

Lärande och deltagarbanor inom ett kompetensutvecklingsprojekt

En intervjustudie

Ann-Louise Lindelöf

Pedagogiska institutionen

Examensarbete 15 hp

Pedagogik

Pedagogik III 30hp

Höstterminen 2010

Handledare: Ragnhild Mogren

Examinator: Klas Roth

English title: Learning and trajectories in a competenceproject



Stockholms
universitet

Lärande och deltagarbanor inom ett kompetensutvecklingsprojekt

En intervjustudie

Ann-Louise Lindelöf

Abstract

This thesis is a study about learning in an ongoing competence project. The method I used is qualitative interviews. My choice of theory is Lave & Wengers (1991), theory about situated learning and that learning is about engagement in social practice. Important are the different communities of practice that we all belong to and the meaning of that. I have tried to identify how the trajectories have changed after participation in the competence project. My result is that the project has been positive and that the trajectories have changed towards a complete membership of the community. Important for the outcome seems to be in which context the persons are involved and that influences the trajectories.

Keywords

Learning, trajectories, situated learning, community of practice, competence project

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	2
1. Inledning.....	4
1.1 Bakgrund	4
2. Syfte och frågeställningar	7
2.1 Tidigare forskning	8
2.2 Teoretisk referensram	9
2.2.1 Den kulturhistoriska traditionen.....	10
2.2.2 Det kontextuella perspektivet.....	11
2.2.3 Situerat lärande	12
2.2.4 Lärande som deltagarbanor.....	14
3. Metod.....	15
3.1 Urval	15
3.2 Datainsamling	16
3.3 Databearbetning.....	16
3.4 Metoddiskussion	16
3.5 Reflexivitet	17
3.6 Etiska överväganden.....	18
3.7 Reliabilitet/validitet	19

4. Resultat.....	20
4.1 Presentation av verksamheten.....	20
4.2 Presentation av informanter	20
4.2.1 Tema 1 Vilken om någon betydelse har utbildningen haft?.....	21
4.2.2 Tema 2 Beskrivning av arbetsplatsen	22
4.2.3 Tema 3 informanternas deltagarbanor	24
5. Diskussion	27
6. Avslutande reflektion.....	31
Referenser	32

1. Inledning

Jag har varit intresserad av människor och hur deras vägar i livet ser ut så länge jag kan minnas. Ett intresse som under mina studier i pedagogik vuxit sig starkare. Min inneboende nyfikenhet för mina medmänniskor och deras liv har fått utrymme under hösten i och med att denna c-uppsats gett mig möjlighet att få blicka in i mina informanters liv för ett ögonblick. Det har varit en mycket intressant resa och jag tror att man lär sig något vid varje nytt möte med en medmänniska. Det sociokulturella perspektivet stödjer mina egna tankar kring hur min verklighet förhåller sig. Det situerade lärandet och teorin om deltagarbanor ger mig ett verktyg för att förstå.

1.1 Bakgrund

Jag kom i kontakt med en av projektledarna för projekt Carpe vid en introduktion inför val av uppsatsämne på pedagogiska institutionen i Stockholm. Jag blev intresserad av deras projekt där de har för avsikt att utveckla verksamhetsområdet för stöd och service till personer med funktionsnedsättning. Projekt Carpes långsiktiga mål är att på sikt skapa förutsättningar för att kunna inrätta ett kunskaps- och utvecklingscentrum för funktionshinderfrågor i Stockholms län. (<http://www.projektcarpe.se/>).

I samband med kommunaliseringen av verksamheten som genomfördes för ca 20 år sedan tillkom nya och förändrade arbetsuppgifter. Nya brukare har tillkommit, den tekniska utvecklingen går framåt. Verksamheten lades över från landstingets regi till kommunerna. En förundersökning till projektet har påvisat att kompetensutvecklingen inte har kunnat förändras i den takt det har behövts (ibid). Projekt Carpe är finansierat av EU och pågår 1 januari 2009 – 30 juni 2011. Syftet med projektet är att lyfta fram kompetensbehov och utveckla specifika kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare och chefer inom kommunalt utförd LSS-verksamhet i Stockholm. LSS, lagen om stöd

och service till funktionshindrade, tillkom 1993 och tillför funktionshindrade rättigheter för att de ska kunna leva sina liv under så normala omständigheter som möjligt (Lag 1993:387 om stöd och service till vissa funktionshindrade (<http://www.socialstyrelsen.se/regelverk/lagarochforordningar/lagenomstodochserviceti1lvissa>)).

Projekt Carpe vill lyfta fram och skapa arbetsplatser med hög grad av tillit som tar till vara på befintlig kompetens och är stödjande i varje medarbetares utveckling. De vill också lyfta fram verksamhetsområdet för beslutsfattare på nationell, regional och lokal nivå, för presumtiva arbetstagare samt för utbildningsanordnare (www.projektcarpe.se). Inom projektet som ägs av Stockholms stad och socialtjänst- och arbetsmarknadsförvaltningen samverkar idag 19 kommuner i länet. Även samverkanspartner som Socialstyrelsen, Handikapp & Habilitering inom Stockholms Läns Landsting, Kommunal på nationell och regional nivå samt Kommunförbundet Stockholms län ingår i projektet (ibid).

Inom projektet har en rad åtgärder satts igång rörande genomförande och utveckling av kompetensutveckling för medarbetare och chefer inom verksamhetsområdet. Ett arbete kring strategisk påverkan av beslutsfattare på lokal, regional och nationell nivå pågår likaså för att påverka utvecklingen av verksamhetsområdet stöd och service till personer med funktionsnedsättning (<http://www.projektcarpe.se/>).

I ansökan till genomförandeprojekt som lämnades in till ESF-rådet den 12 augusti 2008 beskrivs syftet med projektet (<http://www.projektcarpe.se/>). En förståelse för den enskilda medarbetarens betydelse för att projektet ska kunna ros i hamn visas här. Det påvisas betydelsen av attityder och motivation till kompetensutveckling från medarbetarens håll. Det yttersta målet ses som att påverka attityder, skapande av en gemensam värdegrund samt att utveckla väl fungerande team där varje individ har möjlighet att utvecklas utifrån verksamhetens behov (ibid).

En delutvärdering av projektet har utförts av Ramböll Management Consulting på uppdrag av Stockholms stad, Socialtjänst- och arbetsmarknadsförvaltningen. Denna utfördes under mars och april 2010(<http://www.projektcarpe.se/>). Rambölls slutsats är att projektet är väl fungerande och att det på kort tid har åstadkommit många aktiviteter

som också har gett resultat. Framförallt bedömer de att kompetensutvecklingsinsatserna har varit fruktsamma (ibid).

Efter att ha tagit del av informationen kring projekt Carpe så väcktes min nyfikenhet kring vad kompetensutvecklingsinsatserna hade genererat för medarbetarna inom verksamheten för funktionshindrade. På vilket sett har de varit framgångsrika för den enskilde individen? Har deltagarna lärt sig något och ser deras deltagande annorlunda ut efter att ha deltagit i kompetensutvecklingen? Dessa frågor kändes utmanande och intressanta att forska vidare i.

2. Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att belysa lärande i relation till ett deltagande i ett kompetensutvecklingsprojekt.

Mina frågeställningar är följande:

- På vilket sätt beskriver deltagaren sin arbetspraktik?
- På vilket sätt sker ett potentiellt förändrat deltagande i arbetspraktiken i och med medverkan i ett kompetensutvecklingsprojekt?

2.1 Tidigare forskning

Maria Gustavsson (2004), har gjort en studie som heter *potentialer för lärande i processoperatörsarbete*. Hon studerar lärandet hos processoperatörer utifrån ett kontextuellt perspektiv på lärande och det baseras på situerad lärteori. Författaren drar två övergripande slutsatser från sin studie. Den ena är att det är en form av återskapande lärande som domineras hos processoperatörerna. Mycket kretsar kring att helt enkelt bli bättre på det man redan gör och lösa problem som uppkommer för dagen. En arbetsgemenskap som innebär att engagemang i utvecklingen av verksamheten är utesluten och det präglar arbetskulturen. En andra slutsats som Gustavsson drar är att operatörernas egen lust och välvilja är viktigt för att det ska finnas förutsättning för lärpotentialer inom skiftlagen.

Margareta Ax Mossberg (2008), har skrivit avhandlingen *Vardagslärande, om lärande i ett arbetsmarknadsprojekt*. Författaren har studerat ett arbetsmarknadsprojekt i ett kooperativ för att få människor i sysselsättning. Hon har använt sig av teorin om legitimt perifert deltagande av Lave & Wenger för att studera lärande inom projektet. Ax Mossberg kommer fram till att arbetsdelningen är långt utvecklad och att deltagarna oftast får utföra rutinuppgifter som är tröttsamt i längden. Det råder ingen struktur inom kooperativet som kan leda till utveckling för deltagarna av mer avancerade arbetsuppgifter som följd utan arbetsdelningen förstärks hela tiden. Hon skriver att enligt Lave & Wenger (Wenger, 1998), så lär vi genom de handlingar vi utför. Då arbetstagarna inom kooperativet utför uppgifter av rutinartad karaktär så leder deras lärande inte i riktning mot lärande av nya metoder och kompetenser.

I Lave och Wengers teori om legitimt perifert deltagande så rör sig lärlingarna mot centrum (Wenger, 1998). I det projektet som Ax Mossberg studerat finns inte något egentligt centrum. Deltagare kommer och går under olika tidsperioder. Hon ställer sig frågan om det skulle vara positivt om deltagare kunde tillhöra projektet under längre tid samt att de skulle ges möjlighet att få tillgång till mer avancerade uppgifter under tidens gång. Så som det ser ut nu så är det inte fallet inom projektet och något egentligt lärande emot nya kompetenser går inte att urskilja (Ax Mossberg, 2008).

Inom forskning om lärande på arbetsplatsen är det ett känt fenomen att tid för lärande står i motsats till tid ägnad åt produktivitet (Ellström och Gustavsson, 1996). I de fall där produktivitetsnivån är hög och bemanningen otillräcklig där prioriteras vila framför lärande. Först när bemanning och produktivitet är i balans utvecklas ett behov för att tillägna sig ny kunskap och ett nytt lärande. Det behövs tid för reflektion och diskussion med kolleger för att skapa förutsättningar för lärande på arbetet (ibid).

I sammanhang där lärande tas upp skiljer många teorier på anpassnings- och utvecklingsinriktat lärande (Ellström, 1992). I det anpassningsinriktade lärandet studeras oftast hur individen tillägnar sig kunskaper och löser problem i förhållande till en given kontext med givna mål. Här är det inte eftersträvansvärt med ett kritiskt förhållningssätt från den lärande individen eller med försök till förändringar. Inom ett utvecklingsinriktat lärande utmärker sig individerna genom att använda sig av ifrågasättande och prövande gentemot uppgifter och mål de tillägnas. Det är inte ett sätt att handla på som här lärs ut utan snarare hur ett problem eller en uppgift kan definieras och identifieras (ibid).

Möjligheter för individen att påverka och kontrollera sin omgivning är olika beroende på inriktning. Inom det anpassningsinriktade lärandet finns enbart möjlighet till att anpassa sig eller att fly eller undvika. En förutsättning för det utvecklingsinriktade lärandet är just att individen och kollektivet kritiskt analyserar och vid behov gör de förändringar som behövs för att arbetet ska fungera (Ellström, 1992).

2.2 Teoretisk referensram

Jag utgår ifrån Lave och Wengers (1991) teori om deltagarbanor som hör hemma inom traditionen för situerat lärande. Inom den betonas att lärandet sker genom legitimt perifert deltagande inom praxisgemenskapen. Fokus flyttas från ett individualistiskt och kognitivt perspektiv på kunskapsöverföring mot att ett lärande sker i en social gemenskap. Perspektivet blir det kontextuella och det är i samspel med andra som lärandet sker (ibid).

Teorin om situerat lärande hör hemma inom det sociokulturella perspektivet som i sin tur hämtar sina influenser hos Vygotskij och den kulturhistoriska traditionen (Gustavsson, 2004).

2.2.1 Den kulturhistoriska traditionen

Det sociokulturella perspektivet tillhör den kulturhistoriska traditionen. Inom det anses människan vara både en biologisk och en sociokulturell varelse. Det är samspelet mellan det som är givet biologiskt som de psykiska, fysiska och kommunikativa förutsättningarna samt människans förmåga att skapa verktyg eller medierande redskap för den sociokulturella utvecklingen som betonas inom det sociokulturella perspektivet och det är i samspelet som fokus ligger, vi människor är formade utifrån vår kultur och det sociala samspel vi befinner oss i (Säljö, 2000). Med verktyg eller redskap menas de resurser som vi människor har tillgång till, språkliga och fysiska, vilka vi använder för att förstå den omvärld som vi agerar och lever i. Inom det här perspektivet så sker det ett lärande hela tiden och överallt. Det är ett resultat av mänsklig verksamhet och kunskaperna förnyas och återskapas konstant i vårt samhälle. Det är vad som kommer med från en social situation för att brukas i framtiden som blir ett lärande. Kommunikation och interaktion mellan människor är det sociokulturella perspektivets hörnsten, det är där som resurser skapas och förs vidare (ibid).

Artefakter är namnet på föremål gjorda av människan. Inom det här perspektivet anses det vara människans tankar och språk som har byggts in i dessa föremål och på detta vis har de blivit till resurser inom praktiken, artefakter finns också till hjälp för människan i vår kommunikation genom exempelvis psykoanalysen där vi kan få hjälp med att förstå hur psyket fungerar. De kunskaper som vi människor har om vår omvärld finns bevarade i vårt språk och våra artefakter samt den diskurs som är gällande (ibid). Viktigt att notera är att det inte finns någon gräns för vår utveckling eftersom vi konstant skapar nya redskap för att lösa intellektuella samt fysiska problem.

Ytterligare ett begrepp är av vikt för perspektivet och det är mediering. Med mediering menas att vårt tänkande och vår värld som vi föreställer oss den är framvuxet och påverkat av den kultur och de intellektuella och fysiska redskap, artefakter, som vi har till hands (ibid).

Betydelsen av att vi har tillgång till ett språk och kommunikation gör att våra gemensamma tankar kan bibehållas och vi har möjlighet till att använda oss av varandras kunskaper genom att fråga varandra, världen re-presenteras på detta vis hela tiden (ibid). Varje situation konstituerar våra handlingar just då, det är beroende av hur vi uppfattar vad situationen kräver i ögonblicket som vi bestämmer vårt sätt att handla, praktiken och handlandet konstituerar varandra (ibid).

Vygotskij utvecklade den kulturhistoriska teorin och är en stor influens till det sociokulturella perspektivet. Enligt Vygotskij utvecklas barnet i samspel med sin omgivning (Vygotskij, 2007). Det är en dialektisk process som försiggår emellan samhälle, kultur och individ. Ett viktigt begrepp är ”den närmaste utvecklingszonen”, där han menar att beroende på vilken hjälp barnen får av andra så påverkar det vilken utvecklingsnivå de befinner sig på och är barnet inom sin närmaste utvecklingsnivå och möjligheter finns till samarbete med andra så kan barnet påverkas till att ta ett steg framåt i sin utveckling. Det var Vygotskij som ansåg att kunskapsprocessen är en form av mediering. Det är tillgången till verktyg eller redskap som språk och tänkande som gör människan till den varelse den är. Språket och tänkandet är nära förknippade och språket är en förutsättning för tänkandet, den primära funktionen för språket är kommunikationen. Enligt Vygotskij är utvecklingen av tanken och medvetandet sammankopplat med ordet eller språkets utveckling, det är spänningen däremellan som blir till en katalysator för utvecklingen (ibid).

2.2.2 Det kontextuella perspektivet

Forskare som Lave & Wenger (1991), har som fokus att titta på kunskap och lärande utifrån ett deltagande i en gemenskap. Olika riktningar som ”community of practice” (Wenger, 1998) och sociokulturellt perspektiv (Säljö, 2000) finns inom traditionen.

Det som betonas är det sociala och kunskap förvärvas i samspel med andra. Det är i deltagandet i dagliga aktiviteter i olika sammanhang och situationer som lärandet sker, det är just i betoningen av lärandets relationella och sociala karaktär som utmärker det här perspektivet (Gustavsson, 2004). Lave & Wenger, (1991), lägger fokus vid vad som lärs och hur i olika situationer.

För att det ska vara möjligt med ett lärande så måste den enskilde vara närvarande eller delaktig vid kulturellt eller historiskt sammanhang. I det här sammanhanget blir en kontext en helhet som människan är en del av (Gustavsson, 2004).

Etienne Wenger (1998), beskriver community of practice som något där individer delar ett intresse och/eller en yrkesroll. Inom communityn delas värderingar, tankar, sätt att vara, kunskaper, språk med mera som gör just den grupperingen till det den är. Communities of practice finns överallt i samhället och vi är mer eller mindre inblandade i ett flertal utav dem. Det kan vara på arbetet, i hemmet när vi utför våra fritidsverksamheter och liknande situationer.

Inom en community of practice delar en grupp av individer en gemensam passion eller intresse eller ett problem. Vi kan ha olika roller i olika communities. Ibland är vi närmare kärnan och ibland rör vi oss i marginalerna (ibid).

2.2.3 Situerat lärande

Lave & Wenger (1991) har utvecklat teorin om "situated learning". I den beskriver författarna hur mer erfarna arbetare lär de nya i gemenskapen kunskaper och praktik enligt en mästare- och lärling relation (Lave & Wenger, 1991). Yrkeskunskaperna införskaffas genom deltagande i den dagliga verksamheten. Som ny medlem i gemenskapen förutsätts det av den nya deltagaren att den ska kunna anpassa sina tidigare erfarenheter för att på så vis utveckla sitt medlemskap och de nya kunskaper som kommer med det (ibid).

Det finns två potentiella vägar eller deltagarbanor inom teorin om situerat lärande som lärandet kan ta vägen. Genom en gradvis process sker lärandet inom praktiken (Wenger, 1998). Den ena vägen till lärande är en anpassning inom praktiken som sker successivt från lärling till mästare men det finns också en annan väg och det är en förflyttning från ett centralt deltagande gentemot ett mindre en så kallad avvecklingsprocess som oftast är omedveten då förloras den egna yrkespositionen i någon mån (ibid).

Målet är att det legitima perifera deltagandet utvecklas mot ett närmande mot verksamhetens centrum och ett fullvärdigt deltagande vilket också är en förutsättning för att ett lärande ska ske (ibid). Det är inte en okomplicerad process att som ny i en gemenskap kunna införskaffa sig kunskap (Lave & Wenger, 1991). "Trajectories", deltagarbanor, påverkar kunskapsinhämtandet. Medlemmar med mer erfarenhet kan hindra den nya deltagaren att få tillgång till kunskaper. De äldre medlemmarna fungerar som gränsvakter och den nya deltagaren får som följd en mer perifer ställning i gemenskapen. Deltagarbanorna förhandlas och förändras kontinuerligt. Ju lättare den nya deltagaren har att införskaffa sig de kunskaper som behövs, desto närmare kommer den ett fullvärdigt medlemskap. Omvänt så blir det ett mer perifert deltagande då det är svårt för den nya att förstå och delta på ett korrekt sätt i gemenskapen (ibid).

Handlande är situerat till sin natur såtillvida att individen handlar utifrån de kunskaper och erfarenheter som de anser krävs i den specifika situationen eller praktiken, praktiken och handlingen konstituerar varandra (Säljö, 2000). Det är kontexten, situationen, som har betydelse för hur vi individer förhåller oss till eller lär oss något, lärandet är en process som försiggår i det sociala samspelet emellan människor och inte enbart inom individen (Lave & Wenger, 1991). Lärandet ses som decentraliserat genom att det är den som lär och inte de som lär ut som är i fokus. I strukturen på ens arbetsplats befinner sig förutsättningarna för vad som kan läras. Dess struktur och kultur är fundamentala för hur lärandet inom gemenskapen på arbetsplatsen ska gå till (ibid).

2.2.4 Lärande som deltagarbanor

Lärande sker i ständigt förändrade deltagarbanor, i rörelse över rum, plats och praxisgemenskaper. Dessa skapas och omskapas i det sociala samspelet som vi befinner oss i (Lave & Wenger, 1991). Vi är alla subjekt i ett pågående socialt sammanhang. Vårt deltagande i olika sammanhang beror på hur vi objektivt beter oss och hur andra uppfattar oss (ibid). Enligt Lave & Wenger (1991), är vi omgivna av massor av deltagarbanor där vi alla deltar i olika praxisgemenskaper med egna rörelsebanor som går i olika riktningar.

Innebörden av den här formen av lärande är att deltagaren blir en annan individ i den praxisgemenskapen den tillhör i relation till övriga deltagare i gemenskapen. Det är en gemensam syn som förhandlas fram med de andra deltagarna och inte enbart ett bättre behärskande av uppgiften. Ett komplicerat system av sociala relationer bygger upp praxisgemenskapen (Lave & Wenger, 1991).

Då mitt syfte är att studera lärande inom ett kompetensutvecklingsprojekt där det halvvägs har visat sig vara av framgångsrik karaktär för projektet så blir det intressant att se till vilka olika deltagarbanor som potentiellt kan uppstå som följd av projekt Carpe. Lärandets situerade natur och att kontexten spelar roll är en utgångspunkt för perspektivet. Att arbetsplatsen också kan ses som en community of practice där deltagarna sinsemellan har en förståelse för vad som krävs som deltagare inom praktiken ger förutsättningar för hur deras deltagarbanor kommer att utvecklas.

3. Metod

Studiens syfte är att belysa lärandet inom ett pågående kompetensutvecklingsprojekt. För att titta på fenomenet mer djupgående och nå en så nyanserad beskrivning som möjligt så valdes en kvalitativ intervjumetod med semistrukturerade intervjuer. Den kvalitativa intervjumetoden passar bättre som metod då man vill undersöka människors uppfattningar, upplevelser och inställningar till fenomen (Johannessen & Tufte, 2007). Eftersom syftet inte var att kvantifiera eller generalisera till population så har en kvantitativ metod valts bort.

Semistrukturerade intervjuer valdes, dessa är ett mellanting mellan strukturerade och ostrukturerade intervjuer. Frågorna har varit specificerade men en stor frihet över hur informanterna väljer att svara har tillåtits. På detta vis har intervjupersonerna kunnat besvara frågor med egna ord och tankebanor. En viss form av struktur har dock gjort att en jämförelse emellan informanterna har varit möjlig.

3.1 Urval

Jag har intervjuat sammanlagt fyra personer. Samtliga är anställda inom dagverksamheten för funktionshindrade, dock på två olika verksamheter belägna i en närförort till Stockholm. De är i någon form berörda av kompetensutvecklingsprojektet Carpe. Jag kom i kontakt med informanterna genom att först få tillgång till cheferna för verksamheten i den utvalda kommunen via projekt Carpes ledningsgrupp.

3.2 Datainsamling

Jag utformade en intervjuguide som jag sedan mejlade till informanterna i god tid före intervjudagen. Vid vårt möte utgick jag från mina semistrukturerade intervjufrågor och spelade in mitt möte med samtliga informanter med min mobiltelefon. Jag förde också stödanteckningar under intervjuens fortgående. Jag genomförde samtliga intervjuer under en och samma dag och på informanternas arbetsplats. Plats och tid hade vi i samråd kommit fram till.

3.3 Databearbetning

Efter intervjuerna lyssnade jag igenom mina fyra inspelningar. En för varje informant. Sedan transkriberade jag inspelningsmaterialet. För att skapa ett helhetsintryck av datamaterialet så började jag med en innehållsanalys (Johannessen & Tufte, 2007). Jag bearbetade materialet systematiskt för att komprimera det och göra materialet analyserbart. Jag läste igenom mitt datamaterial flera gånger för att upptäcka gemensamma mönster och resonemang hos informanterna. Jag letade efter centrala teman som jag efterhand kodade i syfte att få en ökad förståelse för vad mitt datamaterial innehöll för information och hur jag på bästa sätt skulle få fram mesta möjliga information av empirin. Sedan skapade jag tre teman som jag kategoriskt bearbetat fram. Jag arbetade induktivt såtillvida att jag kodade mitt material utifrån mitt datamaterial, (ibid).

3.4 Metoddiskussion

Jag hade från början tänkt att jag skulle kombinera intervjuerna med observationstillfällena för att se hur informanterna agerade inom sin praktik. Jag framförde det som ett önskemål vid första kontakten med fältet. Jag förstod snabbt att den form av verksamhet som jag skulle forska inom inte lämpade sig för observationer då ingen arbetstagare befann sig i likvärdiga eller återkommande arbetssituationer. Mitt andra önskemål var då att jag skulle få möjlighet till att intervjua vid två återkommande tillfällen för att se om det sker någon förändring av informanternas deltagarbanor efterhand inom kompetensutvecklingsprojektet. Inte heller detta önskemål kunde tillgodoses under de förhållanden som denna studien ger. Kompetensutvecklingsinsatserna har i vissa fall redan genomförts och i andra fall så är det utbildningar som återkommer med så långa mellanrum att tid inte ryms inom studiens ram utan skulle kräva en longitudinell studie under ett par års tid. Detta skulle dock vara ett mycket intressant forskningsområde att titta närmare på för den som har den möjligheten.

Jag valde till slut att genomföra undersökningen på de informanter jag fick access till och en bonus var att det blev två verksamheter som kunde tittas närmare på.

En risk vid intervjuer är att jag som forskare påverkar respondenten att svara så som jag förväntar mig, frågorna kan vara ledande i den riktningen (Kvale, 1997). Jag ville skapa ett tryggt klimat emellan mig och informanterna och valde att inleda med mer allmänna frågor. De fick också möjlighet att bestämma när och var intervjuerna skulle hållas och samtliga valde att förlägga dem till deras befintliga arbetstid samt på deras arbetsplats. Detta skapade förutsättningar för en så trygg intervjustund som möjligt.

3.5 Reflexivitet

I min roll som forskare krävs det att jag är reflexiv i min studie och funderar kring min egen förståelse. Att också vara medveten om mina värderingar och föreställningar som jag bär med mig vid min analys och tolkning av de data jag samlar in är av vikt. Ehn och Klein (2007) skriver att det inte är möjligt att beskriva verkligheten på ett helt neutralt sätt. I den beskrivning som ges av forskaren skapas en beskrivning som är påverkad av

forskarens tidigare erfarenheter och förförståelse av den värld som undersöks. De poängterar därför vikten av att forskaren är reflexiv i sin roll, att denne distanserat reflekterat kring sin egen påverkan på resultatet.

Jag har tagit det i beaktande när jag närmat mig den empirin som jag sedan arbetat med. Min egen förförståelse är att jag tror på att den kontext vi befinner oss i påverkar hur vi förhåller oss till något. Min egen erfarenhet av hur en dagverksamhet fungerar var obefintlig innan jag besökte en sådan vid intervjutillfället. Jag hade tankar kring hur lärande går till och rent teoretiskt hur deltagarbanor fungerar. Jag har funderat kring vilka mina egna deltagarbanor är och försökt att urskilja dem. Eftersom jag hade tagit del av projekt Carpes egen delutvärdering så hade jag en förförståelse att det var ett lyckosamt kompetensutvecklingsprojekt som jag skulle studera.

3.6 Etiska överväganden

Vid alla forskningssammanhang är det viktigt att etiska hänsyn tas. Jag har valt att följa vetenskapsrådets riktlinjer då det gäller individers rättigheter i forskningssammanhang (Johannessen & Tufte, 2007). Individen får inte utsättas för fysisk eller psykisk skada, förödmjukelser eller kränkningar, individskyddskravet måste följas. Det är sammanlagt fyra stycken krav som ska uppfyllas (ibid). Informationskravet uppfylldes då jag informerade informanterna om vilket syfte jag hade med min uppsats. Jag talade om att deltagandet var helt frivilligt och att de själv får bestämma hur länge de vill vara med och under vilka villkor de ställer upp, här tillgodosågs samtyckeskravet. Konfidentialitetskravet tillgodosågs då jag försäkrade informanterna att de skulle förbli anonyma och att mina uppgifter inte skulle spridas vidare efter avslutat arbete. Nyttjandekravet syftar till att det jag fått fram vid min undersökning enbart kommer att användas för mitt forskningsmål samt att informanterna var väl insatta i syftet med studien (ibid).

Information om hur jag tar hänsyn till dessa krav framfördes muntligen vid tillfället för intervjuerna. Jag lämnade mina uppgifter för att underlätta för informanterna om de skulle vilja avbryta sin medverkan.

3.7 Reliabilitet/validitet

I en kvalitativ studie handlar reliabilitet och validitet om att det material som man har samlat in och bearbetat har handskats med på ett intressant, pålitligt och begripligt sätt (Johannessen & Tufte, 2007).

Att mätinstrumenten är tillförlitliga påverkar reliabiliteten i en studie. Då jag valde att spela in intervjuerna och inte enbart antecknade vad som säs så ökade tillförlitligheten. En svaghet är att om någon annan skulle besvara studien så skulle resultatet med största sannolikhet bli något annat.

Validiteten handlar om huruvida studien mäter det som är tänkt att studeras i ett forskningssammanhang (Johannessen & Tufte, 2007). Jag har använt mig av en intervjuguide där jag utformat ett antal frågor som ska vara till min hjälp för att besvara det syftet som min uppsats har. Huruvida validiteten är hög kan sägas ha att göra med hur den metod jag valt stämmer överens med den teori jag utgår ifrån. Då jag utgår ifrån en teori som handlar om sociala praktiker och enbart är hänvisad till mina informanternas svar och inte till någon form av egen observation över praktiken så kan validiteten ses som svag i den bemärkelsen. Jag har försökt att kompensera den bristen med att ställa frågor om informanternas praktik och det ser jag som positivt för validiteten.

I form av överförbarhet har studien ett värde såtillvida att min tolkning kan användas vid fortsatt liknande forskning. Generaliserbarhet gentemot population är dock inte möjlig då mitt urval är så pass begränsat.

Utifrån mina förutsättningar så anser jag att mina forskningsfrågor har kunnat besvaras.

4. Resultat

Mitt syfte med uppsatsen är att studera ett potentiellt lärande inom ett kompetensutvecklingsprojekt. Jag vill se om möjlighet finns att se informanternas deltagarbanor och deras beskrivning av sin praktik i syfte att försöka tolka det som en community of practice.

4.1 Presentation av verksamheten

Jag har intervjuat personal på två dagverksamheter. En dagverksamhet är en plats dit funktionshindrade ansluter varje dag under så kallad arbetstid, 8.30-15.30. Här har de möjlighet att efter egen förmåga sysselsätta sig med olika aktiviteter. Förutsättningar är väldigt olika för varje deltagare på dagverksamheten. En del klarar av enklare arbetsuppgifter såsom förpackning av skruvar medan andra enbart har behov av att vistas i miljön. Dagverksamheten erbjuder individanpassade aktiviteter för deltagarna och det finns olika sinnesaktiviteter att sysselsätta sig med. Det kan vara bakning, högläsning eller promenader. Inom lokalerna har också olika sinnesrum skapats såsom ett djungelrum, en vattensäng och ett tv- och musikrum. Utgångspunkten är att varje deltagare har en individanpassad aktivitetsplan för dagen.

4.2 Presentation av informanter

Kvinna nummer ett, K1, är 47 år och är verksamhetshandledare. Hon har arbetat sedan 1982 inom verksamhetsområdet för funktionshindrade. Hon har en grund- och påbyggnadsutbildning rörande utvecklingsstörda/funktionshindrade.

Kvinna nummer två, K2, är 55 år och är verksamhetshandledare. Hon har jobbat sedan 1998 inom handikappomsorgen. Hon är utbildad förskollärare samt genomgått den ”gamla” sjukvårdsbiträdeskursen.

Kvinna nummer tre, K3, är 37 år och är verksamhetshandledare. Hon har arbetat med funktionshindrade sedan 1994. Hon är utbildad barnskötare/ undersköterska.

Kvinna nummer fyra, K4, är 35 år och är verksamhetshandledare. Hon har arbetat inom området sedan 2005 . Kvinna nummer fyra har ingen utbildning förutom en kurs inom Carpe på gymnasienivå berörande grundutbildning för funktionshindrade.

Arbetsplats	Verksamhet 1	Verksamhet 2
Informant	K1	K3
Informant	K2	K4
Antal	2	2

Figur 1. Överblick och fördelning av informanterna.

4.2.1 Tema 1 Vilken om någon betydelse har utbildningen haft?

Alla informanter förutom en har tagit del av kompetensutvecklingen inom Carpe. Informanten som inte aktivt valt att delta i någon av Carpes kompetensutvecklingsinsatser har dock deltagit i andra föreläsningar som getts inom verksamheten och har således deltagit inom utbildningsinsatser under annan flagg.

Hos samtliga visar det sig att utbildning har betytt något för individerna. De menar att det framförallt är den egna självkänslan som har stärkts och att de nu känner sig trygga i att det de utför finns förankrat teoretiskt.

En av informanterna K1, uttrycker sig angående sin utbildning;

”Jätteviktigt man måste gå för att inte stagnera, få nya tankar och visioner som finns på marknaden”

Ett genomgående drag hos informanterna är att utbildningen varit viktig för att stärka yrkesrollen och också känna sig bekräftad i handlingar de utför.

K 3 menar att utbildningen som hon har gått inom projektet har påverkat hennes sätt att tänka och fungera dagligen. En större medvetenhet om hennes sätt att vara har lett till att hon försöker att jobba på sina svagheter och hon är medveten om hur hon även påverkar sin omgivning.

Kontexten och det sociala samspelet spelar roll för hur lärandet sker. Min ena informant är medveten om den påverkan hon har på sin omgivning och de övriga bidrar omedvetet till att förändra arbetsplatsens kontext. Vad deltagarna bär med sig utav gamla och nya kunskaper kommer till uttryck i det sammanhang de befinner sig i. I det här fallet tycks självkänslan inför arbetsuppgiften ha stärkts hos informanterna och en större arbetsglädje kommer i dess fotspår.

Samtliga informanter uttrycker sin saknad över ett forum eller någon tid där det finns tid för oplanerade möten med sina arbetskolleger. De menar att den input de fått med från sina utbildningar inte kommer de andra till nytta då tid saknas för det. De få gånger som hela gruppen haft möjlighet att delta i någon föreläsning tillsammans så har det varit mycket positivt för arbetsmiljön.

”det är önskvärt att alla kan gå tillsammans, det blir svårt att förmedla, känslan blir aldrig densamma”

4.2.2 Tema 2 Beskrivning av arbetsplatsen

Hur deltagarna beskriver sin arbetsplats är intressant. Här kan skillnader ses i vad som är viktigt för varje deltagare att benämna inom praktiken. Jag vill också se om arbetsplatsen kan ses som en *community of practice*. Delar informanterna värderingar, tankar och kunskaper? Jag kommer att redogöra för hur var och en beskriver sin arbetspraktik i turordning.

K1 och K2 arbetar på en verksamhet och K3 samt K4 på en annan.

K1 börjar med att berätta att det är ett arbetslag på fyra personer på hennes praktik. Dessa delas i sin tur in i två grupper. Hon säger att dessa sedan håller sig på varsin kant och arbetar sällan ihop. Ibland kan det vara gemensamma aktiviteter men oftast är det individuella aktiviteter med brukarna. Varje arbetstagare har hand om två brukare. Vid matning och byte på brukarna hjälps de åt. Den hjälp hon anser sig ha för att utföra sitt arbete är hjälpmedel såsom liftar men hon betonar också utbildning. Hon tycker att det är ett komplext arbete och det behövs mycket kunskap och specifika metoder. K1 tycker att det är höga krav som ställs för att kunna utföra arbetet.

Nästa informant, K2, börjar också med att tala om att arbetslaget består av fyra personer. Hon uttrycker dock sitt missnöje över att de sällan är fulltaliga. K2 vill påtala hur viktigt det är med det outtalade arbetet som utförs och den kunskap som finns där hos personalen. K2 berättar att arbetsgruppen börjar varje dag med att dela upp brukarna och att det oftast är olika fördelning varje dag. Det hon försöker ge brukarna är en annorlunda dag än den hemma.

Hon tycker att de föreläsningar som hon tagit del av har varit till hjälp för att utföra arbetet inom praktiken.

Verksamhetshandledare nummer tre, K3, berättar att de är fyra personer som arbetar på arbetsplatsen. De börjar med en samling och delar sedan upp brukarna i två grupper efter ett tillgängligt schema. Brukarna tilldelas en aktivitet för dagen och det kan vara enklare arbetsuppgifter som förpackning av skruvar. Hon vill möta alla inom praktiken så som hon själv vill bli bemött. Hon säger att arbetsklimatet är bra och att det är en väl fungerande struktur kring varje brukare som fungerar.

K4 är den person som beskriver sin praktik mest utförligt av dem fyra. Hon talar om att de är fyra i arbetsgruppen. De delar sedan in sig i två grupper. Den grupp K4 tillhör fördelar sedan brukarna, fem stycken sinsemellan. De växlar sedan brukare under dagen, oftast två gånger. Inom praktiken är det viktigt att tänka positivt och mänskligt säger K4.

”hjärtat ska vara med hela tiden, det ska vara mänsklighet, allas lika värde”

Den positiva inställningen till arbetsplatsen och brukarna betonar hon ett flertal gånger

”deltagarna känner energier”

Hon beskriver de arbetsuppgifter som hon förväntas göra mycket grundligt. Hon säger att hon försöker att vara professionell hela tiden.

4.2.3 Tema 3 informanternas deltagarbanor

Enligt teorin om deltagarbanor så rör sig individer över tid och rum i olika rörelsebanor som sträcker sig över olika praktikgemenskaper. Vi följer alla olika deltagarbanor och intressant att se är hur informanterna beskriver sina.

Informanterna har alla en befattning inom dagverksamheten som innebär likadana arbetsåtaganden. De är alla anställda som verksamhetshandledare. Jag kan dock se att deras uppfattningar kring deras arbete skiljer sig åt. Deras deltagarbanor ser olika ut.

K1 har en lång erfarenhet från verksamhetsområdet. Hon har valt att delta i ett flertal av Carpes kompetensutvecklingskurser. Bland annat har hon deltagit i en kurs inom dokumentationsutbildning. I och med den kursen tillägnas hon information över hur dokumentationen på verksamheten kan skötas digitalt och på så vis underlätta betydligt i vardagen. K1 menar att det både har praktisk betydelse för henne men att också verksamhetens sekretess påverkas positivt. K1 beskriver att hennes stolthet över yrket har stärkts i och med Carpes kurser. Hon har fått en högre status i sin yrkesroll och en större pondus inom arbetsgruppen.

Enligt teorin om legitimt perifert deltagande så rör sig deltagarna utifrån periferin och mot mitten. Det kan vara en ojämn väg och inte raka vägen mot mitten och ett fullständigt legitimt medlemskap. Det är en förståelse för verksamheten som tillägnas när deltagarbanorna förändras. I K1's fall så är det tydligt att hennes deltagande i Carpe har gett henne access till nya arbetsuppgifter och en högre status. Hon antyder att hennes engagemang och roll inom arbetsgruppen är stor och hon anser att det under det år hon arbetat på arbetsplatsen så har stora förändringar skett till det bättre på arbetsplatsen.

Vi rör oss oftast i ett flertal olika deltagarbanor inte enbart den på vår arbetsplats. Vi kan gå i och ur banor i olika grad och ibland korsas dem.

Informant nummer två, K2, är utbildad förskollärare. För henne har hennes pedagogiska bakgrund en viktig bit i hur hon agerar på sitt arbete. Hon har också valt att inte delta i någon av Carpes utbildningar då hon tycker att den utbildning hon redan har i kombination med många års arbetserfarenhet inom omsorgen för funktionshindrade gör att det inte behövs mer utbildning för henne. Samtidigt säger hon;

”jag tycker att den grundutbildning jag har inom pedagogik är till stor hjälp, att den har stor betydelse. Jag har mycket hjälp av den. Här brister det eftersom den inte finns hos övrig personal”

Tittar man på vad ett fullständigt legitimt medlemskap innebär så är det en förståelse för verksamheten. Hur dess medlemmar agerar, handlar, tänker inom verksamheten. K2 följer en deltagarbanan där hon befinner sig i utkanten då hon inte tar del av de erbjudanden som erbjuds inom Carpe. Det tycks vara de gamla pedagogiska kunskaperna som styr mycket av hennes agerande. Hon släpps inte in helt i gemenskapen på arbetsplatsen och tror att det är bristen på pedagogisk kunskap hos kollegerna som är hindret.

Vid upprepade tillfällen uppger K2 hur viktig hennes pedagogiska bakgrund är i hennes roll som verksamhetshandledare. Hon har valt att avstå från de erbjudanden som Carpe har då hon menar att hon inte orkar med mer utbildning. Samtidigt säger hon att de föreläsningar som ges om exempelvis autism är jättebra.

K2 upplever att hon måste kunna argumentera för sin sak för att kunna få gehör i gruppen. Hon möter ett visst motstånd då hon vill genomföra något nytt. Hon poängterar att det är viktigt med diskussioner och att det inte är så viktigt att få sin vilja igenom.

Informant nummer tre, K3, är barnskötare/undersköterska hon har jobbat inom verksamhetsområdet sedan 1994. Hon har aktivt deltagit på en kurs i pedagogiskt ledarskap som har getts i Carpes regi. Hon säger att hon försöker att dela med sig utav de kunskaper som hon fått från kursen till sina arbetskamrater. Hon har även deltagit på dokumentationsutbildningen som K1 också hade gått på. K3 säger vid flera tillfällen att hon försöker sprida sin kunskap vidare men;

”jag saknar ett forum där man kan dela med sig av det man har lärt sig, tänker jag rätt?”

K3 säger att hon har lärt sig massor av saker på de kurser hon har gått men tycker sig inte kunna utnyttja dem i sin fulla rätt då det inte finns någon naturlig plats för det under dagen enligt henne. K3 har förändrat sitt tänkande och lärt sig nya praktiska saker kring dokumentation av dagverksamheten. Hon menar också att hon känner sig mer alert och har fått nya perspektiv. K3 sökte ytterligare en kurs inom Carpe, en högskoleutbildning. Hon nekades access till den. Efter den händelsen tappade hon sugen till vidare utbildning.

Den fjärde informanten, K4, är den som avviker mest från gruppen då det rör utbildning. Hon hade enbart grundskola innan hennes deltagande inom Carpe. Där gick hon en gymnasiekurs som är en grundutbildning för omsorgsarbete med funktionshindrade. Hon har dock arbetat i nästan sex år inom verksamhetsområdet. K4 beskriver betydelsen av utbildningen som stor. Hennes arbetsuppgifter har inte ändrats men vetskapen om att hon har en utbildning har stärkt hennes självförtroende på arbetsplatsen. Efter kursen har hon fått tillgång till teori som de andra i arbetsgruppen redan hade. Hennes deltagarbana har rört sig mot centrum av verksamhetens kärna.

5. Diskussion

Mina frågeställningar var att jag ville titta på var hur informanterna beskriver sin arbetspraktik och om det sker något potentiellt förändrat deltagande för informanterna efter deras medverkan i kompetensutvecklingsprojektet

Inom ett kontextuellt perspektiv är det inte helt enkelt att se en individs deltagarbana. Jag har försökt att tolka vad informanterna själva har beskrivit som förändrat deltagande inom praktiken. Att urskilja något egentligt centrum av verksamheten såsom i Lave & Wengers (1991) teori om legitimt perifert deltagande är svårt. Det är ju en verksamhet som ständigt skiftar från dag till dag. Jag tolkar det som att deltagarna närmar sig kärnan eller centrum för verksamheten då harmoni råder för alla deltagarna inom verksamheten. Denna kärna tänker jag mig som ett temporärt tillstånd.

Ett gemensamt drag och ett framträdande resultat är att samtliga informanter betonar betydelsen av utbildning. De menar att det framförallt är deras självkänsla som har stärkts och att det har även haft en positiv påverkan på arbetsplatsen. Arbetsklimatet har blivit mer positivt och det har blivit roligare att gå till jobbet. Det har således skett en förändring av informanternas självkänsla. Detta ser jag tydligt som något som befrämjar betydelsen av utbildning. Deltagarbanorna förändras för informanterna då de får tillgång till ny kunskap. En rörelse mot centrum av verksamheten såsom teorin om legitimt perifert deltagande beskriver det, där ökad kunskap och förståelse för verksamheten också öppnar dörrar mot ett fullvärdigt medlemskap.

Hos de två informanter som också gått en utbildning i dokumentation har även yrkesrollen fått ytterligare en dimension då de fått lära sig verktyg för ett nytt sätt att dokumentera. K1 och K3 är de som varit mest aktiva i sitt deltagande i kompetensutvecklingsprojektet och som även säger att det har gynnat dem att delta i utbildningsinsatsen. Att delta i ett kompetensutvecklingsprojekt påverkar tillgången till artefakter som är viktiga inom det sociokulturella perspektivet., (Säljö, 2000). Artefakten dokumentationshantering är ett exempel på detta.

En faktor som informanterna påpekar är att de saknar ett forum eller tid där de skulle kunna samtala kring de olika utbildningarna de har gått igenom. Det är också stor skillnad för arbetsgruppen då samtliga har haft tillfälle att gemensamt lyssna på någon föreläsning. Deras community of practice stärks av att de alla delar en gemensam upplevelse som är utanför den dagliga verksamheten.

Enligt teorin är det också viktigt med tid för diskussion och reflektion för att något lärande ska ske på arbetsplatsen.

Inom forskning gjord av Ellström och Gustavsson (1996), påtalas betydelsen av att det råder en balans mellan produktivitetsnivå och vila. Är produktivitetsnivån för hög så prioriteras vila framför lärande. Inom verksamhet 1 där K1 och K2 jobbar framförs bekymmer över att de sällan är full arbetsstyrka på verksamheten. Det är också hos K2 som jag stöter på motstånd för att anamma utbudet av utbildningar som finns inom Carpes kompetensutvecklingsprojekt. Här överensstämmer hennes agerande med vad Ellström och Gustavsson kommit fram till i sin forskning.

Inom det kontextuella perspektivet ses lärande som relationellt och socialt. Kontexten har betydelse för individens möjliga utveckling och lärpotential. De deltagarbanor som informanterna rör sig efter inom verksamheten ser alla olika ut. De är fyra individer med olika bakgrund och förutsättningar. De två verksamheterna har också olika klimat och det tycks även påverka hur möjligheten till förändring ser ut. Kontexten spelar roll. Interaktionen med olika sammanhang och miljöer har betydelse för lärandets utveckling.

Lärandets fortskridande förstås här som hur deltagarnas deltagarbanor förändras. Ser jag på hur K2 beskriver sitt deltagande inom praktiken där hon tydligt markerar sin särställning gentemot övriga deltagare så blir det inte svårt att se varför de olika verksamheterna tycks vara så olika. Inom verksamhet 1 där K1 och K2 arbetar så råder ingen gemensam förståelse över praktiken. K2 tycks uppfatta de övriga deltagarnas agerande som det beskrivs i teorin som gränsvakter då de inte släpper in henne i verksamheten till fullo. Hennes avvikande bakgrund med en utbildning som pedagog skiljer henne från de andra inom praktiken. Hennes rörelsemönster blir att hon rör sig i utkanten av verksamheten.

Det intryck jag fick var att det på den ena verksamheten härskar ett varmare klimat och en tydlig sammanhållning av arbetsgruppen. Båda informanterna därifrån uttrycker sig i termer av glädje, värme, medmänsklighet och betydelsen av att sätta brukaren i fokus. De beskriver sin arbetspraktik i positiva ordalag. Deras deltagande inom kompetensutvecklingsprojektet har gett dem nya perspektiv och de ser att deras deltagande på arbetsplatsen har förändrats efter utbildningen. På den andra verksamheten tycks mycket energi gå till att få en sammanhållen arbetsgrupp. Missnöje uttrycks över arbetspraktiken och framförallt K2 utmärker sig genom att markera sin skillnad gentemot de övriga i gruppen. Kontexten är den avgörande faktorn för vad innehållet blir i vad som lärs. Detta blir extra tydligt då det ju förekommer ett lärande hela tiden i ett sociokulturellt perspektiv. En community of practice skapas av de värderingar, kunskaper, språk bland annat som gör just den gruppen till vad den är. Det blir tydligt då jag tittar på de två verksamheter som ingår i studien att de har skapat varsin community of practice.

Min tolkning är att deltagarbanorna förändrats främst för K3 och K4 på verksamhet 2.

Inom verksamhet 1 har enbart en personal deltagit inom kompetensutvecklingsprojektet. Min ena informant uttrycker sitt missnöje över arbetsstyrkan. Både K1 och K2 har jobbat länge inom verksamhetsområdet. K2 har dock en annan yrkesutbildning som pedagog som hon anser sig ha stor nytta av. K1 är nöjd över tillgången av utbildningsinsatser och ser många fördelar med dem.

På verksamhet 2 jobbar K3 och K4. Båda har deltagit på kurser och anser att de har haft betydelse för dem. För K1 väcktes en lust till ytterligare utbildning men nekades access till fler kurser. Hon beskriver att hennes lust och engagemang då sjönk. Enligt teorin så påverkas deltagarbanorna av tillgång till olika forum. Nekas access så förändras rörelsen och tar en annan riktning.

Syftet med uppsatsen var att se lärande i relation till ett deltagande inom ett kompetensutvecklingsprojekt. Tre deltagare har deltagit inom Carpes kompetensutvecklingsinsats. Sammanfattningsvis vad är det för lärande jag ser i min studie? I teorin om situerat lärande ses lärande som något ständigt förekommande och kontexten skapar dess förutsättningar. De förutsättningar som gäller för den sociala praktiken påverkar lärandets gång eller deltagarnas deltagarbanor (Lave & Wenger,

1991;Wenger, 1998). Det är den givna situationen och det sociala samspelet just då som har betydelse. Lärandet ska också ses utifrån perspektivet den som lär och inte vad som lärs ut (Säljö, 2000). Frågan är vad ser jag för lärande hos mina informanter?

Deltagarbanorna har ändrat riktning för de två informanter som deltagit på dokumentationsutbildningen. De har fått ett nytt verktyg men också högre status i och med deras behärskande av dokumentationen. Deras position har rört sig mot ett legitimt deltagande då de äger den nya kunskapen. Tittar jag på hur deltagandet påverkats för dem som deltagit på de teoretiska kurserna då är det tydligt hur deras förståelse och handlande inom praktiken förändrats

Vad var då Carpes syfte med kompetensutvecklingsprojektet? Har deltagarna lärt sig det som var syftet eller har de lärt sig något annat? Projekt Carpe hade som avsikt att skapa en gemensam värdegrund, se till den enskilde medarbetarens kompetensutvecklingsbehov samt att få väl fungerande team inom verksamheten. Mina resultat visar att samtliga anser sig ha fått bättre självkänsla och en större arbetsglädje. Deltagarna säger sig ha lärt sig nya verktyg och ökad förståelse för varandra. Kunskaper som fanns inom praktiken har också fått en teoretisk förankring. I mina ögon blir utmaningen för projekt Carpe att få samtliga medarbetare att delta inom projektet för att de ska närma sig målet mot en gemensam värdegrund och bättre fungerande team. Den slutsatsen drar jag av den skillnad som de två verksamheterna visar upp och där verksamhet två tycks vara det team som fungerar bäst.

6. Avslutande reflektion

Jag har tyckt att det har varit jättekul och spännande att få en inblick i mina informanternas liv. Deras engagemang och stolthet över sitt yrke och det de bidrar med för brukarna varje dag tycks äntligen få en plats att synas på efter Carpes införande. Den delutvärdering som de själva har beställt visar på lyckade resultat än så länge i projektet. Jag kan enbart hålla med om den beskrivningen och alla informanter är eniga om vikten av nya inputs för att bibehålla motivation och arbetsglädje. Finns dessa komponenter så talar det för att lärandet går i en positiv utveckling och att den egna kompetensen stärks.

Att kontexten och det sociala samspelet har betydelse kan jag se klart och tydligt då jag tittar på de två dagverksamheterna som jag kom i kontakt med. De har i grunden likadana förutsättningar, lika stor personalstyrka och antal brukare. Deras verksamhetsmål ser likadana ut och ändå så skiljer sig dessa praktiker åt. Det är förutsättningarna som skapas just där och då och med de individer som ingår i kontexten som spelar roll.

Jag ser det som oerhört angeläget att en verksamhet som finns till för en utsatt grupp i samhället, de funktionshindrade, får möjlighet att delta i ett så omfattande och ambitiöst projekt som Carpe. Den här verksamheten är också en arena för kvinnodominerande yrken. Att de förtjänar att lyftas fram och värderas högre är heller ingen underdrift.

Vad som skulle vara intressant att forska vidare om är om det på sikt ger resultat för hur vi i allmänhet värderar yrken inom funktionshinderverksamheten. Kan det vara så enkelt att genom att stärka självkänslan hos de som nu befinner sig i verksamhetsområdet så sprider sig stoltheten vidare ut i samhället.

Referenser

Tryckta källor

Ax Mossberg, M. (2008). *Vardagslärande om lärande i ett arbetsmarknadsprojekt*. Linköpings universitet. Institutionen för utbildningsvetenskap.

Ehn, B. & Klein, B. (2007). *Från erfarenhet till text. Om kulturvetenskaplig reflexivitet*. Stockholm: Carlsson bokförlag

Ellström, P.-E., Gustavsson M. (1996). Lärande produktion – erfarenheter från ett utvecklingsprogram för processoperatörer. I Ellström P.-E., Gustavsson B., Larsson S. (red). *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur.

Ellström, P.-E. (1992). *Kompetens lärande och utbildning i arbetslivet*. Stockholm: Publica.

Gustavsson, M. (2004). Potentialer för lärande i processoperatörsarbete” s65-86 i Ellström, P.-E., Hultman, G. (red) *Lärande och förändringar i organisationer -om pedagogik i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur

Johnnessen, A & Tufte, P.(2007). *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. Liber

Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur

Lave J, Wenger E. (1991). *Situated learning. Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press

Säljö, R. (2000). *Lärande I praktiken. Ett sociokulturellt perspektiv*. Stockholm: Nordstedts akademiska förlag

Vygotskij, L. (2007). *Tänkande och språk*. Göteborg: Bokförlaget Daidalos AB.

Wenger, E. (1998). *Communities of practice. Learning, meaning and identity*. Cambridge: Cambridge university press

Digitala källor

Socialdepartementet. Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade. Hämtad 28 september 2010 via länk från,

<http://www.socialstyrelsen.se/regelverk/lagarochforordningar/lagenomstodochservicetillvissa>)

(<http://www.projektcarpe.se/>) Hämtad 25 september 2010

Bilaga 1

Intervjuguide

personalia

Vilken är din befattning?

Vad har du för utbildning?

Hur länge har du arbetat inom verksamheten?

Beskriv ditt deltagande på din arbetsplats, vilka arbetsuppgifter utför du?

Hur ser ditt arbetslag ut?

Kompetensutvecklingen

1. Hur ser dina kompetensutvecklingsmöjligheter ut på din arbetsplats?
2. Har din arbetssituation påverkats av ditt deltagande i kompetensutvecklingen?
3. Anser du att kompetensutvecklingen har någon betydelse för ditt arbete?
4. Innebär kompetensutvecklingen någon praktisk betydelse för dig?
5. Vilken form av utbildning har du fått från ditt verksamhetsområde?
6. Hur ser en arbetsdag ut för dig?
7. Hur möter du kolleger på din arbetsplats?
8. Vad hjälper dig att utföra ditt arbete?

Stockholms universitet

106 91 Stockholm

Telefon: 08-16 20 00

www.su.se



**Stockholms
universitet**

