

Markus Roos Breines og Maria G. Volckmar-Eeg

Kvalifisering av tannhelsesekretærer

En gjennomgang av samarbeidet mellom Nav, fagforening og bransje for formell kvalifisering av Nav-brukere til tannhelsesekretærer



Kvalifisering av tannhelsesekretærer

Dette notatet presenterer en gjennomgang av en kvalifisering av tannhelsesekretærer som ble opprettet og gjennomført av Nav i samarbeid med Fylkestannlegen i Trøndelag, Tannhelsesekretærenes Forbund Parat, og Sør- og Nord-Trøndelag Tannlegeforening. Notatet ser på hva som var årsaken til at denne opplæringen ble etablert, hvordan den ble gjennomført og hva den har ledet til. Metodisk bygger det på dokumenter fra prosjektet, og disse danner grunnlaget for å vurdere hvordan prosjektet har fungert. De aller fleste deltakerne har gjennomført utdanningen og fått jobb, noe som har bidratt til å redusere mangelen på tannhelsesekretærer og til å redusere utenforskap. Notatet viser hvordan tilretteleggingen av opplæringen, samarbeidet mellom aktørene og en rekke andre faktorer har gjort denne kvalifiseringen av tannhelsesekretærer til en suksess. Ved å se nærmere på organiseringen av dette opplæringsløpet vurderes verdien av tilrettelagt utdanning og mulighetene for å overføre denne modellen for kvalifisering av tannhelsesekretærer i Trøndelag til andre steder og til andre fag.

Innhold

Forord	2
1 Innledning	3
2 Kvalifisering gjennom Nav: et nytt virkemiddel.....	5
3 Metode og datagrunnlag	8
4 Opprettelsen av kvalifiseringen.....	9
5 Seleksjon av kandidater	10
6 Opplæringen: innhold og tilpasning	12
7 Resultater	15
8 Vurdering av kvalifiseringen av tannhelsesekretærer	17
9 Referanser	21

Forord

Dette notatet er utarbeidet på oppdrag fra Parat i forbindelse med kvalifisering av tannhelsesekretærer gjennom Nav Trøndelag.

I dette notatet undersøker vi hvordan opplæringen av tannhelsesekretærer i Trøndelag ble opprettet og gjennomført for å vurdere om det har vært et vellykket prosjekt og om det kan overføres til andre steder i landet. Prosjektet er finansiert av Parat, og vi vil takke for muligheten til å gjennomføre dette arbeidet.

Vi vil også takke Torgeir Nyen, som har kvalitetssikret rapporten og kommet med konstruktive tilbakemeldinger.

Januar 2025

Markus Roos Breines (prosjektleder)

1 Innledning

Det er etterspørsel etter autoriserte tannhelsesekretærer i mange deler av Norge (Parat, 2024). For tiden jobber ca. 4700 i tannhelsesekretærstillinger (NOU 2024: 18), men mange av disse er ikke kvalifiserte. Det er kun rundt 130 som fullfører utdanningen hvert år (Udir, 2024), og dette tallet inkluderer de som tar privatistutdanninger. Det er få unge som tar tannhelsesekretærutdanning som ordinært skoleløp, og det har tidvis vært svært utfordrende å finne faglært arbeidskraft både til faste stillinger, midlertidige stillinger og vikariater i tannhelsebransjen. Mangelen på kvalifisert arbeidskraft har ført til at klinikker har ansatt ufaglært arbeidskraft, noe som kan påvirke både kvalitet og effektivitet i arbeidet.

Fylkestannlegen, Sør- og Nord-Trøndelag Tannlegeforeningen, og Tannhelsesekretærenes Forbund Parat har meldt om et stort behov for autoriserte tannhelsesekretærer i fylket. I tillegg til dagens behov for kvalifisert arbeidskraft, har Tannhelsesekretærenes Forbund Parat anslått at det vil være behov for minst 40 nye tannhelsesekretærer i Trøndelag de kommende ti årene for å kompensere for de som går av med pensjon.

For å løse mangelen på arbeidskraft og øke antallet kvalifiserte tannhelsesekretærer, kontaktet Nav tannlegeforeningene og Tannhelsesekretærenes Forbund Parat mot slutten av 2019. Sammen med Trøndelag fylkeskommune ved Fylkestannlegen og tannlegeforeningene i Trøndelag etablerte de et nytt opplæringstilbud for å utdanne autoriserte tannhelsesekretærer. Tannhelsesekretær er en kvalifikasjon som oppnås gjennom tre års opplæring i videregående skole, men siden dette tilbudet var for voksne, la man opp til et raskere løp. Opplæringen skulle ha tolv voksne deltakere som skulle gjennomføre opptil 24 måneders opplæring, og målet var at 85 prosent av deltakerne skulle være i arbeid innen seks måneder etter avsluttet utdanning.

Nav hadde ansvaret for å skaffe leverandør for opplæring, og gjennom en anbudsrunde ble Verdal videregående skole, ved voksenopplæringen, valgt som leverandør. Verdal videregående skole var eneste leverandør som søkte og kunne tilby opplæring gjennom voksenopplæringen ved Levanger videregående skole.

Nav hadde også som oppgave å utarbeide prosjektinformasjon til intern markedsføring i Nav Trøndelag, og innholdet ble kvalitetssikret av Tannlegeforeningene i Trøndelag, Fylkestannlegen i Trøndelag og Tannhelsesekretærenes Forbund Parat. Deres rolle inkluderte også å bidra med bransjerelatert informasjon om kvalifiseringsløpet og praksisplasser samt bistå deltakerne med å få seg jobb som tannhelsesekretær etter fullført utdanning. En av oppgavene til tannhelsebransjen var derfor å spre kunnskap om prosjektet for å sikre at offentlige og private klinikker stilte seg positive til å ta imot kandidater. Ettersom det var stor mangel på faglært arbeidskraft i tannhelsebransjen, var jobbutskiktene svært gode.

I dette notatet beskriver vi planleggingen og gjennomføringen av et nyopprettet opplæringstilbud for tannhelsesekretærer i Trøndelag. Vi ser på hvordan prosessen har forløpt, seleksjonen av kandidater, hvordan utdanningen har vært organisert og

resultatene. Dette følges av en vurdering av opplæringen og muligheter for å overføre denne kvalifiseringsmodellen til andre fylkeskommuner hvor det er behov for tannhelsesekretærer. I tillegg vurderes det om lignende opplæring kan etableres for å kvalifisere personer gjennom andre skolebaserte helsefag og eventuelt andre yrkesfag.

2 Kvalifisering gjennom Nav: et nytt virkemiddel

Det norske arbeidsmarkedet har i stor grad blitt et høykompetent arbeidsmarked, der det i stadig større grad etterspørres formelle kvalifikasjoner som et vilkår for ansettelser (Fedoryshyn, 2018). I tillegg viser analyser at omstillingene i arbeidslivet fremover er forventet å ha høyt tempo og kreve kompetanseutvikling (Ødegård et al., 2020). Utdanning og kompetanse trekkes frem som nøkkelfaktorer for å få en varig tilknytning til arbeidslivet (Meld. St. 16, 2015–2016).

Mangel på formell kompetanse er en av hovedgrunnene til at voksne blir stående utenfor arbeidsmarkedet. Flere studier viser at personer uten formelle kvalifikasjoner ikke får tilgang til det høykompetente arbeidsmarkedet, men oftere jobber i deler av arbeidslivet med dårligere arbeidsbetingelser som lav lønn og ubekvemme arbeidstider (Svarstad & Dapi, 2022). I tillegg er det mer usikkerhet knyttet til om og hvor mye de får jobbe (Jesnes & Oppegaard, 2020).

Det har blitt stadig vanskeligere å klare seg i dagens arbeidsmarked uten gjennomført videregående opplæring. Blant registrerte arbeidssøkere hos Nav var det i april 2023 ca. 60 prosent som ikke hadde oppgitt eller fullført noen utdanning eller kun fullført grunnskoleutdanning (Nav, 2023). Betydningen av den faglige kvalifikasjonen på arbeidsmarkedet varierer mye, men å fullføre videregående opplæring har en egenverdi, uavhengig av kompetansen, ettersom det signaliserer evne til å gjennomføre planer og at man har selvdisciplin (Falch et al., 2010).

Flere studier peker på at unge voksne som ikke har fullført videregående opplæring i gjennomsnitt har lavere sysselsetting og inntekt enn de som har fullført (se f.eks. Falch & Nyhus, 2011). Mange av disse blir avhengige av ytelser og tjenester fra Nav, ofte over lengre tid eller med korte opphold i ulike deler av arbeidslivets randsoner. Dette gjelder ikke minst for innvandrere (Dokken, 2015). Blant disse gruppene vil kompetanseheving, og særlig gjennom fag- og yrkesopplæring, kunne redusere risikoen for varig utenfor-skap og avhengighet av velferdsstaten.

De som ikke har formelle kvalifikasjoner er en svært sammensatt gruppe med ulike og komplekse behov. Selv om andelen ikke-sysselsatte har holdt seg relativt stabil de siste 25 årene, så har sammensetningen av denne gruppen endret seg (NOU 2021: 2). Det har særlig vært en vridning fra at denne gruppen består av arbeidssøkere til at den består av personer som er registrert med nedsatt arbeidsevne (NOU 2021: 2). Dette innebærer at det er en høyere andel av Nav sin brukergruppe som mottar helserelaterte ytelser, og at de i mange tilfeller har et betydelig behov for bistand for å komme i arbeid.

Arbeidskraftpotensialet i gruppen ikke-sysselsatte er betydelig, men mange i Navs brukergruppe kan ha behov for formell kompetanseheving for å komme inn i arbeidslivet. Behovene for formell utdanning og kvalifisering er ulike blant Navs brukere, men det er spesielt de uten videregående utdanning som står utenfor arbeidsmarkedet. I Meld. St. 16 vises det til at personer med grunnskole som høyeste fullførte utdanning utgjør om

lag halvparten av de voksne med nedsatt arbeidsevne og at «mer enn åtte av ti ikke-sysselsatte i alderen 25–66 år med grunnskole som høyeste fullførte utdanning, har en eller annen tilknytning til arbeids- og velferdsforvaltningen» (Meld. St. 16, 2015–2016, s. 24).

Samtidig som kravene til kompetanse i arbeidslivet øker (Fevang et al., 2020), er mange trolig ikke «motivert for utdanning, blant annet på grunn av høy alder, manglende ferdigheter eller økonomiske barrierer» (Meld. St. 16, 2015–2016, s. 24–25). Studier peker også på hvordan ulike brukergrupper har opplevd tiltakene de får tilbud om fra Nav som lite relevante for deres behov, og dermed er de heller ikke særlig motiverende (Olsen & Ellingsen, 2019; Friberg & Elgvin, 2016).

Historisk sett har Nav i liten grad tilbudt formell utdanning som en del av sine tiltak, men siden 2017 har Nav imidlertid prioritert dette for sine brukere. I juli 2019 ble også tiltaksforskriften endret slik at flere av Navs brukere skulle få tilgang til utdanning og kvalifisering som arbeidsmarkedstiltak (Sohlman & Kann, 2021). Deltakere i formelle utdannings tiltak, det vil si norskopplæring, videregående opplæring eller høyere utdanning, har økt både blant de med nedsatt arbeidsevne og brukere med lav utdanning og innvandrere fra utenfor EØS (som er prioriterte målgrupper i Nav). Bruken av opplæringstiltak er samlet sett redusert etter 2019 – noe Sohlman og Kann (2021) finner at henger sammen med en avvikling av kurs som ikke gir formell kompetanse.

Til tross for økt bruk av utdanningstiltak, er det flere hindre i bruk av opplæringstiltak. Nicolaisen og Kann (2019) trekker spesielt frem manglende kompetanse om utdanningssystemet blant Nav-veiledere, og at spesielt unge brukere ikke får tilbud om formell kvalifisering gjennom Nav, siden korteste vei ut i jobb ofte prioriteres fremfor lengre opplæringsløp.

Nav har begynt å samarbeide med blant annet fylkeskommunen for å tilby opplæring og praksis som gir fagbrev. Det kanskje mest omtalte eksempelet på slike kvalifiseringsmodeller, er «Menn i helse». Denne modellen ble startet i 2010 for å rekruttere og utdanne menn til å bli helsefagarbeidere.

Østlandsforskning har fulgt denne opplæringen siden starten (Lauritzen & Olsvik, 2018). I en rapport fra 2020 beskriver de hvordan organisering og samarbeid har vært kritiske faktorer i gjennomføringen (Kårstein et al., 2020). I utviklingen av «Menn i helse» til å bli en nasjonalt tilgjengelig utdanning, har det blant annet blitt jobbet målrettet mot å få til en god balanse mellom sentral standardisering og lokalt rom for tilpasning. For eksempel er opplæringen forankret hos sentrale myndigheter, hvor det er etablert en felles styringsgruppe med relevante aktører, og hvert fylke har en fylkeskoordinator. I tillegg jobber man aktivt med opplæring og erfaringsoverføring mellom ulike ledd og aktører gjennom blant annet digitalisering og tilgjengeliggjøring av sentrale dokumenter, informasjonsskriv, skjemaer og veiledninger for bruk på tvers av fylker.

Opplæringen er også organisert slik at man veksler mellom teori og praksis underveis i løpet, og man har en periode med utprøving og seleksjon av deltakere hos arbeidsgivere. Forholdet mellom praksis og teori i utdanningsmodellen har blitt beskrevet som sentral for deltakernes opplevde læringsutbytte (Witzøe, 2016).

Utdanningsmodellen til «Menn i helse» bygger også på noen eksterne faktorer som bidrar til utdanningens vellykkethet. Gjennom en målrettet rekruttering blant Navs brukere, har «Menn i helse» funnet motiverte og kvalifiserte deltakere (Kårstein et al., 2020). Deltakernes innsats og motivasjon er avgjørende for at opplæringen skal lykkes (Witzøe, 2016).

Samtidig har det vært kritisk at deltakerne får økonomisk støtte fra Nav gjennom hele utdanningsløpet, at utsiktene til fast jobb etter gjennomført utdanning er stor, og at deltakerne opplever trivsel både i praksis og klasserom (Witzøe, 2016). Forsmark og Stav (2014) beskriver også hvordan gruppedynamikk mellom deltakerne, samarbeid mellom prosjektleder og arbeidsgiver, og prosjektlederens personlige egenskaper som strategisk leder har vært sentrale for opplæringens suksess. Forskningen på «Menn i helse» har skapt ny kunnskap om kvalifiseringsmodeller.

Det trengs likevel flere analyser av andre kvalifiseringsmodeller for å kunne ta stilling til hvilken verdi disse kan ha for Nav sine brukergupper. Det er her dette prosjektet kommer inn, ved å se nærmere på hvordan kvalifiseringen for tannhelsesekretærer ble utformet i nært samarbeid med tannhelsebransjen. Vi ser først nærmere på metodene og datagrunnlaget for dette notatet.

3 Metode og datagrunnlag

Dette notatet er basert på en gjennomgang og analyse av sentrale dokumenter knyttet til kvalifiseringen av tannhelsesekretærer i Trøndelag. Dokumentene som vi har fått tilgang til for gjennomgang viser til ulike aspekter ved kvalifiseringen, herunder innhold og struktur på opplæringen, samarbeidsavtaler og ansvarsfordeling, målgruppe og utvelgelse av deltakere. Tabell 1 viser en oversikt over dokumentene.

Tabell 1 – Oversikt over dokumenter

Innhold og struktur	Utdrag av innhold i e-post fra Nav til Parat om prosjektet og suksessfaktorer.
	Utdrag av innhold til pressemelding fra Trøndelag Fylkeskommune (innspill fra Tannhelsesekretærenes forbunds representant i prosjektet).
	Utdrag fra kravspesifikasjon som legger grunnlag for anbudet/avtalen med leverandør av selve opplæringen i prosjektet.
	Gjennomføringsplan for andre kull.
Samarbeidsavtaler og ansvarsfordeling	Samarbeidsavtale mellom partene i næringslivet og Nav.
	Fremdriftsplan med ansvarsfordeling for partene i samarbeidet.
	Samspillskart for opplæringsdelen (mellom Nav og leverandør av opplæring) fra første gjennomføring.
	Kjøreplan med ansvarsfordeling for ett av informasjons og uttaksmøtene.
Målgruppe og utvelgelse av deltakere	Informasjon for Nav-veiledere når deltakerne skulle rekrutteres til prosjektet.
	Invitasjonen de påmeldte fikk tilsendt i forkant av informasjons- og uttaksmøtet.
	Intervjuguide fra første gjennomføring.
Resultater	Utdrag av innhold i e-post fra Nav til Parat om prosjektet og suksessfaktorer.

Vi har gjennomgått disse dokumentene for å bygge forståelse av målsetningen og hvordan utdanningen ble opprettet, utviklet og gjennomført. Det må tas forbehold om at vi ikke har hatt anledning til å snakke med de ulike aktørene som har vært involvert i å tilby eller følge opplæringen, og vi vet derfor ikke hvordan de opplevde utdanningen eller hva studentene synes de fikk ut av den. Gjennomgangen av dokumentene gir likevel gode innblikk i hvordan utdanningen ble utformet, samarbeidet og aktørenes roller samt hvordan opplæringen har ledet til en overgang fra å være i Nav-systemet til å fullføre utdanning og gå ut i jobb. Dokumentene gir også grunnlag for å vurdere mulighetene for å overføre denne kvalifiseringsmodellen til andre steder i landet. I det følgende ser vi nærmere på hvordan tilbudet ble opprettet, seleksjonen av kandidater, det faglige innholdet og resultatene av utdanningen.

4 Opprettelsen av kvalifiseringen

Nav besluttet i 2019 å opprette et utdanningstiltak som skulle lede til ansettelse ved tannlegekontorer. En årsak var mangelen på tannhelsesekretærer og alderssammensetningen av tannhelsesekretærer. Hele 90% av tannhelsesekretærene var over 40 år, og det var tydelig at behovet for tannhelsesekretærer ville vokse i årene fremover hvis ikke tiltak ble iverksatt. Tall fra Trøndelag fylkeskommune (mottatt gjennom personlig kommunikasjon) viser at alderen på tannhelsesekretærer i Trøndelag har fortsatt å være høy, og tallene i juni 2023 var som følger:

- 13 personer som var 65 år eller eldre, 8 % av alle tannhelsesekretærer
- 18 personer i alderen 60–64 år, 11 % av alle tannhelsesekretærer
- 56 personer mellom 50 og 59 år, 35 % av alle tannhelsesekretærer
- 58 personer mellom 40 og 49 år, 36 % av alle tannhelsesekretærer

På samme tid som deler av arbeidsmarkedet har høyt behov for arbeidskraft, står 19 prosent av arbeidsstyrken (20–66 år) i Trøndelag utenfor utdanning og arbeid (Nav, 2024).

Det var disse omstendighetene som gjorde at Nav avholdt første møte på Namsos i oktober 2019, og som ledet til at et samarbeid ble opprettet mellom Nav og Tannlegeforeningen i Nord-Trøndelag. Partene inngikk 27.02.2020 en «Samarbeidsavtale om kvalifisering av autoriserte tannhelsesekretærer». Målet var å opprette et utdanningsløp for personer som fikk støtte fra Nav og som ble identifisert til å ha interesse og potensial til å gjennomføre utdanningen og stå i en slik jobb. Etter gjennomført opplæring skulle deltakerne bli autoriserte som tannhelsesekretærer.

Det var forventet at de aller fleste ville få seg jobb. Målet om at 85 prosent av deltakerne skulle være i jobb innen seks måneder etter fullført utdanning ble satt i samarbeid mellom Nav, fylkeskommunen og Tannlegeforeningene i Trøndelag. Aktørene hadde god oversikt over hvor det var behov for tannhelsesekretærer, og ved å sette et høyt målbart tall, ønsket partnerne å utfordre seg selv og jobbe for å få et godt resultat. Behovet for kvalifisert arbeidskraft var mest kritisk i den nordlige delen av fylket, og Nav bestemte på bakgrunn av behovet og gjennom dialog med tannlegeforeningene i Trøndelag og Tannhelsesekretærenes Forbund Parat at opplæringen derfor skulle gjennomføres på Levanger. Stedet ble valgt for å øke sjansene for å finne kandidater til områdene med størst behov, og det var ikke for langt fra Trondheim – noe som var viktig for å sikre fulle klasser.

5 Seleksjon av kandidater

Nav utarbeidet i samarbeid med Tannlegeforeningene i Trøndelag, Fylkestannlegen i Trøndelag og Tannhelsesekretærenes Forbund Parat en oversikt over krav til de som skulle vurderes for å få tilbud om utdanning. For å være kvalifiserte, måtte arbeidssøkerne være registrert hos Nav, ha interesse og motivasjon for å arbeide som tannhelsesekretær, og være over 19 år. Søkerne måtte også ha et avklart behov for kvalifisering, og aktuelle søkere måtte som hovedregel ha brukt opp retten til videregående opplæring. I tillegg skulle kandidatene oppfylle følgende krav:

- beherske norsk muntlig og skriftlig (på B1-nivå etter Det felles europeiske rammeverket for språk ved innsøking, tilsvarende 85 poeng på Nav Intro-test)
- interesse for helse- og omsorgsyrkene
- gode samarbeidsevner
- sosiale egenskaper som muliggjør utstrakt kundekontakt
- gode digitale ferdigheter
- komfortabel med bruk av telefon og dataverktøy i arbeidshverdagen
- erfaring fra liknende yrker er en fordel, men ikke et krav
- må tåle synet og lukten av kroppsvæsker (blod, spytt)
- fysisk helse som er god nok til å mestre en hverdag med ståing, gåing, løft, renhold, og finmotorisk arbeid

For å bidra til å dekke behovet for arbeidskraft på flere steder, hadde Nav oppgaven med å identifisere kandidater fra hele regionen som var egnet for å kvalifisere seg til å bli tannhelsesekretærer. Nav utførte også kvalitetssikringen av søkerne opp imot kriteriene ovenfor.

Etter at aktuelle kandidater hadde blitt identifisert og vurdert, holdt Nav et informasjons- og uttaksmøte. På dette møtet informerte representanter fra tannhelsebransjen om yrket, og representanter fra opplæringsstedet ga informasjon om utdanningens innhold. Kandidatene ble så intervjuet av to personer fra inntaksteamet som hadde blitt etablert for å vurdere motivasjon og egnethet til bransjen. Inntaksteamet besto av fem personer som jobbet tett på feltet og hadde erfaring med ansettelse og personaloppfølging:

- hovedtillitsvalgt Tannhelsesekretærenes Forbund Parat
- tillitsvalgt Nord-Trøndelag fylkeskommune
- leder Nord-Trøndelag Tannlegeforening
- leder Sør-Trøndelag Tannlegeforening
- fylkestannlege Trøndelag fylkeskommune

Intervjuene la i hovedsak vekt på kandidatenes personlige egenskaper, men det ble også stilt spørsmål om hvorfor de ønsket å bli tannhelsesekretær, tidligere arbeid, og om deres erfaring med bruk av data og telefon som arbeidsverktøy. Intervjuene fulgte en fast struktur for å vurdere kandidatene på samme måte, og punktene som ble vektlagt, var:

- forståelse for jobben som tannhelsesekretær, kompetansekrav til yrket og de formelle kriteriene stillingen krever
- kompetanser og samlet inntrykk
- tidligere arbeidserfaring
- personlige egenskaper
- evne til å jobbe i team

Kandidatene som ble intervjuet ble rangert fra 1 (ikke aktuell) til 3 (aktuell), og de som ble valgt ut basert på intervjuene ble invitert til å delta på «Jobbsmak».

Jobbsmak var et kortvarig praksisløp for å prøve ut arbeidshverdagen som tannhelsesekretær ved en arbeidsplass i tre dager. Nav hadde oversikt over klinikker som var positive til å delta, og Verdal videregående skole og Tannhelsesekretærenes Forbund Parat kontaktet klinikkene for å bekrefte at disse ville tilby Jobbsmak til aktuelle kandidater, og sendte deretter tilbud om Jobbsmak til kandidatene. Hensikten med Jobbsmak var å gi kandidatene en mulighet til å se om dette var en jobb de kunne tenke seg å utdanne seg til, særlig siden de måtte kunne tåle å se og lukte både blod og spytt. Det var også en mulighet for arbeidsgiverne til å evaluere om de egnet seg for jobben. Dette ble vurdert i forhold til

- hvordan de møtte pasienter, pårørende og samarbeidspartnere
- hvordan de kommuniserte med pasienter
- hvordan kandidatene løste oppgavene de fikk
- om de var i stand til å jobbe litt selvstendig
- om de var omstillingsdyktige
- kapasitet til å assistere ved ulike tannbehandlinger

Etter gjennomført Jobbsmak ga klinikkene tilbakemeldinger til skolen og Tannhelsesekretærenes Forbund Parat om hvordan kandidatene egnet seg til å kunne jobbe som tannhelsesekretærer.

Verdal videregående skole gjorde deretter en realkompetansevurdering av de utvalgte kandidatene for å se om de kvalifiserte seg til å ta utdanningen. Kandidatene måtte ha fullført grunnskole og kunne heller ikke ha for mye opplæring til å delta. Personer som for eksempel eventuelt hadde tatt første året på tannhelsesekretær tidligere ville heller oppfordres og støttes av Nav-veileder til å finne offentlige skoleplasser. Videre besto kartleggingen i å identifisere kandidatenes behov for fellesfag for å planlegge individuell tilpasning av opplæringen. Nav dekket kostnadene forbundet med opplæringen og livsoppholdsytelser gjennom kvalifiseringsperioden for deltakerne. I neste seksjon ser vi nærmere på hvordan utdanningen var utformet.

6 Opplæringen: innhold og tilpasning

Avtaleperioden for opplæringen startet 1.1.2021. Opplæringen skulle gjennomføres av Verdal videregående skole ved voksenopplæringen på Levanger for tolv deltakere med en total varighet på opptil 24 måneder. Nav, Tannlegeforeningene i Trøndelag og Tannhelsesekretærenes Forbund Parat ble tidlig i prosessen enige om at det ikke var mulig å lage et eget løp for å utdanne tannhelsesekretærer. For å gjennomføre privatisteksamen, bestå og dermed få autorisasjon som tannhelsesekretær, må gjeldende læreplaner med kompetansemål følges.

Antallet deltakere ble valgt både med tanke på størrelse på klasse og behov for øvingslokaler, men også i forhold til hvor mange kandidater bransjen mente det var muligheter for å ha i praksis og en vurdering av hvor mange stillinger som ville være tilgjengelig etter sluttdato for opplæringen. Partnerne var klar over at behovet for tannhelsesekretærer ville fortsette å være høyt, men ville ikke risikere å utdanne noen til ledighet.

Lengden på opplæringen ble bestemt basert på samtaler med ansatte i voksenopplæringen om opplæringsløpet samt erfaring fra tidligere prosjekter på andre helsefag som hadde vist at det er mulig å gjennomføre opplæring av voksne på kortere tid enn normalt ved bruk av en større grad av selvstudium. Tannhelsebransjens muligheter til å bidra med veiledning og praksis var også en faktor for å sikre gjennomføring av utdanningen på kortere tid. Basert på dette ble det besluttet at det var mulig å fullføre programfagene på 18 måneder, og det ble satt av opptil seks måneder til fellesfag.

Det faglige innholdet skulle være en komprimert utdanning for voksne basert på VG1 helse- og oppvekstfag, VG2 helse- og servicefag, VG3 tannhelsesekretær og fellesfag. Alle læringsmålene i VG1 var inkludert, og alle programfagene skulle være inkludert i opplæring. Fellesfag skulle tilbys etter deltakernes behov, ettersom noen kunne ha fullført noen eller alle fellesfag fra tidligere, mens andre kunne mangle noen eller alle. Verdal videregående skole fikk i oppdrag å samarbeide med Nav, Fylkestannlegen, Tannhelsesekretærenes Forbund Parat og Tannlegeforeningene i Trøndelag før, under og etter gjennomføring av utdanningen for å sikre kvalitet og relevans av undervisningen.

I tilbudet de leverte for oppdraget, hadde Verdal videregående skole spesifisert de pedagogiske og metodiske løsningene i henhold til målsetningen med utdanningen. Opplæringen skulle være praktisk orientert, og det ble forutsatt at yrkesfaglig fordypning skulle gjennomføres som praksis i klinikker. Opplæringen ble lagt opp som et veksel-løp, hvor mye av undervisningen skulle foregå på klinikker på lærestedet og gjennom praksis på klinikker i studentenes hjemkommuner. Samtidig var det nødvendig å ta hensyn til hvor mye praksis det var forsvarlig å legge inn i opplæringen uten å overbelaste klinikkene, og det ble derfor enighet om å inkludere noe praktisk opplæring i skolens lokaler, uten at det ble lagt føringer i utlysningen på hvor stor andel av opplæringen som skulle foregå på skole eller i klinikk. Lærernes oppfølging av praksis skulle gjennomføres på digitale plattformer i perioder med mye praktisk arbeid, slik at deltakernes reisetid ble minimert.

Fellesfagene ble tillagt spesiell vekt i dette utdanningsløpet. Tidligere erfaringer med kvalifiseringsprosjekter hvor fellesfag ikke hadde vært en del av opplæringen, men overlatt til deltakerne å fullføre på egen hånd, hadde resultert i at de ikke oppnådde målet om å bli fagarbeidere. Tannhelsesekretærer må inneha eksamen i alle program- og fellesfag før de kan få autorisasjon, og det var derfor nødvendig å inkludere opplæring og eksamen i fellesfag for å sikre måloppnåelse. Fellesfagene ble lagt til slutten av opplæringen, slik at de som ikke hadde behov for disse fikk kortest mulig tid i utdanning og kunne gå raskere ut i arbeid. For dem som hadde behov for fellesfag, var det individuelt hvor lang tid de trengte på å fullføre, og skolen tilpasset undervisningen for individuell opplæring basert på en plan etablert ved kartleggingen før studiestart.

Deltakerne måtte altså gjennom det samme pensumet som elever som følger normert opplæring, og de måtte gjennomføre samme eksamen som andre elever. Vurderingsordningen besto av en tverrfaglig praktisk eksamen hvor programfagene samt eksamener for fellesfagene inngikk. Etter å ha bestått disse, søkte utdanningsstedet om autorisasjon for studentene som tannhelsesekretær.

Det ble lagt mye vekt på oppfølging og tilpasning til deltakerne. Opplæringen skulle være tilpasset deltakernes individuelle forutsetninger, særlig i forhold til språk og tilrettelegging for deltakere med for eksempel lese- og skrivevansker. I tillegg måtte timeplanen tilpasses pendlere, slik at de kunne levere og hente i barnehage og på SFO. For å oppnå målsettingen i prosjektet, ble det også stilt krav til lærerne og deres kompetanse til å gi deltakerne den oppfølgingen de trengte. Det skulle være tilstrekkelige læreresurser til gjennomføring av undervisning samt individuell veiledning og oppfølging av deltakerne. Det var også et krav om at lærerne hadde kompetanse og/eller undervisningserfaring fra de aktuelle fagområdene og erfaring fra undervisning av voksne. Nav hadde også bedt om at lærernes personlige egenskaper ble beskrevet i tilbudet, inkludert en forklaring på hvorfor hver enkelt lærer ble vurdert som egnet til dette tiltaket.

Det ble stilt krav til Verdal videregående skole om egnede lokaler og tilrettelegging for deltakerne. Lokalene måtte passe for undervisning i plenum, aktiviteter i mindre grupper og individuell veiledning, og de måtte ha sentral beliggenhet på opplæringsstedet, særlig i forhold til godt offentlig kommunikasjonstilbud. Øvingslokaler måtte være tilknyttet lærested, og klinikk måtte være i umiddelbar nærhet til lærested for å kunne gjennomføre mest mulig praktisk undervisning. Verdal videregående skole fikk også i oppdrag å stille med nødvendig utstyr i opplæringen, og dette inkluderte PC med nødvendige programmer og internetttilgang samt klær og sko til bruk i intern og ekstern praksis.

Verdal videregående skole skulle ha rutiner for å følge opp kvaliteten i lærernes utførte arbeid, samarbeidet med Nav og deltakernes tilfredshet. Verdal videregående skole fikk krav om å varsle Nav-veileder snarest dersom deltakere hadde ugyldig fravær, gjentakende fravær, ikke fulgte normert progresjon, strøk på prøver og lignende. Verdal videregående skole skulle etter to uker med undervisning foreta nødvendig vurdering av deltakernes kompetanse i forhold til utdanning i de aktuelle fagene. I tillegg skulle skolen rapportere for hele gruppen til Nav om hver enkelt deltakers status og

overgang til arbeid etter fullført utdanning. Rapporten skulle være basert på observasjon og fakta, og gi informasjon om følgende elementer:

- yrkesmuligheter
- funksjonsevne
- tilretteleggingsbehov
- forutsetninger for at jobb skal fungere
- anbefalinger i forhold til videre bistand til deltaker
- eventuelt andre relevante opplysninger

Ny rapport om status skulle sendes seks måneder etter endt opplæring.

7 Resultater

Kvalifiseringen har gitt gode resultater. Alle som ble valgt ut på intervju kom seg gjennom Jobbsmak og fikk tilbud om utdanning. Det var én person som ikke ønsket å fortsette etter Jobbsmak, noe som førte til at en annen person fikk tilbud og tok opplæringsplassen. Av de tolv som startet i det første kullet, gjennomførte ti personer hele opplæringen. I løpet av opplæringen var det én deltaker som avbrøt på grunn av helsemessige årsaker, mens en annen valgte å ta jobb som ufaglært i klinikk på grunn av utfordringer med reisevei til studiested og mulighet for å forbedre sin egen økonomiske situasjon umiddelbart.

Et nytt opplæringstilbud ble startet i 2022 og fulgte samme prosess som den første opplæringen. I det andre kullet gjennomførte elleve personer hele opplæringen. Ved skolestart var det tolv studenter, men tre personer avbrøt opplæringen på grunn av helsemessige årsaker og behov for annen oppfølging fra Nav. Tre nye deltakere tok over plassene til dem som sluttet, og av disse tre var det én person som sa ifra seg plassen etter kort tid i opplæring. Begrunnelsen var at yrket ikke passet for vedkommende.

Status etter to fullførte opplæringsrunder er at 21 personer har fullført utdanningen og blitt autoriserte som tannhelsesekretærer. Alle disse har fått seg jobb som følge av utdanningen, og en person som ikke fullførte utdanningen fikk jobb i klinikk som ufaglært. Målsettingen var at 85 prosent skulle komme i jobb innen seks måneder etter fullført utdanning. Dette målet er derfor oppnådd. Det var noe frafall i begge opplæringsrundene (to personer i første år og fire i andre år). Andelen som har fått jobb av alle som *startet* på utdanningen, er på 78 prosent (21 av 27 studenter som var innom utdanningen fullførte og fikk jobb). Det finnes ingen informasjon om de har beholdt jobbene over tid, men den høye fullføringsprosenten tyder på at deltakerne har vært motiverte for å komme seg i jobb.

Selv med høy motivasjon ville det ikke være enkelt for denne gruppen å fullføre vanlig voksenopplæring uten tilrettelegging og oppfølging. Kravene til Verdal videregående skole, med tanke på lærerens kompetanse samt tilpasning til reisetid, familieliv, språk og andre utfordringer som det ofte ikke er tilrettelagt for, har slik vi ser det, bidratt til å gjøre det mulig for denne gruppen å gjennomføre utdanningen. Tannhelsetjenestenes arbeid med å skaffe praksisplasser i klinikk har vært viktig for at studentene skulle gjennomføre utdanningen og for at de fikk seg jobb.

De som har vært involvert i å opprette og koordinere gjennomføringen av prosjektet, vurderer kvalifiseringen til å være en suksess. Dette er basert på høy gjennomføringsgrad og at mange har fått jobb som tannhelsesekretærer.¹ I tillegg har utdanningen bidratt til å redusere det store behovet for faglært arbeidskraft i bransjen i Trøndelag. Prosjektet har dermed fått folk ut av en vanskelig situasjon med arbeidsledighet og spart ytelser som deltakerne ellers ville ha fått over lengre tid. Opprettelsen og

¹ Se også en nyhetssak på Trøndelag fylkeskommunes nettside for en suksesshistorie: <https://www.trondelag-fylke.no/nyhetsarkiv/--gleder-meg-til-a-ga-pa-jobb-hver-dag/>

gjennomføringen av opplæringen har derfor blitt ansett av Fylkeskommunen, Nav og tannhelsebransjen i Trøndelag som kostnadseffektiv investering.

Det kommer likevel til å være et behov for tannhelsesekretærer i Trøndelag i flere år fremover på grunn av den store mangelen. Med de positive erfaringene og resultatene fra dette prosjektet har aktørene satt i gang en ny runde med opplæring. Mot slutten av 2024 var et nytt anbud utlyst for 15 studieplasser, og målet for antall studenter som skulle komme seg i jobb innen seks måneder etter gjennomført utdanning har blitt økt til 90 prosent.

8 Vurdering av kvalifiseringen av tannhelsesekretærer

Det er liten tvil om at prosjektet har vært vellykket i henhold til egne målsetninger. Opp-læringen har bidratt til å kvalifisere arbeidsledige til tannhelsesekretærer, og de har fått seg jobb i bransjen. Dette har redusert den kritiske mangelen på tannhelsesekretærer i Trøndelag, men har også gitt gruppen som fikk delta en mulighet til å komme inn på arbeidsmarkedet. Man vet ikke om disse ville kommet inn på arbeidsmarkedet uten dette prosjektet, men det kan tenkes at flere av disse ville ha fortsatt å være langtidsledige hvis de ikke hadde fått tilbud om utdanning.

Det er liten tvil om at det er mange som sliter med å få seg jobb, spesielt hvis de har begrenset utdanning og norske språkferdigheter. Erfaringene med «Menn i helse» har allerede vist at nye kvalifiseringsmodeller kan gi gode resultater. Kvalifiseringen av tannhelsesekretærer bekrefter langt på vei at målrettet rekruttering, tilpasset utdanning og støtte til livsopphold i bransjer med gode jobbutsikter etter endt utdanning kan være et effektivt virkemiddel for å gi muligheter for å komme seg inn i arbeidslivet og dekke etterspørsel etter arbeidskraft.

Tilrettelagt utdanning er ressurskrevende. Støtten til livsopphold fra Nav gjennom studiet har vært avgjørende, men dette er betydelig mer kostbart for staten enn hvis de hadde tatt utdanningen med lån og stipend fra Lånekassen. En større økonomisk byrde på deltakerne ville neppe ha ledet til fullført utdanning og arbeid. En forholdsvis stor investering i en gruppe for å muliggjøre utdanning over flere år har gitt avkastning ettersom det store flertallet har fullført utdanning og fått seg jobb, og dermed ikke lenger er i en posisjon hvor de er avhengig av støtte til livsopphold. Ved å dekke et behov i arbeidslivet og bidra til å få en gruppe personer i jobb som muligens ville forblitt langtidsledige uten et slikt utdanningstilbud, er det sannsynlig at et slikt tilbud likevel er kostnadseffektivt.

Utvikling av treffsikre og gode tjenester for formell kvalifisering for utsatte grupper på arbeidsmarkedet forutsetter samarbeid mellom flere aktører på velferds-, utdannings- og integreringsfeltet. For kvalifiseringen av tannhelsesekretærer i Trøndelag, har fylkeskommunens og Navs samarbeid med bransjen gjort det mulig å utforme og gjennomføre et tilrettelagt opplæringsløp for studentene. Tannhelsebransjen bidro med informasjon om yrket, rekruttering, praksisplasser og arbeidsplasser.

I dette tilfellet var det stort behov for tannhelsesekretærer og dermed ikke så vanskelig å få bransjen med på laget, men det viser samtidig hvor avgjørende det er å tilby utdanning som er relevant for det lokale arbeidsmarkedet og å jobbe sammen med bransjen for å sikre at studentene får jobb etter endt utdanning. Samarbeidet med Verdal videregående skole har også vært sentralt, ettersom leverandøren tilpasset utdanningsløpet til en spesifikk gruppe og var fleksibel i forhold til språk, individuelle behov og ulik grad av gjennomførte fellesfag.

Det er krevende og kostbart å utvikle et spesialisert utdanningsopplegg for en liten gruppe voksne studenter som står utenfor arbeidsmarkedet. Men å ta voksenopplæring på vanlig vis er krevende for den enkelte, kanskje i en slik grad at det vil være en nesten uoverstigelig barriere. For de med begrensede norskkunnskaper, nettverk og kjennskap til norsk arbeidsliv, er det ikke alltid lett å finne arbeid med disse forutsetningene. Tilnærminger hvor man samarbeider med bransjen og har et spesifikt mål for ansettelse etter endt utdanning, kan derfor forventes å oppnå bedre resultater. Tett oppfølging og tilrettelegging fra skolen bidrar også til å sikre at studentene gjennomfører utdanningen.

I Trøndelag har den store mangelen på tannhelsesekretærer og klare tegn på at denne ville øke fremover muliggjort bruk av ressurser på å utvikle et opplæringstilbud. Det ville muligens være krevende å få gjennomslag for å bruke penger på tilrettelagt utdanning i tilfeller hvor det ikke er et like tydelig behov for arbeidskraft på et spesifikt felt.

Overføringsverdi

Det er nå en økt satsing på å sikre Navs brukere en stabil tilknytning til arbeidslivet, blant annet gjennom kvalifisering (Nav, 2023). Nav har imidlertid i liten grad hatt virkemidler som har truffet målgruppene, og flere studier har påpekt behovet for formell kvalifisering og norskopplæring som tiltak i Nav (Friberg & Elgvin, 2016; Nicolaisen & Kann, 2019; Volckmar-Eeg & Vassenden, 2022).

En sentral barriere for å gjennomføre videregående opplæring for voksne, er å håndtere utgiftene som voksne ofte har samtidig som de tar utdanning (NOU, 2019). I kvalifiseringen av tannhelsesekretær i Trøndelag har deltakerne fått livsopphold gjennom utdanningen, noe som har gitt gode resultater. Denne modellen kan muligens overføres til andre fylker og steder i landet, og det er flere av suksessfaktorene i Trøndelag som fremstår som spesielt viktige å ta med videre ved overføring til andre steder:

- grundig rekrutteringsprosess
- individuell tilpasning, både praktisk og faglig
- tilgang til praksisplasser
- utdanningsstedets beliggenhet
- inkludering av fellesfag
- tett oppfølging av studenter
- egne klasser for kandidatene for å skape gruppefølelse og fellesskap
- økonomisk støtte fra Nav
- kjennskap til behov for faglærte i bransjen
- nært samarbeid mellom sentrale aktører og tydelig rollefordeling
- tilstrekkelige lærerressurser og sikring av lærernes faglige/pedagogiske kvalitet

Overføring av opplæring for tannhelsesekretærer fra Trøndelag til andre steder krever tilrettelegging for hvert enkelt sted og tilpasning til lokalt arbeidsmarked og andre forhold som påvirker utdanningsmuligheter og sysselsetting.

Ved overføring av denne modellen til nye steder, er samarbeid avgjørende for å kunne implementere og gjennomføre opplæringen på en god måte. Det finnes allerede noen eksempler på slikt samarbeid som skal bidra til at Navs brukere gjennomfører formell kvalifisering, særlig med vekt på gjennomføring for voksne innvandrere (se Dahle,

Jones & Møller, 2022). Eksisterende løsninger har blant annet brukt karriereveiledning, der man lager en langsiktig plan for nødvendig kompetanseheving for den enkelte og tar i bruk Navs virkemiddelapparat for å få en varig tilknytning til arbeidslivet (se Dahle, Jones & Møller, 2022).

Selv om en del av endringene som er kommet gjennom ny opplæringslov søker å gjøre regelverket enklere, så vil Nav-kontorene ha ulik innretning på virkemiddelapparat, regelverk og rammevilkår, noe som vil kunne påvirke mulighetene til å innføre en samarbeidsmodell fra et annet sted. Navs bruk av opplæring som tiltak er i stor grad påvirket av beskrivelsene i tiltaksforskriften, rundskriv og praksis sentralt, og på det enkelte Nav-kontor. Også de ulike lokalkontorene i Nav er organisert ulikt, hvor det i tillegg til å variere i størrelse går et hovedskille etter om de jobber som generalister eller spesialister på ulike tjenester (Fossestøl et al., 2016). Til tross for at variasjonen i organisering kan påvirke en overføring av kvalifisering av tannhelsesekretærer, burde det være mulig å benytte aktørenes målgruppekompetanse til å utvikle opplæringsløp som er tilpasset de lokale omstendighetene i forskjellige Nav-kontor.

Det er også variasjoner og ulikheter i organisering og praksis både i fylkeskommuner og kommuner som kan påvirke overføring av utdanningsmodeller til andre steder. Fylkeskommunene er ulikt organisert når det gjelder hvilke oppgaver som er delegert til skolenivå og hvordan de er organisert på sentralt nivå. I tillegg er ressursituasjonene, særlig med tanke på antall ansatte og økonomi, varierende mellom fylker. Samtidig er det ikke gitt at det er fylkeskommunen som får oppdraget som leverandør hvis oppdraget legges ut på anbud. Det er også verdt å merke seg at hvis Nav dekker alle kostnader til opplæring, så trenger ikke fylkeskommunens økonomi og organisering å være relevant, med mindre oppdraget løses i et samarbeid mellom to offentlige parter.

Variasjon i praksis mellom kommuner er også en faktor som må tas med i beregningen ved overføring av opplæringstilbud til andre steder. Hvis man bruker tilgjengelige skoleplasser uten anbud, fordrer tilgang til opplæring at Navs brukere får opptak i videregående opplæring basert på realkompetansevurdering av grunnskolekompetanse. Ansvaret for dette ligger hos kommunen, men omfanget av og kompetanse på realkompetansevurdering varierer mellom kommuner. Hvis opplæringen innføres som et anbudstiltak, er man ikke avhengig av sentralt inntak.

Det finnes i dag flere ulike forsøk på å finne gode samarbeidsmodeller som tar hensyn til eller virker til tross for variasjon. I noen tilfeller gjøres dette gjennom å gi sentrale anbefalinger til hvordan noe skal gjennomføres, for eksempel gjennom innføringen av standardiserte elementer i introduksjonsprogrammet (Kavli et al., 2022). I andre tilfeller har det blitt innført tilskuddsordninger som skal stimulere til lokale tiltak og samarbeid, som IMDis tilskuddsmidler.

Det er også viktig å merke seg at geografi spiller en viktig rolle for overføring av opplæringen til andre steder. Etersom utdanningen for tannhelsesekretærer ble gjennomført på Levanger, var det mulig å samle deltakere fra ulike deler av Trøndelag, uten at reisetid ble for krevende for studentene. I andre fylker med mer spredt bosetning kan det tenkes at det vil være mer utfordrende å samle et tilstrekkelig stort antall studenter til opplæring og praksis på ett sted. Selv om det etter koronapandemien har blitt stadig

mer vanlig å tilby utdanning på nett, fremstår det ikke som et godt alternativ å tilby denne opplæringen på nett, ettersom studentene trenger tett oppfølging. De ulike lokale forutsetningene vil også kunne påvirke bransjens vilje og muligheter til å inngå samarbeid om opplæring. Det finnes altså noen mulige hindre som må tas hensyn til ved overføring av kvalifiseringen av tannhelsesekretærer fra Trøndelag til andre steder i landet.

Samtidig kan det være muligheter for å utvikle lignende kvalifiseringer i andre fag. Denne modellen kan muligens benyttes til andre utdanninger, spesielt skolebaserte helsefag som helsesekretær, fotterapi, apotekteknikk og hudterapi. Disse vil kunne opprettes på lignende måte som utdanningen av tannhelsesekretærer i Trøndelag, men vil være avhengig av behovet for arbeidskraft og bransjens engasjement for å bidra til prosessen både før, under og etter utdanning. Det kan også være mulig å videreføre opplæringen til andre fag som har læretid i bedrift. Slike opplæringstilbud vil være mer kompliserte, ettersom det vil kreve sikring av læreplasser før oppstart av utdanning i skole. For fag med læretid i bedrift vil det være utfordrende å gjøre utdanningsløpet kortere, slik det ble gjort for tannhelsesekretærer, ettersom læretiden ikke kan reduseres.

Det er ofte begrensede ressurser til å investere i utdanningsmodeller som beskrevet her, og det er ikke uproblematisk å kun kvalifisere noen. Når det gjelder en utdanning som andre tar opp lån for å gjennomføre, kan det fremstå som urettferdig at noen får et gode som andre må betale for selv. Slike virkemidler kan likevel være verdt å ta i bruk for å få folk ut av arbeidsledighet. I tilfeller hvor det er stort behov for fagarbeidere, vil relevante kvalifiseringsløp kunne opprettes for å utdanne motiverte arbeidsledige og dekke lokale behov for arbeidskraft.

Det er en forholdsvis høy kostnad med å utvikle og gjennomføre tilrettelagt opplæring, men det er liten tvil om at det kan være besparende på sikt. Ved å investere i livsopphold og kostnaden ved tilrettelagt utdanning for et arbeidsfelt deltakerne har blitt kjent med, for eksempel gjennom Jobbsmak, kan man bidra til at flere fullfører videregående utdanning og kommer seg ut i jobb. Tiltak som kan bidra til å kvalifisere arbeidskraft vil være produktive, ettersom de kan gi dem som er motiverte nye muligheter til å delta i arbeidslivet. Det kan derfor være verdt å bygge videre på Nav sitt prosjekt – i samarbeid med bransjen, Tannhelsesekretærenes Forbund Parat og fylkeskommunen – for å dekke behov i arbeidsmarkedet, men også for å redusere langsiktig utenforskap.

9 Referanser

- Bratsberg, B., Nyen, T. & Raaum, O. (2017). Fagbrev i voksen alder. *Søkelys på arbeidslivet*, 34(1), 24–43.
- Dahle, M., Jones, H., Monsen, M. & Nordhagen, I. (2022). Modulstrukturert fag- og yrkesopplæring. Evaluering etter fire med forsøk. Rapport 3:2022.
- Dahle, M., Jones, H. & Møller, I. (2022). Tilrettelagt fag- og yrkesopplæring. Erfaring og grep fra samarbeid. Rapport 17:2022.
- Dokken, T. (2015). Innvandrere og økonomisk sosialhjelp. *Arbeid og velferd*, 3, 45–60.
- Falch, T., Borge, L.E., Lujala, P., Nyhus, O.H. & Strøm, B. (2010). Årsaker til og konsekvenser av manglende fullføring av videregående opplæring. SØF-rapport nr.3/2+010. Trondheim: Senter for økonomisk forskning (SØF).
- Falch, T., & Nyhus, O. H. (2011). Betydningen av fullført videregående opplæring for sysselsetting og inaktivitet blant unge voksne. *Søkelys på arbeidslivet*, 28(4), 285–301.
- Fedoryshyn, N., (2018). Tyngre vei inn på arbeidsmarkedet for unge med lav utdanning. SSB Analyse, 19.
- Fevang, E. (2020). Helserelaterte ytelser og skjult arbeidsledighet – en diskusjon om mulige sammenhenger. *Søkelys på arbeidslivet*, 37(3), pp. 201–215.
- Forsmark, S. M. & Stav, S. R. (2014). *Rekrutteringsprosjektet Menn i helse* (Masteroppgave).
- Fossestøl, K., Breit, E. & Borg, E. (2016). Hvorfor lykkes ikke NAV-kontorene med å jobbe mer arbeidsrettet? *Søkelys på arbeidslivet* 33 (1-2).
- Friberg, J. H., & Elgvin, O. (2016). Når velferdsstaten bryter tilliten ned: Somaliske innvandrere i møte med NAV. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 57(3), 257–284.
- Jesnes, K. & Oppegaard, S. M. N. (2020). Platform work in the Nordic models: Issues, cases and responses. Nordic Council of Ministers.
- Kavli, H. C., Lillevik, R. & Volckmar-Eeg, M. G. (2022). En hånd på rattet. Tiltak for kvalitetsutjevning i introduksjonsprogrammet. Standardiserte elementer i introduksjonsprogram for flyktninger Delrapport, 1.
- Kårstein, A., Sønderskov, M., Olsvik, V. M. & Lauritzen, T. (2020). Menn i helse: En statusoppdatering.
- Lauritzen, T. & Olsvik, V. M. (2018). «... hadde jeg visst hvor interessant dette yrket er, så hadde jeg gjort det for mange år siden» Følgeevaluering av det nasjonale prosjektet Menn i helse av. Østlandsforskning Rapport nr. 07, 2018.
- Meld. St. 16, 2015–2016. Fra utenforskap til ny sjanse – Samordnet innsats for voksnes læring. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-16-20152016/id2476199/>
- Nav. (2023). NAVs strategi. <https://www.nav.no/strategi>
- Nav. (2024). 1 av 5 står utenfor arbeidslivet. <https://www.nav.no/no/samarbeidspartner/presse/nyheter-og-pressemeldinger/1-av-5-star-utenfor-arbeidslivet>
- Nicolaisen, H. & Kann, I. C. (2019). Hvem får hva og hvorfor? Utdanning, opplæring og unge NAV-brukere. *Arbeid og velferd*, 1, 3–18.
- NOU 2019: 25. *Med rett til å mestre. Struktur og innhold i videregående opplæring*. Kunnskapsdepartementet.
- NOU 2021: 2. Kompetanse, aktivitet og inntektssikring – Tiltak for økt sysselsetting. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-2/id2832582/>
- NOU 2024: 18. En universell tannhelsetjeneste – Harmonisering, styring og utvidet offentlig ansvar. https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2024-18/id3054538/?q=tannhelsesekret%C3%A6rer&ch=4#match_0
- Olsen, G. & Ellingsen, I. T. (2019). Arbeidsmarkedstiltak som læringsarena: Nav-veiledere og unge arbeidsledige om 'læring i tiltak'.

- Parat. (2024). Utdann deg til tannhelsesekretær som voksen. <https://thsf.parat.com/utdanning-og-karriere/utdann-deg-til-tannhelsesekretaer-som-voksen/166694#:~:text=Det%20er%20behov%20for%20utdannede,trygghet%20i%20det%20daglige%20arbeidet>.
- Sohlman, M. & Kann, I. C. (2021). Færre får opplæringstiltak, men mer til prioriterte grupper av arbeidssøkere og mer formell kompetanse. *Arbeid og velferd*, 2.
- Svarstad, E. & Dapi, B. (2022). De varig lavtlønte – omfang og kjennetegn. Fafo-rapport 2022:02.
- Udir. (2024). Elevtall i videregående skole – utdanningsprogram og trinn. <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-videregaende-skole/elevtall-i-videregaende-skole/elevtall-vgo-utdanningsprogram/>
- Volckmar-Eeg, M. G. & Vassenden, A. (2022). Et flipperspill i velferdsstaten. Innlåsnng av innvandrere med «språkutfordringer» i NAV. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 63(4), 260–277. <https://doi.org/10.18261/tfs.63.4.2>
- Witzøe, A. M. (2016). *Utdanningsmodellen "Menn i helse"-Hvordan ivaretar utdanningsmodellen til Menn i helse deltageres forventede yrkeskompetanse som fremtidig helsefagarbeider?* (Masteroppgave, NTNU).
- Ødegård, A. M., Dapi, B., Alsos, K., Dølvik, J. E., Fløtten, T., Kavli, H. C. & Tønder, A. H. (2020). *Trender i arbeidslivs- og velferdspolitikken fram mot 2035*. <https://www.fafo.no/images/pub/2020/20767.pdf>

Fafo

Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B, Oslo

Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo

Sentralbord: 22 08 85 00

E-post: fafo@fafo.no

fafo.no

