



Kunskapsdokumentering och kompetensutveckling inom Kårkulla samkommun

Rapport i december 2011



Innehåll:

Förord	Sida
1. Inledning	4
2. Yrkeskunnande och yrkesmässig utveckling i arbetslivet	5
3. Kårkulla samkommun	7
4. Målsättning	9
5. Projektets process	10
5.1 Kartläggning och validering av kunnande	11
5.2 Samarbetsinläring	13
5.3 Tematiska diskussioner	18
6. Sammanfattning och utvärdering	19
7. Avslutning	20
Källor	21
Bilaga	Yrkeskunnande och yrkesmässig utveckling - seminarium
Bilaga	Kartläggning av personalens kunnande
Bilaga	Kartlägningsinstrument
Bilaga	Kartläggning av fortbildningsbehov under arbetsplatsbesök
Bilaga	Utvärdering av arbetshandledning/samarbetsinläring



Förord

Föreliggande rapport beskriver det utvecklingsarbete som Yrkesakademien i Österbotten förverkligat i samarbete med Axxell och Kårkulla samkommun inom ramen för projektet Kunskapsdokumentering och kompetensutveckling inom Kårkulla samkommun. Yrkesakademien har handhaft projektet med implementering i Österbotten och Axxell har ansvarat för ett parallellprojekt, med implementering i Åboland och Nyland.

Projektet i Österbotten har planerats och förverkligats under ledning av en grupp bestående av Carina Nordman-Byskata, projektledare och Elisabet Björk-Norrgård, avdelningschef, Yrkesakademien i Österbotten

Projektet i Åboland och Nyland har planerats och förverkligats under ledning av Carola Gröndahl, lärare och Susanna Gröndahl, lärare, Axxell.

Kårkulla samkommun har medverkat i projektet under ledning av Mikael Granholm, utvecklingschef, Kårkulla samkommun
Ossi Pursiainen, Österbottens regiondirektör, Kårkulla samkommun
Clara Sundqvist-Sundström, Åbolands regiondirektör, Kårkulla samkommun
Ann-Christine Österbacka, Nylands regiondirektör, Kårkulla samkommun

Vi vill härmed tacka Närings- trafik- och miljöcentralen i Finland som med det externa finansieringsstödet möjliggjort att projektet kunnat förverkligas.

Vasa 8.12.2011

Elisabet Björk-Norrgård, avdelningschef
Yrkesakademien i Österbotten, Kungsgårdsvägen 30 A 65380 Vasa
elisabet.bjork-norrgard@yrkesakademien.fi
www.yrkesakademien.fi

Klara Roos, koordinator för vuxenutbildning och läroavtal
Axxell, Nils Grabbegatan 5, 10300 Karis
klara.roos@axxell.fi
www.axxell.fi



1. Inledning

Inom ramen för arbetslivets service- och utvecklingsfunktion möjliggörs i ännu högre grad än tidigare utvecklingsarbete vid vuxenutbildningsorganisationerna i Finland. Verksamheten skall betjäna arbetslivets behov av utbildning och utveckling. Utvecklingsfunktionen är knuten till en extern finansiering vid Närings- trafik- och miljöcentralen. Inom ramen för denna verksamhet har projektet ”Kunskapsdokumentering och kompetensutveckling inom Kårkulla samkommun” förverkligats.

Yrkesakademien i Österbotten (YA!) bidrar i enlighet med strategin till konkurrenskraft och välbefinnande genom en arbets- och näringslivsanpassad yrkesutbildning samt en flexibel kompetensutveckling. Yrkesakademien i Österbottens vuxenutbildningscenter samarbetar med arbetslivet enligt en policy, som baserar sig på kontinuerlig dialog med arbetslivets samarbetspartners. Vi strävar efter att vara lyhörda för arbetslivets behov av utbildnings- och utvecklingsarbete och skapa lösningar som förverkligas utgående från kundens behov och i dennes verksamhetsmiljö. Vi strävar även till att stärka och utveckla våra samarbetsnätverk i syfte att betjäna regionen på bästa sätt. YA! har en del erfarenhet från tidigare utvecklingsprojekt i små lokala enheter och med detta projekt avser vi att lära oss av att samarbeta i nära kontakt med Kårkulla, över stora regioner och i nätverk med en annan utbildare. Det kunnande och den erfarenhet vi får i och med detta projekt skall användas i framtiden för andra motsvarande utvecklings- och serviceuppdrag.

Axxell vill som utbildningsanordnare arbeta i nätverk och skapa nya samarbetsmodeller med arbetslivet och med andra utbildningsanordnare genom utvecklings- och serviceuppgiften för arbetslivet. Axxell vill utveckla kompetensen vid företag, offentliga samfund samt små och medelstora företag genom att utveckla servicehelheter, beakta näringslivets regionala behov, och främja den kompetens som behövs i framtiden. Axxell har tidigare erfarenhet av utvecklingsprojekt tillsammans med bl.a. YA!.

Både Vuxenutbildningscentrets inom Yrkesakademien i Österbotten och Axxell Utbildning Ab:s målsättning är att tillmötesgå arbetslivets behov och stöda personalens utveckling på ett sätt som gagnar både den enskilda arbetstagaren och organisationen hon/han arbetar i. Vuxenutbildningscentret arbetar målmedvetet med social- och hälsovårdsbranschen i och utanför regionen vid behov. Vi medverkar genom utbildning/fortbildning och genom punktinsatser i utvecklingen inom branschen, förstärker personalens kunnande och yrkesskicklighet samt bidrar till att fortbildningen stöder arbetsplatsernas personalstrategi och mål.



Yrkesakademien i Österbotten ingick samarbetsavtal under 2009 med utbildningsorganisationen Axxell som erbjuder mångsidig utbildning för såväl ungdomar som vuxna.

Yrkesakademien i Österbotten och Axxell har utvecklings- och servicefunktion för arbetslivet i sitt upprätthållartillstånd.

2. Yrkeskunnande och yrkesmässig utveckling i arbetslivet

I Utbildningsstyrelsens prognos YRKE 2020¹ framgår att de unga kommer att svara mot endast 80 procent av behovet av ny arbetskraft fram till år 2020. Sysselsättningen ökar i vårdrken. Hälften av dem som pensioneras arbetar inom yrken som i dag kräver yrkesutbildning. Behovet av att stärka kunskandet samt öka handikappomsorgens dragningskraft som framtida arbetsplats är stor redan i dag. Rekrytering av utbildad vård- och omsorgspersonal är en stor utmaning för kommuner och städer.

De strategier som Social- och hälsovårdsministeriet har preciserat för social- och hälsovårdspolitiken 2015 i Finland visar på tyngdpunktsområden såsom att:

- Främja hälsa och funktionsförmåga
- Förbättra den arbetsföra befolkningens hälsa och funktionsförmåga
- Trygga klientens ställning, servicekvaliteten och – tillgången
- Ge mångsidig service
- Förbättra tillgången och kvaliteten på äldreservicen
- Trygga arbetskraftstillgången och personalens kompetens
- Utnyttja informations- och kommunikationsteknik som stöd för social- och hälsovårdsservicen²

Behov av tjänster inom handikappomsorgen ökar i samhället. Detta medför att yrkeskunniga inom omsorgsarbete för utvecklingsstörda behövs för att kunna möta framtidens ökade behov av tjänster inom vård, omsorg och rehabilitering.

Yrkesexamen inom omsorgsarbete för utvecklingsstörda ger möjlighet att jobba på ett bredare arbetsfält och att i samarbete med andra utöva sitt yrke. Yrkesstoltheten och yrkesidentiteten hos yrkesverksamma stärks i den processen.

¹ Heidi Backman, Annika Westerholm .2009. Yrke 2020. Utbildningsstyrelsen

² SHM 2006. Strategier för social- och hälsovårdspolitiken 2015 – mot ett socialt och hållbart och ekonomiskt livskraftigt samhälle 2006:15



Möjligheten att avlägga Yrkesexamen i omsorgsarbete för utvecklingsstörda i Finland är relativt ny. De aktuella examensgrunderna utkom 2009 (DNR 49/011/2009)³

Social- och hälsovårdsministeriet har gett ut riksomfattande rekommendationer om fortbildning inom social- och hälsovården. I Social- och hälsovårdsministeriets handböcker 2004: 3 framgår att:⁴

- Ansvar för personalens fortbildning och kompetensutveckling är enligt lagstiftningen ålagd organisationerna
- Lagen ställer krav på fortbildning för personal inom hälso- och sjukvården samt det sociala området.
- Det förväntas att varje anställd på årsbasis deltar i 3 - 10 dagar fortbildning

Syftet med fortbildningen är att upprätthålla, uppdatera och förbättra arbetstagarens yrkeskicklighet och kompetens. Fortbildningsförordningen (1194/2003) gäller utbildningens innehåll, kvalitet, omfattning, arrangemang, uppföljning och utvärdering.⁵

Samarbetet med arbetslivet är en av hörnstenarna och en förutsättning för att på bästa sätt garantera kvaliteten. För att tillmötesgå arbetslivets behov av fortbildning och kompetensutveckling på bästa möjliga sätt bör utbildningsorganisationerna samarbeta sinsemellan samt med arbetslivets representanter.

³ Utbildningsstyrelsen. 2009. Grunder för fristående examen. Yrkesexamen i omsorgsarbete för utvecklingsstörda FÖRESKRIFT 49/011/2009

⁴ SHM.2004. Rekommendation om fortbildning inom hälso- och sjukvården, Social- och hälsovårdsministeriets handböcker 2004: 3

⁵ SHM 2003. Social- och hälsovårdsministeriets förordning om fortbildning för personalen inom hälsovården 1194/2003

3. Kårkulla samkommun

Kårkulla är den enda samkommunen som täcker hela Svenskfinland (utom Åland).⁶ En av Kårkulla samkommuns viktigaste uppgifter är att stå som garant för att även utsatta grupper i samhället kan erhålla service och vård på svenska. Huvuduppgiften är att producera svenskspråkig service för personer med funktionsnedsättning och deras familjer i enlighet med omsorgslagen. Merparten av Kårkulla samkommuns verksamhet pågår inom denna sektor. Förutom omsorg om personer med funktionsnedsättning upprätthåller Kårkulla anstaltsvård inom missbrukarvården samt skyddat arbete för personer med andra handikapp än förståndshandikapp. Kårkulla upprätthåller också den enda svenskspråkiga arbetskliniken i Finland. Kårkulla samkommun upprätthåller verksamhet i hela Svenskfinland. Centralförvaltningen finns i Pargas.

Kårkulla samkommun har en samlad kunskap inom omsorgen om personer med funktionsnedsättning. Därför vill Kårkulla även i framtiden tillsammans med kommuner och intresseorganisationer utgöra en drivkraft för utvecklingen av omsorgen i Svenskfinland.

Den interna personalutbildningen bygger på definierade helheter: ny i verksamheten, arbetsätt och metoder inom omsorgen, psykosocialt arbete och autism, fysisk hälsa, handikapp och åldringsvård, arbetarskydd, utvecklingsdagar för olika yrkesgrupper. Vikt läggs på fördjupningsmöjligheter och samarbete med läroanstalter, kommuner och tredje sektorn.

Den interna personalutbildningen planeras årligen på basis av förslag från flera håll:

- Enhetsledare, regionala ledare, regiondirektörer i årliga ekonomiplaner
- Brukarsynpunkter via rådgivande kommissioner
- Samkommunens expertnätverk (autismnätverk, åldringsnätverk osv)
- Personalrepresentanter genom personalrådet och samarbetskommittén

Förslagen sammanställs till ett internt fortbildningsprogram för följande år som godkänns av ledningsgruppen varje år.

Den interna personalutbildningen förverkligas årsvis dels som kurser med deltagare från en region; Österbotten, Åboland eller Nyland (regional personalutbildning). Dels som kurser med deltagare från flera regioner (samkommunal personalutbildning). Förverkligande av intern samkommunal personalutbildning administreras av samkommunens arbetsgrupp personalutbildning (SAP), med utvecklingschefen som ordförande.

⁶ www.karkulla.fi



Förverkligande av intern regional personalutbildning administreras av regionala arbetsgrupper för personalutbildning (RAP), med regiondirektören som ordförande. Medlemmar från RAP är representerade i SAP. SAP följer regelbundet upp hur intern personalutbildning i regionerna planeras och förverkligas. Utvecklingschefen rapporterar kontinuerligt utfallet till ledningsgruppen. Utöver dessa arbetsgrupper kan ytterligare arbetsgrupper utses för detaljplanering av enskilda kurser både på regional och central nivå.

Kårkulla samkommun erbjuder årligen service åt ca 1000 personer över hela Svenskfinland. Eftersom dessa personer har ett brett spektrum av funktionsnedsättningar, alltifrån "traditionell" utvecklingsstörning till missbrukarproblematik, är det en stor utmaning att både kunna erbjuda alla anställda en kärnkunskap om funktionshinder, men därtill även erbjuda berörda anställda spetskunskap som ifrågavarande funktionshinder förutsätter. Notera också att området inte är "statiskt". Åldrande utvecklingsstörda personer, personer med Asperger, ADHD och olika dubbeldiagnoser har under de senaste årtiondena i allt högre grad ersatt den "klassiska" diagnosen: utvecklingsstörning. Detta ökar utmaningen.

Projektet "Kunskapsdokumentering och kompetensutveckling vid Kårkulla samkommun" behövs för att ge kunskap om och modeller för hur utbildningsorganisationerna kan samarbeta målmedvetet, ändamålsenligt och långsiktigt med en organisation/företag för att stöda tillgången på yrkeskunnig arbetskraft, stöda utvecklandet av lärande organisationer samt skapa modeller för att kartlägga kunnandet och planer för att upprätthålla och utveckla detsamma. Klientens välbefinnande står i fokus för Kårkulla samkommuns verksamhet vilket klart framkommer i samkommunens kvalitetsarbete. Men för att omsorgen om klienten ska vara god krävs att personalen trivs och mår bra. Personalutbildningen borde därför ha en dubbelfunktion, stärka yrkeskunskapen och den professionella identiteten.

En fortsättning på projektet kunde bestå av ett uppföljande projekt där den nya yrkesexamen inom omsorgsarbete för utvecklingsstörda fungerar som en ram för att göra upp en mera långsiktig fortbildningsplan för alla anställda vid Kårkulla samkommun. Själva yrkesexamen utgör då den övergripande ramen för fortbildningsprogrammet, som byggs så att de obligatoriska examensdelarna gäller alla anställda och ger baskunskap och de valfria och frivilliga delarna gäller grupper av anställda och ger spetskunskap. På det sättet skapas tydliga kriterier för att fastställa kunnandet i olika avseenden med utgångspunkt i individens nuvarande yrkeskunskap. Den långsiktiga målsättningen för samkommunen är att på sikt erbjuda alla intresserade anställda möjlighet att avlägga fristående yrkesexamen inom omsorgsarbete för utvecklingsstörda. Yrkesexamen inom omsorgsarbete för utvecklingsstörda kan samtidigt utgöra underlag för att uppgöra kompetensbeskrivningar för alla kategorier av anställda vid Kårkulla samkommun. (hänv. Mikael Granholm, utvecklingschef, Kårkulla samkommun 2010)

4. Målsättning

Målsättningen med projektet är att visa på metoder som organisationen kan tillämpa inom olika områden framöver för att stärka kunskandet inom omsorgsarbete för utvecklingsstörda.

Projektet avser att

- med hjälp av kartlägnings- och valideringsinstrument som skapas i projektet kartlägga och dokumentera personalens kunskande inom temata som väljs i enlighet med Kårkulla samkommuns strategi och i relation till examensgrunderna inom Yrkesexamen i omsorgsarbetet för utvecklingsstörda FÖRESKRIFT 49/011/2009
- samt utgående från kartläggningens resultat välja fokusområden för att stärka kunskandet
- och genom samarbetsinläring stärka kunskandet hos personalen

Konkreta resultat vi vill uppnå med projektet

- Modell för kartläggning och validering av kunskande samt resultat av dessa i pilotenheterna
- Ökade insikter i samarbetsinläringen som metod vid lärande på arbetsplatsen
- Planer för kompetenshöjning
- Förslag på hur organisationens interna expertis kan tas tillvara (internt och externt) och hur andra aktörer med specialkunskande kan utgöra resurs för stärkande av yrkeskunskandet.

Förmånstagare i projektet är Yrkesakademin i Österbotten, Axxell och Kårkulla samkommuns personal vars kompetens och färdighet att betjäna organisationer på ett arbetslivsnära och företagsanpassat sätt, ökar.

Vidare utvecklas kompetensen att sköta utvecklingsuppgifter i organisationer via tillgång till modeller och metoder för kompetenskartläggning, utvärdering, samarbetsinläring etc. Partners i projektet blir betjänta av modeller för kartläggning av yrkeskunskande, förfaringsätt för validering, exempel på tillämpning av samarbetsinläring och nätverk av aktörer med specialkunskande inom det specifika området



5. Projektets process

Projektet initierades 2009-2010 under samarbetsdiskussioner med Kårkulla samkommun, startade i september 2010 och avslutas i december 2011.

Inom ramen för projektet har sex protokollförda möten hållits under ledning av Yrkesakademien i Österbotten. Samarbetsdiskussioner har även förts via e-post och per telefon. Inför varje avgörande steg i projektet har projektledarna deltagit i protokollförda möten med ledningsgruppen vid Kårkulla samkommun

Fokus har varit att nå upp till målsättningarna i projektet. Alla projektdeltagare har deltagit i processen och projektet har utvecklats i enlighet med de behov som uppstått under arbetes gång. Samarbete har även etablerats med experter utanför projektorganisationerna. De nätverk som skapats ger möjligheter till fortsatt samarbete inom området.

Projektets framskridande har utvärderats av ledningsgruppen vid Kårkulla samkommun, som har omarbetat eller omfattat de förslag till genomförande som projektet framfört. Pilotgruppens personal har kontinuerligt fått information från sin regionala chef samt från projektledaren vid YA!.

Projektet avslutas i Tammerfors den 15.12.2011 med ett seminarium under temat: "Yrkeskunnande och yrkesmässig utveckling" i samarbete med det avslutande seminariet för projektet Utvecklande av material för bedömning av yrkeskunnande inom yrkesexamen inom omsorgsarbete för utvecklingsstörda. Bilaga.

5.1 Kartläggning och validering av kunnande

En möjlig väg för att följa upp och säkerställa personalens yrkeskunnande och möta de kriterier på yrkeskunnande som stipulerats i examensgrunderna för yrkesexamen i omsorgsarbete för utvecklingsstörda är att tillämpa validering som process.

Validering betyder att erkänna en persons kunskap och kompetens genom att synliggöra, dokumentera och bedöma den. Valideringen indelas vanligen i olika faser, där kartläggningen av en persons kunskap, kompetens och yrkeserfarenhet kommer först. Bedömningen görs i relation till fastställda kriterier för kunnande inom branschen.⁷ Resultatet av kartläggningen kan sedan relateras till en utvecklingsplan.

Som exempel kan nämnas att Kravmärkt Yrkesroll – Center för kompetens- och yrkesutveckling i Sverige⁸ har presenterat en valideringsmodell i syfte att öka kompetensen inom äldreomsorgen och därmed säkra en hög kvalitet i arbetet samt att höja statusen för yrket. Den bygger på de tydliga yrkeskrav som förankras hos alla medarbetare. För varje enskild medarbetare valideras kunskaper, utvecklingsbehov identifieras och kompetensutveckling planeras och genomförs. Metoden som tillämpas kan till vissa delar jämföras med den metod som tillämpas inom det fristående examenssystemet i Finland.⁹

Kompetens definieras som en individs potentiella kapacitet att agera i förhållande till en speciell uppgift, situation i livet eller i arbetet. Yrkeskompetens innefattar det urval av kunskaper, färdigheter - och perspektiv på tillvaron som en kompetent arbetstagare besitter. Yrkesskicklighet handlar om att

- kunna utföra/göra (tillsammans med kolleger/kunder/patienter)
- veta om/känna till
- kunna lösa problem (företag)
- kunna utvärdera själv (på olika sätt)
- kunna utveckla/finna nya sätt (vara innovativ/kreativ)
- kunna marknadsföra/sälja (sig själv)
- vara förberedd för framtida utveckling och förändring¹⁰

⁷ Validering på Åland. 2009. Ålands landskapsregering. <http://www.regeringen.ax/validering>

⁸ Kravmärkt Yrkesroll. <http://www.kravmarktyrkesroll.se>

⁹ Utbildningsstyrelsen. 2011. Handbok om fristående examina

¹⁰ Salo, Petri. Yrkesskicklighet? Utvärdering av yrkesskicklighet? Arbete och arbetslivets organisationer. 2008. Åbo Akademi i Vasa. psalo@abo.fi



Till fokusområde för projektet Kunskapsdokumentering och kompetensutveckling vid Kårkulla samkommun valdes den obligatoriska examensdelen *Utgångspunkter för yrkesmässigt arbete inom servicen för utvecklingsstörda* ur examensgrunderna för yrkesexamen för omsorgsarbete för utvecklingsstörda.

Fyra pilotgrupper utsågs av regiondirektörerna. Målsättningen var att få så olika pilotgrupper som möjligt, så att svaren i kartläggningen eventuellt visar på den bredd som personalen inom Kårkulla samkommun har.

Kartläggning av personalens kunnande gjordes med en modifiering av instrumentet "jag kan" (www.jagkan.fi), så att den svarande, utöver att ange sin upplevda kunskapsnivå i förhållande till de kriterier som examensgrunderna omfattar, kunde kommentera sina svar. (bilaga)

Efter att den första kartläggningen för pilotgruppen i Österbotten var genomförd erhöll projektledaren feedback, att kartläggningsinstrumentet inte upplevdes garantera reliabilitet. Därför utarbetades genast ett förslag till nytt kartläggningsinstrument med beaktande av målgruppens utbildningsnivå och arbetsuppgifter (Bilaga)

Under januari 2011 involverades ytterligare en pilotgrupp i Österbotten i kartläggningen och valideringen av kunnandet, på förslag från ledningsgruppen vid Kårkulla samkommun.

Under hösten 2011 genomförde YA! arbetsplatsbesök vid olika enheter inom Kårkulla samkommun i Österbotten. I samband med att examensgrunderna presenterades antecknades personalens tankar och önskemål om behov av att stärka yrkeskunnandet (bilaga)

Samtliga resultat presenteras i ett separat dokument som tillställs Kårkulla samkommun.

5.2 Samarbetsinlärning

Samarbetsinlärning föreslog som metod i projektet för att stöda de enskilda och arbetsgruppen vid pilotenheterna. Som ledare för samarbetsinlärningen/arbetshandledningen utsågs arbetshandledare. Utgående från kartläggningens resultat föreslogs olika temata att behandla under samarbetsinlärningen. Samarbetsinlärning som pedagogisk metod stöder lärande i grupp, där varje gruppmedlem bär ansvaret för de gemensamma målen¹¹.

Lärande fungerar bäst när det är förknippat med positiva känslor. System och strukturer på arbetsplatsen har stort inflytande på lärande i praktiken och det är viktigt att man i ett arbetssamfund är medveten om att strukturer och aktiviteter kan stimulera eller hindra lärandet. Lärande i praktiken sker i ett socialt sammanhang och i samverkan med andra människor. Det är en grundläggande mänsklig kraft och vilja för de flesta individer att vara en del av arbetsgemenskapen och läroprocesserna kan stärka densamma. Vi lär i olika situationer i arbetet och på övrig tid från kollegor som delar med sig av sina erfarenheter och perspektiv. Vi lär genom att betrakta och reflektera, genom att få respons av klienter och kollegor. Vi lär oss då vi ger oss på att undersöka saker, när vi vill lösa ett problem och möta utmaningar. Förmågorna att vara uppmärksam jämförande, delande och tillvaratagande av vardagliga erfarenheter kan öka och påverka våra arbetsplatser positivt.¹²

Ifall personalen upplever en känsla av sammanhang i det man gör stärks lärandet i arbetet (jfr Antonowski)¹³

Tre komponenter skapar en känsla av sammanhang, KASAM, enligt Antonovsky

1. Begriplighet som innebär att det som händer i livet går att förklara och förstå. Ordet innefattar begreppen: förutsägbarhet, information, struktur och regelbundenhet.
2. Hanterbarhet som betyder att man inte är ett offer för omständigheterna utan själv har redskapen för att påverka dem. Ordet innefattar begrepp som: resurser, tillgångar, rimlig belastning och påverkansmöjligheter.
3. Meningsfullhet innebär att man är delaktig i de processer som skapar vardagen och livet. Ordet innefattar begrepp som: delaktighet, motivation, engagemang, mening, hopp, gemenskap och tillhörighet.

¹¹ Sahlberg P & Leppilampi A. 2005. Samarbetsinlärning. Runa Förlag

¹² Skoglund et al. 2007. Vägar för att förstå och stimulera lärande i praktiken. Assessment Method Set. Lifelong Competences – Informal Learning in Social Fields. Leonardo da Vinci. Education and Culture

¹⁶ Antonovsky A. 1991. Hälsans mysterium. Stockholm: Natur och Kultur

Temaområden för samarbetsinläring inom projektet valdes utgående från resultatet av kartläggningen av personalens kunnande. I Österbotten valdes följande temaområden:

Häggvägens boende och Omsorgsbyrån i Jakobstad

Profession och vårdetik

- insyn i vilka ramverk som styr handikappomsorgen, t.ex. Riksomfattande handikapprådet, etiska principer för att ordna och att utföra tjänster,
- lägga fram, diskutera och tillämpa kunskap om utvecklingsstörning
- boendets egen värdegrund, tid för etiska diskussioner

Social och hälsovårdens servicesystem, social trygghet

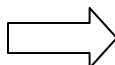
- information om lagar och klientens rättigheter: kunna tillämpa detta på sina egna klienter
- rehabiliteringssystemet

Utveckling och funktionsförmåga

- utvecklingsstörning: etiologi, diagnostisering, uppföljning och stöd
- epidemiologiskt samband mellan riskfaktorer och utvecklingsstörning utgående från WHO:s handikappbegrepp
- olika synsätt på utvecklingsstörning

Interaktion och kommunikation

- kommunikation: verbalt och icke-verbalt

 personliga kommunikationspass till alla

Trygghet och välbefinnande

- besök av arbetskyddschef, lösningar och risker samt diskussion om ensamarbete
- hur agera vid misstanke om familjevåld
- samarbete, respekt och tillit i arbetsgemenskapen

Datorkunnande

- datorns program och användning

Datastödperson inom Kårkulla finns och är stationerad i Jakobstad. Pilotgruppens behov av stöd utreds (hänv Ossi Pursiainen)

I Åboland och Nyland valdes följande temaområden:

Smålands boende, Kimito

Profession och vårdetik

- hur öka självständigheten hos våra klienter? Ge dem tid att utföra sysslor själva. Olika sätt att hitta mera tid.
- boendets egen värdegrund, tid för etiska diskussioner

Social och hälsovårdens servicesystem, social trygghet

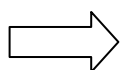
- information om lagar och klientens rättigheter
- rehabiliteringssystemet
- mera info om vad utvecklingsstörda personer har rätt till enligt lag

Utveckling och funktionsförmåga

- mera kunskap om utvecklingsstörning, t.ex. olika syndrom
- sambandet mellan olika syndrom och sjukdomar
- mera teori om grupp beteende bland utvecklingsstörda personer
- olika synsätt på utvecklingsstörning

Interaktion och kommunikation

- gå igenom alla boares kommunikation och vad de uttrycker med olika gester och miner



personliga kommunikationspass till alla

Trygghet och välbefinnande

- besök av arbetskyddschef, information om olika lösningar och risker samt diskussion om ensamarbete
- hur agera vid misstanke om familjevåld



Helsingfors Dagcentral

Profession och vårdetik

Social och hälsovårdens servicesystem, social trygghet

- lagar som styr verksamheten

Utveckling och funktionsförmåga

- vill gärna lära mera om utvecklingsstörning
- medicinska aspekter på utvecklingsstörning

Interaktion och kommunikation

- fördjupning i temat

Trygghet och välbefinnande

- vuxna utvecklingsstördas ställning, vuxna som bor hemma hos sina föräldrar och far illa, vad kan vi göra?
- diskutera olika säkerhetsrisker i arbetet och risker i olika servicelösningar





Helsingfors Arbetscentral

Profession och vårdetik

- en egen värdegrund, diskussion kring etik och analys av sina egna arbetsmetoder

Social och hälsovårdens servicesystem, social trygghet

- uppdatering kring de lagar som styr verksamheten och allmänna servicetjänster som handikappade har rätt till
- samarbete med finska sidan, vad är på gång?

Utveckling och funktionsförmåga

- mera kunskap om utvecklingsstörning, samt specifika syndrom och sjukdomar
- mera kunskap om neuropsykiatriska störningar, medicinska kunskapen delvis bristfällig

Interaktion och kommunikation

- mera kurser och kunskap om alternativ kommunikation (gravt utvecklingsstörda och autistiska personer)
- hur för man ett bra samtal

Trygghet och välbefinnande

- socialpedagogisk touch i huset
- mera verksamhet för välbefinnande för hela huset
- arbetarskyddsrisiker på den egna arbetsplatsen

Efter att samarbetsinläringen avslutats gavs deltagarna möjlighet att utvärdera densamma (bilaga). En sammanställning av utvärderingen presenteras i separat dokument som tillställs Kårkulla samkommun.

5.3 Tematiska diskussioner

Utöver den målstyrda samarbetsinläringen/arbetshandledningen gavs i Österbotten även möjlighet till ytterligare tematiska diskussioner.

Enligt överenskommelse med regiondirektör Ossi Pursiainen i Österbotten förverkligas/förverkligades tematiska diskussioner med personalen vid en pilotenhet i Österbotten enligt följande:

- Tema: Utvecklingsstörning
Resursperson från Kårkulla samkommun anlitas, tillfället ordnas av Kårkulla samkommun (hänv överenskommelse med Ossi Pursiainen)
- Tema: Mina tankar inför att vårda döende människor
Temadiskussion med palliativa vårdaren Berit Mäkelä förverkligades 01.12.2011
- Tema: Kommunikation som hörnstenar i samarbete
Temadiskussion med arbetshandledare Ulla-Beth Mäki-Jussila förverkligades 23.11.2011
- Tema: Trygghet och välbefinnande:
Resursperson från Kårkulla samkommun, tillfället ordnas av Kårkulla samkommun (hänv överenskommelse med Ossi Pursiainen)

6. Sammanfattning och utvärdering

Projektdeltagarna har haft projektmöten i enlighet med uppgjord projektplan och varje möte har protokollförts. Processen och resultaten i projektet har utvärderats under projektets gång. Projektet avslutningsseminarium hålls 15.12.2011 i Tammerfors och i samband med detta görs en slutlig utvärdering av projektet.

Projektet har förverkligats i nära samarbete med ledningen inom Kårkulla samkommun och den väg projektet har tagit har varit i enlighet med de önskemål som framkommit under processens gång.

Kartläggningen av personalens skattning av kunnandet inom omsorgsarbete för utvecklingsstörda och behov av att stärka kunnandet har gett ledningen inom Kårkulla samkommun stöd för att planera personalens fortsatta fortbildning och kompetenshöjning.

Kartläggningens resultat låg även till grund för valet av arbeshandledning som ett forum för samarbetsinläring. Arbeshandledningen/samarbetsinläringen förverkligades med hjälp av utbildade arbeshandledare.

Arbeshandledning är till sin natur processinriktat och utgår från gruppens situation och behov. Med den här formen av kunskapsutveckling blev det en utmaning att följa de riktlinjer och resultat som kartläggningen gett och det blev mera en process kring aktuella frågor och arbetsklimat som berörde arbetsgruppen. Det här ledde i förlängningen till att arbeshandledarna enbart delvis använde sig utav den expertis som finns inom organisationen.

Vi ser arbeshandledningen som en viktig arbetsform för att skapa en stabil grund inom arbetsgruppen för att sedan gå vidare i processen med kunskapsutveckling där den egna expertisen utvecklas och används mera målinriktat inom organisationen.

Projektet stärkte tanken om att kunskapsutveckling i det egna arbetsamfundet upplevs som viktigt av personalen. Personalen behöver ett forum där de kan reflektera sin erfarenhet i olika dilemman som berör deras vardagsverklighet på arbetsplatsen, personalen behöver ha en stark teoretisk kunskap kring utvecklingsstörning, men även en stark förmåga och framförallt möjlighet till reflektion för att orka med den etiska belastningen som omsorgsarbetet idag kräver.



7. Avslutning

Avslutningsvis kan vi konstatera att projektet har varit inspirerande och utvecklande för oss alla och för våra organisationer.

Processen fram till mål har varit givande för alla parter. Information om projektet och dess förverkligande har mottagits positivt av olika aktörer regionalt och nationellt. Samarbetsformer för det fortsatta arbetet har etablerats och fortsatta diskussioner pågår för vidare samarbete.

Projektet har väckt intresse hos andra aktörer när det presenterats vid bl.a. vuxendagarna i Tammerfors, inom FuSe projektet (Fungerande servicestruktur genom starkare kund- och personalrelationer) förverkligas av Optima, YA! och Axxell samt inom KASTE projekt som förverkligas inom Esko-specialomsorgsdistrikt.

Ett stort TACK till alla deltagare i projektet.

Elisabet Björk-Norrgård
Carina Nordman-Byskata
Carola Gröndahl
Susanna Gröndahl
Klara Roos



Källor

- Antonovsky Aaron. 1991 Hälsans mysterium. Natur och Kultur
- Backman Heidi, Westerholm Annika. 2009. Yrke 2020 En prognos över behovet av svenskspråkig arbetskraft och yrkes- och högskoleutbildning för svenskspråkiga. UBS
http://www.opf.fi/download/112962_yrke2020.pdf
- Kravmärkt Yrkesroll. <http://www.kravmarktyrkesroll.se>
- Sahlberg P & Leppilampi A. 2005. Samarbetsinläring. Runa Förlag
- Salo, Petri. 2008 Yrkesskicklighet? Utvärdering av yrkesskicklighet? Arbete och arbetslivets organisationer. Åbo Akademi i Vasa. psalo@abo.fi
- SHM 2003 Social- och hälsovårdsministeriets förordning om fortbildning för personalen inom hälsovården 1194/2003
- SHM. 2004 Rekommendation om fortbildning inom hälso- och sjukvården, Social- och hälsovårdsministeriets handböcker 2004: 3
- SHM 2006 Strategier för social- och hälsovårdspolitiken 2015 – mot ett socialt och hållbart och ekonomiskt livskraftigt samhälle 2006:15
- Skoglund et al. 2007 Vägar för att förstå och stimulera lärande i praktiken. Assessment Method Set. Lifelong Competences – Informal Learning in Social Fields Leonardo da Vinci. Education and Culture
- Utbildningsstyrelsen. 2009 Grunder för fristående examen. Yrkesexamen i omsorgsarbete för utvecklingsstörda. Föreskrift 49/011/2009
- Utbildningsstyrelsen. 2011 Handbok om fristående examina för examensarrangörer och examenskommissioner
- Validering på Åland. 2009. Ålands landskapsregering. <http://www.regeringen.ax/validering>