

Umeå – medarbetarskap, ansvar och engagemang

Umeå har satsat stort och tagit fram en heltäckande basutbildning som även omfattar introduktion av nyanställda. Medarbetarskapet är avgörande för verksamheterna. En central del av utbildningen är utveckling av arbetslaget.

I Umeå vilar funktionshindersomsorgen på grunder som medarbetarskap, ansvar och engagemang. Umeå framhåller att medarbetarskapet är avgörande för verksamheterna. Kommunen har tagit fram en gemensam beskrivning som de kallar: Medarbetarskap i Umeå kommun. Personalen ska känna igen sig oavsett i vilken verksamhet de arbetar, menar ledningen. Budskapet är: vi tar alla ansvar och visar engagemang för det egna och det gemensamma arbetet.

Kommunen har genom en stor satsning tagit fram en heltäckande basutbildning som även omfattar introduktion av nyanställda. Satsningen startade med ett projekt för att ta fram en basutbildning. En arbetsgrupp för utbildningen sattes ihop med representanter från olika verksamheter. Arbetsgruppen var noga med informationsgrafik för studiematerialet som exempelvis bildval och liknande. En kommunikatör bidrog med stöd i det arbetet med utbildningen liksom i filmarbetet och för lanseringen på webben.

Basutbildningen tar cirka 39,5 timmar att genomföra och introduktionsutbildningen elva timmar. Introduktionen är uppdelad i fem olika områden med tillhörande studiehäften och kompletterande filmer.

Alla chefer går basutbildningen för att sedan kunna föra detta vidare till sina medarbetare. All personal går därefter basutbildningen. Om en ny verksamhet öppnar kan personalen få gå basutbildningen, annars är det oftast den kortare introduktionen på 11 timmar som gäller.

Materialet för basutbildningen ligger på kommunens intranät. Till de olika blocken finns filmer och studiehäften som riktar sig till ledare respektive deltagare. Ledarguider och övrigt studiematerial innehåller både fakta och diskussionsfrågor. Både syfte och mål med varje block finns beskrivet samt tillvägagångssätt.

Introduktionsutbildningen inleds med film och kunskapstest

Personalen inleder sin introduktionsutbildning med att se filmer som sedan följs av ett kunskapstest. Ny personal har tre inskolningsdagar och kan göra studierna när de vill, även på arbetstid. Verksamheten använder sig av så

kallade verksamhetsanpassade scheman vilket ger möjligheter att studera hemma. De som arbetat över 100 dagar samlas i ett gemensamt seminarium och diskuterar reflektionsuppgifter från studiehäftena. En central del av basutbildningen är utveckling av arbetslaget men den delen ingår inte i introduktionsutbildningen. Frågor som rör arbetslaget har en stående punkt på enheternas APT och diskuteras på så sätt löpande.

Introduktionens fem olika delar:

- Dokumentation
- Lagstiftning
- Funktionsnedsättningar och dess konsekvenser
- Bemötande och förhållningssätt
- Kommunikation.

Utvärdering har tillfört värdefulla synpunkter som att en särskild föreläsning om bemötande och arbetssätt ger möjlighet till reflektion kring vem som äger problemet. I den senaste utvärderingen av basutbildningen fick den ett mycket gott betyg av medarbetarna.

Kompetens är kunskap som diskuteras utifrån erfarenhet och på så vis omvandlas till kompetens menar de som ansvarar för funktionshindersomsorgen i Umeå.

[Umeå kommun](#)