



Skarborgssamverkan
Socialtjänst

Två år med kompetensutveckling av personliga assistenter och dess arbetsledare i Skaraborg

Utvärdering av projektet
Kompetensutveckling av personliga assistenter 2004-2005
Skaraborg

April 2006
Tone Engen

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. Bakgrund

Utvärderingsuppdraget

Kompetensutvecklingsmodellen

Utvärderingen

Utvärderingsram- en sakinriktad ansats: Brukar (B), Intressent (I), Mål (M)

2. Förutsättningar

Riktlinjer för handledningen

Förvärdering

Assistenters förväntningar på utbildningens Innehåll – Process –
- egna mål

Arbetsledarnas förväntningar på utbildningens Innehåll, Process,
- Egna mål

Intressenters förväntningar, utmaningar och samverkan i
kompetensutvecklingen

3. Processer

SWOT-analys

4. Resultat

Eftervärdering från deltagare

Handledarnas bedömningar

Slutsatser från ledningsgrupp

Intressenternas eftervärdering

5. Slutsatser och reflektioner

6. Yrkesmodell – för personliga assistenter

Framtida effekter och frågor

7. Litteratur

Litteratur, offentligt tryck

Övrig litteratur, tidningar, tidskrifter, rapporter

1.Bakgrund

Kommunförbundet i Skaraborg hade 2000-2001, i samarbete med Högskolan Skövde och Vuxenhabiliteringen Skövde, genomfört två uppskattade utbildningar för personliga assistenter. Utgångspunkten var att den personliga assistansen är, för många personer med omfattande funktionshinder, den viktigaste hjälpinsatsen. Assistansen syftar till att göra vardagen bra för brukaren av assistans och har för många brukare medfört en avsevärt förhöjd livskvalitet.¹

Erfarenheterna från utbildningarna visade att det är viktigt att identifiera och försöka stärka hur yrkesrollen personlig assistent kan utövas på ett bra sätt och att lära känna och ta till vara de omständigheter som bidrar till att de personliga assistenterna trivs och arbetar vidare i yrket. Det projekt som här utvärderas, Projektet kompetensutveckling av personliga assistenter, är en följd av detta.

Utvärderingsuppdraget

Under 2001 hade jag samverkan med FoU samordnare Bengt Ericsson med anledning av att jag höll ett seminarium för arbetsledare inom personlig assistans i regi av GR FoU i Väst. Temat var kompetensutveckling och organisering. Under de två påföljande år kom vi sedan att samverka genom ett SISUS finansierat projekt; Möten i väst, som handlade om att förbättra bemötandet och samverkan mellan myndigheter i mötet med människor med funktionshinder. Eftersom båda arbetade med kunskapsbildning och för tillfället hade fokus på personlig assistansområdet började vi föra en dialog kring ämnet och detta är ursprunget till tankar om att undertecknat skulle kunna vara en möjlig utvärderare av den planerade utbildningsinsatsen. Jag har gjort några utvärderingar inom kunskapsområdet funktionshinder och under senare år lagt mycket tid på att utforska området personlig assistans genom att dels ha varit med att starta ett personlig assistansföretag, dels genom olika utbildningsinsatser samt genom att ha skrivit en bok om personlig assistans tillsammans med personliga assistenter. Då jag har ett speciellt intresse av yrkesrolls- verksamhetsutveckling och kunskapsbildning på nya villkor känns uppdraget som en stor möjlighet för mig att fortsätta att utforska och lära.

Kompetensutvecklingsmodellen

Innan utvärderingsmodellen presenteras beskrivs här kompetensutvecklingsmodellen, som grund för att förstå valet av form och innehåll i utvärderingen. I projektbeskrivningen framgår:

.....”att arbetet som personlig assistent är oerhört angeläget och arbetsuppgifterna är ofta krävande. Assistenterna befinner sig ibland i motsägelsefulla arbetsituationer, de möter en mängd utmaningar och det är ibland inte så lätt att uppnå det samarbete som utförandet av assistansen förutsätter. Det är dessutom mycket svårt att få tag på personer med tillräcklig utbildning och kompetens för yrket. Många brister har framkommit då man under senare år kartlagt de personliga assistenternas arbetsförhållanden. Även de personliga assistenternas arbetsledare befinner sig på många sätt i svåra organisatoriska roller. Men trots att yrkesrollen är utmanande och arbetsmiljöbrister påpekats väljer en grupp assistenter – och denna grupp är sannolikt ökande – att stanna kvar i yrket personlig assistent. Man tycks, av en aktuell enkät att döma, välja detta utifrån olika positiva motiv. Det är högst angeläget att stödja de personliga assistenterna på olika sätt, bland annat genom kompetensutveckling, så att de önskar och väljer att stanna kvar i sitt yrke.”

Projektet syftar till att skapa en modell som efter projekttiden skall kunna användas kontinuerligt av kommunerna för stöd och utbildning av de personliga assistenterna. Avsikten

¹ För den som önskar mera information om insatsen personlig assistans se LSS- lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade samt LASS Lagen om assistansersättning. För fördjupning kring yrkesrollen se t.ex Engen (2003)

med det projekt som här utvärderats är att långsiktigt utveckla och höja kunskapen och kompetensen hos personliga assistenter och deras arbetsledare. Inom projektet undersöks vilka förutsättningar för kunskapsbildning som är möjliga att skapa för de personliga assistenterna. Betoningen ligger på yrkesrollen mer än på ett specifikt funktionshinder.

Den långsiktiga tanken med projektet är även att skapa ett nätverk av handledare, som till rimliga kostnader kan anlitas av kommunerna för fortlöpande handledning av personliga assistenter. Det förutsätter att man får tag på kunniga handledare från olika verksamhetsområden.

Basen i modellen är handledning. Handledningen av de personliga assistenterna ges parallellt med att assistenternas arbetsledare får stöd i sina arbetsledande uppgifter av en projektledare. Även handledarna får stöd av projektledaren under projektets gång. I projektet undersöks om handledning är en bra form för kunskapsbildning hos de personliga assistenterna och deras arbetsledare.

På grundval av de behov som identifieras och formuleras av assistenterna ihop med handledarna anordnas utbildningsdagar, administrerade av Kommunförbundet. En del utbildningsdagar är tillgängliga även för andra än kursdeltagarna.

Till projektet finns en referensgrupp med representanter för de olika brukarorganisationerna och en ledningsgrupp med representanter för de olika typer av aktörer som ingår i projektet såsom brukarrepresentation, assistentrepresentation, facklig medverkan, handledare, arbetsledarrepresentant samt projektledare och FoU samordnare. Modellen är också en samverkansmodell mellan olika huvudmän, intresseorganisationer mm.

Projektet planerades under hösten 2003 och påbörjades med en första utbildningsdag i januari 2004 och pågick formellt under två år, 2004-2005. ”Projektet vävs ihop med en inledande och en avslutande seminariedag (FoU-dag) innan slutrapporteringen av utvärderaren blir den formella avslutningen av projektet i början av 2006.” (ur projektbeskrivning 2003)

Utvärderingen²

Syfte och ambition

Utvärdering kan uppfattas som att se i backspegeln för att kunna styra framåt. Men det är viktigt att ta sin utgångspunkt i vad uppdragsgivaren vill ha utvärderat. Denna fråga kan synas självklar men här är jag också ute efter något annat, nämligen varför beställaren vill ha saken utredd, vad är det övergripande syftet med utvärderingen och vilken ambitionsnivå ska den genomföras på? Ett syfte handlar om i vilken *beslutssituation* skall utvärderingen komma till användning och vem är beslutsfattarna efter detta projekt? Det ”beslut” som kan fattas efter

² Tankarna kring utvärdering har flera källor och referenser Vedung, E (1991) Lundquist, L (1992). Ellström PE (1992) Galtung, J (1967) Yin, RK (1989) Swedner H (1978). Merriam, S (1994) Engen T (1998). Stevrin, P (1991) Pressman, JL & A Wildawsky (1974)

projektets slut är huruvida detta har varit ett bra sätt att bedriva kompetensutveckling för personliga assistenter i Skaraborg. Här är det de medverkande som blir ”beslutsfattare”. Beslutet om fortsatt användning och på vilket sätt och vem som i så fall kan fatta beslut i denna kompetensutvecklings och samverkansmodell blir istället en fråga att reflektera kring. Det finns implicit ett *kontrollsyfte*, om man följt planen, vilka blev resultaten och om målen uppnått? Jag har då en beskrivande ambition. Ett annat syfte med utvärdering av projektet är *lärande*. Här blir ambitionen att *förstå* grundläggande förutsättningar och processer i modellen för att kunna tolka resultaten på ett mera ingående sätt. Utvärderingen riktar inte in sig på att studera effekterna av utbildningsinsatsen. Vid tiden för utvärderingen har projektet precis avslutats och för liten tid har således förflutit för att kunna tala om effekter i långsiktig mening. Slutligen är min ambition och inriktning på utvärderingen att kombinera uppdragsgivarens syften med det som jag hoppas kunna bidra med, att vara en *reflekterande* och utvecklingsinriktad utvärderare. Sammantaget bedömer jag att syftena nås genom att beskriva, förstå och reflektera kring de olika faser ett projekt genomgår. Faser vilka hänger mer eller mindre samman i förutsättningar, processer och resultat. Denna utvärdering handlar således inte om att vänta tills utbildningen är avslutad och sedan blicka bakåt utan tar sin början redan i projektets planeringsfas. De frågor som t.ex. ställs till deltagarna i en ”förvärdesenkät” kan fungera som väckarklockor för att möjliggöra ett bättre lärande och ett bättre resultat av projektet.

Ansats

Det finns en mångfald av utvärderingsmodeller/ansatser och dessa kan vara svåra att överblicka. En viktig skiljelinje går dock mellan modeller som pekar ut vad utvärderingen i sak bör inrikta sig på, sakinriktade modeller, och modeller som anger hur utvärderingen skall organiseras, institutionsmodeller. Ingen av modellerna kan helt avvisas eller har försteg framför de andra i alla situationer. Detta är ett annorlunda projekt som utmanar det traditionella tänkandet kring hur man bedriver utbildning och hur man relaterar den till praktiken. Det är därför enligt min bedömning behövt med såväl en icke traditionell utvärderingsansats som metod. Varje projekt eller större åtgärd bör utvärderas på flera olika sätt eftersom ambitionen måste vara att både beskriva, förstå och reflektera. Med de sakinriktade syftena beslut, kontroll, lärande genom de tre projektfaserna har jag därför valt tre sakområdesmodeller som grund för min utvärdering.

Brukarorienterad (deltagar) utvärdering; vad klienterna, här assistenter och arbetsledare, egentligen behöver eller förväntar sig och om projektet motsvarar detta. Denna ansats tillåter en konfliktsyn på olika insatser och hur dessa mottas. Vilka är de konkreta utmaningar hos assistenter och arbetsledare som kan förväntas lösas med hjälp av projektet? Kan det vara så att de problem som projektet skulle vara en lösning på stämde dåligt överens med assistenternas/arbetsledarnas problemverklighet?

Intressentutvärdering; Några är med mera indirekt, som intressenter genom att deras verksamhet är initiativtagare och eller finns representerat i ledningsgrupp eller som projektledare. För dessa har det valts att göra en intressentutvärdering som handlar om samtliga intressenters frågor och farhågor. Dvs. dels vilka frågor som är viktiga att belysa vid en avslutande utvärdering men också intressenters förväntningar och delaktighet under olika faser. Detta kan också bli ett bra underlag för projektledningen att skapa inflytande över det som händer i projektet. Som intressenter definieras här Kommunförbundet Skaraborgs FoU chef, habiliteringschef och eller verksamhetschef habilitering, brukarorganisationers representant, personliga assistenters fackliga företrädare (Kommunal), projektledare och Kommunförbundets FoU samordnare. Arbetet påbörjades redan innan projektet startades, under projektplaneringsfasen, där samtal fördes med FoU samordnare och projektledare för sedan att presentera hur jag uppfattat uppdraget och ett förslag till utvärdering för ledningsgruppen/referensgruppen. Det rådde samstämmighet om upplägget och detta tillvägagångssätt är utgångspunkten vid en intressentutvärdering. Intressenterna är senare

delaktiga i att ta fram vilka frågor som bör belysas. En av fördelarna med intressentmodellen är just att de berörda besitter kunskaper om området som det vore oklokt av mig att avskärma mig ifrån. Detta kunskapsargument gör att den kan användas som datainsamlingsstrategi i utvärderingens inledningsskede när det gäller att snabbt få grepp om projektets innebörd, genomförande och resultat. Huvudargumentet är dock att den ökar sannolikheten att frågor tas upp som berörda grupper finner relevanta. Därmed kommer resultaten lättare till nytta.

Målbaserad utvärdering: Har projektet lett till avsedda resultat, vilka bieffekter har inträffat? Frågan om kompetensen har ökat och om modellen är användbar är nära knuten till projektets mål varför någon form av bedömning mot uppställda mål är nödvändig. Här beaktas såväl projektmål som deltagares och intressenters mål.

Materialinsamling

Utvärderingen är såväl kvalitativ som kvantitativ. Den yttre ramen för utvärderingen medger ca 12 arbetsdager för utvärderingen och detta gör att vissa uppgiftsprioriteringar behöver göras i förhållande till den tid och rum som avsatts. Detta betyder att jag har fokuserat mest på basen i modellen dvs. handledningen av assistenterna. Dessa blir då primärkällor. Utvärdering av teoridagar och handledning av arbetsledare och handledare har gjorts via tolkning av mötesprotokoll sammanställt av andra. Jag tror dock att de slutenkäter som använts kan kompensera för dessa begränsningar. Arbetet har fördelats i tid på 6 dagars närvaro, (möten, fokusgrupp, teoridagar) resterande dagar har använts för utarbetandet av utvärderingsplan, enkäter före och efter samt det som krävt mest tid läsandet av dagboksanteckningar och slutligen att läsa allt material, sammanställa analysera och tolka detta samt skriva denna slutrapport.

I varje projektfas beaktas alla tre ansatser och datainsamlingsmetoder har valts som skall passa detta. Materialet för att beskriva förutsättningar utgörs av projektbeskrivning, enkäter till deltagare och intressenter, deltagande i planeringsmöten inför uppstart, deltagande i uppstart samt mötesprotokoll och annan skriftlig information från projektledaren och FoU samordnaren.. Uppgifter kring processer inhämtas via ”dagboksreflektioner” från deltagande assistenter och handledare. Ett betydande processmaterial är även ledningsgruppens mötesprotokoll samt projektledarens samordnade korrespondens och information till många aktörer under projektiden. De olika kursdagarna kommer att utvärderas genom ett formulär där jag via mötesprotokoll får del av sammanställningen. Resultatutvärdering bygger på en eftermätning via enkäter samt ledningsgruppsprotokoll från processen samt dagboksreflektioner från assistenter och handledare och projektledarens minnesanteckningar från sin a handledningstillfällen. För att förstå processen har en variant av fokusgruppsmetoden använts. Efter att projektet pågått ett år samlades dagboksreflektioner in. Utifrån detta valde jag att göra en gruppintervju med en representant från varje handledningsgrupp. En grupp hade inte möjlighet att representera så det blev två från en av de andra grupperna.

Fokusgrupper³ är en form av gruppintervju som i vetenskapliga sammanhang ofta används som ett snabbt sätt att samla in data från flera personer i samma målgrupp. I gruppintervjun fokuseras ett betydelsefullt tema eller ämne med syfte att fånga olika aspekter. Metoden kan användas för att upptäcka frågor som utgångspunkt för vidare utforskning eller för att definiera nyckelbegrepp. Kan även användas för att inventera nuläge och fånga likheter och skillnader i uppfattning hos en grupp. Gruppledarens roll är att stimulera deltagarna att delge

³ Kitzinger J. Qualitative research. Introducing focus groups. *BMJ* 1995;311:299-302.
Folch-Lyon E, Trost JF. Conducting focus group sessions. *Stud Fam Plan* 1981;12:443-9.

varandra sina erfarenheter och kunskaper. Gruppinteraktionen⁴ är en del i metoden. Metoden är utmärkt om man vill upptäcka erfarenheter, önsknings/behov, åsikter/attityder och involvering i något. Som gruppledare kan man vid samtalet föra minnesanteckningar. Minnesanteckningarna analyseras sedan med hjälp av SWOT-analys (Strengths Weaknesses Opportunities Threats). Deltagarnas upplevelser analyseras i relation till strävan om måluppfyllelse enligt projektets intentioner. Det som framkommer tolkas som styrka och möjligheter till måluppfyllelse samt svagheter och hot mot måluppfyllelse.

Utvärderingsram- en sakinriktad ansats: Brukar (B), Intressent (I), Mål (M)

Projektfaser→	Förutsättningar	Processer	Resultat
Syfte/ambition ↓			
Kontroll/Beskriva	Möten (I) Mötesprotokoll (I) Enkäter till deltagare och intressenter. (B + I) Projektbeskrivning (M)	Dagboksreflektioner från personliga assistenter och handledare. (B) Deltagare i uppstartsdag, teoridagar samt avslutningsdag. (B + I) Mötesprotokoll (I + M) Annan dokumentation (I)	Processmaterialet samt enkäter (B + I + M)
Lära/förstå		Fokusgrupp (B)	Analys
Utveckling/reflektera			Utvärdering

⁴ Kitzinger J. The methodology of focus groups: the importance of interaction between research participants. *Social Health Illness* 1994;16:103-21.

2. Förutsättningar

Riktlinjer för handledningen

Eftersom handledningen är basen i modellen har jag valt att noga beskriva hur man planerade för strukturer och processer innan man satte i gång. Man kan konstatera att det har varit en påtaglig styrning redan från början och detta kan vara viktigt att uppmärksamma när man sedan reflekterar kring vad som är verksamt och varför. Handledningen är strukturerade så väl till form som innehåll och upplägget är baserat på erfarenheter från de tidigare högskoleutbildningarna, dialog mellan projektledare och handledare samt projektledarens erfarenhet av vilken uppgift och rollfördelning som krävs. Handledarna är handplockade utifrån sin kompetens såsom psykologer och pedagoger.

Handledarnas arbete i projektet utförs med respektive verksamhetschefs medgivande under ordinarie arbetstid men ingen särskild extra ersättning utgår till handledaren eller projektledaren. Arbetsgivaren får däremot ersättning för bortfallet av handledarens arbetstid vid den "vanliga" arbetsplatsen. Kommunerna betalar en kursavgift för de deltagande personliga assistenterna, denna täcker kostnader för obligatoriska teoridagar samt ersättningskostnader till handledarnas arbetsgivare.

Förutom att man har ansvarat för handledningen av de personliga assistenterna har handledarna varit inbjudna till teoridagarna under projektet, 1-2/termin. De har också fått stöd i sitt handledningsarbete av projektledaren 4 handledningstillfällen pr termin.

27 personliga assistenter från 6 kommuner har delats in i 5 handledningsgrupper. Vid indelningen har det tagits viss hänsyn till geografi, till vad slags funktionshinder assistenterna arbetar med, till könsfördelning och till möjligheter att få utbyte med någon annan assistent som arbetar med närliggande problematik. Det har även vägts in att någon brukare utifrån sin sjukdom kan komma att avlida under projekttiden och denna eventualitet har fördelats över grupperna. Ingen hel arbetsgrupp har kommit till en och samma handledare men man har i vissa fall en person från samma arbetsplats i sin grupp och kan då samåka med den personen till handledningen. Varje handledningstillfälle omfattar 2 x 60 minuter och frekvensen är 8 handledningstillfällen under 4 terminer.

Såväl assistenterna som handledarna har haft till uppgift att göra noteringar, skriva ner reflektioner etc. i samband med varje handledningstillfälle, producera ett underlag som utvärderaren skall få ta del av i utvärderingen. 22/1 2004 träffar handledarna sina gruppdeltagare första gången och går igenom lite mer om handledningen innehåll och uppläggning tillsammans med dem.

Projektledarens uppgift vs handledarna är att erbjuda dem handledning sedan de fullgjort två handledningssessioner med assistenterna. Projektledaren ger även stöd till arbetsledare i samma omfattning som till handledarna.

Eventuell kaffedrickning klaras av innan respektive handledningsomgång påbörjas. Under handledningens gång skall alla deltagare vara beredda att berätta om, redovisa material kring sina arbetssituationer, funderingar kring dem, frågeställningar och problem man möter i sitt arbete. Man uppmanas förbereda sig inför varje handledningstillfälle och mellan handledningstillfällena är det bra om man skriver ner sådant man vill ta upp nästkommande gång – det gäller att skapa förutsättningar för ett slags process som just kan vara utvecklande för yrkesrollen.

Alla deltagare skall ha ett utrymme varje gång och har även ett ansvar varje gång man deltar i handledningen för hur man använder tiden.

Vad gäller sekretess förutsätts att assistenterna allmänt i sin anställning har brukarens eller dennes företrädarens samförstånd med att man har rätt till att söka och får stöd, exempelvis handledning, vid utövandet av sin yrkesroll. Därför har man inte speciellt införfärd tillstånd för att få handledning just i detta projekt sammanhang. Under handledningsredogörelserna i detta projekt får man använda förnamnet och benämna ålder samt funktionshinder för den person man berättar om. Men det som tas upp i respektive handledningsgrupp skall absolut stanna i gruppen. Assistenterna får inte heller berätta för sina arbetskamrater utanför handledningsgruppen vad som avhandlats i gruppen.

Närvaron i handledningen är obligatorisk, det innebär i princip att endast sjukdom är giltig grund till att utebli från handledningen och närvarokraven bör inte understiga 80% i handledningen eller i de övriga obligatoriska projektmomenten.

Projektledare och handledare har kommit överens om några temata som behandlas i assistenthandledningen :

I vilka sammanhang arbetar jag som personlig assistent – vad skapar detta för förutsättningar i mitt arbete? (Yttre ramar, utredningsunderlag för assistansen, introduktionsinformation.)

Assistentrollen – vad är det viktigaste i min uppgift som personlig assistent? Vad innebär livskvalitet, delaktighet, tillgänglighet, självständighet för brukaren i praktiken? (Vilket är mitt uppdrag? Vad kännetecknar yrkesrollen personlig assistent skilt från assistentens privata roller? Närhet/distans i yrkesrollen? Brukarens förväntningar och uppfattningar hur yrkespersonen ser på sin yrkesroll).

Att leva med funktionshinder. (Handikappidentitet, existentiella frågor som väcks upp hos personen med funktionshinder. Olika följer av att leva med ett medfött, ett förvärvat och ett funktionshinder som progredierar. Vid förvärvade funktionshinder: Innebär rätten att leva som andra att man har rätten att leva som livet var förut? Vad medför detta i så fall för assistentrollen?).

Den personliga assistenten i förhållande till (insatser som utförs av) andra personer kring brukaren av assistansen (familjen, olika yrkespersoner, myndighetspersoner etc. Brukarens kön, ålder, erfarenheter, brukarens historia, vilket aktuellt skyddsnät som finns omkring henne/honom etc. Brukarens och hennes/hans familjs värderingar, inverkan av olika kulturer skillnader).

Motivationsarbete – hur kan det gå till? (Det är inte så lätt att göra hemmiljön till en träningsmiljö! Skillnad mellan träningstid och fritid. Brukarens inställning till träning kanske inte stämmer med vad som är bra för henne/honom. Välbehövlig träning kan medföra konflikter. Assistenternas ansvar för att återkoppla vad som händer (eller vad som ej går att utföra) i vardagen till engagerade yrkespersoner

Grundläggande synsätt på assistansen, människosyn och värderingar i handikapp-/rehabiliteringsverksamhet. Personalgruppens värdegrund

Hur skall man veta när man gör ett bra arbete som personlig assistent?

Vad möjliggör en god personlig assistans? (Ex.: God arbetsledning, tydlighet och stöd vid behov från arbetsledaren, handledning och fortlöpande diskussioner kring assistansens utformning (handlar ej bara om hur den praktiskt skall utföras), god information om brukarens funktionshinder, god arbetsmiljö, goda kunskaper och kontinuerlig fortbildning

Etik, integritet och sekretessfrågor.

Lämpligt bemötande av brukaren av assistans.

Försvårande faktorer vid genomförandet av assistansen: Gränssättning, att bemöta aggressivitet, bristande insikt om funktionshindret hos brukaren, utagerande av brukaren gentemot personalgruppen.

Handledningen är inriktad mot att de personliga assistenterna i handledningen tar upp allt de möter i sina arbetsituationer, i sina arbetsroller och av handledaren får de stöd och hjälp att

utvecklas i yrkesrollen.Handledningen kan innefatta att man klargör organisatoriska förutsättningar, ibland kan en assistent behöva stöd att gå vidare och ta upp en fråga med sin arbetsledare. Det kan dock endast vara i ett extremt undantagsfall som handledaren blir agerande utåt.

Handledarna är inställda på att ta upp samtliga temata men inte i någon bestämd ordning och ej direkt föreläsningsinriktat utan temata vävs in i handledningsinnehållet.

Förväntningar på deltagare och deltagandet

Med inbjudan till kommunerna om deltagande följde en separat projektbeskrivning. Nedan följer ett utdrag av denna som handlar om projektets genomförande. Det anges riktlinjer och krav för de medverkande och som sådana får deltagarna en förförståelse och förväntan på projektet samtidig som projektanordnarens förväntningar tydliggörs. Förväntningar är ett förvärde som har betydelse i en utvärdering. Jag har ändrat ordningen i projektbeskrivningen genom att inordna den under olika innehållsliga rubriker.

Förväntningar på strukturella förutsättningar:

”De personliga assistenterna är projektets kursdeltagare och deltagandet i delar av projektet är obligatoriskt även för deras arbetsledare. De kommuner som engagerar sig i projektet har själva till uppgift att välja ut projektets kursdeltagare. Kommunerna kan välja att sända flera assistenter från samma arbetsplats eller välja assistenter från olika arbetsställen.

Man binder som projektdeltagare upp sig för ett år i taget. Om man inte tror att man skall vara kvar i sitt yrke som personlig assistent minst ett år framöver är man således ingen lämplig kursdeltagare. Kursdeltagarna delas in i handledningsgrupper, som var och en kommer att bestå av cirka sex deltagare förutom handledaren. Möjligen kan handledningsgrupperna bli något större om flera personliga assistenter i gruppen kommer från samma tjänstgöringsställe. Kursdeltagarna får vara beredda på att resa. Var handledningen kommer att äga rum går inte att bestämma innan man vet vilka som kommer att ingå i respektive handledningsgrupp. Handledningen beräknas starta i januari 2004 och pågår således under hela projekttiden med 8 handledningstillfällen uppsatta varje termin. Varje kursdeltagare ingår i samma handledningsgrupp under den tid man deltar i projektet.

I detta projekt anges en kostnad för varje kursdeltagare. Kurskostnaden skall i första hand utgöra ersättning för handledarnas tidsbortfall från sina vanliga verksamheter och skall även täcka kostnader för den teoriutbildning som är obligatorisk.

Brukarorganisationernas representant liksom övriga personer i en ledningsgrupp skall ha ett inflytande över vad som händer i projektet. Redovisningar av hur projektet fortskrider delges även en referensgrupp bestående av representanter från flera brukarorganisationer och en representant för de personliga assistenternas fackliga organisation.

En projektledare har till uppgift att ha dialoger med projektets deltagare och olika grupper och projektledaren har till uppgift att hålla ihop projektets olika delar.”

Förväntningar på processen och individens bidrag till denna:

”Grunden i detta projekt är att kursdeltagarna, de personliga assistenterna erbjuds handledning i frågor kring de arbetsuppgifter man har i sitt yrke som personlig assistent. Deltagandet i projektet bygger på personligt engagemang.

Assistenterna får till uppgift att ta med sig sina frågeställningar från arbetsvardagen och dela med sig av dessa i handledningsgruppen. Kursdeltagarna förväntas vara väl engagerade i grupperna och även i övriga projektdelar. De har till uppgift att komma med sina personliga reflektioner kring hur man kan utföra den personliga assistansen.

Det är viktigt i projektet att stödja assistenterna att sätta ord på sina upplevelser och känslor i olika arbetsituationer

Kursdeltagarna, de personliga assistenterna, har skyldighet att bidra med material till utvärderingen, bland annat genom att man under projekttiden får till uppgift att föra dagboksanteckningar kring hur man ser på sitt eget lärande, sina yrkesroller, hur man uppfattar att assistansen kan och bör utföras och vad man kan uppnå genom att ge god assistans. Kursdeltagarna förväntas även delge sina intryck från respektive handledningstillfälle till utvärderaren – och detsamma gäller handledarna. Även kursdeltagarnas arbetsledare förväntas ge bidrag till utvärderingen.”

Förväntningar på resultat:

”Handledningen syftar till att man skall uppnå ett lärande genom reflektionerna och förhoppningarna är att detta med tiden kan påverka assistenterna i deras yrkesroller och bidra till ett fördjupat kunnande, inom vilket erfarenheter sammansmälts med teori och gott omdöme om hur assistansen kan utföras på ett bra sätt i den enskilda situationen, Assistenterna skall förhoppningsvis få hjälp att skapa begrepp och modeller som är användbara för arbetet så att med tiden de teoretiska kunskaperna blir ett allt bättre stöd vid utförandet arbetsuppgifterna som personlig assistent. Projektet går även ut på att assistenterna skall få hjälp att integrera handledningsinnehållet med vad man lär sig under utbildningsdagarna”

Förvärdering:

Vid projektstart fick assistenterna och deras arbetsledare fylla i en enkät för att fånga in deras förväntningar och lite erfarenheter av tidigare utbildning. Det är viktigt att se ”vilka är de konkreta utmaningar hos assistenter och arbetsledare som kan förväntas lösas med hjälp av projektet?” Hur väl stämmer de problem som projektet skulle vara en lösning på med assistenternas/arbetsledarnas problemverklighet dvs i vilket sammanhang för assistenter och arbetsledare kommer denna utbildning in? Frågan om mening, begriplighet och hanterbarhet är lika viktigt för lärandets mysterium som för hälsans mysterium.⁵

⁵ Jfr Antonowsky A Hälsans mysterium

Personliga assistenters tidigare utbildning och yrkeserfarenhet

Gruppen består av 23 kvinnor och 4 män. De flesta har arbetat som assistent mellan 2-5 år. Ett par har arbetat ca tio år som personlig assistent. Merparten har erfarenhet inom vård och omsorg om både barn och äldre. Gymnasienivån är den dominerande.

Gymnasie:	Övrigt
9 Undersköterskor 2 Omvårdsutbildning 3 Barn och fritid (handikapp -personlig assistent 1 Samhällsprogrammet 1 Gymnasiekompetens sv o eng 1 Kemiingeniör 1 Distribution och kontor 2 Social service 3 GPU 2 PPU	2 Realexamen 1 Dagbarnvårdarutbildning 1 Barnskötare 1 Kurs för omsorg om psykisk utvecklingsstörda 1 Kontorsutbildad 1 Vårdbiträde 1 Ekonomibiträde 1 Husmorsskola 1 PUPS- eftergymnasial utbildning, kvalificerad psykiatrisk omvårdnad 1 Poängkurser universitet psykologi och socialpsykologi 1 Telereparatör, verkstadsmekaniker 1 Kunskapslyftet 1 år 1 Datakurs 1Handledning 1 Träbildhuggare

Observera att flera har dubbelkompetens så antalet kompetenser överstiger antalet deltagare.

Erfarenheten från och bedömning av tidigare utbildning:

Bra	Mindre bra
Barn och Fritisprogrammet brett, roligt och intressant. Gymnasiepraktik som ledde till anställning på gruppbostad När man läste till vårdarinna var det bra med erfarenhet av yrket, lättare att ställa frågor och delta i kursen Stor skillnad om man haft någon praktisk erfarenhet tidigare Utbildning med dialog, uppföljning och ett aktivt deltagande lämnar oftast ett bestående intryck och resultat Bra med mycket diskussion kring etik, moral, människosyn Att erfarenheter från vardagslivet, att kunna använda sig av det man varit med om, ger största nya kunskap, reflektion. En bra organisation och få ut mycket	Gymnasiet-samhäll- inte varit till någon nytta För lite verksamhetsanknytning till samhälle och yrkesliv Pups- var försöksgrupp. Ej rotat sig Ofta har man varit på utbildning man tycker varit bra men tillbaka i arbetet har man inte använt det man lärt sig. Tidigare utbildning som varit till större del teoretisk bleknar

Att veta att andra också kan ha samma problem

Svar från assistenter och arbetsledare

Flera har angett att tidigare erfarenheter har varit bra eller blandande men inte vad och hur.

Erfarenheter och bedömning av yrkesverksamheten i går och i dag

Bra:	Mindre bra:
<p>Assistenter: I dag är verksamheten bättre, det finns fler träffar med övriga assistenter, inte bara de man jobbar ihop med. Förr var det mycket hierarki, nu är det mer möte, man har blivit en resurs Bättre stöd i form av samtal med gruppen och arbetsledare Klarare i dag Informationen bättre i dag Mer tid för personalmöte När man arbetar med andra människor blir man flexibel, accepterar och respekterar Varje arbete har sitt att lära Störst glädje av att arbeta som personlig assistent. Fritt arbete, arbetstider, arbetskamrater Mera trygghet i sig själv tack vare livserfarenhet</p>	<p>Assistenter: I går och idag- konfliktlösning i arbetsgruppen Samresor-katastrof Mycket var oklart för 10 år sedan då lagen var ny och ingen visste så mycket om verksamheten Information angående assistansen har varit dålig tidigare. För många olika viljor Inga raster Finns knappt vikarier som kan hoppa in vid sjukdom och ledighet</p>
<p>Arbetsledare: Verksamheten LSS/LASS allt mer struktur och känsla av att vara på rätt väg. Trivs bra Utmaningar Mer fokus på individen i dag än i går I dag har man större inflytande och styrning över sitt arbete än förr. Arbetsledarrollen har förändrat sig mycket under åren. Förr styrde man och beslutade i detaljer. I dag sätter man ramarna och stöttar och coachar medarbetarna. I dag är det accepterat att medarbetarna har mer kunskap än chefen.</p>	<p>Arbetsledare: Svårigheter att rekrytera personliga assistenter Svårigheter att beskriva yrkesrollen Svårigheter att få ekonomiska resurser, då och nu Ställs ofta inför stora svårigheter</p>

De flesta assistenterna upplever att verksamheten fungerar ganska bra i dag och de som funnits med lite längre upplever att viss förbättring har skett. De områden som framhävs är information, stöd från arbetsledning samt träffar med andra assistenter. Det finns en upplevelse av att vara mera sedd och bekräftat, att yrket finns. Detta stämmer ganska väl med andra undersökningar som gjorts där man kan se att den personliga assistansen har börjat utgöra en "verksamhet" i kommunen i likhet med andra verksamheter inom LSS-området. Det är mera likhet än särart som framhävs. Tanken från början var att den personliga assistansen inte skulle vara en verksamhet utan en stödinsats.

En arbetsledare uttrycker att livet själv gör att man förändras och detta gör att idag har det mesta grå färg. Förr kände sig personen säker i det den företog sig. Jag är osäker på om detta skal tolkas som bra eller mindre bra. En annan arbetsledare beskriver att den har lärt sig hur olika det är med personlig assistans då man alltid utgår från brukaren. Det är då svårt att värdera då det är så mycket olika saker och inget är viktigare än något annat.

Assistenters förväntningar på utbildningens

Innehåll :	Process, d v s hur pedagogik och inläring bör se ut:	Egna mål
Få förståelse för brukaren och problem som kan uppstå Fakta Framtidstro Bemötande Etik Medicinska kunskaper/sjukdomar Arbetsteknik, lyft mm Intressant att lära något nytt Mer kött på benen Konfliktlösning Bemötande av anhörig Ev diskussioner med anhöriga så man kan se från deras synvinkel Konsten att säga nej Vardagliga händelser som berör assistenter dagligen Händelseförloppet i sjukdom Få mer säkerhet Förhållningssätt i yrket	Tid att diskutera med andra Bra med mindre grupp Samtal/gruppsamtal Råd från erfarna Utbyte av funderingar och erfarenhet Kortare föredrag Föreläsningar Växa i yrkesrollen Ventilera handledning Få kopior på allt man pratat om på kursen och även se på stenciler	Förståelse för brukaren och att brukaren och assistenten har en bra relation. Lära mig hur en assistent ska bete sig, vad som krävs, hur komma dit. Få lite kontroll över vad man ska göra och inte göra Säkrare i rollen, hitta min roll som assistent. Mer kunskaper från andra som jag kan nyttja i min situation. Större kunskaper om sjukdomar/mediciner - ingen djupkunskap Lära mer om vissa områden Växa i min yrkesroll Hitta nya vägar att hantera olika situationer Se nya möjligheter i yrket Höja status Bli bättre personlig assistent Möta andra i samma yrke Mer empati Tålamod Alla lagar och regler

Förväntningarna ger oss följande lärandekedja:

Faktakunskap och förståsekunskap genom handledning och föreläsningar ger en bättre förståelse som påverkar bemötandet och arbetssituationen

Arbetsledarnas förväntningar på utbildningens

Innehåll	Process	Egna mål
<p>Svåra situationer som kan uppstå</p> <p>Konsensus erhålles</p> <p>Bemötande</p> <p>Ansvar</p> <p>Stödjande och statushöjande input</p> <p>Att metodik, etik och komplexa frågeställningar dokumenteras som lärande erfarenhetsbas och som kan användas som utbildnings/fortbildningsbas.</p> <p>Upplägget verkar mycket bra och genomtänkt.</p> <p>Att utveckla/klargöra assistenternas roll.</p> <p>Få diskutera med kollegor och utveckla förtydliga rollen.</p> <p>Hur funktionshinder påverkar livssituationen.</p> <p>Konflikthantering.</p> <p>Rättigheter och skyldigheter för personliga assistenter.</p> <p>Mer kunskap om olika funktionshinder.</p>	<p>Att lära av andra</p> <p>Stor delaktighet från deltagande personliga assistenter.</p> <p>Aktivt eget deltagande viktigt för positivt resultat.</p> <p>Mycket diskussioner</p> <p>Att få redskap att bättre hantera problem som dyker upp</p>	<p>Inblick i utbildningen så man vet vad assistenterna får och vad man ev. ska föra vidare till fler grupper.</p> <p>Samtalsstund-dialog kring svårigheter att ha personal i någon annans hem.</p> <p>Hur ska en bra personlig assistent se ut ur rekryteringssynpunkt.</p> <p>Generell kunskap i nytänkande.</p> <p>Att få ta del av problemlösningar.</p> <p>Att projektets erfarenhetsbas kan användas vid framtida insatser för personliga assistenter.</p> <p>Att bli en bättre arbetsledare.</p> <p>Bättre förståelse för personliga assistenter och deras situation.</p> <p>Inte vara konflikträdd.</p> <p>Ett bättre ledarskap.</p> <p>Fokusera på arbetsmiljön och roller.</p>

När det gäller förväntningar på innehåll och process finns en samstämmighet mellan assistenter och arbetsledare. Kanske betonar arbetsledarna det egna aktiva deltagandet och assistenterna att få del av andras.

Arbetsledare och de personliga assistenterna ombads också redogöra för vilka förutsättningar de hade för att fullgöra utbildningen i termer av studiemotivation, tid och stöd från arbetsgivare och kollegor. Nästan alla uppgav att de hade bra förutsättningar för detta. Endast när det gäller avsatt tid var det 4 som uppgav att det inte var helt bra. Andra kommentarer var:

"Känns som en förmån att få gå utbildningen, det ska bli roligt."

"Sådär, om det är givande"

...." kollegor nyfikna" ..

tid avsatt...."ingår i chefskapet, tror ja."

"Vi har i xxxx kommuns handikapplan prioriterat utbildningar pers.ass så jag förutsätter att stödet finns även om jag skulle vilja ha flera deltagare från xxxxxx.

Eftersom både projektet och utvärderaren har tankar kring att det är viktigt att föra tillbaka kunskapen till verksamheten ställdes frågan om det fanns planer att återföra kunskapen till verksamhet, d v s medarbetare och chefer på något sätt. Att använda sig av befintliga mötesplatser verkar var det som kan komma ifråga och då speciellt personalmöten. Man uppger information som sätt och detta leder frågan om hur man går från kunskapsspridning till kunskapsbildning. Många hade inte funderat kring frågan men här är några kommentarer:

Informera om det är något bra

Vi är några från samma ställe så vi kan planera när vi kommer hem

I samband med ATP-möten - informera på personalmöten

Om utbildningen ger något så kommer arbetet bli bättre och på så vis delges kunskap

Medarbetare och chef finns med på kursen

Diskutera

I lilla assistentmötet berätta om nya tankar och idéer.

Spontant

Föra en dialog med chef och kollegor vid träffar samt ta upp det på personalmöten

Slutligen fanns en fråga om det fanns något särskilt som var viktigt att, utifrån det egna intresset, fördjupa under projektiden. Här kan vi se att förhållningssätt dominerar:

Etiken och förhållningssätten, moral, existentiella frågor

Hur ser vi människor på varandra och våra tillkorta kommanden

Hur man kan hjälpa och träna sin brukare

Hur ger jag brukaren stöd utan att "ta över"

Hur kan jag hjälpa utan att stjälpa

Olika sätt att kommunicera

Kreativa sinnesstimulering

Mer insyn i sjukdomen

Vad är våra uppgifter

Mer vetenskap om mediciner

Arbetsmiljön

Intressenters förväntningar , utmaningar och samverkan i kompetensutvecklingen

De viktigaste utmaningarna inom området personlig assistans utifrån intressentperspektiv, kriterier på god samverkan och projektets möjlighet att utveckla detta.

VG-region habilitering (Tillhandahåller projektledare och handledare)	Brukarorganisation-HSO	Kommunförbundet Skaraborg (senare Skaraborgssamverkan) (Utbildningsarrangörer och samordnare)
<p>Att höja den allmänna utbildningsnivån och höja statusen att arbeta som assistent så att fler stannar kvar inom yrket. Nå ut med kunskap till så många som möjligt. En möjlighet är en större samverkan mellan kommunerna, högskolan och regionen. Samverkan mellan berörda organisationer och medarbetare i dessa.</p>	<p>Öka förståelsen för de funktionshindrades situation genom attitydförändring. Öka kunskapen om relationsproblematiken= bemötandet Projektet kan mycket väl användas i vidareutbildning av olika chefer-handläggare eller andra som kommer i kontakt med de med funktionshinder</p>	<p>Hur kunna rekrytera till ett genomgångsyrke-flytta positionerna. Hur få anständiga arbetsförhållanden för de personliga assistenterna och anhörige till hjälptagaren. Kan utbildning ge svar på dessa frågor och hur ser i så fall svaren ut?</p>
<p>Tydliga riktlinjer om vem som ansvarar för vad ger möjligheter till god samverkan. Riktlinjer för hur man samverkar. Hög kompetens inom sitt ansvarsområde. Vilja att nå gemensamt mål. Personliga egenskaper hos berörda samverkanspartners. Vilja att ha ett bra samarbete, drivkraft.</p>	<p>Samverkan fungerar bra bortsatt från kursdeltagarnas icke-närvaro i styrgruppen. Kommunerna saknar insikt om det stöd som handikapporganisationerna kan ge de funktionshindrade och deras närstående i framtagandet av planer etc. likaså inför förestående förändringar som påverkar förhållandet funktionshindrad kommun.</p>	<p>Såväl brukarorganisationer som fackliga organisationer har rimligen ett intresse av att lösa frågorna ovan och därför bör projektet skapa samverkan mellan dessa.</p>
<p>Att utbildningskostnader hålls på en låg nivå, att alla inblandade "bjuder på" vissa kostnader.</p>	<p>Möjligheter: handikapporganisationernas goda vilja att bistå drabbade och deras närstående</p>	<p>Klokt att göra alla samverkande parter till bärare av det gemensamma problemen</p>

Att handledare finns med viss kompetens. Att det finns ett bra samarbete mellan berörda organisationer.	Begränsningar: Organisationerna har inga medel att ersätta sina sakkunniga i dessa frågor Problem: Kommunernas ovilja att ersätta organisationerna för deras konsultativa arbete	
--	---	--

Här anges endast de intressenter som inte fanns med och formulerade projektet eftersom projektledare, och FoU samordnares förväntningar och utmaningar finns ”inbakade i projektet. Studeranderepresentant invaldes först senare då det blev känt vilka deltagarna var och de fick möjlighet att själva välja sin representant. Den fackliga representanten har inte besvarat enkäten.

Förväntningar på resultat:

	VG-region	Brukarorganisation	Kommunförbundet
Kompetens hos pers.ass.	Bemötande Kunskap om hur det är att leva med ett funktionshinder. Att kunskapen består och omsätts.	Attityden till och förståelsen för olika funktionshinder kommer att öka. Bemötandefrågorna kommer upp på dagordningen.	Höjd i förhållandet till anhörigas förväntningar på assistansen
Kompetens hos arbetsledare	Bättre kunskap, kompetens och synsätt vad gäller vikten av kompetensutveckling etc. för pers.ass.	Attityden till och förståelsen för olika funktionshinder kommer att öka. Bemötandefrågorna kommer upp på dagordningen.	Höjd i förhållandet till anhörigas förväntningar på assistansen
Modellskapande	Fortsätta att användas för kompetensutveckling för arbetsledare och personliga assistenter.	Den nu använda modellen ska bli accepterad av alla inblandade	Modellen ska kunna bidra till att yrket inte längre blir ett genomgångsyрке.
Nätverk handledare	Är en del av modellen	Att de nätverk som etableras kommer att fortsätta , alternativt utvidgas efter avslutat projekt.	

3. Processer

I handledningsgrupperna med assistenter har diskuterats många etiska konflikter som handlar om lojalitet, mål/medel, intresse och rollkonflikter. Innan fanns ett antal teman som var tänkt skulle ingå i handledningarna. Dessa var framtagna mot bakgrund av erfarenheter i tidigare assistentutbildningar. Men det har också funnits utrymme att ta upp annat. Nedan presenteras ett antal teman som tagits upp. Uppgifterna är baserade på assistenternas och handledarnas dagboksreflektioner som har reflekterat utefter vad som hänt, vad man känt och vad man lärt som kan tas med. Fokusgrupps intervjun och protokoll och minnesanteckningar har också använts.

Hämt:

De viktigaste frågorna och nyckelbegrepp som tagits upp i handledningarna:

1. Anhörigas synsätt och förhållningssätt till sjukdomen/funktionshindret
2. Rollen som personlig assistent- hur man blir hanterat när tråkiga saker händer- skillnad mellan snäll och utnyttjad
3. Ledning och arbetsmiljö- beordrar arbete, vikarier, arbetsgruppsklimat, anställningsvillkor-juridiskt ansvar
4. Gränssättning i uppgifter- Avsaknad av riktlinjer- assistenter hamnar emellan brukare och anhöriga-sekretess-moraliskt ansvar
5. Döden- sorgen-ledning, anställningsvillkor-övertalighet
6. Hur andra ex. ledning ser en avgör hur det är att jobba
7. Brukarna- deras funktionshinder och konsekvenser av detta- kompetens-bemötande

Olika grupper har haft olika tyngdpunkt. En grupp har t.ex. fokuserat mycket på arbetsledning- anställningsvillkor-arbetsmiljö. En annan har mera haft fokus på "sina" brukare.

Känt:

Hur handledningen gått till

Processen i handledningarna har dels varit att gå laget runt och ta upp något, dels att "ta med" något att ta upp och även om något hänt för några av assistenterna. Det har inte varit svårigheter att prata utan tvärt om "som att trycka på en knapp". Alla har fått möjlighet att komma till tals i handledningen. Teknik styr inte. Det upplevs ha varit stor frihet att bestämma

innehåll.Handledningarna och gruppen har haft flera funktioner såsom ”container”, gruppen medel att få ur sig något som tryckt, få tröst, stöd, bekräftelse, råd och tips. Verklig handledning när det är knutet till vardagserfarenheter. Att bli ”fri” från det egna bagaget och öka medvetandet. Några har känt att handledningarna varit för ofta. Några har känt att handledningstiden vid varje tillfälle har varit för kort då man reser långt.

Handledarens uppgift och roll

Fått bra bekräftelse från handledare att man gör ett gott jobb och man blir glad när man har träffats. Assistenterna känner status. Det krävs mycket kunskap om det att vara människa och medmänniska och handledarna har bidragit till detta. Assistenterna orkar gå vidare och har fått trygghet. Också bekräftat i att få lov att vara trött och ledsen ibland. Handledare har gett feed-back och tankeställare. Handledaren har bidragit till att gå in på djupet och hjälpt till att sätta ord på saker. De har knutit an till föreläsningar som varit. För att ta tillvara tiden önskas att handledare styr bl.a. så man inte bara pratar om samma saker. Samtidigt påpekas det egna ansvaret att skärpa till sig lite genom att fråga. Handledare kan ge råd om hur man kan tänka och göra. Handledare uttrycker ibland vad som är rätt och fel. Några handledare avvaktar gruppen först innan egna perspektiv. En handledare har utgjort lite extra personligt stöd vid ett särskilt tillfälle. Skönt med handledare om relation till chef inte är så bra. Handledaren har fungerat som ventil.

Lärt:

Lärt sig mycket genom handledning och erfarenhetsutbyte med andra men det finns ingen uppföljning av om de provat sakerna de löst under handledningen. Trots temastyrning finns en likartad problematik. Assistenterna säger sig ha fått ett förändrat tänkande och förhållningssätt som i sin tur har påverkat görandet. Arbetet har uppvärderats och man tillhör en arbetsgrupp personliga assistenter.

Vid fokusgruppsintervjun framkom uppgifter som analyserades genom en SWOT analys för att ge möjligheter till korrigerig under projektets gång.

SWOT-analys

Styrka och möjlighet till måluppfyllelse	Svaghet och hot mot måluppfyllelse
Viktiga frågor och begrepp har ordsatts	Byte av handledare mitt i processen
Erfarenhetsutbyte	Flera deltagare slutade efter ett år
Känslor feed-back	Handledarrollen- arbetsledarssubstitut
Förändrat tänkande och förhållningssätt	Handledaren fylla många funktioner
Blir sedd och bekräftad	Svårt att hålla fokus
Handledarbyte blev bra	Uppföljning
Deltagare som slutade lämnade över som en förmån	
Positivt att få lov att gå	
Har ett värde, får kraft, finns till	
Tillhörighet	

Analysen visar att handledningen till form och innehåll i stort möjliggör måluppfyllelse och detta har rapporterats till projektledaren under gång tillsammans med några förslag från assistenter om innehåll i kommande teoridagar. Dessa förslag beaktades.

Handledarnas reflektioner:

Närvaron vid handledningstillfällena är i allmänhet god. Innehållet i handledningen handlar bl.a. om att det ibland är lite tunt med introduktionen i samband med att man skall börja arbeta hos en ny brukare. Ofta är det också ett stort behov av handikappkunskap, om funktionshindret som assistenten behöver för att kunna arbeta på ett bra sätt.

I två av handledningsgrupperna har det slutat relativt många assistenter, vilket fått som konsekvens att de får ”börja om” i handledningsprocessen till vissa delar. Det blir även ”hål” i vad assistenterna får för kunskaper. Dels för dem som slutat, dels för de nya som inte har möjlighet att hämta in det som de andra redan fått.

Projektledarens sammanfattning av träffar med arbetsledare och handledare

Arbetsledarna och projektledaren har träffats på Vuxenhabiliteringen i Skövde 4 gånger/termin i ett slags handledning för att få stöd i deras roll parallellt med att de personliga assistenterna får handledning i sitt yrkesarbete. Tyngdpunkten i dialogerna har varit vissa bekymmer kring enskilda assistenter/personalgrupper, hur man hanterar besvärlig anhörigproblematik respektive om man i samband med att assistans påbörjas kan tydliggöra assistansens innebörd och de förutsättningar som är nödvändiga för att assistansen skall kunna utföras på ett bra sätt i kommunal regi. I gruppen har de delgett varandra erfarenheter och hjälpt varandra i att finna lämpliga arbetssätt vad gäller utövandet av personlig assistans.

Totalt har projektledaren träffat arbetsledarna vid 16 tillfällen under de två projektåren som gått och har även träffat handledarna under samma antal tillfällen. För arbetsledarna har det varit bra att få träffa kollegor från andra kommuner och att mötas i en handledningssituation. Handledningen har inneburit bra tillfällen för arbetsledarna att uppdatera sig kring ”vad som är på gång”.

Träffar med handledarna har förlöpt väl under hösten. Exempel på vad som diskuterats i detta forum är temat att behålla perspektivet att brukaren efter förmåga skall styra assistansen, innebörden och följderna av att arbeta hos brukare som avlider, utbrändhetssymptom (hos personliga assistenter respektive hos deras arbetsledare), betydelsen av att alltid ”matcha” brukare och assistent, betydelsen av olika stödsystem för arbetsledare och assistenter och att man behöver reflektera men inte dominera/bestämma för mycket i assistentrollen, Hur kan man tydliggöra handlingsalternativ för brukaren, hjälpa brukaren att få ökade valmöjligheter? Hur hanterar man lojalitetskonflikter som man hamnar i som personlig assistent – exempelvis konflikter mellan brukaren och dennes anhöriga? Hur skall man kunna känna när man gjort ”tillräckligt” under en arbetsdag som personlig assistent? Hur kan man stödja, hjälpa men undvika att bli ”hembitråde” som personlig assistent? Hur mycket bör/skall man ”ställa upp” för anhöriga?

Vilken information bör man lämna till brukarens anhöriga om assistentrollen? Hur kan man bedriva personlig assistans när brukaren är totalt passiv? När saknas förutsättningar att kunna genomföra personlig assistans?

Bör den personliga assistenten låta brukaren följa med hem till den personliga assistenten? Diskussion kring beslutsfattande – måste brukaren alltid delta i ett beslutsforum? Är det bra

att arbeta hos en eller flera brukare? Hur skall man klara ut om man som personlig assistent blir osams med sin brukare? Hur förhåller man sig till brukarens sexualitet?

Assistenterna funderar över vilket stöd man kommer att få efter projektiden.

Processens oplanerade händelser

Det händer mycket ute i en verksamhet under två år och detta har också påverkat just handledningarna samt ledningsgruppsrepresentation. Inte nödvändigtvis negativt utan ett lärande i sig som en spegling av assistenters och arbetsledares vardag.

Fou samordnarens roll kom att förändras genom Kommunförbundets förändrade organisation och uppgift. Detta innebär mindre fokus på forskning samt mindre administrativt stöd för samordnaren

En avstämning halvvägs visar att projektet löper efter planerna trots att en handledare och att ett antal personliga assistenter har slutat. Projektledare upplever sig ha en pressad arbetssituation. Det är mycket samordningsuppgifter samt konkreta stödinsatser som projektledare. Nedan följer ett exempel på händelser att hantera:

”Men ingen i NNs grupp vill bli utsedd som deltagare i en fokusgrupp - hur skall vi göra med detta? Det verkar inte rimligt att tvinga någon att delta. Jag har försökt att motivera deltagandet i fokusgrupp som en positiv erfarenhet och som en personlig möjlighet att vara med och påverka utvärderingen av projektet.

Men det finns oro i stort i denna handledningsgrupp, en assistent i gruppen funderar på att sluta, en annan har mist sin anställning genom NN kommuns sparbetning, en tredje är långtidssjukskriven! ”

I XXs grupp kommer sannolikt - och för handledaren överraskande - 3 av de personliga assistenterna att sluta och efterträdas av andra. Några namn på ersättare har jag inte fått ännu. XX undrar om arbetsledarna i YY gått ut med lite annorlunda information och givit sina deltagande assistenter en förhandsuppfattning om att man i första hand deltar ett år i projektet - det stämmer i så fall inte med vad Bengt och jag försökt att formulera ,både skriftligen och muntligen.”

Den nya har enligt både assistenter och projektledare kommit bra in i sin handledarroll och hennes grupp fungerar bra. En av deltagarna, som tillika är elevrepresentant, slutade dock. Ersättaren är utsedd utan större dramatik utifrån ett positivt urval i Götene kommun av möjliga assistenter.

Det verkar lugnt och stabilt i övriga grupper.

4. Resultat

Teoridagar⁶

Uppföljningen av den första teoridagen visar att den upplevdes ”mastig” men innehållet sågs som intressant och värdefullt vid kompetensutveckling av personlig assistans. Deltagarna upplevde det positivt att tiden under dagen delades mellan att vara i storgrupp resp. i smågrupp. Det sågs vidare som positivt att dagen avslutades med en hopsamling under eftermiddagen. För- och nackdelar med att ha första handledningstillfället förlagt till första teoridagen diskuterades i ledningsgruppen

Projektets andra teoridag i juridik resp. etik var mycket uppskattad. Det väckte en del tankar.

En utbildningsdag handlade om att arbeta för personer med progredierande sjukdomar. Den förälder som medverkade under dagen fick oerhörd stark positiv respons medan den läkare som föreläste fick mer blandad och delvis negativ respons som bestod i: att gå i försvar,

⁶ Från utvärderingsenkäter, ledningsgruppsprotokoll och samtal med projektledare och FoU-samordnare

förstod inte assistenternas situation, tog ej tillvara frågor som kom upp, språkbruket, splittrad, upp i varv, fick för mycket tid, assistenterna förstod inte.

Utbildningsdag kring temat Att leva med stöd av personlig assistans var enligt deltagarna mycket lyckad. Under dagen gavs mycket personliga, utlämnande, belysande beskrivningar hur det är att leva nära en person med personlig assistans. En förälder berättade om sina föräldrareaktioner, hennes dotter tillsammans med sin kompis i samma situation tog vid och delgav unga tonåringars reaktioner, En person med eget funktionshinder hade ett mycket uppskattat röstspel tillsammans med sin kompis och två personliga assistenter. Som inledning och avslutning på dagen hade projektledaren samtal med en make respektive en maka till brukare med personlig assistans och som helhet upplevde deltagarna och projektledning dagen synnerligen lyckad, den belyste assistansens innebörd för anhöriga i olika relationer till brukaren. Ett sjukdomsfall näst sista dagen som gjorde att den vuxna dotter som skulle berätta om upplevelser av sin personliga assistans fick ersättas av den maka som intervjuades.

Det finns fler kursdeltagare, en större andel av deltagarna än vanligt, som inte är helt nöjda med teoridagen kring utvecklingspsykologi mm. En tolkning är att den negativa reaktionen kanske huvudsakligen handlar om att man upplevde förmiddagspasset som lite långt och till delar för teoretiskt. Några utvärderingsblanketter tydde på att man önskade mer direkt ämneskunskap kring funktionshinder, utvecklingsstörning (bland annat grav), omfattande rörelsehinder samt temat Livet och döden. Teoridagen den 13 oktober diskuterades även vid ledningsgruppens kommande sammanträde. I utvärderingen framkommer, genom svaren från en del kursdeltagare (ca 25%), att teoriavsnittet på förmiddagen var för långt.

Ledningsgruppen får uppfattningen att det troligen för upplevelsen av teoridagen har betydelse om man deltagit i hela projektet eller om man bara kommit på denna enskilda utbildningsdag. I kursvärderingarna uttrycktes bl.a. önskemål om mer utbildning kring bemötandeaspekter. Avslutningsdagen utvärdering visar att majoriteten, 34 av 35, ansåg att utbildningsdagen hade uppfyllt deras förväntningar. 33 personer ansåg att de erhållit kunskaper som de kan använda i sitt arbete.

Kommentarer:

- *Att byta yrkeserfarenhet tycker jag har gett mest*
- *Psykologi i arbetsgruppen var speciellt intressant*
- *Mycket bra, många tankar*
- *Jag hade inga förväntningar. Det var bättre än väntat*
- *Diskussioner*
- *Ja, Tones pass.*
- *Nej- kommunikativa brukare det finns andra än utv störda som inte talar*

Sammanfattningsvis kan det konstateras att teoridagarnas innehåll varit uppskattade och lärorika men att formen vid ett par av dem samt föreläsarens pedagogik inte fungerade helt.

Eftervärdering från deltagare

Vid avslutningsdagen delades en enkät ut till deltagare och intressenter. Svar har erhållits från 17 personliga assistenter och 3 enhetschefer. Den första frågan handlade om infriade förväntningar. En klar majoritet av dem som svarat, 15 av 17 anger att förväntningarna helt eller delvis infriats. I figuren nedan anges assistenternas kommentarer av både positiv och negativ karaktär samt förslag till förbättringar.

Har dina förväntningar på ovanstående kompetensutveckling infriats?

Innehållet	process	Sig själv/eget bidrag
<p>Lärt mig mer om min yrkesroll. Det har varit väldigt givande, över förväntningar. Man har fått tips och idéer från andra och bra med en psykolog som handledare. Har varit bra ämnen. Skulle velat haft en föreläsning om vård i livets slutskede. Det är något man mött flera gånger. Varit väldigt innehållsrik och bred. Trodde att en konkret fråga som handledaren tog upp skulle diskuteras men. Detta gjordes en gång.. Vi diskuterade våra problem på våra arbetsplatser vilket var bra men ibland blev det samma saker som togs upp på många träffar.</p>	<p>En föreläsare bör inte läsa innantill. Bör prata mer direkt till åhörarna, få dem gärna att medverka då lär man sig mer. Inläringen har varit bra men kunde blivit ännu bättre om man hade haft föreläsningar om olika förståndshandikapp eller vilka sjukdomar man kan ha för att ha personlig assistent. Bra att blanda handledning med föreläsningar. Tagit upp problem efter hand. Ett sätt är att ta ett problem, skriva sin lösning, förklara sig för kursmedlemmar, var och en. Handledning är mkt. Bra eftersom du kan styra innehållet och prata av dig. Handledning har varit nyttig. Strålande bra handledning. Mer diskussion på föreläsningar.</p>	<p>Delvis Har varit öppen och lyhörd och lyssnat på andra. Bidragit med hur vi jobbar hos oss I smågrupper vid diskussioner har vi givit och tagit information från varandra. Jag har själv inte kunnat bidra med så mycket utan tänkt mig in i olika situationer och sagt vad jag trott varit bäst i vissa situationer. Man är aldrig fullärd, man lär sig hela tiden. Bidragit med mina erfarenheter, frågor och funderingar. Min syn på saker och ting Man tar upp sådant man funderar över. Har kunnat bidra med mer än jag trodde. Har alla gånger utom en varit på arbetet 24 timmar precis före så ibland har jag varit lite trött och har ej landat efter jobbet.</p>

En arbetsledare uppger att förväntningar var höga och att dessa har infriats. Vissa föreläsningar har varit i toppklass bl.a. hur det är att leva med funktionshinder. En annan anser att förväntningarna inte har infriats vad gäller innehåll men att handledningen för arbetsledarna varit givande. Men dessa borde enligt denne kanske styrts upp lite mer så att alla får komma till tals. Några av föreläsningarna har inte gett något nytt men det upplevdes

bra med repetition. Med utgångspunkt i handledningen säger en arbetsledare att denna varit mycket nöjd både med innehåll och process. Varit lärarik. Dessa nätverk borde finnas i större utsträckning runt om i landet.

De viktigaste resultaten, vad man själv uppnått.

Personliga assistenter	Arbetsledare
<p>Mycket bra att höra hur det är i andra grupper/kommuner och kunna få råd och stöd i olika situationer</p> <p>Blivit säkrare i jobbet</p> <p>Starkt i yrkesrollen</p> <p>Alltid nyttigt att diskutera</p> <p>Självkänsla</p> <p>Självkänedom</p> <p>Arbetsledare som är bättre än andra</p> <p>Hänsyn till anhöriga</p> <p>Tänker mer efter hur jag bemöter min brukare.</p> <p>Byte av erfarenheter har hjälpt mig</p> <p>Att vårt arbete som assistent är väldigt viktigt och uppskattat.</p> <p>Inte synas</p> <p>Förlängd arm</p> <p>Lägga mina intressen åt sidan</p> <p>Bara vara till</p> <p>Måste veta historien bakom för att gå framåt</p> <p>Man ska jobba för sin brukare och inte för sig själv.</p> <p>Stöd i jobbiga situationer.</p> <p>Att våga ta svåra beslut</p> <p>Lyssna och ge och få synpunkter</p> <p>Förståelse/Insikt</p> <p>Djupare kunskaper i de ämnen som förelästs</p> <p>Fått ventilera problem och fått förslag på lösningar.</p> <p>Lärt mig hur det är att jobba och prata i grupp.</p> <p>En mer professionell inställning till jobbet.</p> <p>En tydligare definition av vad yrket är</p> <p>En stärkare samhörighet med andra assistenter.</p> <p>Blivit öppnare.</p> <p>Vet vad jag kan kräva av arbetsledare</p> <p>Lärt att prata och sätta ord på problem</p> <p>Vågat prata med arbetsledare om ett personligt problem.</p> <p>Orkar lite till</p> <p>Höjd status genom att det satsa på oss</p> <p>Fått reda på vad som är vårt ansvar</p> <p>Vilken arbetsmiljö vi bör ha</p>	<p>Insikt i att vi alla som jobbar med personliga assistenter har ett oförutsägbart och krävande jobb.</p> <p>Insikt i hur mycket det finns att göra i vår verksamhet.</p> <p>Starkt min roll som arbetsledare.</p> <p>Insikt i hur stor skillnad det är mellan kommunerna.</p>

När det gäller förutsättningar fullgöra projektet i termer av motivation, avsatt tid och stöd från arbetsgivare och kollegor uppger nästan alla att detta har funnits.

Motivation:

Några få kommentarer fanns t.ex. att ett år var tillräcklig när det gällde motivation. En annan motivationstanke handlade om att det var bra i början med personen blev sedan långtidssjukskriven och kände då att den inte hade så mycket att bidra med.

”Roligt och bra med kursen”

” Stor motivation, man lär sig alltid något nytt.

” Bra, synd att jag bara fick gå 1 år, hade gärna gått 2.”

”Har varit nyfiken varje gång”

”Mycket bra! Jag har engagerat mig mycket i projektet”

”Ja, längtar efter insikter och kunskaper som rör liv o död o allt där emellan”

Avsatt tid:

”Mycket tid går åt till sånt här därmed reser” är en kommentar kring avsatt tid.

”Lagom med tid”

Bra. Möjligen att vi kunde ha lite längre. Det blev lite kort tid för oss som hade en bit att resa.”

”Hade kanske inte velat gå om jag inte fått tid för tid! Vill göra andra saker på min fritid! Jobsaker ska rymmas inom fritiden”

”Och fått tid att medverka i samtliga träffar och föreläsningar.”

”Skulle säkert varit bra att avsätta mer tid i form av studier i o kring våra föreläsningar men då behövs det piska i form av mera examen, poängkurs.”

Återföring eller planer att återföra kunskapen verksamhet, d v s medarbetare och chefer på något sätt? I så fall hur? Har det haft någon effekt hittills?

En arbetsledare uppger att de kommer att träffas efter årsskiftet för att prata om hur de skall gå vidare och utveckla sin verksamhet. En annan har startat ett samarbete med grannkommunen för att försöka få i gång mer utbildning/erfarenhetsutbyte för personliga assistenter. En effekt är att intresse finns och är enormt bland personliga assistenter.

En assistent uppger att de har en återföreningsträff i kommunen för att därefter gå vidare. En annan beskriver att hon arbetar på ett annat sätt efteråt och tänkt på saker de pratat om. Det som diskuterats har tagits upp på APT ev. kommer det att bli uppföljning genom handledningssammankomster på orten.

En assistent beskriver det så här: *” ja väldigt mycket utan att veta om det. Har verkligen fått mycket respons från både kollegor och kurskamrater att ändra vissa saker! Kul! Vi har även småuttratt att vi borde träffas och det ska ju vi i XX göra! Intressant!”*

”Det får man ta som det kommer. Kommer man på saker som är lämpliga att dela med sig av gör man väl det under arbetets gång.”

”Jag har haft nytta av det, för jag har en i min grupp som är en energitjuv”

”Somligt av det vi diskuterat vid gruppträffarna och viss kunskap som vi tillägnat oss vid föreläsningarna har vi diskuterat vidare på personalmöten. Detta med samtalsgrupper skulle vi kunna arbeta mycket mera med. Det är skönt att träffa andra assistenter och bara prata!

” Ja, faktiskt, har hänt att jag har hänvisat till komp.kursen för att få mer pondus eller kraft i det jag sagt, när omgivningen ej tycks vara insatt o det jag har känt mig säker på min sak.”

Förslag till förändringar/förbättring i kommande kompetensutveckling

- Mer strukturerat inläring-hemuppgifter-poängutbildning dvs. ökat krav på deltagarna att lära sig och engagera sig mer. Jag är ju inte fullt ut insatt i hur deras handledning har gått till.

- Att så många som möjlig har/får möjlighet att få denna kursen som vi har fått
- Någon gång kan t.ex. alla som jobbar med t.ex. Downs syndrom träffas och utbyta idéer, en annan gång bara inom kommunen, men helst med sådana som man inte träffar dagligen. Mer stora föreläsningar om olika förståndshandikapp.
- Att inte sätta personal från samma arbetsgrupp i samma handledningsgrupp
- Att ändra på en del 2 timmars pass till 3 timmar, så man känner att man får diskutera färdigt.
- Någon mer kursdag.
- Man skulle kunna, i små grupper, diskutera ämnet som blivit föreläst en stund under själva kursdagen så man tänker till ordentlig på vad man just hört.
- Det skulle kunna vara mer uppstyrt ex ett ämne + litteratur att läsa in sig på före gruppdiskussionerna. Lite mera tvång sas. För att få djupare diskussioner
- Poängutbildning och uppgifter som skall göras mellan gångerna
- Kanske mera krav på de medverkande assistenterna i form av ”högskoletentor eller lite mer självstudier emellan kursdagarna o handledningstillfällena
- Vid handledningstillfällena är det lätt att man ältar samma saker. Man kan då behöva få nya tankar o perspektiv lite mera planerat från handledaren.
- Någon form av studiebesök

Andra synpunkter

- (trycket-suget efter fler utbildningsplatser är stort och det är jätteroligt. Jag tror att projektet och de goda från dem som deltagit bidragit mycket.
- Träffas och fika med sina brukare.
- Handledning skulle behövas kontinuerligt, några gånger per år .
- Eftersom det är ett ensamarbete behöver man ventileras, prata om sådant som man stöter på i arbetet.

Handledarnas bedömningar

Handledarna har också besvarat några frågor efter utbildningens slut.

1. Skiljer sig denna typ av handledning från den handledning du tidigare bedrivit? Om ja på vilket sätt:

handledarens uppgift och eller roll?

handledningens syfte och mål?

handledarens arbetssätt?

de teman som tas upp?

deltagarna?

annat?

Rollen som handledare liknar tidigare erfarenheter. Det som skiljer sig var att deltagarna kom från olika kommuner med lite olika struktur och organisation. Att handledare också träffades och fick handledning på handledning skiljde sig också från tidigare praxis.

2 *Vad har varit, enligt din bedömning, kärnan i din handledning för personliga assistenter?*

Kärnan har varit de vardagliga situationer som assistenterna ställs inför ständigt. Det har varit ärendefokuserat med ambitionen att öka deltagarnas trygghet i sin yrkesroll och bidra till kompetensutveckling. Det har ibland blivit inslag av pedagogisk och kunskapsförmedlande art. Även viss fokus på deltagarnas emotionella reaktioner på händelser i arbetet och deras förmåga att hantera dessa emotionellt liksom copingstrategier i arbetssituationen.

3. *Vilket har varit den största utmaningen under handledningen?*

En stor utmaning har varit att inte ge svaren eller lösningarna på problem som kommer upp. Det har också varit en utmaning att bygga en bro över när deltagare i gruppen byts ut och få gruppen att fungera under dessa nya premisser dvs. en bra start för nya och en meningsfull fortsättning för de ”gamla”.

Vilka är de största möjligheterna med sådan handledning?

Det ger möjlighet att arbeta över hela fältet dvs. både ärende och process, pedagogiskt och kunskapsförmedlande. En möjlighet för assistenter som deltar att växa i sin roll och att uppvärdera sin funktion. Att lära av varandra. Assistenterna kan öka förmågan att problematisera och strukturera och sätta ord på saker, att kunna lyssna i en grupp och få ökad teoretisk kunskap.

5 Vilka är de största hindren med sådan handledning?

En svårighet att arbeta med är att deltagarna är handledningsovana. Det måste skapas en trygghet i det och formuleras tydliga förväntningar på vad en sådan handledning kan ge. Om deltagarna inte vågar ”blotta” sig inför övriga deltagare i gruppen. Om man t.ex känner sig misslyckad för att man inte klarar av att hantera en situation i stället för att våga prata om den och komma fram till lösningar.

6 Har förutsättningar funnits för att bedriva handledning enligt syftet? Om inte vad har saknats?

Förutsättningar har funnits men det uppstod ett problem när 3 ville hoppa av till förmån för kollegor. Frågor väcktes om syftet med detta. Vem låg bakom och varför?

Vad är enligt din bedömning, det huvudsakliga resultatet av handledningen? Hur vet du det?

Deltagarna vågar mer i sin yrkesroll efter att ha lyssnat in övriga deltagares synpunkter på problem både gentemot brukaren och chefen. Det var en stor poäng att de kom tillsammans, fick kännas sig som en grupp kollegor, att de stöttade varandra, lärde sig av varandra och detta under stöd och struktur av en handledare. En varaktig modell har skapats som bygger på ett oerhört uttänkt upplägg.

Handledningen har enligt handledarna fyllt många syften och har enligt deras bedömning varit meningsfull från båda håll.

Slutsatser från ledningsgrupp

Ledningsgruppen konstaterar att när det gäller kommande kompetensutveckling av personlig assistans är det viktigt att det finns en god tillgång till kontinuerlig handledning av såväl de personliga assistenterna som deras handledare ute i kommunerna.

Ledningsgruppen har fått rapporter om att två år av de flesta projektdeltagarna inte upplevs som en alltför lång projekttid. Men kanske är ettårigt projekt att föredra i framtiden. I det nuvarande projektet har det gått bra att i vissa fall byta projektdeltagare efter halva tiden. Kursrådsrepresentanten uttrycker att de personliga assistenterna vill fortsätta med handledning på sina arbetsuppgifter. Kursrådsrepresentanten har enligt uppgift fungerat väl. En styrka med detta kompetensutvecklingsprojekt anser ledningsgruppen ha varit kombinationen av handledning och teori. De tror att det är nödvändigt att arrangera en sådan kombination för att bidra till en god kunskapsutveckling av personlig assistans. Momentet ”Handledning på handledning” som erbjudits projektets handledare anses också varit bra med tanke på att handledarna oftast är ensamma i sina roller och själva behöver ”påfyllning” för att orka fungera väl i sina handledarroller.

Projektledar och samordnarrollen.

Projektledaren uttrycker att detta projekt bidragit till att han har haft en alltför stressig arbetssituation beroende av hur förväntningarna i övrigt ser ut kring vad han skall åstadkomma i sin roll som handledare inom Handikappförvaltningen.

Från mötesprotokoll framgår att de aktiviteter som planerats har genomförts och att projektledaren löpande har hanterat inkommande utmaningar såsom att assistenter, arbetsledare och handledare har slutat samt att föreläsare blivit sjuka eller tackat nej. Informationen har varit god till berörda och stor öppenhet har rått. .

En genomgång av projektledarens och FoU samordnarens informationsinsatser till berörda aktörer visar att det är mycket bredvidarbete i en samverkansmodell. Med så många olika typer av aktörer och insatser krävs enorm samordning. Detta leder också fram till frågan inte bara om tid för detta men också om egenskaper/kompetens hos de personer som har detta till uppgift. Båda uppger att samverkan dem emellan har fungerat bra och att de har kompletterat varandra. Vanligtvis har projektledaren en entydig roll som handlar om entreprenörskap kring tid, kostnader och fokus. Han måste se till att de inblandade kan arbeta tillsammans. Detta har projektledaren absolut lyckats med. Men arbetsuppgifterna har vida överstigit ”entreprenörskapet” Blandningen av direktivstyrning, tydlig roll och uppgiftsfördelning och förankring har fungerat väl. Vad man kan fundera över är om det är rimligt möjligt eller önskvärt att en projektledare också är utförare av direkta stödinsatser även om det i detta projektet har fungerat. Man kan också fråga sig vem som är entreprenören, är det Kommunförbundet i egenskap av utbildningsarrangör?

Intressenternas eftervärdering.

Västra Götalandsregionen-vuxenhabiliteringen	Skaraborgssamverkan	Brukarorganisation HSO
<p>Samverkan på individnivå har fungerat väl enligt de kriterier jag angav. På organisationsnivå har vi kvarstående oklarheter i Västra Götalandsregionen och man har kunnat se exempel på sådana. Lokalt märks det exempelvis då kommunala insatser skall samordnas med sådant som faller inom primärvårdens ansvarsområde, då det medicinska ansvaret skall fastställas; exempelvis vem som skall vara patientansvarig läkare för en brukare med ett omfattande funktionshinder inkl. behov av medicinskt omvårdande slag resp. då brukare behöver extrapersonal vid tillfälliga sjukhusvistelser.</p>	<p>Samarbetet med Habiliteringen – V:a Götalandsregionen har fungerat mycket bra. Den överenskommelse vi fann om ex.vis. självkostnadspris för handledare och att Habiliteringen kunnat bistå med projektledarskapet utan särskild kostnad har möjliggjort att denna utbildning överhuvudtaget kunnat genomföras och förstås att vi hittade en lösning med insatsen som utvärderare.</p> <p>Konstellationen i ledningsgruppen och samarbetet i den med bl.a. repr från brukarorg, ass-repr & arb.ledn-repr har fungerat effektivt och vi har kunnat fånga upp, diskutera och lösa saker för att förbättra utbildningen under projektets gång.</p> <p>Referensgruppen med olika brukarorganisationsmedlemmar visade sig också vara lyckat</p> <p>Slutligen bör nämnas att vi lyckades rekrytera handledare från två kommuner, länsjukvården (rehab), och Vuxenhabiliteringen blev ett ovanligt lyckat grepp. Anders roll som handledare för handledarna var nödvändigt för det goda resultatet.</p> <p>Jag tror också att greppet med att ta med arbetsledarna och deras handledning av Anders har bidragit till det goda</p>	<p>De frågor/synpunkter vi haft har i huvudsak beaktats.</p>

	resultatet	
--	------------	--

Resultat och eller effekter angående:

Intressenter→ Kompetens hos ↓	VG region- vuxenhabilitering	Skaraborgssamverkan	Brukarorganisation
Personliga assistenter	De personliga assistenternas medvetenhet i sitt yrkesutövande och exemplen i projektet på hur de kunnat använda sig av kunskaper de fått genom sitt projektdeltagande motsvarar mina positiva förväntningar på vad ett sådant här projekt kan bidra till		Har höjts
Arbetsledare	Det har varit ett mycket lyckat grepp att inkludera arbetsledare i projektet och ge dem stöd och möjligheter till en parallell kompetensutveckling.		Har höjts
Modell	Modellen har fungerat bra under projektiden. Men jag är inte säker på att den är realistisk som fortsatt modell för stöd och utbildning av personliga assistenter	Med tanke på den information som nått FoU-enheten har vi skapat en hållbar modell för stöd och utbildning för personliga assistenter och dess arbetsledare	Modellen fungerar, svårighet som alltid att få kommunerna att betala för en bra utbildning.
Nätverk	I detta avseende har vi inte kommit mycket längre under projektiden än innan projektet startade utan vi har haft fullt upp med att genomföra projektet. Det riskerar att bli svårt att få ett personligt(och i viss utsträckning närmast ideelt) engagemang från enskilda nyckelpersoner och tillräcklig frikostighet från olika organisationer vad gäller exempelvis handledarnas arbetstid i motsvarande framtida stödprojekt	Vi har en pågående kompetensutvecklingsanalys genom ESF-Mål 3, och räknar med att utfallet av analysen skall visa att vi fortsätter med vårt koncept. Kruket är hur vi kan hålla handledargruppen intakt och hur vi löser handledningen och utvecklingen för dem...	Nätverk har möjliggjorts och förhoppningsvis skapats. Det är nu upp till de som ingår att på bästa sätt förvalta möjligheterna.

Inga av de som tidigare har svarat från VG region eller Skaraborgssamverkan har svarat denna gång. De som bidraget nu är projektledaren från VG region och samordnaren från Skaraborgssamverkan

Övriga synpunkter och reflektioner

Tyvärr är det bara en bråkdel av alla assistenter som får ta del av denna typ av utbildning/vidareutveckling anser brukarorganisationen HSO.

Projektledaren anser att problemet kvarstår att ett kompetensutvecklingsprojekt på denna ambitionsnivå når en försvinnande låg andel av de personliga assistenterna i exempelvis området Skaraborg. ”Kvalitén i en tänkt kompetensutvärdering står i ett svårlöst spänningsförhållande till kvantitetsbehov.” Det vore utomordentligt värdefullt att upprepa en del av utbildningsdagarna för andra åhörargrupper.

Referensgruppen för projektet har också bidragit med hur den uppfattat utbildningen och eventuella förslag för framtida vidareutbildningar:

- Att utbildningsmodellen används ute i kommunerna
- Att göra en brukarutvärdering för de brukare som ingått i projektet
- Bra att arbetsledarna också får handledning
- Positivt att brukarorganisationerna medverkat i projektet. Detta med samråd kommer att få en annan betydelse i framtiden. Det kommer att ställas andra krav framöver.

Den gruppen verkar enligt mötesprotokoll mycket nöjd med projektet. Man är mycket intresserad av vad projektet kommer att mynna ut i framtiden och man såg positivt på om det blir en dag i mars kring utvärderingsrapporten.

5. Slutsatser och reflektioner

Det material som har redovisats i denna rapport går på flera sätt utöver den ram som utvärderingen avser. Min bedömning är att sammantaget finns det mycket generell kunskap att hämta för såväl den som vill bedriva utbildning som för den som vill driva verksamhet och för hur samverkan mellan olika verksamheter/partner kan fungera. Jag har därför valt att ta med i ”överkant” utan att dra för mycket slutsatser av detta. Vad gäller projektets syfte och mål handlade det om att skapa en modell som efter projekttiden skall kunna användas kontinuerligt av kommunerna för stöd och utbildning av de personliga assistenterna. Avsikten är att långsiktigt utveckla och höja kunskapen och kompetensen hos personliga assistenter och deras arbetsledare. Inom projektet undersöks vilka förutsättningar för kunskapsbildning som är möjliga att skapa för de personliga assistenterna. Betoningen ligger på yrkesrollen mer än på ett specifikt funktionshinder.

Den långsiktiga tanken med projektet är även att skapa ett nätverk av handledare, som till rimliga kostnader kan anlitas av kommunerna för fortlöpande handledning av personliga assistenter. Det förutsätter att man får tag på kunniga handledare från olika verksamhetsområden.

Detta kopplas till utvärderingens syften med tillägg av reflektioner. Reflektion handlar mycket om de frågor som väcks av det man hittar och frågor är ett bra redskap för att berörda själva kan börja ställa och formulera sina egna frågor för att sedan skapa lösningar. En erfarenhet är att det finns väldigt mycket lösningar på frågor som ännu inte är formulerade. När svaret är kompetensutvecklingsprojekt vad är då frågan?

Kontroll:

Man har gjort det man skulle på utsatt tid och nått avsedda resultat förutom när det gäller att skapa ett nätverk av handledare. Både projektmål och deltagarnas och intressenternas egna mål har uppnåtts genom att kunskap har utvecklats och kompetensen har ökat hos arbetsledare och assistenter. Skälet till att man inte lyckats skapa ett nätverk av handledare uppges vara tidsbrist hos projektledare/samordnare. Tidsbristens orsak är delvis allt dolt arbete som har utförts av projektledare och FoU samordnare och som man inte hade tänkt in från början. Dessutom tar samverkan tid. Om samverkan skall tas på allvar vilket man har velat i detta projekt, kräver detta både processer och strukturer för medinflytande.

Beslut: Beslutssituationen handlar om framtida användning och det står helt klart att en modell med handledning som kärna och över tid är fruktbar. Handledningen fyller de flesta av assistenternas behov av kompetensutveckling. Men frågan om förutsättningarna för kunskapsbildning kvarstår. Vem skall vara entreprenören och i vilka frågor? Vad är ekonomisk rimligt och möjligt både för verksamheter som skall låta assistenter och arbetsledare delta och finns det verksamheter som är villiga att låna eller ”hyra” ut handledare till detta? Hade handledningen fungerat lika bra om handledarna inte fått egen handledning och det inte hade ingått i ett större sammanhang? Hur stor skall en ”utbildningsorganisation” vara, och vilka är aktörerna som skall medverka i olika processer inom olika strukturer? Om man tänker sig utöka genom att man vill nå flera är detta en viktig fråga att beakta. Är då lokala modeller att föredra?

Lärt:

Alla involverade bedömer att de har fått ökad kunskap och flera av svaren tyder på ökad kompetens dvs. förmåga att omsätta kunskapen i handling. Modellen har många delar som verksamma men är modellen hållbar långsiktig utan förplanering på hemmaplan om sitt egna deltagande samt hur det skall förankras efteråt. En konkret fråga för assistenter och arbetsledare skulle kunna vara en egen uppstart på hemmaplan där man involverar den kommande kompetensutvecklingen i sin egen utvecklingsplan och ev. kopplar det till löneutveckling etc. På så sätt kan det också bli en kunskapsförankring både hos person och verksamhet och ett bidrag till kvalitetssäkring. Risker finns annars att det blir mest här och nu och inte så framtids och handlingsinriktat. I projektbeskrivningen ställdes ett antal krav på deltagarna men var det rätt krav?

Dagboksanteckningarna utgjorde ett betydande material främst i att beskriva vad som hänt. Det är det första steget i yrkesrollsutvecklingen att börja ordsätta men det har varit svårare att skriva ner vad man känt och lärt. Detta beror både på ovana och tidsbrist men också på att det är en ”uppgift” som skall utföras i slutet av varje handledning. Vi har alla olika strategier för hur vi tar oss an uppgifter. Kanske var jag som utvärdera för otydlig i vad dagboksreflektioner kan innebära och kan hända skulle detta ha legat som en uppgift på hemmaplan mellan gångerna. Då hade man fått en kombination av uppgifts och processorientering vilket kanske är en mer fruktbar pedagogik. Dock framgår det av övrigt utvärderingsmaterial att man både känt och lärt främst genom verbal kommunikation. Det viktiga är tror jag att man börjar ordsätta så man får syn på sin befintliga kunskap och kan värdera den men att detta också är grunden till ny kunskap.

Avgörande när man vill arbeta med kompetensutveckling tror jag är synen på kunskap. Vem behöver ha vilken typ av kunskap? Vad är kunskap och hur får man den. Det lever fortfarande kvar en traditionell kunskapssyn som handlar om att kunskap är något man får när man åker bort på utbildning. Detta är ju ingen garanti för att man lärt något. När kommunen skall arbeta med kompetensutveckling torde det vara en viktig fråga att kunskapen är relevant så att det blir verksamt för dem verksamheten är till för. Därför är det viktigt med brukarinflytande vid uppstart av större utbildningsinsatser samt när en assistent skall gå enstaka dagar som handlar om det specifika funktionshinder som en brukare har. Men om handledning skall vara kärnan måste man först fastställa syftet med denna för att se vilket inflytande en brukare skall ha. Som vi kan se i detta projektet fyller handledningen väldigt många syften. Skall brukarna ha inflytande över om eller att en assistent skall ha handledning eller över innehållet eller både och. Självklart kan man tänka sig att man har handledningar och andra typer av kompetensutveckling tillsammans och det viktiga är man först formulerar vad det är fråga om.

Det finns flera perspektiv hur yrkesroller stärks och får status. Det ena är att det finns en formell utbildning innan så man kan bli ett yrke och att det sedan inom verksamheter och inom facket finns en mottagning för detta. Många yrken har också en språklig gemenskap. När det gäller personlig assistans är detta något kluvet. Ett annat perspektiv är ju att det kan vara svårt att motivera en utbildning innan till något som skall vara personligt där den mesta kunskapen kommer efter att man har börjat. En slutsats jag drar är att kunskapen är av flera typer och att den kan läras på många sätt. Av materialet framkommer i huvudsak tre typer av kunskap som assistenter behöver för att bli säkrare i sin yrkesroll. Det är då inte självklart att man lägger ut detta på utbildningsarrangörer utan kommunen har själv ett ansvar för vissa frågor och i vissa fall är detta också ett bättre resursutnyttjande om man köper rätt saker. Detta illustreras nedan med några exempel. Modellen bör fyllas i utefter varje verksamhet och assistanssituation och kan också kopplas till den enskildes kompetensutvecklingsplan. Anhörigas och eller företrädares roll har här inte tagits med men måste givetvis beaktas i varje situation.

Kunskapsmassa inom personlig assistans

Generell kunskap	Komplementär kunskap	Specifik kunskap
<p>Vad:</p> <p>1. Om verksamhetens ide och syfte för att skapa ett sammanhang för assistenten och ge denna ett uppdrag. Lagar och regler, värdegrund (Introduktion- svarar på frågan var är jag och vem är jag här))</p>	<p>Vad:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Etiska frågeställningar 2. Kommunikation 3. Motivation 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Huvudsakliga uppgifter hos brukaren. Rättigheter och skyldigheter för båda 2. Kunskap om funktionshindret 3. Användning av specifika hjälpmedel
<p>Hur: Introduktion</p>	<p>Hur: Handledning och enstaka kursdagar som inspiration under förutsättning att dessa tas om hand på hemmaplan.</p>	<p>Hur: Samtal, avtal, lära genom att göra på hemmaplan, kursdagar</p>
<p>Vem: Arbetsledare ansvarar. Brukare kan delta tillsammans med assistent.</p>	<p>Vem: Utbildningsarrangörer utför men kommunen beställer i samverkan med arrangör.</p>	<p>Vem: 1. Brukare, arbetsledare assistent</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Brukare eller utbildningsföretag eller kommunens

		resurspersoner ex sjuksköterska. 3. .Samma
När: Vid anställningens början samt fortlöpande vid lagändringar eller vid t.ex. klagomålshantering.	När: Fortlöpande när behov har formulerats av berörda. Långsiktigt .	När: 1. I början och vid stora förändringar i uppgifter 2-3. I början samt fortlöpande vid behov 4. I början samt fortlöpande vid behov 5.

När det gäller den specifika kunskapen handlar den ju om den person som har assistans och som sådan kan det vara svårt att skicka många assistenter på en kurs som bara är relevant för ett par personer eller också kan det vara svårt att invänta en sådan kurs om kunskapen behövs för att utföra assistansen. Utöver brukaren vilka resurspersoner har kommunen som den kan kalla till sig för att få denna kunskap t.ex. habilitering etc. När det då gäller frågan om en utbildning till personlig assistans innan man börjar så kan man av modellen kanske se vilka frågor som är möjliga att arbeta med innan och i så fall på vilket sätt.

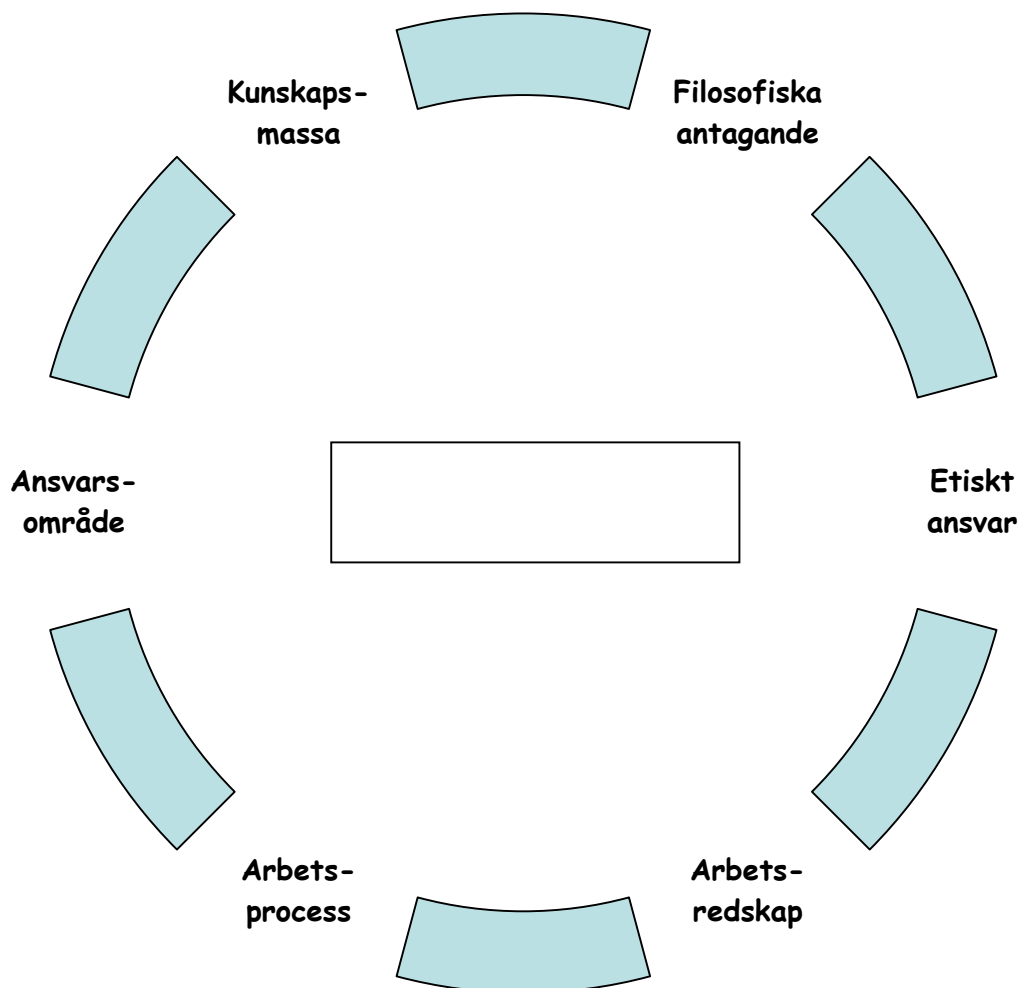
En yrkesrollmodell för personliga assistenter.

Avslutningsvis vill jag presentera en modell för att åskådliggöra alla delarna i en mycket sammansatt yrkesroll. Resultatet från denna utvärdering, framförallt vad som tagits upp i handledningarna, stämmer mycket väl in på denna modell som jag tidigare använt mig av för att synliggöra yrket personlig assistent.

6. YRKESMODELL - för personliga assistenter

En yrkes-/professionsmodell skall visa det typiska sätt på vilket en profession uppfattar sig själv. En *yrkesmodell*⁷ är en ram som skall beskriva de områden som utgör yrkets struktur. Själva ramen, de sex komponenter som ingår enligt nedan, kan användas av alla yrken. Innehållet i respektive komponent är däremot yrkesspecifikt och föränderligt över tid i takt med samhällsförändringar och människors behov.

⁷ Mosey A C. *Psychosocial components of occupational therapy*. New York: Raven Press; 1986.



FILOSOFISKA ANTAGANDEN

Filosofiska antaganden innehåller yrkets grundtankar om mänskligt liv dvs. det synsätt yrkesutövare har på människan i sig, på sig själv som människa, på människan i relation till andra människor; i grupp, i verksamheter och i samhället. Exempel på frågor att svara på enligt yrkets filosofiska antaganden:

Vad är ett människovärdigt liv? Vad är hälsa, utveckling, skada, sjukdom?

ETISKT ANSVAR

Etiskt ansvar innehåller yrkesutövarens yrkesmässiga ansvar, målet med personlig assistans, berördas rättigheter mm. Innehåller även eftersträvningsvärda egenskaper; dygder för yrkesutövaren. Innehåll under etiskt ansvar skall vara en moralisk guide för det praktiska arbetet.

Exempel på frågor att svara på enligt yrkets etiska ansvar:

Vilka dygder bör yrkesutövaren ha, sträva efter? Vad är målet med personlig assistans? Vilka rättigheter har personer med funktionshinder, deras anhöriga, annan personal, andra? Vilka skyldigheter har jag som personlig assistent? Juridiskt och moraliskt ansvar.

KUNSKAPSMASSA

Kunskapsmassa innehåller yrkets teoretiska grund dvs. speciellt utvald kunskap från olika områden som har relevans för praktiken.

Innehåll under kunskapsmassa består dels av:

en generell del, som handlar om det sammanhang och de lagar man verkar utifrån, och det uppdrag man som assistent har, rättigheter såväl som skyldigheter, arbetsledning, organisation, uppgifter och roller.

en komplementär del, som handlar om människa i utveckling, människa med funktionshinder, samspel mellan människor, etik och moral, kommunikation och bemötande, gränssättande etc.

en specifik del som handlar om hur personliga assistenter kan göra assistansen personlig utifrån den berördas behov, specifikt funktionshinder etc.

ANSVAROMRÅDE

Ansvarsområde innehåller de områden inom vilka yrkesutövaren har kunnande och erbjuder stöd till andra. Kan även beskrivas som den personliga assistentens specifika kompetensområde, interventionsområde eller den domän inom vilken yrkesutövaren ”griper in”.

Innehåll under ansvarsområde berör flera nivåer:

vardagsaktiviteter för delaktighet, för tillgänglighet, för personligt stöd, för boendestöd, för stöd i skola eller arbete, för nära relationer mm

hälsotillstånd, funktionstillstånd

omgivnings- och miljöfaktorer på såväl individ-, grupp-, verksamhets- och samhällsnivå

ARBETSPROCESS

Arbetsprocess innehåller det sätt på vilket yrkesutövaren identifierar och sedan löser problem. Arbetsprocessens sker stegvis och startar i en beskrivning av vardagssituationen som sedan förklaras och analyseras, värderas, mål formuleras, genomförs, utvärderas osv.

ARBETSREDSKAP

Arbetsredskap innehåller de speciella medel eller beprövade redskap genom vilka yrkesutövaren visar sin kunnighet. Kan även beskrivas som det vedertagna sätt på vilket yrkesutövaren fullgör sitt ansvar mot person, verksamhet och samhället.

Framtida effekter och frågor.

Utvärderingen har inte möjlighet att beakta alla intressanta frågor som kommer upp under ett sådant projekt. I utvärderingen har jag försökt ta med intressenternas utvärderingsfrågor som främst är kopplat till projektets syfte och mål. Inledningsvis fanns tankar om att göra en större utvärdering och Kommunförbundet och Kommunals representant gjorde ett försök att ansöka om stöd till detta. Detta blev inte möjligt men jag lyfter ändå här fram kvarstående frågor att utvärdera om någon i framtiden känner sig manad att ta sig an dem eller om deltagarna på egen hand vill försöka hur det blev med detta just hos dem:

- a. Kommunledningarnas intresse för fortsatt utbildning för sina personliga assistenter enligt projektets modell
- b. Finns det fler kommuner intresserade, även utanför Skaraborg
- c. Har kommunen en vilja att utbilda alla anställda som kommer i kontakt med allmänhet och eller funktionshindrade
- d. Har utbildningen givit något svar/lösning kring hur man kan rekrytera till ett genomgångsyrke (ett delvis svar har givits)
- e. Har utbildningen lett till att vi fått anständigare arbetsförhållanden för de personliga assistenterna och anhöriga till hjälptagarna
- f. Hur ser effekterna ut 1 år efter avslutad utbildning
- g. Hur ser kostnadsperspektivet ut

I referensgruppen föreslog man att en del av utvärderingen kunde vara att fråga brukare hos vilka projektets assistenter arbetar om dessa brukare märkt av någon form av förändringar under projekttiden i hur assistenterna utövar sin assistans!

Förslaget är spännande tycker projektledaren men det är ju inte helt lätt att genomföra. Vilka brukare kunde vara tänkbara att fråga? Om kursdeltagaren är en assistent i en större assistentarbetsgrupp, blir en sådan granskning då väl närgången? Är det realistiskt att tro att flera brukare skulle kunna formulera sig kring sådana eventuella förändringar? Skapar vetskapen om att assistenterna går i ett kompetensutvecklingsprojekt förutfattade meningar? Vore det rimligare att fråga arbetsledarna om dessa iakttagit förändringar hos de personliga assistenterna - eller kanske är handledarna de som skulle kunna ha de största förutsättningarna att yttra sig över detta - förutom att man naturligtvis borde få de "säkraste" uppgifterna helt enkelt genom att fråga assistenterna själva?

7. Litteratur

Offentligt tryck

SOU 1991:46 Handikapp, Valfärd, Rättvisa. Huvudbetänkande från 1989 års handikapputredning

SOU 1999:21 Lindqvists nia – nio vägar att utveckla bemötandet av personer med funktionshinder (Bemötandeutredningen)

Prop 1992/93:159 Stöd och service till vissa funktionshindrade

LSS Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade

LASS Lag om assistansersättning

Prop 1999/200:79 Från Patient till Medborgare

Övrig litteratur, Tidningar, tidsskrifter, rapporter

Anden G, Wästberg I C och V Ekensteen (1993) Personlig assistans Larssons Förlag Täby Arbetsmiljöverket, Personlig Assistent, ett yrke i gränslandet till det privata

Dehlin Ann (1997) Personlig assistent, en rättighet ett yrke, Studentlitteratur, Lund.

Centrum för folkhälsoforskning 1996, Marie Louise Hall-Lord Anders Axelsson m fl. *Från reform till verklighet. Bättre med ett självvalt än ett kommunvalt liv- en enkätstudie om personlig assistans i Göteborg.* Lägesrapport 1996:1. Landstinget Värmland

Engen Tone, Anette Klippe och Per Skoglund (red) (2002) Att ge vardagsstöd till människor med funktionshinder. – Förändrade verksamheter eller verksamma förändringar? FoU i Väst GR Rapport 4:2002

Engen, Tone (red) ORDSÄTTA – att skapligt få veta om personlig assistans av personliga assistenter Läsrörelsen, Karlskrona 2003, Stiftelsen ett helt liv.

Gough, Ritva och Maria Modig. Leva med personlig assistans.

Larsson Monica Att vara ett mänskligt hjälpmedel Institutionen för socialt arbete, Lunds Universitet, 2004

Mosey A C. Psychosocial components of occupational therapy. New York: Raven Press; 1986.

Kompetensutveckling av personliga assistenter och dess arbetsledare

Föreliggande rapport handlar om att skapa en modell som skall kunna användas kontinuerligt av kommunerna för stöd och utbildning av de personliga assistenterna. Avsikten med det projekt som här utvärderats är att långsiktigt utveckla och höja kunskapen och kompetensen hos personliga assistenter och deras arbetsledare. Inom projektet undersöks vilka förutsättningar för kunskapsbildning som är möjliga att skapa för de personliga assistenterna. Betoningen ligger på yrkesrollen mer än på ett specifikt funktionshinder.

Basen i modellen är handledning. Handledningen av de personliga assistenterna ges parallellt med att assistenternas arbetsledare får stöd i sina arbetsledande uppgifter av en projektledare. Även handledarna får stöd av projektledaren under projektets gång. I projektet undersöks om handledning är en bra form för kunskapsbildning hos de personliga assistenterna och deras arbetsledare. På grundval av de behov som identifieras och formuleras av assistenterna ihop med handledarna anordnas utbildningsdagar, administrerade av FoU-enheten. En del utbildningsdagar är tillgängliga även för andra än kursdeltagarna. Utbildningsmodellen är ett samarbetsprojekt mellan Västra Götalandsregionen och kommunerna i Skaraborg
(Författare Tone Engen)

ISSN 1652-795X



Bengt Ericsson, FoU-samordnare
bengt.ericsson@skaraborgssamverkan.se
Tfn 0500-49 72 06

www.fouvalfard.org/skaraborg
postadress: Box 54, 541 22 Skövde