

# RESURSFÖRSTÄRKANDE MÅNGPROFESSIONELL YRKESPRAXIS; SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSUTBILDNING I UTVECKLING

Eva Juslin, Pia Liljeroth & Heli Vaartio-Rajalin



# RESURSFÖRSTÄRKANDE MÅNGPROFESSIONELL YRKESPRAXIS; SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSUTBILDNING I UTVECKLING

EVA JUSLIN, PIA LILJEROTH & HELI VAARTIO-RAJALIN

## SAMMANFATTNING

Social- och hälsovården förändras och de nya utmaningarna förutsätter ett mångprofessionellt samarbete där yrkeskompetenser förenas för klientens bästa. Ett mångprofessionellt arbetssätt kräver också en mångprofessionellt inriktad utbildning, vilken förverkligas inom Yrkeshögskolan Novias avdelning för vård och det sociala området genom utvecklingsprojektet ”Mångprofessionell social- och hälsovård”.

Projektet har resulterat i en ny utbildning där sjukskö-

tare, hälsovårdare och socionomer redan inom utbildningen får erfarenhet av ett mångprofessionellt arbetssätt utgående från ett resursförstärkande perspektiv. Det utvecklingsinriktade arbetssättet innebär en ständig förnyelse och omvärdering av kunskap, strukturer och arbetssätt.

Nyckelord: Social- och hälsovård, utbildning, mångprofessionellt arbete, forsknings- och utvecklingsverksamhet, resursförstärkande perspektiv, utvecklingsinriktat arbetssätt.

## SUMMARY IN ENGLISH

Society as well as social and health care are changing, and in order to achieve a relevant response to these changes, inter-professional collaborative competencies are needed. Inter-professional collaboration, in turn, demands inter-professional education and training.

During the development project “Inter-professional social and health care” the department for social and health care at Novia UAS in Turku developed an inter-professional pedagogical praxis. The result of this

project is an education where Nurses, Public Health Nurses and Bachelors of Social Services learn inter-professional collaborative practice from a resource promoting perspective. The praxis focuses on research and development, which implies a continuous reassessment of knowledge, structures and ways of working.

Keywords: Social and health care, education, Interprofessional work, R&D activities, resource promoting perspective, developmental praxis.

Utgivare: Yrkeshögskolan Novia, Fabriksgatan 1, Vasa, Finland  
© Eva Juslin, Pia Liljeroth, Heli Vaartio-Rajalin & Yrkeshögskolan Novia  
Novia publikation och produktion, serie R: Rapporter 3/2013  
ISSN: 1799-4179  
ISBN: 978-952-5839-67-8

Layout: Jessica Taipale / Kommunikatören

## INNEHÅLL

1	INLEDNING	4
2	BEGREPPSDEFINITIONER	5
2.1.	Det resursförstärkande perspektivet	5
2.2.	Mångprofessionellt arbetssätt	5
3	DEN MÅNGPROFESSIONELLA LÄROPLANEN	6
4	UTVECKLINGSINRIKTAD VERKSAMHET I DEN MÅNGPROFESSIONELLA LÄROPLANEN	8
4.1.	Strategisk forsknings- och utvecklingsverksamhet	8
4.2.	Forskning och utveckling som läroplansförankrad projektverksamhet	8
5	MÅNGPROFESSIONELLT LÄRARTEAM MED ETT RESURSFÖRSTÄRKANDE ARBETSSÄTT	11
6	GEMENSAMMA STYRDOKUMENT OCH PROCESSER	14
7	ERFARENHETER OCH VISIONER FÖR MÅNGPROFESSIONELL, UTVECKLINGSINRIKTAD, RESURSFÖRSTÄRKANDE UTBILDNING	16
7.1.	Erfarenheter	16
7.2.	Visioner	16
	KÄLLFÖRTECKNING	18



# 1. INLEDNING

Samhället genomgår en ständig förändring. Nya utmaningar i befolknings-, förvaltnings- och servicestrukturer innebär krav på förändringsberedskap. Hälso- och sjukvårdslagen (1326/2010) samt de nationella utvecklingsprogrammen för social- och hälsovården KASTE I (2011) och KASTE II (Social- och hälsovårdsministeriet 2008, 2012) förutsätter att social- och hälsovården skall organiseras och förverkligas genom mångprofessionellt samarbete för att kunna förena och förstärka olika yrkeskompetenser för klientens bästa. Samma tankegångar genomsyrar också den kommande socialvårdslagen (Social- och hälsovårdsministeriet 2012). Nya klientorienterade, kostnadseffektiva vård-, rehabiliterings- och servicehelheter utformas när införandet av innovativ praxis och produktionssätt i bredbasigt utvecklingsarbete främjas. Målet är att genom mångprofessionellt samarbete utforma social- och hälsovården till en sammanhängande helhet och skapa effektiva verksamhetsmodeller. Som exempel på detta nämns i hälso- och sjukvårdslagen (1326/2010) områden som mentalvårdsarbete (§ 27) samt alkohol- och drogärenden (§ 28). En följd av lagstiftningens krav på arbetsmetoder är att utbildade sjukskötare (YH), hälsovårdare (YH) och socionomer (YH) inte enbart skall kunna tillämpa utbildningens innehåll utan också ha färdigheter att omvandla och förnya kunskapen för att motsvara patienters, klienters och samhällets behov.

Yrkeshögskolan Novia startade sin verksamhet år 2008 genom en sammanslagning av Yrkeshögskolan Sydväst och Svenska yrkeshögskolan. En av de första utmaningarna var att förnya läroplanerna. Inom social- och hälsovårdsområdet blev framtidsperspektivet den avgörande faktorn för läroplanernas utformning. Genom att analysera styrdokument, prognoser över arbetskraftsbehov och kompetenser samt övriga trendskapande dokument utformades kärnan i de läroplaner, som togs i bruk år 2010. Mångprofessionellt arbete, ett utvecklingsinriktat arbetssätt samt en satsning på resursförstärkande metoder blev de verksamhetsidéer som profilerade utbildningarna i Åbo.

Den här rapporten beskriver ett utvecklingsarbete, det vill säga hur den mångprofessionella, utvecklingsinriktade och resursförstärkande utbildningen inom avdelningen för vård och det sociala området vid YH Novias enhet i Åbo kom till och förverkligas. Projektet Mångprofessionell social- och hälsovård kan beskrivas som en förändring av andra ordningen, vilket innebär att tankemönster, verklighetsbeskrivning samt agerande, dvs. hela systemet förändras (Ahrenfelt, 2001, s.

23). Ambitionen var således att förändra både organisatoriska tankemönster och verksamheten kvalitativt. Projektet förverkligades i tre delprojekt varav det tredje finansierades av Konstsamfundet.

- 1) Delprojekt "Läroplan 2010"
- 2) Delprojekt "Läroplansförankrad forsknings- och utvecklingsverksamhet"
- 3) Delprojekt "Det mångprofessionella lärarteamet"

Projektets målsättning var för det första att utveckla mångprofessionella läroplaner med resursförstärkande betoning. Den andra målsättningen var att i läroplanen implementera forsknings- och utvecklingsverksamhet. Den tredje uppgiften var att utveckla förutsättningar för att förverkliga läroplanen, dvs. en ny organisation med nya pedagogiska rutiner och nya mångprofessionella samarbetsformer.

Delprojekten förverkligades delvis separat men också i samverkan med varandra. Tidsmässigt inleddes läroplansarbetet tidigare än de andra projektdelarna. Projektet karakteriserades av att vissa ramar var givna (YH-lagen, nationella examenskriterier och direktiv, YH Novias kvalitetssystem) medan andra kunde definieras enligt egna prioriteringar och intresseområden.

Att utveckla utbildning inom mångprofessionell social- och hälsovård innebar ett ställningstagande för dialog, delaktighet och engagemang. De teoretiska referenserna valdes således enligt principen för strategiskt urval. Med detta avses att urvalet var avgränsat till den litteratur som stödde projektets arbets- och utvecklingskultur. En självvald skevhet innebar delvis ett avkall på objektivitet och allmängiltighet. Projektets resultat blir då användbart speciellt för den som har ett liknade synsätt på utbildningsfrågor och arbetskultur.

Rapporten riktar sig till utbildare inom social- och hälsovårdsområdet samt till yrkesverksamma med ett intresse för utbildningsfrågor som vill arbeta mångprofessionellt, utvecklingsinriktat och resursförstärkande. Projektet har dokumenterats noggrant och omfattande. I rapporten ingår också en teoretisk förankring till de tre centrala begreppen; mångprofessionellt arbete, utvecklingsinriktat arbete och resursförstärkande metoder. Begreppen definieras utgående från den kontext utbildningen förverkligas i.

Rapporten beskriver en process till vilken många aktörer bidragit. Lärarlaget vid avdelningen för vård

och det sociala området vid YH Novias enhet i Åbo har under flera år satsat både tid och resurser på utvecklingsarbete. Lärarna har bidragit med individuella insatser samt deltagit i arbetsgrupper. Också kollegerna vid enheten i Vasa deltog i det grundläggande analysarbetet samt i benchmarking under processens gång. Avdelningens arbetslivspartners gav utlåtanden och kommentarer. En ständig dialog har upprätthållits tack vare samarbete i praktikfrågor och framför allt i projektverksamhet. Blivande sjukskötare (YH), hälsovårdare (YH), socionomer (YH) samt de högre yr-

keshögskolestuderande som genomgått utbildningsprogrammet för utveckling- och ledarskap inom social och hälsovård har varit delaktiga genom att ge värdefulla idéer och utvecklingsförslag.

Rapporten är skriven av avdelningschef och programansvarig Eva Juslin, överlärare Pia Liljeröth och programansvarig Heli Vaartio-Rajalin. Ansvar för att leda, förverkliga, dokumentera och utvärdera utvecklingsarbetet har främst funnits hos dessa personer.

## 2. BEGREPPSDEFINITIONER

### 2.1 DET RESURSFÖRSTÄRKANDE PERSPEKTIVET

Av de traditionella resursrelaterade begreppen är *empowerment*<sup>1</sup> det begrepp som har stark anknytning till det resursförstärkande perspektivet. Enligt Adams (2003, s. 8, 48) relateras empowerment alltid till självhjälp. Empowerment innebär att individer, grupper eller samfund blir medvetna om sina påverkningsmöjligheter eller får möjligheter att ta kontroll över sina omständigheter och uppnå sina egna mål samt härigenom hjälpa sig själva och andra att maximera sin livskvalitet. Enligt Laschinger m.fl. (2001, s. 42-52) kan empowerment granskas såväl från individens eller professionens synvinklar (personlig empowerment) som från organisatorisk synvinkel (strukturell empowerment).

Det resursförstärkande perspektivet har starkt samband med det styrkebaserade förhållningssättet, som utgår från en socialkonstruktivistisk syn på människan och hennes utveckling (Senspero 2010). I social- och hälsovårdens hjälpinriktade arbete används ett resursfrämjande arbetssätt genom en positiv omdefiniering av problem (Eide & Eide 2006, s. 220-221). Fokus finns på det som fungerar istället för på problemet. Att känna stolthet över sig själv och sitt sammanhang är resurs-skapande. Människor som känner sig betydelsefulla och uppskattade har också en benägenhet att i större grad bidra till utveckling och nyskapande. Att flytta fokus från negativitet och eländesperspektivet till ett förhållningssätt med framtidstro och hopp, frigör och skapar resurser hos individen (se t.ex. Vaartio-Rajalin 2012). Även Juslin (2012, s. 7, 28) använder det resursförstärkande perspektivet för att beskriva en människosyn som ser in-

1) Begreppet har ingen vedertagen motsvarighet på svenska. I vissa fall används egenmakt, men begreppet har inte anammats av forskare och yrkesverksamma.

dividen som aktiv och ansvarstagande och har individens resurser istället för problem i fokus..

### 2.2 MÅNGPROFESSIONELLT ARBETSSÄTT

Under årens lopp har det bland praktiker inom olika fält, bland forskare och i olika dokument använts många olika begrepp för att beskriva mångprofessionellt arbete; tvärfackligt, transdisciplinärt, multiprofessionellt, interprofessionellt, osv. (Hafford-Letchfield m.fl. 2008, s. 60-61). Internationellt används i dag begreppet interprofessionellt arbete. Prefixet inter- betyder "gemensam för" vilket är det centrala i detta sammanhang. I Finland används allmänt begreppet mångprofessionell (moniammatillinen) för att beskriva det delade arbete som går över professionsgränserna (t.ex. Isoherranen 2008, s. 33).

Begreppet mångprofessionellt arbete är ett paraplybegrepp som kan användas för att beskriva många olika samarbetsformer. Det innebär att experter från olika branscher samarbetar för ett gemensamt mål. Termen mångprofessionellt arbetssätt kan användas i olika sammanhang. Det kan handla om strategisk planering och administrativt beslutsfattande samt problemlösande arbete kring enskilda klientfall, insamling av information, interaktivt samarbete, förbiseende av gränser eller uppmärksammande av nätverk (Isoherranen 2004, s. 14). För att arbeta mångprofessionellt måste man å ena sidan klargöra och belysa det egna specialkunnandet och den egna expertisen och å andra sidan måste man kunna bidra till att bygga upp gruppens gemensamma kunnande - delad expertis utgör således kärnan i mångprofessionellt arbete.

Inom social- och hälsovårdsbranschen betyder mångprofessionellt arbete konkret att man arbetar i mångprofessionella team (t.ex. socionom, sjuksköta-

re, ergoterapeut, fysioterapeut, näringsterapeut, hemvårdare, hälsovårdare, kurator, socialarbetare, psykolog, patient/klient och anhöriga). Beslut görs tillsammans i team utgående från klientens behov. Utgångspunkten inom social- och hälsovårdsbranschen är att klienten/patienten/kunden/brukaren är i centrum och inte de olika professionernas kunnande. Fokus ligger alltså på att förbättra individers, familjers och grupper livskvalitet och välmående samt på att förbättra vårdens och omsorgens kvalitet. Enligt forskning har även arbetstagarna och organisationen nytta av ett mångprofessionellt förhållnings- och arbetssätt (Petri 2010, s 78). Mångprofessionellt samarbete skapar förutsättningar både för ökad kvalitet och för trivseln i arbetet (Kristoffersen m.fl. 2006, s. 203). Forskningen har också visat att samarbetet bidrar till att bygga upp effekti-

va servicekedjor samtidigt som de befintliga resurserna används ändamålsenligt. I det mångprofessionella team upplever arbetstagarna ofta mindre arbetsrelaterad stress eftersom arbetsmängden delas. Gemensamt beslutsfattande leder till bredare yrkeskunskaper samt respekt för de andras kunskapsområden (Reeves m.fl. 2010, s. 19-20). Yrkesstolthetens samband med arbetsmotivation och professionell förmåga att både ta och bära ansvar betonas i Vaartios doktorsavhandling (2008). I ett nationellt sampel av sjukskötare framkom det att om sjukskötaren upplevde sina yrkeskunskaper goda samt sin position i mångprofessionella arbetsteamet viktig och uppskattad, tog hon betydligt mera ansvar i det gemensamma beslutsfattandet för patientens bästa.

### 3. DEN MÅNGPROFESSIONELLA LÄROPLANEN

För att utbildningen skall vara mångprofessionell räcker det inte med att två eller flera professioner lär sig tillsammans sida vid sida, t.ex. genom att delta i gemensamma föreläsningar. Det centrala inom mångprofessionell utbildning är att de studerande ska lära sig med, av och om varandra i syfte att förbättra samarbetet samt vårdens och omsorgsarbetets kvalitet (Carpenter & Dickinson 2008, s. 3-4). Nätverket The Centre for the Advancement of Interprofessional Education CAIPE (2002) definierar mångprofessionell (interprofessionell) utbildning på följande sätt: *”Interprofessional Education occurs when two or more professions learn with, from and about each other to improve collaboration and the quality of care”*. Nurminen (2008, s. 173) påpekar att utbildningen har en viktig uppgift i att skapa förutsättningar för utvecklandet av mångprofessionellt arbete.

För att internalisera ett mångprofessionellt förhållnings- och arbetssätt redan under utbildningstiden behövs det en läroplan som systematiskt identifierar och utvecklar både de yrkesspecifika men också de mångprofessionella kompetenserna (Mann m.fl. 2009, s 232). Både yrkesspecifika och mångprofessionella ansvarsområden och behörighetsfrågor skall beaktas systematiskt i läroplansarbetet, i målsättningar för olika kompetenser, samt i examinationsformer och -kriterier (Banfield & Lackie 2009, s. 618, Wood m.fl. 2009, s. 624).

Förutom en läroplan med mångprofessionellt innehåll bör även pedagogiken främja mångprofessiona-

litet. Ett mångprofessionellt arbetssätt kan utvecklas redan under studietiden om mångprofessionalitet främjas i en serie av problembaserade situationer i vilka reflektion och övning av olika yrkesroller är i fokus (Mann m.fl. 2009, s. 224). Handledarens roll är viktig för att utveckla reflektion under problembaserade situationer. Handledare för mångprofessionella studerandegrupper bör ha yrkeskompetens inom den egna branschen samt även känna till de andra deltagarnas yrkesområde. Det leder till att man tillsammans kan formulera mål och innehåll, handledningsmetoder för mångprofessionell utbildning samt kan leda mångprofessionella studerandegrupper i teambildning och fungera som rollmodell för sitt yrkesområde (Banfield & Lackie 2009, s. 614).

Med dessa principer i fokus inledde avdelningen för vård och det sociala området vid Yrkehögskolan Novia i Åbo år 2008 en utvecklingsprocess för att skapa en kompetensbaserad, mångprofessionell, resursförstärkande och utvecklingsinriktad läroplan samt ett mångprofessionellt lärarteam med pedagogiska kompetenser som främjar mångprofessionalitet.

Läroplansutvecklingen inleddes hösten 2008 med en systematisk analys av relevanta lagar och förordningar, kompetenskrav (t.ex. Arene 2006, Undervisningsministeriet 2006), nationella strategier (t.ex. KASTE I, SoTeLi-nätverkets (Nätverket för sociala området, hälsovårdens och idrottsområdet) strategi 2008-2011), rekommendationer (t.ex. HARKE 2006) fackföreningars rapporter, forskningsresultat om kope-

tenser inom branschen, samt analys av andra YH- och -HYH-läroplaner. Analysen gjordes i mångprofessionella arbetsgrupper där man tillsammans reflekterade och samtidigt konkretiserade branschens centrala kompetenser i relation till yrkesområdena. Arbetsgrupperna presenterade sina analysresultat för varandra under våren 2009. Resultatet av analyserna identifierade vid sidan av de nationella kompetenserna specifika trender och utvecklingsbehov. Som exempel kan nämnas branschens krav på nya teknologiska lösningar och globaliseringen som medför nya utmaningar för den kommunikativa yrkeskompetensen samt handledningskompetensen.

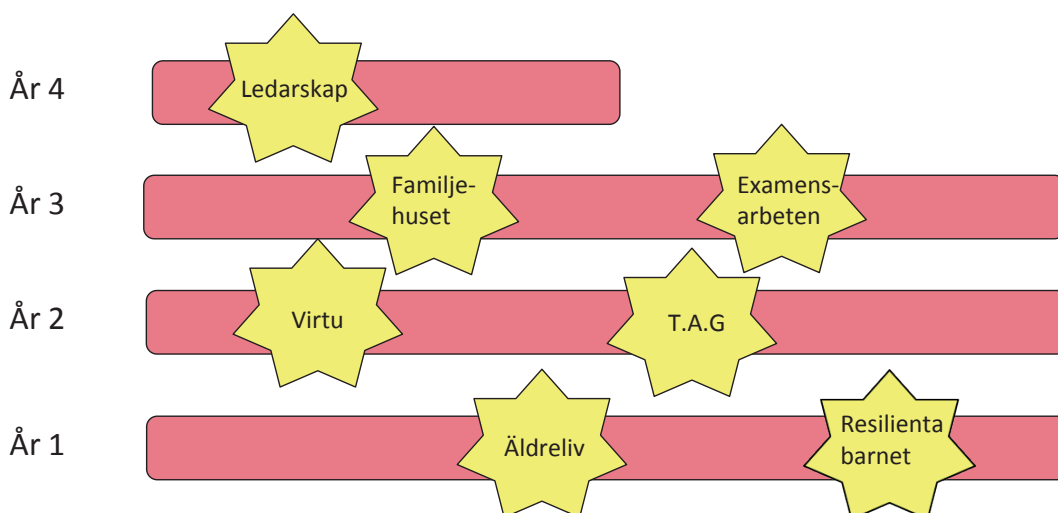
Nationella rekommendationer i syfte att främja klientsäkerhet betonar kompetens i sökning, evaluering och tillämpning av evidensbaserad kunskap som grund för professionellt beslutsfattande. Kompetens i team- och nätverksarbete behövs inom framtidens social- och hälsovård. Den ökande andelen äldre klienter medför att upprätthållandet av funktionsförmåga och förebyggandet av olyckor blir viktiga. Kompetenser i förebyggande och rehabiliterande arbetssätt är således ytterst viktiga. Också förebyggande serviceformer för barn och familjer förutsätter kompetens i team- och nätverksarbete. Ett framgångsrikt förebyggande arbete förutsätter mångprofessionella arbetsmetoder där resurser förenas för klientens bästa.

Efter revideringen av yrkesspecifika kompetenser och identifieringen av de mångprofessionella kompetenserna konstruerades en resursförstärkande och utvecklingsinriktad läroplansstruktur för utbildningsprog-

rammen. Gemensamma studier i läroplanerna utförades. Kunskap i social- och hälsovårdens lagstiftning och servicestruktur utgjorde den gemensamma basen för utvecklandet av mångprofessionell kompetens. Den första praktiska erfarenheten av arbete i mångprofessionella team förverkligades i projektform. Läroplanen byggdes upp så att studier inom det egna yrkesområdet föregick respektive mångprofessionellt tema. På så sätt garanteras utvecklandet av den egna yrkesidentiteten. Andra mångprofessionella teman i läroplanen är exempelvis förebyggande arbete bland barn och familjer, äldreomsorg, mental- och missbruksarbete samt ledarskap i en mångprofessionell kontext. Studerandes lärdomsprov görs inom mångprofessionella projekt där man utvecklar resursförstärkande yrkespraxis i samarbete med närregionens arbetsliv (figur 1).

Läroplanen för högre yrkeshögskoleexamen inom utveckling och ledarskap genomgick en likadan utvecklings- och revideringsprocess. Samtliga kompetenser definierades ur mångprofessionell synvinkel och därefter utvecklades en läroplansstruktur som både innehållsmässigt och pedagogiskt är resursförstärkande, mångprofessionell och utvecklingsinriktad.

I läroplansarbetet för alla utbildningsprogram deltog även arbetslivsrepresentanter och tidigare studerande som gav feedback och utvecklingsförslag gällande de nya läroplanerna. Överlag kunde man konstatera att det fanns ett brett stöd för införandet av läroplaner inriktade på mångprofessionellt arbete, utvecklingsinriktat arbetssätt och resursförstärkande metoder.



Figur 1. Mångprofessionella teman och projektens förverkligande i läroplanerna.

## 4. UTVECKLINGSINRIKTAD VERKSAMHET I DEN MÅNGPROFESSIONELLA LÄROPLANEN

Forsknings- och utvecklingsverksamheten vid avdelningen för vård och det sociala området i Åbo utgör en del av den mångprofessionella läroplanen. Forsknings- och utvecklingsarbete (FoU-arbete) hör enligt yrkeshögskolelagen (9.5.2003/351) till en av yrkeshögskolornas uppgifter. Med forsknings- och utvecklingsverksamhet avses systematisk verksamhet för att öka kunskapsmängden och använda kunskapen för att finna nya tillämpningar. FoU-arbetet som görs i yrkeshögskolorna skall stöda och betjäna yrkeshögskoleundervisningen, den regionala utvecklingen samt stärka växelverkan med externa aktörer. Utgångspunkten för detta arbete är arbetslivet, vilket betyder att FoU-verksamheten utvecklar och producerar nya eller förbättrade produkter, metoder och tjänster för regionens och den egna organisationens behov.

### 4.1 STRATEGISK FORSKNINGS- OCH UTVECKLINGSVERKSAMHET

Enligt Yrkeshögskolan Novias strategi för forskning och utveckling 2011-2012 (YH Novia 2011, s. 4) strävar Novias FoU-arbete till ett arbetslivsförankrat och behovsorienterat arbetssätt som är integrerat i utbildningen och som gagnar samhället och befäster Novias roll som en aktiv part i det regionala och nationella innovationssystemet. FoU-strategin (YH Novia 2011, s. 3) betonar också att Novias målsättning är en ökad integrering av FoU i undervisningen – en kontinuerlig process där både studerande, undervisande personal, FoU-ledare, projektanställda och enhetschefer involveras. Novias pedagogiska strategi (som utformades i samband med fusionen av Yrkeshögskolan Sydväst och Svenska Yrkeshögskolan till Yrkeshögskolan Novia 1.8.2008) bygger på ett konstruktivistiskt synsätt och i hög grad projektifierade studier (YH Novia, 2012). Detta möjliggör att både lärare och studerande, i samarbete med regionens arbetsliv, kan utöva forskning och utveckling som en naturlig del av den dagliga verksamheten.

Forsknings- och utvecklingsstrategin vid avdelningen för vård och det sociala området i Åbo bygger på fokusområdet Hälsa och livsvillkor i Yrkeshögskolan Novias FoU-strategi (YH Novia 2011, s. 4). Ett genomgående tema för Novia Hälsa och livsvillkor är en resursförstärkande yrkespraxis. Detta perspektiv innebär att individens, gruppens och samfundets funktions- och handlingsförmåga förstärks och utvecklas. FoU-verksamheten präglas också av ett mångprofessionellt grepp och omfattar människans hela livscykel.

Forskning och utveckling på avdelningen för vård och det sociala området innebär ett utvecklingsinriktat arbetssätt. Utvecklingsinriktat arbetssätt betyder att man systematiskt och målmedvetet tillsammans med arbetslivet bygger upp strategier för läroplansförankrad forsknings- och utvecklingsverksamhet, med såväl kort- som långsiktiga mål. Målet med FoU-verksamheten på avdelningen är att *utreda, utveckla och utvärdera mångprofessionell, utvecklingsinriktad och resursförstärkande yrkespraxis inom social- och hälsovårdsområdet i närregionen.*

Forsknings- och utvecklingsverksamheten sker inom ramen för projekt som utförs i samarbete med arbetslivet. Partnerskap mellan utbildnings- och arbetssektorer inom FoU-verksamhet kan inte definieras uttömmande. Det varierar beroende på de aktuella utvecklingsbehov och den verksamhet som planeras för att svara på dessa behov samt hur mycket tid det finns för verksamheten (Häggman-Laitila & Rekola 2012, s. 250-251).

Projekt initieras både av arbetslivets samarbetspartners (kommuner, föreningar, organisationer, osv.) och internt av utbildningsprogrammets lektorer. När en samarbetspartner eller en lektor för fram en projektidé behandlas ärendet på avdelningens styrgrupp för forskning och utveckling (som består av avdelningschefen, överläraren, examensarbetsansvarig lektor, lektor ansvarig för forskningsmetodikundervisningen samt projektansvariga lektorer).

Mångprofessionella projekt prioriteras i och med avdelningens betoning på mångprofessionellt utvecklingsarbete. Pajazzon i figur 2 illustrerar hur projektidéer behandlas. Pajazzons syfte är att behandla projektidéer och välja ut sådana som är förenliga med såväl yrkeshögskolans forskningsstrategi som med studerandes behov av kompetensutveckling i relation till sin profilering inom studierna.

Projektidéerna matas in genom den övre delen av pajazzon. Ibland kan en projektidé vara relevant och intressant men av olika orsaker (t.ex. tids- eller personalresurser) ogenomförbar just nu. Vissa projekt refuseras direkt då de inte är lämpliga för social- och hälsovårdsområdet. Sådana projektidéer är exempelvis översättningsarbeten eller utarbetandet av virtuella material, vilka kräver god IT-kunskap. Projektidéer som faller inom ramen för pajazzons forskningsstrategi



gi kan integreras i befintliga projekt eller utvecklas till nya FoU-projekt.

En pajazzo skall ge utdelning. I stället för att ge utdelning i form av mynt ger denna pajazzo utbildningsprogrammen och studerande möjlighet till profilering i utvecklingsverksamhet och studier. En expertis utvecklas då mera resurser läggs ner på samma temaoområde. Slutligen kan utbildningen redovisa för FoU-studiepoäng som genereras via projektverksamheten.

## 4.2 FORSKNING OCH UTVECKLING SOM LÄROPLANSFÖRANKRAD PROJEKTVERKSAMHET

Projektverksamheten är läroplansförankrad, vilket innebär att de studerande arbetar inom de olika projekten inom ramen för kurser under hela studietiden (se figur 1). Avsikten är att studerande, genom att tillsammans med lektorer och representanter för arbetslivet utveckla resursförstärkande metoder, redan under studietiden anammar ett utvecklingsinriktat arbetssätt. Genom att under hela studietiden arbeta med avdelningens projekt bekantar sig de studerande också med projekten inför examensarbetet.

Under den första terminen av sina studier arbetar studerandena först med ett övningsprojekt inom det egna utbildningsprogrammet för att öva sig i projektarbete samt för att skapa färdigheter för att arbeta i grupp som senare kan fördjupas till ett mångprofessionellt teamarbete.

Den andra terminen bekantar sig studerandena med ett avdelningens projekt inom i ramarna för en kurs, studiehelhet eller en praktikperiod inom sitt eget undervisningsprogram. Under läsåret 2011-2012 arbetade socionomstuderandena inom projektet Det resilienta barnet medan sjukskötarstuderandena gjorde ett beställningsarbete för projektet Välmående i åren. Första årets socionomstuderande gjorde sin praktik inom verksamhet för barn, unga och familjer. Under denna praktikperiod prövade och utvärderade de studerande, tillsammans med utbildningens handledare och praktikplatsens handledare, material som utvecklats inom projektet Det resilienta barnet. Avsikten med detta var att se hur materialet fungerar i barngrupper samt hur det eventuellt kunde vidareutvecklas. Två av samarbetsparterna i projektet Välmående i åren hade behov av att undersöka trivseln på sina servicehus. Dessa undersökningar genomfördes av första årets sjukskötarstuderande inom ramen för sina studier inom projekt- och forskningsmetodik och under handledning av servicehusens föreståndare samt utbildningens handledare. Undersökningarna gjordes med hjälp av enkäter till boende, anhöriga

och personal och resultatet används för utvecklandet av verksamheten.

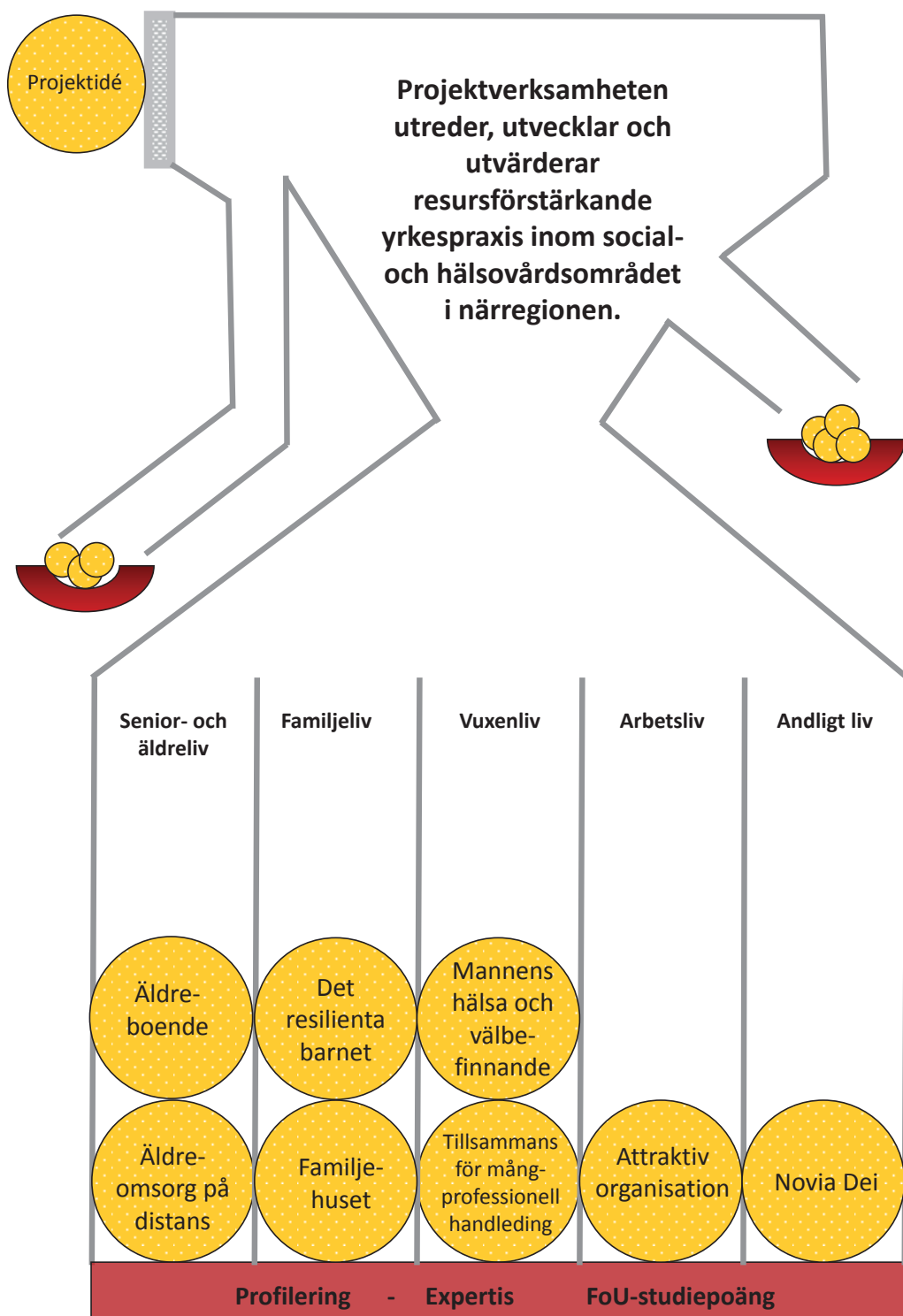
Från och med läsår två, efter att de studerande under första läsåret övat sig i projektarbete inom sin egen yrkeskontext, arbetar de i mångprofessionella grupper med avdelningens projekt. De studerande bidrar genom sin insats till det forsknings- och utvecklingsuppdrag det ifrågavarande projektet har samtidigt som det för de studerande innebär en kompetenshöjning gällande färdigheter i mångprofessionellt arbete. Ett exempel på detta är den utredning som tredje årets sjukskötar- och socionomstuderande under höstterminen 2012 gjorde för projektet Familjehuset inom ramen för sina respektive kurser inom barn- och familjearbete. Ett delprojekt inom Familjehuset arbetar med att skapa modeller och metoder för anpassningskurser i hemmiljö för familjer med barn med särskilda behov inom ramen för ett familjecenter. Studerandena utredde inom ramen för detta vilka centrala faktorer som bör beaktas då professionella gör hembesök. Målsättningen för de studerande var att fördjupa och utveckla det mångprofessionella och resursförstärkande arbetssättet i arbetet med familjer.

Under det tredje läsåret deltar de studerande i de under ifrågavarande läsår pågående behörighetsgivande examensarbetsprojekten. Vid avdelningen strävar vi efter att de studerande skriver sina examensarbeten i mångprofessionella par eller grupper. Examensarbetena är till sin karaktär oftast utvecklingsarbeten som utgår från en konkret beställning och som kommer arbetslivet eller utbildningen till nytta.

Enligt den nya mångprofessionella läroplanen skall de studerande under sin sista termin arbeta med tillämpning av det egna utvecklingsarbetet. Det kommer att ske för första gången under innevarande läsår (läsåret 2012-2013). De studerande kommer under sina kurser i ledarskap inom mångprofessionell social- och hälsovård att i mångprofessionella grupper ansvara för delar av avdelningens konferens Mångprofessionell social- och hälsovård.

Erfarenheterna av läroplansförankrad mångprofessionell forsknings- och utvecklingsverksamhet är positiva. Ett långsiktigt samarbete mellan studerande, utbildningsenheten samt det regionala arbetslivet leder till kontinuitet och till att kunskap kumuleras. De studerande lär sig redan under studietiden ett utvecklingsinriktat arbetssätt och ser att de har både ansvar för och förmåga till att bidra till arbetslivets utveckling. Lektorerna håller sig ajour med utvecklingen på arbetsfältet och kan delta i utvecklingen av det. Den nya läroplanen började tillämpas år 2010 och då av

delningens YH-studerande 956 FoU-studiepoäng. År 2011 var antalet avlagda FoU-studiepoäng 1621 och målsättningen för år 2012 är 2000 poäng.



© Eva Juslin 2013

Figur 2: Pajazzon.

## 5. MÅNGPROFESSIONELLT LÄRARTEAM MED ETT RESURSFÖRSTÄRKANDE ARBETSSÄTT

Yrkeslärarens professionella identitet är i många fall tudelad (Marttila 2010, s. 10). En behörig lärare vid yrkeshögskolan har en högre högskoleutbildning inom sitt undervisningsområde, tre års arbetserfarenhet från undervisningsområdets bransch samt pedagogiska studier som ger lärarbehörighet. Det här innebär att lärarna som utbildar sjukskötare och hälsovårdare vanligtvis har motsvarande utbildning samt erfarenhet av sjukskötar- och hälsovårdaryrket. Inom det sociala området är lärarnas utbildning och arbetserfarenhet mera varierande. Yrkesexamina som barnträdgårdslärare och socialarbetare är kombinerade med högre högskolestudier i exempelvis socialpolitik, pedagogik eller socialt arbete. I praktiken innebär den dubbla yrkesidentiteten att lärare har värderingar, en kunskapssyn, en yrkesroll och en arbetskultur som har starka influenser av den ursprungliga branschkontexten. Ett exempel på ett fenomen är den statusskillnad i professionerna som finns i sjukhusmiljön (Norbäck & Targama 2009, s. 44). I faktarutan nedan finns några branschförankrade uttryck presenterade.

Delprojektet "Det mångprofessionella lärarteamet" hade som en utgångspunkt att arbeta fram en organisationsstruktur för att förverkliga en mångprofessionell, utvecklingsinriktad och resursförstärkande läroplan. Den första utmaningen var att förena två verksamhets- och arbetskulturer. Lärare inom vård och lärare inom det sociala området skulle bilda ett gemen-

samt lärarteam. Lärarna skulle förutom att förberedas att arbeta i mångprofessionella team också öka sina förutsättningar för att undervisa i projekt och bedriva regionalt mångprofessionellt utvecklingsarbete. En tredje utmaning var att öka kunskaper och färdigheter i resursförstärkande metoder.

I projektet deltog hela den undervisande personalen vid avdelningen för vård och det sociala området vid Yrkeshögskolan Novia, enheten i Åbo. Personalen bestod av drygt 20 lärare vid utbildningsprogrammen för vård och det sociala området, en lärare från utbildningsprogrammet för utveckling och ledarskap inom social- och hälsovård samt en överlärare i mångprofessionellt arbete. Lärarlagets sammansättning varierade något på grund av tjänsteledigheter och vikariearrangemang. Studerande vid utbildningsprogrammen medverkade i vissa delar av projektet.

Läroplansutvecklingen och deltagandet i projektet Det mångprofessionella lärarteamet var för många den första direkt arbetsrelaterade kontakten med den andra yrkesgruppen. Enligt Svedberg (2012, s. 180, 182) är arbetsgruppens identitet en helhet bestående av dess arbetsinnehåll, mening och samspel. Ett fungerande framgångsrikt arbetsteam förutsätter en tydlig identitet. Avdelningens personalstruktur hade som gemensam plattform ett mångprofessionellt lärarlag. Dessutom var lärarlaget indelat i utbildningsprogramvisa lärarlag samt i team som förverkligade undervisningen bå-

### BRANSCHFÖRANKRADE UTTRYCK

"Läraren har värderingar baserade i den egna yrkesetiken"

- Synen på människan
- Synen på samhället
- Synen på interaktion och kommunikation

"Läraren har en kunskapssyn som är förankrad i det egna vetenskapsområdet"

- Graden av evidenskrav
- Innehåll och begrepp
- Synen på lärandet

"Läraren har en yrkesroll i den egna branschen som påverkar lärarskapet"

- Synen på sig själv som yrkesverksam
- Synen på kollegor
- Synen på studerande

"Läraren har en arbetskultur i den egna branschen som påverkar lärarskapet"

- Behov av organisation, processer och rutiner
- Förväntningar på ledarskap
- Graden av delaktighet
- Graden av öppenhet
- Graden av flexibilitet

de inom den egna branschen och mångprofessionellt. Lärarteamets syn på team överensstämmer med den Lind och Rennstam (2007, s. 210) använder: *”Ett team är en grupp som består av ett mindre antal individer med olika kompetenser som arbetar tillsammans eller med integrerade arbetsuppgifter i syfte att nå ett visst mål.”*

Den individuella lärarens handlingsroll varierar ifråga om exempelvis branschförankring, ledarskap samt samarbetsmönster. Som exempel kan nämnas ett en programansvarig lärare kan ha en ledarposition inom utbildningsprogrammets lärarlag men ha en medarbetarroll inom ett arbetsteam. Strukturen kan relateras till Rubenowitz’ (2011, s. 88-91) beskrivning av självstyrande arbetsgrupper där bland annat gemensamma mål, ändamålsenlig kompetens och utbildning, en viss grad av autonomi, variation i arbetsuppgifter samt effektivt samarbete betonas. Reeves, Lewin, Espin och Zwarenstein (2010, s. 41) har sammanfattat forskares beskrivningar av teamets grundelement och hittat fem gemensamma dimensioner; en gemensam teamidentitet, klara roller, uppgifter och mål, självständighet, integration och delat ansvar. Det finns en stark konsensus över hur team bör formas och fungera för att vara effektiva.

Eftersom man gemensamt uttalat verksamhetsidéen om resursförstärkande arbetssätt fanns ett kollektivt intresse för att genom ”learning by doing” utveckla de egna färdigheterna. I syfte att skapa ett tryggt arbetsklimat inleddes verksamhetsformer som stödde grupp-känsla och tillhörighet. Delaktighet och egenkontroll är centrala begrepp i skapandet av ett fungerande arbetsteam. Johansson och Heide (2008, s. 27) hävdar att både forskningslitteratur och populärlitteratur betonar vikten av ett brett deltagande i förändringsprocessen vilket främjar delaktighet, engagemang och egenkontroll.

För att bygga upp ett fungerande, tryggt arbetsteam behövs tid. Aktiviteter inriktade på grupptillhörighet, tillit, respekt och dialog blev därför ett återkommande inslag i projektet. Inom lärarlaget arrangerades regelbundet workshops där man bland annat arbetade med gemensamma styrdokument. Verkstäderna planerades och leddes kollektivt så att alla ansvarade för program och dokumentering. En annan aktivitet var kommunikations- och interaktionsövningar med funktionell inriktning. Lärarna deltog exempelvis i en upplevelseverkstad i totalt mörker. Andra metoder var drama, kreativt skrivande och bildkonstmetoder. Delrapporter, utkast och resultat från verkstäder dokumenterades och sammanfattades. För att garantera tillgång till information och möjlighet att vara delaktig i alla arbetsprocesser skapades en virtuell plattform, som också fungerat som arkiv.

En stor vikt lades också vid samvaro i arbetet och i sociala sammanhang. Man arbetade med åtgärder för att främja trivsel i bland annat sociala utrymmen. Den sociala samvarons och den informella interaktionens främsta funktion var att tillgodose behov av tillhörighet, trygghet och uppskattning, vilket enligt Rubenowitz (2011, s. 60-61) är behov som individen behöver tillgodose för att känna grupptillhörighet.

Förutom dessa interna personalaktiviteter har också lärarnas möjligheter att delta i mångprofessionell fortbildning utökats. Tack vare finansiering av Konstsamfundet har deltagande i konferenser och kongresser möjliggjorts.

I projektet ”Mångprofessionell social- och hälsovård” omfattade det resursförstärkande förhållningssättet följande dimensioner:

- En uttalad etisk värdegrund med etiska riktlinjer
- Gemensamma visioner om arbetet, arbetssätt och resultat
- En människosyn som betonar resurser, resurser som människan vill använda och utveckla
- Arbetskultur med fokusering på mångfald, expertis och kreativitet
- Kommunikations- och interaktionskultur som betonar uppskattning och positiv förstärkning
- Individuell kompetensutveckling och organisationsutveckling genom öppen dialog, gemensam reflektion, aktivt lärande samt förändring

Ett resursförstärkande förhållningssätt i arbetsmanhang kan således definieras som en positiv syn på sig själv, kolleger och organisationen samt dessas resurser, en vilja att utvecklas och utveckla samt en förmåga att arbeta strategiskt för att uppnå de önskade målen. I arbetsgemenskapen innebär det resursförstärkande perspektivet att ta vara på individuella styrkor och involvera medarbetarna både i sin egen och i organisationens utveckling. Det ultimata tillståndet är då medarbetarna ser sig själva på sitt livs arbetsplats.

Att leda en sammanslagning av två branschförankrade arbetsgrupper till ett mångprofessionellt arbetsteam förutsätter medvetenhet om förändringens natur samt om förändringsledarskap. Litteratur om kommunikation vid förändringsprocesser har ofta ett ledarskapsperspektiv (t.ex. Johansson 2012, s. 129). En traditionell syn på ledarskap vid förändringsprocesser är att ledare möts av motstånd och omotiverade medarbetare. Styrdokument som uttrycker för strategier är ofta en produkt formulerad av ledningen. Utmaningen för ledarskapet blir då att kommunicera om strategin till medarbetarna. Framgångsrika strategier är kollektivt

konstruerade och formulerade så att de tillåter kreativa lösningar. Strategin blir levande då man agerar enligt dess ideologi. Alla dessa tankar om framgångsrikt strategiarbete kan sammanfattas i begreppet delaktighet.

Förändringsprocesser blir resursförstärkande då fenomen som ter sig negativa vänds till en konstruktiv tillgång. Ahrenfelt (2001, s. 296-298) uttrycker kritik mot förändring som en produkt av två polariteter; personlig oro och kreativ kritik. Människan relaterar alltid förändringar till sig själv och känner oro för sin framtid. Kreativ kritik är mindre fokuserad på personliga behov och identifierar i stället verkliga problem vilket är en resurs i förändringsarbetet.

Svedberg (2012, s. 136-137) skiljer mellan regressiva och progressiva grupprocesser. Det invanda och trygga sättet att arbeta ersätts vid förändring av något nytt och okänt. Regressionen är inte enbart ett negativt fenomen, utan ger tillfälle till självreflektion. Också Ahrenfelt (2001, s. 10-11) ser förändringsmotstånd som ett fenomen med oförtjänt dåligt rykte. Han hävdar att motståndet är en drivande kraft som skapar verklig delaktighet, tillför information, frigör mänsklig och organisatorisk energi samt sparar tid och kraft. Synen

på förändringsmotståndet omfattar även en medvetenhet att det är arbetsamt att hantera.

Ledarskapet vid avdelningen för vård och det sociala området har flera nivåer. Avdelningens helhetsverksamhet koordineras av en avdelningschef, som också fungerar som personalens närmaste förman. Förutom den här rollen är avdelningschefen också programansvarig för utbildningsprogrammet för det sociala området och har två medledande programansvariga. Forsknings- och utvecklingsverksamheten leds av en överlärare.

Avdelningschefens arbete innebar under projektets gång att fungera som visionär, möjliggörare av utvecklingsverksamhet, kommunikatör och personalhandledare. Tidigare har betonats handledarens förmåga att förutom sitt eget yrkesområde också utvidga sin förståelse för andra medverkande yrkesområden. Efter som avdelningschefens yrkesförankring fanns inom det sociala området var det viktigt att lära sig mera om och ta aktivare del i vårdutbildningens verklighet. I de årliga utvecklingssamtalen mellan avdelningschefen och lärarna gav vårdprogrammets lärare tydliga önskemål om avdelningschefens närvaro. I faktarutan presenteras de förväntningar som lärare uttryckt under utvecklingssamtal under projektets förverkligande.

#### FÖRVÄNTNINGAR PÅ LEDARSKAPET I ETT MÅNGPROFESSIONELLT TEAM

- Mångprofessionell förankring
- Rättvist och jämlikt bemötande
- Koordinerad planering
- Tillgänglig information
- Regelbundna personalmöten
- Planeringsmöten med team och projektgrupper
- Utvärderingsdiskussioner
- Utvecklingssamtal
- Verkstäder för utveckling och innovationer
- Stöd vid svåra situationer
- Öppen dörr mentalitet

## 6. GEMENSAMMA STYRDOKUMENT OCH PROCESSER

För att förena planering, förverkligande, utvärdering och revidering av undervisningsverksamheten krävdes förutom omstrukturering av personalresurser också gemensamma styrdokument och processer. En av de största utmaningarna visade sig vara tidsmässig planering. Att arbeta i undervisnings- och projektteam innebar nya verksamhetsmodeller som krävde nytänkande, omstrukturering och synkroniserade rutiner. Ett hjälpmedel för att underlätta de mångprofessionella verksamhetsformerna var en ny arbetsordning. I arbetsordningen strukturerades och dokumenterades arbetsroller och arbetsuppgifter för olika personer, team och arbetsgrupper. I arbetsordningen ingick även en årsklocka där utbildningsprogrammets och avdelningens centrala tidtabeller synliggjordes.

Det är väsentligt att de olika yrkesområdenas ansvarsområden och yrkesetiska frågor klagörs och beaktas redan när mångprofessionella arbetssätt definieras och mångprofessionella läroplaner planeras (Banfield & Lackie 2009, s 613; Milton 2012). Utvecklingen av ett etiskt manifest blev därför temat för de första verkstäderna. Genom att arbeta fram ett styrdokument fick lärarna samtidigt reflektera kring egna och varandras värderingar. I utarbetandet av det etiska manifestet deltog också studerandegrupper i olika skeden av studierna.

Det etiska manifestet uttalar utbildningens gemensamma värderingar samt befäster förankringen till social- och hälsovårdens yrkesetiska regler. I manifestet ingår riktlinjer som uttalar undervisningens förankring i social- och hälsovårdssektorns verksamhet. Studier är således inte inriktade på den enskilda studerandes personliga intresseområde utan alltid förankrade i en samhällelig beställning med klient/patientperspektiv. I det etiska manifestet ingår även sju kvalitetskriterier för etiskt förfarande inom undervisningsverksamheten. Studerande vid avdelningen för vård och det sociala området får redan då studierna inleds bekanta sig med det etiska manifestet. Utbildningarna avslutas också genom att avlägga sjukskötarens löfte eller det sociala områdets ed.

Den pedagogiska manualen styr tillsammans med YH Novias pedagogiska strategi undervisningsverksamheten. Förutom synen på lärande finns de mångprofessionella, utvecklingsinriktade och resursförstärkan- de dimensionerna beskrivna. Lärande i smågrupp betonas och enligt den konstruktivistiska synen är varje studerande ansvarig för sitt eget lärande. I manualen ingår också rutiner för utvärdering, examination

och bedömning, studiehandledning och utvecklings- samtal. Den pedagogiska manualen är förankrad i det etiska manifestet och betonar också frågor om arbets- klimat med öppen och ansvarsfull dialog.

Att dialogen lyfts fram har starkt samband med yrkes- områdets kommunikationspraxis. Relationen mellan professionell och klient/patient är ett viktigt arbets- redskap. I litteratur om kommunikation i förändrings- processer (t.ex. Falkenheimer & Heide 2007, Cekaitė 2008, Johansson 2008, Jalava & Matilainen 2010) betonas ofta dialogen mellan ledare och medarbete- re. Inom avdelningen för vård och det sociala områ- det vid YH Novia har man inte avgränsat sig till ett le- darskapsperspektiv. Dialogen mellan studerande, mel- lan studerande och lärare samt mellan lärare och lä- rare är lika betydelsefull som dialogen med ledning- en. Dialogen har under projektets gång varit en bygg- sten för gemensamma värderingar, målsättningar och handlingsmönster.

Ett styrdokument i relation till den pedagogiska verk- samheten är processbeskrivningen för utvärdering. Här framkommer igen ett etiskt förhållningssätt. Svedberg (2012, s 213) ser självkritik och utvärdering som en nödvändig byggsten för effektiva arbetsteam. Styr- dokumenten fungerar så länge det finns en organise- rad utvärdering och revidering. Ett utvecklingsinrik- tat arbetssätt innebär att processerna ständigt är öpp- na för kritisk granskning och förbättringsförslag. Di- alog, egenkontroll, öppenheten och tilliten i rela- tioner medför i sin tur att det utvecklingsinriktade ar- betet fungerar resursförstärkan- de för den enskilda in- divid och arbetssamfundet.

Utvärderingen av verksamheten och styrdokumentet vid avdelningen för vård och det sociala området sker i regel aldrig anonymt utan varje person förväntas stå för sina åsikter. Utvärdering sker inom såväl studeran- degrupper som lärarteam. På basen av utvärderingar- na görs åtgärdsförslag, som i sin tur förankras i stude- randegruppen. Som avslutning på processen görs en kontroll över att åtgärderna utförs, varefter ärendet av- slutas.

## STYRDOKUMENT FÖR GENOMFÖRANDE AV EN MÅNGPROFESSIONELL, UTVECKLINGSINRIKTAD, RESURSFÖRSTÄRKANDE LÄROPLAN

- Läroplaner
- Etiskt manifest
- Pedagogisk manual
- Forsknings- och utvecklingsstrategi
- Handbok för projektarbete
- Arbetsordning och årsklocka
- Beräkningsgrunder för lärarens arbetstidsplanering
- Befattnings- och uppgiftsbeskrivningar för lärare och team
- Modell för utvärdering
- Modell för resursförstärkande utvecklingsamtal
- Modell för individuell studieplanering (under arbete)

### ETISKT MANIFEST

#### Etisk värdegrund

Vår verksamhet bygger på

- samarbete som innefattar delaktighet, solidaritet, rättvisa och jämlikhet.
- förtroendefulla relationer med tillit, öppenhet, tolerans, hänsyn och vänlighet.
- egenkontroll där alla tar ansvar och är medvetna om skyldigheter och rättigheter.

#### Etiska riktlinjer

1) Som studerande eller personal vid avdelningen för vård och det sociala området studerar/undervisar vi enligt en läroplan som bygger på kompetenskrav för yrkesmänniskor inom social- och hälsovårdsområdet.  
2) Som studerande eller personal omfattar och tillämpar vi

- Etiska riktlinjer för sjukskötare.

- Etiska regler för yrkesmänniskor inom socialbranschen.
- Lärarens yrkesetik och yrkesetiska principer.

#### 7 punkter för etisk kvalitetskontroll

- Studerandes lärande är i centrum i planering, utförande och utvärdering.
- Information finns tillgänglig för alla.
- Bedömning sker utgående från fastslagna kriterier.
- Utvärdering sker i regel öppet och ansvarsfullt samt åtföljs gärna av utvecklingsförslag.
- Vi visar varandra tillit, tolerans och hänsyn samt bemöter varandra öppet och sakligt.
- Vi ansvarar tillsammans för att ta itu med och lösa problem.
- Vi stöder varandra.

### UTDRAG UR PEDAGOGISK MANUAL FÖR AVDELNING FÖR VÅRD OCH DET SOCIALA OMRÅDET VID YH NOVIAS ENHET I ÅBO

#### Pedagogisk strategi och lärande

Yrkeshögskolan Novia tillämpar konstruktivistiskt lärande. Det innebär att den studerande tar ansvar, är självstyrd och aktivt konstruerar och delar med sig av sitt lärande.

Inom Yrkeshögskolan Novia är forsknings- och utvecklingsverksamhet en central del av konstruktivistiskt lärande. Redan under studietiden betonas kontakter till arbetslivet genom deltagande i läroplansförankrad projektverksamhet där studerande från vård och det sociala området samarbetar i projektgrupper. Utbudet av projekt framgår i avdelningens forsknings- och utvecklingsstrategi. Inom ramen för projekten görs också lärdomsprov (exa-

mensarbeten). Inom den högre yrkeshögskoleutbildningen är projektverksamheten vanligtvis förankrad i studerandes arbetssamfund.

Olika pedagogiska metoder där man arbetar i grupper, är en viktig del av lärandet. Arbete i grupp kan förverkligas i projektgrupper, workshops, studiecirkel och andra grupper. Reflektivt lärande och metakognition betonas.

Grupperna har tillgång till en handledande lärare, vars uppgift är att vägleda lärandet mot angivna kompetenser och att underlätta samarbetet i gruppen.

## 7. ERFARENHETER OCH VISIONER FÖR MÅNGPROFESSIONELL, UTVECKLINGSINRIKTAD, RESURSFÖRSTÄRKANDE UTBILDNING

### 7.1 ERFARENHETER

Studenter är mera förändringsbenägna än lärare och anpassar sig snabbare till nya system. Under en studietid på 3,5-4 år hinner många förändringar införas. En erfarenhet är att den första gruppen som skall testa på något nytt ifrågasätter förändringen. Nästa grupp beaktar förfarandet redan som införd praxis.

Vid de avslutande samtalen, som hålls strax inför examen, uttrycker så gott som alla studenter sig positivt angående de mångprofessionella inslagen i studierna. *"Varför har vi inte fått göra det här tidigare"* är ett uttalande av en student som fått ta del av de mångprofessionella studierna först i utbildningens slutskede.

De studenter som inlett sina studier med den mångprofessionella läroplanen ser själva arbetssättet som en självklarhet. *"Det sitter i ryggmärken"*, sade en student under ett arbetslivsseminarium.

Lärare har ett längre tidsperspektiv i sin pedagogiska verksamhet och har som en följd av detta också mera erfarenheter av såväl inarbetade pedagogiska verksamhetsformer som av förändringar. Lärare har också en fördel av att de varit delaktiga i planeringen av förändringen och på så sätt orienterat sig till förändringen på förhand. Lärares anpassning försvåras av att de ofta lever i flera pedagogiska verkligheter. Läroplanerna har i yrkeshögskolan förnyats ungefär vart femte år. Det innebär att man i vardagen har två aktiva läroplaner som skall förverkligas. Också mängden av förändringar kan fungera som en broms för lärares anpassning. Ett typiskt exempel är förnyelsen av begrepp; modul och delmodul byttes till modul och kurs. Vid följande förändring tog man i bruk begreppen studiehelhet och kurs.

Lärare uppger i sina utvecklingssamtal att de framför allt uppskattar den mångprofessionella projektverksamheten som grund för egen och lärarlagets kompetensutveckling. Projekten där lärare, studenter och yrkesverksamma samarbetar har en starkt lärande funktion. Även kontakten med den egna yrkesbranschens arbetssätt och -metoder uppdateras.

I lärarnas läsarsutvärdering för läsåret 2011-2012 kom följande tankar fram:

Det bästa med läsåret 2011-2012

- Undervisning, kontakten med studenter

- Projektverksamheten
- Personalutveckling
- Samvaro med kolleger: "de glada skratten"

Förväntningar på läsåret 2012-2013

- Undervisning, kontakten med studenter
- Utvecklingsuppdrag i projektverksamhet och inom pedagogisk verksamhet
- Personlig kompetensutveckling
- Samvaro med kolleger

Glädjande är den starka fokuseringen på grunduppgiften och samvaron med studenten. Också projektverksamheten och utvecklingsarbete i olika former upplevs positivt. Utvärderingen och förväntningarna överensstämmer, vilket inger hopp om fortsatt utvecklingsiver i mångprofessionella resursförstärkande arbetsteam.

En styrka inom den högre yrkeshögskoleutbildningen i utveckling och ledarskap inom social- och hälsovård är att kontakten med sjukskötar-, hälsovårdar- och sionomprogrammet är en del av vardagen. Både vård och det sociala områdets yrkeskontext är närvarande i dagliga diskussioner på utbildningsenheten. En styrka är också att utbildningen förverkligas i mångprofessionella studentgrupper och utvecklar kompetens i mångprofessionellt arbete i alla utbildningsmoment.

### 7.2 VISIONER

Utvecklingsarbetet för den mångprofessionella, utvecklingsinriktade och resursförstärkande utbildningen inom avdelningen för vård och det sociala området vid YH Novias enhet i Åbo fortsätter. Yrkes specifika kompetenser i de befintliga läroplanerna skall granskas i relation till de nya yrkeskompetenserna för sionomer YH och för sjukskötare YH. Inom avdelningen för vård och det sociala området i Åbo utvecklas gemensamma evalueringskriterier för utvärdering av de mångprofessionella kompetenserna vid olika undervisningsmoment så som smågruppsverksamhet, praktiska övningar och yrkespraktik. System för arbetslivets utvärdering av studenter mångprofessionella yrkeskompetenser är under utveckling. Därtill systematiseras analysen av utexaminerades åsikter om avlagda studier och placering i arbetslivet. På så sätt effektiviserar karriärhandledningen i relation till fortbildningsbehov, t.ex. för högre YH-examen eller mångprofessionell fortbildning.



För att garantera en kvalitativ mångprofessionell, utvecklingsinriktad och resursförstärkande utbildning på lång sikt krävs fortbildning även för lärarna. En utmaning, men också en möjlighet, är förädlingen av pedagogiska metoder i ett mångprofessionellt lärarteam. Utbudet av material och kurser inom mångprofessionell utbildningsverksamhet, liksom inom resursförstärkande arbetssätt, är begränsat. Därför dis-

kuterar avdelningen för vård och det sociala området i Åbo etablerandet av ett mångprofessionellt resurscenter som i framtiden kan erbjuda utbildning, fortbildning och konsultverksamhet, mångprofessionella och resursförstärkande läromedel samt resursförstärkande forsknings- och utvecklingsverksamhet i samarbete med arbetslivet.

## KÄLLFÖRTECKNING

- Adams, R. (2003). *Social work and empowerment*. 3:e upplagan. Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Ahrenfelt, B. (2001). *Förändring som tillstånd. Att leda förändrings- och utvecklingsarbete i företag och organisationer*. Lund: Studentlitteratur.
- Arene. (2006). Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden yleiset kompetenssit. ECTS-projektin suositus 19.4.2006.
- Banfield, V. & Lackie, K. (2009). Performance-based competencies for culturally responsive interprofessional collaborative practice. *Journal of Interprofessional Care* 23(6), 611-620.
- CAIPE. (2002). *Interprofessional education*. <http://caipe.org.uk/resources/defining-ipe/>. (hämtat 8.10.2012).
- Carpenter, J. & Dickinson, H. (2008). *Interprofessional education and training*. Bristol: The Policy Press.
- Cepaite, A. (2008). Kommunikationsklimatets roll vid förändringar. Ingår i: Johansson, C. & Heide, M. (red) (2008). *Kommunikation i förändringsprocesser*, 55-77. Malmö: Liber.
- Eide, T. & Eide H. (2006). *Kommunikation i praktiken – relationer, samspel och etik inom socialt arbete, vård och omsorg*. Malmö: Liber.
- Falkenheimer, J. & Heide, M. (2007). *Strategisk kommunikation*. Lund: Studentlitteratur.
- Hafford-Letchfield, T., Leonard, K., Begum, N. & Chick, N.F. (2008). *Leadership and Management in Social Care*. London: Sage.
- HARKE (2006). *Rekommendation om praktik, arrangemang och terminologi*. <http://www.cop.fi/harke/tietopankki/harke-tietopankki/julkaisut/Rekommendation%20om%20praktik,%20arrangemeng%20och%20terminologi%2010.5.2006.pdf> (hämtat 1.2.2013).
- Häggman-Laitila, A. & Rekola, L. (2012). Työelämän ja ammattikorkeakoulun kumppanuus. Analyysi edistävästä ja estävästä tekijöistä. *Janus* 20(3), 249-267.
- Hälsa- och sjukvårdslagen 1326/2010. [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi) (hämtat 14.11 2012.)
- Isoherranen, K. (2004). *Moniammatillinen yhteistyö*. Vanda: WSOY.
- Isoherranen, K., (2008). Yhteistyön uusi haaste – moniammatillinen yhteistyö. Ingår i: Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen, R. *Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö*. Helsingfors: WSOY.
- Jalava, U. & Matilainen, R. 2010. *Dynaaminen johtaminen – kohti yhteisöllistä ja näkemyksellistä johtamista*. Helsinki: Tammi.
- Johansson, C. (2008). Kommunikation mellan chefer och medarbetare. Ingår i: Johansson, C. & Heide, M. (red) (2008). *Kommunikation i förändringsprocesser*, 79-110. Malmö: Liber.
- Johansson, C. & Heide, M. (2008). Kommunikation om förändring. Ingår i: Johansson, C. & Heide, M. (red) (2008). *Kommunikation i förändringsprocesser*, 23-41. Malmö: Liber.
- Johansson, C. (2012). Kommunikation om mål och strategier. Vems karta är rätt – chefens eller medarbetarens? Ingår i Heide, M., Joansson, C. & Simonsson, C. *Kommunikation & Organisation*. Malmö: Liber. 117-131.
- Juslin, E. (2012) *Byte av berättelser. Resursförstärkande socialt stöd i ett virtuellt diskussionsforum för föräldrar*. YH Novias publikationsserie. [http://www.novia.fi/assets/filer/forskning-och-utveckling/publikation\\_och\\_produktion/byte-av-berattelser.pdf](http://www.novia.fi/assets/filer/forskning-och-utveckling/publikation_och_produktion/byte-av-berattelser.pdf) (hämtat 10.11 2012).
- KASTE I. (2008). STM: Nationella utvecklingsprogrammet för social- och hälsovården KASTE 2008-2011. <http://www.stm.fi/sv/publikationer/publikation/-/julkaisu/1063225> (hämtat 14.11 2012).
- KASTE II. (2012). STM: Det nationella utvecklingsprogrammet för social- och hälsovården (Kaste) 2012-2015. <http://www.stm.fi/sv/publikationer/publikation/-/julkaisu/1578410> (hämtat 14.11 2012).
- Kristoffersen, N., Nortvedt, F. & Skaug, E-A. (2006). *Grundläggande omvårdnad del 4*. 1 uppl. Stockholm: Liber.
- Laschinger, H.K., Finegan, J. & Shamian, J. (2001). Promoting nurses' health: effect of empowerment on job strain and work satisfaction. *Nursing Economics* 19(2), 42-52.
- Lind, J-I. & Rennstam, J. (2007). Team – typer och myter. Ingår i: Alvesson, M. & Sveningsson, S. (red). *Organisationer, ledning och processer*. Lund: Studentlitteratur.
- Mann, K.V., McFetridge-Durdle, J., Martin-Misener, R., Clovis, J., Rowe, R., Beanlands, H. & Sarria, M. (2009). Interprofessional education for students of the health professions: the seamless care model. *Journal of Interprofessional Care* 23(3), 224-233.
- Marttila, L. (2010). *Mistä ammattikorkeakouluopettajuus on tehty?* Tampere: Tampereen Yliopisto, Kasvatustieteen tiedekunta, Tampe-

- reen opettajankoulutuslaitos. Lisensiaatintutkimus. <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/lisuri00111.pdf> (hämtat: 18.11.2012).
- Milton, C.L. (2012.) Ethical implications and interprofessional education. *Nursing Science Quarterly* 25 (4), 313-315.
- Norbäck, L. E. & Targama, A. (2009). *Det komplexa sjukhuset. Att leda djupgående förändringar i en multiprofessionell verksamhet*. Lund: Studentlitteratur.
- Nurminen, R. (2008). Erilaisia näkökulmia moniammatilliseen yhteistyöhön. Ingår i: Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen, R. *Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö*. Helsingfors: WSOY.
- Petri, L. (2010). Concept analysis of interdisciplinary collaboration. *Nursing Forum* 45(2), 73-82.
- Reeves, S., Lewin, S., Espin, S., & Zwarenstein, M. (2010). *Interprofessional Teamwork for Health and Social Care*. Oxford: Blackwell.
- Rubenowitz, S. (2011). *Organisationspsykologi och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Senspero (2010). *Making sense of leadership*. <http://www.senspero.com/sv/values.html> (hämtat 12.11.2012).
- Social- och hälsovårdsministeriet (STM). (2012). Sosiaalihuollon lainsäädännön uudistaminen. Sosiaalihuollon lainsäädännön uudistamistyöryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2012: 21. Helsingfors. [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=5065240&name=DLFE-22206.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5065240&name=DLFE-22206.pdf) (hämtat 15.11.2012).
- Svedberg, L. (2012). *Gruppsykologi. Om grupper, organisationer och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Undervisningsministeriet. (2006). Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopinnot. Undervisningsministeriets arbetsgruppspromemorior och utredningar 24.
- Vaartio H. (2008). *Nursing advocacy: a concept clarification in context of procedural pain care*. Annales Universitatis Turkuensis D 826. Åbo universitet, medicinsk fakultet/vårdvetenskap. Åbo: Painosalama.
- Vaartio-Rajalin, H. (2012). Asiakaskeskeinen kuntouttava työnote – kestävä O.T.E elämästä. Projektikuvaus ja mallintaminen. *ProTerveys* 2, 32-34.
- Wood, V., Flavell, A., Vanstolk, D., Bainbridge, L. & Nasmith, L. (2009). The road to collaboration: developing an interprofessional competency framework. *Journal of Interprofessional Care* 23(6), 621-629.
- Yrkeshögskolan Novia. (2011). *Strategi för forskning och utveckling 2011-2012*. Godkänd av Styrelsen för Yrkeshögskolan Novia 25.1.2011.
- Yrkeshögskolan Novia. (2012). *Pedagogisk strategi för Yrkeshögskolan Novia 2012-2016*. Godkänd av Styrelsen för Yrkeshögskolan Novia 21.8.2012. Uppdaterad enligt styrelsen för Yrkeshögskolan Novias beslut 25.9.2012.
- Yrkeshögskolelag 9.5.2003/351. [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi) (hämtat 15.11.2012).

YRKESHÖGSKOLAN  
**NOVIA**

Yrkeshögskolan Novia har ca 3500 studerande och personalstyrkan uppgår till ca 390 personer. Novia är den största svenskspråkiga yrkeshögskolan i Finland som har examensinriktad ungdoms- och vuxenutbildning, utbildning som leder till högre yrkeshögskoleexamen samt fortbildning och specialiseringsutbildning. Novia har utbildningsverksamhet i Vasa, Jakobstad, Raseborg och Åbo.

Yrkeshögskolan Novia är en internationell yrkeshögskola, via samarbetsavtal utomlands och internationalisering på hemmaplan. Novias styrka ligger i närvaron och nätverket i hela Svenskfinland.

Novia representerar med sitt breda utbildningsutbud de flesta samhällssektorer. Det är få organisationer som kan uppvisa en sådan kompetensmässig och geografisk täckning. Högklassiga och moderna utbildningsprogram ger studerande en bra plattform för sina framtida yrkeskarriärer.

YRKESHÖGSKOLAN NOVIA

Fabriksgatan 1, 65100 Vasa, Finland  
Tfn +358 (0)6 328 5000 (växel),  
[www.novia.fi](http://www.novia.fi)

ANSÖKNINGSBYRÅN

PB 6, 65201 Vasa, Finland  
Tfn +358 (0)6 328 5555  
[ansokningsbyran@novia.fi](mailto:ansokningsbyran@novia.fi)

Yrkeshögskolan Novia upprätthåller en publikations- och produktionsserie för att sprida information och kunskap om verksamheten såväl regionalt, nationellt som internationellt. Publikations- och produktionsserien är indelad i fem kategorier:

R - Rapporter • P - Produktioner • A - Artiklar • L - Läromedel • S - Studerandes arbete

Läs våra senaste publikationer på [www.novia.fi/FoU/publikation-och-produktion](http://www.novia.fi/FoU/publikation-och-produktion)