre er det god grunn til å tro at fokusgruppa var med på å fremme et viktig samarbeid mellom deltakerne.

## 4.4 BRUK AV LOGGBOK

For at vi skulle få fram mest mulig data fra deltakerne i prosjektet var en viktig forutsetning at en skulle føre loggbok. Loggbok som metode kan kort og godt sies å være en metode der en skriver ned ulike hendelser og observasjoner som en så kan analysere eller tolke, og reflektere over.

Det ble avsatt en time pr uke, for hver enkelt deltaker, til dette arbeidet. Loggføring inngikk i arbeidstiden og var derfor betalt. Målsettingen med dette var å få fram data, men også gi deltakerne mulighet til å gjøre egne refleksjoner over det en deltok i.

For å gi deltakerne en pekepinn på hva vi mente det kunne være aktuelt å reflektere over, gav vi følgende stikkord:

- Hva har jeg arbeidet med denne uka – hva har jeg gjort?
- Hvilken gruppe mennesker har jeg arbeidet med?

- Hvordan var reaksjonen fra de brukerne du arbeidet med?
- Hvordan bidro jeg selv inn i dette?
- Hvem har jeg samarbeidet med?
- Følte du deg nyttig?
- Har jeg brukt ting/kunnskap/aktiviteter i arbeidet, som jeg selv liker driver med?
- Hva har jeg lært denne uka?

Etter endt periode ble loggbøkene samlet inn og oppsummert.

## 4.5 QUESTBACK UNDERSØKELSE I ETTERKANT AV JOBB PERIODEN

To måneder etter endt arbeidsperiode sendte vi ut en enkel questback-undersøkelse til deltakerne. Vi anvendte denne metoden med bakgrunn i at vi på den måten kunne nå deltakerne via e-post og få hurtig svar. Denne undersøkelsen gir oss mulighet til å kvantifisere opplysninger vi ønsker å hente inn.

Skjemaet vi sendte ut bestod av nitten spørsmål. I skjemaet ble det gitt mulighet for svargiverne til å kommentere svarene. Følgende tema ble belyst i skjemaet:

- Bakgrunnsopplysninger.
- Nytteverdi av den informasjon som ble gitt i forkant av arbeidsperioden.
- Arbeidsplassen, organisatoriske rammer og opplevelse av nytteverdi.
- Samsvar mellom forventninger og erfaringer
- Ønske om sommerjobb i framtida i Sandefjord kommune.
- Erfaringer fra sommerjobben i forhold til framtidig yrkesvalg.

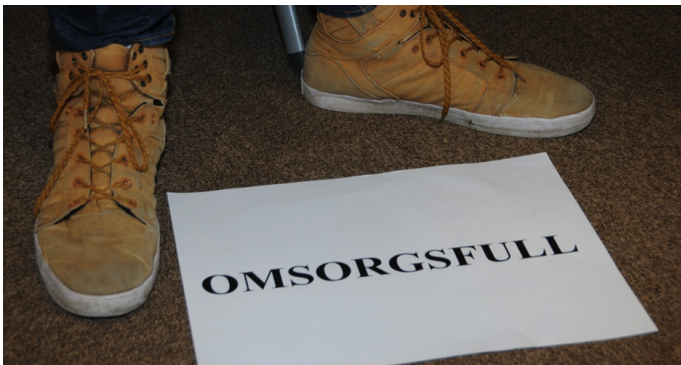
Av 9 deltakere svarte 8 på skjemaet – noe som gir en svarprosent på 89. Noe vi er fornøyd med.

## 4.6 SAMTALER MED ANSVARLIGE PÅ ARBEIDSSTEDENE

Det ble i forkant, underveis og i etterkant holdt uformelle samtaler med ansvarlige på de enkelte arbeidsstedene. Vi valgte dette som metode med bakgrunn i at arbeidslederne deltok aktivt i prosjektarbeidet. Hyppige prosjektmøter der disse deltok var en naturlig arena for å drøfte ulike erfaringer.

## 4.7 METODISKE KOMMENTARER

Metodene vi her har brukt mener vi gir oss et godt bilde og grunnlag for å belyse de målsettinger evalueringen har. Vi har anvendt både kvalitative og kvantitative metoder i evalueringen. Det er viktig å understreke, at selv om ulike metoder er anvendt, både kvalitative og kvantitative, så kan vi ikke gi et fullstendig bilde av alle sider ved prosjektet. For å få et mer utfyllende bilde av prosjektet burde et utvalg av brukere blitt intervjuet, men på bakgrunn av prosjektets omfang og ramme fant vi ikke rom for det her. Men vi antar med stor sikkerhet at rapporten vil tegne et bilde av viktige sider ved status og respondentenes synspunkter på hvordan prosjektet har fungert, og på bakgrunn av de data som er innhentet, også vil kunne gi viktige føringer på hvordan dette kan føres videre også til andre sektorer i kommunen.



# 5 OPPSUMMERING OG DRØFTING AV DATA

I dette kapittelet vil vi oppsummere og drøfte data fra evalueringen. Denne oppsummeringen og drøftingen vil danne grunnlaget for kapittel sju der vi fokuset vil være «veien videre».

## 5.1 BAKGRUNNSOPPLYSNINGER TIL PROSJEKTDELTAKERNE

Det er i alt ni deltakere som har deltatt i dette prosjektet. Alle har deltatt som respondenter, med unntak av en i questback-undersøkelsen. Tre arbeidsledere har også deltatt som informanter.

Deltakerne i prosjektet er i alderen 14 – 18 år og fordeler seg slik på arbeidsstedene:

**Tabell 1** Alders sammensetning

ALDER	NYGÅRD BO- OG OMSORGSSENTER	BUGÅRDSENTERET	FORSMANNSENTERET
14		1	1
15	1	1	
16	1		1
17	1	1	1
Sum	3	3	3

Tabellen viser alderssammensetningen på de ulike stedene.

Tanken var at hver gruppe skulle være spredt i alder og kjønn slik at det var en eldre ungdom og en yngre i alle tre gruppene. Hver gruppe hadde enten en jente og to gutter, eller en gutt og to jenter. De var alltid på arbeid til samme tid.

## 5.2 FORVENTNINGENE, MULIGHETENE OG IDEENE

For å få fram både forventninger, muligheter og ideer oppsummerte vi deltakeres søknader og brukte fokusgrupeintervju.

Deltakerne hadde på et tidligere tidspunkt gjennomgått en omfattende intervjuprosess som utfordret dem på ulike nivåer, jf. kap. 3. Dette var nok med å påvirke refleksjonen og samtalen i fokusgruppa.

Motivasjonen til å få akkurat denne sommerjobben var stor hos alle deltakerne. I gruppa var det tydelighet på at en hadde lyktes å komme gjennom et «nåløye» som krevde mye og nå var de klare til å gå i gang.

Det var ulike motiver for å velge dette som jobbalternativ. Flertallet opplevde utlysningen som spennende og oppgav et ønske om å kunne bidra med noe overfor noen. Andre gav uttrykk for at de ønsket seg en sommerjobb – noe som var vanskelig og utfordrende å skaffe seg i denne aldersgruppen. Andre oppgav at de var litt nysgjerrige på hva dette var.

Flere av deltakerne hadde blitt motivert av foresatte til å søke. Interessant var det også at nær halvparten hadde blitt motivert gjennom at de hadde en person i nær familie som har/hadde vært knyttet til omsorgssektoren. Noe som også viser seg å være en viktig faktor for ungdom som velger helse- og omsorgsyrkene nasjonalt.

Dette understrekes også i en oppsummering av søknadene til deltakerne. Her nevnes av flere at de ønsker seg en meningsfull sommerjobb, i tillegg

til dette med å få selve arbeidserfaringen, møte arbeidslivet kanskje for første gang, så ønsket disse ungdommene å jobbe med mennesker. De har som mål å spre glede til de eldre.

En skriver at han er nysgjerrig på å øke kunnskapen sin om eldre, i samarbeid med andre unge mennesker. Flere er nysgjerrige på hva de eldre kan fortelle. De har forventninger om at de eldre vil dele av sine erfaringer.

Ungdommene nevner egenskaper de har, som at de er kreative, ærlige, sosiale, ansvarsbevisste, strukturerte, fleksible, entusiastiske, punktlige, med mer. Og at de er beredt på at disse egenskapene kan komme godt med til jobben de søker.

De fylte også ut en rubrikk for sine spesielle interesser/hobbyer.

Her er det stor variasjon, men til felles har de alle mange jern i ilden. Alt fra teater/revy, musikk/sang, hest, fjellturer, svømming, matlaging/baking, håndarbeid, jakt, fisk, dans, menighetsarbeid, og diverse sport er ungdommene engasjert i. Dette vil de gjerne dele med de eldre.

I fokusgruppeintervjuet var bl.a. et av temaene hvem en forventer å møte i det daglige på arbeidsplassen. Da dette temaet ble brakt på bane kom det fram ulike perspektiver: «Eldre mennesker med lang livserfaring», «Eldre med mye kunnskap», «Mennesker med sykdom», «Takknemlige mennesker», «Noen ensomme mennesker», «Mennesker som har mye å fortelle», var noen av eksemplene.

I løpet av intervjuet var vi også innom deltakernes fritidsaktiviteter og kunnskap om aktiviteter. Flere hadde og var aktive i aktiviteter som de mente kunne være aktuelle å bringe med seg helt eller delvis, inn i det arbeidet de skulle utføre. Det å bruke seg selv sin kunnskap og sine interesser ble viktig. Ut fra dette ble også ulike ideer drøftet.

*«Jeg gleder meg til å høre mer om gamledager»,* var et utsagn.

*«Jeg gleder meg til å fortelle om hva jeg driver med»,* var et annet. *«Jeg har jobbet hos Bergren en*

*sommer*», kanskje jeg kan fortelle litt om det – «*Jeg liker å fiske, kanskje det kan være noe?*» sa en annen «*Jeg kan synge litt*», sa en forsiktig, «*jeg kan spille gitar*». Kreativiteten og mulighetene ble tydelig fokusert under dette temaet. Det å kunne bruke seg selv og sine interesser ble sentralt.

Alle gav uttrykk for at de gledet seg til å komme i gang med jobben, samtidig som spenningen var der. Vi er spente på å møte de konkrete oppgavene, men vi er klare.

Fokuset på læring var det siste temaet vi berørte. Det viste seg her at en nok ikke hadde reflektert så mye over det. Likevel var møtet med eldre og deres livserfaring framtreddende i dette. Det å lære om hvordan det er å være i omsorgstjenesten var et annet perspektiv.

Forskere som har benyttet fokusgruppeintervju peker på ulike dilemmaer som metoden innebærer, og hvilke krav den stiller til erfaring (Myers og Macnaghten 1999, Dalland og Røsvik 2007). I fokusgruppeintervjuene her opplevde vi at deltakerne delte meninger, ideer og forutsetninger. Under samtalen kom det fram ideer og tanker om ulike former for aktivitet med ideer og store muligheter. Samtalen avslørte også deltakernes vilje til å kunne lytte til hverandre, diskutere og ta inn over seg andres ideer og tanker.

Det er derfor grunn til å tro at også dette fokusgruppeintervjuet, foruten å ha en datainnsamlingsfunksjon, også hadde en pedagogisk funksjon i form av det å dele erfaringer og tanker rundt hva en nå skulle bli en del av.



## 5.3 NYTTEVERDIEN AV INFORMASJON TIL DELTAKERNE I FORKANT AV SOMMERJOBBen

I kapittel tre har vi redegjort for innholdet i informasjonsmøtet med prosjektdeltakerne. Spørsmålet blir så, hvor nyttig var informasjonen som ble gitt under og i ettertid av jobbperioden.

Prosjektet har lagt vekt på informasjon til deltakerne, både administrativ og i noen grad også faglig. Dette er informasjon som er viktig å fokusere på i ethvert arbeidsforhold. Videre er god informasjon med på å skape trygghet for arbeidstaker, arbeidsleder og bruker av tjenestene.

Av de som svarte sier 7 av 8 at informasjonen var veldig god/god. Dette understøttes av kommentarene til spørsmålet fra deltakerne.

En sier det slik:

«Veldig bra med grundig informasjon om hvordan en skulle behandle brukerne på en riktig og behagelig måte, dette gjorde at jeg ikke var usikker på meg selv.»

En annen sier det slik:

«Nyttig informasjon som jeg fikk mye bruk for.»

En annen er noe mer kritisk og sier det slik:

«Informasjonen var tydelig å forstå, den var strukturert, men noe som var dårlig var at vi ikke fikk mer veiledning om hvis det skulle skje noe alvorlig med en av brukerne. Ellers var alt bra.»

Data viser at den informasjon som ble gitt innledningsvis var både viktig og nyttig. En av svargiverne etterlyser mer informasjon om hva som må og bør gjøres om det skulle skje noe alvorlig med brukerne, noe prosjektet bør ta med seg videre i neste runde.

## 5.4 ARBEIDSPLASSEN

Prosjektet var lokalisert på tre ulike arbeidsplasser: Forsmannsenteret, Bugårdssenteret og Nygård bo- og behandlingssenter og alle arbeidsplassene hadde forberedt seg godt til å motta de nye medarbeiderne. Det er grunn til å tro at begge parter hadde store forventninger og at forventningene var høye, ser vi dette i forhold til rekrutteringsprosessen. Informasjon og oppslag om at nye sommermedarbeidere var i ankomst hadde blitt gitt til både ansatte og brukere. Rammer for arbeidsoppgavene var gitt og alle ansatte og brukere var klar over de ulike rammer og gjøremål medarbeiderne skulle ha. Vi spurte derfor om hvordan de opplevde å bli mottatt på arbeidsplassen. Data viser at alle (8 av 8) var godt fornøyd med måten en ble mottatt. På bakgrunn av dette er det grunn til å anta med stor sikkerhet at mottakelsen var god, noe som også viser at en har lykkes med den interne informasjonen og planleggingen.

Dette inntrykket støttes også opp under data vi har fått fram ved å spørre deltakerne om en vurdering av den informasjon og tilbakemelding som ble gitt i forhold til det arbeidet som ble utført. Her sier 7 av 8 at informasjonen var god. En av deltakerne opplevde denne som dårlig.

Samarbeidet med øvrige ansatte er også et tema vi har fokusert på. 7 av 8 opplevde dette som svært bra. En opplevde det som mindre bra. Dette tyder på at de ansatte også var godt forberedt og ivaretok deltakerne på en god måte.

Hvert arbeidssted hadde lagt vekt på å utarbeide aktivitetslister. En aktivitetsliste er å forstå som dokumentert tabell av aktiviteter som viser aktivitetsbeskrivelse, tilstrekkelig detaljert omfangsbeskrivelse slik at deltakerne, herunder også brukerne, kan forstå hvilket arbeid som skal utføres. Dette ble utarbeidet for å skape forutsigbarhet både for deltakerne og brukerne. 7 av 8 deltakere opplevde aktivitetslistene som nyttige og gode, én svarte verken eller på dette. Dette gir en pekepinn om at bruk av aktivitetslister fungerte i forhold til forutsigbarhet for, i dette tilfellet, deltakerne.

Et viktig spenningsmoment i prosjektet var om hvordan sommermedarbeiderne ville fungere i forhold til brukerne. Den spenningen er det grunn til å anta at fantes både hos deltakere, brukere og ansatte. Vi spurte derfor deltakerne om de ble kjent med brukerne i den perioden sommerjobben varte. Her er svarer 4 av 8 deltakere at de ble kjent med de fleste brukerne, 4 av 8 svarer de ble kjent med noen av brukerne. Dette blir kommentert fra noen av deltakerne på følgende måte:

«Noen av brukerne var ikke så lett å få kontakt med.»

«Det var veldig interessant å bli kjent med brukerne, og da jobben var over savnet jeg noen av dem, siden de hadde rørt meg så mye og jeg hadde blitt så godt kjent med dem, så det var trist å ikke se dem flere ganger.»

«Jeg ble veldig godt kjent med noen få brukere, som jeg fremdeles besøker.»

«Savner dem alle sammen.»

Utsagnene bekrefter våre data på en tydelig måte. Det er viktig å merke seg at en av deltakerne her oppgir at vedkommende fremdeles – etter at sommerjobben er avsluttet fortsatt er innom og besøker brukere en har blitt kjent med gjennom jobben. Dette kan bety at denne type sommerjobb kan være med på å utløse en naturlig frivillighet mot en sektor som har utfordringer i forhold til dette.

En bekreftelse på dette finner vi også i loggbøkene der arbeidet beskrives som meningsfullt. Det beskrives også som en bekreftelse på egen mestring i det å kunne yte omsorg.

## 5.5 ARBEIDSTID

Prosjektet hadde lagt opp til en arbeidstid på fem timer pr dag tre dager i uka. Dette inkluderte også en time loggskrivning pr. uke. Underveis i prosjektet

ytret noen ønske overfor arbeidslederne om at de godt kunne tenke seg å jobbe lenger. I etterkant spurte vi deltakerne om dette. To tredjedeler sier at det kunne gjerne ha vært lengre arbeidsdager. Halvparten kunne i tillegg tenkt seg å jobbe flere dager i uka og om lag en tredjedel oppgir at de kunne tenke seg å jobbe mer enn fire uker.

To av deltakerne kommenterer dette slik:

«Syntes det var veldig bra at vi bare arbeidet tre dager på rad, slik at vi liksom fikk en sommerferiefølelse. Selve arbeidsdagen kunne godt vært noen timer lengre.»

«Arbeidsdagen gikk så fort, så jeg kunne gjerne vært flere timer på jobb hver dag.»

Data viser ingen forskjell mellom aldersgruppene på dette punktet. Et ønske om noe lengre arbeidsdager kan nok begrunnes i at det ble litt lite tid med noen brukere når en skulle ut på aktiviteter. I tillegg viser dette at deltakerne er motivert for å jobbe mer. Det er likevel viktig at kommunen vurderer dette i forhold til at en slik jobb også til tider kan være svært krevende og at for lange arbeidsdager kan føre til slitasje som er u hensiktsmessig i forhold til intensjonen om å skape gode rammer rundt deltakere, brukere og ansatte.

Går vi videre og ser på en oppsummering av loggbøkene finner vi interessante data som støtter opp under målsettingene i prosjektet.

Deltakerne beskriver at de har hatt varierte oppgaver med fokus på å få beboere ut av leiligheten og gjerne ut i frisk luft. De har hjulpet til i matsituasjoner, vaffelsteking i hagen og har arrangert grillfest. De har vært på utflukter, gåtur til kunstforeningen, shopping og tur til Stavern på fiskefestival! De har da hatt primæransvar for hver sin bruker, som ellers ikke ville kunnet være med.

Deltakerne har også bidratt med underholdning i form av sang, musikk og quiz. De har vært med på utflukter der de har hatt primæransvar for hver sin bruker, som ellers ikke kunne ha vært med. Et flertall av deltakerne beskriver det som meningsfullt og opplevde stor mestring ved å kunne hjelpe og støtte både demente og svake brukere, som

igjen viste stor glede og takknemlighet. Dette understrekes slik i en av loggbøkene:

«Jeg har lært at det ofte er små ting og tiltak som skal til for å glede og for at jeg er til nytte for beboerne.»

Etter en tur ned i byen med en av damene skriver en:

«Hun var fornøyd og sliten etter turen, og jeg følte at jeg hadde stor suksess med turen. Jeg bidro med å motivere og ta korte etapper, slik at brukeren opplevde mestring.»

En annen skriver i sin logg

«Jeg har lært at små tjenester for oss er store tjenester for eldre. Jeg har lært at man aldri skal dømme en person på utseende, før en har blitt kjent med dem.»

«Jeg føler jeg har bidratt, men jeg ser frem til senere i sommerjobben å gjøre en enda bedre jobb. Når jeg har lært mer og har mer erfaring»,

skriver en annen.

Opplevelsen av å bygge tillit gjennom deltakelse på vaffelpause, quiz, trim og utflukt var stor.

«Denne uken har jeg samarbeidet med mange av de ansatte. I tillegg til de andre unge. Vi har hatt ett tett bånd til kontaktpersonen vår, som veileder oss og gir oss tips. Jeg har følt meg nyttig og verdsatt.»

Ungdommen gav tilbakemelding på at de har lært betydningen av å lytte til brukerne og viktigheten av at brukerne stimulerer sansene.

«*I tillegg har jeg lært å danse vals*», sier en.

Deltakerne gir også uttrykk for at de syntes det var krevende selv om det var morsomt og spennende.

«*Den første uken var jeg helt ”skutt” p.g.a all energi og effektivitet som ble presset frem.*»

De beskriver arbeidsdagene sine som spennende, men at alt er nytt og skal læres.

De gjør seg mange refleksjoner: «*De kvinnelige brukerne mannet seg litt opp da vi gutta var i nærheten og det var ekstra stas om vi slo av en prat.*»

De beskriver også at ting tar lenger tid enn de trodde.

## 5.6 ERFARINGER VERSUS FORVENTNINGER I FORHOLD TIL SOMMERJOB BEN

Etter en endt arbeidsøkt er det viktig å se nærmere på hvordan erfaringene ble i forhold til de forventninger en selv hadde. Vi spurte derfor deltakerne om vurderinger i forholdet mellom erfaringer en nå har og de forventninger en hadde. Her svarer 7 av 8 at erfaringene stemte godt overens med de forventninger en hadde. En var usikker på dette. Dette kommenterer noen av deltakerne på følgende måte:

«Det positive var hele tiden å ha noen å prate med. Det negative var at noen ganger kunne det vært litt mere å gjøre.»

«Positivt at alle var kjempehyggelige og jeg følte meg «hjemme» pluss at vi ofte fikk mat. Det negative var at noen brukere krevde mye oppmerksomhet og tok mye energi.»

«Bare positive erfaringer med sommerjobben, men skulle gjerne hatt mere tid til å finne på aktiviteter med brukerne.»

«Jeg ble mer åpen og sosial med mennesker, pratsom, jeg ble mer kreativ, gledet meg til jobb hver gang, jeg ble en mer glad person, blitt mer omsorgsfull, lært å se fra brukernes perspektiv og behov. Ingen negative erfaringer.»

«Ta med brukerne ut av senteret. Gøy med arbeidserfaring. Veldig ordentlig opplegg. Fint med litt kortere dager. Ingen negative erfaringer.»

«Lærte å lytte, det å høre på brukerne var en ny erfaring og en god erfaring.»

Utsagnene her viser at sommerjobben nok for de fleste har betydd mer enn pengene. Holdningene og møtet med enkeltmennesker på tvers av generasjonene har betydd mye her. Dette er et viktig perspektiv å ta med seg videre. Samfunnssolidaritet og solidaritet mellom

generasjonene er viktig, men det må læres. Deltakerne peker på at aktivitetene de gjennomførte har vært tillitsbyggende mellom generasjonene. Prosjektet synes derfor å ha vært en god læringsarena for dette, noe en må ta med seg i det videre arbeidet med å utvikle tiltaket.

Man blir ikke stemplet og husket for feil man gjør noe som er storartet i denne sammenhengen. Det gjør at man i tillegg drar grensene sine og tør å stå mer på egne ben og ta imot et stort ansvar. Det var fint å se hvor mye brukerne koste seg da vi hadde bingo. Alle er forskjellige og viser glede på forskjellige måter, men man kunne klart se at de eldre koste seg skikkelig. Vi har drevet med servering av kaker, brus, saft og ikke minst kaffe, for ikke å glemme fløten som så mange eldre er opptatt av. Det har vært fint å sette seg ned og en liten stund og føre en samtale. I starten var jeg usikker på hvordan man skulle gjennomføre en samtale med fremmede, men det gikk overraskende bra, og siden har det ikke vært noe problem.

Denne sommeren har vært helt fantastisk! Helt perfekt at dagen ikke er lenger enn 4 timer. Jeg har trivdes godt, det er herlig å jobbe med eldre mennesker, det er midt i blinken for meg. Etter denne sommerferien er jeg blitt helt sikker på hva jeg vil drive med, og det er å studere medisin.

Reaksjonene fra brukerne var overraskende stor. De tok imot oss med stor glede. Jeg bidro med å gi mye av meg selv, noe jeg fikk fin tilbakemelding på. Vi jobber på alle avdelingene og har mulighet til å bli kjent med mange ulike brukere. Jeg har følt meg veldig nyttig. Jeg har snakket om mine interesser og delt hva jeg gjør på fritiden.

Jeg har lært at beboerne jeg skal jobbe med krever svært mye oppmerksomhet og tålmodighet, de trenger å bli sett, og tålmodighet ettersom det absolutt ikke går fort i svingene når man skal komme seg fra A til B. Turen til Bogen er noe jeg sent vil glemme, og jeg føler at de eldre viste seg på en helt annen måte enn jeg har sett hittil. To personer badet og jeg fikk meg en god latter opptil flere ganger av det de eldre sa. På denne turen fikk jeg også bekreftet at de setter svært stor pris på det vi gjør i form av at de roste oss for vårt arbeid og skrøt oss nærmest opp i skyene, - om ikke lenger.

Man kan gi mye uten egentlig selv å reflektere over det og legge merke til det. For oss er jo dette bare en jobb, men hvis man ser forbi det at det er betalt arbeid tror jeg virkelig vi utretter noe. Jeg har aldri sett noen mennesker så takknemlige for så «lite». Den siste dagen fikk vi enormt respons på det vi har gjort og de har sagt at de kommer til å savne oss. Noen har til og med begynt å gråte. Jeg har derfor følt meg svært nyttig, og vil med hånden på hjertet si at jeg sitter igjen med en følelse at det jeg har gjort i sommer ikke bare har gitt beboerne glede, men også meg. Jeg tror ikke jeg hadde sittet her med samme kunnskap og mestringsfølelse etter for eksempel jobb i butikk, og jeg tror heller på ingen måte at disse ukene ikke har gitt meg noe jeg kan ta med meg videre i arbeidslivet.

Læringseffekten syntes på bakgrunn av dette å være høy. I loggbøkene blir det hevdet at erfaringen fra denne sommerjobben vil være viktig erfaring når en skal velge ny sommerjobb neste år.



## 5.7 EN VIDERE YRKESKARRIERE INNEN HELSE- OG OMSORG

Kompetanseutvikling og rekruttering i omsorgssektoren er en stor utfordring i mange kommuner – også i Sandefjord. Dette er ikke en problemstilling av nyere dato, men har vedvart i flere år. De ulike politiske partiene har uttrykt bekymring for hvordan en kan sikre god rekruttering til omsorgssektoren.

Gjennom ulike oppslag i media kan en få inntrykk av at utfordringene i sektoren er så store at flere kvier seg på å ta fatt på en slik utdanning. Kampanjer for å motvirke dette har vært laget og iverksatt, uten de helt store resultatene. Likevel har vi tro på de små initiativ som kan fremme forståelse av sektoren ved å slippe unge mennesker inn for å se hva dette dreier seg om. Dette prosjektet er et slit initiativ. Her har unge mennesker fått muligheten til å se – analysere gjennom refleksjon og handle – og delta gjennom å skape og gjennomføre viktige arbeidsoppgaver. De har møtt og sett og også lært – som flere gir uttrykk for.

Vi spurte derfor deltakerne om sommerjobben hadde bidratt til at de vil vurdere å søke helse- og omsorgsutdanning. Svarene fordeler seg slik:

**Tabell 2** Har sommerjobben bidratt til at du vurderer å søke helse- og omsorgsutdanning  
N=8

KATEGORI	PROSENT
Ja	25
Kanskje	37
Vet ikke	13
Nei	25
Sum	100

Tabellen viser at 62% vurderer dette av disse sier 25% ja. Av de som svarer ja kan en ikke utelukke at de hadde bestemt seg på forhånd, men det er likevel gledelige tall. 13% sier vet ikke, mens 25% er tydelige på nei.

Tallene viser at et slikt prosjekt kan ha effekt selv om utvalget her er lite. Likevel understreker dette viktigheten av å slippe unge mennesker til i

sektoren slik at de både kan oppleve og gjøre. Noe vi mener er viktig og rekrutteringsfremmende på sikt. Prosjektet syntes å ha gitt ungdommene en veldig fin introduksjon til arbeidslivet og en mulig fremtidig jobb i helsesektoren, noe som også samsvarer med data fra liknende tiltak eksempelvis fra både Bergen og Trondheim.

# 6 PROSJEKT «AKSJON SOMMERJOBB» SOM KOMMUNAL OMDØMMEBYGGER

Omdømmet er omgivelsenes oppfatning av organisasjonen over tid. Alt vi sier og alt vi gjør påvirker vårt omdømme. Omdømmet som organisasjon og arbeidsgiver henger nøye sammen. En kommune som har ryddige politiske prosesser og kvalitet på tjenestene vil også ha lettere for å rekruttere og beholde arbeidskraft. Innsatsområdene i omdømmebygging, er å skape gode erfaringer, bygge gode relasjoner og gi god informasjon. Vårt omdømme som organisasjon og arbeidsgiver eies av innbyggere, brukere, samarbeidspartnere, arbeidssøkere og ikke minst av våre egne medarbeidere. Omdømmebygging må dermed skje langsiktig og helhetlig (KS 2014).

I løpet av prosjektperioden har også andre avdelinger i kommunen vist interesse for prosjektet og organiseringen av dette. Sandefjord Blad hadde også et svært positivt oppslag om prosjektet i løpet av sommeren. Både internt og eksternt har prosjektet fått positiv oppmerksomhet.

Deltakerne i prosjektet ble spurt om de ville anbefale andre å søke sommerjobb i Sandefjord

kommune. 7 av 8 svarer et entydig ja til dette. Om de selv kunne tenke seg å søke sommerjobb i kommunen neste år svarer 6 av 8 et entydig ja. Dette indikerer at det å jobbe i kommunen generelt og i omsorgssektoren generelt har gitt mersmak og en vil i tillegg anbefale dette til andre.

Ser vi på dette som lys av hva som ligger i det å bygge omdømme vil vi konkludere med at prosjektet her har lyktes, noe som kan være med å styrke rekrutteringen – gjennom synet på kommunen som arbeidsgiver og i dette tilfellet også omsorgssektoren og de utfordringer som ligger i arbeidet her.

**AKSJON** Helse og omsorgssektoren vil bli en god arbeidsgiver på framtiden. For Viktoria Berggren (14), Aurora Vabøen (16), Lilla Lovvold, Signe Holten, Sander Botnen (17) og Hagen.

**FAKTA** 190 søkere søkte sommerjobb i kommunen i år. 114 ble ansatt som sommerarbeidere. 76 ble ansatt som faste arbeidere.

**NYTTET** Årsak: Økt interesse for kommunen som arbeidsgiver. Det er et godt eksempel på et arbeidsgiverprosjekt.

**FAKTA** 190 søkere søkte sommerjobb i kommunen i år. 114 ble ansatt som sommerarbeidere. 76 ble ansatt som faste arbeidere.

**NYTTET** Årsak: Økt interesse for kommunen som arbeidsgiver. Det er et godt eksempel på et arbeidsgiverprosjekt.

ommunen trenger flere i helsetjenesten, og ga ni 14-18 åringer en jobbmulighet

## Aksjon sommerjobb fikk 190 søkere

**190 søkere**  
søkte sommerjobb i aksjon i løpet av sommerferien.

Kommunen har fått 190 søkere til sommerjobb i aksjon i løpet av sommerferien. Dette er en rekord for kommunen. Søkerne kommer fra hele kommunen og fra mange ulike steder. Kommunen har fått mange søkere til sommerjobb i aksjon i løpet av sommerferien. Dette er en rekord for kommunen. Søkerne kommer fra hele kommunen og fra mange ulike steder.

Landstinget har besluttet å sette opp et sommerarbeidsprogram for ungdommer i kommunen. Dette er en del av kommunens arbeidsgiverprosjekt. Kommunen har fått mange søkere til sommerjobb i aksjon i løpet av sommerferien. Dette er en rekord for kommunen. Søkerne kommer fra hele kommunen og fra mange ulike steder.

Oppfølgingen av søkerne er viktig for kommunen. Kommunen har fått mange søkere til sommerjobb i aksjon i løpet av sommerferien. Dette er en rekord for kommunen. Søkerne kommer fra hele kommunen og fra mange ulike steder.

Landstinget har besluttet å sette opp et sommerarbeidsprogram for ungdommer i kommunen. Dette er en del av kommunens arbeidsgiverprosjekt. Kommunen har fått mange søkere til sommerjobb i aksjon i løpet av sommerferien. Dette er en rekord for kommunen. Søkerne kommer fra hele kommunen og fra mange ulike steder.

Oppfølgingen av søkerne er viktig for kommunen. Kommunen har fått mange søkere til sommerjobb i aksjon i løpet av sommerferien. Dette er en rekord for kommunen. Søkerne kommer fra hele kommunen og fra mange ulike steder.

Landstinget har besluttet å sette opp et sommerarbeidsprogram for ungdommer i kommunen. Dette er en del av kommunens arbeidsgiverprosjekt. Kommunen har fått mange søkere til sommerjobb i aksjon i løpet av sommerferien. Dette er en rekord for kommunen. Søkerne kommer fra hele kommunen og fra mange ulike steder.

Oppfølgingen av søkerne er viktig for kommunen. Kommunen har fått mange søkere til sommerjobb i aksjon i løpet av sommerferien. Dette er en rekord for kommunen. Søkerne kommer fra hele kommunen og fra mange ulike steder.

Landstinget har besluttet å sette opp et sommerarbeidsprogram for ungdommer i kommunen. Dette er en del av kommunens arbeidsgiverprosjekt. Kommunen har fått mange søkere til sommerjobb i aksjon i løpet av sommerferien. Dette er en rekord for kommunen. Søkerne kommer fra hele kommunen og fra mange ulike steder.

## 7 OPPSUMMERING OG VEIEN VIDERE

Prosjekt «Aksjon sommerjobb» har hatt som viktig målsetting å gi deltakerne innblikk i omsorgstjenestens arbeidsoppgaver spesielt rettet mot eldre, med aktiviteter i samhandling mellom unge og eldre som hovedfokus.

Erfaringer fra dette er positive og viser at ungdom er interessert i eldreomsorg når de får kunnskap og mulighet til å arbeide med arbeidsoppgaver tilpasset unge arbeidstakere. Ungdommer som har deltatt i prosjektet «Aksjon sommerjobb» oppgir også at de søker sommerjobb året etter og vil gjerne anbefale dette videre til andre. Flere av ungdommene fremhever at de tenker på en utdanning innen helse- og omsorg.

Det syntes tydelig gjennom evalueringen at prosjektet har truffet de tre overordnede hovedfokusene som var intensjonen.

- Oppvekstperspektivet
- Rekrutteringsperspektivet
- Omsorgsperspektivet

En har klart å gi ni ungdommer et godt arbeids-, aktivitets- og opplæringstilbud i ferien. Noe som også har vært givende både for ansatte og brukere.

Gjennom engasjementet fra omsorgsektoren i kommunen og Utviklingssenteret for sykehjem og hjemmetjenester har en gitt ungdommene en god innføring både organisatorisk og handlingsorientert, noe som har fått deltakerne til å reflektere over arbeidsoppgavene og utfordringene, noe som data igjen peker tydelig på. Gjennom dette har også refleksjonen rundt framtidig yrkeskarriere vært på agendaen. Det syntes, i likhet med både liknende prosjekter i Bergen og Trondheim, at slike opplegg kan være rekrutteringsfremmende.

Omsorgsperspektivet har en viktig dimensjon i prosjektet. Det å kunne bidra, det å kunne erverve kunnskap i arbeid med brukere har vært viktig. Brobygging mellom generasjoner og bevissthet om samfunnssolidaritet og solidaritet mellom generasjonene har framkommet.

Går vi videre og ser på effektmålene, er disse noe vanskeligere å beskrive. Vi vil likevel understreke at dette jobbalternativet har fungert meget godt i forhold til den aldersgruppen prosjektet her har valgt.

De konkrete resultatene kan være mange og data taler for seg selv her – men tre viktige resultater vi ønsker å fremheve er: Møtet mellom generasjonene, rekruttering og omdømme.

En har lykket godt med møtet mellom generasjonene og gitt mulighet til omsorg gjennom aktivitet. Rekruttering både med hensyn på framtidig ansettelse – men også knyttet til frivillighet er oppnådd. Prosjektet kan også sies å være omdømmestyrkende, både internt og eksternt.

En viktig forutsetning for dette er at en har åpnet opp sektoren og gitt ungdom og eldre mulighet til å være sammen. For at en skal lykkes i et slikt prosjekt er det en viktig forutsetning at det legges en god plattform gjennom planlegging – rekruttering og informasjon.

I fortsettelsen av prosjektet vil vi anbefale følgende:

- Fortsett med både informasjon og rekrutteringsprosess.
- Styrk informasjonen rundt brukernes utfordringer. Dette vil være med på å styrke tryggheten til deltakerne.
- Vurder også muligheten for å forlenge dagene noe.
- Prosjektet bør utvides også til andre institusjoner.
- Kunnskapen og erfaringen i prosjektet bør vurderes opp mot anvendelse også overfor andre brukergrupper i omsorgssektoren.
- Kunnskapen i prosjektet har en viktig relevans også for andre etater i kommunen og bør derfor orienteres om.
- Kunnskapen og erfaringer fra prosjektet bør også knyttes opp mot videregående skole og benyttes i arbeidet med frivillighetsmobilisering i kommunen.

Vår oppfordring til Sandefjord kommune er derfor å fortsette prosjektet. Man bør også se videre på muligheten for å utvide det både innen omsorgssektoren men også til andre avdelinger. Det er mange medarbeidere som har vært knyttet til prosjektet som står klare til å fortelle. Men forutsetningen er at vi tør å åpne opp og slippe de unge inn i vår hverdag. Det har vi øyensynlig mye å tjene på.







# LITTERATUR

- Brataas, H.V. (2001). Fokusgrupper – en kvalitativ forskningsmetode. Tidsskriftet sykepleien nr. 14, s. 54-56
- Dalland Olav, Kjersti Røsvik. (2007) Fra intensjon til realitet og tilbake til intensjonen igjen : evaluering av fleksibelt bachelorstudium i sykepleie. HiT notat nr 3/2007
- Disch, Per G, Vetvik Einar (2009) Framtidas omsorgsbilde – slik det ser ut på tegnebrettet Rapport 1/2009 Senter for omsorgsforskning Sør
- Kitzinger, J. og Barbour, R. S. (1999). I: Barbour, R. S. og Kitzinger, J (red.). Developing Focus Group Research. Politics, Theory and Practice. London: Sage Publications.
- Kommuneplan for Sandefjord kommune 2014 - 2026  
NOU 2011:11 Innovasjon i omsorg  
Statistisk årbok 2013, Statistisk sentralbyrå
- St.meld 47 (2008 – 2009) Samhandlingsreformen, Rett behandling – på rett sted – til rett tid
- St. meld. 25 (2005 – 2006) Mestring, muligheter og mening. Framtidas omsorgsutfordringer
- Vetvik Einar, Disch Per G (2014) Kommunal omsorg i plan? Status i 2011 – utfordringer mot 2025, 2. utgave Rapport nr 6/2014 Senter for omsorgsforskning Sør



# VEDLEGG

Vedlegg 1: Milepælsplan

Vedlegg 2: Oppgaver på intervjuet

Vedlegg 3: Kriterier

Vedlegg 4: Svarbrev til de som ikke fikk jobb

Vedlegg 5: Svarbrev til dem som fikk jobb

Vedlegg 6: Søknadsskjema

Vedlegg 7: Flyer aksjon sommerjobb

Vedlegg 8: Program introduksjonsdag

## VEDLEGG 1: MILEPÆLSPLAN

Framdriftsplan "Aksjon sommerjobb" 2014																												
Mnd	Februar					Mars				April					Mai					Juni					Juli			
uke	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Oppstart arb gr		03.feb																										
Lage infomateriell. Etc.																												
Info-folder, logo, søknadsskjema																												
Arbeidslivsmesse SVGS					27. febr.																							
bestille T- skjorter med navn og logo																												
Web. FB																												
Omtale avisa																												
Stand i storefri hos 10 trinn på 4 undomsskoler																												
Annonse /utlysning																												
Intervjuer																												
Skrive arbeidsavtaler																												
bestille T- skjorter med navn og logo til undommen																												
Introduksjonsdag																												
Oppstart ute																												
Arbeidsuker (ma - ond - fre)																												

## VEDLEGG 2: OPPGAVER PÅ INTERVJUET

Oppstart for hver gruppe på den stasjonen de skal i gang på først. Ungdommene står i en sirkel og forteller litt om seg selv, hvor de bor, hva de driver med og hva de kan tenke seg å gjøre på et sykehjem/senter. Snakkeball 10 min.

<p><b>1. Refleksjon</b></p> <p>Her får de se en reklamefilm hvor en eldre kvinnelig sykepleier blir lottomillionær-nær hvorpå hun sluttet. Sykepleieren ble erstattet-tet av en yngre mannlig sykepleier, noe brukerne var veldig fornøyd med. Etter filmen blir ungdommene utfordret til å si det første de tenkte etter å ha sett filmen. Bruk kommunens verdier: åpenhet, fleksibilitet og ansvarlighet.</p>	<p>Sted: Bystyresalen</p> <p>Tid: 10 min.</p>
<p><b>2. Planlegge en dag</b></p> <p>Se vedlegg</p>	<p>Sted: Kantineanekset</p> <p>Tid: 10 min.</p>
<p><b>3. Gruppeøvelse; ta og gi plass</b></p> <p>Hver gruppe får et dobbelt flippover-ark. Alle i gruppa skal så ha minst en kroppsdel på arket uten at selve gulvet berøres. Arket brettes dobbelt eller rives i to, og øvelsen gjentas. De samme kravene gjelder fortsatt. Brett arket igjen eller riv det i to. Nå må det oppfordres til kreativitet. Hvor lite ark kan de klare?</p>	<p>Sted: Møterom 1</p> <p>Tid: 8 min</p>
<p><b>4. Gruppeøvelse; initiativ og samarbeid.</b></p> <p>Bygge tårn: Gruppen får a4-ark og tape og skal sammen bygge det høyeste tårnet de klarer.</p>	<p>Sted: Møterom 3</p> <p>Tid: 6 min.</p>
<p><b>5. Selvinnsikt.</b></p> <p>Lapper med ulike egenskaper på gulvet (ærlig, omsorgsfull, pliktoppfyllende, kreativ, aktiv, sosial, lojal, engasjert). De skal stille seg på den som de identifiserer seg aller mest med. I plenum innen gruppen, kort begrunne hvorfor og hvordan de tror dette kan bidra positivt i jobben.</p>	<p>Sted: Møterom 4</p> <p>Tid: 10 min.</p>
<p><b>6. Å veilede</b></p> <p>Gruppen går 2 og 2 sammen, den ene skal veilede den andre. Den som veiledes skal lukke øynene, den som veileder skal føre den andre kun ved hjelp av en finger i håndflaten. De skal gå en runde, helst unngå å kolliderer/støte på hindringer eller andre. Etter 1,5 minutter, byttes rollene.</p>	<p>Sted: Korridorene ved møteroms fløyen</p> <p>Tid: 4 min.</p>

## VEDLEGG 3: KRITERIER

### Vedlegg 3

#### Kriterier vi ser etter på intervjuet

<b>Samarbeid</b>	Kommuniserer bra med andre Lytter Snakker og forstår godt norsk
<b>Initiativ</b>	Kommer med løsningsforslag Er aktiv i gruppa Tar ansvar
<b>Empati</b>	Setter seg inn i hvordan andre har det Er reflektert Tar hensyn til andre i gruppa
<b>Egnethet</b>	Er en omgjengelig person Er utadvendt Har humor

#### Vi scorer fra 1 til 6 etter disse målene:

1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oppfyller ikke kriteriene på noen områder</li> <li>• Passer ikke til dette</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oppfyller ikke kriteriene på noen/eller svært få områder</li> <li>• Passer dårlig til dette</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oppfyller i liten grad kriteriene</li> <li>• Usikker på om hun /han passer til dette</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• God på enkelte kriterier</li> <li>• Vil gjøre en god jobb</li> </ul>
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utmerker seg positivt på alle kriterier</li> <li>• Er et førstevalg</li> </ul>

## VEDLEGG 4: SVARBREV TIL DE SOM IKKE FIKK JOBB



**SANDEFJORD KOMMUNE**  
SEKSJON SENTER OG HJEMMETJENESTE

Til

**Svar angående søknad om sommerjobb i prosjekt  
"Aksjon sommerjobb".**

Vi takker for din søknad om sommerjobb i prosjekt "Aksjon sommerjobb", men kan dessverre ikke tilby deg sommerjobb i år.

At du i år ikke får tilbud om denne jobben, betyr ikke at du ikke er kvalifisert. Til sammen var det 200 søkere og langt flere kvalifiserte søkere enn de vi kunne tilby jobb.

Vi måtte være svært strenge ved utvelgelse av hvem som fikk invitasjon til samtale/gruppeintervju. Kriteriene for å komme på intervju var at man måtte være fylt 14 år innen arbeidsstart og ikke eldre enn 17 år ved arbeidsperiodens slutt. I tillegg satte vi som krav at man måtte ha hjemmeadresse i Sandefjord kommune.

160 søkere fikk invitasjon til intervju og alle gjorde flott innsats. Vi er imponert over hvor mange flotte og initiativrige ungdommer det finnes i Sandefjord.

Vi håper du vil søke ved en annen anledning.

Med vennlig hilsen

## VEDLEGG 5: SVARBREV TIL DEM SOM FIKK JOBB



**SANDEFJORD KOMMUNE**  
**Helse- og sosialetaten**

**Seksjon:** Seksjon senter og hjemmetjeneste  
**Saksbehandler:**  
**Direkte innv.:**

**Deres ref.:**

**Deres brev av :**

**Vår ref.: (Oppgis ved svar)**  
14/847-211/416 F2

**Dato:**  
15.05.2014

### **ANSETTELSE I STILLING AKSJON SOMMERJOBB 2014 PROSJEKT I USHT**

Vi har gleden av å gi deg tilbud om jobb i "Aksjon sommerjobb"  
i perioden: 25. juni – 18. juli 2014.

Antall arbeidstiden vil være 4-5 t pr dag 3 dager pr uke.

Stillingen avlønnes etter gjeldene regler/tariff. Vi ber deg om å returnere vedlagt svarslipp om du takker ja til sommerjobben eller ikke., innen 8 dager.

Dersom du lurere på noe, ta gjerne kontakt med undertegnede på tlf: 480 07 538.

Med vennlig hilsen

---

### **SVARSLIPP – TILBUD OM SOMMERJOBB I "AKSJON SOMMERJOBB"**

Sandefjord kommune

Jeg takker **JA** til tilbudet   
Jeg takker **NEI** til tilbudet

Sted/dato: \_\_\_\_\_

Underskrift: \_\_\_\_\_

Sted/dato: \_\_\_\_\_ Underskrift

foresatte: \_\_\_\_\_



## VEDLEGG 6: SØKNADSSKJEMA



### Søknad om sommerjobb

Søknaden gjelder sommerjobb i prosjekt "Aksjon sommerjobb 2014"

Ønsket arbeidssted:

Nygård bo- og behandlingssenter  Forsmannsenteret  Bugårdssenteret

Etternavn

Fornavn

Fødselsdato (11 siffer)

Adresse

Postnr.

Poststed

Mobilnr.

E-postadresse

Kvinne  Mann

Beskriv kort hvorfor du søker:

Hva er dine spesielle interesser/hobbyer

Dato: \_\_\_\_\_ Underskrift: \_\_\_\_\_

Foresattes underskrift (hvis du er under 18 år): \_\_\_\_\_

Søknaden sendes:

## VEDLEGG 7: FLYER AKSJON SOMMERJOBB

«Aksjon sommerjobb» innebærer at unge arbeidstakere mellom 14-18 år tilbys sommerjobb i helse- og omsorgstjenesten i Sandefjord kommune. Hensikten er å styrke aktivitetstilbudet til eldre om sommeren og å øke ungdommers interesse for arbeid innen helsefaget.

### Aksjon sommerjobb har som mål:

- Ungdom skal bidra til en stimulerende hverdag med lystbetonte aktiviteter i samhandling med eldre som bor hjemme eller på sykehjem.
- Tiltaket skal gi ungdom et positivt innblikk i kommunens helse- og omsorgstjeneste og motivere ungdom til å velge en helsefaglig utdanning.



Søknadsskjema ligger på Sandefjord kommune sine nettsider.

[www.sandefjord.kommune.no](http://www.sandefjord.kommune.no)

Søknadsfrist er 11.april 2014.

Kontaktpersoner:

Prosjektleder:  
Anne Øksendal  
Tlf. 33 41 61 92  
mob 480 07 538  
E-post:  
[anne.oksendal@sandefjord.kommune.no](mailto:anne.oksendal@sandefjord.kommune.no)

Anne Skamfer  
tlf. 33 41 56 06,  
E-post:  
[anne.skamfer@sandefjord.kommune.no](mailto:anne.skamfer@sandefjord.kommune.no)

Eva Nyhus,  
Tlf. 970 52 344  
E-post:  
[eva.nyhus@sandefjord.kommune.no](mailto:eva.nyhus@sandefjord.kommune.no)

Anette Lovås,  
tlf. 33 41 58 11  
E-post:  
[anette.lovås@sandefjord.kommune.no](mailto:anette.lovås@sandefjord.kommune.no)



Helse og sosialetaten



Aksjon sommerjobb 2014

-for ungdom mellom 14 og 18 år



Utviklingscenter for sykkel og hjemmetjeneste  
Verstid

### ORGANISERING

Elevene som får jobb blir fordelt i grupper på 3, og plassert på henholdsvis 2 sentra og ett sykehjem.

Oppstart på enhetene er rett etter skoleslutt – i ukene 26, 27, 28 og 29. skal de arbeide 4-5 timer, 3 dager i uken.



### FELLES INTRODUKSJONSDAG

Den første arbeidsdagen møtes ungdommene til en felles introduksjonsdag der de får tildelt T-skjorter med logoen «Aksjon sommerjobb 2014».

Det gis en introduksjon over følgende tema: å være arbeidstaker i kommunen, kommunikasjon, hygiene, taushetsplikt, samt arbeidsoppgaver og forventninger.

I Tromsø kommune har "aksjon sommerjobb" blitt gjennomført i 5 år, og dette er noe av hva ungdommene sa:

"Dagene gikk allfor fort! Jeg kunne godt ha jobbet lengre!"

"Det har vært utrolig lærerik!"



"Det har vært bra å se hvor glade, fornøyde og takknemlige pasientene har vært"

### AKTIVITETSTILTAK

Aktivitetstiltak i «Aksjon sommerjobb» kan være turer ute og inne, kaffe og vaffelsteking ute og inne, spill som bingo, ludo og jatz. Ungdommene kan også delta i ulike trimaktiviteter, høytlesing og sangstunder. De kan dra på turer til sentrum og kjøpesentre, utflukt til sansehagen, is på brygga eller kinobesøk.

Les mer om "aksjon sommerjobb" slik det blir gjennomført i Tromsø kommune:



Se video på:  
<http://bit.ly/16e9U73>

Hjemmesiden  
<http://bit.ly/11816b>

## VEDLEGG 8: PROGRAM INTRODUKSJONSDAG

Informasjon og opplæringsdag onsdag 25. juni 2014

I undervisningsrommet på Nygård bo- og behandlingssenter

### **Program for dagen:**

10.00 Velkommen –

Informasjon om våre verdier, mål og oppgaver v/Anne Ø, Eva og Anne S

11.00 Film "Gylne øyeblikk" v/Eva

11.30 Lunsj pause

12.00 Kommunikasjon, taushetsplikt og opplysningsplikt v/Eva

12.30 Praktisk informasjon v/ Anne Ø

Oppmøte / fravær, kontrakt/timelister/lønn, arbeidsreglement

T-skjorter, arbeidstøy, hygiene

Ca 13.15 teamene reiser til de sentrene der de skal jobbe, hilse på /omvisning m/kontaktpersonen på hvert sted.

14.00 Arbeidsdagen slutt.



Senter for  
omsorgsforskning  
S Ø R