



Modell

för pedagogiskt utvecklingsarbete
på individnivå
-En vägledning



2018-10-10

Johanna Nyman

Anette Kronlid

Charlotta Englesson

Maria Karlsson Palmgren



Trollhättans Stad

Bakgrund

Under 2016 fick en projektgrupp, bestående av både arbetsterapeuter och socialpedagoger, uppdraget att ta fram ett processtöd för ett gemensamt arbetssätt inom Omsorg För Funktionsnedsatta, Trollhättans Stad. Ett arbetssätt som skulle utgå från både socialpedagogik och rehabiliterande förhållningssätt och som skulle kunna användas inom hela Omsorgsförvaltningen (OF) på individ, grupp och organisationsnivå.

Resultatet blev ett material bestående av fyra delar:

- Materialbeskrivning (vägledning för pedagogiskt utvecklingsarbete)
- Arbetsmaterial
- En beskrivning av pedagogiska verktyg för ökad delaktighet
- En rapport

Mål

Att brukare inom Omsorgsförvaltningen, Trollhättans Stad, ska tillförsäkras goda levnadsvillkor och mötas av personal med god kompetens och ett väl utvecklat förhållningssätt.

Syfte

Ge yrkesverksamma inom OF ökade förutsättningar att med ett strukturerat och medvetet pedagogiskt arbetssätt bidra till utveckling, ökad självständighet och delaktighet för brukaren.

Metod

Använda en arbetsmodell för pedagogiskt utvecklingsarbete som bygger på reflektion och ett cirkulärt tänkande. Modellen ska användas som ett verktyg för att identifiera förändringsområde, göra situationsanalys, välja åtgärd, implementera samt följa upp och utvärdera.

Målgrupp

Yrkesverksamma inom Omsorgsförvaltningen på både individ, grupp och organisationsnivå.

Modellen ska bidra till:

- Samsyn kring pedagogiskt utvecklings- och förändringsarbete på individ, grupp och organisationsnivå.
- Att arbetsmetoder och pedagogiska verktyg används på ett medvetet sätt med målet att den enskilde ska uppleva goda levnadsvillkor.
- Reflektion och vara ett stöd för att utveckla och implementera ny kunskap och nya arbetsmetoder.
- Att använda olika professioner inom organisationen utifrån behov och kunskap. (stödassistenter, stödpedagoger, undersköterskor, sjuksköterskor, socialpedagoger, arbetsterapeuter, fysioterapeuter m.fl.)
- Att personalen i det dagliga arbetet och vid upprättande av genomförande planer ger den enskilde goda förutsättningar till delaktighet.

Modellen kan användas:

- I praktiskt vardagsarbete, t.ex. vid upprättande av genomförandeplaner, mål och metod och medarbetarsamtal (individnivå)
- I pedagogiska diskussioner kring t.ex. förhållningssätt, arbetssätt och metoder (gruppnivå).
- Som stöd vid pedagogisk handledning (gruppnivå).
- Vid pedagogiskt och organisatoriskt förändringsarbete (organisationsnivå).

Etiskt ställningstagande

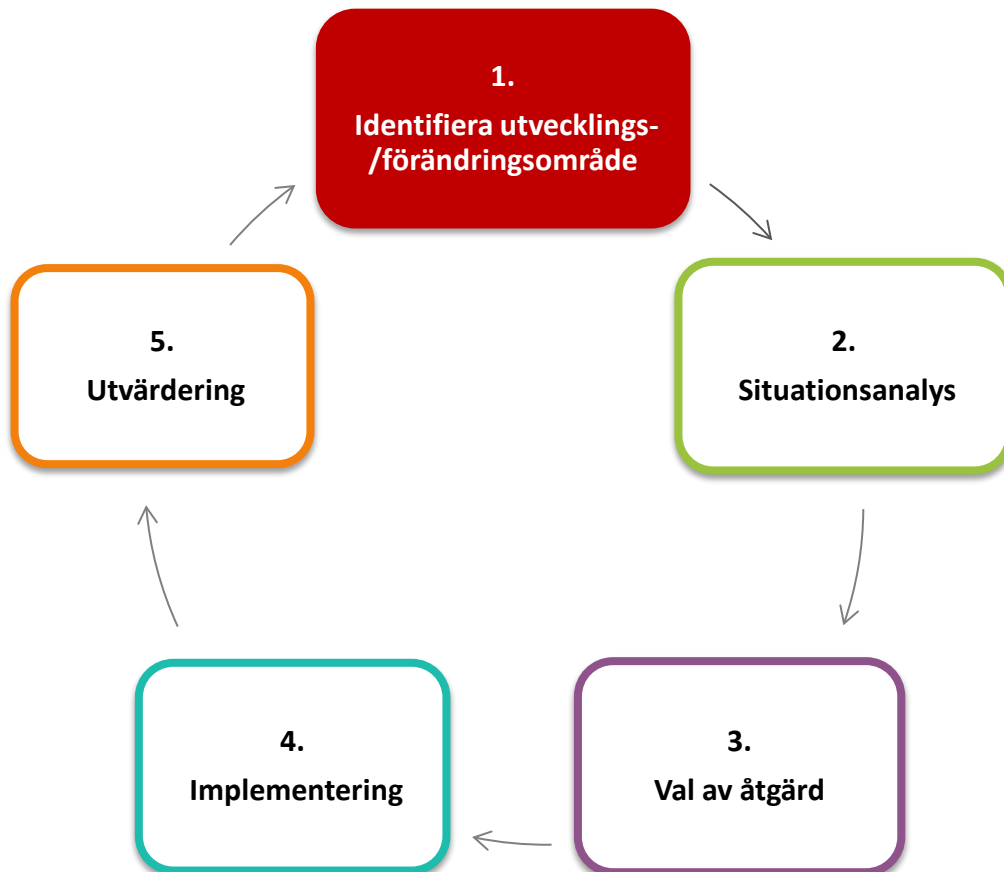
Det är viktigt att göra etiska ställningstaganden i alla delar i modellen. Det uppstår ständigt situationer och dilemman i det pedagogiska förändringsarbetet där den etiska diskussionen är viktig. Modellen ger stöd för att skapa ett medvetet arbetssätt som bygger på reflektion, etiska ställningstaganden och full delaktighet.

Avgränsning

I detta material beskrivs modellen på individnivå.

1. Identifiera

utvecklings-/ förändrings-/problemområde



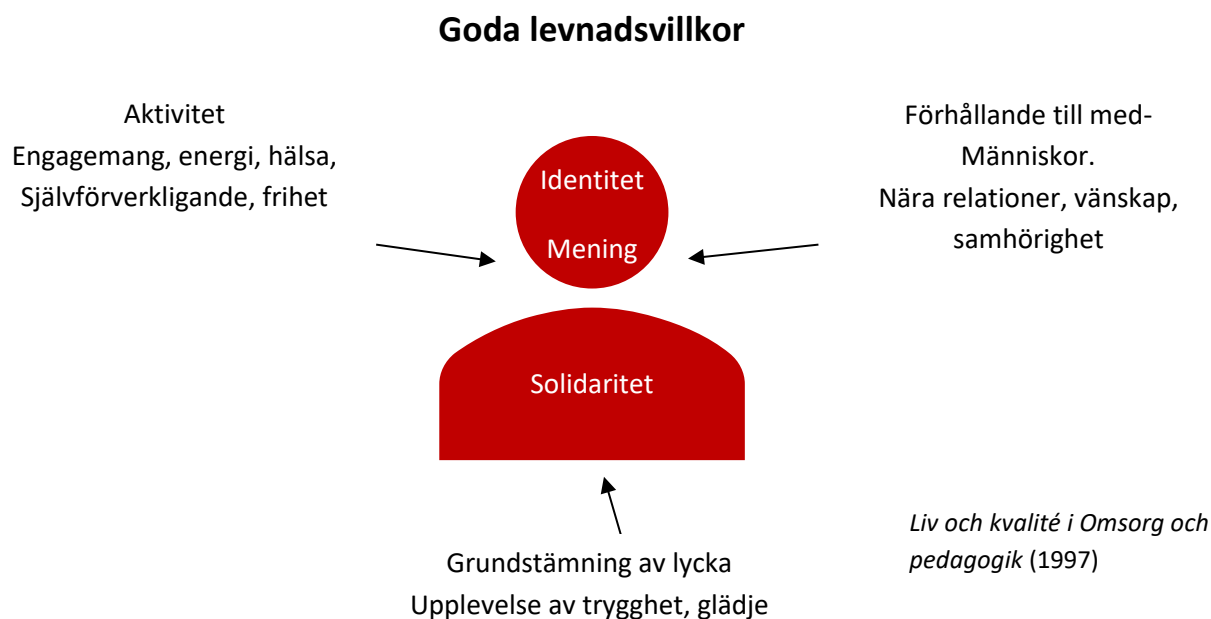
Modifierad utifrån: Arbetsterapiprocessen, Fisher. A (2009) och Pelland (1987)

Ta reda på vad den enskilde vill

När man använder materialet på individnivå är den viktigaste utgångspunkten att personal i dialog med brukaren identifierar vad hen själv **vill** och behöver för att uppleva goda levnadsvillkor. För de brukare som har svårt att uttrycka sin vilja eller åsikt behöver personal hitta andra strategier och verktyg för kommunikation. Personal kan ibland behöva identifiera utvecklingsområden utifrån vad de själva observerat. Det utesluter inte att den enskilde skall vara delaktig i processen. Det finns ett flertal metoder för att möjliggöra för brukaren att uttrycka sin vilja och bli delaktig i att förändra och utvecklas i sitt vardagsliv. (se bilaga pedagogiska verktyg för ökad delaktighet)

Goda levnadsvillkor

När man identifierat ett förändringsområde tillsammans med brukaren är det viktigt att reflektera över hur området går att relatera till goda levnadsvillkor. Modellen nedan har tagits fram genom vetenskapliga studier där man forskat kring vad människor tycker är viktigt för att uppleva goda levnadsvillkor. Enligt modellen så kan man definiera det goda livet utifrån människors upplevelse av identitet, mening och solidaritet. (Madsen, 2001)



Identitet - handlar om att veta vem man är, kunna uttrycka sin åsikt, uppleva att man är viktig och betydelsefull.

Mening – att känna meningsfullhet, att förstå sin omvärld, relationer till den materiella världen, hemmet, viktiga personliga saker osv.

Solidaritet - handlar om att känna tillhörighet, ingå i sociala sammanhang. Ha tillgång till betydelsefulla relationer och känna delaktighet.

Personal kan inte vara expert på det goda livet utan det professionella ligger i att fundera över vilket stöd, vilka handlingar och aktiviteter som kan bidra till *brukarens upplevelse* av identitet, mening och solidaritet. *Goda levnadsvillkor* innebär att brukaren ska ges möjlighet att leva som andra, uppleva självständighet och full delaktighet i samhällslivet. Stödet till brukaren ska utgå ifrån värden som självbestämmande, integritet och frivillighet.

Att formulera ett mål

När man identifierat något som den enskilde vill förändra, göra, uppleva, välja eller utveckla i sitt liv är det dags att formulera ett mål. Ett mål ska vara formulerat på ett sådant sätt att man vet när det är uppnått. Den enskilde ska ges möjlighet att förstå och säga ja eller nej till att arbeta vidare med det formulerade målet.

Här följer en beskrivning av **skapande utvecklingsmål** och **modell för smarta mål**.

Skapande utvecklings mål

Det är viktigt att formulera skapande utvecklingsmål. Ett skapande utvecklingsmål innebär att man kan byta riktning eller hitta nya strategier under vägen, till skillnad mot ett detaljstyrt mål som innebär att vägen till målet redan är förutbestämd.

Exempel på ett skapande utvecklingsmål:

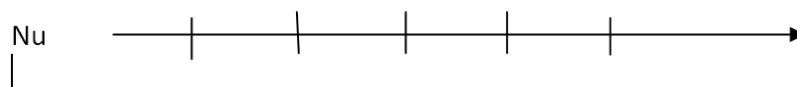
Anders ska *uppleva* en högre grad av självständighet i sina fritidsaktiviteter.

(delmål kan vara att Anders får träna på att packa sin fotbollsväska själv men det kan också ändras under tiden eftersom det är *Anders upplevelse av självständighet* som är målet och inte att packa väskan)

Exempel på detaljstyrt mål:

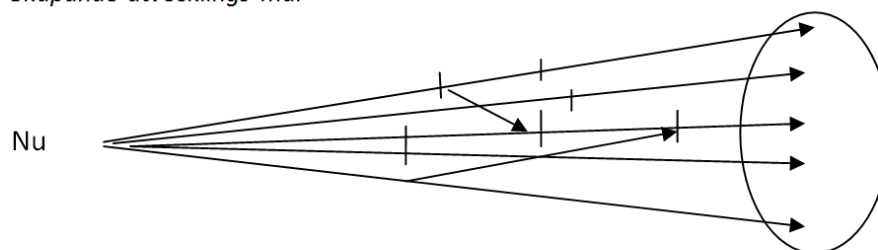
Anders ska *kunna packa* sin väska till fotbollsträningen själv!

Detaljstyrande mål



Mål
(ett tänkt framtida
tillstånd)

Skapande utvecklings mål



Mål

Ref: Danielsson & Liljeroth, 1996

Smarta Mål

SMART- modellen är ett hjälpmedel för att ta fram mål på både individ, grupp och organisationsnivå. En modell som innehåller en struktur för hur ett mål bör formuleras.

Specifikt

Det skall vara *tydligt formulerat* vad brukaren vill förändra.

Målet kan begränsas till en viss plats/arena, situation eller tid på dygnet?

Mätbart

I samband med att målet formuleras bör man fundera över *hur målet skall mätas*. D.v.s. hur skall vi se skillnad på före och efter. Vilka verktyg ska användas? Alla mål går att "mäta" men man behöver använda olika verktyg beroende på vem målet riktar sig till och hur målet är formulerat.

Accepterat

Målet skall vara accepterat av brukaren dvs. brukaren skall vara *delaktig* i val av mål och vara införstådd i vad målet innebär.

Realistiskt

Det skall vara *faktiskt möjligt* att uppnå målet. Brukaren kan ha mål som är svåra att tillgodose och då behöver personal hjälpa till att bryta ner till *delmål*.

Tidsbundet

Det skall finnas en tidsram för målet. Uppskatta alltid ett datum för utvärdering som står i relation till vilken arbetsinsats som krävs för att nå fram till målet.

Ref: Hägg K, Kuoppa, S-M. 2007

Att reflektera

När du tillsammans med den enskilde har formulerat ett mål behöver du ställa följande **frågor** till dig själv eller i diskussion med brukaren.

Reflektionsfrågor

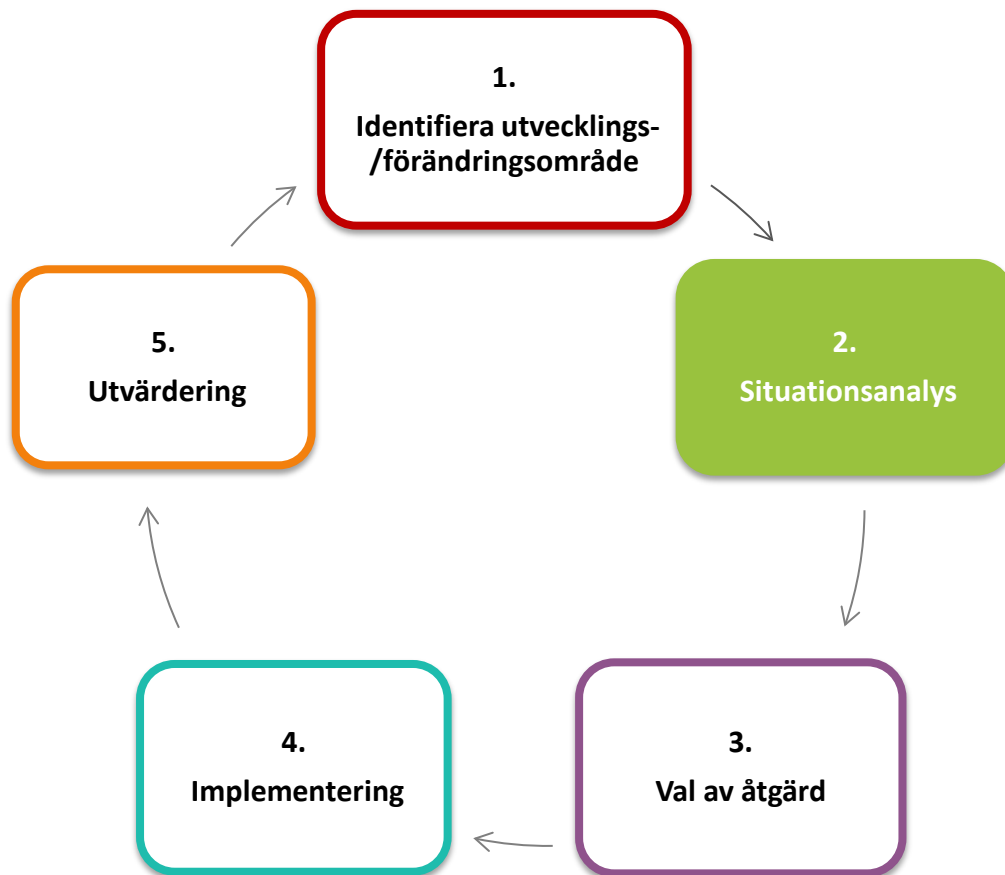
Reflektionsfrågor i samband med målformulering

- Hur har du/ni möjliggjort för brukaren att uttrycka sin vilja?
- Hur har brukaren varit delaktig i att formulera sitt mål?
- Har jag möjliggjort för brukaren att förstå vad målet innebär?
- Hur är målet kopplat till modellen för goda levnadsvillkor?
- Hur är målet bekräftat av brukaren?
- För vem är målet bra?
- Hur vet vi när målet är uppnått?
- Hur ska målet mätas?
- Är målet realistiskt? Varför inte? Måste det vara det? Behöver målet brytas ner i delmål?

Tänk på att:

- **inte** formulera avvecklingsmål eller "inte" mål, dvs. mål som innebär att korrigera ett specifikt beteende eller liknande t.ex. "att Klara inte skall störa grannen när hon blir orolig"
- **inte** detaljstyra målen för mycket så att vägen dit blir styrande och inte skapande
- **inte** begränsa målet till det du själv uppfattar som rimligt. Tänk istället att "det kan bli svårt, men hur kan vi arbeta med små steg" (delmål)
- **inte** beskriva HUR målet ska uppfyllas i samband med målformulering utan endast VAD brukaren vill uppnå.

2. Situationsanalys



Varje mål innefattar ett antal viktiga situationer. Välj en situation och gör en analys utifrån beskrivningen som följer. Situationsanalysen innehåller två delar:

Ta reda på vad situationen kräver och vilka **inre och yttre faktorer** som påverkar.

Ta reda på vad situationen kräver

För att skapa bästa möjliga förutsättningar för den enskilde att uppnå sitt mål, är det viktigt att man gör en analys av situationen.

- Vad ingår i situationen, vilka moment, vilken struktur och ordning
- Vad kräver situationen av den enskilde (känsla, upplevelse, aktivt deltagande, kognitiv, fysisk och social förmåga)
- Vad kräver situationen av omgivningen (praktiska förutsättningar)

Gör en objektiv beskrivning av vad situationen kräver. D.v.s. utan hänsyn till brukarens förmågor eller hur det fungerar i dag.

Inre och yttre faktorer som påverkar

I analysen ska man ta reda på vad som **påverkar, begränsar och möjliggör** i aktuell situation och inte vad personen kan/inte kan i allmänhet. En persons förmågor och svårigheter påverkas av både **inre** och **yttre** faktorer. De inre faktorerna är förmågor eller brist på förmågor som den enskilde har. De yttre faktorerna är sådant som finns i omgivningen som påverkar. Det kan vara fysisk och psykosocial miljö, verksamhetens struktur, regler eller kollektiv utformning.

Som personal behöver man hitta ett sätt att ta reda på vilka förmågor, resurser och svårigheter den enskilde har kopplat till situationen. Det är lika viktigt att notera resurser, intressen, erfarenheter som svårigheter och begränsningar. Att göra en *observation* av den enskilde i situationen är grundläggande för att skapa en uppfattning av vad den enskilde klarar självständigt, vilka egna strategier personen har och hur situationen hanteras. Ibland kan det vara svårt att observera i den specifika situationen och då kan en liknande situation med samma moment, händelser eller krav på förmågor fungera som utgångspunkt.

Det kan vara lättare att göra situationsanalysen i någon form av modell. Använd gärna en whiteboard eller ett blädderblock och gör en swotanalys. Ta stöd av bilden på nästa sida.

Swotanalys

+ Möjliggör
Inre faktorer

+Möjliggör
Yttre faktorer

– Begränsar
Inre faktorer

– Begränsar
Yttre faktorer



Fysiska

Aptit, motion,
balans, motorik,
förflyttningsförmåga,
Hörsel/syn/tal

Kognitiva

Förstå tid, minnas.
Kommunicera
Sortera/ strukturera/
Planera/Välja.
Föreställningsförmåga,
Orientera sig.



Sociala/kulturella

Erfarenheter, vanor,
rutiner, strategier.
Socialt samspel, nära
relationer.
Kulturell tillhörighet,
intressen, kost.

Psykiska

Uttrycka/hantera känslor,
tillit till egen förmåga,
Självkänsla/Identitet.
Motivation, intresse, vilja.
Psykisk hälsa.



INRE FAKTORER

Möjliggör/begränsar



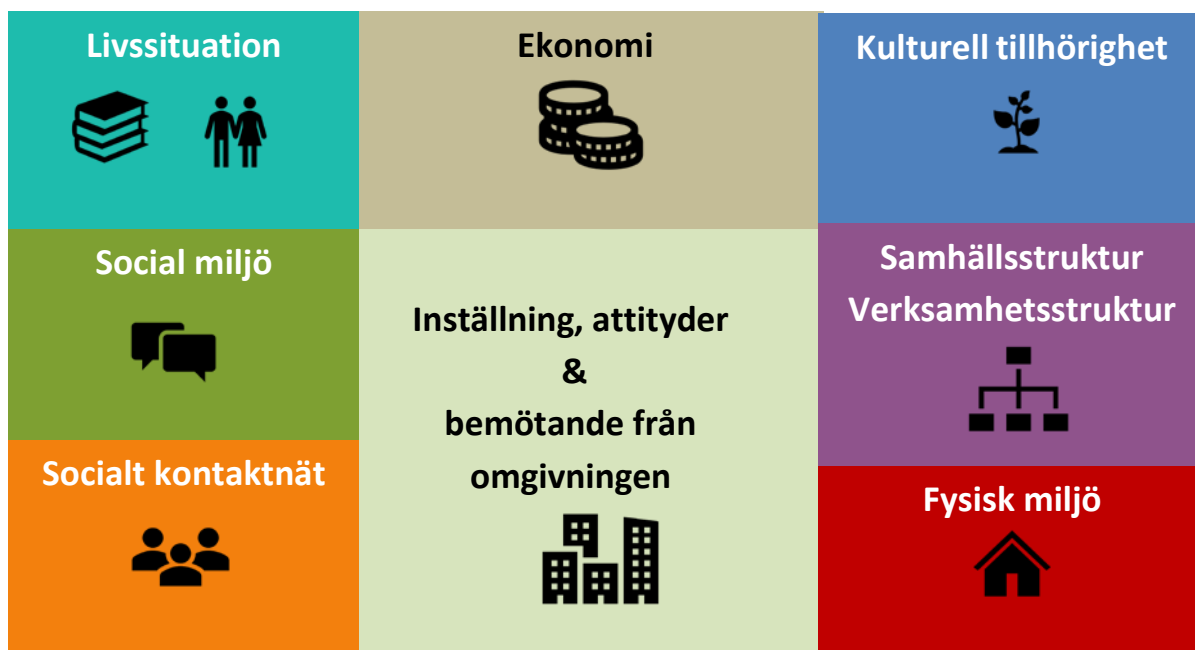
Brukare

MÅL

Göra, kunna,
utföra, vara
delaktig i, känna,
uppleva, förändra,
utveckla

YTTRE FAKTORER

Möjliggör/begränsar



Att reflektera

När du tagit fram vad situationen kräver och fyllt i arbetsmaterialet med inre och yttre faktorer som påverkar, möjliggör och begränsar den enskildes förutsättningar att nå sitt mål ska du fått svar på följande:

Reflektionsfrågor

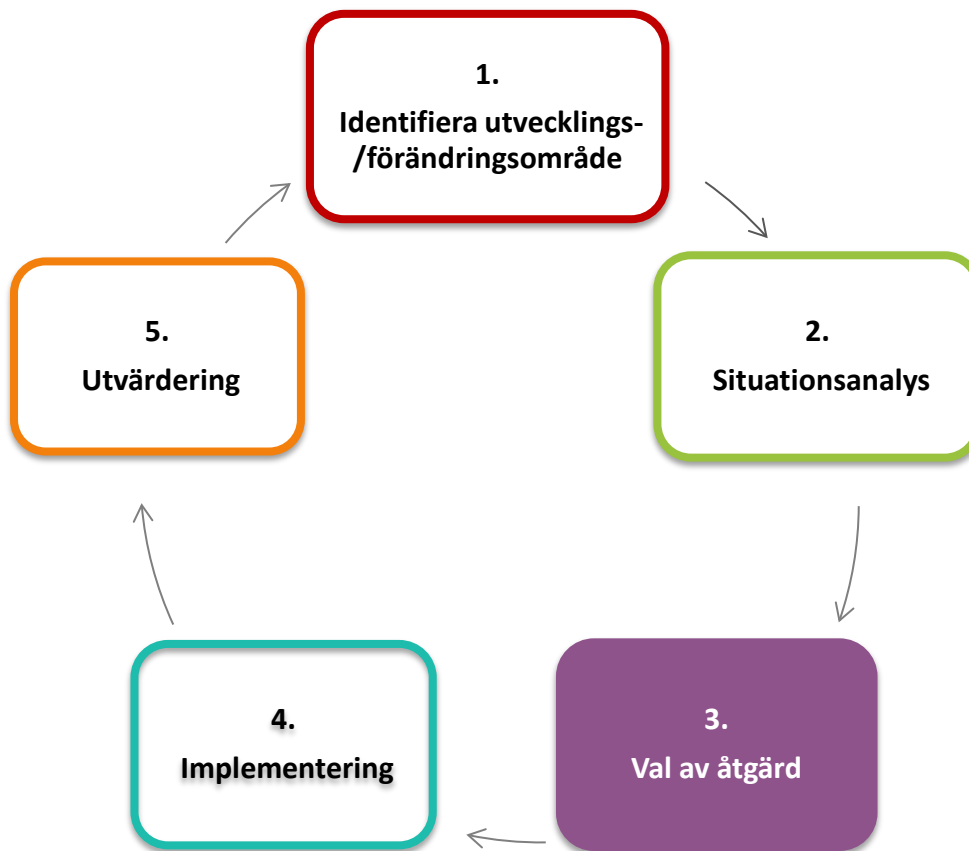
Reflektionsfrågor i samband med situationsanalys

- Vad kräver situationen för färdigheter, känsla, förmåga, upplevelse, mm?
- Vad begränsar för brukaren i situationen?
- Vad möjliggör för brukaren i situationen?
- Vilka strategier använder brukaren för att klara av liknande situationer i dag?
- Vilka resurser har brukaren?
- Vilka intressen har brukaren?
- Vilka erfarenheter har brukaren sen tidigare av liknande situationer?
- Finns det faktorer som påverkar som vi inte kan göra något åt?
- Hur påverkar vi personalsituationen?

Tänk på att:

- **inte** prata om lösningar i denna fas.
- **inte** göra en **generell** kartläggning av vad som påverkar individen i allmänhet. Analysen ska begränsas till aktuell situation.

3. Val av åtgärd



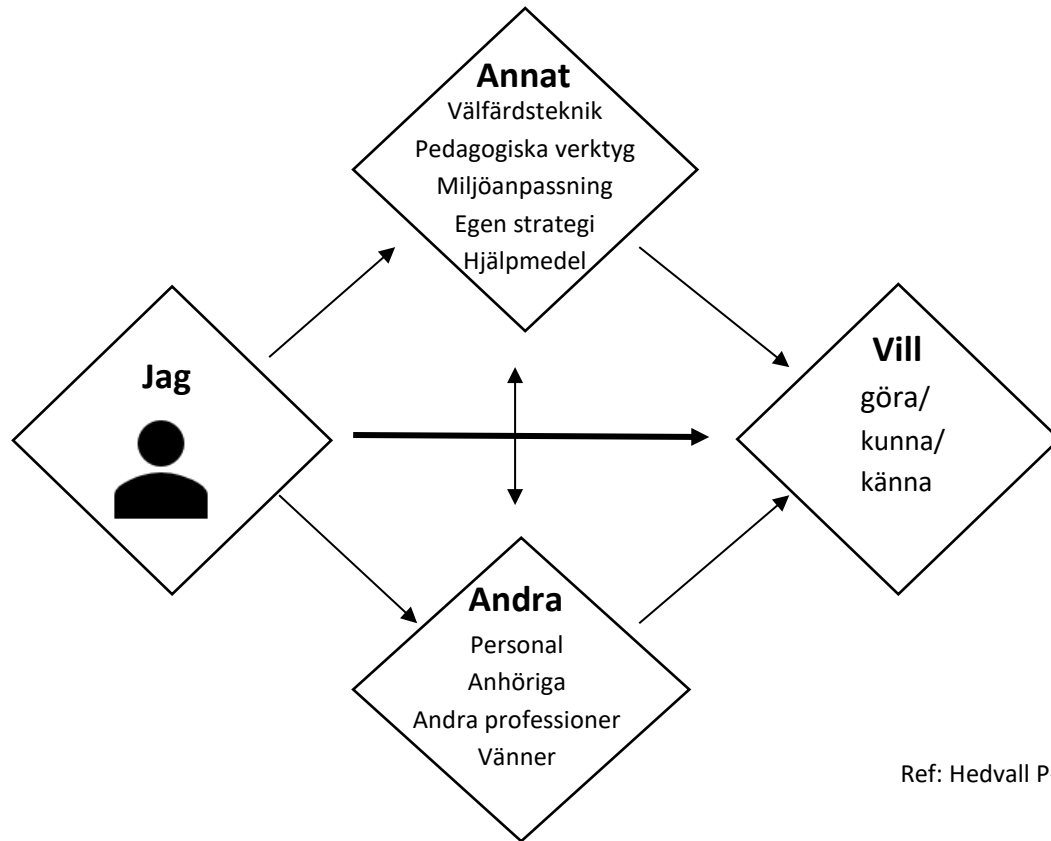
En **åtgärd** innebär att man gör något i syfte att förändra. En åtgärd kan vara många olika saker som t.ex. ett förhållningssätt, en metod, ett hjälpmedel eller att kontakta någon. I box 3 handlar det med andra ord om HUR vi ska göra för att brukarens mål ska uppnås. Det är i val av åtgärd som personalens kreativa förmåga och pedagogiska kunskaper ställs på prov.

Ta hänsyn till

Val av åtgärd skall bygga på det som framkommit i situationsanalysen.

- Vad begränsar för brukaren i situationen?
- Vad möjliggör för brukaren i situationen?
- Vilka strategier använder brukaren för att klara av liknande situationer i dag?
- Använder brukaren idag några hjälpmedel eller strategier för att hantera andra situationer i vardagslivet? (fråga andra verksamheter som personen har insatser från, anhöriga)
- Vilka resurser/ intressen har brukaren som kan användas?
- Vilka erfarenheter har brukaren sen tidigare av liknande situationer?

Det som begränsar, möjliggör eller påverkar i situationsanalysen ska vara vägledande. En åtgärd kan vara stöd från andra men också stöd på annat sätt. Aktivitetsdiamanten är framtagen av Per Olof Hedvall och visar på att det kan finnas annat stöd än personalstöd för att möjliggöra självständighet, delaktighet och goda levnadsvillkor.



Ref: Hedvall P-O, 2009

Åtgärd skulle kunna vara

Egna strategier hos individen

T.ex. att fokusera på resurser, förmågor och vanor som brukaren redan ha/använder och förstärka samt utveckla dem. Har brukaren egna strategier för att räkna eller hålla koll på tiden är det viktigt att ta hänsyn till det i val av åtgärd.

Specifik arbetsmetod/förhållningssätt

T.ex. att arbeta med något kommunikationsstöd, tydliggörande pedagogik, lågaffektivt bemötande, fysisk aktivitet eller hälsofrämjande åtgärder. Att få möjlighet att lära sig genom att få prova "learning by doing". Förändra personals inställning och attityd.

Pedagogiskt verktyg

T.ex. att arbeta med lukter, föremål, bilder, musik, digital teknik för att visualisera och skapa begriplighet. Använda whiteboardtavlor och sociala berättelser för att skapa tydlighet.

Miljöanpassning

T.ex. ommöblering, färgsättning, ljus, ljud, struktur eller tydliggörande i den fysiska miljön. Förändringar i den sociala miljön som t.ex. sammansättning av gruppmedlemmar.

Välfärdsteknik

Digital teknik som syftar till att öka delaktighet, självständighet, aktivitet och trygghet för personer med funktionsnedsättning.

T.ex. appar som stöd för kommunikation, minne, planering och, struktur eller sociala berättelser i en surfplatta eller smartphone. Välfärdsteknik kan också vara sensorer, larm, timers, videosamtal osv.

Ta en kontakt/ samverka

T.ex. att ta kontakt med en specifik profession/person som kan bistå med kunskap och erfarenhet för att uppnå den enskildes mål.

T.ex. att samverka med kultur och fritidsförvaltningen för att skapa möjlighet för brukaren att testa på en ny aktivitet.

Hjälpmedel

Individuellt utprovad produkt som syftar till att bibehålla eller öka aktivitet, delaktighet eller självständighet genom att kompensera en funktionsnedsättning.

T.ex. att använda ett tidshjälpmedel, minnesstöd, duschstol, larm eller annat.

Förändra i verksamhetens rutiner, planering eller struktur

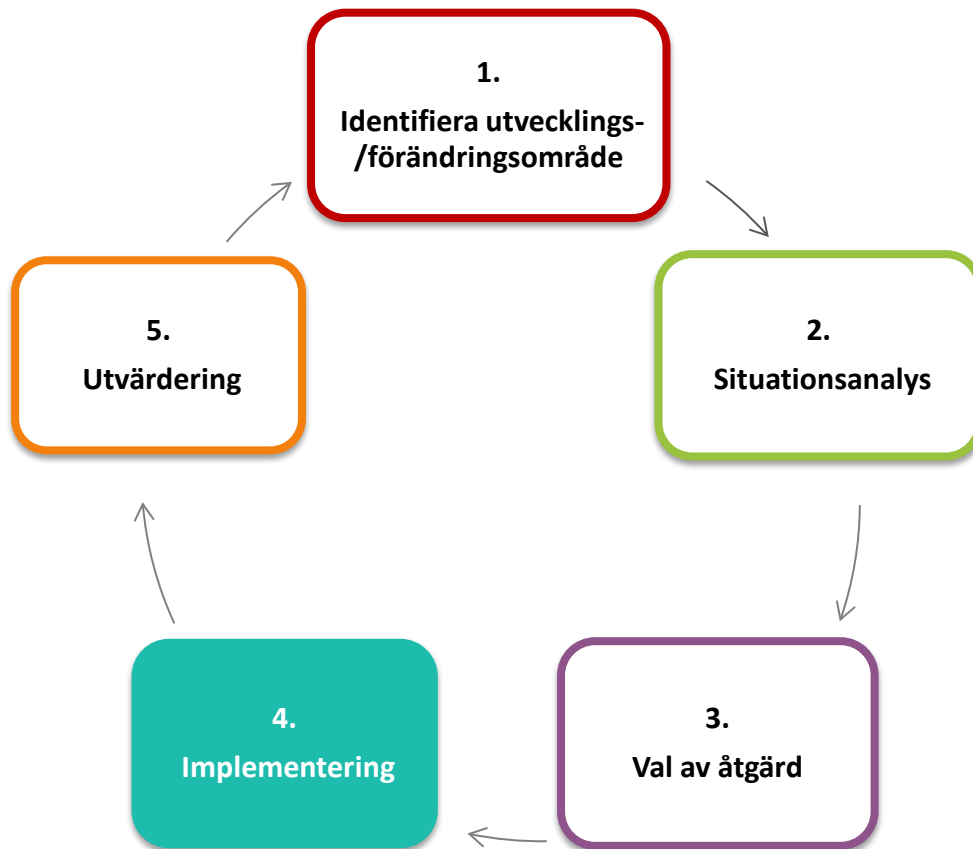
T.ex. att förändra verksamhetens innehåll som rutiner kring dokumentation, planering av aktiviteter, personalens arbetstider eller sammansättning av brukare och personal.

Reflektionsfrågor

När du valt en åtgärd behöver du ställa följande reflektionsfrågor

- Hur har brukaren varit delaktig i val av åtgärd?
- Kan åtgärden leda till att den enskilde klarar liknande situationer i andra miljöer, vid andra tillfällen?
- Är åtgärden förenad med vår gemensamma värdegrund?
- Hur skapas varaktighet, är åtgärden ngt som fungerar på lång sikt?
- På vilket sätt bygger åtgärden på den enskildes egna strategier?
- Finns det några risker/etiska ställningstaganden med vald åtgärd? För brukaren eller andra? I så fall hur kan dessa begränsas/ förhindras?

4. Implementering



Planera, dokumentera & genomföra

Att implementera handlar om att genomföra. För att ge brukaren bra förutsättningar att nå sitt mål krävs att berörd personal är informerade och har ett gemensamt arbetssätt. När en ny metod, rutin eller ett pedagogiskt verktyg införs krävs att man gjort en god planering.

Checklista

Checklista i samband med implementering av metod/åtgärd/ ped. verktyg

- Behöver vi någon ny kunskap? Vilken?
- Hur ska brukaren vara delaktig i planeringen av införandet av vald åtgärd?
- Praktiska förberedelser, vem gör vad?
- Vilka behöver ha information? (*övriga i personalgruppen, andra verksamheter som ger stöd, skola, anhöriga, godman*)
- Finns samtycke till att informera andra personer kring brukaren? (sekretess)
- Hur ska mål och åtgärd förankras/informeras till övriga?
- Behövs det upprättas specifika handlingsplaner utifrån identifierade risker?
- Vad ska dokumenteras? Ska genomförandeplanen revideras, ändras?
- Hur och när ska målet utvärderas?

5. Utvärdering



Utvärdering och reflektion

Utvärderingen innebär att du **tillsammans** med brukaren reflekterar över om målet är uppfyllt och hur vald åtgärd fungerat. Som personal behöver du också reflektera över din egen roll i sammanhanget. Hur du begränsat, möjliggjort eller påverkat resultatet.

Reflektionsfrågor

Reflekterande frågor i samband med utvärdering

- Vad har fungerat bra, varför då?
- Vad har fungerat mindre bra, varför då?
- Har det hänt andra saker på vägen som varit positiva/negativa/överraskande?
- Är målet uppfyllt?
- Behövs längre tid för att uppnå målet?
- Behöver delmål/mål förändras eller justeras?
- Behöver åtgärden bytas/justeras?
- Behöver den enskildes genomförandeplan förändras?
- Vad är nästa steg? Ett nytt mål eller justering av tidigare mål?
- Behövs hjälp utifrån för att komma vidare?

Finns det någon vi kan fråga?

Det är viktigt att vid behov använda kompetens och erfarenheter hos andra verksamheter eller professioner. Det är lätt att begränsas till de erfarenheter man själv har kring metoder, hjälpmedel eller pedagogiska verktyg. Följande professioner har i sitt uppdrag ansvar för att ge stöd till brukare och personal inom vård och omsorg.

Exempel på professioner:

OF

- Undersköterskor/Stödassistenter med spetskunskap (demens, teckenspråk, AKK, tydliggörande pedagogik mm)
- Pedagog/stödpedagog- *med spetskunskap kring specifika målgrupper, socialpedagogiskt förhållningssätt, pedagogiska verktyg/metoder*
- Verksamhetspedagog – metodutveckling, pedagogisk spetskunskap.
- Personer med kunskap om välfärdsteknik
- Sjuksköterska – medicinsk hälsa och omvårdnad
- Kostekonom – kunskap kring näringslära

Rehabenheten

- Arbetsterapeut – Bedömningar av förmågor, resurser och begränsningar. Miljöanpassningar, kognitivt stöd, struktur, förflyttningar, hjälpmedel, träning i aktivitet, rehabiliterande förhållningssätt.
- Fysioterapeut – Bedömningar av förmågor resurser och begränsningar. Träning av förflyttningar och gång, hjälpmedel och allmän träning efter fysisk skada, rehabiliterande förhållningssätt.

Primärvården

- Läkare/ssk
- Vuxenhabiliteringen
- Arbetsterapeut och fysioterapeut
- Kuratorer
- Logoped
- Psykolog

BUP/ Barnhabiliteringen

- Kuratorer
- Psykologer
- Arbetsterapeuter

Referenslitteratur

Danielsson & Liljeroth. (1996) *Vägval och växande*. Stockholm: Liber

Hedvall, P.O. (2009) *Aktivitetsdiamanten, modellering av en vidareutvecklad tillgänglighet*. Certec Institutionen för designvetenskaper, LTH, Lunds Universitet

Hägg, K, Kuoppa, S- M. (2007). *Professionell vägledning, med samtal som redskap*. Studentlitteratur. Lund

Madsen, B. (2001). *Socialpedagogik*. Lund: Studentlitteratur.

Holm, P. (red.) (1997). *Liv och kvalitet i Omsorg och pedagogik*. Lund: Studentlitteratur.

Fisher, A.G. (2009). *Occupational Therapy Intervention Process Model; A model for planning and implementing top-down, client-centered and occupation-based interventions*. Ft.Collins, CO: Three Star Press

Pelland, M. J. (1987). *A Conceptual Model for the Instruction and Supervision of Treatment Planning*. The American Journal of Occupational Therapy, s.351-359.