

**Kompetens och yrkeskunnande
inom äldreomsorgen
vid Sandlundens åldringscenter
202/519/2008**

Projektrapport

december 2009



UTBILDNINGSTYRELSEN

Innehåll	sida
Förord	3
1. Inledning	4
2. Målsättning	6
3. Larsmo kommun - Sandlundens åldringscenter	8
4. Kartläggning av personalens behov av förstärkning av kunskaper och färdigheter inom specifika delområden	11
5. Validering - stöd för utveckling på individ- och organisationsnivå	17
6. Samarbetsinlärning	20
7. Sammanfattande utvärdering av process och resultat	40
8. Avslutning	44
Källor	45
Bilaga 1: Kartläggning 1	46
Bilaga 2: Kartläggning 2	49
Bilaga 3: Sandlundens sätt att jobba	59



Förord

Föreliggande rapport beskriver det utvecklingsarbete som gjorts inom ramen för projektet Kompetens och yrkeskunnande inom äldreomsorgen vid Sandlundens åldringscenter i Österbotten.

Projektet har planerats och förverkligats under ledning av en grupp bestående av
Elisabet Borgar, HVM, SVL, avdelningschef, projektledare, Yrkesakademin i Österbotten
Britt-Marie Herrgård, äldreomsorgsledare, Sandlundens åldringscenter, Larsmo
Marika Lindgren, hemserviceledare, Sandlundens åldringscenter, Larsmo
Josefine Ehnström, ansvarig sjukskötare, Sandlundens åldringscenter, Larsmo
Carina Nordman-Byskata, HVM, lektor, projektmedarbetare, Yrkesakademin i Österbotten
Carina Kekäle, Yrkeslärare, projektmedarbetare, Yrkesakademin i Österbotten
Mary Andrén-Pada, sjukskötare, socialarbetare, sakkunnig i äldreomsorg, Korsholm

Rapporten presenteras i två versioner, en som är offentlig och beskriver alla skeden i arbetet. Den andra versionen innehåller även specificerade resultat och tillhör därför enbart Sandlundens åldringscenter. Ifall det finns intresse av att ta del av de specifika resultaten kan kontakt tas till: Britt-Marie Herrgård britt-marie.herrgard@larsmo.fi

Samarbetspartners och partners som tar del av projektet

Äldrecentrum Österbotten.

<http://www.korsholm.fi/sv/document.aspx?docID=10720&MenuID=10&TocID=0>

Larsmo kommun, sociala avdelningen www.larsmo.fi

Yrkesakademin i Österbotten www.yrkesakademin.fi

Projektet SIFKO-center www.sifko.fi

Vi vill härmed tacka Utbildningsstyrelsen i Finland som med det externa finansieringsstödet möjliggjort att projektet kunnat förverkligas till allas belåtenhet.

Vasa i december 2009

Elisabet Borgar, projektledare, avdelningschef

Yrkesakademin i Österbotten

elisabet.borgar@yrkesakademin.fi Tfn 06-324 2321, 050-336 8281



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 Utbildningsstyrelsen. Inom ramen för denna verksamhet har projektet ”Kompetens och yrkeskunnande inom äldreomsorgen vid Sandlundens åldringscenter” förverkligats.

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 hälsovårdsservicen ¹

Social- och hälsovårdsministeriet har även gett ut riksomfattande rekommendationer om fortbildning inom social- och hälsovården. I Social- och hälsovårdsministeriets handböcker 2004: 3 framgår att: ²

- 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 systematisk fortbildning

¹ SHM 2006. Strategier för social- och hälsovårdspolitiken 2015 – mot ett socialt och hållbart och ekonomiskt livskraftigt samhälle 2006:15

² SHM.2004. Rekommendation om fortbildning inom hälso- och sjukvården, Social- och hälsovårdsministeriets handböcker 2004: 3



Syftet med fortbildningen är att upprätthålla, uppdatera och förbättra arbetstagarens yrkesskicklighet och kompetens. Fortbildningsförordningen (1194/2003) gäller utbildningens innehåll, kvalitet, omfattning, arrangemang, uppföljning och utvärdering.³

I kvalitetsrekommendationen om tjänster för äldre (2008:4) presenteras strategiska riktlinjer för förbättring av äldre servicen i Finland. Strategierna är fördelade på tre delområden:

- (1) främjande av de äldres välfärd och hälsa och utveckling av servicestrukturen
- (2) personal och ledning och
- (3) boende- och vårdmiljöer.

Kvalitetsrekommendationen om tjänster för äldre beaktar riktlinjerna i regeringsprogrammet, de nationella målen för äldrepolitiken, resultaten av utvärderingarna av kvalitetsrekommendationerna, nya forskningsrön samt omvärldsförändringar, framför allt den pågående kommun- och servicestrukturen som har stora verkningar på servicesystemet för äldre. Målet för rekommendationen är att främja de äldres hälsa och välfärd och förbättra servicens kvalitet och verkan.

I kvalitetsrekommendationerna poängteras personalens kompetens och yrkeskunskap. Personalens kompetens ska säkerställas genom målinriktad fortbildning enligt de uppskattade kompetensbehoven och med iakttagande av lagstiftningen om fortbildning inom social-, hälso- och sjukvården. Målet är att alla som är anställda inom äldre servicen ska ha yrkesutbildning inom socialvården och/eller hälsovården och gerontologisk sakkunskap som förvärvats genom grund- och vidareutbildning och/eller fortbildning. En yrkeskunnig och tillräcklig ledning ska tryggas i tjänsterna för äldre.⁴

Projektet "Kompetens och yrkeskunnande inom äldreomsorgen vid Sandlundens åldringscenter" tar fasta på ovanstående strategier och rekommendationer och förverkligar projektet i enlighet med organisationen Sandlundens åldringscenters mål och riktlinjer för verksamheten.

³ SHM 2003. Social- och hälsovårdsministeriets förordning om fortbildning för personalen inom hälsovården 1194/2003

⁴ SHM.2008. Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2008:4 . Kvalitetsrekommendation om Tjänster för äldre. Social- och hälsovårdsministeriet. Finlands kommunförbund

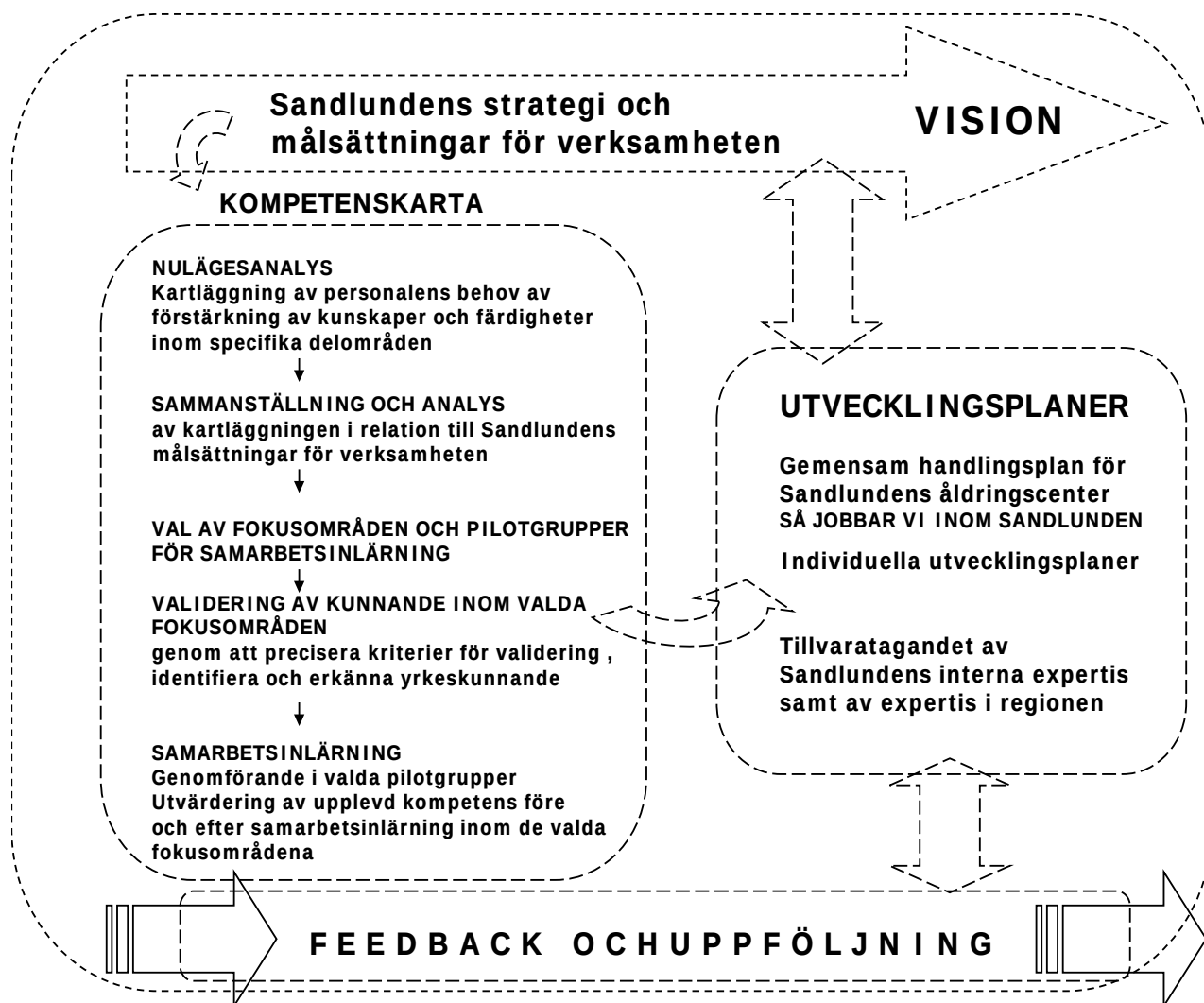


2. Målsättning

Målsättningen med projektet "Kompetens och yrkeskunnande i äldreomsorgen vid Sandlundens åldringscenter" är att tillämpa och utveckla den modell, som utvecklats inom projektet Kompetens och yrkeskunnande i äldreomsorgen 241/519/2007 och sålunda stöda organisationen med avseende på personalens kompetensutveckling (kompetenskartläggningar, analys och sammanfattning, utvecklingsplaner på individ- och enhetsnivå) samt utveckla organisationen som en lärande organisation. Personalen består av äldreomsorgsledare (1) hemserviceledare (1), sjukskötare (2), närvårdare (19), vårdbiträden/hemhjälpare (13) och anstaltsbiträden (2). Kartläggningens resultat avser att visa på möjligheterna att validera befintligt kunnande samt att identifiera och erkänna det yrkeskunnande som tidigare inlärts.

Projektet avser även ge beredskap att tillämpa samarbetsinläring som metod för lärande på arbetsplatsen utgående från de temata som speciellt fokuseras i kompetenskartläggningens resultat. Samarbetsinläringen leds av Yrkesakademin i Österbotten och förverkligas vid Sandlundens åldringscenter. I processen betonas bland annat dialog, reflexion, teori som bas för yrkeskunnandet, praktiska erfarenheter, mål och kriterier för kunnandet i enlighet med de nationella examensgrunder samt en överenskommen handlingsplan i det praktiska arbetet. På detta sätt möjliggörs lärande på arbetsplatsen, integrering teori och praktik samt att utvecklingen av organisationen som en lärande organisation stimuleras. Projektet avser även att ge förslag på hur den resurs som finns inom Sandlundens åldringscenter kan omsättas och implementeras i olika verksamhetsmiljöer.





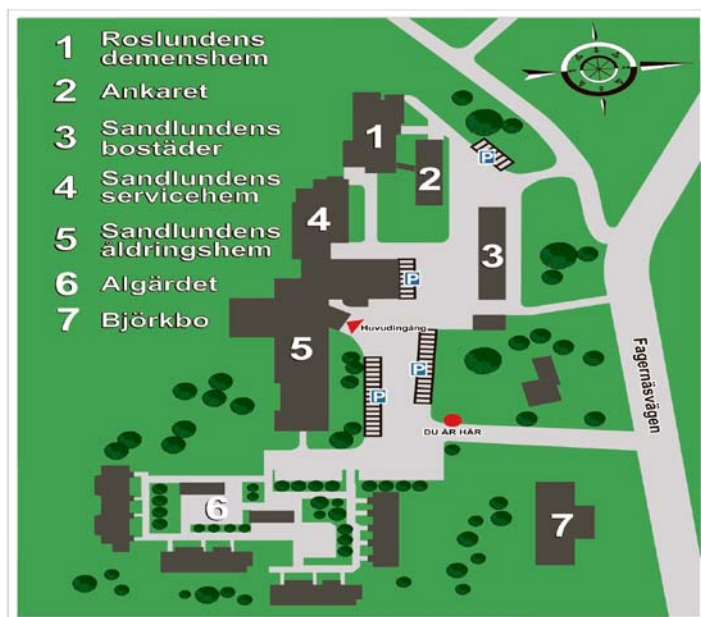
3. Larsmo kommun - Sandlundens åldringscenter

Larsmo kommun erbjuder en mångsidig äldreomsorg. Hemservice ges till pensionärer och handikappade och kan ske regelbundet eller då speciellt behov uppstår. Hemservicepersonalen hjälper bl.a. till med matlagning, klädvård, hygien, medicinering och sköter ärenden till butik, bank och post. Närståendevårdare som inte kan lämna sina anhöriga ensam hemma får avlastning via hemservicen. Kommunen erbjuder stödtjänster av olika slag. Sandlundens åldringscenter erbjuder både åldringshemsplatser och serviceboende. Det finns även 9 hyreslägenheter för pensionärer inom området.

Boendeformer vid Sandlundens åldringscenter:

Servicebostäder i servicehem erbjuds pensionärer som behöver service, handledning och trygghet dygnet runt. Det finns 14 lägenheter på servicehemmet. Vid Sandlundens åldringshem finns 11 platser för den som behöver vård/omsorg dygnet runt. Vid Sandlundens åldringscenter finns det också möjlighet till intervall-, dag- och nattvård. Intervallvård innebär att pensionären kan bo både hemma och vid Sandlunden.

Roslunden är ett serviceboende med 9 platser för personer med olika minnessjukdomar och finns på Sandlunden området.



Sandlundens åldringscenters vision är **Ett gott liv varje dag**



Värderingar som präglar äldreomsorgen:

- Ha rätt till ett värdigt åldrande
- Att kunna åldras i trygghet
- Att bemötas med respekt
- Att ha tillgång till god vård och omsorg
- Att själv bestämma
- Att känna sig värdig och betydelsefull

Värderingarna skall synas i det dagliga arbetet och framgår i det hederspäss som uttrycks i organisationen.

✓ **Respekt**

Att respekteras de äldres integritet betyder att varje individ behandlas som en unik person som känner sig värdig och betydelsefull

✓ **Trygghet**

Att kunna åldras i trygghet och ha tillgång till god vård och omsorg

✓ **Självbestämmande**

Att ha rätten till självbestämmande är att göra egna val och beslut. Är beslutsförmågan begränsad, bör eventuella tidigare uttryckta åsikter, önskningar och värderingar respekteras



Larsmo kommun arbetar aktivt med att utveckla äldreomsorgen.

Projekt som förverkligats och förverkligas vid Sandlundens åldringscenter:

- Hemma-bäst – förebyggande hembesök 1.3.2004-31.10.2006 tillsammans med Jakobstad och Pedersöre
- Räls-Alva, regional äldreomsorg i Jakobstadsnejden, 1.4.2006-31.3.2008 tillsammans med Jakobstad, Pedersöre, Nykarleby och Kronoby
- Gröna rum inom rehabiliterande och aktiverande äldreomsorg, tematiskt nätverksprojekt juni.2007-juni.2008
- Gröna rum – funktionsfrämjande miljöer i Norden för äldre och för personer med funktionsnedsättning, pågående utvecklingsprojekt inom Nordplus Voksen.
www.yrkesakademin.fi/gronarum
- Äldrecentrum Österbotten, 10/2007-10/2009, regionalt utvecklingsprojekt i svenska Österbotten

Äldreomsorgen i Larsmo kommun verkar aktivt i samarbete med aktörer:

- Malmska hälso- och sjukvårdsområdet
- Folkhälsan Botnia
- Vasa Centralsjukhus
- Äldrecentrum i Österbotten
- SonetBotnia
- Pedersöre kommun, äldreomsorgen
- Nykarleby kommun, äldreomsorgen
- Jakobstad, äldreomsorgen
- Kronoby kommun, äldreomsorgen



4. Kartläggning av personalens behov av förstärkning av kunskaper och färdigheter inom specifika delområden

Inom projektet konstaterades att grundförutsättningar för att stöda personalens kompetensutveckling var att:

- **Målet** skall vara klart och tydligt
- Uppgiften skall kännas **meningsfull**
- Medarbetaren skall stå i centrum och ha **medbestämmande**
- Det skall finnas **möjligheter** att lära sig och förändra
- Motivation **skall vara väckt**

Detta betydde också att personalen informerades och hade möjlighet att medverka i varje steg av processen.

Med beaktande av ledningens önskemål i relation till gällande examensgrunder⁵ och i relation till organisationen strategier valdes följande fokusområden som utgångspunkt för första kartläggning.

1. Att arbeta inom servicesystemet för äldre och arbetskollektiv
 - o att följa de etiska principerna
 - o att arbeta med värderingar
 - o arbete som respekterar åldringens självbestämmanderätt och värdighet
 - o att utveckla servicepraxis för äldre tillsammans med anhöriga/närstående
 - o att ge äldre råd och stöd för att denna skall erhålla rättigheter
 - o att befrämja en god stämning och interaktion i arbetskollektivet
 - o att registrera och rapportera samt muntligt och skriftligt presentera uppgifter som berör arbetet
 - o att arbeta i professionell interaktion
 - o att utveckla kunskap och känslor
 - o att arbeta empatiskt och utveckla empati

⁵ Utbildningsstyrelsen 2002. Specialyrkesexamen i äldreomsorg. Examensgrunder. Föreskrift 36/011/2002



2. Att arbeta som sakkunnig inom äldreomsorgen
 - o behärska särdrag i interaktion och kommunikation och använder metoder som stöder talet
 - o att genomföra rehabiliterande vård- och omsorgsarbete för äldre
 - o att stöda rehabilitering av äldre
 - o att befrämja stimulerande verksamhet i vardagen
 - o att befrämja välmående för äldre som bor hemma
 - o att befrämja äldreomsorgens mentala hälsa
 - o rehabiliterande arbetssätt som befrämjar äldreomsorgens mental hälsa
 - o att genomföra vård- och omsorgsarbete för äldre med minnesrubbnings
 - o ett rehabiliterande arbetssätt i lika verksamhetsmiljöer
 - o att handla i speciella äldreomsorgsfrågor
 - o att genomföra vård i livets slutskede
 - o att utveckla det rehabiliterande vård – och omsorgsarbetet i olika verksamhetsmiljöer
3. Stimulerande verksamhet och rekreation i äldreomsorgen
 - o att stöda verksamhet enligt äldreomsorgens intresse, tycke och smak
 - o att göra vardagen meningsfull
4. Rehabiliterande vård – och omsorgsarbete för dementa äldre
 - o utveckla vård och omsorgsarbete för dementa äldre
 - o att utveckla det rehabiliterande vård- och omsorgsarbete för dementa äldre
5. Vård och omsorgsarbete som befrämjar äldreomsorgens psykiska hälsa
 - o att tillämpa yrkesetiska principer

Inom projektledningen konstaterades att frågorna relaterade till ovanstående områden inom www.jagkan.fi⁶ var svåra att tolka och besvara och därför beslöts det att ett frågeformulär av annan utformning skulle utgöra första steget i kartläggningen av personalens behov av utveckling i arbetet. Formuläret som delgavs alla i personalen finns i Bilaga 1. Resultatet av kartläggningen (34 svar) framgår av nedanstående redovisning:

⁶ Utbildningsstyrelsen i Finland . Bedömning av kunskaper inom yrkesinriktade examina. www.jagkan.fi



KARTLÄGGNING AV PERSONALENS ÖNSKEMÅL OM KUNSKAPER OCH FÄRDIGHETER SOM BÖR STÄRKAS	Äldreomsorgsledare/ Hemserviceledare (2)	Sjukskötare (3)	Närvårdare (21)	Vårdbiträde/ Hemhjälpare (8)	30.1.2009 Totalt
1. Yrkesetik					
Innebörden i etiska principer i vård och omsorg	1	2	6	2	11
Människosynen		1	6	3	10
Värderingar		1	2	4	7
Respekt	2	2	11	4	19
Patientens/klientens rätt till självbestämmande	1	2	9	4	16
Interaktionen med patienterna	2	1	2	3	8
Interaktionen med de anhöriga	1	2	7	3	13
Interaktionen mellan personalen		2	6	3	11
Empati		1	3	5	9
2. Individuell vård och omsorg					
En personlig plan för vård/service	2	2	7	4	15
Regelbunden utvärdering av varje enskild plan	2	2	9	5	17
Personalens skyldighet att ge råd om och stöda de äldre att ta del av sina rättigheter			8	3	11
Den äldre trivs på Sandlunden		1	12	5	18
Ombesörja trygghet och välbefinnande hemma (t.ex mellan vårdperioder eller efter avslutad vård vid Sandlunden)	1	1	7	3	12
Beakta unika behov bland de äldre	1	1	1	1	4



3. Att utvecklas som yrkesmänniska					
Utveckla min förmåga att dokumentera	2	3	9	3	17
Utveckla min förmåga att rapportera	2	3	6	2	13
Metoder som stöder den äldres förmåga att kommunicera			8	2	10
Rehabiliterande arbetssätt	2	3	9	7	21
Stimulerande vardag för äldre	1	1	12	6	20
Den äldres mentala hälsa	1	1	9	1	12
Minnesproblem bland äldre	2	1	7	2	12
Vård i livets slutskede	1	1	7	5	14
4. Arbetskollektivet					
Utveckla respektfullt samarbete med arbetskamrater	2	2	15	6	25
Förbinda sig till den personliga vård- och serviceplan som uppgjorts för varje patient/klient	2	3	5	4	14
Respektera allmänna avtal och överenskommelser på arbetsplatsen	2	2	4	3	11
Respektera gränsen mellan privatliv - yrkesarbete	2	1	5	2	10
Bidra till en god stämning på arbetsplatsen	1	2	15	7	25

Kartläggningen visade på tyngdpunktsområden som personalen önskade fokusera och stärka sitt kunnande inom. För att precisera olika temaområden beslöt projektledningen att utföra en andra kartläggning där var och en i personalen ännu skulle reflektera kring sitt kunnande i yrkesgemenskapen. Innan den andra kartläggningen utfördes ordnades informationstillfällen där resultatet av den första kartläggningen presenterades samt diskuterades och det fortsatta utvecklingsarbetet introducerades. 35 personer deltog i informations- och diskussionstillfället. I bilaga 2 framgår frågeformuläret.



Personalens reflektioner kring det egna yrkeskunnandet framgick i den andra kartläggningen under våren 2009 där de individuellt besvarade följande frågor:

God vårdare

1. Vilka egenskaper skall en god vårdare ha?
2. Vad finns hos mig som gör mig till en god vårdare?
3. Vad finns hos mig som hindrar mig att vara en god vårdare?

God medarbetare

1. Vilka egenskaper skall en god medarbetare ha?
2. Vad finns hos mig som gör mig till en god medarbetare?
3. Vad finns hos mig som hindrar mig att vara en god medarbetare?

Gott samarbete

1. Vad är viktigt för mig i samarbetet med klienten?
2. Vad är viktigt för mig i samarbetet med anhöriga?
3. Vad är viktigt för mig i samarbetet med personalen inom Sandlundens åldringscenter?
4. Vad är viktigt för mig i samarbetet med mina förmän
5. Hur bidrar jag till ett gott samarbete?

Vården och omsorgen om den äldre klienten och klienten med minnesproblematik

Att söka och inneha kunskap som är baserat på fakta

1. Vad kan jag mycket om?
2. Vilken kunskap behöver jag ännu?
3. Hur gör jag för att upprätthålla min kunskap?

Vården och omsorgen om den äldre klienten och klienten med minnesproblematik

Upplevelser av arbetet

1. Hur upplever jag mitt arbete idag?
2. Vad känns meningsfullt i mitt arbete?
3. Vad är jag inte tillfreds med i mitt arbete?

Vården och omsorgen om den äldre klienten och klienten med minnesproblematik

Att bibehålla god vård och omsorg på Sandlundens åldringscenter

1. Hur kan jag bidra till att den goda vården och omsorgen upprätthålls?
2. Vilka områden anser jag att borde förbättras?
3. Hur kan vi inom personalen nu och i framtiden gemensamt bidra till att god vård och omsorg ständigt förbättras på Sandlundens åldringscenter?



Antal som svarade	Hemserviceledare	1
	Sjukskötare	2
	Närvårdare	25
	Hemhjälpare	10
	Vårdbiträde	2
	Totalt:	<u>40</u>
Antal som svarade	Sandlundens åldringshem	11
	Sandlundens servicehem	9
	Roslundens demenshem	9
	Hemservice	11

Samtliga svar skrevs ned utan tolkning och materialet analyserades i projektledningen i syfte att skapa ändamålsenliga uppgifter för samarbetsinlärningsprocessen. Materialet finns på Sandlundens åldringscenter.

Personalens svar sammanställdes sålunda att faktorer som befrämjar god vård och omsorg (interna styrkor) vid Sandlundens åldringscenter och faktorer som hindrar god vård och omsorg (interna svagheter) vid Sandlundens åldringscenter framgick.

I sammanställningen framkom inga namn. Svaren fick alla personligen tillbaka och de kan tas med i utvecklingssamtal med förman. Sammanställningen ligger till grund för det gemensamma utvecklingsarbetet som förverkligades under september till november inom projektet.

I bilaga 3 framgår sammanställningen av personalens svar i den andra kartläggningen.



5. Validering - stöd för utveckling på individ- och organisationsnivå

En möjlig väg för att följa upp och säkerställa personalens yrkeskunnande och därmed möta de förväntningar som ställs i de riksomfattande kvalitetsrekommendationerna 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. Kravmärkt Yrkesroll – Center för kompetens- och yrkesutveckling i Sverige presenterar 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.⁸ 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.¹⁰

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 (förutse)
- 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 förändring¹¹

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

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

⁹ Utbildningsstyrelsen 2002.Specialyrkesexamen i äldreomsorg. Examensgrunder. Föreskrift 36/011/2002

¹⁰ 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

¹¹ Salo, Petri. Yrkesskicklighet? Utvärdering av yrkesskicklighet? Arbete och arbetslivets organisationer.2008. Åbo Akademi i Vasa. psalo@abo.fi



I syfte att stöda personalen vid Sandlundens åldringscenter presenteras en modell som kan utgöra en grund för att skapa kriterier för yrkeskunnande vid Sandlundens åldringscenter samt möjliggöra utvecklingsplaner på individ- och organisationsnivå.

I publikationen "Vägar för att förstå och stimulera lärande i praktiken" beskrivs följande kompetensnivåer:¹²

<i>Kännedomsnivå</i>	<i>Introduktionsnivå</i> KUNSKAP	<i>Basnivå</i> VETA OCH FÖRSTÅ	<i>Fördjupningsnivå</i> VETA HUR	<i>Expertnivå</i> FÖRMÅGA
Ha kännedom om, har hört talas om	Känna till/veta vad det handlar om och i begränsad utsträckning kunna tillämpa kunskapen. Ha tillräckligt kunskap för att veta vilken yrkesgrupp som vet mer	Att veta och förstå till den grad att teoretiska kunskaper kan tillämpas i praktiken. Att kunna reflektera över sitt handlande och kan återberätta på ett begripligt sätt	Kunna föra ut kunskapen på ett sakligt sätt. Kan reflektera tillsammans med andra och kan ompröva sin kunskap och sitt handlande. Kan kritiskt granska ny kunskap/forskning. Kan värdera sin kunskap och sätta den i förhållande till andra personers kunskap	Att kunna initiera utveckling av ny kunskap genom konstruktiv reflektion. Att ha väl förankrad reflekterad kompetens. Att ha helhetsperspektiv det vill säga ha god överblick över kunskapsområdet. Att kunna bidra till utveckling av metoder och i viss mån teorier, såväl som bidra till andras.

Inom det finländska examenssystemet preciseras krav på yrkesskicklighet och mål och kriterier för bedömning inom specifika examina. Grunden för beskrivning av kraven på yrkesskicklighet är den kvalifikationsbestämning som anses vara lämpligast för yrkesområdet.¹³

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

¹³ Specialyrkesexamen i äldreomsorg. Examensgrunder. 2002 Utbildningsstyrelsen



För att kunna följa upp och bedöma yrkeskunnande/yrkesskicklighet bör kriterier för kunnandet definieras inom specifika kunskapsområden och definieras i förhållande till kompetensnivå. När kunskapsområden och kompetensnivåer inom dessa är definierade kan följande modell utgöra bas för en utvecklingsplan på individnivå.

Kunskapsområden	Överenskommen kompetensnivå	Din kompetensnivå	Önskad kompetensnivå	Plan för hur och när nå fram till önskad kompetensnivå

Fördelen med denna modell är att:

- Den kunskap och kompetens som varje yrkesgrupp bör besitta synliggörs
- Den individuella utvecklingsplanen kan diskuteras med förman
- Det totala behovet av kompetensutveckling synliggörs och en planering möjliggörs
- Teamets samlade kompetens synliggörs, förstås och kan användas på ett ändamålsenligt sätt
- Enhetens samlade kompetens synliggörs, förstås och kan användas på ett ändamålsenligt sätt ¹⁴

Utgående från resultatet av andra kartläggningen, där personalens reflektioner kring det egna yrkeskunnandet framgår samt från den gemensamma handlingsplan som formas inom Sandlunden, utgående från riksomfattande kriterier för kunnande och utgående från de riksomfattande kvalitetsrekommendationerna kunde kriterier för yrkeskunnande inom Sandlundens åldringscenter preciseras. Kanske det kunde vara nästa målområde för utvecklingsarbete inom organisationen?

¹⁴ 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



6. Samarbetsinläring

Projektet tar fasta på att stöda den enskilda individen samt arbetsgemenskapen genom att fokusera på lärande i arbetet och stärka det yrkesmässiga kunnandet/yrkesskickligheten och kompetensen.

Pedagogiska utgångspunkter för lärande i arbetet

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 lärprocesserna 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. Var och en av oss är kapabel att påverka lärprocesser och därmed också välja vad vi vill göra.¹⁵

Inom projektet lyfts även begreppet KASAM -känsla av sammanhang i syfte att stärka lärandet i arbetet och för att förstå KASAMS betydelse för klienternas livskvalitet.

Tre komponenter skapar en känsla av sammanhang, KASAM, enligt Antonovsky¹⁶

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.

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

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



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.

Lärprocesser kan illustreras med steg där varje sekvens är betydelsefull. Varje steg är beroende av att var och en (samt tillsammans) i ett arbetssamfund reflekterar över förväntningar och förutsättningar för att gemensamt lära och utveckla verksamheten. Då varje steg är klart, erfarenheter beskrivna, förstådda och analyserade i termer av orsaker och konsekvenser, kritiskt värderande och konstruktivt reflekterade sammanfogas en handlingsplan för det fortsatta arbetet.

1. Skapa gemensamt fokus. Vilka är organisationens utmaningar idag?
2. Få ett gemensamt perspektiv på de förutsättningar som påverkar aktiviteterna, både externa och interna
3. En gemensam uppfattning om idé och uppdrag.
4. Ett gemensamt perspektiv på idéer, mål, uppgifter, roller och hur relatera
5. En gemensam syn på arbetssätt
6. En gemensam syn på resultat.¹⁷

Som stöd i tankearbetet och diskussionerna kan Edvard De Bonos tänkande hattar utgöra ett hjälpmedel där olika tankar får en speciell symbol.^{18 19}

Samarbetsinläring som pedagogisk metod stöder lärande i grupp.

- Samarbetsinläring är en form av grupparbete, där varje gruppmedlem bär ansvaret för de gemensamma målen. Var och en strävar till att arbeta såväl för sitt eget som för gruppens bästa, och strävar till goda inlärningsresultat.
- En förutsättning för ett smidigt samarbete är att varje gruppmedlem har tillägnat sig två principer: att hjälpa de andra såväl i inläring som i arbete, och att delta aktivt i arbetet. Då alla förstått detta, kan man försäkra sig om att samarbete är möjligt och fruktbart.²⁰

¹⁷ 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

¹⁸ Edward de Bono: Sex tänkande hattar. www.edu.fi/svenska/kanguru/tankande_hattar.pdf

¹⁹ SIT Scandinavia AB. 2004. Systematic Inventive Thinking. Edward de Bonos sex tänkande hattar http://www.md.kth.se/edu/mce/4F1901/SIT_other_tools-Sexhattar.pdf

²⁰ Sahlberg P & Leppilampi A. 2005. Samarbetsinläring. Runa Förlag



Lavonen, Meisalo & al beskriver fem principer för samarbetsinläring²¹

1. **Gruppmedlemmarnas positiva beroende av varandra:**
Gruppverksamheten skall på ett positivt sätt vara beroende av varje individ och av individernas prestationer. Uppgiften kan inte genomföras utan insats av varje gruppmedlem. Varje individ har sin egen uppgift som tillsammans med de andras uppgifter utgör gruppens gemensamma mål.
2. **Mångsidig och öppen växelverkan gruppmedlemmarna emellan:**
En obehindrad och öppen växelverkan mellan gruppens medlemmar är en förutsättning för ett fungerande samarbete. Varenda en måste känna sig behövd och godkänd. Man kan ge varje gruppmedlem en roll, så att det arbete som ingår i rollen för gruppen närmare det gemensamma målet.
3. **Personligt ansvar:**
Varje gruppmedlem bär ansvar också för de övrigas inläring och för att gruppen når sina uppställda mål. Trots att man löst uppgiften, betyder detta ännu inte att grupparbetet är slutfört. Uppgiften har lyckats och är slutförd först då man är säker på att varje gruppmedlem har förstått och lärt sig det som var meningen. Detta innebär också att var och en personligen skall se till att han lärt sig samma saker som de övriga gruppmedlemmarna.
4. **Att utvärdera gruppverksamheten och -inläringen:**
Ett mål för samarbetsinläringen är också att utveckla individens metakognitiva färdigheter. Ju bättre individen förstår och styr sin egen inläring, och upplever gruppen som ett stöd för sin utveckling, desto effektivare är gruppinläringen, och desto högre kvalité har inlärningsresultaten.
5. **Att känna igen och utveckla sina samarbetsförmågor:**
Samarbetsinläringen erbjuder individen en möjlighet att öva upp sina förmågor att växelverka med andra och fatta beslut. Han kan också lära sig färdigheter som är relaterade till olika roller, t.ex. ledarskap, problemlösning, kommunikation och tolerans

²¹ Lavonen, Meisalo & al. " Vad betyder samarbetsinläring?
<http://www.edu.helsinki.fi/malu/kirjasto/yto/yto/index.sv.htm>



Förverkligande och uppföljning av samarbetsinläringen

Utgående från kartläggningarnas resultat och från diskussion med ledningen för Sandlundens åldringscenter planerades det fortsatta arbetet i processen att identifiera och stärka personalens yrkeskunskande. Temata byggdes upp utgående från kartläggningarnas resultat och i form av olika fallbeskrivningar.

Personalen handledes i att under processens gång diskutera och klargöra sin syn på

- En god vårdare har följande egenskaper
- En god medarbetare har följande egenskaper
- Ett gott samarbete med klienten visar vi genom att
- Ett gott samarbete med anhöriga visar vi genom att
- Ett gott samarbete med personalen visar vi genom att
- Ett gott samarbete med förmän visar vi genom att
- Vi bidrar till att den goda vården och omsorgen vid Sandlundens åldringscenter upprätthålls och ständigt förbättras genom att....

Pilotgrupper valdes utgående från behov i organisationen och delades in i hemmagrupper och expertgrupper. Inom hemmagrupperna ingick personal från samma avdelning och sammanlagt 8 hemmagrupper bildades. Under de initierande samarbetsinläringstillfällena diskuterades avdelningens/enhetens/personalens styrkor och utvecklingsbehov.

Inom expertgrupperna ingick personal med representation från olika avdelningar och verksamhetsområden. Sammanlagt 6 expertgrupper bildades. Samarbetsinläringen inom expertgrupperna fokuserade temata i relation till fallbeskrivningar och beaktade det som framgick i hemmagruppernas träff.

Samarbetsinläringen fortsatte sen i hemmagrupperna där man kom överens om SANDLUNDENS SÄTT ATT JOBBA i enlighet med organisationens vision och värdegrund. Personalens ställningstagande och resultat av samarbetsinläringen framgår i separat bilaga.



Samarbetsinlärnningen steg för steg

- Tillfälle 1 (i hemmagruppen) 1.9.2009**
Introduktion
- Målsättning
 - Presentation av kartläggningarnas resultat
 - Introduktion i hur vi skall jobba tillsammans och hur vi följer upp och utvärderar
 - Vi bekantar oss med varandra och kommer överens om hur vi lär tillsammans
 - Under mellanperioden och innan vi ses vid tillfälle 2 läser vi alla noggrant igenom resultatet av kartläggningarna
 - Introduktionsföreläsning med Mary Andrén-Pada
Vårt uppdrag inom äldreomsorgen
- Tillfälle 2 (i hemmagruppen) 7.9 och 8.9 2009**
- Vi går igenom och skriver ned avdelningens/enhetens/personalens styrkor och svagheter (utvecklingsbehov) och tar med oss de riktlinjer vi i hemmagruppen anser är viktiga att jobba enligt inom äldreomsorgen till expertgruppen
- Tillfälle 3 (i expertgruppen) 15.9, 16.9, 21.9 2009**
- Vi bekantar oss med varandra och kommer överens om hur vi lär tillsammans
 - Introduktion i arbetet i relation till fallbeskrivningen
 - Vi jobbar tillsammans och lär tillsammans, vi skriver ned det vi kommer överens om
- Tillfälle 4 (i expertgruppen) 29.9, 30.9, 6.10 2009**
- Vi fortsätter med vår uppgift i expertgruppen och kommer överens om och skriver ned de arbetssätt vi anser att skall råda på Sandlundens åldringscenter
- Tillfälle 5 (tillbaka i hemmagruppen) 20.10, 21.10 2009**
- Vi kommer överens om SANDLUNDENS SÄTT ATT JOBBA i enlighet med organisationens vision och framställer ett dokument som skall ligga till grund för vårt fortsatta arbete
- Tillfälle 6 Gemensam uppföljning 17.11 2009 Plats: Sandlundens åldringscenter**
Vi avslutar samarbetsinlärnningen med att utvärdera det vi gjort, utvärdera vår upplevelse av att jobba tillsammans i hemmagrupper och expertgrupper och gör en gemensam SWOT-analys samt rapporterar för varandra vad vi kommit fram till
- Kl 9.00-12.00 Hemmagrupperna A, C, E och G**
Kl 13.00-16.00 Hemmagrupperna B, D, F och H



Samarbetsinlärningstillfällen i bild







Yrkesakademin
i Österbotten



UTBILDNINGSTYRELSEN





Utgående från kartläggningarnas resultat analyserade ledningen för Sandlunden (äldreomsorgsledaren, hemserviceledaren och ansvariga sjukskötaren) resultatet och tog ställning till hur personalens uttryck för behov av utveckling på individnivå och organisationsnivå skulle bemötas och tas tillvara i det fortsatta utvecklingsarbetet. Ledningens ställningstaganden och förslag framgår nedan.



GOD VÅRDARE – EGENSKAPER

Klienten i fokus (ex. respekterar klientens vanor, sätt att vara)
 Empatisk (ex. vårdar med hjärtat, lyssnar)
 Flexibel (ex. att man utgår från situationen som den är just nu)
 Sakkunnig (ex. att man litar på sin egen kunskap och vill utveckla sig)
 Samarbetsförmåga (ex. kan samarbeta med t.ex klienten, anhöriga, medarbetare)
 Bra bemötande (ex. bemöter klienterna som de är- ”på samma plan”)
 Professionell (ex. kan skilja på ”yrkesrollen ”och ”privata rollen”, kunna ta ett eget ansvar och ha en yrkesidentitet)

GOD MEDARBETARE – EGENSKAPER

Ansvarstagande (ex. tar själv ansvar och lägger inte ansvar på någon annan)
 Lojal (ex. håller överenskommelser, baktalar inte)
 Samarbetsvillig
 Positiv (man är varandras arbetsmiljö)
 Respektera varandras olikheter
 Kommunikation (öppen dialog)

GOTT SAMARBETE

Öppen kommunikation (inte baktala)
 Ta vara på varandras kunnande och resurser
 Lojal (mot medarbetare och förmän)
 Respekterar varandra
 Målinriktad (alla strävar mot samma mål)
 God problemlösning (Om något är oklart – fråga upp - tolka inte själv)



PROBLEMOMRÅDE: INFORMATION

<i>Vem informerar om vad:</i>	
Äldreomsorgsledare	Budget (på personalmöte) Bokslut (på personalmöte) Personalfrågor (ex. anställningar, semestrar)(på personalmöte) Klientbeslut (på personalmöte och/eller skriftligt till respektive avdelning) Allmän information (på personalmöte, skriftligt i personalrummet)
Ansvarig sjukskötare och hemserviceledare	Förändringar i daglig verksamheten (skriftligt eller muntligt) Allmän information (skriftligt eller muntligt) Aktuella saker som rör verksamheten (skriftligt eller muntligt)
Personal	Information om daglig verksamhet åt medarbetare (skriftlig eller muntligt) Information om klienter till anhöriga (muntligt)
<i>Skyldigheter:</i>	Var och en har skyldighet att ta reda på (ex. läsa anslagstavla, informationshäfte, fråga upp, läsa handboken) om eventuella förändringar.
<i>Utvecklingsförslag:</i>	Att informationstavlorna "effektiveras". Vi spjälkar upp tavlorna och lägger det mest aktuella på en sida. Informationen tas ner efter en vecka och läggs i en skild mapp där informationen sparas en längre tid. Att informationen utvecklas via dator och nätverket



PÅVERKAN

- Alla medarbetare har möjlighet att komma med förslag och påverka genom att diskutera dagligen med sina medarbetare och förmän. Regelbundna personalmöten ordnas där aktuella saker tas upp, diskuteras och tas beslut om.
- "Påverkan" borde göras gemensamt på t.ex personalmöten eller kaffestunder och inte ute på respektive enhet av någon enskild person
- Vad gäller klientbeslut som inte är dagsaktuella eller under behandling informerar förmännen om när beslut tagits.
- Alla åsikter tas i beaktande men förmännen har en helhetssyn och deras beslutanderätt borde beaktas.
- Nya medarbetares åsikter väger lika tungt som de som jobbat länge och deras åsikt ska också respekteras och inte undertryckas.

SCHEMALÄGGNING

- Att man i god tid lämnar in ansökan om tjänsteledigheter (och kurser)
- Försöka att i större utsträckning undvika morgontur efter kvällstur för att få längre vila mellan arbetsskiften
- Man kunde försöka med rullande schema. Arbetsschemat planeras så det är jämnt och då kan arbetstagaren räkna ut när hon jobbar och är ledig
- Man kan försöka att komma ihåg att varje önskemål påverkar arbetsschemat för alla andra



Samarbetsinlärnningen avslutades med ett gemensamt diskussionstillfälle för samtliga i personalen och ledningen för Sandlundens åldringscenter. Personalens handlingsplan, SANDLUNDENS SÄTT ATT JOBBA” presenterades, likaså ledningens tankar och förslag. I diskussionen som följde besvarade alla följande frågor

1. Vad har känts bra med projektet?
2. Vad har känts mindre bra?
3. I vilken mån har projektet gett beredskap för kommande utmaningar?
4. Var det något ni saknade

Följande reflektioner framgick och presenteras utan tolkningar:

1. Vad har känts bra med projektet?

- bra att få diskutera, ventilera. Man vet att man gör mycket av detta automatiskt En del av vardagen
- fått diskutera med personal från andra enheter
- i lugn och ro fått diskutera arbetet
- varit ett grupparbete
- i hemmagruppen diskuterat praktiska saker i arbetet
- i expertgruppen lärt känna varandra och kommit varandra närmare
- bra att samarbeta med andra enheter och att kunna diskutera arbetet tillsammans
- blandade grupper har varit bra
- hört andras åsikter – problemområden inom andra enheter
- bra att vi fått tid att prata och diskutera – sätta ord på problem och resurser
- lärt oss samarbeta mellan avdelningarna – hjälper varandra mera
- lärt känna varandra bättre
- att få samlas från olika enheter och diskutera (kommit närmare varandra)
- alla enheter har fått vara med
- fått diskutera tillsammans på arbetstid
- ta del av varandras åsikter
- möjlighet till gemensamma samtal inom olika enheter



- möjlighet till problemlösningar
- få ta del av andras åsikter gällande vården
- bra med små grupper (lättare att uttrycka sig)
- personal medhörighet (för halvtids arbetare)
- att vi har fått tid att prata/diskutera om arbetet enheterna emellan
- vi har fått arbeta tillsammans
- bra att man fått denna möjlighet att reflektera över arbetet
- kunnat sitta ner tillsammans (även från olika arbetspunkter) och fundera över arbetet.

2. Vad har känts mindre bra?

- få ta del splittrade arbetstider, utrymmen!
- sämre arbetslistor
- trodde att det skulle ha kommit mera sakkunskap
- diskuterade samma sak gång på gång – tårta på tårta
- inte alltid så motiverande
- sämre arbetslistor på kursdagarna
- haft arbetsskifte på kursdagen (lång arbetsdag)
- för lite tid för uppgifterna
- lite långdraget (tröttsamt ibland)
- att arbetet/klienterna blivit lidande då vi haft kurs
- man är lite trött när man jobbat före eller efter kurs
- många frågor har gått in i varandra
- koncentrerad kurstid, varit svårt att få arbetslistor att gå ihop

3. I vilken mån har projektet gett beredskap för kommande utmaningar?

- bra att veta att alla arbetar enligt samma regler och mål – känns tryggt!!
- lättare att ventilerat sina åsikter
- bra att det finns dokumenterat vad vi gått igenom så att vi får gå tillbaka och påminna oss själva samt informera ny personal
- att vi diskuterat med andra och inte går och funderar på något som man inte vågar säga
- mot samma mål



- diskutera mera
- lärt känna varandra bättre så att vi har lättare att diskutera olika saker och komma med nya idéer
- nya idéer och tankesätt, påmints om hur vi skall arbeta och umgås med varandra
- kanske lärt oss att kommunicera mera öppet, lärt oss att lyssna mera på varandra
- fått en gemensam utgångspunkt
- blivit bättre att samarbeta – blivit bättre att förstå hur andra enheter arbetar
- blivit bättre att kommunicera och lösa problem
- blivit bättre att tänka till och sätta klienten i fokus
- möjlighet till tankeställning
- styrka och mod
- vi diskuterar mera med varandra
- lättare att kunna fråga om råd av vårdare och förmän så att vi kan hjälpas åt och komma till gemensamma beslut
- fått ett bra dokument, en grund att stå på. Är en utmaning att stärka arbetet och "Sandlundens sätt att jobba". Att vi har förbundit oss till detta och ska jobba utgående från det nu.

4. Var det något ni saknade

- ansvariga sjukskötaren med i expertgruppen
- mera sakkunskap
- förmännen med ibland i vissa diskussioner
- ännu mer diskussion i grupperna
- vi fick inte delta i frågeformulär så det var svårare att förstå meningen med kursen(det framgick i diskussionen att dessa 2 personer anställts i en senare del av processen)
- saknat att få vara med i processen!!



Utvärdering efter samarbetsinläringen

Utvärdering efter samarbetsinläring genomfördes i form av att alla individuellt besvarade ett frågeformulär (bilaga 6 och 7). Det sammantagna resultatet finns beskrivet nedan.

Självvärdering i relation till arbetet inom hemmagruppen - SAMMANSTÄLLNING

Antal svar: 33

Ofta = 3 Ibland = 2 Inte alls = 1

Påståenden:	Medelvärde
Jag kom med egna idéer	2,45
Jag bad andra om uppgifter och synpunkter	2,33
Jag gjorde sammandrag av gemensamma åsikter	2,27
Jag bad om hjälp vid behov	2,33
Jag hjälpte de övriga (antal svar : 32)	2,09
Jag kontrollerade att alla förstod hur vi skulle göra (antal svar : 32)	2,21
Jag hjälpte gruppen att lära tillsammans	2,21
Jag tog hänsyn till alla gruppmedlemmar under arbetet	2,88
Jag uppmuntrade andra	2,55
Jag kände mig lycklig i gruppen	2,70

Svara även på följande:	Ja	Nej
Jag har lärt mig mera om det jag ville lära mig om	30 + 1 kanske	2
Det jag lärt mig vill jag förverkliga i det dagliga arbetet	33	
Det jag lärt mig kan vi förverkliga på avdelningen	32 + 1 kanske	

Kommentarer:

Antal personer som kommenterat: 6

- Bra att diskutera problem och hur vi skall förbättra vården för våra klienter så att vården blir mera individuell och värdig
- Bra att få tid att diskutera arbetet och gå igenom vad som är bra och dåligt. Gemensamma mål är det bästa för ett gott samarbete
- Bra att få prata och byta idéer med arbetskamrater också från andra enheter. Expertgrupperna hade fram samma saker men det var lite olika nerskrivet
- Det var bra att diskutera i grupper från olika "avdelningar" att lära känna varandra bättre och förstå varandra från andra synvinklar
- En mycket givande kurs
- Nu har vi lärt oss att vi skall ha mod att framföra våra åsikter, ändå känns det osäkert hur ens funderingar eller tankar tas emot. Kan det accepteras och diskuteras på en bra nivå. Hoppas det! Därför var denna kurs bra för alla har tagit del av den.



Självvärdering i relation till arbetet inom expertgruppen - SAMMANSTÄLLNING

Antal svar: 34

Ofta = 3 Ibland = 2 Inte alls = 1

Påståenden:	Medelvärde
Jag kom med egna ideér	2,29
Jag bad andra om uppgifter och synpunkter	2,26
Jag gjorde sammandrag av gemensamma åsikter	2,24
Jag bad om hjälp vid behov	2,24
Jag hjälpte de övriga (antal svar : 32)	2,03
Jag kontrollerade att alla förstod hur vi skulle göra (antal svar : 32)	2,24
Jag hjälpte gruppen att lära tillsammans	2,12
Jag tog hänsyn till alla gruppmedlemmar under arbetet	2,94
Jag uppmuntrade andra	2,47
Jag kände mig lycklig i gruppen	2,68

Svara även på följande:	Ja	Nej
Jag har lärt mig mera om det jag ville lära mig om antal svar: 31	29	2
Det jag lärt mig vill jag förverkliga i det dagliga arbetet antal svar: 32	32	
Det jag lärt mig kan vi förverkliga på avdelningen antal svar: 32	31 + 1 kanske	

Kommentarer:

Antal personer som kommenterat: 12

- Bra att höra andras åsikter från en annan enhet. Ta lärdom av andra om deras arbetssätt är bättre, var öppen för allt nytt som är positivt för klienten " Klienten i fokus"
- Det var roligt och nyttigt att få diskutera med arbetskamrater från olika enheter. Man får då en annan bild av hur man/de arbetar
- En bra och givande kurs
- Givande att diskutera när vi var samlade från olika enheter och ta del av varandras åsikter, resurser och möjligheter i olika situationer
- Det var extra intressant att träffas i expertgruppen och lära av andra avdelningars syn på arbetet
- Det var mycket att diskutera, men många saker blev repeterade och gick in i varann. Mycket av allt visste vi från förr men det är bra att bli påmind hur vi skall få en bra arbetsmiljö och ge en bra vård
- Trevligt att jobba tillsammans med "andra enheters" personal, lärde känna dem bättre
- Har varit en annorlunda och mycket intressant kurs
- Det var bra att diskutera i grupper från olika "avdelningar" och lära känna och förstå varandra bättre från olika synvinklar
- Intressanta kurstillfällen. De två sista tillfällena kändes som upprepning





Yrkesakademin
i Österbotten

- På grund av tidsbrist kan det vara svårt att förverkliga alla mål men vi försöker och jag vet vad vårt gemensamma mål är. Kursen har för min del varit mycket givande. Aldrig förr har jag varit med om att på detta sätt i lugn och ro få "prata jobb" med mina arbetskamrater. Jag har jobbat 33 år så visst var det på tiden att sätta sig ner och fundera på situationen på avdelningen och även höra andras åsikter.
- En intressant kurs som har som mål att få både personal och klienter att må bra. Vi vet ju i stora drag hur vi skulle vilja att det skall vara och nu gäller det att försöka följa detta så gott man kan. Ett stort tack till duktiga kursledare ☺



Utvärdering med hjälp av SWOT-analys

SWOT-analys är en metod för att analysera förutsättningar och möjligheter för att uppnå ett definierat mål. En SWOT analys omfattar såväl analys av omvärlden som analys av den interna organisationen. SWOT kan användas för att analysera ett projekt, ett företag eller en organisation. SWOT-analysen utfördes av ledningen vid Sandlundens åldringscenter i november 2009.

Interna styrkor (Strengths)	Interna svagheter (Weaknesses)
Styrkor, som gör det möjligt att vi kan jobba enligt vår handlingsplan inom Sandlundens åldringscenter	Svagheter, som vi kan påverka inom Sandlundens åldringscenter
- Alla i personalen fick vara med även ledningen i vissa delar. - Samarbete mellan avdelningarna har ökat. - Majoriteten av personalen är positiv. - Det finns mycket kunnande hos personalen. - Alla var engagerade även känslomässigt engagerade i utvecklings arbetet. - Vi ser möjligheter att arbeta enligt handlingsplanen	- Det tar tid att bryta gamla vanor och mönster samt att anamma det nya arbetssättet

Externa möjligheter (Opportunities)	Externa hot (Threats)
Faktorer utanför avdelningen/organisationen som vi kan ta vara på för att ge en god äldreomsorg inom Sandlundens åldringscenter	Faktorer utanför avdelningen/ organisationen som gör det svårt för oss att ge en god äldreomsorg inom Sandlundens åldringscenter
- Kommunens ledning är positiv till utvecklingsarbetet. Den officiella rapporten samt handlingsplanen utdelas till socialnämnden - Vi går in i en ny organisation och tar detta med som stöd i arbetet på alla nivåer	- Vi går in i en ny organisation - vad medför det??



7. Sammanfattande utvärdering av process och resultat

Syftet med projektet "Kompetens och yrkeskunnande i äldreomsorgen vid Sandlundens åldringscenter är att utveckla "Sandlundens sätt att jobba" i enlighet med organisationens uttalade målsättning och hederspass inom äldreomsorgen innefattande värderingar ss respekt, trygghet och självbestämmande.

Delmålen i projektet är därmed att:

1. Kartlägga personalens upplevda kompetens inom specifika temaområden och ge stöd för utvecklingsplaner på individ och organisationsnivå
2. Utveckla organisationen som en lärande organisation genom att tillämpa samarbetsinläring som metod för lärande och stärkande av yrkeskunnande
3. Visa på möjligheter att validera (identifiera) befintligt yrkeskunnande och erkänna det yrkeskunnande som tidigare inlärts samt ge förslag på hur den resurs som finns inom Sandlundens åldringscenter kan omsättas och implementeras i olika verksamhetsmiljöer.

Målet med utvärderingen är primärt att följa upp och bedöma

1. hur och om projektets delmål har uppfyllts
2. hur processerna med kartläggning och har förverkligats och vilka tyngdpunktsområden som framkommit
3. hur samarbetsinläringen som metod har upplevts för lärande och stärkande av yrkeskunnande i organisationen
4. hur resultaten av kartläggning och samarbetsinläring tas med i det fortsatta arbetet och i de individuella utvecklingsplanerna
5. hur processen med validering av yrkeskunnande kunde tas tillvara i personalstrategin inom Sandlundens åldringscenter

För Yrkesakademins i Österbotten (YA!) del är det viktigt att i samarbete få utveckla kunnande och verktyg för kompetensutveckling, även att få använda och samarbeta med den expertis som finns i regionen är stort och viktigt. YA:s uppdrag är också att stärka samarbete och nätverk med arbetslivet och sakkunniga i regionen.



Mary Andrén-Pada, <http://www.netikka.net/omsorgmary/sv/index.php>, specialkunnig inom äldreomsorgen har medverkat i projektet och beskriver här sina reflektioner

”Det har varit mycket givande, meningsfullt och lärorikt att ha haft förmånen att följa med i äldreomsorgspersonalens process och tankar kring sitt sätt att jobba. Reflektionerna har varit många och vittomfattande, eftersom det unika med omvårdnad är att arbetet utförs inom ramen fören relation. Utöver relationen till klienterna har man även relationer åt många andra håll - anhöriga, besökare, samarbetspartners, arbetskollegor och förmän på olika nivåer. Det har därför varit lätt att snärja in sig i de många konstellationerna, men iver, intresset och engagemanget har varit stort och funnits med under hela processen.

Medvetenhet och insikter om egna och arbetsteamets tanke- och handlingsmönster har uppstått, samtidigt som man haft möjlighet att ta del av andra arbetsgruppers arbetssätt och tankegångar. Det har varit inspirerande att se hur processen framskridit från att tala om problem till en vilja att åtgärda dem. Medlemmarna har prestigelöst tagit lärdom av varandra och tagit tillvara varandras kunskap och erfarenheter. De har också haft förmågan att belysa problemen ur flera perspektiv. Sådana arbetsteam har goda förutsättningar att utvecklas både i samarbete och i en öppen kommunikation.

Jag önskar äldreomsorgspersonalen i Larsmo hjärtligt lycka till!”
Mary Andrén-Pada

Produkten: Handlingsplanen SANDLUNDENS SÄTT ATT JOBBA presenteras i bilaga 3

Utvärderingen i relation till projektets mål och i relation till överenskomna kriterier framgår av tabell nedan.



Projektets mål	Kriterier för utvärdering	Metod	Uppföljning
Kompetenskarta inom specifika temaområden	Andel som svarat Personalens upplevda behov av förstärkning av yrkeskunnande (tyngdpunktsområden) Enkäternas ändamålsenlighet - ger frågorna svar i enlighet med projektets målsättning - framkommer personalens upplevda behov av förstärkning av yrkeskunnande - ger enkäterna och deras resultat stöd för utvecklingsplaner på individ- och organisationsnivå Hur kan de i så fall tas tillvara?	Beräkning Enkät – resultatbeskrivning i tyngdpunktsområden samt beskrivning av övriga önskemål	Kartläggning 1: 34 svar Kartläggning 2: 40 svar Framgår av beskrivning av kartläggningarnas resultat i den skriftliga slutrapporten Analys av resultatet: Enkäterna byggdes upp i enlighet med riktlinjer inom Sandlundens åldringscenter och i enlighet med behov av kompetensutveckling Tyngdpunktsområdena kommer fram i kartläggningen samt behov av vidare utbildning. Möjlighet finns att skapa individuella planer, samt att gå vidare i utvecklingssamtalen utgående från den personliga kartläggningen. Detta gäller både på individuellt plan och på organisationsnivå.
Samarbetsinläring	Klara och tydliga mål samt motiverande och meningsfull inläring - Gruppverksamheten skall på ett positivt sätt vara beroende av varje individ och av individernas prestationer. - Uppgiften kan inte genomföras utan insats av varje gruppmedlem. - Varje individ har sin egen uppgift som tillsammans med de andras uppgifter utgör gruppens gemensamma mål.	Enkät med frågor rörande samarbetsinläring som metod	Målen för samarbetsinläringen var tydliga. Redovisning av hur personalen upplevt samarbetsinläring som metod framgår av den skriftliga slutrapporten Samarbetsinläringen avslutades med ett gemensamt diskussionstillfälle för samtliga i personalen och ledningen för Sandlundens åldringscenter. Personalens handlingsplan, SANDLUNDENS SÅTT ATT JOBBA” presenterades, likaså ledningens tankar och förslag.



	• Varje gruppmedlem bär ansvar också för de övrigas inläring och för att gruppen når sina uppställda mål. • En obehindrad och öppen växelverkan mellan gruppernas medlemmar är en förutsättning för ett fungerande samarbete. • Var och en måste känna sig behövd och godkänd och det gemensamma uppdraget att lära tillsammans motiverar och gör det hela meningsfullt. • Samarbetsinläringen erbjuder deltagaren en möjlighet att öva upp sina förmågor att växelverka med andra och fatta beslut.		I diskussionen som följde besvarade alla följande frågor 1. Vad har känts bra med projektet? 2. Vad har känts mindre bra? 3. I vilken mån har projektet gett beredskap för kommande utmaningar? 4. Var det något ni saknade Analys av resultatet: Resultatet visar på att samarbetsinläringen som metod har stärkt samarbetet inom personalgrupperna och upplevelsen av samarbetsinläringen som metod har varit överlag positiv Det visar gott betyg åt personalen, ledningen och projektet. Viljan att förverkliga av det man lärt sig var positiv samt den hänsyn de visade. Personalen har även haft möjlighet att delta i specifika föreläsningar som: - Sårvård (specialsjukskötare Nina Nykvist, hösten 2008) - Medicinska aspekter (ML Philip Koskinen, hösten 2008) - Smärta och smärtlindring (expertsjukskötare Bernice Suikkanen, våren 2009) - Sorgen klädd till ord och känsla (sjukskötare Mary Andrén-Pada, hösten 2009)
--	---	--	--



8. Avslutning

Det är med glädje vi alla har samarbetat inom projektet. 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. Ett stort TACK till alla deltagare i projektet.



Källor

- Antonovsky A. 1991. Hälsans mysterium. Stockholm: Natur och Kultur
- Edward de Bono: Sex tänkande hattar.
www.edu.fi/svenska/kanguru/tankande_hattar.pdf
- Kravmärkt Yrkesroll <http://www.kravmarktyrkesroll.se>
- Lavonen, Meisalo & al. Vad betyder samarbetsinläring?
www.edu.helsinki.fi/malu/kirjasto/yto/yto/index.sv.htm
- Sahlberg & Leppilampi 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
- SHM 2008 Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2008:4 . Kvalitetsrekommendation om Tjänster för äldre. Social- och hälsovårdsministeriet. Finlands kommunförbund
- SIT Scandinavia AB. 2004. Systematic Inventive Thinking. Edward de Bonos sex tänkande hattar
http://www.md.kth.se/edu/mce/4F1901/SIT_other_tools-Sexhattar.pdf
- 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. 2002. Specialyrkesexamen i äldreomsorg. Examensgrunder.
www.oph.fi/svenska/ops/aldre.pdf
- Utbildningsstyrelsen. Bedömning av kunskaper inom yrkesinriktade examina. www.jagkan.fi
- Ålands landskapsregering. 2009. Validering på Åland www.regeringen.ax/validering



Bilaga 1

Bästa deltagare i projektet "Kompetens och kunnande inom äldreomsorgen vid Sandlundens åldringscenter"!

För att kunna bemöta era önskemål om kompetenshöjande aktiviteter vill vi ta del av era uppfattningar om vilken kunskap eller hurudana färdigheter som kunde förstärkas eller lyftas fram.

Ett begrepp kan omfatta många olika aspekter. Därför ber vi att du vänligen kryssar för de områden som du själv vill eller upplever att vårdpersonalen borde fördjupa sig i. Komplettera gärna med sådant som du tycker fattas.

Kryssa i din tjänsteställning:

- ☐ Äldreomsorgsledare eller hemserviceledare
- ☐ Sjukskötare
- ☐ Närvårdare
- ☐ Vårdbiträde/hemhjälpare

1. YREKSETIK

- ☐ Innebörden i etiska principer i vård och omsorg
- ☐ Människosynen
- ☐ Värderingar
- ☐ Respekt
- ☐ Patientens/klientens rätt till självbestämmande
- ☐ Interaktionen (=samspel och samverkan) med patienterna
- ☐ Interaktionen (=samspel och samverkan) med de anhöriga
- ☐ Interaktionen (=samspel och samverkan) mellan personalen
- ☐ Empati
- ☐ _____
- ☐ _____



2. INDIVIDUELL VÅRD OCH OMSORG

- ☐ En personligt uppgjord plan för vård och/eller service
- ☐ Regelbunden utvärdering av varje enskild plan
- ☐ Personalens skyldighet att ge råd om och stöda de äldre att ta del av sina rättigheter
- ☐ Den äldre trivs på Sandlunden
- ☐ Ombesörja trygghet och välbefinnande hemma (t.ex. mellan vårdperioder eller efter avslutad vård vid Sandlunden)
- ☐ Beakta unika behov bland de äldre, såsom _____
- ☐ _____
- ☐ _____

3. ATT UTVECKLAS SOM YRKESMÄNNISKA

- ☐ Utveckla min förmåga att dokumentera
- ☐ Utveckla min förmåga att rapportera
- ☐ Metoder som stöder den äldres förmåga att kommunicera
- ☐ Rehabiliterande arbetssätt
- ☐ Stimulerande vardag för äldre
- ☐ Den äldres mentala hälsa
- ☐ Minnesproblem bland äldre
- ☐ Vård i livets slutskede
- ☐ _____
- ☐ _____



4. ARBETSKOLLEKTIVET

- ☐ Att utveckla respektfullt samarbete med arbetskamrater
- ☐ Att förbinda sig till den personliga vård- och serviceplanen som uppgjorts för varje patient/klient
- ☐ Att respektera allmänna avtal och överenskommelser på arbetsplatsen
- ☐ Att respektera gränsen mellan privatliv och yrkesarbete
- ☐ Att bidra till en god stämning på arbetsplatsen
- ☐ _____
- ☐ _____

5. ÖVRIGA OMRÅDEN

Dina svar bör lämnas in senast den 17.12 2008 till lådan utanför Britt-Maries kansli och beaktas i uppgörandet av ett förslag till hur projektet planeras och genomförs.



Kompetens och yrkeskunnande inom äldreomsorgen vid Sandlundens åldringscenter 202/519/2008

Bästa deltagare i projektet!

Tack för ditt engagemang i kartläggningen och för dina önskemål om vad vi bör satsa på i projektet. Det ni alla svarat ligger till grund för det fortsatta arbetet.

Nästa steg blir nu att du skall besvara olika frågor, lämna in ditt svar senast 3.4.2009 i en låda vid Sandlundens åldringscenter och även uppge ditt namn på frågeformuläret. Då du besvarar frågorna skall du dels tänka på både din egen avdelning/enhet där du jobbar och även på hela Sandlundens åldringscenter.

Efter att alla svar lämnats in sammanställs era gemensamma tankar i kategorierna;

- faktorer som befrämjar god vård och omsorg vid Sandlundens åldringscenter
- faktorer som hindrar god vård och omsorg vid Sandlundens åldringscenter

I sammanställningen framkommer inga namn. Ditt svar får du sen tillbaka och det kan du ta med dig i utvecklingssamtal med din förman.

Sammanställningen av era tankar ligger till grund för hur vi alla jobbar tillsammans under september till november inom projektet.

12.2.2009

Elisabet Borgar, avdelningschef

Projektledare för projektet

Yrkesakademin i Österbotten

Kungsgårdsvägen 30 A

65380 Vasa

Tfn 06-324 2321

Mobil 050-336 8281

E-post: elisabet.borgar@yrkesakademin.fi



Namn: _____

God vårdare

1. Vilka egenskaper skall en god vårdare ha?

2. Vad finns hos mig som gör mig till en god vårdare?

3. Vad finns hos mig som hindrar mig att vara en god vårdare?



God medarbetare

1. Vilka egenskaper skall en god medarbetare ha?

2. Vad finns hos mig som gör mig till en god medarbetare?

3. Vad finns hos mig som hindrar mig att vara en god medarbetare?



Gott samarbete

1. Vad är viktigt för mig i samarbetet med klienten?

2. Vad är viktigt för mig i samarbetet med anhöriga?

3. Vad är viktigt för mig i samarbetet med personalen inom Sandlundens åldringscenter?





Yrkesakademin
i Österbotten

4. Vad är viktigt för mig i samarbetet med mina förmän

5. Hur bidrar jag till ett gott samarbete?





Yrkesakademin
i Österbotten

Vården och omsorgen om den äldre klienten och klienten med minnesproblematik

Att söka och inneha kunskap som är baserat på fakta

1. Vad kan jag mycket om?

2. Vilken kunskap behöver jag ännu?



3. Hur gör jag för att upprätthålla min kunskap?

Vården och omsorgen om den äldre klienten och klienten med minnesproblematik

Upplevelser av arbetet

1. Hur upplever jag mitt arbete idag?





Yrkesakademin
i Österbotten

2. Vad känns meningsfullt i mitt arbete?

3. Vad är jag inte tillfreds med i mitt arbete?



Vården och omsorgen om den äldre klienten och klienten med minnesproblematik

Att bibehålla god vård och omsorg på Sandlundens åldringscenter

1. Hur kan jag bidra till att den goda vården och omsorgen upprätthålls?

2. Vilka områden anser jag att borde förbättras?



3. Hur kan vi inom personalen nu och i framtiden gemensamt bidra till att god vård och omsorg ständigt förbättras på Sandlundens åldringscenter?

[illegible]

Tack för ditt bidrag!



Bilaga 3

SANDLUNDENS SÄTT ATT JOBBA

Personalens ställningstaganden rörande en god vårdare/god medarbetare/gott samarbetet beskrivs enligt följande:



Vid Sandlunden värnar vi om



Klienten i fokus

Genom ett professionellt bemötande skapar vi tillit och förtroende som ger grund för ett gott samarbete

Klienten har

- rätt till ett värdigt åldrande
- rätt att kunna åldras i trygghet
- rätt att bemötas med respekt
- rätt till god vård och omsorg
- rätt att själv bestämma
- rätt att känna sig värdig och betydelsefull



Jag/vi jobbar professionellt

- Jag möter varje människa som en unik individ oavsett bakgrund
- Jag har ett öppet och respektfullt förhållningssätt som bekräftar den enskilda människans behov av att bli sedd och hörd
- Jag visar empati och inger trygghet
- Jag är kreativ, engagerad och positiv
- Jag visar tålamod och intresse för människor
- Jag har kunskap och helhetssyn, som jag frikostigt delar med mig av
- Jag är ansvarsfull, pålitlig och noggrann

Jag/vi jobbar professionellt forts.

- Jag uppmuntrar, motiverar och ger möjlighet till delaktighet
- Jag värnar om den enskilda människans integritet och självbestämmande
- Jag möjliggör att alla får använda sina resurser – i mötet med klienten har jag ett rehabiliterande arbetssätt
- Jag bryr mig om andra, stöder och visar andra uppskattning
- Jag tar ansvar för att alla trivs och känner trygghet och gemenskap
- Jag är ärlig, rättvis och opartisk
- Jag samarbetar, är lyssnande och lyhörd



Anhöriga

- Genom ett professionellt, inbjudande och uppskattande bemötande skapar vi tillit och förtroende som skapar grund för gott samarbete, öppen tvåvägskommunikation och ömsesidig information
- Anhörigas delaktighet i vården, när klienten önskar det, ser vi som en självklar del och uppmuntrar och stöder
- Anhöriga är närvarande, när klienten önskar det, vid inflyttningsmötet, de regelbundna utvärderingsmötena och vid anhörigfester

Empati

- Vi är lyssnande, lyhörda och uppmärksamma på andras behov
- Vi är vänliga och omtänksamma
- Vi hälsar på alla
- Vi har varsamma händer när vi vårdar
- Vi visar att vi bryr oss om varandra utan att vara varandras terapeuter
- Vi ser, hör och berör
- Vi stöder och uppmuntrar
- Vi inger lugn och trygghet genom att vi själva är lugna och tålmodiga

Lojalitet

- Vi arbetar för samma mål - klienten i fokus
- Vi följer uppsatta och överenskomna regler och beslut
- Vi talar gott om varandra
- Vi hjälper, stöder och ställer upp för varandra
- Vi månar om teamkänsla och vi-anda
- Vi delar arbetet rättvist och jämlikt
- Vi tar gemensamma beslut
- Vi handlar så att vi kan lita på varandra i alla situationer



Kommunikation

- Vi informerar och berättar sakligt utgående ifrån vad som gynnar klient och anhöriga
- Vi dokumenterar sakligt och informativt
- Vi tar ansvar för att ny personal och vikarier får information
- Vi tar ansvar för att ta reda på information om
 - Vad som beslutits på möten
 - Vad som står i Vård- och rehabiliteringsplaner
 - Vad som står i Levnadsberättelser
- Vi är lyhörda för andras behov, lyssnar och ger tid
- Vi talar så att den andre förstår vad vi menar
- Vi använder oss av tvåvägskommunikation alltid när det är möjligt
- Vi är öppna och vänliga så att alla vågar prata med oss
- Vi frågar om råd och hjälp när vi behöver det
- Vårt tal är värdigt, respektfullt och positivt

Kunskap

- Vi tillvaratar varje individs kunskap och erfarenhet och lär av varandra
- Vi baserar vårt handlande på teoretisk, praktisk och erfarenhetsbaserad kunskap inom vård och omsorg
- Vi gör kunskap och ord till handling
- Vi vet vad vi gör och kan motivera våra val
- Vi tar ansvar för att uppdatera vår kunskap
- Vi tar del i kontinuerlig utbildning

Ansvar

Vi tar ansvar för:

- Att kommunikationen är respektfull, saklig och empatisk
- Att samarbetet till alla är gott
- Vi-anda, trivsel och gemenskap
- Att ge och införskaffa information
- Att vården är av god kvalitet
- Att arbetsuppgifterna blir utförda på bästa sätt
- Att arbetstider, givna regler och överenskomna beslut följs
- Att vi håller vad vi lovat





Yrkesakademin
i Österbotten

Trygghet

- Jag vet att jag kan lita på dig och att du vill mig väl, vilket gör att jag känner tillit
 - jag vet att världen baserar sig på vetenskap och beprövad erfarenhet
 - jag ser att personalen arbetar professionellt
 - vi har ett ömsesidigt förtroende för varandra
 - jag vet att alla bemöts likvärdigt och rättvist
 - jag får vara den jag är, får känna mig värdefull och blir bekräftad
 - jag får uttrycka mina åsikter utan rädsla för ovänligt svar eller bemötande
 - jag kan lita på att tystnadsplikten följs
 - jag kan lita på dig när jag ger dig ett förtroende
 - jag vågar växa och utvecklas
 - jag vet och märker att det finns tolerans och medmänsklighet
 - jag får information
 - det finns lugn, ro och trygghet i luften

Arbetsglädje

Skapar vi tillsammans genom att:

- Söka och se det goda i det vi gör och har
- Ta fram det positiva samt stöda varandra i positivt tänkande
- Ge varandra uppmuntran och uppskattning i ord och handling
- Tacka varandra
- Alla får känna sig värdefulla och får bidra till att andra känner sig värdefulla
- Alla får känna meningsfullhet och kan bidra till att andra upplever meningsfullhet och livskvalitet
- Ha en atmosfär där vi vågar bjuda på oss själva och inte behöver vara perfekta
- Ha en atmosfär där glädje, skratt och humor finns med i gemenskapen
- Få rekreation
- Göra saker tillsammans
- Samarbeta på ett bra sätt
- Visa öppenhet för tankar och idéer



UTBILDNINGSTYRELSEN

Respekt

- Jag visar respekt för:
 - Varje individs unika personlighet och åsikter
 - Varandras olikheter och arbetssätt
 - Varje individs revir och självbestämmande
 - Klientens hem och ägodelar
 - Anhörigas önskningar
- Jag är lyhörd för andras åsikter
- Jag är ärlig
- Jag lyssnar
- Jag visar hänsyn och möter klienten där han/hon är
- Jag skyddar klienterna för insyn och från att göra bort sig
- Jag utövar inte makt över andra
- Jag får vara jag och mina behov tillgodoses så långt det är möjligt

Ärlighet

- Jag är mig själv
- Jag låter bli att baktala och skvallra
- Jag står för mina åsikter och handlingar
- Jag är pålitlig och saklig
- Jag låtsas inte veta eller kunna, utan säger att jag tar reda och ber om hjälp när jag inte kan

Vi bidrar till att god vård och omsorg upprätthålls och ständigt förbättras

När vi alla:

- Arbetar med klienten i fokus och ständigt tänker på att vi finns till för klienterna
- Visar varandra respekt och empati – vi har alla lika stort värde
- Ger varandra positiv feedback, uppmuntrar varandra, lär av varandra och delar med oss av goda erfarenheter
- Är lojala mot varandra och hjälper varandra
- Vi accepterar varandras olikheter
- Får kontinuerlig fortbildning och möjlighet till rehabilitering
- Vågar vara medmänniskor och kan skratta och gråta tillsammans



Vi bidrar till att god vård och omsorg
upprätthålls och ständigt förbättras forts.

- Vid våra diskussionstillfällen och möten bemöter varandra med respekt och är lyssnande och lyhörda för varandras behov
- Tar ansvar för att ge och söka information – muntlig och skriftlig samt dokumenterar det som är väsentligt och viktigt
- Månar om att stärka samarbete och trivsel
- Är engagerade, ställer upp gemensamma mål som vi alla solidariskt strävar emot
- Är flexibla och vill utveckla och utvecklas
- Håller god kontakt med anhöriga och gör dem delaktiga genom att ha inflyttningsmöte, utvärderingsmöten två gånger per år och ordna fester dit anhöriga bjuds in

Detta stärker vi och förbättrar

- **Planeringen av arbetslistor**
 - Jämnare fördelning vad lediga respektive arbetsdagar beträffar
 - Rättvisare arbetslistor
- **Informationen både skriftlig och muntlig**
 - Regelbundna möten där personalen ges möjlighet att träffas
- **Dokumentationen**
 - Skriver sakligt och enbart det väsentliga
 - Tar ansvar för att läsa det som dokumenterats
- **Kommunikationen**
 - Ska präglas av värme, engagemang, lyhördhet och respekt, så att alla vågar uttrycka sina frågor och åsikter utan att känna sig nedvärderad eller kränkt
 - Öppen, uppriktig och ärlig



Detta stärker vi och förbättrar forts.

- **Samarbetet mellan enheterna**
 - Ber om hjälp när vi behöver
 - Arbetsrotation
 - Gemensamma aktiviteter för Sandlundens och hemservicens klienter
- **Stärka ”vi-andan” mellan klienter och vårdare**
 - Göra saker tillsammans
- **Ta vara på varandras kunnande**
- **Kontakten med anhöriga**
- **Skapa meningsfulla dagar**
 - Planera dagen - skapa rutiner som möjliggör meningsfulla och roliga aktiviteter. Upphöra med rutiner som begränsar.
 - Ger var och en klient enskild tid ibland
- **Trygga integriteten**
 - Skydda klienten

Detta börjar vi med

- Tar mod till oss att säga våra åsikter och står för dem
 - Säger ifrån när bemötandet är orättvist eller respektlöst
 - Stöder och ställer upp för varandra
 - Påminner varandra om vad vi kommit överens om när någon glömt
- Hittar tid och tillfälle att planera dagen och gå utanför rutinerna för att få med meningsfulla aktiviteter; gäller alla enheter
- Egenvårdaren samt anhöriga bör vara med vid uppgörande av vård-rehabiliteringsplan (hemservice)
- River murarna mellan enheterna
- Tänker positivt



Detta börjar vi med forts.

- Prövar andra arbetssätt
- Diskuterar, pratar med varandra och vinnlägger oss om att bli bättre på att kommunicera, vilket kommer att leda till att vi förstår varandra bättre.
- Ger informationen man fått på anhörigmötena vidare på avdelningsmöten och personalmöten
- Ger ut en informationsfolder om Sandlunden – vad som erbjuds och vad som gäller

Detta slutar vi med

Att:

- Kritisera varandra – både enskilt och inför varandra
- Prata om varandra bakom ryggen
- Prata om klient i andra klienters närvaro
- Prata om privatlivet när det stör arbetet
- Haka upp oss på småsaker
- Vara negativa
- Utöva makt och uppehålla maktkamp mellan enheterna
- Bygga murar
- Nedvärdera varandras arbete
- Tjafsa om gjorda beslut
- Jämföra vårdtyngden mellan olika enheter

