

SAMTLIGA UPPDRAG INOM LANDSTINGET DALARNA 2006 - 2011

Jag väljer att lämna det totala utbildningspaketet som ett referensuppdrag eftersom det är samma uppdragsgivare – Landstinget Dalarna. Här ser ni att jag haft ett stort antal medarbetare i mixade grupper, med stor spridning av yrkeskategorier och utbildningsnivåer, hos deltagarna, som det blir aktuellt med i Uppsala kommun. Min erfarenhet av upplägg och logistik är stor och jag har dessutom haft flera liknande uppdrag inom olika kommuner och inom arbetsförmedlingen.

Under tidsperioden oktober 2006 – februari 2011 har jag utbildat samtliga medarbetare inom södra närsjukvårdsområdet, norra- och västra närsjukvårdsområdet samt Västerbergslagens närsjukvårdsområde. Det är sammanlagt 802 medarbetare i 48 grupper. Under samma tidsperiod har jag även utbildat ca 15 HR-specialister vid Landstinget Dalarna samt haft två stora utbildningsuppdrag för psykiatrins Utvecklingsenhet Landstinget Dalarna. Inom psykiatrin var det nätverksutbildningar inom Leksands kommun, ca 65 medarbetare i 3 grupper samt inom Öppenvårdspsykiatrin i Ludvika/Smedjebacken ca 40 medarbetare i 3 grupper. Vid Falu Lasarett, avd. 56, Geriatriska rehab har jag utbildat samtliga medarbetare och yrkeskategorier, ca 40 medarbetare i 2 grupper under 2010-2011. Jag har även haft utbildning för personalen vid Skogsgläntan i Särna, Landstinget Dalarna, ca 15 personer i 1 grupp.

Sammanlagt har jag totalt utbildat ca 977 medarbetare i 56 grupper. Det är ett genomsnitt på 17 deltagare per grupp.

Grupperna har bestått av samtliga förekommande yrkeskategorier. Allt från undersköterskor, omvårdnadspersonal och sjuksköterskor till legitimerade psykologer, psykiatriker, psykoterapeuter och läkare. Grupperna har även som regel varit blandade när det gäller administrativ personal, HR-personal och behandlande personal. Ledningsgrupperna har oftast haft egna utbildningstillfällen, men vid flera enheter har cheferna (olika nivåer) valt att vara med i de ordinarie grupperna på arbetsplatsen/enheten.

Utbildningarnas innehåll har varit följande

De utbildningar jag haft har varit utbildning i systemiskt tänkande och lösningsfokuserat arbetssätt. Utbildningarna har som regel haft upplägget 2 + 2 dagar med ca en månads mellanrum. Några enheter har valt ett annat upplägg på 2 + 1 dag.

- Grundläggande systemteoretiska principer.
- Lösningsfokuserat förhållningssätt och teoretisk grund.
- PLUS-modellen (samtalsprocessens olika steg och upplägg)
- Film med Ben Furman
- KASAM - Känsla av sammanhang Aron Antonovsky
- Salutogenes (fokus på friskfaktorer och det som fungerar).
- Lösningsmönster (söka fungerande sammanhang och mönster)
- Sammanhangsmarkeringar (ett konkret verktyg för att skapa tydlighet)
- Framtidsmöjligheter och lösningsfokus istället för problemfokus.
- Språket och ordens betydelse, reflexiva och cirkulära frågor.
- Flera konkreta verktyg att använda i vardagen för samtal och konkret planering i arbetet, bland annat den konstruktiva fem-stegsmodellen.
- Gruppdiskussioner och dialoggrupper utifrån olika tillämpningsområden och uppdrag.
- Gruppövningar och rollspel.

- Handledning av samtal och uppföljning av hemuppgifter.
- Reflekterande team.
- Utvärdering och utdelning av kursintyg.

Det pedagogiska upplägget har varit så att jag varvar teori med gruppdiskussioner och olika övningar för att åskådliggöra det vi går igenom. Interaktionen mellan mig som gruppleddare och deltagarna är en viktig framgångsfaktor. Varje deltagare ska känna sig sedd och lyssnad på av mig och alla kommer fram i gruppen, utifrån var och ens behov och möjligheter. Deltagarna får med sig flera konkreta verktyg hem att använda sig av i sitt arbete och i olika situationer. Verktygen har vi tränat på tillsammans under utbildningen.

Syfte och mål med uppdragen

Det här är en generell utbildning och varje grupp får lyfta fram sina frågeställningar och användningsområden till diskussion under utbildningen. De exempel vi arbetar med är alltid hämtade ur deltagarnas verklighet. Med andra ord så blir utbildningen ett utmärkt tillfälle att arbeta med verkliga och reella fall och situationer.

Det här är en av de stora framgångsfaktorerna inom detta stora utbildningspaket. Deltagarna har upplevt att de har fått med sig konkreta verktyg för tanke och handling utifrån sitt eget arbetsområde. Detta trots att grupperna har genomgående varit mixade, både vad gäller yrkeskategorier, utbildningsnivå och uppdragsområde. Ledningsgrupperna har valt att ha egna utbildningar (oftast) för de har specifika frågeställningar som kan vara "svåra" eller känsliga att ta upp i en allmän grupp.

En viktig effekt av utbildningarna är att medarbetarna har fått ett ökat medvetande om det egna ansvaret och sin roll som medarbetare på sin arbetsplats. Konstruktiva och konkreta verktyg för att planera och hantera olika situationer i arbetet och en ökad känsla av delaktighet. Det blir en skillnad när diskussionerna hamnar på framtidsfokus och möjligheter istället för att älta problem och tråkigheter som varit. Det underlättar mycket i förändringsarbete och verksamhetsplanering. Det är också en stor tillgång i arbetet med kunder och patienter. Deltagarna har i utvärderingarna angett att användbarheten är mycket hög.

Två referensbrev finns från Södra närsjukvårdsområdet samt norra- och västra sjukvårdsområdet.

Efter genomförda utbildningar har jag alltid utvärdering med deltagarna som jag sammanställt och återkopplat till respektive chef eller ledningsgrupp.

Jag har ett stort utvärderingsmaterial från alla utbildningar sammanställt och som delges er om ni önskar.