

UFFE-nytt

Utvärdering och forskning om Kompetensstegen i Umeå



Kristina Westerberg

Kristina Westerberg är sedan tio år tillbaka anställd på UFFE som profilledare inom organisation och lärande.

- Att vara profilledare innebär att man arbetar med en långsiktig uppbyggnad av forskning och utveckling inom ett profilområde. Jag leder de projekt som handlar om lärande, ledarskap och organisation.

Kristina är handledare för två doktorander, en av dem är Esther Hauer. Hon har varit anställd på UFFE sedan oktober 2006.

- Det jag först och främst tänker på när jag ska beskriva vad det innebär att vara doktorand på UFFE är möjligheten att bedriva verksamhetsnära forskning. Eftersom anställningen på UFFE ger

UFFE Utvecklings- och fältforskningsenheten Umeå socialtjänst

Besöksadress: Stadshuset, Skolgatan 34 a.
Postadress: Box 3045, 903 02 Umeå

närhet till den verksamhet som studeras finns det möjlighet att få hjälp av verksamheten att tolka de data som har samlats in. Jag får även möjlighet att påverka verksamheten som jag studerar.

- Min avhandling handlar om lärande i arbetet. Jag följer aktiviteterna i projektet Kompetensstegen i Umeå (KUM). Jag studerar hur lärande klimatet förändrades i och med KUM, vilken koppling det finns mellan formellt och informellt lärande och hur lärande i arbetet påverkar välmående, engagemang och motivation. Vidare undersöker jag hur projektet har påverkat brukarna, fokus i den delen är delaktighet och inflytande.

Kompetensstegen är en flerårig nationell satsning för att stödja kommunernas långsiktiga kvalitets- och kompetensutvecklingsarbete inom omsorg och vård av äldre. Kompetensstegen i Umeå innehöll en rad aktiviteter som syftade till att höja medarbetarnas kompetens. Inom ramen för KUM har utbildningsinsatser bedrivits i olika former för medarbetare och ledare och det har skapats team som stödjer kunskapsöverföring och lärande.

Kristina och Esther har följt KUM-projektet. Kristina var med redan i planeringsstadiet av KUM.

- Ett av de viktigaste utfallen av KUM-projektet är att man har lyckats bygga upp och bibehålla nya strukturer för kunskapsöverföring och lärande i organisationen. Dessa strukturer hoppas vi att äldreomsorgen kommer att hålla fast vid även framöver.

Kristina refererar till tidigare forskning som har visat att strukturer för lärande måste skapas och underhållas annars kommer den kliniska verksamheten att prioriteras helt.

- Det gäller att ge handlingsutrymme för reflektion, samarbete och rutiner kring de strukturer som har skapats för att upprätthålla dem.

- En annan lärdom som man kan dra från utvärderingen är att det är viktigt att ta hänsyn till vilka olika förutsättningar för lärande som grupperna har. I stort verkade inte Kompetensstegen ha haft något genomslag när det gäller lärandeklimatet på arbetsplatserna. Men när resultaten granskades utifrån vilken typ av organisation deltagarna arbetade i, hemtjänst eller särskilt boende, framkom skillnader. Arbetsgrupperna inom hemtjänsten har förbättrat sina förutsättningar för lärande under projektet. På de särskilda boendena har de omorganisationer som skett i organisationen under projektiden troligtvis påverkat arbetsgrupperna mer än

vad insatserna inom KUM gjorde. Ledarna har under sin utbildning fått ett bättre socialt stöd och innovativt klimat. Brukarnas möjligheter till inflytande och delaktighet studerades också under projektiden och det visade på varierande resultat.

- Vi har följt projektet från första början och haft ständiga återkopplingar. Vidare har det gjorts mindre studier av KUM. Det gör att utvärderingen har kommit till användning under hela projektiden. Vi hoppas att utvärderingen ska resultera i att äldreomsorgen även framöver lär sig av utvärderingsresultaten och erfarenheterna från KUM-projektet. Vidare har vi en förhoppning om att äldreomsorgen använder sig av lärdomarna från KUM nästa gång de planerar för ett kompetensutvecklingsprojekt eller en utbildning.

Rapporten finns publicerad på www.umea.se/uffe



Esther Hauer