

# CARPE

## Lärande och utveckling i vardagen

förutsättningar och verktyg



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden



## Om Carpe - bakgrund

I detta material nämns Carpe som en enhet. Fram till och med 30 juni 2014 består Carpe av två delar, Forum Carpe och projekt Carpe 2. Efter projektets avslut, från och med första juli 2014, fortsätter Forum Carpe som en kommungemensam funktion inom Stockholms län.

Forum Carpe är en kommungemensam funktion för verksamhets- och yrkesutveckling inom funktionshinderområdet i Stockholms län som delfinansieras av de deltagande kommunerna.

Forum Carpe samordnar aktiviteter för att synliggöra funktionshinderområdet, genomför kompetensutveckling samt sprider goda exempel. All kompetensutveckling som genomförs i Carpe utgår från de kompetensinventeringar som gjorts och en ständigt pågående dialog med deltagande kommuner.

Målgruppen och användare av forumet är anställda - alla yrkeskategorier, på alla nivåer hos såväl kommunala som privata utförare samt myndighetsutövare - på arbetsplatser inom funktionshinderområdet som ligger inom en av de kommuner som delfinansierar forumet.

Under perioden 1/4 2012 – 30/6 2014 pågår det ESF-finansierade utvecklingsprojekt Carpe2 parallellt med Forum Carpe. Projektet består av en sammanhållande del om Lärande och vardagsutveckling – alltså ett medvetet sätt att lära av och med varandra i arbetsgruppen. Därutöver ingår det ytterligare fyra valbara delprojekt. Lärande och vardagsutveckling har inte bara genomfört delprojekten utan även den kompetensutveckling som genomförs genom Forum Carpe.

Projektet pågår till och med den 30 juni 2014, medan Forum Carpe kommer att finnas så länge de deltagande kommuner väljer att delfinansiera Forumet. Avtalet förlängs med ett år i taget om inte de deltagande kommunerna aktivt säger upp avtalet.

# Lärande och vardagsutveckling i Carpe

För att lära av erfarenheter från utvecklingsarbete räcker det inte med att enskilda individer lär sig, det behövs ett systematiskt och sammanhållande lärande så att erfarenheter och upparbetade kunskaper tas tillvara. Erfarenheter visar både att utveckling tar och behöver ta tid och att strukturer för att arbeta med lärande och vardagsutveckling behöver skapas och implementeras. Det handlar om att organisera för utveckling! Därför har lärande och utveckling i vardagen gått som en röd tråd genom hela projekt Carpe 2, liksom i tidigare projekt samt i verksamheten Forum Carpe.

Det handlar framför allt om att skapa och implementera strukturer, där Carpes Yrkeskrav är ett led. Utmaningen är att göra den enskildes kompetens till arbetsplatsens kompetens för att ytterst nå brukaren.

**Syftet** med detta material är dels att beskriva de förutsättningar som krävs för lärande och vardagsutveckling och som tydliggjorts i arbetet i Carpe, dels att presentera de verktyg som tagits fram i Carpe. Verktyg som kan användas för att skapa förutsättningar för ett lärande och en utveckling i vardagen. Allt för att närma sig en evidensbaserad praktik. De två delarna om förutsättningar och om verktyg kan läsas var för sig.

På Carpes hemsida finns de verktyg som presenteras i det här materialet, men även powerpointmaterial, som t ex ”Vardagsutveckling – vad är det?” och ”Tankar och tips om vardagsutveckling” som är framtaget i samverkan med Kompetensombud i Carpe. Dessa kan användas som underlag för diskussioner kring lärande på arbetsplatsen.

## Lärande som leder till vardagsutveckling

Carpe Diem känner alla till i betydelsen fånga dagen eller ta vara på dagen.

Ett syfte med Carpe har varit att fånga kompetensen, alltså att ta vara på den och se till att den används. En av de stora och centrala frågorna i projekt Carpe 2 och i Forum Carpe är därför hur den enskildes kompetens ska komma hela arbetsplatsen tillgodo så att deltagande i kompetensutvecklingsinsatser inte enbart leder till att individen får ökad kompetens. Det ska resultera i att kompetensen används i vardagsutvecklingen på arbetsplatsen för alla. Vardagsutveckling som i slutänden leder till ökad kvalitet för personen med en funktionsnedsättning, den som verksamheten är till för.

## Kompetens

För att beskriva kompetensbegreppet utgår Carpe från professor P.E. Ellström, Linköpings universitet. Han definierar kompetens som en individs potentiella handlingsförmåga som är relaterad till en viss uppgift, situation eller kontext, dvs. förmågan att framgångsrikt (enligt egna eller andras kriterier) utföra ett arbete. I detta inkluderas även förmågan att identifiera, nyttja och om möjligt, utvidga det tolknings-, handlings- och värderingsutrymme som arbetet erbjuder. Kompetens är en förutsättning för att verksamheter som ger stöd och service till personer med funktionsnedsättning ska kunna ha en god kvalitet. Socialstyrelsen skriver i *Ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete* att det krävs rätt kompetens hos personalen för att exempelvis delta i kvalitetsarbetet. I mars 2014 kom Socialstyrelsens allmänna råd (SOSFS 2014:2) ”Kunskaper hos personal som ger stöd, service eller omsorg enligt SoL och LSS till personer med funktionsnedsättning”. Carpes Yrkeskrav och Socialstyrelsens allmänna råd överensstämmer med varandra och kompletterar varandra i olika syften.

## Förutsättningar för lärande och vardagsutveckling

Genom Carpe-projekten, liksom tidigare projekt, har det blivit tydligt att ”bara gå på” kompetensutvecklingsinsatser ofta är bortkastade resurser, då kompetensen ofta inte används. Under de år som projekten ägt rum har det blivit tydligt vilka olika förutsättningar som måste finnas för att kompetensen ska användas. Vissa av dem - eller kanske alla - är ”självklara”, men det är ofta just det som tycks självklart som är svårt för att man inte verbaliserar och strukturerar det.

### *Tillit i arbetsgruppen*

En grundläggande förutsättning för att arbeta med lärande på arbetsplatsen är att det finns en tillit i arbetsgruppen. Om jag inte har tillit till mina arbetskamrater och de inte till mig kommer jag inte att berätta att jag har specifik kunskap om något, men inte heller be om stöd. Kompetensen på varje arbetsplats utgörs av de samlade medarbetarnas gemensamma kompetens, det är helheten som ger förutsättningar för den kvalitet verksamheten håller och det stöd personer med funktionsnedsättning får. Att en av de viktiga faktorerna för hur ny kunskap tas emot och kan omsättas i praktik är tilliten i arbetsgruppen har enkätundersökningar visat som genomförts i detta och tidigare projekt. Det bekräftas dessutom alltid i olika diskussioner.

### *Organisera för lärande*

Det finns aldrig tid över som kan användas till utvecklingsarbete, för att använda professor Ellströms ord: *varje arbetsplats måste organisera för utveckling och inte bara för produktion*. Alltså, för att lärande ska kunna leda till vardagsutveckling krävs att verksamheterna organiserar för det. Den tid som finns måste användas på ett ändamålsenligt sätt. Det kan handla om att se över mötesstruktur och

innehåll och annat som varje arbetsgrupp tillsammans med chef måste identifiera. Hur skapar vi utrymme för att delta i formaliserad kompetensutveckling? På vilket sätt och när kan den enskilde dela med sig av vad den lärt sig? Vilka förutsättningar behövs i arbetsgruppen? Vilken roll har chefen i detta? Det behöver även finnas strukturer för hur den enskildes kompetensutveckling leder till ett lärande hos övriga i arbetsgruppen. Det kan handla om allt från att organisera och planera möten - där det finns tid att presentera det man lärt sig och tid för frågor från kollegorna - till gemensamt reflekterande kring den nya kunskapen och hur den kan användas.

### ***Chefens roll***

Chefen har ansvar för verksamhets- och kompetensutveckling före, under och efter ett projekt och förstås även utan projekt. Chefen har alltså en viktig roll när det gäller att skapa strukturer för lärande där den enskildes kompetens kommer arbetsgruppen till del. Det handlar om att verka för att skapa en lärande organisation/kultur, där tid avsätts för lärande oavsett i vilken form det sker.

För att ett lärande ledarskap ska få fäste krävs en förankring både uppåt och nedåt i linjeorganisationen samt i arbetsgruppen. Det måste tydligt framgå varför kompetensutveckling och lärande sker och det behöver därför föregås av en verksamhets- och kompetensanalys.

### ***Verksamhets- och kompetensanalys***

Det är viktigt att veta vilken kompetens som finns i arbetsgruppen och vilken kompetens som behöver förstärkas, men framför allt att man har en samsyn kring vilken kompetens som behövs i verksamheten. Det gäller även att strukturerat planera kompetensutveckling så att rätt person deltar i rätt kompetensutveckling, allt utifrån brukares behov.

En viktig faktor är alltså att koppla kompetensplanerna till brukarens och verksamheternas behov i dag, men även i framtiden. Det innebär att omvärldsbevakning samt omvärldsanalys behöver göras för att kunna ligga steget före.

### ***Arbetsgruppens roll***

En chef har alltid ansvar för sin organisation, men utan arbetsgruppen kan en chef inte utveckla arbetet, lika lite som en arbetsgrupp kan göra det utan chefen. Att förstå sitt uppdrag är grunden och en gemensam uppgift är det tillitsskapande arbetet enligt ovan.

Förutom ett gott ledarskap är vikten av ett gott medarbetarskap något att ständigt arbeta med. Vad det betyder är något som kontinuerligt behöver diskuteras i arbetsgruppen. Med stor tillit i arbetsgruppen och med kompetensplaner kan ”specialister” inom olika områden utvecklas i gruppen. Ett sådant område kan vara ”kompetens”, exempelvis i form av Kompetensombud, alltså någon som till-

sammans med chefen, på det sätt man bestämt på just den arbetsplatsen, arbetar med kompetensfrågan. Det kan bland annat handla om omvärldsbevakning gällande vilken kompetensutveckling som erbjuds och stödja de kollegor, som av olika skäl inte deltar i kompetensutveckling att göra det.

### **Samverkan**

Genom samverkan med arbetsgrupper, kanske i andra kommuner, finns en möjlighet även för ”smala verksamhetsområden” att hitta kollegor att lära med och av. Då kan kompetensutveckling genomföras så att den passar verksamhetens behov. Samverkan har varit en av framgångsfaktorerna i Carpe och kan handla om samverkan på ett övergripande plan, som i Carpes fall en samverkan mellan kommuner. Men det kan även handla om samverkan mellan enheter i samma kommun eller företag; både i form av att lära av och med varandra men även för att hitta lösningar som gör det möjligt att delta i kompetensutveckling. Det behövs alltså en tillit inte bara i den egna arbetsgruppen utan även mellan arbetsgrupper utifrån att ställa upp för varandra. Genom att hjälpa varandra över arbetsplatsgränser kan kanske möjligheten öka för fler att delta i kompetensutveckling. Ett sätt att organisera för utveckling. Genom samverkan kan även chefer få ett stöd i att ha en verksam omvärldsbevakning.

### **Olika former av kompetensutveckling**

Hur man bäst lär sig ny kunskap är individuellt. Carpe erbjuder kompetensutveckling i varierade former för att kunna möta individernas olika sätt att lära. Carpe har en unik möjlighet att kunna erbjuda kompetensutveckling i form av att lära av och med varandra, till exempel genom studiecirklar och workshops. En annan form kan vara att lära av andra vilket kan ske genom kurser av olika slag, föreläsningar, seminarier, med mera. Ett sätt att organisera för utveckling är att ”rätt person deltar i rätt form” av kompetensutveckling. Ytterligare ett sätt att organisera för utveckling kan vara att någon/några deltar i kompetensutveckling i form av en två dagars *kurs* i exempelvis social dokumentation. Övriga i arbetsgruppen deltar i *föreläsning* i social dokumentation. Därefter arbetar man med arbetsplatslärande genom att den/de medarbetare som gått en kurs har ett uppdrag att stödja kollegorna i arbetet med att utveckla den sociala dokumentationen utifrån brukarens behov och önskemål. Här kan Carpes Yrkeskrav vara till nytta i det arbetsplatsförlagda lärandet.

I den kompetensutveckling som erbjuds genom Carpe är ett viktigt krav att teoretiska kunskaper kopplas till praktiska erfarenheter i den mån det går. Diskussioner, arbetsuppgifter, ”hemläxor”, med mera ska kopplas till bägge delar. Kopplingen mellan praktiska och teoretiska kunskaper ska kunna bidra till att det blir lättare att använda kunskaperna i utvecklingsarbetet på den egna arbetsplatsen.

### ***Kontinuerlig uppföljning och utvärdering***

Systematisk uppföljning är något som måste finnas för att veta om det som görs har effekt och kommer brukaren till nytta. Systematisk uppföljning behöver göras på olika nivåer, på såväl individ- som grupp- och verksamhetsnivå.

När det gäller individnivå är uppföljning av brukarens genomförandeplan något som systematiskt behöver följas upp. Resultatet av uppföljningen kan mycket väl leda till att ny kompetens behövs i arbetsgruppen, något som kan ligga till grund för enhetens kompetensplan.

Individnivå är även den enskilde medarbetarens kompetensplan. Följs den och följs den upp? Eller ses kompetensutveckling som valbart, för den som så vill?

Arbetet med kompetens behöver följas upp och utvecklas för att det ska bli ett kontinuerligt lärande som leder till vardagsutveckling och en lärande organisation. Frågor som behöver ställas är bland annat: Har vi organiserat så att vi har utrymme för kompetensutveckling? Går rätt person på rätt form av kompetensutveckling? Deltar alla? Har vi strukturer för att lära av varandra? Används allas kompetens på bästa sätt? Här kan Processutvärderingen vara ett verktyg där resultatet kan användas både på enhets- och verksamhetsnivå.

På verksamhetsnivå pågår arbete med ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete, där uppföljning är ett naturligt inslag i arbetet.

# Verktygslåda

## Lärande och vardagsutveckling

Carpe erbjuder stöd och verktyg som kan underlätta vardagsutvecklingen i de deltagande organisationerna – alltså verktyg som kan användas som ett led i att skapa de förutsättningar som i föregående avsnitt definierats.



På Carpes hemsida finns olika tips och idéer, som nu även är förpackade i den här skriften. Det är dock alltid varje organisation eller verksamhet som själv måste organisera för utveckling och använda dem utifrån sina förutsättningar.

Vissa av verktygen är specifika för funktionshinderområdet och/eller för projekt, men kan lätt göras allmängiltiga och andra kan, redan som de är, direkt användas inom vilken verksamhet som helst.

## Studiecirkelmateriel för tillitsskapande arbete

### - Så får vi det bra på jobbet



Ett tillitsskapande arbete kan ske på olika sätt, dock förutsätts både kunskap och tid för att arbeta med det. Ett sätt kan vara att använda Carpes studiecirkelmateriel, "Så får vi det bra på jobbet" som finns tillgängligt på Carpes hemsida. Materialet kan användas i studiecirkelform på arbetsplatsen.

Materialet är framtaget i EU-projektet "Lys, kompa och funka" som genomfördes i Stockholms stad inom området för stöd till personer med funktionsnedsättning åren 2002-2006. Under projektets gång visade det sig att många medarbetare inom området inte upplevde att deras kompetens togs tillvara. Vid utvärdering av enkätundersökningar kunde ett tydligt samband visas mellan tillit i arbetsgrupperna och hur allas kompetens togs tillvara. För att arbeta med frågan om tillit och förtroende i arbetsgruppen togs därför materialet fram. I såväl projekt Carpe, 2009-2012, projekt Carpe 2, 2012-2014 som Forum Carpe har materialet använts som en grund för främjandet av lärande och vardagsutveckling på arbetsplatsen.

I materialet utgör FIRO teorin (Fundamental Interpersonal Relations Orientation) grunden för grupprocesser i arbetsgruppen.<sup>1</sup> FIRO teorin beskriver olika faser för att förstå gruppens utveckling och funktionalitet. I två övningar diskuteras hur man önskar att en bra grupp ska fungera och hur man anser att den egna arbetsgruppen fungerar.

Efter de inledande övningarna följer fem övningar för att diskutera kommunikation och samarbetet i arbetsgruppen. Där tas upp hur man undviker att döda idéer, bemöter varandra, stöttar varandra till exempel i situationer av stress. Konflikthantering och att tillåta varandra att ha framgång är andra frågor som tas upp. "Så får vi det bra på jobbet" lämpar sig väl för att arbeta med i studiecirkelform.

### Studiecirkel som form för lärande

Vid en traditionell studiecirkel förläggs lärandet i arbetsgruppen där gruppen utifrån en bok, film eller annat material diskuterar för att gemensamt lära mer om ämnet. Gruppen leds av en eller flera personer som inte har mer kunskap om ämnet än övriga deltagare, cirkelledaren ansvarar för att planera och leda studiecirkelarna, självklart i samråd med enhetens chef. Carpe har tagit fram en handledning till materialet "Så får vi det bra på jobbet" som innehåller praktiska tips att tänka på vid planering och genomförandet av en studiecirkel och som även kan användas till andra studiecirkelmateriel, film eller en bok. Carpes Yrkeskrav (*se längre fram i dokumentet*) kan användas i studiecirkelform för lärande på arbetsplatsen. Studiecirkelmaterialet "Att använda Yrkeskraven på jobbet" är framtagen för detta ändamål.



<sup>1</sup> När studiematerialet gjordes var FIRO den teori som ofta refererades till. Bland annat användes den i ledarskapskurserna UGL (Utveckling, Grupp, Ledarskap) som många chefer gått. Sedan 2008 använder man sig i dessa kurser istället av Susan Wheelans teori IMGD

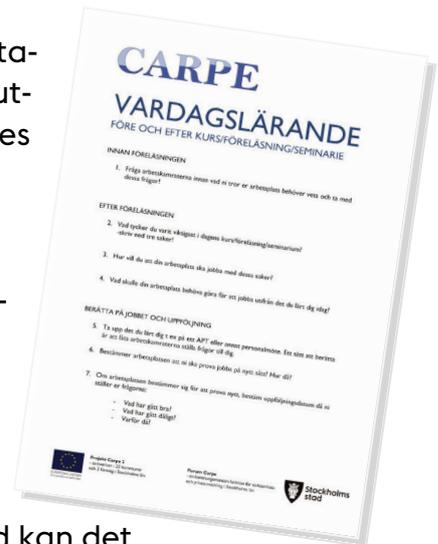
## Lärandeblankett

"Lärandeblanketten" är ett formulär med frågor medarbetaren kan ställa till sig och sin arbetsplats innan, i direkt anslutning och efter en kompetensutvecklingsinsats. Den enskildes kompetensutveckling ska komma hela arbetsgruppen till godo och lärandeblanketten är ett hjälpmedel för att förbereda arbetsplatsen när någon ska gå på kompetensutveckling. Lärandeblanketten är ett sätt att förstärka lärandet på arbetsplatsen genom att medarbetare som går på föreläsningen får formulera svar som de kan delge sin arbetsplats efteråt.

Lärandeblanketten kom till på initiativ av en deltagande kommun, som ett stöd för lärande på arbetsplatsen. Ibland kan det vara svårt att strukturerat förbereda sin arbetsplats inför att en eller flera kollegor ska delta i kompetensutveckling. Blanketten består av några frågor arbetsgruppen kan ställa sig innan en eller flera arbetskamrater går på till exempel en föreläsning. Nyttan med blanketten blir att hela arbetsplatsen får möjlighet att diskutera vad kollegan eller kollegorna ska gå på, varför och vad arbetsgruppen vill ha ut av föreläsningen. Blanketten ställer ett antal frågor som man svarar på och i vissa fall även några frågor, som personen eller personerna som går på föreläsningen kan ta med sig och ställa till föreläsaren. Får man som deltagare med sig frågor från sin arbetsplats kan det vara lättare att ställa dessa, då det är gruppen som ställer frågorna och inte den enskilde deltagaren.

Efter föreläsningen har Lärandeblanketten några frågor man ska ställa sig om vad som var viktigast och om man fått svar på de frågor man eventuellt hade med sig. Som sista del finns några frågor om hur man som deltagare kan presentera det man lärt sig på föreläsningen. Nyttan med Lärandeblanketten är att den skapar förberedelse på arbetsplatsen och för de som ska gå på en kompetensutvecklingsinsats. Det blir ett bredare och djupare förankrat lärande för alla på arbetsplatsen och man blir även mer van att prata om kompetensutveckling och lärande på arbetsplatsen.

*Blanketten finns i slutet på detta dokument.*



Egna anteckningar

---

---

---

---

---

---

---

## Carpes Yrkeskrav



En grundläggande och avgörande faktor för att nå intentioner i lagstiftning och för att skapa delaktighet i arbetsplatsens utvecklingsarbete är grundläggande kompetens. Längre har det saknats en beskrivning av vilken kompetens som behövs. Detta var drivkraften när Carpes Yrkeskrav utarbetades, behovet av en bred samsyn runt vilken kompetens som behövs inom funktionshinderområdet. Arbetet pågick mellan 2009-2011. De har sedan dess använts på många olika sätt både i Stockholms län genom Carpe och i många andra delar av landet. I mars 2014 kom Socialstyrelsens allmänna råd (SOSFS 2014:2) "Kunskaper hos personal som ger stöd, service eller omsorg enligt SoL och LSS till personer med funktionsnedsättning". Carpes Yrkeskrav och Socialstyrelsens allmänna råd överensstämmer med varandra och kompletterar varandra i olika syften.

Carpes Yrkeskrav kan användas för att kartlägga kompetens både på individ- och arbetsgruppsnivå. Resultatet kan användas i ett strukturerat lärande på arbetsplatsen – alltså ett medvetet sätt att arbeta för att den enskildes kompetens ska komma arbetsgruppen till del.

I Carpes Yrkeskrav beskrivs de generella kunskaper som alla bör ha, oavsett vilken del av verksamheten man arbetar i. För att erhålla dessa generella kunskaper krävs både teoretiska kunskaper och praktiska förmågor, vilket innebär att kunskaperna endast kan uppnås genom en kombination av formellt lärande i form av utbildning tillsammans med erfarenhetsbaserat lärande i form av att ha utfört arbetsuppgifterna. De generella kunskaperna kan alltså inte uppnås genom att endast gå en grundutbildning, man behöver också ha utövat yrket under en period. Sammantaget ger det en grundkompetens för yrket.

De formulerade Yrkeskraven används som underlag vid beställning och upphandling av den kompetensutveckling som genomförs i Carpe.

Yrkeskraven består av sex områden som har graderats i olika nivåer; kännedom, kunskap och insikt. Som hjälp i arbetet att se vilka behov av kompetens som behövs i verksamheten finns ett kartläggningsmaterial. Det ger medarbetaren ett stöd att kartlägga den egna kompetensen, vad man redan kan och vad man behöver utveckla. För chefens del handlar det om att kartlägga arbetsgruppen, se vilken kompetens som finns i arbetsgruppen och vad man kan planera för att tillföra. Materialet skapar en möjlighet att se hur man kan planera för kompetensutveckling och att man gör det utifrån rätt behov och nivå. Resultat kan användas som ett diskussionsunderlag för att identifiera dels vilka kompetensbehoven är och dels den kompetens som finns för att lära av och med varandra.





## Kompetensombud

Kompetensombud är en funktion som ett led i Carpes organisation med syfte att säkerställa en hög grad av delaktighet.

Kompetensombudet är någon i arbetsgruppen som:

- har chefs och kollegors förtroende
- är intresserad av utvecklingsfrågor
- utöver chefen bevakar och utvecklar arbetsplatsens kompetensarbete



I uppdraget ingår att

- informera, tipsa och entusiasmera
- ha viss omvärldsbevakning
- delta i en processutvärdering för att se om det sker ett lärande på arbetsplatsen
- stödja kollegor i att sprida kunskap

Hur uppdraget utförs kommer respektive Kompetensombud överens om med sin närmsta chef.

Rollen som Kompetensombud kan se väldigt olika ut på olika arbetsplatser och den måste nog se olika ut. Varje arbetsplats har sina egna förutsättningar och rollen och uppdraget ska matcha arbetsplatsens behov. Viktig är att rollen och mandatet tydliggörs för såväl Kompetensombud som arbetskamrater. Det är varje organisations eget ansvar att definiera rollen och uppdrag och chefen har förstås ett ansvar i detta. Carpes projektledning kan bara säga hur man *kan* göra, inte hur man *ska* göra.

Gemensamma nätverksträffar för Kompetensombud genomförs kontinuerligt, där viss kompetensutveckling för uppdraget ges. Därutöver sker ett erfarenhetsutbyte och nätverkande som ett led i lärande och utveckling. Kontakten över kommungränserna ger tips för egna förvaltningen och/eller enheten i att organisera för utveckling. Flera kommuner har lokala nätverk för Kompetensombuden.

Egna anteckningar

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Processutvärdering

Det finns flera syften med Processutvärderingen och den är därmed ett verktyg som går att använda på flera sätt och på olika nivåer.

Processutvärderingen är ett verktyg för kommuner och arbetsplatser att använda i sitt uppföljningsarbete. Den är ett sätt att fånga nyttan och följa upp deltagandet i kompetensutveckling. Det resultatet kan sedan användas på olika nivåer. Som till exempel på respektive arbetsplats men också för att kunna visa på resultatet i kommunen av deltagandet i Forum Carpe och projekt Carpe, kanske för beslutsfattare.

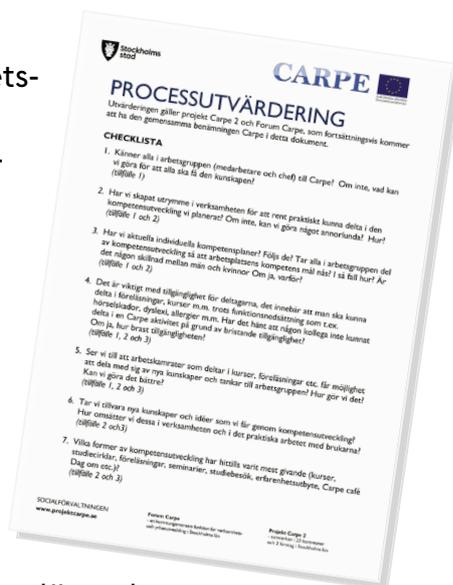
Ett viktigt användningsområde är att den kan fungera som ett verktyg i lärandet på arbetsplatsen. Frågorna i Processutvärderingen fungerar som ett underlag för diskussioner i arbetsgruppen som i sig blir en del i lärande och utveckling i vardagen. Frågornas teman driver lärande och vardagsutvecklingsfrågor framåt. Metoden har utarbetats i samråd med professor P.E. Ellström med en utvärderingsmodell kallad "Open space" som förebild.

Kompetensombud, såväl i tidigare projekt, i föregående projekt Carpe som i nuvarande Carpe, har aktivt deltagit i utarbetandet. Vid två till tre tillfällen per år genomförs en Processutvärderingsperiod. Detta annonseras via Carpes hemsida där man under rubriken Kompetensombud hittar Processutvärderingen. En checklista med frågor läggs ut på hemsidan i början av respektive period och frågorna ska senare besvaras via en länk på hemsidan.

Med hjälp av checklisten med frågor genomförs Processutvärderingen som gemensamma diskussioner på arbetsplatsen. Frågorna kan med fördel diskuteras på arbetsplatsträffar och kan gärna delas upp på flera tillfällen under respektive tidsperiod. Genom att använda Processutvärderingen kan man tydligare följa upp och se om det sker en utveckling.

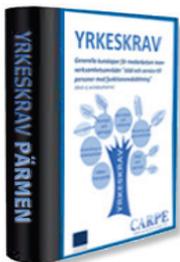
Processutvärderingen kan fungera som en del i arbetet med att följa nyttan i den egna kommunen och på den egna arbetsplatsen. Om man sedan kombinerar den med den kvantitativa statistik som skickas ut regelbundet, samt de enskilda kompetensplanerna och verksamhetens kompetensplan, så bildar de tillsammans verktyg för att diskutera och följa nyttan och utvecklingen.

*Processutvärderingen finns i slutet på detta dokument.*





## Systematiskt förbättringsarbete



Utifrån uppföljning och utvärdering av hur arbetet med lärande och vardagsutveckling fortskrider, kan plan för systematiskt förbättringsarbete göras. Vid förbättringsarbeten kan Yrkeskravspärmen användas då den innehåller tips och idéer på var kunskap inom Yrkeskraven kan inhämtas. Den innehåller även diskussionsfrågor att diskutera i arbetsgruppen. Vid avvikelser, klagomål och synpunkter kan pärmen också vara ett stöd då den kan kopplas till det område/Yrkeskrav där förbättringsåtgärder behöver genomföras och vara en källa av idéer.



Studiecirkelmaterialet "Att använda Yrkeskraven på jobbet"

kan vara ett stöd vid planering och genomförande av det systematiska förbättringsarbetet på arbetsplatsen.

Inbjudningarna av de kompetensutvecklingsinsatser som är kopplade till de generella Yrkeskraven är märkta

med en *Yrkeskravsstämpel* vilket gör att det går lätt att hitta kompetensutvecklingsinsatser som matchar området för förbättringsåtgärderna.



Dessutom kan kartläggningsmaterialet utifrån Carpes Yrkeskrav (se mer om Yrkeskraven ovan) användas som ett underlag i förbättringsarbetet.

Genom att använda kartläggningsmaterialet kontinuerligt har verksamheten resultat att jämföra med och det går att avläsa om förbättring sker.

Tillsammans med andra utvärderingsinstrument och uppföljningar, såsom brukarundersökningar, klagomålshantering, skapas en helhetsbild av verksamhetens kvalitet och utveckling. Tillsammans ger allt ett underlag för att förbättra och utveckla verksamheten utifrån brukarens behov.

Egna anteckningar

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## **Till sist**

Carpes projektledning har på olika sätt arbetat tillsammans med deltagande kommuner och företag för att utarbeta och utveckla verktyg som kan underlätta arbetet med lärande och vardagsutveckling. Det är dock varje kommun och varje arbetsplats som själva måste ta tillvara de strukturer som finns, eller skapa strukturer för lärande och vardagsutveckling. Allt för att den enskildes kompetens ska komma arbetsgruppen och brukaren till del. Att arbeta medvetet med lärande och vardagsutveckling utifrån brukarens behov kan vara ett steg på väg mot evidensbaserad praktik. Där handlar det om att den professionelle väger samman sin expertis och bästa tillgängliga kunskap med den enskildes situation, erfarenheter och önskningsar (Socialstyrelsens definition).

Arbetet med lärande och vardagsutveckling är en ständigt pågående process som kontinuerligt och systematiskt behöver följas upp och utvecklas. Målsättningen är förstås att det leder till kvalitet i insatserna för brukaren och till yrkesutveckling för medarbetare och chefer.

**Carpes projektledning**  
Stockholm, maj 2014

**Om inget annat anges finns verktygen som beskriv i detta dokument att ladda ner från Carpes hemsida, [www.projektcarpe.se](http://www.projektcarpe.se) via Lärande & vardagsutveckling i toppmenyn.**

# CARPE

## VARDAGSLÄRANDE

### FÖRE OCH EFTER KURS/FÖRELÄSNING/SEMINARIE

#### INNAN FÖRELÄSNINGEN

1. Fråga arbetskamraterna innan vad ni tror er arbetsplats behöver veta och ta med dessa frågor!

#### EFTER FÖRELÄSNINGEN

2. Vad tycker du varit viktigast i dagens kurs/föreläsning/seminarium?  
-skriv ned tre saker!
3. Hur vill du att din arbetsplats ska jobba med dessa saker?
4. Vad skulle din arbetsplats behöva göra för att jobba utifrån det du lärt dig idag?

#### BERÄTTA PÅ JOBBET OCH UPPFÖLJNING

5. Ta upp det du lärt dig t ex på ett APT eller annat personalmöte. Ett sätt att berätta är att låta arbetskamraterna ställa frågor till dig.
6. Bestämmer arbetsplatsen att ni ska prova jobba på nytt sätt? Hur då?
7. Om arbetsplatsen bestämmer sig för att prova nytt, bestäm uppföljningsdatum då ni ställer er frågorna:
  - Vad har gått bra?
  - Vad har gått dåligt?
  - Varför då?



# PROCESSUTVÄRDERING

Utvärderingen gäller Forum Carpe, som fortsättningsvis kommer att ha benämningen Carpe i detta dokument.

## CHECKLISTA

1. Känner alla i arbetsgruppen (medarbetare och chef) till Carpe?  
Om inte, vad kan vi göra för att alla ska få den kunskapen?
2. Har vi skapat utrymme i verksamheten för att rent praktiskt kunna delta i den kompetensutveckling vi planerat? Om inte, kan vi göra något annorlunda? Hur?
3. Har vi aktuella individuella kompetensplaner? Följs de? Tar alla i arbetsgruppen del av kompetensutveckling så att arbetsplatsens kompetens mål nås? I så fall hur?  
Är det någon skillnad mellan män och kvinnor Om ja, varför?
4. Det är viktigt med tillgänglighet för deltagarna, det innebär att man ska kunna delta i föreläsningar, kurser m.m. trots funktionsnedsättning som t.ex. hörsel-skador, dyslexi, allergier m.m. Har det hänt att någon kollega inte kunnat delta i en Carpe aktivitet på grund av bristande tillgänglighet?  
Om ja, hur brast tillgängligheten?
5. Ser vi till att arbetskamrater som deltar i kurser, föreläsningar etc. får möjlighet att dela med sig av nya kunskaper och tankar till arbetsgruppen? Hur gör vi det?  
Kan vi göra det bättre?
6. Tar vi tillvara nya kunskaper och idéer som vi får genom kompetensutveckling?  
Hur omsätter vi dessa i verksamheten och i det praktiska arbetet med brukarna?
7. Vilka former av kompetensutveckling har hittills varit mest givande  
(kurser, studiecirklar, föreläsningar, seminarier, studiebesök, erfarenhetsutbyte, etc.)?





