

Verksamhetsanalys – kompetens- och utvecklingsbehov

Sammanställning av analyser i 19 kommuner

Februari 2010



CARPE
www.projektcarpe.se

Sammanställning av analys (19 kommuner)

Under genomförandeprojektets första år har fler kommuner inom Stockholms län haft möjlighet ansluta sig till CARPE. Ett av kraven för att delta var att de nya kommunerna diskuterade och svarade på de frågor som ingick i förprojektets analys. Här följer en sammanställning av analysarbetet i CARPE:s samtliga 19 kommuner.

UTVECKLINGBEHOV

Hur kan vi själva, som enskilda och som grupp, påverka att någon börjar arbeta hos oss, stannar kvar, utvecklas hos oss, sprider kunskap till andra?

BÖRJAR

Det är viktigt att vara en god *ambassadör* för verksamheten, dels genom att prata gott om arbetsplatsen, arbetskamrater, organisation och verksamhet, dels genom att lyfta fram positiva aspekter av arbetet för omgivningen, exempelvis att arbetet är flexibelt, självständigt med stort eget ansvar och att det är ett stimulerande och roligt arbete. Att varje medarbetare har god självkänsla och känner stolthet över sitt arbete bidrar också till att sprida en positiv bild av yrket.

En annan fråga som är viktig är *marknadsföring* av verksamheten ut i samhället. Detta bör ske på olika sätt och i olika forum, exempelvis informationer på skolor där framtida medarbetare utbildas, informationsträffar och föreläsningar om verksamheten för allmänheten och beslutsfattare/politiker, vara synlig på mässor och utställningar, visa upp verksamheter på marknader, information på hemsidor och i foldrar/broschyrer, skapa en logotyp samt se och höras i media på ett positivt sätt.

För att marknadsföringen ska lyckas behöver *verksamhetsområdet tydliggöras*. Funktionshinderområdet behöver särskiljas från andra verksamhetsområden så som äldreomsorg, dels för att visa framtida medarbetare vad det är för typ av verksamhet och arbete, dels för att bilden av verksamhetsområdet som skapas på samhällsnivå, av beslutsfattare, av media och av människor i allmänhet, blir en rättvis bild, och att information om yrket förmedlas på ett sätt så att ”rätt” personer söker sig till verksamheterna.

Ett viktigt led i arbetet att tydliggöra verksamhetsområdet är att yrket *professionaliseras*. Professionaliseringen kan göras dels genom att verksamheterna arbetar på ett professionellt sätt med tydliga mål och verksamhetsplaner samt använder sig av beprövade och professionella arbetsmetoder; dels genom att satsa på gemensamt språk, gemensamma titlar, tydliga kompetenskrav, kompetensutvecklande arbete samt karriärvägar. Dessa faktorer kan leda till höjd status, vilket i sin tur främjar arbetsklimat och spridning av en positiv bild av verksamhetsområdet och yrket.

Utbildning med särskild inriktning på funktionsnedsättningar och på olika typer av verksamheter inom funktionshinderområdet kan också bidra till att locka nya medarbetare. Kontinuerlig kompetensutveckling i form av utbildning och handledning bidrar till att skapa en attraktiv arbetsplats.

Verksamheterna behöver vara **öppna** för praktikanter och studiebesök, och att då förmedla en positiv bild av yrket och verksamheten. Det är viktigt att alla är positiva och välkomnande, bland annat genom att uppmuntra eventuella arbetssökande att kontakta den som är ansvarig för rekrytering.

Rekryteringsprocessen är också en viktig fråga när det gäller att få nya medarbetare att börja jobba i verksamheten. Redan vid formuleringen av en platsannons är det viktigt att vara tydlig med vilket verksamhetsområde det handlar om, vilken typ av tjänst och vilka krav arbetet kommer att ställa på den som anställs. Om alla eller några/någon utvald i arbetsgruppen kan vara med under rekryteringsprocessen, t.ex. vid genomläsning av ansökningshandlingar och vid intervjun, kan risken för ”felrekrytering” minska. Medarbetarna kan ofta ge en bra beskrivning av arbetet och också bedöma om den arbetssökande är lämplig eller inte. En god introduktion där den nyanställdes kvalitéer och intressen tas tillvara är också betydelsefullt vid rekryteringen.

Det är också viktigt att verksamheten som helhet, men också varje enskilda arbetsplats, har ett gott rykte. Detta kan delvis uppnås genom ett positivt **arbetsklimat**, både miljömässigt och relationsmässigt. Exempel på detta kan vara goda förutsättningar så som ett gott ledarskap, trygg och säker anställning, en god arbetsmiljö, flexibla arbetstider, bra scheman, rimlig lön och positiva förmåner t.ex. friskvård. Andra exempel kan vara goda relationer på arbetsplatsen, dels mellan arbetskamrater men också mellan chef och medarbetare. Ledarskapet har en särskilt betydelse för flera frågor som påverkar skapandet av en attraktiv arbetsplats, t.ex. genom chefer som lyssnar, leder och strukturerar arbetet på ett positivt sätt.

STANNAR KVAR

Arbetsklimatet är också mycket viktigt för att man ska stanna kvar i yrket och på arbetsplatsen. Ett gott arbetsklimat skapas genom en rad olika faktorer så som ”högt i tak”, samarbete, teamkänsla, flexibilitet, hjälpsamhet, ett gott medarbetarskap/ledarskap, arbetsmoral, respekt, empati, rak kommunikation, ”bli sedd”, positiv och negativ feedback samt arbetsglädje. God tillit till varandra och till ledarskapet är en grundläggande förutsättning för ett gott arbetsklimat. Det är också viktigt att betona det gemensamma ansvaret för att skapa ett gott arbetsklimat.

För att stanna kvar i verksamheten och yrket krävs också goda **arbetsförhållanden/arbetsvillkor**. En god personalpolitik och ett bra arbetsmiljöarbete skapar goda villkor för alla anställda. Andra faktorer som kan få anställda att stanna kvar inom verksamhetsområdet är bl.a. självständighet i arbetet, tydlig yrkesroll, trygg anställning, bra löner som är kopplade till prestation, förmåner t.ex. friskvård, hög personaltäthet, inflytande över arbetstider och scheman samt en arbetsgrupp som präglas av mångfald (kvinnor/män, olika åldrar, olika bakgrunder).

Gemensam **värdegrund och tydliga mål** samt välfungerande **strukturer och rutiner** är avgörande för att arbetsförhållandena ska upplevas som goda. Exempel på detta är strukturerade arbetsplatsträffar, regelbunden handledning, rutiner för medarbetarsamtal, semesterrutiner samt uppföljningsrutiner när någon väljer att sluta sitt arbete i verksamheten.

En annan viktig faktor för att nyanställda ska stanna kvar i verksamheten är **rutiner för introduktion**. Introduktionen bör vara välstrukturerad och ändamålsenlig. Den nyanställda bör känna sig väl omhändertagen och bemött från första introduktionsdagen. Det är också viktigt

att ta tillvara på den nyanställdes erfarenheter och kunskaper, och att snabbt inkludera denne i arbetsgruppens gemenskap.

En annan viktig fråga för att stanna kvar i yrket och på arbetsplatsen är möjligheten till **personlig utveckling**. Kompetensutveckling och varierande arbetsuppgifter är faktorer som skapar stimulans och engagemang i arbetet. Det finns flera olika sätt att utvecklas på ett personligt plan inom verksamheterna bl.a. kunskapsutveckling, handledning, eget ansvar för vissa områden, ”arbetsrotation” och karriärmöjligheter. För att en personlig utveckling ska kunna ske krävs att varje anställd får använda och utveckla sin kompetens och sina kunskaper.

Delaktighet i **verksamhetsutveckling** kan också stimulera anställda att stanna i yrket och på arbetsplatsen. Dels handlar det om att delta i vardagsutvecklingen på den egna arbetsplatsen, dels handlar det om att delta i utvecklingen av verksamhetsområdet i stort.

Den faktor som kanske är mest viktig för att anställda stannar kvar inom verksamhetsområdet är att **arbetet känns meningsfullt**. Att arbeta med människor som av olika anledningar behöver stöd i sin vardag är i sig stimulerande, inspirerande och utmanande.

UTVECKLAS

Det är mycket viktigt att **ta tillvara** på vars och ens kunskaper, och att ”lyfta” arbetsgruppens samlade kompetens. För att alla ska kunna utvecklas är det viktigt att erfarenheter och kunskaper värderas och används på arbetsplatsen, samt att olikheter ses som en tillgång för hela arbetsgruppen. För att kunna ta tillvara allas kompetens måste varje anställds kunskaper och erfarenheter synliggöras. Detta kan ske genom inventering av intressen, utbildning och meriter eller genom professionell validering. Det är också viktigt att ta tillvara andra gruppers kunskap och erfarenheter genom olika samarbeten.

Arbetsklimatet behöver vara sådant att det är tillåtet att vara ”duktig”, att vilja utvecklas och gå på kompetensutvecklingsinsatser, att diskutera och ifrågasätta egna och varandras arbetsätt och värderingar, ge/ta feedback till varandra och pröva nya arbetsätt. Ett sådant arbetsklimate ökar tilliten i arbetsgruppen, vilket innebär att förutsättningarna för personlig utveckling hos den enskilde ökar. Utveckling sker tillsammans med andra, och alla i en arbetsgrupp har ansvar för sin egen och varandras utveckling.

Ett bra sätt att utvecklas är att få ansvarsuppgifter, antingen enskilda arbetsuppgifter eller **ansvar** över hela områden som har anknytning till verksamheten. Ansvaret får gärna öka med tiden men även en nyanställd behöver få ett tydligt ansvar efter introduktionstiden. Att vara **delaktig** och att ha möjlighet att påverka verksamhetens utveckling är också positivt för den enskildes personliga utveckling.

Ett annat viktigt område för att utvecklas i arbetet är tillgång till olika typer av **kompetensutvecklingsinsatser**, t.ex. kurser, föreläsningar, studiebesök och handledning. De kompetensutvecklingsinsatser som erbjuds ska motsvara behoven i verksamheten, vilket innebär att utbudet av utbildningar, kurser, föreläsningar och handledning behöver vara brett och varierat, på både grund-, fortsättnings- och fördjupningsnivå. Andra former av kompetensutveckling är minst lika viktigt för utvecklingen i arbetet, t.ex. studiebesök, nätverksträffar, arbetsrotation, studiecirklar och inte minst reflektion tillsammans med andra.

Ett område som ofta lyfts fram som en betydelsefull kompetensutvecklingsinsats är **handledning**. Handledning kan organiseras/genomföras på många olika sätt beroende på syftet med handledningen. Den kan vara mer eller mindre kontinuerlig, ledas av extern eller intern handledare, utgå från akuta händelser eller ha en mer förebyggande ansats. Gemensamt för alla beskrivningar av handledning är behovet av att reflektera, tillsammans med andra, kring arbetssätt, metoder och händelser som sker i vardagsarbetet.

För att få anställda att utvecklas i sitt arbete är det också centralt att verksamheten **organiseras för utveckling**. Detta innebär bl.a. att kompetensutvecklingsarbetet struktureras t.ex. genom individuella kompetensutvecklingsplaner, att mötesstrukturer finns på arbetsplatsen, att medarbetarsamtal sker regelbundet och att introduktionen för nyanställda är bra. Men det är också viktigt att strukturer och rutiner inte hindrar utvecklingsarbete och att utvecklingsfrågorna finns inbyggt som en del i systemet på arbetsplatsen t.ex. att varje arbetsplatsmöte har en ”reflektionspunkt” på dagordningen eller utrymme för att pröva nya metoder och arbetssätt exempelvis genom projekt. En utvecklande organisation kan också gynnas av regelbundna uppföljningar/utvärderingar där alla får möjlighet att ”lära av misstagen”.

SPRIDER KUNSKAP TILL ANDRA

En förutsättning för att kunskap ska kunna spridas mellan anställda är att det finns **rutiner och forum** för att sprida kunskap till varandra i arbetsgruppen, t.ex. rapporttider, arbetsplatsträffar, konferenser, planeringsdagar, återkoppling/återberättande när någon varit iväg på en kurs/föreläsning. Det kan också vara bra om det finns krav på den som varit på en kurs eller en föreläsning att verkligen återge innehållet för sina arbetskamrater, antingen muntligt vid en arbetsplatsträff eller skriftligt så att all i arbetsgruppen kan läsa. Ett annat sätt att ta tillvara och sprida kunskaper är att olika typer av ”samtalsgrupper” bildas. Detta kräver god planering och avsatt tid.

Kunskapsöverföring i det dagliga praktiska arbetet kräver inte samma planering och tid som t.ex. ”samtalsgrupper”. Denna typ kunskapsöverföring sker genom daglig praktisk handledning, där den som har kunskapen instruerar den som behöver öka sin kunskap eller ger tips och råd kring särskilda områden. För detta krävs ett öppet arbetsklimat där alla får/tar plats och vill dela med sig av kunskap och erfarenheter. Det är också viktigt att arbetsklimatet tillåter att någon får vara ”expert” inom något område och att alla är uppmärksamma på hur nya idéer och förslag ibland motarbetas undermedvetet. Chefen har en viktig roll i skapandet av ett öppet arbetsklimat där spridning av kunskap kan ske. Chefen bör sända ut signaler att det är viktigt med kunskapsspridning och inte vara rädd för förändringar som kan vara en följd av att medarbetarna får ökade kunskaper.

Kunskapsspridning kan också ske mellan enheter genom studiebesök, nätverksträffar, olika arbetsgrupper samt arbetsrotation. Genom en sådan kunskapsspridning lär man av varandra på ett bredare plan och kan utnyttja ”expert”- kunskaper som finns i andra arbetsgrupper.

En annat angeläget perspektiv av kunskapsspridning är frågan om att sprida kunskap om verksamheten till andra aktörer som ett bra sätt att ”lyfta” hela verksamhetsområdet. Detta kan ske på olika sätt, t.ex. att berätta om verksamheten vid kurser, utbildningar, mässor och möten av olika slag, att informera andra verksamheter, sprida information och kunskap genom internet samt att arbeta aktivt för utbyte med skolor och anhöriga.

***Vilka honnørsord är de viktigaste i vår verksamhet?
Vad betyder de orden för oss?***

Varje enhet har sammanställt dessa frågor på olika sätt. Det viktigaste är inte att redogöra för respektive enhets honnørsord och vad de betyder för dem, utan snarare att frågan har diskuterats i arbetsgrupperna. Sammanfattningsvis kan man säga att några enheter betonar vikten av att ha kunden i fokus, och att komma ihåg för vems skull man arbetar i verksamheten. Andra listar ord/begrepp som har särskild betydelse för verksamheten, t.ex. respekt, delaktighet, inflytande, kontinuitet, glädje, trygghet, självbestämmande, integritet, lyhördhet, empati.

Förutom honnørsorden är andra ord viktiga för verksamhetsområdet, t.ex. vad verksamhetsområdet kallas i de olika kommunerna och yrkestitulaturen. Finns det inte ett verksamhetsområde med gemensam titulatur och gemensamma kompetensbehov är det svårt att lyfta hela området och påverka beslutsfattare t.ex. statsmakterna.

De här förändringarna anser vi bör genomföras, men de kräver samverkan med andra

Många förändringar som kräver samverkan med andra berör **enskilda individer** t.ex. mer/bättre hjälpmedel, nätverk för unga med funktionsnedsättning eller utvecklade mål/arbetsmetoder. Andra förändringar ligger på en mer **organisatorisk** nivå som antingen kräver samverkan med andra yrkesgrupper/förvaltningar inom kommunen, t.ex. rutiner/arbetsätt, nivåbedömningar/ersättningsnivåer och samarbete med andra enheter, eller samverkan med **andra aktörer**, t.ex. psykiatri, vårdcentraler, habiliteringen, skolor och andra kommuner.

Det område där det finns störst behov av förändringar kräver samverkan i ett större perspektiv, t.ex. ökad insyn för politiker och beslutsfattare, ökad samverkan mellan kommuner i Stockholmsregionen för att lyfta hela verksamhetsområdet, stärka gemensamma arbetsätt och metoder för hela området, samarbete med näringslivet för att hitta riktiga arbeten till brukare, skapa forum för gemensamma frågor t.ex. titelfrågan, kompetens- och utbildningsfrågor osv.

KOMPETENSBEHOV

Samtliga arbetsplatser har under analysfasen beskrivit sitt behov av kompetensutveckling genom att svara på följande:

De tre ämnesområden som flest medarbetare på arbetsplatsen behöver utökad kompetens i OCH Ämnesområde(n) som någon på arbetsplatsen bör utveckla (eller vidareutveckla) spetskompetens i

RESULTAT

Analyserna från de första sex deltagande kommunerna utgjorde underlag för genomförandeprojektets inledande skede, ansökan och planering av kompetensutvecklingsinsatser. Vartefter nya kommuner anslutit sig till genomförandeprojektet har nya beskrivningar av kompetensbehovet kommit in. De nya beskrivningarna överensstämmer i hög grad med resultatet från förprojektet.

Arbetsplatsernas beskrivningar av kompetensbehovet utgörs av en lång lista på mer eller mindre avgränsade ämnen inom vilka kompetensen hos medarbetarna bör öka. Listan med ämnen kan sammanställas på olika sätt beroende på hur ämnena kategoriseras och sorteras. I sammanställningen som låg till grund för ansökan och planering av kompetensutvecklingsinsatser initialt i genomförandeprojektet kategoriserades ämnena förutsättningslöst och relativt grovt.

Den här sammanställningen görs mitt i genomförandeprojektet, dels för att få en samlad bild av samtliga 19 kommuners kompetensbehov, dels för att få ett underlag för det fortsatta arbetet att nå genomförandeprojektets målsättningar. Därför görs sammanställningen av ämnen från analysfasen enligt den struktur som används i Carpes arbete med att formulera yrkeskrav. Skälet till att beskriva kompetensbehovet från analysfasen enligt yrkeskravens struktur är att det ökar möjligheten till jämförelser mellan krav och behov.

Sammanställningen ger en samlad bild av kompetensutvecklingsbehov inom hela funktionshinderområdet. Här görs ingen uppdelning utifrån yrkeskategori eller specifik typ av verksamhet. Vissa ämnen är givetvis mer frekventa inom särskilda typer av verksamheter, t.ex. hantverkskunskap är starkt kopplat till daglig verksamhet och kunskap om neurologiska sjukdomar är mer vanligt inom personlig assistans, men de allra flesta ämnen är gemensamma oavsett verksamhet eller yrkeskategori.

Spetskompetens

I svaren på frågan om vilka ämnesområden någon på arbetsplatsen behöver utveckla spetskompetens i, går det inte att peka ut särskilda ämnen/ämnesområden som skiljer sig från de ämnesområden där många på arbetsplatsen behöver utökad kunskap i. Utifrån en samlad bild av analyserna blir det tydligt att behovet av spetskompetens är starkt kopplat till vilken typ av målgrupp verksamheten är till för, t.ex. i verksamheter som riktar sig till personer med autismspektrumstörning behöver någon i arbetsgruppen spetskompetens i diagnosen autism och olika pedagogiska metoder kopplat till den funktionsnedsättningen. Det blir också tydligt att arbetsplatserna är i behov av spetskompetens inom ämnen där många behöver ha grundläggande kunskap men samtidigt behöver kontinuerlig handledning i det dagliga arbetet

t.ex. kvalitetsarbete, dokumentation, lagstiftning, kost och hälsa, sjukvård, kognitivt stöd och etik.

Andra aktörers syn på kompetensutvecklingsbehovet

Under förprojektet tillfrågades även andra viktiga aktörer inom funktionshinderområdet om vilket kompetensutvecklingsbehov de ser för medarbetare inom utförarenheterna.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att dessa aktörers beskrivningarna av kompetensbehovet stämmer väl överens med arbetsplatsernas egna beskrivningar. Det finns skillnader som direkt hänger samman med de olika aktörernas uppdrag och perspektiv.

I den följande sammanställningen har de olika aktörernas beskrivningar av kompetensbehov inte specificerats eftersom de sammanfaller med arbetsplatsernas egna beskrivningar.

Sammanställningen innehåller dock de ämnesområden som Länsstyrelsen (då i egenskap av tillsynsmyndighet), Socialstyrelsen, Handikapp & Habilitering SLL och FUB beskrivit under förprojektet.

SAMMANSTÄLLNING KOMPETENSUTVECKLINGSBEHOV

1. Historia, traditioner, vanor och behov

Det här ämnesområdet handlar om att alla medarbetare behöver ha kunskap om de människor de möter på sin arbetsplats. Dels handlar det om att lära känna individen och förstå den enskildes behov och önskemål, dels handlar det om att arbeta strukturerat med att planera, genomföra och följa upp olika insatser. Den spetskompetens som efterfrågas inom detta ämnesområde handlar främst om metoder för att strukturera planering, genomförande och uppföljning av olika insatser. De ämnen som framkommer i analyserna är följande:

Psykologi – att förstå och lära känna människan t.ex. hur det är att ha ”fått vara barn hela livet”? Hur påverkas en människa av att ha en funktionsnedsättning?

Historia – omsorgshistoria t.ex. förstå dem med långt institutionsboende bakom sig

Traditioner – t.ex. olika kulturer, ungdomskulturer

Samhällskunskap – utifrån ett funktionshinderperspektiv t.ex. vilken betydelse konventionen för mänskliga rättigheter och barnkonventionen har för personer med funktionsnedsättning och hur det påverkat situationen i samhället

Metodik – för att ta reda på vad en individ behöver och önskar t.ex. kartläggning av förmågor, skattnings- och analysinstrument, metoder för att stödja brukarinflytande i planering och uppföljning

Samtalsmetodik – för att kunna skapa förtroende och lära känna individer på ett djupare plan t.ex. att kunna tala om existentiella frågor för att kunna anpassa planering och genomförande av insatser

Metodutveckling – för att planera insatser utifrån ett individuellt beslut, upprätta adekvata handlingsplaner och för att genomföra insatserna enligt planering samt utvärdera individuella mål

2. Bemötande och förhållningssätt

Detta är ett ämnesområde som många arbetsplatser efterfrågar och som beskrivs som grundläggande för allt arbete inom funktionshinderverksamheterna. Dels handlar det om bemötande av människor i allmänhet och särskilt bemötande av personer med vissa funktionsnedsättningar, dels handlar det om bemötande i speciella situationer som kan uppstå. Spetskompetens inom detta ämnesområde är till största del kopplat till särskilda förhållningssätt som krävs för någon specificerad metodik.

De ämnen som framkommer i analyserna är följande:

Psykologi – för att förstå människor och därmed kunna bemöta individer på ett adekvat sätt

Bemötande och förhållningssätt – i allmänhet vid arbete med människor t.ex. hur bemöter man någon på ett värdigt sätt utan att göra intrång på den personliga integriteten när man ger stöd och service?

Bemötande kopplat till särskilda funktionsnedsättningar och tillstånd – t.ex. unga med autismspektrumstörning, neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, demens och psykiska funktionsnedsättningar

Bemötande i särskilda situationer – t.ex. konfliktsituationer, bemöta någon i affekt, bemöta någon som befinner sig i en existentiell kris, bemöta någon som har sorg och bemöta någon som har personlig assistent, bemöta någon för att tydliggöra socialt accepterat beteende

Särskilda förhållningssätt – förhållningssätt som är kopplad till någon särskild värdegrund/människosyn eller metodik t.ex. pedagogiskt förhållningssätt, beteendeterapeutiskt förhållningssätt, rehabiliterande/habiliterande förhållningssätt
Etik – etiska överväganden kopplat till bemötande och förhållningssätt

3. Kommunikation

Ämnesområdet kommunikation innehåller allt från allmän kunskap om kommunikationens betydelse för människor och olika kommunikationsätt till metoder för att främja kommunikation vid särskilda funktionsnedsättningar och olika kommunikationsstöd. Ett flertal arbetsplatser beskriver behov av spetskompetens inom detta ämnesområde, dels kopplat till någon specifik metodik eller ett särskilt kommunikationsstöd, dels kopplat till någon särskild funktionsnedsättning. De ämnen som framkommer i analyserna är följande:

Kommunikation – i allmänhet vid arbete med människor t.ex. kommunikationens betydelse för människor och mellanmännsliga möten samt kommunikation inom och mellan olika typer av grupper. Specifik kunskap om kommunikation kopplat till särskilda funktionsnedsättningar behövs också, t.ex. Utvecklingsstörning, neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, döv/blind i kombination med en utvecklingsstörning och afasi.

Kommunikationsstöd – en allmän, orienterande kunskap om olika typer av kommunikationsstöd för att kunna hjälpa personer med funktionsnedsättning att hitta lämpligt stöd eller tänkbara kommunikationshjälpmedel. Många arbetsplatser har också behov av mer specifik kunskap beroende på vilka funktionsnedsättningar de möter, t.ex. särskilda metoder för kommunikationsstöd. Några av de mer efterfrågade kommunikationsstöden är: AKK – alternativ och kompletterande kommunikation t.ex. Teckenkommunikation och bilder som stöd, Pecs, Bliss och teckenspråk.

Samtalsmetodik – i allmänhet för att kunna samtala med personer som har olika typer av funktionsnedsättning, men också specifikt utifrån vilken målgrupp man arbetar med t.ex. samtalsmetodik för dem som behöver konkretisering eller för dem som har svar självkänsla, eller samtalsmetodik särskilt anpassad för personer med utvecklingsstörning eller neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.

Pedagogiska samtalsmetoder – särskilt framtagna metoder för att öka insikten om orsak och verkan, eller att förstå/förklara sociala sammanhang t.ex. Seriesamtal och sociala berättelser.

Sinnesstimulering – t.ex. taktil stimulering/taktil massage

4. Psykisk sjukdom, missbruk och problemskapande beteende

I verksamheterna förekommer olika former och grader av psykisk och social problematik. För många medarbetare är detta något nytt, och många arbetsplatser efterfrågar ökade kunskaper inom området, både allmän orienterad kunskap och mer specifik beroende på vilken målgrupp man arbetar med. Det handlar dels om att uppmärksamma dessa frågor och öka förståelsen i arbetsgrupperna för vilka psykiska och sociala svårigheter en del personer med funktionsnedsättning kan ha. Dels handlar det om att medarbetarna behöver ha kunskaper om hur psykisk och social problematik kan upptäckas och vilka metoder som finns för att minska svårigheterna. Spetskompetens inom ämnesområdet efterfrågas särskilt i de arbetsgrupper där dessa svårigheter är vanliga.

De ämnen som framkommer i analyserna är följande:

Psykatri – dels allmän orienterande kunskap om psykiatri och olika psykiatriska diagnoser, dels fördjupade kunskaper om särskilda diagnoser t.ex. tvångssyndrom, depression, schizofreni, borderline och kleptomani.

Psykiska funktionsnedsättningar – både allmän och specifik kunskap beroende på vilken typ av funktionsnedsättningar man möter på arbetsplatsen.

Problemskapande beteenden – dels allmänt om olika former av problemskapande beteenden, dels mer specifikt om särskilda beteenden t.ex. självskadande eller repetitiva, dels mer specifikt kopplat till särskilda funktionsnedsättningar t.ex. autism eller utvecklingsstörning.

Hot och våld – hur olika psykiska och sociala svårigheter kan skapa situationer där hot och våld förekommer, samt hur dessa situationer kan undvikas.

Beroende och missbruk – dels allmän kunskap för att upptäcka ett skadligt beroende/missbruk, dels specifik kunskap om särskilda beroendeskapande medel t.ex. alkohol.

Det svåra mötet – hur man ska förhålla sig och bemöta en person som har någon form av psykisk eller social problematik.

5. Personlig omvårdnad

Detta ämnesområde efterfrågas av ett flertal arbetsplatser, främst arbetsplatser där omvårdnadsbehoven är stora. Ämnesområdet har en stor spännvidd, allt från att praktiskt utföra personlig omvårdnad kring en person med grava funktionsnedsättningar, till att motivera till personlig omvårdnad kring personer som självständigt kan utföra men kanske inte har förmågan att planera och strukturera sin vardag. Önskad spetskompetens inom ämnet handlar främst om personlig omvårdnad kring personer med grava funktionsnedsättningar/flerfunktionsnedsättningar samt spetskompetens i olika metoder och metodik för att öka självständighet och delaktighet i omvårdnadsarbetet.

De ämnen som framkommer i analyserna är följande:

Social omsorg – att kunna ge stöd kring den personliga omvårdnaden på ett sätt som präglas av respekt, integritet och omsorg.

Omvårdnad – att kunna utföra personlig omvårdnad på ett tryggt och säkert sätt.

Metodik – olika arbetssätt och metoder för att öka självständighet och delaktighet i utförande av personlig omvårdnad, oberoende av vilken grad/typ av funktionsnedsättning.

Pedagogik – att kunna förklara och vägleda personer med funktionsnedsättning kring den personliga omvårdnaden, men också att kunna bygga upp strukturer och dagliga rutiner. Ett område som många arbetsplatser efterfrågar är pedagogiska modeller och metoder för att stimulera självständighet.

Handledning – att handleda personer med funktionsnedsättning i vardagliga situationer kring den personliga omvårdnaden.

Motivationsarbete – att kunna motivera till självständighet är ett område som efterfrågas av ett flertal arbetsplatser, särskilt i verksamheter där man möter personer med lindrig utvecklingsstörning och neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, där motivationsarbete ibland är det enda sättet att arbeta kring personlig omvårdnad.

6. Måltider och näringslära

De allra flesta som arbetar inom verksamhetsområdet ställs dagligen inför frågor som har med måltider och näringslära att göra. Detta innebär att många arbetsplatser

efterfrågar mer kunskap i just dessa frågor. Arbetsplatserna efterfrågar dels generella kunskaper om näringslära och måltidssituationen, dels mer specifika kunskaper kopplade till olika typer av funktionsnedsättning och/eller svårigheter. Spetskompetens inom ämnesområdet efterfrågas främst kring generell och fördjupad kunskap i näringslära och specialkost. Några arbetsplatser efterfrågar spetskompetens kring kost kopplat till en särskild funktionsnedsättning, t.ex. autism eller grav utvecklingsstörning.

De ämnen som framkommer i analyserna är följande:

Näringslära/nutrition – generell och/eller fördjupad kunskap om näringsbehov, näringsinnehåll och hur en näringsriktig kost ser ut.

Specialkost – särskilt näringsbehov vid olika sjukdomstillstånd eller allergier, t.ex. diabetes, ät- och sväljsvårigheter, glutenallergi. Kunskap om specialkost kopplat till särskilda grupper av personer med funktionsnedsättningar efterfrågas också, t.ex. barn med funktionsnedsättning och neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.

Övervikt/undervikt – hur man sätter ihop en bra kost för att förebygga eller motverka över- eller undervikt.

Regelverk – riktlinjer och rekommendationer kring kost och måltider.

Måltiden – hur en bra och individanpassad måltidssituation kan skapas, matningstekniker, vägledning kring måltidssituationen.

Pedagogik – metoder/metodik för att stimulera till självständighet kring planering av kost och måltider.

7. Motorik och fysiologi

Det här ämnesområdet efterfrågas främst av arbetsplatser där man möter personer med någon form av rörelsehinder. Det handlar dels om att öka kunskapen generellt om hur människokroppen fungerar och hur en funktionsnedsättning kan påverka den normala motoriken, dels om hur man kan få in fysisk aktivitet och stimulans i vardagen. Det handlar också om att öka kunskaperna om hur skador hos medarbetare kan förebyggas vid tunga arbetsuppgifter t.ex. förflyttningar. Spetskompetens inom området efterfrågas främst inom verksamheter där man möter personer med grava rörelsehinder. De ämnen som framkommer i analyserna är följande:

Anatomi – generell kunskap om hur kroppen är uppbyggd och fungerar

Ergonomi – en generell kunskap om ergonomi, både för personer med funktionsnedsättning och för medarbetare, efterfrågas av många arbetsplatser.

Förflyttningsteknik/Lyftteknik – hur man stödjer förflyttningar på ett tryggt och säkert sätt, samt hur olika förflyttnings- och lyfthjälpmiddel används.

Rehabilitering/Habilitering – hur man kan arbeta för att återfå eller utveckla motoriken vid skada, sjukdom eller funktionsnedsättning.

Aktivitet och rörelse – hur man kan stimulera och motivera till aktivitet och rörelse, både i vardagen och när någon särskild funktion behöver tränas. En generell kunskap om lämpliga/olämpliga rörelser för personer med funktionsnedsättning efterfrågas också.

Sjukgymnastik – både generella och fördjupade kunskaper om sjukgymnastik efterfrågas särskilt i verksamheter där man möter personer med grava rörelsehinder

8. Fritid, kultur och meningsfulla aktiviteter

Inom detta ämnesområde är det relativt få arbetsplatser som uttrycker behov av generell kompetensutveckling. De flesta verksamheter efterfrågar främst specifik kunskap, antingen riktad utifrån en särskild funktionsnedsättning eller riktad utifrån en särskild aktivitet t.ex. musik och rytmik. På liknande sätt är den spetskompetens som önskas inom ämnesområdet främst kopplat till någon särskild aktivitet eller ombudsroll, t.ex. drama eller läsombud. Det är i första hand dagliga verksamheter som efterfrågar kompetensutveckling inom detta ämnesområde. De ämnen som framkommer i analyserna är följande:

Handledning – att lotsa och stimulera till aktiviteter, individuellt och/eller i grupp.

Meningsfull vardag – hur man kan arbeta för att skapa en meningsfull vardag för personer med funktionsnedsättning, både i hemmet och i den dagliga verksamheten., t.ex. för personer med grav utvecklingsstörning. Det handlar också om att stimulera ett aktivt liv på alla nivåer, t.ex. att skapa intresse för olika kulturella aktiviteter eller att arbeta med sinnesstimulering.

Aktivitetskunskap – specifik kunskap om särskilda aktiviteter för att kunna aktivera och/eller lära ut, t.ex. musik, rytmik, gitarrspel, drama, data, foto, bild och form.

Lättläst – både för att hitta och sprida olika lättlästa/anpassade texter till personer med olika funktionsnedsättningar och för att läsa lättlästa texter tillsammans. Men det handlar också om att utveckla spetskompetens för att själv kunna producera lättlästa texter.

9. Social gemenskap

Det här är ett ämnesområde som till stor del handlar om de frågor som uppstår i möten mellan olika människor. Det handlar framförallt om de svårigheter personer med funktionsnedsättning ibland kan uppleva när det gäller att möta andra med egna funktionsnedsättningar eller att upprätta och behålla ett socialt nätverk så som familj och vänner. De som arbetar i verksamheterna får många gånger vara ett stöd i dessa frågor, både genom att uppmuntra och stimulera till social gemenskap, men också genom att stödja de sociala processer varje individ går igenom. Generell kompetensutveckling och spetskompetens efterfrågas särskilt i verksamheter där man möter personer med lindrig utvecklingsstörning och/eller neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Spetskompetens önskas främst inom handledning och samtalsmetodik.

De ämnen som framkommer i analyserna är följande:

Sexualkunskap – dels att ha kunskap om sexualitetens olika uttryck och hur olika preventivmedel fungerar, men också kunskap om hur man bör förhålla sig och kunna tala om sex med personer som har funktionsnedsättning, t.ex. med personer som har en utvecklingsstörning.

Samlevnad – att kunna vara ett stöd när det gäller samlevnadsfrågor, förhållanden, relationer, vänskap, familjebildning, grupprocesser osv.

Gemenskap – hur man kan handleda och stimulera social gemenskap.

Samtalsmetodik – för att kunna leda samtal i grupp och enskilt kring olika ämnen, särskilt ämnen som handlar om relationer och existentiella frågor.

Social miljö - hur man kan skapa en trevlig atmosfär rent fysiskt för att stimulera gemenskap och aktivitet

10. Dialog med närstående

Närstående, anhöriga och vänner, har en viktig del i människors liv. Detta innebär att möten med närstående är mycket vanligt för alla som arbetar i verksamheterna. Många verksamheter efterfrågar mer kunskap för att dessa möten med anhöriga ska bli bättre. De flesta verksamheter önskar en generell kompetenshöjning när det gäller förståelse och bemötande av närstående. Spetskompetens efterfrågas främst i frågor som handlar om att stödja arbetsgruppen i bemötande och förhållningssätt gentemot närstående. De ämnen som framkommer i analyserna är följande:

Psykologi/Anhörigkunskap – att förstå hur det påverkar en individ att vara anhörig till en person med funktionsnedsättning, och hur man kan bemöta detta. Det handlar både om att vara förälder till ett barn/vuxen med funktionsnedsättning och att vara barn till en förälder som har funktionsnedsättning. Det handlar också om att öka förståelsen för hur familjer kan påverkas av att någon har en funktionsnedsättning. Ett flertal arbetsplatser efterfrågar också ökade kunskaper om att vara anhörig med annan kulturell bakgrund.

Samtalsmetodik – att planera, genomföra och följa upp samtal med närstående

Möteteknik – att planera, genomföra och följa upp möten med närstående och/eller den enskildes nätverk.

11. Hjälpmedel

Det här är ett område där ett flertal arbetsplatser uttrycker behov av ökade kunskaper. Ämnesområdet innehåller kunskaper som både är generella och specifika. Behoven av generella kunskaper handlar främst om allmänna kunskaper om vilka olika typer av hjälpmedel som finns och hur det går till att få hjälpmedel. De mer specifika kunskaperna som efterfrågas är kopplade till en särskild typ av hjälpmedel, och det är också här spetskompetensen efterfrågas t.ex. IT/datorn som stöd eller pedagogiska hjälpmedel.

De ämnen som framkommer i analyserna är följande:

Pedagogiska hjälpmedel – att med hjälp av olika hjälpmedel och stöd underlätta lärande och utveckling

Fysiska hjälpmedel – att kunna hantera och sköta olika hjälpmedel för förflyttningar

Datorn som stöd/hjälpmedel – att kunna använda datorn som stöd/hjälpmedel t.ex. som kognitivt stöd för träning hos personer med förvärvad hjärnskada.

Tekniska hjälpmedel – att hantera och sköta om olika tekniska hjälpmedel som ex. tal- och hörapparat

Förskrivningsprocessen – att känna till hur hjälpmedel kan erhållas och vilka professionsgrupper man ska vända sig till vid behov av särskilda hjälpmedel

Kognitiva hjälpmedel – att ta fram, använda och motivera användandet av olika former av stöd för minne, tids- och rumsuppfattning osv.

12. Vardagskontakter

Det här ämnesområdet handlar om att ge stöd i alla de kontakter en person med funktionsnedsättning har i sin vardag. Arbetsplatserna som beskriver behov inom detta ämnesområde fokuserar främst på kontakter med olika yrkesgrupper i samhället som har betydelse för personer med funktionsnedsättning t.ex. försäkringskassan, hälso- och sjukvården. Det är främst allmänna kunskaper om samhället som efterfrågas. Inom detta ämnesområde efterfrågas ingen särskild spetskompetens.

De ämnen som framkommer i analyserna är följande:

Samverkan – att samverka med andra yrkesgrupper med den enskildes behov i centrum.

Demokrati och Delaktighet – att ha förståelse för alla människors rätt att vara delaktig i samhällsutvecklingen och i demokratiska sammanhang, såsom allmänna val. Kunskap att stödja den enskildes möjligheter att ta tillvara på sina rättigheter.

Samhällskunskap – att kunna stödja och guida en person med funktionsnedsättning, både i det närliggande samhället och i de samhällssystem som råder t.ex. hur samhällets stöd till personer med funktionsnedsättningar ser ut.

13. Vardagsstöd

Det här är ett ämnesområde där de flesta arbetsplatser efterfrågar ökade kunskaper. Det handlar främst om hur man ska ge ett bra stöd med hög kvalitet i alla vardagssituationer, oavsett vilket typ av stöd den enskilde behöver. Arbetsplatserna uttrycker behov av generella kunskaper så som handledningskunskap och pedagogik. De efterfrågar också specifik kunskap, dels kopplat till någon särskild metod t.ex. teacch eller MI, dels kopplat till någon särskild aktivitet t.ex. matlagning eller olika arbetsuppgifter. Inom detta ämnesområde efterfrågas många olika spetskompetenser, allt utifrån vilken typ av målgrupp och vilken typ av verksamhet gruppen arbetar med. Framförallt efterfrågas spetskompetens i olika metoder, t.ex. Teacch, Supported employment och Motiverande samtal. Många arbetsplatser efterfrågar spetskompetens i ”praktisk pedagogik” – att anpassa arbetssätt efter varje individs behov. De ämnen som framkommer i analyserna är följande:

Praktisk pedagogik – att anpassa arbetssätt efter varje individ för att kunna ge ett kvalificerat stöd i vardagen. Detta är ett område där många arbetsplatser har behov av ökade kunskaper, både allmänna för alla medarbetare och fördjupade för spetskompetens. Några arbetsplatser specificerar sina behov genom att koppla dem till särskilda målgrupper t.ex. barn, unga med autism och personer med utvecklingsstörning på olika nivåer.

Socialpedagogik – att ha kunskap för att ge ett pedagogiskt stöd i vardagssysslor till personer med särskilda behov. Stöd, som ska både utveckla, träna och bevara funktioner och förmågor.

Metodik – att kunna använda olika metoder och arbetssätt för att skapa ett kvalificerat och strukturerat stöd till varje individ. Ett flertal arbetsplatser efterfrågar metodik för särskilda områden t.ex. ökat brukarinflytande i vardagen, ökad tillgänglighet, ökad självständighet i vardagen, ökad motivation till självständighet, kunskap om matlagning och livsmedelshygien.

Olika metoder – att få ökade kunskaper om olika ”färdiga” metoder som kan vara användbara, både för att förstå den enskilde och för att ge rätt stöd t.ex. Teacch, Tydliggörande pedagogik, Grepp om livet, Motiverande samtal, ESL – ett självständigt liv, Supported employment, KBT-baserade metoder ex. TBA.

Stöd i arbete – att kunna anpassa och ge stöd i arbetsuppgifter som skapas inom den dagliga verksamheten. Dels handlar det om att medarbetare själva måste ha vissa kunskaper kopplade till arbetsuppgifterna t.ex. hantverkskunskap, servicekunskap som trädgårdsarbete och servering samt livsmedelshygien och matlagning. Dels handlar det om att kunna handleda i arbetsuppgifterna, både enskilt och i grupp.

Stöd till arbete – att kunna motivera, anpassa arbetsplatser/arbetsuppgifter och lotsa ut individer som står nära arbetsmarknaden. Några arbetsplatser inom daglig verksamhet/sysselsättning efterfrågar specifik kunskap om arbetsplatsanpassningar, praktik, motiverande samtal och Supported employment – utslussning till arbetslivet.

14. Förebyggande och främjande arbete

Alla medarbetare möter människor som behöver mer eller mindre stöd när det gäller den egna hälsan och välmående. Många arbetsplatser efterfrågar ökade kunskaper om vad som skapar hälsa, hur man kan förebygga ohälsa och hur man på bästa sätt kan stödja någon annans hälsoutveckling i en positiv riktning. Några arbetsplatser beskriver behov av generella kunskaper som alla på arbetsplatsen behöver, medan några arbetsplatser önskar att någon medarbetare har spetskompetens kring hälsofrågor.

De ämnen som framkommer i analyserna är följande:

Hälsokunskap – att ha allmänna kunskaper om vad som skapar hälsa och hur god hälsa kan främjas t.ex. mindfulness, delaktighet och självbestämmande

Hälsopedagogik – att vägleda och motivera hälsosamma val i vardagen t.ex. Motiverande samtal

Friskvård – kunskaper om livsstilsrelaterad hälsa/ohälsa t.ex. kost, motion, stress, missbruk, avslappning och meditation. Några arbetsplatser efterfrågar särskilt kunskaper om livsstilsrelaterad hälsa hos personer med utvecklingsstörning.

Dilemman som kommer upp i olika situationer när man arbetar med människor

Prevention – att förebygga och förhindra ohälsa, olyckor och skador t.ex. brandsäkerhet, självförsvar, utsatthet (ekonomiskt, sexuellt och kriminellt)

15. Olika funktionsnedsättningar

I princip alla arbetsplatser efterfrågar ökad kompetens inom detta ämnesområde. Ett flertal arbetsplatser efterfrågar generella kunskaper om olika funktionsnedsättningar, medan andra efterfrågar kompetens om en specifik funktionsnedsättning t.ex. utvecklingsstörning på en viss nivå, Stroke eller autism. Många arbetsplatser önskar ökad kompetens om olika svårigheter förknippade med en särskild funktionsnedsättning och/eller kunskaper om olika kombinationer av funktionsnedsättningar/sjukdomar. Spetskompetens inom detta ämnesområde är mycket efterfrågat, och handlar till stor del om fördjupade kunskaper om någon särskild funktionsnedsättning t.ex. Downs syndrom eller Aspergers syndrom. Några arbetsplatser efterfrågar spetskompetens kring kombinationer av svårigheter t.ex. funktionsnedsättning OCH åldrande, utvecklingsstörning OCH psykisk ohälsa eller autism OCH epilepsi.

De ämnen som framkommer i analyserna är följande:

Funktionshinderkunskap – att ha allmänna kunskaper om olika funktionsnedsättningar, vad de beror på och hur man kan ge stöd på bästa sätt. Några arbetsplatser efterfrågar specifika kunskaper om sjukdomar som är vanliga hos personer med olika typer av funktionsnedsättningar, eller kunskap om funktionsnedsättningars psykosociala konsekvenser. Många arbetsplatser har behov av medarbetare som har dessa generella kunskaper men oftast önskas också fördjupade kunskaper om just de funktionsnedsättningar man möter på arbetsplatsen.

Utvecklingsstörning – att ha kunskap om den normala utvecklingen samt avvikelser från det normala. Många uttrycker behov av både generella och specifika kunskaper om utvecklingsstörning. Generella kunskaper handlar om utvecklingsstörning i stort, vad som kan orsaka utvecklingsstörning och vilka konsekvenser utvecklingsstörningen kan ha i vardagen. Specifika kunskaper är främst kopplade till utvecklingsstörning på olika nivåer t.ex. A- B- eller C-nivå, grav, måttlig eller lindrig utvecklingsstörning.

Specifik kunskap efterfrågas också om utvecklingsstörning i kombination med åldrande eller psykiatrisk problematik exempelvis depression, om vanliga sjukdomar hos personer med utvecklingsstörning eller om utvecklingsstörning i kombination med syn- och/eller hörselnedsättningar.

Downs syndrom – att ha kunskap om funktionsnedsättningen och dess konsekvenser i vardagen. Specifik kunskap om Downs syndrom i kombination med autism efterfrågas av någon arbetsplats.

Autism – att ha kunskap om funktionsnedsättningen och dess konsekvenser i vardagen. Ett flertal arbetsplatser efterfrågar fördjupade kunskaper inom detta område t.ex. generellt om autism eller om autism i kombination med epilepsi. Detta är ett av de ämnen som är mest efterfrågade.

Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar – att ha kunskap om funktionsnedsättningen och dess konsekvenser i vardagen t.ex. Aspergers syndrom, ADHD, Tourettes syndrom. Ett flertal arbetsplatser efterfrågar fördjupade kunskaper inom detta område.

Förvärvad hjärnskada – att ha kunskap om hur hjärnan fungerar och hur olika hjärnskador kan leda till olika typer av funktionsnedsättningar, samt vilka konsekvenser detta kan ha i vardagen.

Neurologiska sjukdomar - att ha kunskap om vanliga funktionsnedsättningar som dessa sjukdomar kan leda till och vilka konsekvenser det kan ha i vardagen t.ex. CP, MS, ALS, Parkinson, Stroke, Afasi och Huntington.

Kognitiva funktionsnedsättningar – att ha kunskap om funktionsnedsättningen och dess konsekvenser i vardagen, samt hur man kan ge stöd på bästa sätt

Fysiska funktionsnedsättningar – att ha kunskap om olika typer av fysiska funktionsnedsättningar och hur man kan ge stöd på bästa sätt

Åldras med funktionsnedsättning – att ha kunskap om åldrandeprocessen och hur den kan påverkas av funktionsnedsättningar t.ex. neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och utvecklingsstörning. Specifik kunskap om beteendeförändringar hos dem som blir äldre efterfrågas av några arbetsplatser.

Barn med funktionsnedsättningar – att ha specifika kunskaper kopplade till barn med funktionsnedsättningar, hur barns inläring kan påverkas av funktionsnedsättningen samt om barns särskilda behov.

16. Hälsa- och sjukvård

Många arbetsplatser efterfrågar ökad kompetens inom detta ämnesområde. Ett flertal arbetsplatser efterfrågar en generell omvårdnadsutbildning och kring basal hygien för att höja den allmänna kunskapsnivån kring hälso- och sjukvård. Detta är särskilt vanligt i verksamheter där man möter personer som har stora omvårdnadsbehov.

Många arbetsplatser efterfrågar mer specifik kompetens kring en särskild sjukdom t.ex. epilepsi eller diabetes. Demens är särskilt efterfrågat. Ett flertal arbetsplatser önskar höjd kompetens för att kunna hantera akuta situationer t.ex. första hjälpen och heimlich manöver. Spetskompetens inom detta ämnesområde är särskilt efterfrågat inom verksamheter där man möter personer med specifika sjukdomar eller med stora omvårdnadsbehov. Då önskar man fördjupade kunskaper kring den specifika sjukdomen eller kring särskilda behandlingsformer, samt om palliativ vård.

De ämnen som framkommer i analyserna är följande:

Demens – att ha kunskap om demenssjukdomar och hur man kan arbeta för att underlätta vardagen för den som drabbats. Specifik kunskap om demens hos yngre personer och demens hos personer med utvecklingsstörning efterfrågas.

Epilepsi – att ha kunskap om vad epilepsi är, orsaker, symtom, medicinering och behandling, samt hur ett anfall ska tas om hand.

Grundläggande omvårdnadsutbildning – att ha generella omvårdnadskunskaper för att bäst kunna vårda och ta hand om människor som behöver detta. Grundläggande kunskaper om sjukvård, medicin och läkemedel efterfrågas av många arbetsplatser, liksom kunskaper kring sårvård och smärta. Specifika kunskaper kring t.ex. sondmatning och ”track” efterfrågas i vissa arbetsgrupper.

Hygienkunskaper – att ha kunskap om basalhygien vid vård av människor för att förhindra smittspridning. Att ha specifik kunskap om multiresistenta bakterier och hur dessa kan förebyggas.

Sjukdomskunskap – att ha specifika kunskaper om sjukdomar man möter i verksamheter t.ex. diabetes, bensjörhet och hjärt/kärl-sjukdomar.

Akuta situationer – att ha kunskaper för att kunna agera rätt i akuta situationer. Arbetsplatserna efterfrågar generella kunskaper om t.ex. ABC, HLR, Första hjälpen, Livräddning, Heimlich manöver.

Palliativ vård – att ha kunskaper för vård i livets slutskede. Några arbetsplatser efterfrågar generella kunskaper för alla och några efterfrågar fördjupade kunskaper hos någon.

Behandlingsformer – att ha kunskap om särskilda behandlingsformer och dess inverkan på den enskilde t.ex. miljöterapi, KBT, musikterapi.

Hälso- och sjukvårdens organisation – att ha kunskap om andra yrkesgruppers profession och uppdrag för att kunna samverka kring den enskilde.

17. Läkemedel

Detta ämnesområde handlar om läkemedel, både rena medicinkunskaper och hur man hanterar läkemedlen i verksamheten. Det är ett fåtal arbetsplatser som i analyserna efterfrågar ökade kunskaper inom detta område.

De ämnen som framkommer i analyserna är följande:

Medicinkunskap – att känna till olika läkemedel, hur de ska intas/ges, vilka biverkningar som kan uppstå, hur biverkningar kan upptäckas osv. Generella kunskaper om olika läkemedel efterfrågas, men också specifika kopplade till läkemedel som förekommer på arbetsplatsen.

Läkemedelshantering – att ha kunskap om hur läkemedel ska förvaras och hanteras i verksamheten.

18. Planera och prioritera i verksamheten

Ämnesområdet handlar om det dagliga arbetet i verksamheten, om hur dagliga rutiner ska fungera och hur verksamheten ska kunna utföra sitt uppdrag på bästa sätt. Några arbetsplatser efterfrågar kompetensutveckling inom detta område. Den efterfrågade kunskapen hänger främst ihop med de individuella uppdragen och planeringarna och hur planeringen av verksamheten ska kunna göras utifrån uppdrag och genomförandeplan. Inom detta område är det främst spetskunskap som efterfrågas, alltså att någon på arbetsplatsen behöver fördjupade kunskaper.

De ämnen som framkommer i analyserna är följande:

Utredning och beslut om insats – att ha kunskap om hur handlägningsprocessen ser ut och hur ett beslut fattas.

Planering – att kunna planera insatser utifrån individuella beslut, uppdrag och genomförandeplaner.

Prioritera – att kunna planera verksamheten utifrån växlande behov och att ha kunskap för att kunna anpassa planeringen vid oväntade händelser.

19. Dokumentera och rapportera

De senaste årens utveckling inom både samhället i stort och inom funktionshinderområdet har lett till större krav på kvalitet i verksamheten.

Verksamheten styrs både av lagstiftning, regelverk och mål på olika nivåer.

Verksamheterna ska följas upp regelbundet och det ska vara synligt för andra att verksamheten är av hög kvalitet. Detta har till följd att kraven på dokumentation och rapportering har ökat. Arbetsplatserna efterfrågar både generell kunskap för alla och spetskunskaper för några nyckelpersoner. Behovet av spetskompetens är starkt kopplat till hur verksamhetens rutiner och dokumentationssystem ser ut. Men arbetsgruppernas sammansättning påverkar också behovet.

De ämnen som framkommer i analyserna är följande:

Dokumentation i allmänhet – att ha kunskap om regelverkets krav på löpande dokumentation, särskilt kraven runt dokumentationen på individnivå. Många arbetsplatser efterfrågar en generell kompetenshöjning om dokumentation i allmänhet.

Dokumentationssystem – att ha om det datasystem som finns på arbetsplatsen. Allmänna kunskaper krävs för den dagliga löpande dokumentationen, medan specifika kunskaper behövs för att kunna stödja arbetskamrater samt för att kunna utveckla dokumentationen inom systemet.

Genomförandeplan – att ha kunskap för att upprätta och följa upp en individuellt genomförandeplan. Några arbetsplatser efterfrågar specifika kunskaper om att formulera uppföljningsbara mål och att utveckla individens delaktighet i upprättandet av genomförandeplanen.

Dokumentationens roll i kvalitetsarbete – att ha kunskap för att kunna använda den individuella dokumentationen i verksamhetens kvalitetsarbete, t.ex. att arbeta medvetet med avvikelser från planer för att förbättra verksamheten i stort.

Sekretess – att ha kunskap för att kunna hantera dokumentationen på ett korrekt och säkert sätt för att värna den enskildes integritet och rättsäkerhet.

Svenska/vårdsvenska – att ha tillräckliga kunskaper i svenska språket så att dokumentationen kan bli begriplig. Arbetsplatser med hög andel medarbetare med annat modersmål än svenska efterfrågar i hög grad grundläggande kunskaper i svenska, medan andra arbetsplatser i större utsträckning efterfrågar mer kunskaper om korrekt vårdsvenska eller ökade kunskaper om läs- och skrivsvårigheter

20. Styrning, mål och organisation

Det är viktigt för medarbetarna i verksamheten att känna till de lagar som styr arbetet, men också hur beslut fattas och hur verksamheten styrs. De flesta arbetsplatser efterfrågar någon form av kompetenshöjning inom lagstiftningsområdet, både på en övergripande strukturell nivå och på grupp- eller individnivå. Många arbetsplatser efterfrågar också ökade kunskaper kring frågor som handlar om hur verksamheten organiseras och om olika roller och ansvar inom organisationen. Spetskompetens efterfrågas främst inom lagstiftningsområdet och om de datasystem som används på arbetsplatsen.

De ämnen som framkommer i analyserna är följande:

LSS och SoL – att ha kunskap om LSS beskrivs av många arbetsplatser som grundläggande för allt som sker på arbetsplatsen. Arbetsgrupperna efterfrågar i första hand en ökad grundkompetens för alla medarbetare.

Offentlighet och Sekretess – att ha kunskaper om vilka sekretessregler som gäller i verksamheten och vilka rutiner arbetsplatsen har.

Arbetsrätt och arbetsrättsliga avtal samt arbetsmiljö – att ha kunskap om vilka regler som styr arbetet och anställningen. Flera arbetsplatser efterfrågar en höjd generell kompetens inom området, men några efterfrågar också fördjupade kunskaper.

Mänskliga rättigheter och barnkonventionen – att ha kunskap om styrmedel som har inverkan på det som sker i verksamheterna i stort.

Yrkesroller och ansvar – att ha kunskap om den egna rollen och ansvaret, men också ha kännedom om andras roller och ansvar.

Verksamhetskunskap – att ha kunskap om den egna verksamheten, organisationen och de mål och rutiner som finns på olika nivåer. Några arbetsplatser betonar kunskap om arbetsplatsens värdegrund som särskilt viktig kunskap för alla medarbetare.

Datasystem – att ha kunskap om arbetsplatsens datasystem, t.ex. dokumentationssystem, intranät, schemaläggning, planeringsverktyg.

21. Kommunikation i yrkesrollen

Det professionella förhållningssättet är mycket viktigt i arbetet inom verksamheterna för personer med funktionsnedsättning. Medarbetare ska kunna förhålla sig till både personer med funktionsnedsättning, deras närstående samt kollegor på ett yrkesmässigt sätt. Många arbetsplatser efterfrågar en generell kompetenshöjning hos alla medarbetare, medan andra arbetsplatser i större utsträckning betonar betydelsen av personlig utveckling på individnivå. Arbetet ställer också stora krav på samarbetsförmåga eftersom samverkan i team är ett krav. I alla arbetsgrupper och samarbetsituationer med andra, kan oenighet och konflikt uppstå. Genom att ha kunskaper om vad som sker i grupper och vid möten med andra människor, kan medarbetare se både den egna och andras roll i konflikten och därigenom nå en lösning. Spetskompetens eller fördjupningskunskap efterfrågas i mindre utsträckning inom detta område, och är då främst kopplat till behov av personlig utveckling på individnivå. Några arbetsplatser efterfrågar spetskompetens kring grupputveckling och konflikthantering.

De ämnen som framkommer i analyserna är följande:

Grupputveckling – att ha kunskap för att förstå grupper och olika grupprocesser, samt kunskap att bidra i utvecklingen av en bra arbetsgrupp med hög grad av tillit.

Samverkan/samarbete – att ha kunskap och förmåga för att kunna samverka/samarbeta med andra yrkesgrupper, andra arbetsgrupper och inom den egna arbetsgruppen. Några arbetsplatser efterfrågar kunskaper för att kunna utveckla gemensamma mål och strategier.

Yrkesetik – att ha kunskap för att bemöta andra och varandra på ett bra sätt, och för att kunna reflektera över dilemman som uppstår i arbetet t.ex. när man arbetar i någons hem.

Personlig utveckling – att utveckla sig själv för att bättre vara rustad att möta andra och hantera svårigheter och dilemman som man kan möta i arbetet t.ex. mental träning, självinsikt, empati, krisreaktioner, livskunskap, empati.

Konflikthantering – att ha kunskap för att kunna hantera konflikter som kan uppstå i arbetet.

22. Introduktion av nyanställda

De flesta verksamheter tar emot praktikanter av olika slag, och alla verksamheter har då och då nyanställd personal som behöver introduceras i arbetet. Många arbetsplatser efterfrågar ökad kompetens kring introduktion i arbetet, dels för att ge nyanställda en bra start i jobbet och dels för att praktikanter ska få en bra praktikperiod. Kunskaperna som efterfrågas är i de flesta fall specifika kunskaper för någon som behöver spetskompetens och som har introduktioner som ett särskilt uppdrag. Några arbetsplatser önskar också höja den generella kunskapsnivån hos alla på arbetsplatsen. De ämnen som framkommer i analyserna är följande:

Handledning – att ha kunskaper för att handleda och introducera nyanställda och praktikanter i arbetet.

Att handleda i arbetsgrupper – att ha kunskaper för att kunna handleda hela arbetsgrupper efterfrågas av ett par arbetsplatser. Detta ses som en spetskompetens som ett fåtal behöver.

23. Yrkes- och kvalitetsutveckling

Alla verksamheter påverkas av omvärlden i olika grad. Verksamheterna för personer med funktionsnedsättning behöver ständigt utvecklas i takt med samhällsutvecklingen och förändringar av regelverk och andra beslut som styr verksamheterna. För att verksamheternas kvalitet ska utvecklas och förbättras behöver alla medarbetare ha viss omvärldskunskap samt delta i kvalitets- och utvecklingsarbetet. Arbetsplatserna efterfrågar både en generell kompetenshöjning för alla medarbetare, samt en mer specifik kompetenshöjning för medarbetare med särskilda funktioner som har ett särskilt ansvar för verksamhetsutveckling.

De ämnen som framkommer i analyserna är följande:

Kvalitets- och verksamhetsutveckling – att ha kunskap för att kunna utveckla och förbättra verksamheten och för att kunna kvalitetssäkra t.ex. metodutveckling för att nå målen för verksamheten.

Datakunskap/IT – att ha kunskap för att kunna använda datorn som arbetsredskap t.ex. att uppdatera hemsidor och informationsmaterial, att producera bilder som stöd och att söka information på internet.

Omvärldsbevakning – att ha kunskap för att kunna följa med i samhällsutvecklingen, särskilt de frågor som har betydelse för verksamheten och arbetsplatsen t.ex. handikappolitik, forskning och utveckling samt metodutveckling för målgruppen.

Några arbetsplatser efterfrågar specifika kunskaper som berör just deras arbetsfält t.ex. arbetsmarknadsfrågor kring personer med funktionsnedsättning.

Processhandledning – att ha kunskap för att kunna handleda arbetsgrupper i kvalitets- och verksamhetsutveckling. Spetskompetens efterfrågas i några arbetsgrupper.

ÖVRIGT

De flesta arbetsplatser efterfrågar kunskap och kompetens inom de olika ämnesområden som listats ovan. Några arbetsplatser efterfrågar särskilda utbildningar eller kurser som de redan känner till och anser vara bra eller ger förslag på längre sammansatta utbildningar riktade till särskilda yrkesgrupper. Här är några exempel på de kurser/utbildningar som efterfrågas:

GPU/PPU – grund- och påbyggnadsutbildning om utvecklingsstörning som erbjöds anställda under tiden verksamheterna fanns inom landstingen.

Ledarskapsutbildning för samordnare
Pedagogiskt ledarskap – en gymnasiekurs med nationell kursplan
Chefsutbildning, högskolenivå
40 p socialhögskolan

Några arbetsplatser efterfrågar också specifik handledning kring enskilda brukare och/eller anhöriga som ett sätt att höja kompetensen hos medarbetarna. Någon arbetsplats efterfrågar utbildning för att utveckla egna handledningsgrupper inom verksamheten.