

KOMPETENSUTVECKLING INOM ÄLDREOMSORGEN

-en kvalitativ studie av undersköterskors
upplevelser av kompetensutveckling

Examensarbete inom huvudområdet pedagogik
Avancerad nivå 15 Högskolepoäng
Hösttermin År 2018

Mikael Ekman

Handledare: Susanne Gustavsson
Examinator: Antita Kjellström

Sammanfattning

Arbetets art: Examensarbete i pedagogik, avancerad nivå
Högskolan i Skövde

Titel: Kompetensutveckling inom Äldreomsorgen- kvalitativ studie av undersköterskors upplevelser av kompetensutveckling

Sidantal: 35

Författare: Mikael Ekman

Handledare: Susanne Gustavsson

Datum: 2018-12-03

Nyckelbegrepp: Kompetensutveckling, livslångt lärande, reell, formell och informell kompetens, sociokulturellt perspektiv, situerat lärande.

Kompetensutveckling är i dag ofta en naturlig del av arbetslivet. Kompetensbehoven förändras över tid. En persons yrkesliv spänner ofta över ett antal decennier. Den grundutbildning i form av formell utbildning som kvalificerat för en anställning inom organisationen kommer inte att täcka de nya behov av kompetens som uppstår i yrkeslivet. Studien utgår ifrån en grupp undersköterskor inom äldreomsorg i en mindre kommun. Deras upplevelser och uppfattningar om kompetensutveckling ligger till grund för studien. Kompetensutveckling blir för dem ett sätt att möta den utveckling de möter i yrket. Den kommunala vuxenutbildningen får då en funktion av att organisera utbildningar. Undersköterskornas upplevelser av kompetensutveckling belyses hur de påverkas på ett personligt plan och hur förståelsen för arbetet förändras, och när undersköterskorna upplever att de lär. Studien utgår ifrån ett sociokulturellt perspektiv med fokus på situerat lärande enligt Lave & Wenger (1991). Det empiriska materialet analyserades genom en kvalitativ innehållsanalys enligt Lundman & Granheim (2012). Ett hermeneutiskt perspektiv har tillämpats vid tolkningen av resultatet (Hartman 2004).

Abstract

Study: Degree project in master education, Advanced level, 15 ECTS,
University of Skovde

Title: Competence development in the elderly care- a qualitative study of the researcher's
experience of skills development

Number of pages: 35

Author: Mikael Ekman

Tutor: Susanne Gustavsson

Date: December, 2018

Competence development is often a natural part of work. A basic healthcare education needs to be complemented with skills/competence development. This is the reality for Swedish care takers in the studied municipality. Their experiences and perceptions of skills development, form the basis of the study. Municipal adult education has in the study the function of organizing training. The study is based on a qualitative approach with a socio cultural perspective of learning, and with a focus on the theory of situated learning (Lave & Wenger 1991). It will illustrate how common situations at their work are used for learning. The ambition with the study is to show when the perceived learning takes place. How the care takers will be affected personally and their understanding for the work will be studied. For the analysis of the empirical material a hermeneutic perspective, and the method for content analysis, was applied. The results show that the workplace is an important arena for developing skills. The discussion shows that norms affect learning.

Keywords: Competence- development, lifelong- learning, real, formal, informal- competence, socio- cultural perspective and situated learning.

Förord

Jag vill rikta ett stort tack till Susanne Gustavsson för all hjälp med handledning av den här magisteruppsatsen. Även till de undersköterskor som med en positiv attityd ställde upp och berättade om sina upplevelser av kompetensutveckling.

Innehåll

1 Inledning	1
1.1 Sammanfattning av studiens problemområde.....	3
1.2 Syfte och frågeställningar	4
2 Bakgrund	4
2.1 Studiens kontext	4
2.2 En översikt av begreppet undersköterska	6
3 Tidigare forskning	7
3.1 Lärande i arbetsgrupper	7
3.2 Forskning om lärande på arbetsplatser	9
4 Teori	9
4.1 Kompetens och kompetensutveckling	10
4.2 Lärande i och för arbetslivet.....	13
4.3 Metodologi	16
Del 5 Metod	19
5.1 Ingress.....	19
5.2 Intervjuerna	19
5.3 Urval av verksamheter och undersökningsgrupp.....	20
5.4 Genomförande.....	21
5.5 Analys.....	22
Hur märker du att ditt yrkeskunnande utvecklas?.....	23
5.6 Trovärdighet och giltighet	24
5.7 Etiska frågeställningar	24
6 Resultat	25
6.1 Resultatredovisning	25
6.2.1 Anställningsår och målet för verksamheten	25

6.2.2 Bakgrund och verksamhet	25
6.2.3 Sammanfattning	26
6.3.1 Yrkesutbildning	27
6.3.2 Utbildning	27
6.3.3 Sammanfattning	28
6.4.1 Arbetets förändring, huvudsakliga arbetsuppgifter och yrkeskunnande	28
6.4.2 Ditt arbete.....	28
6.4.3 Sammanfattning	29
6.5.1 Lärande	30
6.5.2 Kompetensutvecklingsinsatser	30
6.6. Sammanfattning	33
7 Diskussion	33
7.1 Metoddiskussion.....	33
7.2 Resultatdiskussion	34
7.3 Kompetensutveckling och normers påverkan.....	34
7.4 Kompetensutveckling ur ett individuellt humanistiskt perspektiv.....	35
7.5 Förändring av kompetens och avrundande kommentarer	35
Litteraturförteckning	36
Bilagor	40

1 Inledning

Den här studien handlar om kompetensutvecklingsinsatser för undersköterskor verksamma inom äldreomsorg i en mindre kommun. Den är avgränsad till ämnen och kurser inom vård- och omsorgsprogrammet i en kommunal vuxenutbildnings regi. Det är intressant att belysa kompetensutveckling ur flera olika perspektiv. Den är för det första en del av det livslånga lärandet som möjliggör för individen att anpassa sig till förändrade krav i arbetslivet. Hur undersköterskor utvecklas yrkesmässigt och hur yrkesidentiteten kan stärkas via kompetensutveckling är ytterligare ett perspektiv värt att lyfta fram. Det är även betydelsefullt att se om kompetensutveckling förändrar personens syn på sig själv. Ur ett samhällsperspektiv står vård- och omsorgssektorn inför en stor utmaning att rekrytera undersköterskor till verksamheten. Genom att erbjuda karriärvägar och låta undersköterskor utvecklas i yrket menar Sveriges Kommuner och Landsting (2018) att yrket som undersköterska kan bli mer attraktivt. För att täcka behovet av personal räcker det inte att endast rekrytera de som utbildas inom vård- och omsorgsprogrammet. Även den personal som går in i yrket utan formell utbildning måste få möjlighet till en grundläggande vård- och omsorgsutbildning och även delta i fortlöpande kompetensutvecklingsinsatser. För att ta tillvara den betydelsefulla gruppen med vård- och omsorgspersonal som inte har tillräckligt med gymnasiepoäng i vård- och omsorgskurser för att kvalificera sig för tillsvidareanställning, behöver deras reella kompetens tas tillvara genom validering. Det innebär enligt Skolverket (2013), att arbeta efter en strukturerad process där kunskap identifieras och värderas oberoende hur kunskapen förvärvats. Här spelar vuxenutbildningen en stor roll. Förutom valideringen erbjuds individen att komplettera kurser för att nå de gymnasiepoäng som krävs för tillsvidareanställning.

Efter att ha arbetat som vård- och omsorgslärare inom kommunal vuxenutbildning ett antal år, och fått möjlighet att möta många yrkesverksamma undersköterskor som deltagit i olika kompetensutvecklingsinsatser. Utifrån dessa erfarenheter har jag utvecklat ett intresse för hur undersköterskorna påverkas och utvecklas genom kompetensutveckling. Anna är ett exempel på hur en person utan formell vård- och omsorgsutbildning använt sig av den kommunala vuxenutbildningen för att få en formell utbildning och som sedan fortsatt sitt livslånga lärande genom kompetensutvecklingsinsatser, via arbetsgivarens initiativ. Anna är en av studiens informanter.

Anna valde ekonomiprogrammet på gymnasiet. Efter skolan prövade hon att arbeta i några olika affärer. Men, som hon uttrycker sig, det var inte ”min grej”. Det blev av en tillfällighet ett sommarjobb inom äldreomsorgen. En bekant övertalade Anna att pröva. Först var hon tveksam men gav det en chans, den där sommaren för 16 år sedan. Anna märkte snart att äldreomsorgen var det hon ville arbeta med. Den nära kontakten med vård- och omsorgstagare och närstående var något som passade Anna väl. Hennes intresse för att möta och läsa av människor med skiftande behov fick hon utlopp för i äldreomsorgen.

Affärsarbetet hade gett en känsla av ytlighet. Arbete i äldreomsorgen gav något annat. Även enhetschefen på äldreboendet uppmärksammade Anna och erbjöd ett nytt vikariat när

sommaren var slut. Kommunen där Anna arbetar kräver formell vård- och omsorgsutbildning, för tillsvidareanställning. Utbildning blev för Anna nästa fråga att ta ställning till. Anna valde att satsa fullt ut och läsa Omvårdnadsprogrammet inom kommunens vuxenutbildning och var färdig med det 2011. Några kurser kunde valideras och de återstående lästes på konventionellt sätt med lärarledd undervisning.

För Annas del har utbildning inneburit att en process utvecklats inom henne själv. Hon började att reflektera över innehållet i arbetet och hur det förändras genom utbildning. Hon reflekterar även att lärandet stimuleras genom att delta i en arbetsgemenskap med andra undersköterskor och hur det kan utveckla en yrkesidentitet genom att dela andras erfarenheter runt vård och omsorgsfrågor. Efter sin grundutbildning har hon vid flera tillfällen deltagit i äldreomsorgens kompetensutbildningar som genomförts av vuxenutbildningen i den kommunen där hon arbetar. Kursernas teoretiska innehåll innebär att Anna utvecklar kunskaper inom olika områden knutna till vård- och omsorgsverksamheter. När den här kunskapen prövas och omprövas i den egna yrkespraktiken utvecklas förmågor att arbeta med vård- och omsorgssituationer, alltså praktisk kunskap. Denna erfarenhet kan jämföras med lärande genom deltagande i en arbetsgrupp som (Säljö 2000) beskriver som sociokulturellt lärande.

Yrkeskunnandet utvecklas och prövas i den egna praktiken och genom det sker en utveckling av förtrogenhetskunskap. En jämförelse kan göras till Benners (1993) tankar om sjuksköterskors utveckling och utvecklande av yrkeskompetens. Där hon inledningsvis beskriver novisen som har utbildning men saknar yrkeslivserfarenhet och därför inte bemästrar de situationer som uppstår i yrket. Utveckling sker genom deltagande i en praxisgemenskap. Allt eftersom utvecklas förtrogenhetskunskap. Det sista stadiet innebär att sjuksköterskan genom att använda sin teoretiska referensram och tillämpa denna i skiftande situationer till slut når en expertnivå och är då kapabel att lösa komplexa situationer. Benner (1993) menar att en förtrogenhetskunskap utvecklas genom kontexten personen möter i yrket.

För Annas del kan man även vända på perspektivet och se att hon inledningsvis i vård- och omsorgsycket, då hon saknade formell utbildning ingick i en social kontext tillsammans med vård- och omsorgstagare och kollegor. I de här situationerna började Anna att reflektera över yrkets innehåll och därigenom utvecklade hon kunskaper som hon senare möter formellt i vård- och omsorgsutbildningen. Hon drar även nytta av kunskapen genom att vissa kurser kan valideras, det innebär att kunskaper bekräftas. Här ses åter en parallell till det sociokulturella lärandet. Säljö (2000) ger en beskrivning av. Det visar på det särskilda värde som lärande på arbetsplatsen ger. Genom att delta i en yrkesverklighet där någon form av vara eller tjänst ska produceras blir det en lärande miljö som är autentisk. I det här fallet med vård- och omsorg. Den här lärandemiljön nämner Ellström (2005) och menar att den ofta har ett fokus på reproduktion men man måste se den även ur ett utvecklingsinriktat perspektiv. Studiens problemområde är kompetensutveckling för undersköterskor i äldreomsorg och vilken yrkesmässig och personlig betydelse den kan få samt hur kompetensutvecklingen kan bidra både individuellt och kollegialt till undersköterskans yrkespraktik.

Kompetensutvecklingsfrågan är ständigt aktuell då förutsättningarna för äldreomsorgen hela tiden förändras och utvecklas på samma sätt som samhället i övrigt genomgår förändringar. Att

delta i kompetensutveckling kan därmed även ses som en förutsättning för att över tid bemästra yrket. Ansvar för att vård- och omsorgspersonal får möjlighet att kompetensutvecklas ligger på arbetsgivaren enligt Socialstyrelsen (2017). Även på ett mer personligt plan kan kompetensutveckling bidra till att undersköterskans, i många fall osynliga och tysta yrkespraktik, synliggörs och kommuniceras i samband med kollegial kompetensutveckling. Arbetsplatsens möjligheter för lärande lyfter även Ellström (2003) och påpekar vikten av att integrera lärandet på arbetsplatsen. Studien avser att fördjupa kunskaperna om undersköterskans upplevelse av personlig utveckling och stärkt yrkesidentitet i samband med kompetensutveckling. Resonemanget kan utvecklas genom följande frågor som är centrala i studien. När uppfattar undersköterskor att lärande sker? Hur uppfattar undersköterskor att förståelsen för arbetet förändras genom utbildning och hur påverkas de som personer av utbildning?

Äldreomsorg och kommunal vuxenutbildning har ett gemensamt intresse att utveckla de här nämnda frågorna som rör kompetensutveckling. Arbetsgivaren vill ha undersköterskor som känner säkerhet i yrket. Det är av intresse att se vilka förmågor kompetensutveckling kan utveckla hos kursdeltagarna och hur de sedan drar nytta av dem i arbetet. För den kommunala vuxenutbildningens del är det intressant att se hur undersköterskor lär och vilka redskap som de använder för att utvecklas i sitt lärande. För båda verksamheterna är därför frågan om varför kompetensutveckling behövs, intressant att studera. Äldreomsorgen har möjlighet att ge i uppdrag till den kommunala vuxenutbildningen att genomföra kompetensutvecklingsinsatser. Samarbetet som uppstår mellan de båda verksamheterna kan innebära fördelar som att de knyts närmare varandra, och tillsammans utvecklar en framgångsrik lärandemiljö. På arbetsplatsen finns möjlighet för att utvecklas genom det informella lärandet menar Olofsson (2017). Det kan uppstå samtidigt som undersköterskorna utför rutinmässiga arbetsuppgifter. Läraren kan här dra nytta av informella lärandet och göra undersköterskorna medvetna om dess betydelse.

Det är vuxenutbildningen tillsammans med gymnasieskolan och AMU, arbetsmarknadsutbildning, som står för den största delen av den vård- och omsorgsutbildning som erbjuds enligt SCB (2017). Informanterna i studien har alla läst vård- och omsorgskurser via den kommunala vuxenutbildningen. Det är en stor verksamhet och antalet elever som studerade på vuxenutbildning totalt i riket var 2016 ca 222 000 (Skolverket, 2017). När det gäller vuxenutbildningens vård- och omsorgsutbildning examineras 4 500 elever årligen. I rapporten framgår det att det här inte kommer att täcka behovet av utbildad personal. Ett troligt scenario är att antalet personer som går in i yrket kommer sakna vård- och omsorgsutbildning. Det påpekas särskilt i rapporten att för den här gruppen kommer kompetensutvecklingsinsatser att få stor betydelse. Det finns därför anledning att studera och utveckla aktuella frågor som rör vuxenutbildningens vård och omsorgsutbildning. Kompetensutveckling blir insatser som följer genom arbetslivet beroende på nya utmaningar och krav. Det blir en del av det *livslånga lärandet*.

1.1 Sammanfattning av studiens problemområde

Kompetensutveckling för undersköterskor behövs för att de ska kunna möta ett arbetsliv som förändras i takt med samhället för övrigt. Studien avgränsar sig till undersköterskor verksamma

inom äldreomsorg och där kommunal vuxenutbildning står för kompetensutvecklingsinsatserna. Studien undersöker när undersköterskor uppfattar att lärande sker? Och hur de uppfattar att förståelsen för arbetet förändras genom utbildning. Studien belyser även lärande utifrån ett personligt perspektiv genom hur undersköterskorna påverkas som personer av utbildning?

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att utveckla kunskap om hur en formell läraaktivitet i form av kollektiv kompetensutveckling förändrar undersköterskors syn på sitt arbete. Hur kan relationen mellan beprövad erfarenhet och ny kunskap förstås och vilken typ av kunskap kan bli redskap för att möta nya krav i verksamheten. Motivet till att genomföra den här studien är att öka kunskapen om kompetensutvecklingsinsatser för lärare och utbildningsanordnarens huvudman.

Syftet prediceras genom följande frågeställningar:

1. När upplever undersköterskor att lärande sker i arbetet?
2. Hur förändras förståelsen för arbetet hos en grupp undersköterskor som genomgår kompetensutvecklingsinsatser?
3. Hur påverkas undersköterskan som person av kompetensutvecklingsinsatser?

2 Bakgrund

I bakgrunden beskrivs inledningsvis orsaken till behovet av kompetensutveckling. Hur förändrade krav i arbetslivet i stort påverkar de som är yrkesverksamma. Behovet av medarbetare med ökad kompetens inom vård och omsorgsområdet lyfts fram och de satsningar som skett under senare år. Begreppet undersköterska problematiseras och förklaras utifrån en historisk utveckling.

2.1 Studiens kontext

Arbetslivets ständiga utveckling och förändring ställer krav på verktyg som kan hjälpa och stötta i den förändringen som det innebär. Ett av de verktygen blir kompetensutveckling genom utbildningssatsningar. Kunskapssamhället vi lever i är beroende av att medarbetare och organisationer utvecklar nya och relevanta kunskaper. Medarbetarna tar del av och blir deltagare i ett *livslångt lärande*. Att utvecklas blir inte bara en enskild angelägenhet, utan blir en naturlig del av hela den nationella sysselsättningspolitiken. Att delta i utbildningssatsningar blir ett sätt att ta del av den omvärld personen befinner sig i. En förändrad syn på kompetensutveckling har vuxit fram. Kompetensutveckling ses inte endast ur ett arbetsgivarperspektiv, där den leder till anpassning till arbetsuppgifter. Den personliga tillfredsställelsen och utvecklingen den kan innebära blir något individen själv får glädje av. Olofsson (2017) resonerar om de här tankarna och anger det som betydelsefullt att förstå vilka drivkrafter som ligger bakom, när yrkesverksamma går in i kompetensutvecklingsinsatser. De blir också en förutsättning för att hantera ett arbetsliv som är rörligare i dag än tidigare.

En orsak som påverkat arbetslivets rörlighet är bl.a. det faktum att vi är i dag en del av omvärlden på ett annat sätt än tidigare. Varför det är så kan förklaras med ökad globalisering. Avstånd krymper både intellektuellt och fysiskt. Vi har också en aktiv del i ett europeiskt

samarbete som har inneburit ett rörligare arbetsliv. Abrahamsson, Edling & Holmberg (2007) resonerar om orsaker till den stora rörligheten som påverkat arbetsmarknaden i så stor omfattning. En del berodde på den omfattande avregleringen av valuta vilket möjliggjorde att flytta verksamheter utomlands. Vad konsekvensen blev av det här kan ses ur olika perspektiv. Det gav möjlighet till nya karriärvägar och att avancera långt utanför det egna landets gränser. Att höra till en viss nation blev mindre viktigt. Världen öppnade upp på ett annat sätt än tidigare. Men alla såg inte fördelar i systemet. Konsekvensen kunde bli att ett arbete helt plötsligt försvinner från en ort för att flyttas till ett land med lägre lönebild. Abrahamsson, Edling & Holmberg (2007) framhåller att Sveriges situation sett annorlunda ut mot andra länder under flera decennier. Redan under 1970-talet fick andra europeiska länder problem med sysselsättningen. Sverige lyckades hålla uppe sin sysselsättningssiffra genom en ekonomisk politik som stärkte den svenska kronan. När det här inte var möjligt längre en bit in på 1990-talet ökade arbetslösheten markant. Det i sin tur ökade behovet av att kompetensutveckla människor som ofrivilligt kommit utanför arbetslivet. Under de här åren genomfördes större utbildningsinsatser.

Kunskapslyftet (SOU: 1997:158) som pågick mellan 1997–2002 var ett sådant exempel på åtgärd för att erbjuda framförallt lågutbildade möjlighet till utbildning på gymnasienivå, bland annat inom omvårdnadsprogrammet, vård- och omsorgsprogrammet, där många undersköterskor utbildades. Satsningen på utbildning gav dels möjlighet till arbete åt personer utan tidigare gymnasieutbildning, dels kunde vidareutbildning kompensera den kunskapsbrist som uppstod hos redan anställd personal. Då vård- och omsorgsarbetet blev mer avancerat kunde även Kunskapslyftets resurser användas för att kompetensutveckla personal. Under 1990-talet genomfördes bl.a. reformer som innebar att patienter snabbare fick lämna sjukhusen för att fortsatt vårdas av äldreomsorgen (SOU 2007:88) Det i sin innebar ett behov av kompetenshöjning då äldreomsorgens personal mötte helt nya utmaningar. Exempelvis var det ett större antal vård- och omsorgstagare som befann sig i livets slut och i och med det fick ett större vård-och omsorgsbehov som behövde tillgodoses utanför sjukhusen.

En ytterligare större kompetenssatsning var *Kompetensstegen*. Syftet med den var just att stödja i äldreomsorgens förändrade uppdrag med de allt fler och mer vård- och omsorgskrävande vård- och omsorgstagarna. Kompetensutveckling sågs som en möjlighet att utveckla kvalitén på längre sikt. Den genomfördes mellan 2006–2008 Efteråt utvärderades insatsen med tanke på effekten (SOU 2007:88). Det framkom att från äldreomsorgens sida utgick man generellt från att kompetensutveckling gav ny kunskap till undersköterskorna som de kunde omsätta i sitt arbete ¹ En aktuell satsning på nationell nivå är *Kompetenslyftet* Det innebär ett riktat statsbidrag som ska gå till utbildningsplatser inom vård och omsorg. Syftet är att öka kompetensen för tidsbegränsat anställda och därmed öka deras möjlighet för anställningsbarhet. Det innebär även att vården och omsorgen får fler kompetenta medarbetare (Sveriges Kommuner och

¹ Personalutbildning i äldreomsorg- blir den till nytta för de äldre? En utvärdering av Kompetensstegen (2009).

Landsting, 2018). De aktuella personerna saknar de gymnasiepoäng inom vård- och omsorgsprogrammet som krävs för anställning. Med de här exemplen kan man se att från samhällets sida har kompetensutveckling för vård- och omsorgssektorn uppmärksamats och flera satsningar har genomförts och nya tillkommer. Särskilt har äldreomsorgen prioriterats i de här satsningarna. Undersköterskornas kompetens kan beskrivas som ett kunskapskapital att förvalta och vidareutveckla för att möta nya krav. Men även för den personliga utvecklingen som kompetensutveckling kan ge.

Både personlig utveckling och organisationens krav på kompetenta undersköterskor är som nämnts starkt vägande orsaker till att bedriva och utveckla kompetensutvecklingsinsatser. Det uppstår behov av att engagera medarbetare och identifiera de områden vilka behöver utvecklas. Här är det inte endast vård- och omsorgssektorn själv som äger frågan utan kompetensutvecklingsinsatser utgår ifrån vad den politikerstyrda majoriteten anser vara prioriterade områden. Besluten ska vara väl underbyggda och vila på vetenskaplig grund. Kompetensutvecklingsinsatserna berör ofta många individer då äldreomsorgen som verksamhet kan ses som en mycket stor arbetsgivare. När det gäller undersköterskor och vårdbiträden uppgår de enligt SCB:s (2015) beräkningar 2017 till 217 500 personer. Dem de möter, vård- och omsorgstagare är en också en stor grupp som alla behöver någon form av stöd och hjälp. Den här bredden innebär att behoven hos vård- och omsorgstagarna behöver identifieras. Det stora antalet undersköterskor ger i sin tur upphov till frågan hur framtida rekrytering ska ske. Problemet innehåller både en del som består av personalförsörjning i form av nyrekrytering, den andra delen består av kompetensutveckling av befintlig personal. Här kommer gymnasieskolan och vuxenutbildningen att beröras i hög grad då vård och omsorgsprogrammet ingår som ett av 18 yrkesprogram (Skolverket 2015). Eftersom studiens målgrupp är undersköterskor yrkesverksamma inom äldreomsorg presenteras en översikt av undersköterskeyrkets utveckling.

2.2 En översikt av begreppet undersköterska

I dag är gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram i huvudsak det utbildningsalternativ som erbjuds personer som vill få en gymnasial vård- och omsorgskompetens. Programmet finns organisatoriskt inom ungdomsgymnasiet. De som studerar som vuxna läser enskilda kurser då vuxenutbildningen inte består av program. Undersköterska är en av de yrkestitlar som eleven kan få efter avslutad yrkesutbildning. Det är i dag ingen skyddad yrkestitel. Det är arbetsgivaren som anger yrkestiteln. Andra titlar som kan förekomma är *vårdare*, *habiliteringsassistent* och *skötare*.

I äldreomsorgen används yrkestiteln undersköterska och det är det begreppet som också används i studien. Undersköterska som yrkeskategori har utvecklats senare än sjuksköterskans profession. Den tillkom först en bit in på 1900-talet. Tidigare var det sjukvårdsbiträden som arbetade tillsammans med sjuksköterskan (Fröberg 2000). Ingen formell utbildning har krävts för att arbeta som sjukvårdsbiträde, men olika former av kortare sjukvårdsbiträdesutbildningar har funnits fram till 1990-talet. Då vård- och omsorgsarbetet vid den tiden ansågs ställa högre krav önskade man från arbetsgivarhåll, personal med högre kompetens. Utifrån de här kraven har önskemålet varit att öka antalet undersköterskor och minska antalet sjukvårdsbiträden.

Behovet av undersköterskor i sin tur uppstod utifrån att det var svårt att rekrytera tillräckligt med sjuksköterskor till det växande vård- och omsorgsområdet. Med start under senare delen av 1800-talet och framåt expanderade olika vårdinrättningar kraftigt. En lösning blev att undersköterskor som hade kortare utbildning än sjuksköterskan, kunde utföra vissa arbetsuppgifter. De första undersköterskorna utbildades 1916 (Fröberg 2000). De hade genomfört en kortare utbildning som var förlagd på den vårdavdelning där de sedan skulle arbeta. Under 1940-talet blev det mer en formaliserad utbildning men kunde variera mycket både i innehåll och i längd. Först i början av 1960-talet fick den mer en enhetlig karaktär och nu blev också undersköterskan vanligare enligt Fröberg (2000).

För att förstå hur undersköterskans yrke växte fram kan även den s.k. *Thapperska utredningen* (SOU 1962:4) bidra med en ökad förståelse. Orsaken till utredningen var det som tidigare nämnts den stora sjuksköterskebristen som blev allt mer tydlig under 1950-talet. Då inte behovet av sjuksköterskor kunde täckas behövde andra alternativ övervägas. Det som låg närmast var att delegera arbetsuppgifter som av tradition var sjuksköterskans. Utbildningsfrågan lyftes i den här utredningen. Vid den här tiden fanns en kortare åtta veckors sjukvårdsbiträdesutbildning. Utbildningen var förlagd till sjukhusets lokaler där eleverna deltog i föreläsningar. Eleverna fick även en verksamhetsförlagd del på sjukhuset. Det var alltså en utbildning som var starkt integrerad i den ordinarie verksamheten på sjukhuset. Allteftersom vården blev mer avancerad växte behovet av att utbilda och vidareutbilda personal för det patientnära arbetet.

Behovet av sjukvårdsbiträden minskade parallellt med behovet av undersköterskor ökade. Det här förklarats med att avancerade arbetsuppgifter krävde mer avancerad kompetens hos den som skulle utföra dem. I det här fallet undersköterskor. Detta resulterade i utbildningsåtgärder med syfte att utbilda undersköterskor. 1971 startade yrkeslinjen Vårdlinjen med inriktning mot hälso- och sjukvård, inom gymnasieskolan. 1988 gick den över till att bli en treårig omvårdnadslinje, för att 1991 bli Omvårdnadsprogrammet. Vid gymnasiereformen 2011 ändrades namnet till Vård- och omsorgsprogrammet (Ahnlund & Johansson 2011). Som nämnts tidigare finns det inte program på vuxenutbildningen, man erbjuder enstaka kurser ur Vård- och omsorgsprogrammet. De erbjuds för grundutbildning men även som kompetensutvecklingsinsatser för yrkesverksamma undersköterskor.

I följande avsnitt lyfts delar in som speglar tidigare forskning som är relevant för studien. För att förstå i vilket sammanhang som forskning bedrivs om lärande och kompetensutveckling i arbetslivet presenteras inledningsvis hur lärande i arbetslivet allmänhet vuxit fram.

3 Tidigare forskning

3.1 Lärande i arbetsgrupper

Den här studien riktar sig mot kompetensutveckling av undersköterskor inom kommunal äldreomsorg. I följande del presenteras forskning som knyter an till studiens syfte. Inledningsvis beskrivs hur sökningen har genomförts. Därefter redogörs för forskning som fokuserar på lärande i arbetsgrupper. Databaser som var tillgängliga via högskolebiblioteket vid Högskolan i Skövde har använts. Exempel på databaser var LIBRIS, GOOGLE SCHOLAR och ERIC.

När det gäller forskning om undersköterskor inom äldreomsorg finns exempelvis studier av Ahnlund (2008), Andersson (2007) Bennich (2012), och Paul (2017). Däremot finns få studier som riktar sig mot vård- och omsorgsprogrammet, nämnas kan Leibring (2015) som studerar metoddrumsundervisning och Lindström (2016) som studerar bedömning av elevernas yrkeskunnande kopplat till APL. När det gäller vård- och omsorgsprogrammens kurser inom vuxenutbildning har Lagercrantz (2017) studerat elevernas erfarenheter av vård- och omsorgsprogrammet Vad betyder utbildningen för eleverna och vad möter de för olika utmaningar? Hur hanterar eleverna dessa utmaningar och hur påverkar det deras läroprocess.

Däremot finns mer forskning riktad mot sjuksköterskestudenters lärande i arbetsgrupper under verksamhetsförlagd utbildning (VFU). Ett exempel är Gustafsson & Rystedt (2009). Nordisk forskning har varit mest relevant då organisering och värdegrund inom vård och omsorg och vård- och omsorgsutbildning har stora likheter mellan de nordiska länderna. Ett perspektiv som lyfts fram i flera studier är att individen blir en del av ett sammanhang genom lärande och kompetensutveckling i arbetsgrupper. Både i en yrkesgemenskap men också i termer av ökad delaktighet i samhället i ett bredare perspektiv. En förändring som påverkar undersköterskornas arbetsuppgifter, är som Ahnlund (2008) menar att äldreomsorgen utvecklats mot att undersköterskorna inriktar sig mot det kroppsnära omvårdnadsarbetet. Det i kombination med ett ökat krav på medicintekniska insatser. Detta trots att det i socialtjänstlagen (SoL 2001:453) tydligt framgår att äldre människor har ett behov av andra insatser som stimulerar meningsfullhet och självständighet. Exempel är aktiviteter för att bryta isolering.

Ett annat exempel är Astvik, Beijrot & Pettersson (2001) som delar uppfattningen om äldreomsorgens förändrade uppdrag och vilken konsekvens det får för undersköterskorna, i form av ökat behov av kompetensutveckling. De menar att när äldreomsorgen började utvecklas på allvar under 1950-talet handlade det om att hjälpa äldre med uppgifter som fanns i hushållet. Behovet täcktes av s.k. *hemsamariter* som oftast saknade vård- och omsorgsutbildning. De poängterar att de här förändringarna har uppmärksammats nationellt och att det exempelvis i dag finns klart uttryckt att kompetensutvecklingsinsatser har stor betydelse för att nå målen att genomföra en professionell vård- och omsorg. Ett exempel är de Nationella riktlinjerna för vård och omsorg vid demenssjukdom (Socialstyrelsen 2017). Vidare menar Astvik et. al. (2001) att vård- och omsorgsarbetets kompetensbehov ställer ökade krav på äldreomsorgen som organisation och hur arbetet fördelas i arbetsgrupperna. Vad de menar är att vård- och omsorgstagare har andra och fler komplexa behov i dag än tidigare. Dessutom är de mer medvetna om sina rättigheter till en god vård- och omsorg. De menar att det i sin tur innebär att det inte är realistiskt att alla undersköterskor i en arbetsgrupp kan ha kompetens att möta alla vård- och omsorgstagare.

Gustafsson & Rystedt (2009) har undersökt faktorer som påverkar lärande i arbetsgrupper. I studien var målgruppen sjuksköterskestudenter som genomförde verksamhetsförlagd utbildning på olika vårdavdelningar. Syftet var att utveckla verklighetstroga situationer runt vård- och omsorgstagare, som skulle ligga till grund för undervisningen. Den handling och mening som skapades av lärare och studenter i de uppkomna vårdsituationerna kunde användas vidare för att förstå sambandet mellan det teoretiska innehållet i kursen och dess verksamhetsförlagda del. Utbildningens *autenticitet* lyftes fram som betydelsefull och

Gustafsson & Rystedt (2009) resonerar om att den är kopplad till kunskapssynen. Perspektiven förskjuts från en kunskapssyn där kunskap överförs från en sändare till mottagare, till en kunskapssyn där sammanhanget måste vägas in. Konsekvensen blir att förståelse behöver utvecklas för hur personens vardag påverkar lärandet. De beskriver i en studie, där målgruppen är sjuksköterskestudenter, hur det här fenomenet hanteras mellan den skolförlagda delen av utbildningen och den verksamhetsförlagda. En parallell kan dras till undersköterskornas yrkespraktik. I deras arbetsgrupper kan kunskaper från det formella lärandet omsättas i arbetet och vidareutvecklas i gruppen. Det finns en uppfattning om att den teori som ingår i en formell utbildning inte är omsättningsbar i yrkespraktiken. Orsak till den uppfattningen menar Gustafsson & Rystedt (2009) är den förändring som arbetslivet hela tiden är utsatt för. Som en konsekvens av det menar de att i pedagogiska sammanhang behöver man arbeta med verklighetstroga situationer för att överbrygga detta dilemma. Ett dilemma som de menar uppstår är att det behövs en definiering av denna autenticitet. Det kan variera mellan sammanhang och individer.

3.2 Forskning om lärande på arbetsplatser

När man ser på arbetsplatsen ur ett pedagogiskt perspektiv öppnas flera intressanta synvinklar runt ämnet. Ett är hur lärande sker på arbetsplatser och hur det kan stimuleras. En relevant del att lyfta in är hur gemenskapen i arbetsgruppen påverkar lärandet på arbetsplatsen. Det kan vara ur ett individperspektiv där den enskilde medarbetaren lär, men även hur gruppen i sig påverkas av att lära tillsammans. När det gäller det kollektiva lärandet har Döös & Wilhelmson (2005) visat att lärande hela tiden stimuleras då arbetsplatsen naturligt består av situationer av problemlösning. Här kan noteras att med det här som bakgrund så finns det en positiv undermening runt att arbete även innebär problemlösning. Den ska inte vara alltför tillrättalagd för det skulle i så fall innebära medarbetare som passiviseras och inte utmanas av vardagliga situationer att lösa. De identifierade faktorer som stimulerar till lärande och det är inte endast det som sker genom direkt kommunikation utan det synliggörs även genom att tillsammans genomföra gemensamma handlingar. Det ger möjligheter att se och ta del av varandras aktiviteter. För att dra en parallell till undersköterskornas arbete i äldreomsorgen beskrivs det vara komplext att bygga på just problemlösning till stor del. Vård- och omsorgstagarnas egna uppfattningar om hur hjälpen ska genomföras kan vara ett exempel som gör att situationer får lösas på olika sätt. Med kunskap finns redskap för anpassning och att pröva och utvärdera arbetsmetoder.

4 Teori

I följande avsnitt beskrivs teoretiska utgångspunkter och begrepp som är relevanta för studien. Begreppen *kompetens*, *kompetensutveckling*, *lärande* samt *hermeneutik* beskrivs och problematiseras. De utgör en styrning utifrån syftet. De här teoretiska begreppen behövs för att kunna analysera studiens empiriska material och dra slutsatser.

4.1 Kompetens och kompetensutveckling

Kompetens

Kompetens är ett betydelsefullt begrepp som lyfts fram då det som i studien handlar om individers förmåga att lösa problem som uppstår i arbetslivet. En beskrivning av vad kompetens är ger Ellström (1992) i följande citat:

En individs potentiella handlingsförmåga i relation till en viss uppgift, situation eller kontext. Närmare bestämt förmågan att framgångsrikt (enligt egna eller andras kriterier) utföra ett arbete, inklusive förmågan att identifiera, utnyttja och, om möjligt, utvidga det tolknings-, handlings- och värderingsutrymme som arbetet erbjuder (s.21)

Av citatet framgår det att kompetens innebär att individen har kunskaper om hur ett visst arbetsmoment ska utföras. Det här kan ses som självklart, men intressant är att se att individen även får möjlighet att reflektera över innehållet och på så vis möjlighet att vidga och ompröva den tidigare kunskapen. Kompetens innefattar även att individen utvecklat en förmåga att lösa problem som är unika just för den aktuella situationen. Individen behärskar att anpassa arbetssättet för att lösa problem. Kompetens kan delas i en formell och reell del. Den formella kompetensen beskrivs bland annat av Ellström (1992) och är den kompetens som erhållits via deltagande i utbildning och då utbildningen är genomförd resulterar det i ett intyg, betyg eller en examen. Den formella utbildningen är institutionell. Den genomförs av en institution med uppdrag att erbjuda formell utbildning på olika nivåer. Den här formen av kompetens blir då värderad och bedömd under den tid som utbildningen pågår. Om personen fortsätter att ha kompetensen efter utbildningen finns det inga garantier för. Den kan även vara förutsättning för att en person ska anses vara kvalificerad för ett arbete. Exempel på yrken med krav på formell utbildning är så kallade legitimationsyrken till exempel arbetsterapeut eller psykolog.

Den formella kompetensen förändras först när individen åter deltar i utbildning, exempelvis kompetensutveckling. Ellström (1992) beskriver den reella kompetensen i termer av färdigheter som individen utvecklat utanför den institutionella utbildningen. Vad det är för sammanhang skiftar, men det kan vara i arbetslivet och genom fritidsintressen. Det är kompetens som individen har som inte stärkts genom formella dokument, som betyg. Den är något personen i stor utsträckning utvecklar själv via sina erfarenheter och som får betydelse i de situationer där den behövs. Samtidigt är den föränderlig då individen kommer att tillämpa de delar av kompetensen som är relevanta för att utföra exempelvis olika arbetsmoment. Både formell och informell kompetens kan bli inaktuell bland annat om den inte används eller om kontexten och krav på en specifik ändras och kompetensen inte längre är relevant.

Informell kompetens utvecklas genom deltagande i olika sociala sammanhang. Arbetsplatser är ett sammanhang. Här kan normer bli styrande för de kompetenser eller beteenden som individen ser som värdefulla och därmed utvecklar. Det här innebär att även negativa beteenden kan utvecklas och förstärkas.

Undersköterskors formella och reella kompetens

Uppdelningen av kompetensbegreppet i formell och reell ger förståelse för vad utbildning innebär för den formella delen och andra erfarenheter för den reella. De bidrar båda till undersköterskans kompetens och kan inte separeras från varandra.

De i studien aktuella undersköterskorna har en formell kompetens genom sin vård- och omsorgsutbildning. Reell kompetens får de genom att delta i olika vård- och omsorgssituationer. Av det här resonemanget ser man att undersköterskorna har goda möjligheter att utveckla reell kompetens. Det innebär utvecklade av förtroenhetskunskap samt ökad förståelse för arbetet. Enligt Ellström (1992) kan det uppstå en negativ del där individen utvecklar oönskade beteenden. Exempelvis arbetsuppgifter som baseras på normer och värderingar som bemötande. Undersköterskan själv kan uppleva sig ha kompetens att bemöta, men vård- och omsorgstagarna kanske inte delar den uppfattningen. Brist på reflektion kan ge detta beteende.

Det här bekräftas av Larsson (2013) som menar att den som utvecklar reell kompetens inom sin yrkesutövning gör det genom reflektion. Här ser man en parallell till Schöns resonemang (1991) om den reflekterande praktikern. Som anser det inte är möjligt att använda formell teori direkt, i vardaglig yrkesskicklighet. Den här uppdelningen visar att kompetensbegreppet har både en formell och reell del, men Ellström (1992) poängterar att de behöver samverka och därför behövs båda. De blir varandras förutsättningar. Det finns ingen rangordning dem emellan. För undersköterskorna blir det formella inträdeskravet i organisationen och den reella har möjlighet att utvecklas i arbetet. Det här synsättet på kompetens är väl tillämpligt i studien. Detta eftersom arbetet inte kan beskrivas så enkelt som att undersköterskorna utför ett visst antal på förhand bestämda arbetsuppgifter. De möter personer i behov av insatser, men personernas behov skiftar utifrån exempelvis dagsform. Det här är exempel på formell kompetens som genom tillämpning blir reell.

Perspektiv på kompetensutveckling

Kompetensutveckling kan speglas ur olika perspektiv, här beskrivs ett *organisatoriskt, institutionellt och humanistiskt individuellt* perspektiv enligt Kock (2010). Det individuella blir det mest intressanta med tanke på studiens syfte. Ett organisatoriskt perspektiv på kompetensutveckling innebär att organisationen identifierar förändringar i omvärlden och det ligger till grund för innehållet i kompetensutvecklingsinsatser enligt Karabel & Halsey (1977). Synsättet ser på fenomenet som en rationell process som utgår ifrån det mål och syfte som ställs upp utifrån det som organisationen ser som tänkta utvecklingsområden. Synsättet på individen blir att se den som ett objekt som ska utvecklas i enlighet med organisationens önskemål enligt Ellström (1992). Synsättet innebär att organisationen ser ett ekonomiskt värde i kompetensutvecklingen för organisationens egen del och är angelägen om att den ger ett planerat resultat.

Även Kock (2010) delar denna syn på anpassning till förändringar och vidareutveckla den egna personalen. Fördelen är att personalen har förståelse för organisationens villkor. I den

studerade äldreomsorgen är det här synsättet vanligt förekommande. Undersköterskor studerar vidare exempelvis till arbetsterapeuter. Till detta synsätt kan kopplas en informell del där det på arbetsplatsen i det dagliga arbetet finns möjligheter till lärande och här använder sig Kock (2010) av begreppet *att lära på jobbet*. Ett exempel på hur det kan organiseras är genom att medarbetarna roterar på arbetsplatsen och på så vis får möjlighet att ta tillvara organisationens egna möjligheter till utveckling, såsom det kan organiseras i den studerade äldreomsorgen. Det finns nackdelar i det här sättet att lära menar Kock (2010). En är därför att organisationen är en del i ett större sammanhang. Exempel för vård- och omsorgsområdet är när lagar ändras och uppdateras. De personer som ansvarar och initierar kompetensutvecklingsinsatser behöver själva ha goda kunskaper om de förutsättningar som organisationen verkar i. Förutom denna identifiering behövs hjälp och stöd i genomförande och utvärdering. Ellström, Ekholm & Ellström (2003) menar att det är vanligt förekommande att kompetensutvecklingsinsatser planeras och genomförs utifrån ett organisatoriskt perspektiv. För att koppla till studien kan ett exempel vara vård- och omsorg om personer med demenssjukdomar. Det blir då ett exempel på formell kompetensutveckling.

Ellström et.al. (2003) ifrågasätter den här modellen, genom att teorin inte ger ett tillräckligt stöd i den senare yrkespraktiken trots att den är relevant. För att koppla till resonemanget om kompetens ger inte en formell utbildning någon garanti för att undersköterskan sedan kommer att kunna tillämpa innehållet i utbildningen. Konsekvensen för organisationen blir att tillämpningen inte blir så stor som önskat.

Motivering till varför formell utbildning inte per automatik ger kompetens menar Ellström et al. (2003) är att utbildningen blir fragmentarisk och det finns inte möjlighet att förankra kunskapen i yrkespraktiken. Den kan även sakna uppföljning och då blir det svårt att utvärdera ett resultat. Orsaken till det blir enligt Ellström et.al. (2003) att det för individen handlar om att öva upp ett tankemönster som bygger på att hitta en logik. Om det inte finns tid och möjligheter att genomföra detta har individen svårare att se kopplingen mellan utbildningsinnehåll och yrkespraktiken. Men denna logik utvecklas däremot när individen försöker och har möjlighet att finna likheter i situationer som är kopplade till innehållet i den formella kompetensutvecklingen. Det här sättet att se på lärande kan sättas mot ett lärande som utgår ifrån att sätta yrkespraktiken i fokus först. I den senare situationen vänds perspektiven på lärandet och här handlar det om att ta ställning till de olikheter som uppstår i yrkespraktiken och koppla den till det mer teoretiska innehållet. Om man i organisationen har den här kunskapen kan kompetensutvecklingsinsatsen utgå ifrån det senare sättet att resonera (Ellström et al. 2003). Organisationen kan genom omvärldsbevakning identifiera områden som de anser värda att utveckla. De identifierar trender inom verksamhetsområdet.

Institutionellt perspektiv

Kock (2010) menar att när organisationer identifierar trender inom verksamhetsområdet kan detta ligga till grund för de kompetensutvecklingsinsatser som genomförs. Det här benämns som ett *institutionellt perspektiv*. Här kommer inte de rationella orsakerna att framträda utan tvärt om så sätts fokus på det som inte följer en given mall utan styrs av det som man i organisationen uppfattar som just trender. Det här kan framstå som oklart men drivkraften

menar Kock (2010) blir då att det handlar om att anpassa sig till förändringar. Genom att ta del av vilka områden som anses vara aktuella stärks organisationens anseende och dess betydelse inom området blir framträdande.

Humanistiskt individuella perspektivet

Ett *humanistiskt individuellt* perspektiv på kompetensutveckling innebär att det finns en önskan på individnivå att nå någon form av förändring kopplat till handlingar och förmåga att hantera dem. Det humanistiska individuella perspektivet är det mest relevanta perspektivet i studien, därför att den speglar undersköterskors olika upplevelser av kompetensutveckling. Det representerar ett synsätt som enligt Ellström (1992) är utvecklingsinriktat och individen stimuleras till delaktighet. Synsättet innebär att organisationen får en mer informell och stödjande funktion och individens önskan om utveckling sätts i framkant. Det här sker genom att vara deltagare i en grupp gemenskap och deltagarna har en strävan om att uppleva någon form av självförverkligande. Men bara för att individen själv sätts i förgrunden innebär det inte att organisationen inte har nytta av kompetensutvecklingen. Ellström (1992) menar att det här synsättet bygger på individens samverkan med organisationen, men på ett mer informellt sätt som beskrivits. Vad som menas med det är exempelvis att individen tar del av arbetsplatsens normer. Beslutet att genomföra kompetensutveckling kommer inte från organisationen, utan den uppstår genom att individen ser behov av att anpassa sig till de utmaningar som vardagliga situationer innebär. Kompetensutveckling kan då bli en naturlig del av arbetet. Individen ser behov och organisationen följer efter och ger förutsättningar för genomförandet. I sammanhanget nämner Ellström (1992) *den lärande organisationen* som exempel på det här. Den studerade äldreomsorgen kan som organisation även lyfta fram det här som mervärden. Det kan motivera nya medarbetare att söka tjänster, eller vid marknadsföring av de tjänster som organisationen tillhandahåller.

De här tre perspektiven synliggör orsaker som initierar kompetensutveckling. Såväl organisatoriska, institutionella som individuella skäl identifieras. De är alla relevanta för studiens syfte då arbetsgivaren ser trender inom områden som behöver utvecklas men samtidigt upplever undersköterskorna det som personlig utveckling. För att få en uppfattning om vilken effekt den genomförda kompetensutvecklingen får behöver den utvärderas.

4.2 Lärande i och för arbetslivet

Lärande

Det finns inte ett givet svar på vad lärande är och hur en individ lär, inte heller hur det planeras och genomförs. Men det ses i dag som en process som löper parallellt med arbetslivet. Det kommer att påverkas av individens tidigare erfarenheter och sker både formellt men även i stor utsträckning informellt. Olika perspektiv på lärandet innebär olika förklaringsmodeller. Det finns trender inom området och när det gäller vuxnas lärande menar Fejes (2016) att sociokulturella perspektiv är framträdande. Säljö (2000) utgår ifrån ett sociokulturellt perspektiv och menar att lärande är färdigheter och kompetenser som både är intellektuella såväl som manuella. Han menar att människan har en inneboende önskan om att förbättra sin situation. Det kan vara både ekonomiskt såväl som socialt. I studien där undersköterskor

deltagit är perspektivet på lärande att det sker i gemenskap med andra, därför är det sociokulturella perspektivet relevant att tillämpa. Det i sin tur är ett vitt begrepp och det innefattar ett antal olika teorier. I studien beskrivs Lave & Wengers (1991) *situerade lärande*, där arbetsplatsen med sin praktikgemenskap ger möjligheter till lärande genom att individen blir deltagare och delar upplevelser och situationer. Det här blir då en förklaringsmodell till hur individen lär i grupp-gemenskap.

Sociokulturella perspektiv på lärande

Egentligen finns det inte en specifik teoribildning som kan anses vara sociokulturell. Med det här menar Jakobsson (2012) att det är mer korrekt att uttrycka sig i termer av sociokulturella perspektiv. Men han påpekar samtidigt att de har gemensamma karaktärsdrag. Detta kan synliggöras genom att de ser lärandet som något där en persons tankar och medvetande samspelar med omgivningen. Lärandet är alltså inte en process som endast sker i individens medvetande. Omgivningen representerar även en historia där personen befunnit sig. De studerade undersköterskorna befinner sig i en arbetsrelaterad praxis. De tar del av en mängd situationer som de hanterar mer eller mindre oreflekterat. De använder arbetsgruppen för att lösa problem tillsammans. Lärande utifrån det här praxisperspektivet benämner Lave & Wenger (1991) som *situerat lärande*. De beskriver det som lärande i en grupp-gemenskap. Den blir bärare av handlingsmönster genom olika traditioner och normer. Den har olika förutsättningar och genom att grupper är olika uppstår varierande förutsättningar, beroende på gruppens sammansättning. Faktorer som kan bidra är gruppdeltagarnas tidigare erfarenheter och normer som styr i gruppen. Det gör att den egna praktiken blir unik på många sätt.

Med det här perspektivet på lärande framhålls deltagandet framför den egna kognitiva förmågan. Lärandet i praktikgemenskapen innebär om det är välfungerande att en ny deltagare i gruppen presenteras arbetsmoment som är relevanta och blir på så vis en del av praktikgemenskapen samtidigt som ett lärande sker. Ett exempel från vård- och omsorgspraktiken är när nya kollegor följer en rutinerad undersköterska för att lära sig yrket genom att delta i olika situationer. Även medarbetare med begränsade språkkunskaper har möjlighet att lära då exempelvis kommunikation i praktiken runt vård- och omsorgstagare kan underlättas med kroppsspråk. Det sociokulturella perspektivet och det *situerade lärandet* som teori är lämplig i studien, där de intervjuade undersköterskorna befinner sig i en praxis som hela tiden innebär nya utmaningar. Säljö (2015) beskriver hur individen från början befinner sig i ett ytterområde, utan förutsättningar att behärska situationen. Genom praxisgemenskapen identifierar individen allt tydligare, som i fallet med undersköterskorna hur problemen i olika situationer och arbetsmoment kan genomföras. När det gäller det här perspektivet på lärande är det inte helt givet att beskriva exakt vad individen lär. Det utvecklas en del som definieras som *tyst kunskap* menar Säljö (2015). Det innebär att deltagarna i grupp-gemenskapen tillsammans lär moment som är relevanta för den aktuella situationen men det är inte givet att det har anknytning till formaliserade mål som det formella lärandet utmärks av. Även Larsson (2013) nämner *tyst kunskap* och drar en parallell till *mästar- och lärlingsbegreppet* för att förklara begreppet.

Som beskrivits ger deltagande i en yrkespraxis möjligheter till lärande. Men deltagandet i sig kan ske mer eller mindre oreflekterat. Därför behöver individen för att lära genom situationen, reflektera över den. Det här lyfter Schön (1991) som att *reflektera i handling*. När individen utför en handling innebär det samtidigt att den försöker att finna en mening i den. Det ger i sin tur följdfrågor om hur individen upplever att den hanterar situationen. Reflektionen i sin tur kan ge upphov till att personen ser att nya möjligheter. Ett invariant mönster ifrågasätts och ersätts med något nytt. Som beskrivits lär undersköterskorna i yrkespraktiken, men även genom kompetensutveckling som återkommer under arbetslivet, det är exempel på att de är en del av det livslånga lärandet. Det här beskrivs av Schön (1991) med *reflection in action*. Med detta menar han att individen behöver tillämpa kreativitet i de arbetsuppgifter den möter. Inte endast förhålla sig till att repetera det som en gång lärts.

Det livslånga lärandet och tidigare erfarenheter

Det livslånga lärandet introducerades inom vuxenpedagogisk forskning under 1960-talet enligt Ellström (1992). Det innebär att utbildning och kompetensutveckling återkommer under personens hela arbetsliv. Orsaker till det är arbetslivets ständiga förändringar (Abrahamsson, Edling och Holmberg 2007). De menar dock att främsta orsaken till att fortsätta att lära under arbetslivet är ekonomisk. Risken att komma utanför arbetsmarknaden kan vara en riskfaktor. Fler perspektiv på livslångt lärande ger Thång (2013) med den personliga utvecklingen som drivkraft. Att utvecklas på ett personligt plan har under senare decennier blivit ett allt tyngre vägande skäl för kompetensutveckling. Tidigare sågs det som åtgärder för att möta förändrade villkor i arbetslivet menar Abrahamsson, Edling & Holmberg (2007). Därför blir det livslånga lärandet i form av kompetensutveckling inte endast en anpassning till organisationens önskemål. Det livslånga lärandet följer de studerade undersköterskorna genom arbetslivet. De kommer genom livet att få en stor mängd erfarenheter, både genom deltagande i praxisgemenskaper, men även i privatlivet. De här *tidigare erfarenheterna* kommer påverka undersköterskornas lärande.

Begreppet tidigare erfarenheter återkommer i pedagogisk forskning om vuxnas lärande. Det här bekräftas av Borgström & Gougoulakis (2007) och Larsson (2013) som hävdar att det inte är någon tillfällighet. Den vuxne har en livshistoria med sig som utvecklas i olika riktningar. Den kan ha färgats av exempelvis politiska ställningstaganden, olika personliga erfarenheter men även har en påverkan skett genom att vara deltagare i en arbetsgrupps praxisgemenskap. Hur personen hanterat situationer tidigare kommer också att påverka lärandet menar Borgström & Gougoulakis (2007). Exempel är hur personen upplever sin roll i samhället. Om personen uppfattar att det finns möjlighet att ha ett aktivt förhållningssätt för att förändra sin livssituation eller om personen uppfattar att det är svårt att påverka hur livet utvecklas, får betydelse för hur en ny erfarenhet tas emot och upplevs. Utifrån det här resonemanget kan tidigare erfarenheter ses som något som är positivt och stärker individens lärande. Upplevda erfarenheter kan användas i lärsituationer och gör dem mer realistiska. Orsaken till det är att individen kan relatera till självupplevda situationer. De erfarenheter som personen upplevt har varit både positiva men självklart även negativa och inneburit misslyckande. Det kan vara tidigare studier. Borgström & Gougoulakis (2007) anser att lärandesituationer kan bli det forum där de här negativa upplevelserna lyfts fram och problematiseras och tänkbara lösningar diskuteras. Det

kan då bli en lärandesituation för arbetsgruppen. Av resonemanget kan man se att tidigare erfarenheter påverkar undersköterskans lärande.

Formellt och informellt lärande

Som beskrivits blir upplevda tidigare erfarenheter något som undersköterskorna tillämpar i nya lärandesituationer där kompetensutveckling är ett exempel. Lärandet sker både *formellt* och *informellt*. Begreppen förklaras av Ellström, Ekholm & Ellström (2003) som menar att det formella lärandet erbjuds av olika utbildningsanordnare. Det informella är lärande som sker utanför den formella delen av utbildningen. Här kan det även påpekas att individen själv i hög grad är med och påverkar sitt lärande genom engagemang.

Engagemang genom upplevelser och motivation att lösa problem stimulerar individen. Manuti och Pastori (2015) menar att på arbetsplatsen finns det ett antal problem som behöver lösas. Informellt lärande utmärker sig av socialisering menar Manuti och Pastori (2015) och att förstå de normer som uppstår när arbetsgruppen löser problem. De menar att det behöver lyftas fram och se i vilka delar det kan utvecklas. Det blir en styrka för individen som kan se att de situationer som utspelar sig på arbetsplatsen har ett stort värde i lärandet. Undersköterskorna blir aktiva deltagare istället för passiva mottagare av kompetensutveckling. Samtidigt ska inte det formella lärandets betydelse förminska, men det behöver ske en integrering mellan de båda menar Ellström et al. (2003). När det gäller de båda synsätten på lärande är den formella delen enklast att beskriva, den är lättare att definiera. Den här delen kan uppfattas som mer otydlig och kan beskrivas som *tyst kunskap* eller *tacit knowledge* enligt Ryle (1949). Den kan inte förklaras entydigt. För att definiera den menar de att den enkelt kan uttryckas som relationen mellan teori och praktik. Där den tysta kunskapen står för den praktiska dimensionen. I det här sammanhanget behöver även begreppen *knowing that* och *knowing how* beskrivas. *Knowing that* innebär en förankring av kunskap om något. Den används sedan och omvandlas i färdigheter. Det senare benämns som *knowing how* (Ryle 1949). Här kan paralleller dras till samspelet mellan formell och informellt lärande. Som beskrivits är arbetsplatsen och dess varierande innehåll av en mängd situationer något som undersköterskorna i studien kan använda sig av i kompetensutvecklingen. De här situationerna kan vara det som initierar och visar på behovet av kompetensutveckling. Behovet uppstår ur en upplevd känsla av att vilja utvecklas. Situationer som uppstår på arbetsplatsen ligger då till grund för kompetensutveckling och lärandet. Därför beskrivs begreppet *situat lärande*. För att tolka de upplevelser som undersköterskorna i studien har tillämpas ett hermeneutiskt perspektiv.

4.3 Metodologi

Hermeneutiken

De teorier och begrepp som presenterats syftar till att användas för att analysera och förstå studiens data. Detta förhållningssätt till studiens teori bekräftas av Hartman (2004) Datamaterialet har analyserats genom kvalitativ innehållsanalys. I denna metod tolkas informanternas upplevelser runt de studerade fenomenen. I studien handlar det om när

undersköterskor upplever att lärande sker i arbetet, hur deras förståelse för arbetet förändras av kompetensutveckling och hur de påverkas som personer av denna. Det resultat som identifieras i den kvalitativa innehållsanalysen behöver i sin tur tolkas för att kunna skapa en djupare förståelse. För denna tolkning har ett *hermeneutiskt perspektiv* tillämpats.

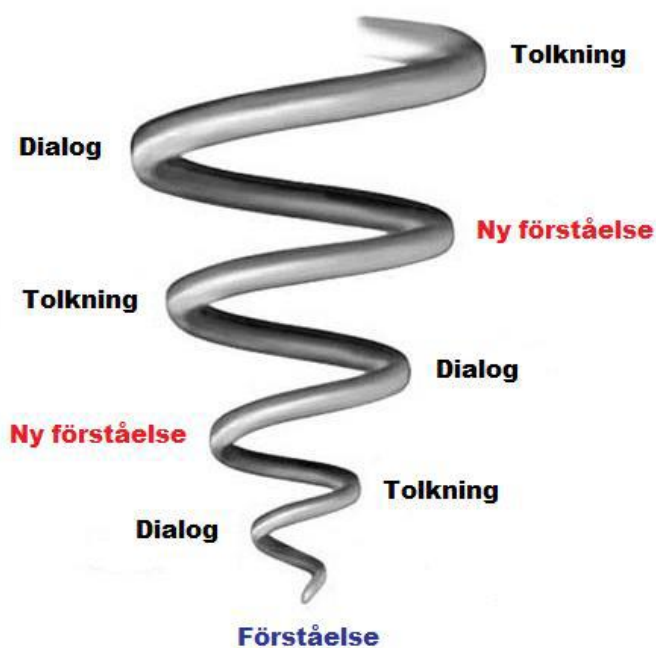
I enlighet med hermeneutikens idé syftar studien inte till att beskriva en objektiv verklighet. Hartman (2004) menar att hermeneutikens utmärkande drag är att den vill beskriva individers eller grupperns livsvärld som blir objektet som undersöks. Personen som tolkar kan aldrig ställa sig utanför sig själv. Den som tolkar har en historia. Det gör att tolkningen påverkas av personens erfarenheter. Det här kan beskrivas genom ett enkelt exempel. Om en person ser en penna men inte vet hur den ska användas, har den som föremål ingen tydlig innebörd. Men när personen förstår hur den används, som ett redskap att skriva med, får den en betydelse för personen. Beskrivningen av denna livsvärld innebär i sin tur möjlighet till förståelse av denna.

Förståelsen tolkas och denna bildar underlaget för resultatet. Tolkningen menar Hartman (2004) delas in i två delar. Den första innefattar vägen fram till förståelse. Den andra delen innebär att förstå den slutgiltiga innebörden. Hermeneutiken blir alltså en teori som inte innebär att finna de objektiva sanningarna, utan att förstå innebörder av fenomen. För att en tolkning ska kunna ske tillämpas språket. Det blir en förutsättning för att förstå och möjliggöra att tolka ett resultat. Med andra ord är inte språket endast bokstäver och ljudfenomen utan det kan även tolkas på olika sätt beroende på vem som utför tolkningen och i vilket sammanhang det uppstår i. Ödman (2007) resonerar runt Gadamer's tankar. Han beskriver språket på följande sätt: *Att ordet renat har en betydelse* (Ödman 2007 s. 29) Personen som använder språket har det som ett redskap för att skapa sin existentiella värld. När hermeneutiken används för att tolka texter ska då den ses som att uttolkaren lyssnar av vad som sägs i texten. Den ska inte granskas just som text utan frågan är vad som sägs i texten. Här kan man då också se om det finns något som sägs s.k. *mellan raderna*. Det kan ge uttolkaren möjlighet att uppfatta fenomen som personen inte direkt uttryckt i språket. I studiens metod och analysdel förtydligas tillämpningen och resultatet av hur det vetenskapliga arbetet har växt fram med stöd av hermeneutikens utgångspunkter. För att förstå vilken roll hermeneutiken haft behövs en historisk tillbakablick på dess användningsområde,

Historiskt har hermeneutiken utvecklats över lång tid menar Ödman (2007). Ett behov av att tolka och därigenom förstå bibliska texter är orsaken till denna utveckling. Hermeneutikens framväxt har därför skett parallellt med kristendomens. Under 1500-talets reformation ökade behovet ytterligare från luthersk evangeliska grupper, därför att Bibeln blev tillgänglig för allt fler. I och med att den översattes från latin till flera andra språk. Martin Luther bidrog till att sprida Bibelns texter till gemene man. Behovet av att tolka texter, att förstå meningen bakom texten, gav hermeneutiken ett stort företräde som just ett redskap för tolkning. Det kan också nämnas att Bibeln i en större utsträckning tillämpades i juridiska sammanhang av civilsamhället, under denna tidsperiod enligt Ödman (2007). Det innebar att betydelsen och tillämpningen av Bibelns texter var av större vikt då, jämfört med dagens samhälle. Som teoretisk utgångspunkt i vetenskapligt arbete utvecklades den under 1800-talet. Hartman (2004) menar att hermeneutiken fick en större betydelse när tolkning av litteratur och konstvetenskap ökade i omfattning under den här tiden. I dag är den ett etablerat teoretiskt perspektiv och

används som ett redskap inom vetenskapliga områden där insamlat material vill förstås genom tolkning utifrån individers och grupper livsvärld. En filosof som utvecklat hermeneutiken under 1900-talet var tysken Heidegger, 1889–1976. Han menade att vår existens är i högsta grad sammanflätad med vår förmåga att förstå och tolka vår omvärld. Om människan inte förstår finns heller inte tingen.

De här tingen är vardagliga fenomen och kan förklaras och få en betydelse menar Ödman, (2007). Den förståelse individen utvecklar är hela tiden i rörelse och pågår kontinuerligt. Det kan beskrivas i den *hermeneutiska cirkeln* eller *spiralen*. Med det menar Ödman (2007) att det succesivt växer fram en tolkning av och genom nya erfarenheter. De bildar sedan ett resultat. Det sker genom att personen utvecklat en förförståelse för fenomenet. Det tolkas och bildar sedan ny erfarenhet som används för nya tolkningar i all oändlighet. Både cirkeln och spiralen tillämpas som förklaringsmodell menar Ödman (2007). Spiralen anses representera en mer öppen hållning, då personen alltid utvecklas och inte återvänder till samma utgångspunkt i sina tolkningar. Det innebär att den speglar en förståelse av att ett fenomen vidgas och förändras. I studien tillämpas den hermeneutiska spiralen som symboliserar en process i oändlighet. I följande bild illustreras det här.



Figur: 1 Den Hermeneutiska spiralen (Ödman (2007 s. 103).

Hermeneutiken ska inte ses som en enhetlig teori den utgör perspektiv som används av flera olika teoretiska inriktningar. Den ses mer som ett sammanhängande begrepp för ett antal olika teoribildningar.

Ett antal teoretiska begrepp har beskrivits och problematiserats i studiens teoridel. Kompetens är ett komplext begrepp, det handlar om hur en individ utvecklat en handlingsförmåga att utföra en viss uppgift. Hur personen utvecklar kompetens sker på olika sätt. Ett är genom formell utbildning, där studiens undersköterskor deltagit i kompetensutvecklingsinsatser via en

kommunal vuxenutbildning. Särskilt intressant för studiens syfte är att lyfta betydelsen av den reella kompetensen undersköterskorna menar att utvecklar och hur den samverkar med den formella. Hur undersköterskan upplever frågeställningar runt kompetensutveckling kommer att tolkas genom ett hermeneutiskt perspektiv.

De här teoretiska begreppen om kompetens, lärande och hermeneutik utgör som inledningsvis nämnts områden som var relevanta att beskriva och problematisera med utgångspunkt utifrån syftet i studien. Begreppen behövs för att kunna analysera studiens empiriska material och dra slutsatser.

Del 5 Metod

5.1 Ingress

I följande kapitel beskrivs studiens urval, pilotstudie, genomförande av intervjuer samt analysarbete. Därefter diskuteras trovärdighet, giltighet och studiens etiska plattform.

Frågeställningarna i intervjuerna har utgått utifrån studiens syfte, där fokus ligger på undersköterskors upplevelser av lärande i arbetet. Hur deras förståelse för arbetet förändras och hur de påverkas som personer, genom utbildning och kompetensutvecklingsinsatser. Fejes & Thornberg (2009) beskriver att utmärkande för en studies metoddel är att den beskriver och argumenterar för hur det empiriska materialet valts ut, samlats in och analyseras. Studien har en kvalitativ ansats. Det innebär menar Hartman (2004) att syftet är att få en förståelse för hur individer upplever olika fenomen eller hur de förstår sin omgivning. Insamlade data har tolkats för att fånga ett resultat som stödjer studiens syfte. Det här bekräftas av Hartman (2004) som menar att hermeneutisk analys ökar förståelsen för sammanhanget som personen befinner sig i, livsvärlden. Utifrån resonemanget grundar sig teorin på att undersköterskorna är individer och är deltagare i sociala sammanhang. Genom detta deltagande skapas förutsättningar för att skapa förståelse och utvecklas på ett personligt plan och därigenom kan ett lärande ske.

5.2 Intervjuerna

En pilotstudie genomfördes med två intervjuer. Den första intervjun ägde rum på informantens arbetsplats. Underlaget till det empiriska materialet samlades som beskrivits genom intervjuer. Totalt 9 undersköterskor deltog i studien. De flesta, åtta av nio undersköterskor valde att låta sig intervjuas i anslutning till deras egna lokaler på arbetsplatserna. Det innebar att jag åkte till olika äldreboenden. Jag väntade in undersköterskorna på de avtalade platserna och hade möjlighet att känna in hur miljön påverkade mig själv. Undersköterskorna hade bokade konferensrum eller andra lokaler som var väl avskilda från verksamheten. En genomgående upplevelse av lugn genomsyrade de valda lokalerna där intervjuerna genomfördes utan störningsmoment. Undersköterskorna hade meddelat arbetsgruppen att intervjuer skulle ske. Genom urvalet blev det två undersköterskor med samma arbetsplats. Men med intervjuer vid två olika tillfällen. De andra sju undersköterskorna arbetade på olika enheter. En undersköterska valde att istället genomföra intervjun i skolans lokaler. Ett tillfälle valdes då det var lugnt och tyst och även här bokades ett rum där intervjun kunde ske ostört.

Ett semistrukturerat intervjuunderlag med frågor sammanställdes (bilaga 3). Detta innebär enligt Hartman (2004) att intervjun i stor utsträckning blir strukturerad genom fördefinierade frågor, men respondenten har goda möjligheter till att svara och reflektera fritt. Inledningsvis poängterades det syftet med intervjun och att resultatet behandlas konfidentiellt, Kvale & Brinkmann (2009) menar att den inledande delen av intervjun har stor betydelse för att personen ska känna förtroende och vilja dela med sig av sina upplevelser. De menar att det kan göras genom att de får delge erfarenheter från sin livsvärld. Därför startade intervjuerna med bakgrundsfrågor som öppnade upp för samtal. Här noterades det att respondenterna gärna diskuterade runt bakgrundsfrågorna.

De inledande intervjuerna tog mellan 30 och 60 minuter. Då det noterades vid transkribering att fyra av intervjuerna blev kortfattade kontaktades de här deltagarna åter, med en förfrågan om en kompletterande intervju. De fyra visade sig vara positiva till detta. Två av intervjuerna genomfördes åter på respektive arbetsplats och tog tidsmässigt 40 minuter. Här kan noteras att för att aktualisera frågorna och vad deltagarna svarat gjordes en kortare sammanfattning av frågor och svar. Två kompletterande intervjuer genomfördes via telefon. Orsaken till det här var att deltagarna själva lade fram detta förslag. Förfaringssättet var det samma och tidsmässigt tog intervjuerna ca 30 minuter. Orsaken till att de blev kortare kan förklaras genom att ett visuellt utbyte saknades där betydelsen av kroppsspråk som bekräftande faktor uteblev. Kvale och Brinkmann (2009) menar att intervjuaren blir en medskapare till berättelsen genom att exempelvis genom kroppsspråket visa sitt deltagande.

5.3 Urval av verksamheter och undersökningsgrupp

För att samla det empiriska materialet i form av intervjuer tillfrågades undersköterskor som deltagit i vuxenutbildningens kompetensutbildningsinsatser, vilka skett i samarbete med den kommunala äldreomsorgen i den utvalda kommunen.

Den undersökta kommunens äldreomsorg är administrativt indelad i sex stycken områden, med en eller flera enhetschefer inom respektive område. Ett av de sex områdena är utlagt på entreprenad. Undersköterskor som är verksamma på den enheten valdes bort, då de inte deltar i några kompetensutvecklingsinsatser som vuxenutbildningen erbjuder. De olika enheterna bedriver verksamhet som både är riktad till personer med behov av ett av vårdboende (VÅBO), såväl som vård och omsorg i korttidsboende och i personens egna hem. Individerna i undersökningsgruppen har alla en bred erfarenhet då de arbetat inom flera av äldreomsorgens verksamheter.

Urvalet av deltagare i undersökningsgruppen har skett med ett *systematiskt urval* genom att välja individer från närvarolistor från kompetensutvecklingsinsatser. Den här formen av urval innebär enligt Hartman (2004) att ett urval sker intervallmässigt. Fördelar med denna urvalsstrategi är att den ger en god representation av den undersökta målgruppen. Utifrån dessa valdes en urvalssintervall med var femte person. Därefter kontaktades individerna i undersökningsgruppen en efter en via mail, med en förfrågan om att delta i studien (Bilaga 1). När en individ svarat ja, gick frågan vidare till nästa individ utifrån listorna. Nio personer tackade ja och fick ytterligare ett informationsbrev (Bilaga 2). Där gavs mer information om studien. Tid bestämdes via mailkontakt och intervjuerna genomfördes på personens arbetsplats

eller i vuxenutbildningens lokaler. Här fick informanten bestämma val av lokal. Endast en informant valde att komma till vuxenutbildningen. De andra åtta valde sin arbetsplats och intervjuerna skedde i under arbetstid. Intervjuerna startades allteftersom informanterna hörde av sig. De två första intervjuerna ingick i en pilotstudie.

5.4 Genomförande

Studien bygger som tidigare redovisats på ett hermeneutiskt perspektiv. Den har då även väglett i utformandet och genomförandet av intervjuerna. Med detta perspektiv kommer undersköterskornas tolkningar runt livsvärld, upplevelser och uppfattningar i fokus (Hartman 2004). Som intervjuare behöver jag ha en förståelse av att mitt eget förhållningssätt och egen förförståelse av undersköterskornas verksamhetsområde, Det kan styra intervjun såväl positivt men även negativt. Ödman (2007) beskriver förförståelse som att den ger vägledning och riktning i det vi söker efter. Den påverkar även var vårt fokus läggs. Därför behöver intervjuaren gå in med den här förkunskapen och med en öppen och ödmjukt förhållningssätt för att få personen i intervjun att delge sina upplevelser.

För att exemplifiera det här delades intervjuunderlaget in tematiskt. Hartman (2004) beskriver strukturering i teman med inledningsvis en mer allmän karaktär, för att sedan mer precisering utifrån syftet. Intervjuunderlaget inleddes med bakgrundsfrågor. De utformades med frågeställningar som var relativt enkla att besvara. Här framkommer beskrivningar av undersköterskornas upplevda livsvärld och som intervjuare kan jag tolka ett sammanhang där undersköterskan befinner sig i. Exempel var antal anställningsår och typ av verksamhet undersköterskorna varit verksam inom.

Alla deltagare hade varit verksamma på flera arbetsplatser, som genererat olika upplevelser av att arbeta som undersköterska. Vidare följde teman runt arbetsuppgifter och hur arbetet förändrats genom undersköterskornas arbetsliv. Hur de uppfattade deras yrkeskunnande och vilken betydelse som kompetensutveckling har haft för den egna kunskapsinhämtningen. Kvale & Brinkmann (2009) lyfter fram exempel på betydelsen av frågeställningar som innefattar såväl fakta som de som ger ytterligare reflektion.

Genom att tillämpa hur- frågor där undersköterskorna får ge exempel ges de möjlighet till reflektion och här kan den hermeneutiska spiralen synliggöras genom vidareutveckling av svaren som ges. Det finns förutsättningar för att ny tolkning genom nya erfarenheter synliggörs. Genom vidare reflektion får jag som intervjuare möjlighet att tolka innehåll runt frågorna och läsa in situationen de uppkommer i. Den här förståelsen kommer sedan att bygga resultatet av intervjuerna. Här kan även påpekas att hermeneutikens syn på språket, det är framförallt inte det talade ordet i sin språkliga betydelse som vägs in, utan i vilket sammanhang det sägs. Hartmans (2004) ser först i språket en väg fram till förståelse för att sedan i ett andra steg göra summerande och slutgiltig tolkning och därigenom skapa förståelse. När det gäller intervjuerna har de utgått från perspektivet *interaktiv induktion*. Detta menar Hartman (2004) utmärks av att forskaren inte på förhand försöker styra i intervjuerna. Det syftar till att det inte ska ske en påverkan av informanterna. Det är först när det empiriska materialet analyseras som det ställs mot teoretiskt innehåll enligt Hartman (2004).

5.5 Analys

Kvalitativ innehållsanalys

Det insamlade materialet analyserades genom en kvalitativ innehållsanalys. Motivet till valet var att intervjuerna förväntades ge underlag om undersköterskornas upplevelser och uppfattningar om det studerade frågeställningarna. Metoden utvecklades menar Lundman & Granheim (2012) för att analysera större mängder textmaterial. I studien blev det 166 sidor. Författarna ser metoden som tillämpbar främst när det gäller att både granska och tolka texters innehåll inom pedagogik och vårdvetenskap. Lundman & Granheim (2012) menar vidare att för att rättfärdiga tolkningen behöver den sättas i relation till det sammanhang den är hämtad ur. Metoden innebär att se hela materialet med dess innehåll och förhålla sig både genom närhet och distans till dess innehåll, där frågeställningarna möjliggör båda delar.

Lundman & Granheim (2012) påpekar även att kvalitativ innehållsanalys präglas av en strävan av att den beskriver skillnader och likheter och genom det som framträder variationer i texten. De här skillnaderna och likheterna kommer sedan att bilda olika underkategorier eller teman. Det handlar inte om att endast se vad informanten uttryckt utan att identifiera i vilket sammanhang som berättelsen runt texten växt fram.

Analysmetoden innebar att det insamlade materialet i form av texter kategoriserades och tolkades. Både likheter och olikheter identifierades i texterna. Vid analys lästes textmassan igenom och av det kunde ett direkt innehåll utläsas. Exempel på det är hur informanten upplevde hur yrkeskunskande utvecklats. Men texten kom också att tolkas genom att den sattes i ett sammanhang där jag behövde ha en förförståelse för vem informanten var och i vilken kontext den befann sig i under intervjun. Ett exempel är när en undersköterska arbetat länge inom flera verksamheter och därigenom tillägnat sig kunskaper som prövats i flertalet olika situationer, som arbetet med vård- och omsorgstagare innebär.

Analysarbetet och dokumentationen exemplifieras stegvis i tabell 1 och 2.

Tabell 1

Meningsbärande enhet	Kondenserad meningsenhet	Kod	Underkategori	Huvudkategori
1#- 9#				

Tabell 2

Hur märker du att ditt yrkeskunnande utvecklas?

Meningsbärande enhet	Kondenserad meningsenhet	Kod	Underkategori	Huvudkategori
I1: Ser jag tillbaks så har vi varierande arbetsuppgifter, känner att jag klarar av dom i situationer som uppstår.	Ser jag tillbaks har vi varierande arbetsuppgifter, känner att jag klarar av situationer som uppstår	Variierande arbetsuppgifter, känner att jag klarar av dom situationer som uppstår.	Kompetensutvecklingsinsatser	Lärande

1. Inledningsvis lästes alla intervjuer igenom flera gånger. Syftet med den här inledande läsningen var att jag fick skapa mig en helhetsbild av texten. Därefter gjordes en första reflektion utifrån innehållet och kopplat till studiens syfte.
2. Efter den första inledande läsningen av texten tillämpades den ovan beskrivna uppställningen av texten i form av en modell för kvalitativ innehållsanalys. Texten placerades inledningsvis i kolumnen meningsbärande enheter. Informanterna numrerades med siffra, 1–9 och symbolen #.
3. I steg två förkortades texterna och genomgick en s.k. kondensering. Här fick inte innehållet gå förlorat och det skedde genom att ta hänsyn till studiens syfte.
4. Därefter i ett tredje steg kategoriserades de tidigare kondenserade meningsenheterna till koder. En kod blir en rubrik som formuleras utifrån undersökningens teoridel. Exempelvis som bakgrund. Här kan noteras att teorin inte styr valet av koder utan ses som ett stöd för valet av koder. Då det här induktiva förhållningssättet valdes innebar det att material som inte direkt tolkades att ha tillhörighet under en särskild kod fick nya koder.
5. Underkategorier skapades i ett fjärde steg av koder med likande innehåll med stöd i studiens teoretiska utgångspunkter. Exempelvis informantens livsvärld.

Till slut i huvudkategorierna steg 5, blev även underkategorierna indelade i större delar för att möjliggöra analys utifrån teorin.

Att lärande sker i yrkespraxisen är något som de intervjuade undersköterskorna uttrycker i intervjuerna. Det här är en viktig bakgrundsfaktor för att förstå resultatet i studien. Det blir även ett exempel då formellt lärandet får ett reellt värde när det integreras tillsammans med informellt lärandet på arbetsplatsen. Eftersom alla är undersköterskor har de en formell grundutbildning på gymnasienivå. Efter denna har de även deltagit i kompetensutvecklingsinsatser. I det fält

som uppstår mellan formell och informellt lärande utvecklar undersköterskorna strategier som blir redskap för att bemästra de komplexa arbetsuppgifter de ställs inför.

5.6 Trovärdighet och giltighet

Studiens trovärdighet kan bedömas genom att metoden noggrant beskrivits. Att bedöma trovärdighet i en kvalitativ studie kan ske genom att ta ställning till om, det som var avsett att undersökas utifrån syftet är undersökt. Det här beskriver Hartman (2004) som studiens reliabilitet. Det innebär hur pålitlig den vetenskapliga metoden är. Kan den upprepas av andra och utföras på samma sätt ökar reliabiliteten i studien. I studien som har en kvalitativ ansats kan det påpekas att det är svårare att se om den har en god reliabilitet jämfört med en kvantitativ studie. En orsak är att intervjuerna har skett i ett särskilt socialt sammanhang vilket inte kommer att upprepas exakt om intervjuerna sker återigen. Det utvecklades en relation utvecklades mellan undersköterskorna och mig som intervjuade. Trost (2005) ser att den variation som uppstår i intervjuer är något att bejaka och han menar att det är variationen som också bildar underlaget till resultatet i en kvalitativ studie. Orsaken till denna variation är att människor hela tiden är aktiva genom sina handlingar och inte statsiska objekt, som är förutsägbara. Denna kunskap bildar en förförståelse då resultatet tolkades.

Jag har själv utvecklat en förförståelse för informanternas livsvärld. Dels genom att arbetat länge inom vård- och omsorgsområdet, men även som vård- och omsorgslärare. Förförståelsen har tidigare nämnts som en avgörande faktor för hur resultatet blir av tolkningen. Enligt Ödman (2007) uppstår ett *förmedlingsproblem* som innebär att faktorer som språk, påverkar hur en förförståelse skapas genom att språket kan uppfattas olika. Det blir också ett dilemma hur tolkningarna kan kontrolleras. När det gäller språket finns en huvudlinje att hålla sig till och den innebär att använda sig av ett enkelt språk. Min ambition under intervjuerna var att förhålla mig till att använda ett språk som var lätt att förstå. När det gäller kravet att kontrollera tolkningarna finns möjligheten att följa dokumentationen av intervjuerna.

Studiens intervjuer har jag själv genomfört och det innebär att jag strävat efter att ha ett övergripande gemensamt förhållningssätt gentemot samtliga undersköterskor. Det har inneburit att de intervjuade undersköterskornas upplevelser var prioriterade att synliggöras. Jag kan även här vara självkritisk då någon intervju blev tidsmässigt för kort. Jag uppmärksammade även efteråt att i några av intervjuerna hade inte respondenterna givit så många exempel på upplevelser runt frågeställningarna. Med denna insikt valde jag att komplettera de intervjuerna för att öka trovärdigheten i svaren.

5.7 Etiska frågeställningar

I följande text diskuteras etiska aspekter som aktualiserats under arbetet med studien. Vetenskapsrådets etiska principer ligger till grund för resonemanget (Vetenskapsrådet 2002).

Före deltagande i en studie behöver personerna i undersökningsgruppen få en möjlighet att bilda sig en uppfattning om varför de blivit tillfrågade om att delta i undersökningen. Information om behöver därför förmedlas före informantens deltagande. Innehållet i frågorna kan leda till att de inte önskar delta. De behöver också veta vad som förväntas av dem. Om det exempelvis är en intervju, och om den kommer att spelas in. Vid intervjuer behöver också forskaren förstå att en

förtroendefull situation förhoppningsvis byggs upp under samtalet. Det innebär att informanten är i en mer utsatt situation än vid deltagande i form av en enkät. Deltagarna i studien måste också få information om att det när som helst går bra att avbryta deltagandet enligt Vetenskapsrådet (2002). De här etiska riktlinjerna bildade underlag för intervjuerna och arbetssättet beskrivs i följande text.

För att motivera är det upp till forskaren att på ett trovärdigt och inbjudande sätt berätta om studien. För att säkerställa informationskravet fick informanterna vid den första förfrågan om deltagande en kort presentation om studien. De som tackade ja till deltagande fick ytterligare ett informationsbrev. Då insamling av materialet utfördes genom intervjuer blev de även muntligt informerade före intervjun startade. Ingen av deltagarna valde att avbryta före eller under intervjuerna. Lokal för intervjun kunde väljas av informanten och erbjöds på den kommunala vuxenutbildningen eller informantens arbetsplats. Det gav informanten möjlighet att styra över situationen och att känna sig trygg med valet av lokal.

6 Resultat

6.1 Resultatredovisning

Följande avsnitt presenterar det resultat vilket synliggjorts under intervjuerna och som utgår ifrån studiens syfte och frågeställningar.

För att åskådliggöra resultatet presenteras det utifrån de huvudkategorier som tillämpades. De är anställningsår, målet för verksamheten, yrkesutbildning, arbetets förändring och huvudsakliga arbetsuppgifter, yrkeskunnande, yrkesutbildning och lärande. I resultatet har anställningsår och målet för verksamheten redovisats under samma del. Utifrån huvudkategorierna har underkategorier skapats. I dessa har undersköterskornas upplevelser redovisats och bildar ramen för de svar som presenteras.

6.2.1 Anställningsår och målet för verksamheten

I den inledande delen beskrivs undersköterskornas uppfattningar om de verksamheter de varit inom. Den bildar ett bakgrundsunderlag om verksamheterna undersköterskorna befinner sig i.

6.2.2 Bakgrund och verksamhet

Det framkommer att undersköterskorna till stor del har en lång erfarenhet av vård- och omsorgsarbete. Svaren speglar även uppfattningar om arbetet och undersköterskorna diskuterar synpunkter runt målet för verksamheten. Det framgår att redan då anställningsår diskuteras väcker det reflektioner om yrket. En undersköterska med tjugofem års erfarenhet uttrycker sig så här om motiv för att hon arbetat så länge inom vård- och omsorg. Hon ser att en orsak att arbetsuppgifterna innebär att skapa och underhålla sociala relationer till andra. Hon ser ett värde i de väldigt nära kontakterna som uppstår.

Ja verkligen, ibland tänker man att byta jobb men tiden går. Svårt att veta vad jag skulle göra istället. Vill ändå ha den här nära kontakten med människor och det är väl därför jag jobbar med det här. Men det är lång tid. [...].

Att undersköterskorna ser att förändringar är något ständigt pågående visar de här citaten. Det i sin tur ger ett behov av kompetensutveckling vilket kommer redovisas senare i resultatet.

Ja som jag sa så startade det i landstinget, men sen efter ädelreformen blev det kommunens äldreomsorg. Nu har jag varit här på den här arbetsplatsen i 16–17 år.

Men sen hände det ju en del, ädelreformen du vet [...]

Även den här undersköterskan ser värden i vård- och omsorgsarbetet.

Jag har arbetat i flera verksamheter inom äldreomsorg. Nu är jag tjänstledig en period för att pröva att arbeta med flyktingar. Har provat på handel och barnomsorg, men det passade inte mig [...].

Det kan tolkas som att det inte endast gäller vård- och omsorgstagare utan även alla de kontakter som uppstår runt arbetsgruppen. Det finns ett arbetsklimat som tilltalar och innebär att undersköterskorna fortsätter inom yrket. När det gäller målet för verksamheten ser de att den syftar till att stödja och hjälpa äldre personer. Flera kommentarer visar att arbetet innebär en strävan att ge livskvalité. En undersköterska menar att det ibland diskuteras i arbetsgruppen att det känns meningslöst. Samtidigt är det få som uttrycker denna åsikt av de andra undersköterskorna. Det här visar på att de flesta utvecklat en kompetens om vad äldreomsorg syftar till. De förstår att arbetet innebär att ge hjälp och stöd trots sviktande hälsa och tillslut avlider vård- och omsorgstagaren. Svaren visar att de utvecklat en kompetens som möter kraven i verksamheten.

Ja, vad ska jag säga? Egentligen har det varit att se till de vi möter, individen alltså. De flesta ska ju vara här tills livets slut. Ingen flyttar härifrån, är skillnaden mellan oss och hemtjänsten.

Personligen anser jag att jag är där för att vara deras förlängda arm. Se till att den äldre och sjuke kan leva sitt liv så gott de kan trots handikapp av olika slag, att vara stöd i vardagen, en hjälp när det behövs. Att habilitera är det jag känner att jag gör [...].

Det är väl att de ska ha det så bra som det går utifrån förutsättningarna. Dom är här till livets slut Ja vi pratar mycket om det, ibland säger någon att det kan kännas meningslöst. Man vet åt viket håll det går [...].

Det här med äldreomsorg handlar mycket om att få äldre människor att ha det så bra det går, dom är gamla och sjuka men ska ändå få ett bra slut i livet. [...].

6.2.3 Sammanfattning

Svaren pekar på att det finns en kompetens hos undersköterskorna om vad verksamheten kräver av dem. Kompetensen kan kopplas till upplevelser av att de har en yrkesstolthet. De identifierar värden som är betydelsefulla för vård- och omsorgstagarna. De visar att de ser var de går in med hjälp och stöd runt vardagliga situationer. Relationer verkar vara betydelsefulla och något som undersköterskorna är bra att utveckla med vård- och omsorgstagarna. Att söka hjälp i

arbetsgruppen för att diskutera det som kan upplevas som utmanande nämns som en strategi för lärande.

6.3.1 Yrkesutbildning

Den följande delen handlar om undersköterskornas formella yrkesutbildning.

6.3.2 Utbildning

Att formell utbildning har ett värde visar följande citat. Inte någon av de tillfrågade undersköterskorna uttryckte sig i termer av att formell utbildning inte skulle vara betydelsefull. Men de ser att allt eftersom tiden passerar och nya krav uppstår blir utbildningar inaktuella. De ser att i takt med utvecklingen ställs nya krav. Det kan även tolkas som om att undersköterskorna socialiseras in i yrket och där får de möta mer komplexa situationer och utbildningen prövas och delar som inte är relevanta förpassas. I takt med att de informella kunskaperna ökar kan de ifrågasätta innehållet i de utbildningar de genomfört. Samtidigt ger övervägande delen en positiv bild av att fortsätta att utvecklas. Kompetensutveckling ses av de flesta som något som löper parallellt med arbetslivet. De identifierar själva de nya krav som ställs. En inneboende drivkraft att utvecklas kan också avläsas.

Ja blivit en del, jag är nyfiken, vill lära mer. I vården startade det, nu ska vi se? Jo vårdbiträdeskurs i X-stad, det var det första.

Jo men väldigt bra, jag har fortfarande nytta av den. Men klart att det inte räcker i dag. Men jag var ju ung då och det var en bra start.

Sen blev det kunskapslyftet, läste till undersköterska. Ja vad är det mer? Jo den här som var inriktad mot handikappade.

Barnskötare, undersköterska. Innehållet var bra för den tiden men allt ändras.

Jag validerade till undersköterska minst 10 år efter jag slutfört min gymnasiala utbildning som var inriktad på språk. Hur jag beskriver innehållet i min yrkesutbildning? Övergripande skulle jag vilja säga det var mycket innehåll på många olika områden. Det hade säkert kunnat finnas fler områden att lägga till eftersom det är så mycket man är ansvarig som undersköterska. Jag har gått flera kurser på vux. sedan efteråt. Kraven ökar och jag känner att jag behöver ha mer med mig.

Jag gick Omvårdnadsprogrammet på gymnasiet. Sen har jag läst kurser på vux. För att öka mina kunskaper [...].

På frågan om nyttan med formell utbildning och upplevda effekter av den framkommer att de ser flera exempel på att de utvecklade handlingsberedskap för de vård- och omsorgssituationer som arbetet innebär. Detta i sin tur ger en känsla av ökad säkerhet att bemästra arbetet.

Ja det tycker jag, har känt mig säker på mina arbetsuppgifter för det mesta. [...].

Ja, då tyckte jag det men det var länge sedan jag läste. Alla har ju inte haft utbildning som jag arbetat med så på så vis har jag känt att jag har en grund att stå på [...].

På frågan om exempel på vad handlingsberedskap kan innebära svarade en undersköterska följande.

Det här med att möta alla sorters människor, en del nya är ju livrädda för att det ska bli fel och att dom ska göra bort sig

Att sälla och använda de goda exemplen är ett sätt att lära det som personen uppfattar som användbart.

Har ju varit utbildningar med praktik och man tog efter de som var bra handledare och de som var dåliga tog man inte efter förhoppningsvis.

6.3.3 Sammanfattning

Det framkommer att undersköterskorna ser formell utbildning som något som ger en grund att stå på. Den hjälper dem att se områden som det kommande yrket innehåller. Ingen av dem har uttryckt att det skulle gå lika bra att arbeta utan utbildning. En undersköterska påpekar att hon ser klar skillnad på kollegor med utbildning och de som arbetar som utbildade vårdbiträden. En skillnad är att utbildning verkar ge djupare reflektioner runt vårdssituationer. De ser utbildning som en utmaning och en möjlighet att utveckla handlingsberedskap för arbetet. En intressant iakttagelse är att flera ser utbildning som något som även ger personlig tillfredsställelse. Att få utvecklas blir en drivkraft.

6.4.1 Arbetets förändring, huvudsakliga arbetsuppgifter och yrkeskunnande

I följande avsnitt redogör undersköterskorna för deras uppfattningar om hur yrket förändrats under tiden de arbetat. De redogör även för det de ser som huvudsakliga arbetsuppgifter, samt synen på sitt yrkeskunnande. Kopplat till utveckling och lärande ser undersköterskorna att förändringarna i sin tur ger behov av ökade kunskaper. Men det ger även nya situationer som i sig även utvecklar det informella lärandet. Kompetensen förändras och anpassas.

6.4.2 Ditt arbete

Genomgående ser undersköterskorna att arbetet har förändrats under de år de varit verksamma. De identifierar att vård- och omsorgstagare har fler och mer komplexa behov än tidigare. På frågan om exempel på detta uttrycker en undersköterska:

I och med att vårdtagarna bor här så blir det väldigt brett. Men klart det här med den nära vården är det mycket av. Ingen klarar något själv. Men det klart att för att få jobbet att flyta på får vi vara vaktmästare och kökspersonal och vi ska lösa allt.

De ser dels att den specifika omvårdnaden ställer ökade krav på dem. Samtidigt ser de att andra krav handlar om att anpassa sig och hela tiden identifiera nya behov.

Mycket förflyttningar, trackvård, anhörigvård. Allt som är runt vårdtagarna. De flesta behöver mycket hjälp och vi lägger mycket tid på att läsa av vad de behöver för stunden [...].

På frågan hur det känns att arbetet förändrats svarar undersköterskan.

Ja absolut. Flexibiliteten har ökat, mer delegeringar. Fler arbetsuppgifter som är komplexa [...].

Handlar väl om att alltid vara uppdaterad man ska kunna vara flexibel och ändra sig under dagen, men inget jag har så svårt för.

Ja det är mer krävande, folk är medvetna om sina rättigheter på ett helt annat sätt idag.

Anpassningsförmåga är en viktig del, man tänker sig kanske arbetet som monotont, men det är det inte

Det här är exempel som visar att undersköterskorna reflekterar över innehållet i arbetet och på den kompetens som utvecklas genom deltagande i en arbetsgrupp. Förändringar ses som en del av vardagen och blir även till något som påtagligt utvecklar den reella kompetensen. Kombinationen av reflektion och deltagande utvecklar den. Genom den här reflektionen identifierar undersköterskorna sitt yrkeskunnande. Flera ger uttryck för att det är gott och en yrkesstolthet kan märkas. De kopplar den i flera fall till kunskap som i exemplet.

Som gott, jag känner att jag utvecklats genom åren. Det var skillnad när man började.

Skillnaden som uttrycks ses i förhållandet till kunskaper som utvecklats.

Jo det här med att se saker lite vidare. Biträdeskursen var bra, men räckte liksom inte.

Ja det är ju det här med mera kunskap.

Det egna engagemanget och att ta ansvar för sitt eget lärande ger den här undersköterskan exempel på.

Personligen anser jag att jag har ett stort yrkeskunnande. Det beror på att jag själv söker kunskap. En stor hunger att söka kunskap och lära mig mer och i sin tur kunna hjälpa andra bättre. Ja. Men då tillägger jag att jag själv vill. Inte för att chef, eller verksamhet trycker på mig.

6.4.3 Sammanfattning

Undersköterskorna upplever entydigt att det har skett stora förändringar i arbetet den tid de varit yrkesverksamma. De kopplar detta till ett ökat behov av att utveckla reell kompetens. Den

utvecklas samtidigt av nya arbetsuppgifter och de uttrycker samtidigt inte att utökat ansvar och mer kompetens som något negativt. De visar på en förmåga att bemästra nya situationer.

6.5.1 Lärande

I följande del presenteras uppfattningar om hur undersköterskorna upplever när lärande sker i arbetet. Hur kompetensutveckling påverkar och förändrar synen på arbetet och hur de märker att yrkeskunnandet utvecklas.

6.5.2 Kompetensutvecklingsinsatser

I exemplen lyfter undersköterskorna flera aspekter på vad kompetensutveckling har inneburit för dem.

Ja det är ljusår bort mot när jag började, framförallt en professionalitet kan jag säga. Mognad kunna hantera de här svåra situationerna inte fly undan dom. Jag tror att utbildning ger kunskap och att man får någon slags handlingsberedskap.

Är väl det här med tillfredsställelsen, känna att man kan något. Att man hanterar saker bättre nu än då man var yngre. Det känns tillfredsställande.

Det ger en annan syn på tillvaron. Påverkar arbetet också. Man utvecklas av att förstå mer, det blir intressantare när man kan.

Efter de utbildningar som undersköterskorna genomfört framträder upplevelser att de haft en påverkan på dem. Av svaren kan läsas ut två aspekter. Den ena handlar om att öka handlingsberedskapen. En annan del handlar om att det parallellt ger en påverkan på ett personligt plan. Upplevelser av ökad trygghet, se tillvaron ur ett mer nyanserat perspektiv är exempel på förändringar som påpekades. Exemplen visar att utbildning varit en drivkraft som motiverar till fortsatt lärande. Det blir exempel på ett humanistiskt individuellt perspektiv, där önskan om förändring på individnivå framträder. De ser en vinst i att investera i sig själva. Det kan påpekas att ofta initierar arbetsgivaren och erbjuder deltagande i utbildning. Ingen av undersköterskorna uttryckte att det upplevde sig vara tvingade att delta. En känsla av att bemästra situationer i arbetet utvecklas. Följande citat visar på det här.

Vårdtagarna har ofta komplicerade tillstånd och när jag känner att jag kan möta det här och ge en hjälp som fungerar känner jag att jag har kunskap som jag exempelvis tagit med mig från utbildningarna jag gått.

Mycket i praktiska situationer, man lär av varandra. Teoretisk kunskap får man av att läsa instruktioner.

Hmm. Genom att man vet hur man ska göra, känner mig inte osäker. Kommer det nya situationer vet man oftast var man börjar. Det blir att man ser vidare och djupare [...].

Mitt yrkeskunnande utvecklas i och med det att jag får nya arbetsuppgifter, att jag vågar ta dom och göra dom och att jag känner mig styrkt utav det. Så tycker jag.

En genomgående uppfattning som återkommer hos alla undersköterskor är att arbetsgruppen i sig har en stor betydelse för lärandet. De påpekar övervägande att det finns en positiv attityd till lärande. Någon enstaka ser en tröghet i arbetsgruppen som behöver övervinnas innan nya rutiner satt sig. De visar även att lärande är en process som sker både formellt och informellt och det är situationen som avgör när det sker. De verkar heller inte se någon motsättning mellan dem. Båda har sitt värde.

Det är heller inget jag tänker på varje tid men att ett lärande i arbetet man lär väl sig, kanske någonting, kanske inte varje dag men det uppstår ju alltid nya saker så man lär ju sig hela tiden. Förändringar, olika.

Vi visar väl varandra. Och är det så att det skulle var något mer avancerat så tar vi väl upp det med gruppen.

Egentligen så är det bara att prata, jämkna och lyssna in. Vi löser det oftast tillsammans.

Jovisst, vi kan ha gått igenom saker i skolan men sen när vi jobbar kommer diskussionerna igen, bra när flera gått samma utbildning

Ingen av undersköterskorna nämner uppfattningar om lärande som en ren kognitiv process inom dem själva. Lärandet verkar ses uppstå i relation till omgivningen och arbetsgruppen. Hur situationer runt lärande uppstår och utvecklas kan utifrån intervjuerna kan förklaras ur ett sociokulturellt perspektiv. Undersköterskorna ger många exempel på att de själva har en tanke som är mer eller mindre prövad. Genom utbyte av de här tankarna och vidare med att pröva dem praktiskt omformas den kompetens som utvecklas.

Ser olika situationer där något handlar om det vi pratat om. Det ger de här reflektionerna. Som man lär av [...].

Det ger en annan syn på tillvaron. Påverkar arbetet också. Man utvecklas av att förstå mer, det blir intressantare när man kan.

Man är inne i sitt eget tänk. Ja ... Är det med att höra hur andra tänker. Man lär av det.

Ja man blir aldrig fullärd, lär också av misslyckanden. Utvecklas hela livet. Nya situationer gör att man lär hela tiden.

Ett exempel på det sociokulturella perspektivet är det situerade lärandet. Undersköterskorna ger flera exempel på när lärandet sker i grupp gemenskapen.

Jag tänker på det här med att man läst en kurs, sen kommer man till arbetet och någon situation inträffar som liknar det vi pratat om. Man ser saker på ett nytt sätt. Ja så lär man nytt.

Att reflektera som en strategi för lärande ges det många exempel på. De kopplas hela tiden till de praktiska arbetsuppgifter som genomförs och blir till exempel på reflektion i handling. Undersköterskorna ser en mening i ett visst handlingsmönster och låter det ligga till grund för nya vård- och omsorgshandlingar vilka prövas. De har här möjlighet att ifrågasätta sig själva och förkasta tidigare invanda mönster och ersätta dem med ny kunskap. Det visar att lärande inte ses som något som endast repeteras mellan undersköterskorna. Att tolka lärandet ur ett utvecklingsinriktat perspektiv stämmer bättre överens med undersköterskornas svar.

När man får delegeringar och får fler arbetsuppgifter, sköterskorna litar på en. Alla som lyssnar. Delge andra också det man kan. Få ansvar.

Ja är väl det här med att växa, man har fullt upp men ändå kul att få göra extra saker.

I svaren beskriver undersköterskorna även om deras syn på hur den formella undervisningen ska organiseras för att uppfattas som meningsfull.

Vi läser ju i grupper, Personer från hela äldreomsorgen träffas och man samlas utanför jobbet.

Alla har något att ge, på jobbet kan det vara stressigt men när man går en kurs så ges det tid på ett annat sätt. Vi sitter tillsammans och man får höra hur andra tänker.

Att dela erfarenheter ses som värdefullt. I de andra frågeställningarna har det visat sig att den nära arbetsgruppen är där undersköterskorna naturligt delar erfarenheter. När de möts i en formell kompetensutvecklingsinsats ser de värdet av att vidga perspektiven. Att dela erfarenheter från undersköterskor från andra arbetsgrupper anser de värdefullt.

Blandade gruppen olika åldrar, viktigt att lära av varandra. Sedan är det att det måste vara tillräckligt många som går utbildningarna, inte bara någon. Riktade insatser. Tillräckligt många gånger också i varje utbildning. Inte bara endagsutbildningar [...].

Man får diskutera i gruppen, vad är det vi behöver mer av? Eller vad är det vi saknar och det gör vi lite. Det har vi sagt, i våra medarbetarsamtal om det är något mer vi skulle vilja känna till lite mer, det skulle kunna vara omvårdnad. Det kan vara läkemedel, sjukdomstillstånd och så. Det är sådant man kan försöka att få in i en kompetensutveckling också och det har vi sagt. Tagit upp många gånger, att vi vill ha det så lite.

Behöver vara en längre tid, inte bara en gång. Vi kan vara på en föreläsning och det låter bra. Man vill ta med sig, men efter några dagar rinner det ut i sanden.

Här ses svar som visar att kompetensutveckling i form av formell utbildning behöver ifrågasättas när det gäller dess organisering och genomförande. För att kompetensutvecklingen ska upplevas ge en mer bestående effekt behöver den förläggas över tid. Kortare föreläsningar

kan upplevas vara värdefulla men de riskerar att falla i glömska. Att undersköterskorna upplever sig utveckla kompetens framgår tydligt. Vad de ser som utvecklingsområden varierar. Åter ses att praktiskt beprövade situationer har gett en trygghet och kompetens att bemästra den egna arbetssituationen.

Den tycker jag var svår. Helt klart så saknar man väl kunskaper det beror ju på vad, hur man definierar det. Känns det som, kunskaperna här på mitt arbete, ja gör ju det vi ska göra och den biten känns ju att man klarar av.

Egentligen är alla områden intressanta. Intressant att bli bättre på problemlösning.

Ja anser mig aldrig bli färdiglärdd, det svåra är ju att veta vad jag själv behöver mest?

6.6. Sammanfattning

Det framgår tydligt av svaren att det lärande som sker kan förklaras ur ett sociokulturellt perspektiv. Kompetensutvecklingsinsatser ser de som värdefulla. Samtidigt måste den prövas i yrkespraktiken för att prövas och få ett värde.

7 Diskussion

Studiens diskussionsavsnitt inleds med en kort metoddiskussion för att sedan följas av resultatdiskussionen.

7.1 Metoddiskussion

I metoddiskussion diskuteras metodval, urval och analys. Valet av att tillämpa en kvalitativ metod var något jag var klar över från början då arbetet med studien inleddes. Eftersom studien utgår ifrån undersköterskors uppfattningar och upplevelser som påverkas av deras livsvärld är en kvalitativ metod lämplig. Urvalet skedde genom ett systematiskt urval som sker intervallmässigt. Konkret i studien har det inneburit att välja deltagare från olika kurslistor. Fördelen med detta system för urval är att ett antal namn finns registrerade och det är administrativt enkelt att skapa en urvalsgrupp.

För att få fram ett resultat som speglar informanternas livsvärld strävade jag efter att skapa en god relation till undersköterskorna. Jag uppmärksammade att ett sätt var de inledande bakgrundsfrågorna där de gärna berättade om sina erfarenheter och verksamheter de arbetat med. Analys skedde genom kvalitativ innehållsanalys enligt Lundman och Granheim (2012). Det empiriska materialet blev 166 sidor. En fördel med denna analysmetod är att den passar väl in när en större mängd text ska analyseras. En utmaning är att se vad som ”sägs mellan raderna” och tolka dess betydelse. Texten behöver läsas igenom ett antal gånger före analys. För att tolka behövs en förståelse för undersköterskornas livsvärld.

7.2 Resultatdiskussion

Syftet med studien, att se i vilka situationer undersköterskor lär. Hur förståelsen för arbetet förändras och hur de påverkas som person kommer här att diskuteras.

Till detta primära syfte kan jag se att resultatet kan användas då undersköterskors kompetensutveckling planeras och genomförs. Men även då kompetensutveckling utvärderas i den aktuella kommunen. Orsaker till detta är att den utvärdering som sker kan utvecklas. Till bakgrunden hör att utbildningssatsningar pågår kontinuerligt. Då statliga medel finns att söka, exempelvis för år 2018 har Skolverket 200 miljoner att fördela för kompetenshöjande utbildningsinsatser för personal inom hälso- och sjukvård och äldreomsorg (2018).

Den kompetensutveckling som genomförs med riktade statsbidrag, måste efter avtalstidens slut redovisas för att ekonomiska medel skall erhållas. Det sker i form av en beskrivning av syfte och mål för de genomförda kurserna bland annat. När det gäller effekten av utbildningen sker ingen närmare precisering. Det redovisas endast antal genomförda utbildningsplatser. I den aktuella kommunen rör det sig mellan cirka tjugofem till femtio deltagare per år som deltar i olika enstaka kurser. En intressant tanke för mig är vad effekten blir långsiktigt. Om undersköterskorna själva upplever att deras kompetens förändras. Ellströms (1992) resonemang om att kompetens innebär att en person utvecklar en handlingsförmåga kopplat till vissa uppgifter. Exempel på det här har redovisats i resultatet.

Med den här bakgrunden vill jag lyfta in tre resonemang som vill syfta till att vidga perspektiven runt undersköterskornas kompetensutveckling och utgår ifrån att lärande sker utifrån sociokulturellt perspektiv som Säljö beskriver (2015).

7.3 Kompetensutveckling och normers påverkan

Den växelverkan som sker mellan formellt och informellt lärande visar bådadas betydelse för lärandet. Det i sin tur innebär en ökad upplevelse av kompetens och undersköterskorna upplever handlingsberedskap inför de situationer som uppstår i arbetet. Att förstå att de båda delarna inte går att dela upp behöver lyftas fram. En tanke är att lärare tillskriver den formella delen ett större värde än den informella. Flera undersköterskor påpekar vikten av båda men samtidigt ser de att de lär mycket av yrkespraktiken. Det framkommer att få pröva kursinnehåll är väsentligt. Konsekvensen för att utveckla de båda delarna, kan vara att arbeta med ett närmande mellan de formella kurserna och undersköterskornas vardag.

Det visar sig i resultatet att normer har betydelse för lärandet. I den litteratur som använts bekräftas det på flera ställen. Så även i den tidigare forskning som referats till. Men ett tydliggörande kan vara en faktor som utvecklar lärandet. Därför behöver både lärare och undersköterskor bli mer medvetna om normerna och sätta ord på dem.

Det jag ser som en fördel vid genomförande av kompetensutveckling är att identifiera vilka normer som är bärande i en grupp. I resultatet framkommer tankar som stödjer detta, även om undersköterskorna inte direkt uttrycker sig i termer av normer. Som en fortsättning på det här resonemanget blir utbildning en förvaltare eller en faktor för att förändra normer. Jag uppfattar att normer med tillåtande attityd till utbildning bidrar till ett klimat som upplevs som lärande.

Utbildningen kan vara ett redskap för att förstärka såväl goda som negativa normer. Resonemanget återfinns hos Lave och Wenger (1991). De situerade lärsituationerna som beskrivs i resultatet är socialiseringsprocesser som leder till handlingsmönster och där normer anger färdriktningen. En norm kan ses i attityden till att dela något med andra, då man vill lära sig. Då normer lyfts fram kan det även vara exempel på tyst kunskap som Ryle (1949) beskriver. Här ser jag att vid planering och genomförande av utbildningar styrs vi lärare av ämnesplaner med mål och betygskriterier. Att se till betydelsen av hur även normer påverkar lärandet blir därför ett sätt att utveckla utbildningar.

7.4 Kompetensutveckling ur ett individuellt humanistiskt perspektiv

I studiens teoridel lyftes orsaker till kompetensutveckling fram. Att förstå vem som sätter ramarna för utbildningsbehovet är relevant att lyfta in i diskussionen. En bidragande orsak till en upplevelse av meningsfullhet till utbildning sker när individen initierar den. En intressant tanke är att även utbildningsinnehåll identifieras av undersköterskorna själva. Orsaker till att detta kan vara relevant vid kompetensutveckling av undersköterskor är att de verkar i en praktisk verklighet där de ofta själva ser utvecklingsområden.

Den här personliga utvecklingen och upplevelsen den ger visar sig få konsekvenser som även arbetsplatsen drar nytta av. En reflektion är att låta undersköterskorna vara med och sätta agendan för vad som ska kompetensutvecklas. Min uppfattning om den roll de har innebär att andra yrkeskategorier runt dem står för de här beslutet. Undersköterskeyrket står inför stora utmaningar med stora pensionsavgångar och därmed är rekryteringsbehovet stort. Ett sätt att öka attraktiviteten för yrket är att visa på utvecklingsmöjligheter. Tidigare forskning har visat på den förändring som skett av arbetsuppgifter de senaste decennierna. För att möta dessa är utbildning en väg att gå. Om undersköterskan ser den som personlig utveckling vinner både organisationen och individen på den.

7.5 Förändring av kompetens och avrundande kommentarer

Ett huvudsyfte med kompetensutveckling utifrån ett individuellt humanistiskt perspektiv är förstås att individen upplever en förändring av sin kompetens som blir tillämpbar. Flera faktorer har diskuterats, vilka påverkar upplevelsen av utveckling av kompetens.

Avrundningsvis väljer jag att lyfta ett resonemang utifrån ett sociokulturellt perspektiv och särskilt det situerade lärandet (Lave och Wenger 1991). Det knyter även ihop resonemanget om normer då dessa anses betydelsefulla i det situerade lärandet enligt Lave och Wenger (1991). Normers påverkan på lärandet kan ses som förslag på vidare forskning och som knyter an till ämnet. I den praktiska verklighet som arbetslivet representerar ser undersköterskor att lärande sker. Det blir inte endast en process inom individen. Omgivningen i form av kollegor och situationer med vård och omsorgstagare blir redskap som sammanflätas med det egna medvetandet. Ur de här situationerna uppstår nytt lärande. Därför behöver arbetsplatsens betydelse för lärandet lyftas fram. I studien har det framkommit med klar tydlighet.

Litteraturförteckning

- Abrahamsson, K., Edling, J. & Holmberg, C. (2008). *Det nya läroriket. Från formell vuxenutbildning till lärande regioner*. Kristianstad: Premiss förlag.
- Ahnlund, P. (2008). *Omsorg som arbete Om utbildning, arbetsmiljö och relationer i äldre och handikappomsorgen*. Umeå : Umeå Univeritet.
- Ahnlund, P. & Johansson, S. (2011). *Omvårdnadsprogrammet, genomströmning etableringsgrad och utbildningens relevans Rapport 2011:19*. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering IFAU.
- Andersson, K. (2007). *Omsorg under förhandling – om tid, behov och kön*. Umeå: Umeå univeritet.
- Astvik, W., Beijrot & Pettersson, I. (2001). *Gränser i omsorgsarbete En studie om arbetets innehåll, villkor och kvalitet*. *Arbete och hälsa*, 16, s. 1-31.
- Benner, P. (1993). *Från novis till expert: mästerskap och talang i omvårdnadsarbetet*. Lund: Studentlitteratur.
- Bennich, M. (2012). *Kompetens och kompetensutveckling i omsorgsarbete- Synen på kompetens och lärande- i spänningsfältet mellan samhälleliga förutsättningar och organisatoriska villkor*. Linköping: Linköpings universitet Institutionen för beteendevetenskap och lärande.
- Borgström, L. & Gougoulakis, P. (2007). *Lärande i arbetslivet – den dolda vuxenpedagogiken. Vuxenantologin – en grundbok om vuxnas lärande*. . Stockholm : Atlas akademi.
- Döös, M. & Wilhemson, L. (2005). *Kollektivt lärande Om betydelsen av interaktion i handling och gemensam handlingsarena*. *Pedagogisk Forskning i Sverige 2005 årg 10 nr 3/4 s 209–226 issn 1401-6788*, 209–226.
- Ellström, E. Ekholm, B. & P.-E. (2003). *Verksamhetskultur och lärande, om äldreomsorgen som lärandemiljö*. Lund: Studentlitteratur.
- Ellström, P.- E. (2001). Integrating learning and work: Problems and prospects. *Human Resource Development Quarterly*. 12, 4. s. 421-435.
- Ellström, P.-E. . (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet. Problem, begrepp och teoretiska perspektiv*. . Stockholm : Publica/Norstedts Juridik AB.
- Ellström, P.-E. (2005). Arbetsplatslärandets janusansikte. *Pedagogisk forskning i Sverige*. 10, 3-4. s. 182-194.
- Fejes, A. (2016). Vuxenpedagogik som forskningsfält- trender och tendenser. *Pedagogiks Forskning I Sverige*, 21, 1–2, s. 132- 148.

- Fejes, A. & Thornberg, R. (2009). *Handbok i kvalitativ analys*. . Stockholm: Liber.
- Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. (2002). Stockholm : Vetenskapsrådet .
- Fröberg, U. (2000). *Undersköterskekompetenser och arbetsuppgifter*. Stockholm : IMR Institutet för Medicinsk Rätt AB.
- Gustafsson, J. och Rystedt, H. (2009). Att lära i och för arbetslivet Myter och utmaningar. *Pedagogisk Forskning i Sverige*, 2, s. 110–131.
- Hartman, J. (2004). *Vetenskapligt tänkande*. Lund: Studentlitteratur.
- Jakobsson, A. (2012). Sociokulturella perspektiv på lärande och utveckling- Lärande som begreppsmässig precisering och kordinering. *Pedagogisk Forskning I Sverige*, 17, s.152- 170.
- Karabel, J. & Halsey, A.H. (1977). *Power and ideology in education*. Oxford: Oxford University Press.
- Kock, H. (2010). *Arbetsplatslärande- att leda och organisera kompetensutveckling*. Lund: Studentlitteratur.
- Kvale, S. & Brinkman, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lagerkrantz, K. (2017). *Delaktighet- och lärprocesser i en yrkesutbildning En studie av vuxna elevers erfarenheter av vård- och omsorgsutbildning inom Komvux* . Stockholm: Univeritetsservice AB.
- Larsson, S. (2013). *Vuxendidaktik Fjorton tankelinjer i forskningen om vuxnas lärande*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Lave, J och Wenger, E. (1991). *Situated Learning: Legitimate Peripheral*. London: Macat International Ltd.
- Leibring, I. (2015). *Metoddrumsundervisning En kvalitativ studie av simulering inom vård- och omsorgsutbildning*. Karlstad: Univeritetstryckeriet Karlstad.
- Lindström, P. (2016). *Bedömning av yrkeskunnande vid APL: Redskap och situationer inom vård och omsorgsprogrammet*. Stockholm E-print AB.
- Lundman, B. & Hällgren- Graneheim, U. (2012). *Kvalitativ innehållsanalys. I Tillämpad kvalitativ forskning inom hälso- och sjukvård. (2:a uppl.)*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Manuti, A. & Pastore, S. (2015). Formal and informal learning in the. *International Journal of Training and Development*, 1-17.
- Olofsson, J. (2017). *Informellt lärande i arbetslivet, – betydelse, utmaningar och möjligheter*. Malmö: Arena Idé.

- Paul, E. (2017). *Skriftbruk som yrkeskunnande i gymnasial lärlingsutbildning Vård- och omsorgselevens möte med det arbetsplatsförlagda lärandets skriftpraktiker*. Stockholm: Universitetservice AB.
- Ryle, G. (1949). *The Concept of Mind*. Hutchinson's. London: University Library.
- Schön, D. A. (1991). *The Reflective Practitioner How Professionals Think in Action*. Farnham, U.K.: Ashgate Publishing Limited.
- Skolverket. (2013). *Validering inom vuxenutbildning*. Stockholm: Fritzes.
- Skolverket. (den 18 05 2017). Hämtat från Skolverket: <https://www.skolverket.se/loroplaner-annen-och-kurser/gymnasieutbildning>
- Skolverket. (den 12 11 2018). Hämtat från Statsbidrag för utbildning inom hälso- och sjukvården 2018: <https://www.skolverket.se/skolutveckling/statsbidrag/statsbidrag-for-utbildning-inom-halso--och-sjukvarden-2018#h-Hurstortarstatsbidraget>
- Socialdepartementet. (den 17 06 2001). *Svensk Författningssamling (SFS:2001:453)*. Hämtat från Socialtjänstlag: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialtjanstlag-2001453_sfs-2001-453
- Socialstyrelsen. (2013) *Lägesrapport: Tillståndet och utvecklingen inom hälso- och sjukvård och socialtjänst*. Artikelnummer 2013-2-2. Stockholm: Socialstyrelsen.
- SOU 1962:4. *Arbetsuppgifter och utbildning för viss sjukvårdspersonal*. Stockholm: Inrikesdepartementet.
- SOU 1997:158a *Vuxenpedagogik i teori och praktik - Kunskapslyftet i fokus*. Stockholm : Fritzes offentliga publikationer.
- SOU 2007:88 *Att lära nära. Stöd till kommuner för verksamhetsnära kompetensutveckling inom omsorg och vård av äldre*. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.
- Statistiska Central Byrån. (2015). *Tema Arbetsmarknad, rapport 2015:4. Vård- och omsorgsutbildade – idag och i framtiden*. Stockholm: SCB- Statistiska Central Byrån
- Statistiska Central Byrån. (2015). *Tema Arbetsmarknad, rapport 2015:4. Vård- och omsorgsutbildade – idag och i framtiden*. Stockholm: SCB- Statistiska centralbyrån.
- Statistiska Central Byrån. (2017). *Sverigeisiffror.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/sveriges-vanligaste-yrken*. Hämtad 8 juni, 2017 från <http://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/sveriges-vanligaste-yrken>
- Sveriges Kommuner och Landsting. (2018). *Kompetenslyft ska underlätta rekrytering*. Hämtad 21 februari, 2018 från <https://skl.se/tjanster/press/nyheter/nyhetsarkiv/kompetenslyftskaunderlattarekrytering.9957.html>

- Säljö, R. (2000). *Lärande i praktiken*. Stockholm: Nordstedts.
- Säljö, R. (2015). *Lärande En introduktion till perspektiv och metaforer*. Malmö: Gleerups förlag.
- Thång, P.-O. (2013). *Hållbara förutsättningar för vuxnas lärande*. Göteborg: Centrum för yrkeskunande.
- Trost, J. (2005). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.
- Ödman, P.-J. (2007). *Tolkning, förståelse, vetande Hermeneutik i teori och praktik*. Stockholm: Nordstedts Akademiska förlag .

Bilagor

Frågeformulär om deltagande i intervjustudie

Bilaga 1

Hej

Du får det här brevet i egenskap av att du arbetar som undersköterska inom äldreomsorgen i Ulricehamn. Under våren 2016 genomför jag en undersökning om kompetensutveckling, inom ämnet pedagogik på Högskolan i Skövde. Det som en avslutande del i min magisterutbildning. Syftet med studien är att se på hur kompetensutveckling används av undersköterskor inom kommunal äldreomsorg. Deltagande i studien är givetvis frivilligt och dina svar behandlas konfidentiellt.

”Ja, jag kan tänka mig att medverka i studien”

Namn:.....

Kontaktuppgifter:

Mail.....

Hälsningar

Mikael Ekman

Hör gärna av dig om du har några frågor.
Mikael Ekman
Vuxenutbildningen Tingsholmsgymnasiet
Tre Rosors väg
523 86 Ulricehamn
0321 595459

Till:

Du får det här informationsbrevet eftersom du tidigare tackade ja, till deltagande i min intervjustudie. Angående om du vill dela med dig av dina yrkeserfarenheter, när det gäller kompetensutveckling? Bakgrunden till den här studien är att jag under våren 2016 genomför en undersökning om kompetensutveckling, inom ämnet pedagogik på Högskolan i Skövde och som en avslutande del i min magisterutbildning. Syftet med arbetet är att se på hur kompetensutveckling används av undersköterskor inom kommunal äldreomsorg. Min arbetsplats är Vuxenutbildningen i Ulricehamn där jag arbetar som vård- och omsorgslärare. För att kunna genomföra studien önskar jag att intervjua ett antal undersköterskor inom kommunal äldreomsorg som deltagit i olika former av kompetensutvecklingsinsatser. Att jag frågar Dig beror på att jag i min undersökning har frågat enhetschefer inom Äldreomsorgen om de kan ge förslag på undersköterskor som genomgått någon form av kompetensutveckling. För att få ett brett urval i undersökningsgruppen har jag valt att utgå ifrån antal år i yrket som undersköterska inom äldreomsorg. Följande grupper har utsetts. Första gruppen består av undersköterskor med maximalt fem år i yrket. Andra gruppen har arbetat mellan fem till och med tio år. En tredje grupp är de som arbetat mer än tio år i yrket.

Du får den här skriftliga informationen som en uppföljning till det korta brevet om deltagande du tidigare fått. Jag kontaktar dig nu en andra gång för att höra om du fortfarande är intresserad av att delta i studien? Samt för att i så fall bestämma en tid med dig. Det som framkommer under samtalet behandlas konfidentiellt. Dina svar kommer att vara avidentifierade. Det som kommer att redovisas i resultatet är hur många år de som ingår i studien har arbetat inom vård- och omsorgsverksamhet. Om du är intresserad av att ta del av resultatet skickar jag gärna uppsatsen till dig. Intervjun beräknas att ta ca 1 timma. Frågar dig också om du känner dig bekväm med att samtalet spelas in? Plats bestämmer vi tillsammans. Jag kommer gärna till din arbetsplats eller så kan vi ses i Vuxenutbildningens lokaler i Ulricehamn.

Min handledare på Högskolan i Skövde heter Susanne Gustavsson och arbetar på Institutionen för hälsa och lärande som lektor och avdelningschef.

Telefon 0500- 448 231
susanne.gustavsson@his.se

Hälsningar och hör gärna av dig om du har några frågor.
Mikael Ekman
Vuxenutbildningen Tingsholmsgymnasiet
Tre Rosors väg
523 86 Ulricehamn
0321 59 54 59

Inledande bakgrundsfrågor

1. Hur länge har du arbetat inom vård och omsorgsområdet?
2. Vilken typ av arbetsplats har du arbetat på/arbetar på nu?
3. Vad har du för yrkesutbildning?

Arbetsuppgifter och arbetets förändring

4. Hur skulle du vilja beskriva ditt arbete?
5. Vad upplever du vara dina huvudsakliga arbetsuppgifter?
6. Upplever du att arbetet har förändrats under den tiden du arbetat?
 - A) Om ja, hur känner du att arbetet förändrats?
 - B) Har du tänkt på vilka krav det här ställer på dig?

Din uppfattning om ditt yrkeskunnande

7. Hur skulle du vilja beskriva ditt yrkeskunnande?

Din uppfattning om kompetensutvecklingsinsatser

8. Hur uppfattar du att den kompetensutveckling du har genomgått under åren motsvarar de krav som ditt yrke ställer på dig?
9. Hur skulle du vilja beskriva att kompetensutvecklingen har påverkat dig i ditt yrkesliv?
10. Hur skulle du vilja beskriva att kompetensutveckling påverkar dig som person?
11. Kan du se om kompetensutveckling påverkar i din arbetsgrupp? Om ja, på vilket sätt i så fall?
12. Hur använder du kompetensutveckling för att bibehålla och utveckla din yrkeskompetens?
13. Ser du hur det du tar del av under kompetensutvecklingsinsatser kan omsättas praktiskt i din yrkesverksamhet?
14. Kan du se om du använder dig av dina tidigare erfarenheter när du genom kompetensutveckling utvecklar nya områden? Om ja hur då i så fall?
15. Hur skulle du vilja beskriva effekten av en kompetensutvecklingsinsats i ett kortare och längre perspektiv?
16. Har du någon uppfattning om hur en kompetensutvecklingsinsats ska organiseras för att uppfattas som meningsfull?
17. Uppfattar du att din kompetens tas tillvara på din arbetsplats? Kan du ge exempel?