

Medarbetarnas värdering av Äldre Väst Sjuhärad utifrån kvalitetsaspekter

Självvärdering del 2

Maj 2007

Per-Åke Karlsson och Eva-Lotta Andersson

Innehållsförteckning

Inledning, bakgrund och tillvägagångssätt	1
Resultat	2
<i>Mål och organisation</i>	2
<i>Service och stöd</i>	3
<i>Medarbetarnas situation och möjligheter</i>	4
<i>ÄldreVäst som miljö ur olika aspekter</i>	4
<i>Ytterligare aspekter på möjligheterna att utföra arbetet</i>	5
<i>Två resultatasppekter</i>	6
Förslag	6
Diskussion	6
Bilaga: Enkätformulär	

Inledning, bakgrund och tillvägagångssätt

Under våren och sommaren 2007 genomlysas och granskas ÄldreVäst Sjuhärad (ÄVS) på flera olika sätt:

- En beskrivning och några värderande självreflektioner utgör del ett i en självvärdering. En rapport finns; ”ÄldreVäst Sjuhärad – Sju år av FoU-arbete” (mars 2007).
- Föreliggande rapport utgör del två av självvärderingen. I denna uttalar sig ÄVS personal om verksamheten utifrån ett antal kvalitetsaspekter.
- En extern granskning och utvärdering genomförs av docent Lena Lindgren. Den fokuserar framförallt på nytta och användning av ÄVS och en rapport färdigställs under sommaren 2007.
- Till denna genomlysning bör även räknas två andra undersökningar: Dels: Hur uppfattar ”gamla äldrevästare” sin tid på ÄVS och vad har den betytt? Så kan den övergripande frågeställningen formuleras för en enkätundersökning riktad till personer som tidigare arbetat på ÄVS. Dels har en uppföljning gjorts, i form av en enkätundersökning, av ÄVS kommunikationsansträngningar. Även dessa undersökningar färdigställs sommaren 2007.

Det övergripande syftet med genomlysningen och granskningen är såväl summativt – att få en samlad värdering av ÄVS som ett underlag för beslut om verksamhetens fortsättning, som formativt – att få underlag för att utveckla och förbättra den pågående verksamheten.

Syftet med denna del av självvärderingen är att få en uppfattning om hur medarbetare på ÄVS uppfattar verksamheten ur olika kvalitetsaspekter.

Som underlag har använts de kvalitetsaspekter som tas upp i Högskolan i Borås (HB) Policy för kvalitetsarbete (www.hb.se/kvalitet). Dessa bygger i sin tur på Högskoleverkets aspekter för granskning av kvaliteten vid svenska universitet och högskolor, vilka i sin tur bygger på vedertagna aspekter för kvalitetsgranskning av kunskapsorganisationer.

Aspekterna som använts kan sorteras in under tre kategorier: Aspekter som har att göra med verksamhetens struktur och förutsättningar, aspekter som har att göra med verksamhetens (arbets)processer samt aspekter som främst rör resultatet av verksamhetens ansträngningar. HB´s kvalitetspolicy tar upp totalt 23 aspekter. I denna granskning har 17 av dessa aspekter används och i viss mån, främst vad gäller uttrycks sätt, anpassats för FoU-verksamhet. De flesta aspekterna gäller *struktur/förutsättningar*: mål, ledning och organisation, bibliotek och informationsförsörjning, service, personalens rekrytering och sammansättning, personalens kompetens och möjligheter till kompetensutveckling, lokaler och utrustning. Några aspekter rör verksamhetens *process*: kritisk och kreativ miljö, forskning och forskningsmiljö, arbetsmetoder och stöd i arbetet, tillgänglighet, delaktighet, internationalisering, jämställdhet och mångfald. Ett par aspekter rör främst verksamhetens resultat: Utvärdering och kvalitetsarbete samt publicering. Insorteringen av de olika aspekterna i de tre kategorierna kan givetvis diskuteras och insorteringen är inte självklar. Av indelningen torde framgå att betoningen ligger på aspekter som främst gäller uppfattningen om ”den inre kvaliteten” i verksamheten.¹

¹ Den externa utvärderingen fokuserar på nytta och användning, som kan sägas ta sikte på verksamhetens ”yttre kvalitet”, dvs vilken betydelsen den har för olika intressenter såsom ägare, personal i vård och omsorg, brukare, forskarsamhället.

Som datainsamlingsinstrument har använts en webb-enkät distribuerad via och sammanställd i programmet "Luvit"². De 21 medarbetare som vid undersökningstillfället (april 2007) var knutna till ÄVS fick enkäten via e-post och instruktioner för besvarandet. Formuläret bifogas (bilaga). Som framgår är aspekterna allmänt och övergripande formulerade. Medarbetarna har i fri text formulerat sina synpunkter och reflektioner under de olika aspekterna.

12 medarbetare har svarat. Vi antar att det är de medarbetare som har störst anknytning till ÄVS, d v s jobbar där i störst omfattning. Dock har en av de svarande kommenterat att det varit svårt att ha synpunkter utifrån alla aspekterna p g a den "lilla deltiden" vid ÄVS³. Det bör noteras att samtliga medarbetare ombetts besvara enkäten, inklusive vi som sammanställt resultatet.

Svaren omfattar totalt 18 sidor text. Dessa har genomlästs flera gånger och bearbetats på så sätt att främst vidden i synpunkterna tillvaratagits samt om det som synpunkterna gäller värderats positivt eller negativt utifrån betydelsen för verksamhetens kvalitet. Synpunkterna har även i viss mån bearbetats utifrån om de omfattas av en eller flera svarande.

I svaren märks de svarandes varierande anknytning till ÄVS: Några har varit medarbetare vid ÄVS under flera år medan andra under relativt kort tid. Omfattningen varierar, som nämnts, också mellan de med stor del av sin arbetstid vid ÄVS, medan några är anknutna på en mindre del av arbetstiden. Bland medarbetarna/de som svarat är några forskare medan andra har sin bas i vård- och omsorgsarbete av olika slag. Även hemvist i ÄVS tre huvudmän – kommunerna i Sjuhärad, Västra Götalandsregionen samt HB – avspeglas i svaren.

Svaren presenteras under rubriker som sammanfattar flera av aspekterna. Därefter följer förslag till utveckling – förbättring som framkommit. Avslutningsvis följer en kort diskussion, och som bilaga enkäten.

Resultat

Det är en övervägande positiv uppfattning om ÄVS och kvaliteten på verksamheten som framträder när medarbetarna på det här sättet värderar verksamheten. ÄVS uppfattas bra på många sätt; genom att ha ett tillåtande klimat, vara en viktig verksamhet för att utveckla kvaliteten i vård- och omsorg, vara en stimulerande arbetsplats med en relativt god ordning i organisationen, m fl synpunkter. Men förslag ges även på hur ÄVS skulle kunna bli (ännu) bättre.

Mål och organisation

Uppfattningen om ÄVS *målsättningsformuleringar* varierar. Några ser dem som relativt tydliga och väl kopplade till de olika aktiviteterna. Synpunkter finns även om att de är "vaga och politiskt korrekta" men även ambitiösa.

"Målen som lades till grund för ÄldreVästs verksamhet i starten 1998 är rätt så vaga och politiskt korrekta. De blir väl lätt så när olika intressenter ska sy ihop något som alla har glädje av..."

² Luvit är ett webbaserat verktyg för sk flexibelt lärande och som innehåller en utvärderingmodul, som här använts.

³ Anknytningsgraden för medarbetarna vid ÄVS varierar mellan 5 % upp till 80 % av heltid f n. Omräknat i årsarbetare motsvarar det 8 – 9 heltidsarbetande.

Några betonar problem med målen då de är svårsmätbara eller svårbedömda huruvida de uppnås eller ej. Men det finns även en god sida med ambitiösa mål:

”Målen är mycket ambitiösa men detta är inte fel då det är viktigt att arbeta hårt och försöka att få saker att röra sig framåt – att få saker att hända. Annars är risken att organisationen stagnerar.”

Målsättningen om brukarmedverkan kommenteras. Om man ser brukare ur ett brett perspektiv, innefattande även personal, blir det relativt lätt att se att brukarmedverkan uppnås. (Liksom kan man förmoda att motsatsen råder, även om det inte uttrycks klart.)

Någon kommenterar att ÄVS ibland faktiskt kan stoltsera med att konkreta redskap utvecklas för att uppnå bättre vård- och omsorgskvalitet.

Flera lyfter fram att det inte är helt lätt att förstå *organisationen*. Den tar tid att lära sig och komma in i. Några tycker den är lite otydlig och diffus medan andra menar att den faktiskt är ganska tydlig. De flesta tycks vara överens om att projektledningen är bra, tillåtande och uppmuntrande. Vikten av administrativa resurser betonas och dessa, i form av informatör och administratör, rosas.

Vad gäller organisationens koppling till ägarna så fungerar den bäst till kommunerna. Den framstår som mer problematisk till VGR, såväl vad gäller styrgruppen som vad gäller deltagande i ÄVS verksamheter. Vad gäller HB så framförs synpunkten att kopplingen till fler institutioner än VHB borde utvecklas. Brukarmedverkan borde framhållas mer även organisatoriskt menar någon, medan ett par andra menar att man funnit fungerande former för samspel med främst närstående och anhöriga via olika nätverk och i projekt.

Projektledarnas olika bakgrund och kompetenser kommenteras av några. Dessa framhåller vikten av koppling till det praktiska verksamhetsfältet men synpunkter förs fram om att det är viktigt med viss förtrogenhet med forskning.

”Projektledarna gör ett gott jobb, ingen skugga må falla på dem, men generellt tror jag att det är viktigt med viss vetenskaplig skolning, på lägst magisternivå. Lika viktigt som god förankring i professionell praktik, skulle jag vilja påstå. Detta grundar jag på att de utför frontpersonerna i organisationen, som får ta emot och bolla projektidéer, bedöma vad som är relevant att gå vidare med, vara uppdaterade på var forskningsfronten är inom såväl äldre- som funktionshindersonrådet, agera handledare m m.”

Följande citat får avsluta synpunkterna att det inte är en helt okomplicerad organisation:

”Idén att personal ska ha en fot (ibland bara en tå) på ÄldreVäst och en fot i någon berörd verksamhet verkar ha fungerat bra. Det krävs mycket för att administrativt ratta en så sammansatt och folktät verksamhet som ÄldreVäst. Jag tycker att administrationen fungerar över förväntan, och att man alltid känner sig välkommen och hemma även om man inte har daglig kontakt med ÄldreVäst...”

Service och stöd

Service och stöd har många dimensioner och här kommenteras främst det stöd som medarbetarna får från övriga HB. Överlag menar man att servicen är god, främst vad gäller biblioteksservice, och man känner sig inte eftersatt i förhållande till andra verksamheter vid högskolan.

”Upplever tillgången till biblioteket som fantastisk. Att vi räknas som anställda vid HB och får utnyttja deras resurser på lika villkor är väldigt positivt”.

Dock tycks behovet av sådant stöd variera och en synpunkt framhåller problematik med bibliotekets ämnestäckning. Beträffande annat stöd är uppfattningen mer varierande: Det kan ta tid att få hjälp med krånglande datorer och kopiatorer och fax. Några pekar dock på att okunnigheten om ÄVS bland andra enheter vid HB kan vara besvärande.

Den interna servicen från administratör och informatör har redan framhållits. Här framförs att även de vetenskapliga ledarna ger gott stöd och är serviceinriktade, dock skulle de kunna samarbeta mer sinsemellan.

Medarbetarnas situation och möjligheter

Allmänt framhålls att medarbetarna vid ÄVS är kunniga och ambitiösa och att arbetsituationen överlag är bra. Flera framhåller att kraven varit tämligen tydliga vid rekryteringen. Ett problem kan vara att man inte riktigt vet hur länge projektet pågår. Ett annat problem, som hänger samman med anknytningsformen till ÄVS, är att man kan "bli bortglömd på hemmaplan", t ex vid lönerevision. Svårigheter kan även föreligga vad gäller arbetsmiljöansvar och utvecklingsmöjligheter på hemarbetsplatsen.⁴

Möjligheterna till kompetensutveckling uppfattas allmänt som goda och uppmuntras av projektledningen. Såväl vad gäller möjligheterna att utveckla forskningskompetens som kompetens för praktiskt vård- och omsorgsarbete.

"Jag gillar mitt arbete på ÄVS mycket då det ger direkta möjligheter att omsätta forskning i praktiken"

Att medarbetarna har så varierande bakgrund gynnar detta. Någon framhåller att man kunde vara tydligare på vad som kan förväntas av kompetensutveckling inom uppdraget. Nu blir det även en fråga om att avsätta fritid.

En svårighet kan vara att avgränsa arbetsinsatsen. Arbetet sporrar och motiverar och det kan ibland vara svårt att sätta gränser, vilket följande citat illustrerar:

"Arbetet är fritt och det är en mycket stimulerande miljö att arbeta i."

"Arbetsbelastningen är rimlig, sen kan man alltid arbeta mer och fördjupa sig ytterligare men det handlar mer om att jag sätter egna gränser."

"För egen del kan arbetsbelastningen vara något högre än önskvärt, men det är till största delen beroende på min egen oförmåga att begränsa mig och prioritera."

"Men det är viktigt att medarbetare, åtminstone i Fou-projekten, är 'lite besatta' - d v s så intresserade av uppgiften att de är självgående och självkontrollerande."

ÄldreVäst som miljö ur olika aspekter

Miljö ska här tolkas brett och synpunkterna handlar såväl om fysiskt miljö i form av lokaler, psykosocial arbetsmiljö liksom om intellektuell miljö för FoU-arbete.

Arbetslokalerna är det inget fel på i och för sig men de ligger fel – "bortom VHB" – och är svårtillgängliga för äldre- och funktionshindrade. Det kan vara svårt att hitta till ÄVS "i borgen HB" och tillgängligheten, längst bort från HB's entré och på väningsplan sju, är inte bra.

⁴ De flesta medarbetare är knutna till ÄVS via avtal som reglerar tid och arbetsuppgifter men där arbetsgivaransvaret ligger kvar på "huvudarbetsgivaren". Enbart få är anställda vid ÄVS då med motiveringen att annan anknytningsform inte varit möjlig eller realistisk, t ex av kostnadsskäl.

”Mindre bra är vår placering i huset. Tillgängligheten; det är inte lätt för våra brukare att ta sig hit rent fysiskt. Vår placering ger ingen möjlighet till gratis exponering, eftersom vi håller till i en ’återvändsgränd’.”

Den tekniska utrustningen är i stort sett OK, bortsett från att kopian ofta krånglar och att ytterligare portabla datorer vore önskvärt. En svarande är närmast lyrisk:

”Toppen, toppen, toppen. Tänk att när det snöar ute kunna köra ner i garaget och ta hissen upp, vid lunch går jag bara ner några trappor och kan välja på olika maträtter. Bankomat precis utanför dörren. Jag behöver inte en ta på mig vinterjackan när jag åker hemifrån. Dataavdelningen som alltid svarar. Kunna kolla mail hemifrån är toppen.”

Miljön är tillåtande med goda möjligheter till kreativitet, framhåller flera. Variationerna mellan personalen, att man kommer från olika arbetsplatser och har olika yrkesmässig och utbildningsbakgrund framhålls som positiv och stimulerande. Även mötespunkter, som FoU-seminarier, fester och informella mötespunkter uppskattas.

Det omfattande lokala och regionala, ibland även nationella, nätverket uppskattas. Som ett problem tas här upp att nätverket är glesare gentemot VGR. Flera framhåller att ett internationellt nätverk finns, främst genom de vetenskapliga ledarna och via ett par FoU-projekt. Men samtidigt uppfattas inte internationella kontakter som prioriterade för en lokal/regional FoU-enhet. Någon sammanfattar:

”En viktig del av verksamheten är att göra så bra man kan i förhållande till den målgrupp man arbetar med. Internationalisering kan vara ett hinder därvidlag och ta bort uppmärksamheten och förringa de lokala frågorna. Jag tycker det är bra att ÄldreVäst fokuserar på Sjuhärads kommuners medborgare och på personalen där.”

Av särskilt intresse för en FoU-miljö är givetvis hur man ser på möjligheterna till forskning och på forskningsmiljö. Här finns synpunkter av många slag.

- Några menar att ÄVS ger bra möjligheter till ”praktiknära kunskapsutveckling” i dialog med personal och brukare inom vård- och omsorg. Men några menar att det även borde ges ökade möjligheter för mer långsiktiga och vetenskapliga projekt.

- I programskrivningarna för ÄVS betonas vikten av mång- och/eller tvärvetenskap. Ett par synpunktsgivare ifrågasätter om sådant alltid är bra och finner betoningen snarast vara uttryck för vad som är ”politiskt korrekt”.

- Ett ökat samarbete även med andra institutioner vid HB än VHB är önskvärt enligt några.

- Någon varnar för att det kanske blivit för mycket utvärderingar under senare år:

”ÄVS har också få riktiga forskningsprojekt och jag kan tycka ibland att ÄVS bedriver för mycket utvärdering.”

Ytterligare aspekter på möjligheterna att utföra arbetet

Under denna rubrik samlar vi synpunkter på olika aspekter för möjligheterna att utföra ett gott FoU-arbete; handledning, jämställdhet och mångfald, delaktighet.

Flera menar sig få det stöd man behövt, i form av handledning, för att genomföra sitt uppdrag. Någon menar att en tydligare introduktion av vad som förväntas vore önskvärd.

Mångfalden och jämställdheten är det så där med enligt fleras synpunkter⁵. Det är en (mycket) svensk och kvinnodominerad arbetsplats där medarbetarna kommer från ”hjälparyrken”.

⁵ Någon ifrågasätter också om det kan ledas i bevis att det är så viktigt som kvalitetsaspekt. Kanske är även detta mer ett uttryck för önskan om att vara politiskt korrekt.

”Vi är ju väldigt svenska. Svensk medelklass med rötter i hjälpar-yrken. Mer blandning vore givetvis spännande och sannolikt berikande – invandrarbakgrunder, personer med funktionshinder liksom mer faktisk brukarmedverkan i vardagsarbetet vore önskvärt.”

Delaktigheten påverkas av att många är knutna till ÄVS på ”liten deltid” och det kan därför vara svårt att engagera sig i helheten. Flera påpekar dock att projektledarna anstränger sig för att inbjuda till delaktighet. Mötespunkterna och informationen i ”rörposten” är uttryck för detta.

Två resultatasppekter

Flera menar att god kompetens för utvärdering finns och att man på ÄVS på ett ganska bra sätt följer upp konferenser, utbildningar etc. Men även motsatta synpunkter framkommer, dvs att man mer ad hoc-artat följer upp vad man håller på med och att systematiken brister.

Publiceringen i form av rapporter och artiklar är omfattande. De flesta menar att den fungerar tämligen väl men likväl kan förbättras i olika avseenden, främst vad gäller spridningen. Att det fungerar så pass väl som det gör beror på informatören främst. Men:

”Vi borde också jobba hårdare på att bekantgöra våra rapporter – t ex till olika media: lokalt, regionalt och nationellt. Skicka böcker till redaktionerna. Tipsa om vad vi har gjort och (har) på gång.”

Förslag

Ur medarbetarnas synpunkter framkommer ett antal förslag som här återges, utan inbördes rangordning:

- Krav bör finnas på viss vetenskaplig skolning för projektledare, helst åtminstone magisternivå.
- Vid rekrytering av projektmedarbetare för tydligare inventering ske av eventuella kunskapsluckor. Det är sedan ÄVS skyldighet att se till att dessa kan ”fyllas”.
- Medarbetarsamtal borde finnas och utvecklingsplaner upprättas.
- Byt kopian
- Se till att IT-utrustningen är uppdaterad
- Sträva efter större mångfald bland medarbetarna vad gäller etnicitet, kanske funktionshinder (kön??)
- Sök samarbeta och lära även internationellt genom utbyte med FoU-enheter i andra länder.
- Print on demand vad gäller rapporter.
- Engelska sammanfattningar i rapporter
- Utveckla hemsidan
- Implementera kommunikationspolicyn
- Arbeta för att sprida rapporterna ytterligare till tidningar, tidskrifter o s v.

Diskussion

Vi låter denna avslutande diskussion bli tämligen kortfattad. Förhoppningsvis kan synpunkterna och de förslag som återges ovan bli en utgångspunkt för fortsatta diskussioner

om hur ÄVS verksamhet ska finslipas, i första hand under återstående programperiod. Vi börjar med några metodologiska funderingar:

Det måste åter noteras att genren självvärdering har sina problem. Risker finns alltid att man tenderar att bortse från sådant som kan verka kritiskt. Men ett problem kan också vara att man blir för kritisk och inte riktigt ser de positivt värderade aspekterna. Ett annat problem är hur ärliga svaren är när man vet att de läses och sammanställs av två personer som tillhör projektledningen och således är djupt insyltade i verksamheten.

En ytterligare metodaspekt rör datainsamlingen, att via en lätt anpassning av HB's kvalitetsaspekter samla in synpunkter på hur ÄVS kvalitet är. Flera svarande har påpekat att oklara och överlappande formuleringar i enkäten. Exempelvis:

”Det här var svårt att fylla i. Jag tycker att det är alldeles för oklara betydelser i de komplicerade påståendena som jag kommenterat ovan. Det blir lite slumpmässigt vad jag tar fasta på i flera frågor. ... Jag tycker att påståendena är starkt ideologiska och politiskt korrekta, och inte så ”kritiskt vetenskapliga” som jag skulle önska.”

Det finns fog för synpunkter av detta slag för denna typ av undersökningar. Dock menar vi att det är värdefullt att åtminstone med viss systematik samla in uppfattningar från de som arbetar i verksamheten. Denna sammanställning måste dock utgöra en utgångspunkt för fortsatt dialog och inte en slutpunkt.

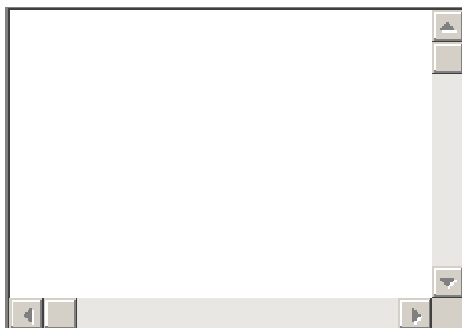
En ytterligare fundering gäller utifrån vilka roller man svarat. Vi har tidigare pekat på att anknytningen skiljer sig åt mellan de som svarat: Några har mer generell anknytning till ”hela ÄVS” medan andra är engagerade på kanske liten deltid i ett projekt eller aktivitet. Möjligheterna till överblick varierar givetvis med detta. Dock menar vi att karaktären på ÄVS motiverar att det är viktigt att vara mottaglig för synpunkter av olika slag och från just olika perspektiv. Uppläggningsen i fem (del)studier för att ”genomlysa” ÄVS är ett uttryck för detta.

Men ändå: ÄVS som verksamhet och arbetsplats skattas högt av de 12 medarbetare som svarat. Synpunkter på förhållanden som skulle kunna förbättras saknas förvisso inte och förslagen har sammanfattas ovan, men dessa ges utifrån en positiv grundvärdering av verksamhetens (interna) kvalitet.

ÄLDREVÄST SJUHÄRADS VERKSAMHET UR OLIKA KVALITETSASPEKTER – UNDERLAG FÖR SJÄLVVÄRDERING

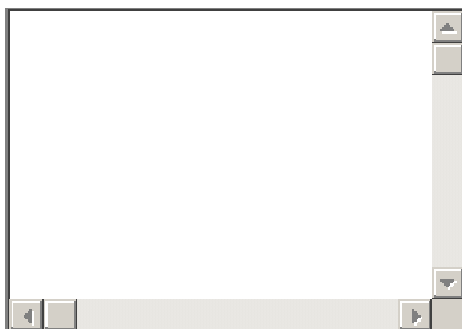
1. Verksamhetens mål

Tydliga och realistiska mål som är kända och omfattas av alla berörda är en viktig kvalitetsaspekt. Finns det tydliga mål för ÄVS? Hur anknuter de olika aktiviteterna (FoU-projekt och kompetensutvecklingsinsatser) till målen för ÄVS? Går måluppfyllelse att bedöma? I projektprogrammet för ÄVS finns mål m m för verksamheten.



2. Ledning och organisation

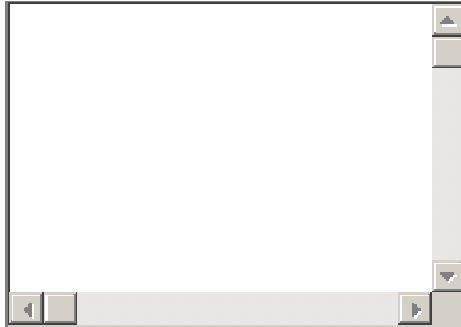
God ledning, tydlig organisation med klar ansvarfördelning och gott administrativt stöd är betydelsefulla kvalitetsaspekter. Det är också viktigt att de ekonomiska och personella resurserna svarar mot fastställda mål. Den kultur som råder vid enheten är betydelsefull för verksamhetens kvalitet.



3. Service

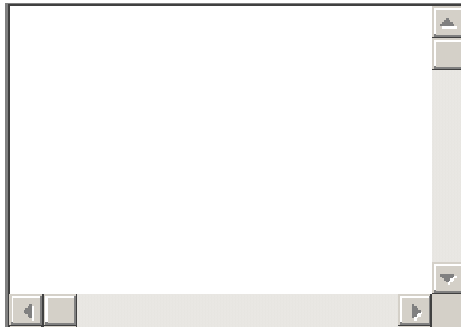
ÄVS förvaltas av HB och ska få service från olika enheter. Väl definierade och tydligt avgränsade krav på servicenivå såväl internt som extern bidrar till god kvalitet. En viktig kvalitetsindikator är hur personalen vid ÄVS uppfattar stöd och service från de olika

funktionerna (gemensam förvaltning, kansli, bibliotek, m.fl.). Till detta kommer interna resurser inom ÄVS för service åt medarbetarna; projektledarna, informatör, administratörer.



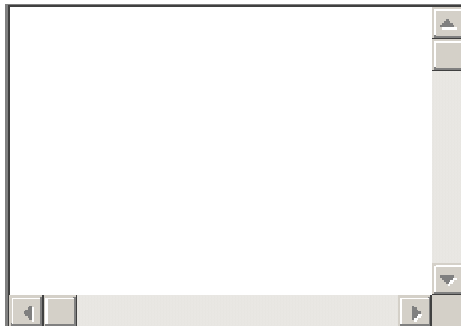
4. Bibliotek och vetenskaplig informationsförsörjning

En FoU-miljö av hög kvalitet förutsätter god tillgång till vetenskaplig information vilken till största delen tillhandahålls av HB´s bibliotek. Samarbetet mellan bibliotekarierna och personal vid ÄVS är således viktig. Det är viktigt att informationsresurserna svarar mot behov, d v att medarbetarna vid ÄVS får tillgång till den information som behövs. Här finns också interna resurser i form av vetenskapliga ledare, administratörer (med magisterexamen från BHS) samt informatör.



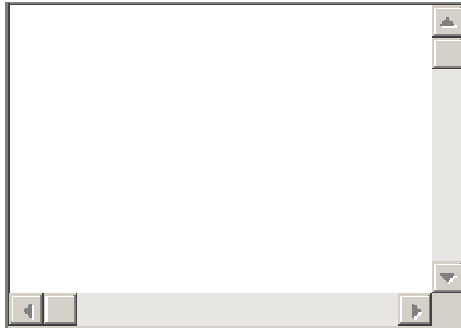
5. Personalens rekrytering och sammansättning

Motiverade, engagerade och kunniga medarbetare är förutsättningen för en hög kvalitet i ÄVS´s verksamhet. Det är därför viktigt att en tydlig kravspecifikation formuleras inför varje rekrytering och att de personer som rekryteras dels är införstådda med dels uppfyller kraven som ställs.



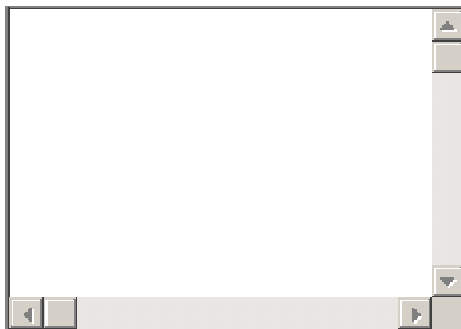
6. Medarbetarnas arbetssituation

ÄVS, som en del av HB, skall vara en arbetsplats där människor trivs och erbjuds möjligheter att utveckla sin potential och där medarbetarnas vilja till personlig utveckling och personligt ansvarstagande stimuleras. Att varje anställd har en rimlig arbetsfördelning och arbetsbelastning är av stor vikt ur kvalitetssynpunkt.



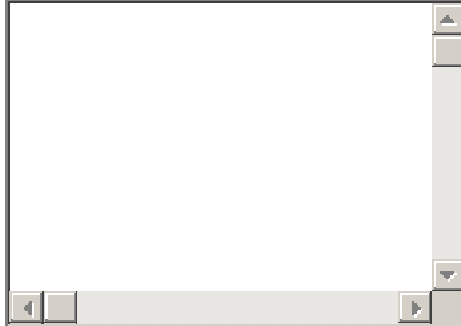
7. Kompetens och möjlighet till kompetensutveckling

Ett viktigt syfte med ÄVS är att ge möjlighet för medarbetare att utveckla sin kompetens. Detta gäller för samtliga som är knutna till ÄVS. Så här skrivs i HB´s kvalitetspolicy beträffande denna aspekt: "Lärarnas och forskarnas kompetens i form av vetenskaplig/konstnärlig skolning inom respektive ämnesområde tillsammans med dokumenterat god pedagogisk förmåga och möjligheten till kontinuerlig kompetensutveckling inom såväl ämne som pedagogik är viktiga förutsättningar för utbildningens kvalitet. Detta gäller även övriga anställdas kompetens men då i form av relevant utbildning, erfarenhet och kompetensutveckling inom respektive ämnesområde/verksamhetsfält. Det är också viktigt att lärarnas och forskarnas vetenskapliga skolning och yrkeserfarenhet utanför högskolan kompletterar varandra. Särskilt viktigt är detta inom professionsutbildningar. Lärarnas och forskarnas utrymme för egen forskning utgör också en viktig kvalitetsaspekt." Inte minst kopplingen mellan ÄVS och HB´s mål att utvecklas till professionsuniversitet bör beaktas här.



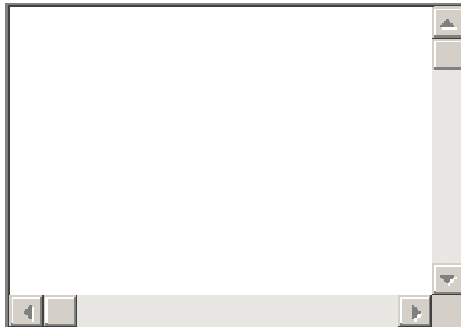
8. Lokaler och utrustning

En god infrastruktur (t.ex. undervisningslokaler, studie-/arbetsplatser, mötesplatser, AV-hjälpmiddel, datorer relevanta mjukvaror, kommunikationsmedel) som också ger möjlighet till flexibelt lärande – flexibelt arbete - är viktig för en väl fungerande verksamhet.



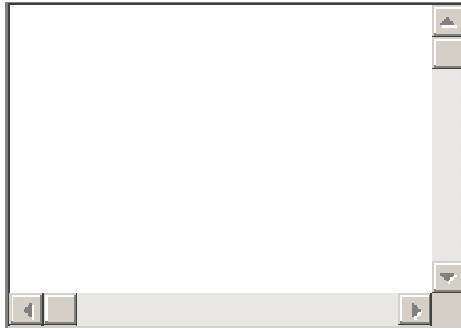
9. Kritisk och kreativ miljö

Ett väl fungerande nätverk av kontakter såväl inom ÄVS, inom HB, lokalt i Sjuhärad, med berörda professioner och andra verksamheter samt med brukare av olika slag, både nationellt och internationellt bidrar till att skapa en kritisk och kreativ miljö. Till en sådan miljö bidrar också om det finns formella och informella mötesplatser för dialog och meningsutbyte.



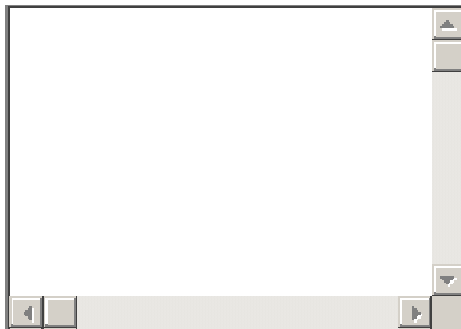
10. Forskning och forskningsmiljö

Följande skrivs i HB´s kvalitetspolicy om denna aspekt: "Vetenskaplig kunskap bygger på forskning. Den forskning som bedrivs vid Högskolan i Borås skall medverka till produktionen av ny kunskap och därigenom bidra till den fria vetenskapliga debatten på såväl den nationella som den internationella arenan. Etablerade forskningsmiljöer och utrymme för forskningsverksamhet är av avgörande betydelse för kvaliteten. Ett tvärvetenskapligt samarbete mellan olika ämnen vid Högskolan i Borås och mellan Högskolan och andra samverkanspartner stärker forskningskvaliteten." ÄVS är en FoU-enhet med ambition att bedriva tillämpad forskning, praktisknära och av betydelse för verksamheterna inom vård och omsorg för äldre och funktionshindrade. ÄVS kan ses som en samverkanspartner till (bl a) HB.



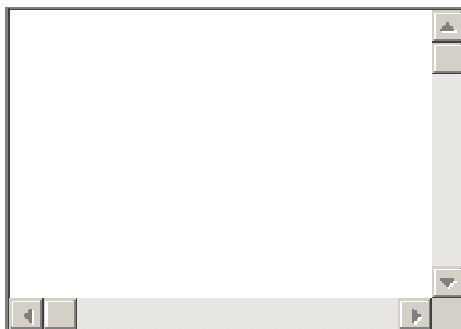
11. Arbetsmetoder och stöd i FoU-arbetet

Att lämpliga arbetsmetoder tillämpas i FoU-arbetet – för att genomföra FoU-projekt och för att genomföra kompetensutvecklingsinsatser är väsentligt. För detta krävs att medarbetarna får det stöd de behöver. Det kan gälla introduktion, handledning, utbildning, information m m.



12. Jämställdhet och Mångfald

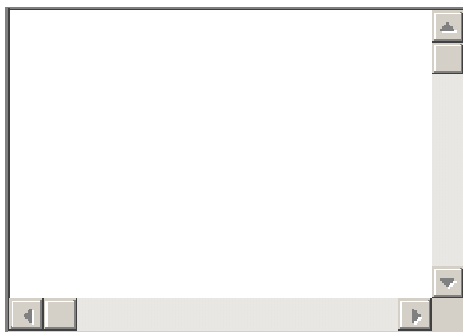
Att främja jämställdhet och mångfald innebär att kvaliteten utvecklas. Att ha och kunna synliggöra en ickediskriminerande organisation där alla människor oavsett t.ex. bakgrund, kultur, religion, etnisk tillhörighet, ålder, kön, sexuell läggning, funktionshinder blir sedda och respekterade är en viktig kvalitetsaspekt.



13. Tillgänglighet

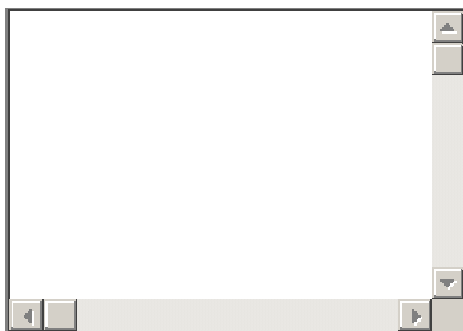
Såväl fysisk som psykisk tillgänglighet utgör kriterier på kvalitet. Lokaler, kommunikationer och andra förutsättningar skall inte utgöra hinder för deltagande i ÄVS verksamhet. Den kultur som råder skall

främja aktivt deltagande i ÄVS arbete. All information skall vara lättillgänglig och synliggjord, såväl internt som externt.



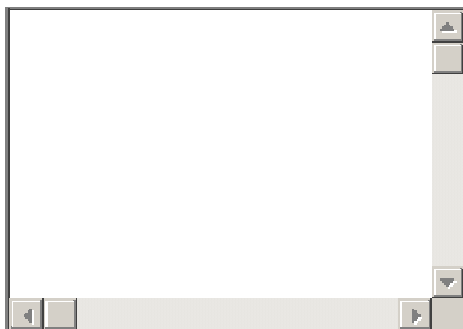
14. Delaktighet

Delaktigheten för alla engagerade vid ÄVS i att genomföra, utvärdera och utveckla samt förnya verksamheten är viktig. Enhetens beslutsstruktur är betydelsefull för möjligheten att ta aktiv del i arbetet med att vidareutveckla verksamheten. Även här är den kultur som råder avgörande för kvaliteten. Det är således inte bara de formella vägarna som är avgörande i bedömningen av faktisk delaktighet.



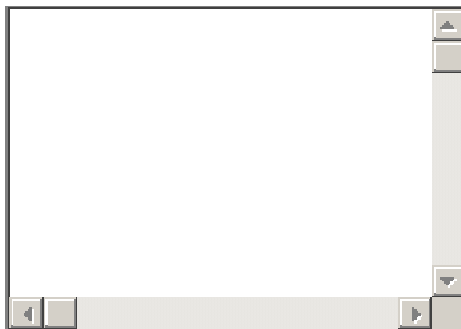
15. Internationalisering

En viktig aspekt på verksamhetens kvalitet är samverkan såväl nationellt som internationellt. I internationaliseringsbegreppet fokuseras både på enhetens internationella samverkan och utbyte och internationaliseringsinslag i FoU-arbetet.



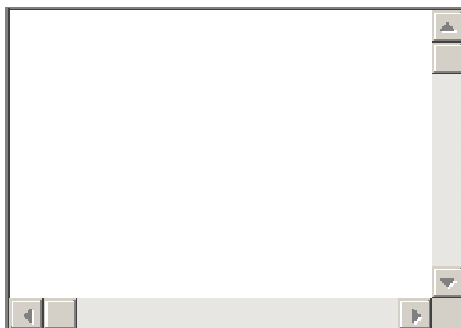
16. Utvärdering och kvalitetsarbete

Kopplingar mellan uppföljningar, utvärderingar och kvalitetsarbete är av stor betydelse för ÄVS kvalitet. Medvetet kvalitetsarbete innebär en systematisering av en strävan att bedriva verksamheten professionellt, att ständigt förbättra verksamheten och att ha ett forskande förhållningssätt. Kursutvärderingar liksom utvärderingar av andra aktiviteter vid ÄVS och återkoppling av dessa är viktigt. Andra former för att utveckla och säkra kvaliteten i verksamheten är viktigt beträffande rapporter, för att få rätt kompetens i olika projekt, etc



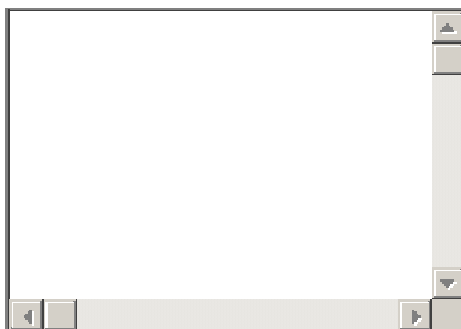
17. Publicering

Publicering av forskningsresultat (läs här FoU-resultat) är viktig för att etablera en synlighet som forskarmiljö såväl lokalt, nationellt som internationellt. Rutiner och stöd för, liksom samordning av, publicering av FoU-rapporter är viktigt för kvaliteten.



18. Andra synpunkter

Här kan andra synpunkter på kvaliteten i ÄVS verksamhet ges.



Skicka in svaren

Rensa all inmatning

Kontaktperson: Eva-Lotta Andersson, eva-lotta.andersson@hb.se
Senast ändrad: 2007-03-29