

# **Kompetencer til social innovation**

**Udvikling af kompetencer til social  
innovation hos pædagogisk  
assistentelever og social- og  
sundhedsassistentelever**

**Februar 2013**

# Indholdsfortegnelse

<b>1. Indledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Resumé</b> .....	<b>4</b>
<b>3. Formål, begrebsramme og metoder</b> .....	<b>7</b>
3.1 Analysens formål.....	7
3.2 Definition af social innovation.....	7
3.3 Definition af social praksis .....	11
3.4 Dataindsamling og metode.....	12
<b>4. Bidrag til social innovation</b> .....	<b>13</b>
4.1 Pædagogiske assistenters bidrag til social innovation.....	14
4.2 Social- og sundhedsassistenter bidrag til social innovation .....	18
4.3 Tværgående opsamling på bidrag til social innovation .....	22
<b>5. Kompetencer til social innovation</b> .....	<b>23</b>
5.1 Analysens kompetencemodel.....	23
5.2 Kompetencer til social innovation blandt pædagogiske assistenter .....	24
5.3 Kompetencer til social innovation blandt social- og sundhedsassistenter	29
5.4 Tværgående opsamling af kompetencer til social innovation.....	33
<b>6. Social innovation i erhvervsuddannelserne</b> .....	<b>35</b>
6.1 Vekselluddannelsens bidrag til kompetencer.....	35
6.2 Aktørernes fremtidige rolle .....	42

# 1. Indledning

Den demografiske udvikling betyder, at andelen af ældre medborgere stiger betragteligt i fremtiden, og hele den offentlige sektor har i disse år øjnene rettet mod effektiviseringer af offentlige ydelser. Omfanget af borgernære opgaver vokser fortsat, mens ressourcerne er begrænsede. Der skal leveres mere velfærd for færre midler, og det er et krav, at den offentlige sektor øger produktiviteten. Derfor kommer der større fokus på nødvendigheden af at styrke udviklingen af social innovation i den offentlige sektor.

I den forbindelse er det først og fremmest medarbejderne og deres evne til udvikling og innovation, der bliver afgørende for omstillingen. Det er i medarbejdernes møde med borgerne, at den sociale værdiskabelse finder sted og kvaliteten af offentlige ydelser kan udvikles. Derfor er det især frontpersonale som pædagogiske assistenter og social- og sundhedsassistenter, der spiller en stor rolle for kvaliteten i de offentlige ydelser til borgerne. De to faggruppers<sup>1</sup> evne til at udvikle sig og indgå i social innovation omkring ydelser til borgerne afhænger i høj grad af medarbejdernes kompetencer til at tænke nyt og forandre eksisterende praksis.

Derfor er der god grund til at undersøge, hvordan pædagogiske assistenter og social- og sundhedsassistenter udvikler kompetencer, der gør dem i stand til at hæve kvaliteten af ydelserne – og om muligt for færre midler. Og af samme grund er det væsentligt at undersøge, hvordan disse kompetencer kan understøttes blandt de pædagogiske assistentelever og social- og sundhedsassistentelever, der kommer til at stå med ansvaret for udviklingen på morgendagens arbejdsmarked.

Denne analyse præsenterer eksempler på, hvordan pædagogiske assistenter og social- og sundhedsassistenter bidrager til social innovation, og hvilke kompetencer de anvender. Dernæst beskrives det, hvordan de to erhvervsuddannelser bidrager til at understøtte kompetencer til social innovation, og hvordan vekselluddannelsesprincippet bidrager til dette. Til sidst vurderes det, hvordan aktørerne på uddannelsesområdet kan understøtte udviklingen af kompetencer til social innovation, der sigter mod at forbedre kvaliteten og effektiviteten i de offentlige services.

Analysen er udarbejdet af New Insight A/S på opdrag af Ministeriet for Børn og Uddannelse med midler fra ministeriets pulje til Central Analyse- og Prognosevirksomhed (CAP). Analysen er blevet til med input fra repræsentanter fra Fagligt udvalg for den pædagogiske assistentuddannelse og social- og sundhedsuddannelsen (PASS).

---

<sup>1</sup> Betegnelsen "faggrupper" refererer til de færdiguddannede pædagogiske assistenter og social- og sundhedsassistenter. Analysen anvender ligeledes betegnelsen "assistenter" og "medarbejdere". Disse refererer også til de færdiguddannede pædagogiske assistenter og social- og sundhedsassistenter. Når der er tale om elever på de to uddannelser, anvendes betegnelsen "elever" samt "pædagogisk assistentelever" og "social- og sundhedsassistentelever".

## 2. Resumé

Analysen viser, at de pædagogiske assistenter og social- og sundhedsassistenter leverer substantielle bidrag til social innovation, og at deres forandringer af den sociale praksis på arbejdspladserne skaber værdi. Fælles for bidragene er, at de gennemføres af frontmedarbejdere, der har stor kontakt og samvær med de borgere, som de sociale innovationsbidrag retter sig mod. Og forandringen retter sig således mod nytænkning af social praksis.

### **Social innovation skaber værdi**

Nogle bidrag skaber værdi i form af øget kvalitet i assistentens møde med borgeren. Det kan være i form af bedre omsorg, bedre behandling eller bedre oplevet livskvalitet hos borgeren. Eksemplerne er gode illustrationer på, hvordan både pædagogiske assistenter og social- og sundhedsassistenter bidrager til social innovation, der antager en inkrementel form.

Andre bidrag skaber værdi i form af ressourcebesparelser, der kan medvirke til at øge organisationens samlede produktivitet. Bidragene består af små justeringer i forhold til planlægning af arbejdsopgaver og gennemførelse af aktiviteter. Gennem fokus på procesoptimering og arbejdsdeling bidrager både pædagogiske assistenter og social- og sundhedsassistenter til social innovation.

### **Personlige og faglige egenskaber er centrale for social innovation**

Analysen viser, at pædagogiske assistenter og social- og sundhedsassistenter anvender en kombination af baggrundsviden, redskaber og personlige egenskaber, når de bidrager til social innovation. I de præsenterede bidrag til værdiskabende forandring af social praksis fungerer baggrundsviden om fx pædagogik som det faglige fundament, der ligger til grund for forandringerne. Samtidig gælder det, at den sociale innovation er afhængig af, at faggrupperne har kendskab til teknikker og redskaber, der kan anvendes til at facilitere forandringen. Det kan fx være fysiske redskaber, men også observationsteknikker til registrering af borgernes behov. Desuden er den sociale innovation afhængig af, at medarbejderne besidder personlige egenskaber som refleksion over praksis, mod til at stille nye forslag og evnen til at argumentere for forslag. Det er de personlige egenskaber, der gør, at forslaget er nyt i den arbejdssammenhæng, det indgår i. Det vurderes, at særligt fem personlige egenskaber er afgørende for realiseringen af en social innovation:

- Refleksion over social praksis med afsæt i faglig viden
- Kreativitet til at finde på nye ideer
- Mod til at stole på egen faglighed og præsentere et forslag til forandring
- Argumentationsevne til at overbevise om, at forslaget gennemføres
- Samarbejdsevne, der sikrer lytning, omstilling og videndeling

Baggrundsviden, teknikker og redskaber samt personlige egenskaber udgør i forskellige kombinationer kompetencerne til social innovation, og fælles for dem er, at de alle kan tillæres i vekselluddannelsessystemet.

### **Vekselluddannelser understøtter kompetencer til social innovation**

Tværgående er der bred enighed om, at vekselluddannelsesprincippet er særligt velegnet til at understøtte kompetencer til social innovation – både blandt pædagogisk assistentelever og social- og sundhedsassistentelever. Vekselvirkningen mellem skoleophold og praktikophold giver eleverne en god mulighed for at tilegne sig baggrundsviden og redskaber i forbindelse med den teoretiske del af forløbet, mens den praktiske del understøtter afprøvningen af viden om social innovation i praksis. Praksislæringen udgør derfor et helt afgørende element i, at disse kompetencer bliver gjort konkrete frem for abstrakte. Det er i praksis, at personlige egenskaber som refleksion, kreativitet, mod, argumentationsevne og samarbejdsevne første gang møder den virkelige verden.

### **Skolerne kan bidrage til innovationskultur**

Kompetencer kan også tillæres på skoledelen, idet den praksisnære skoleundervisning kan desuden give et rum for at prøve nye ting af i en tryk ramme. I øjeblikket findes innovation ikke som et selvstændigt fag på nogen af uddannelserne, men såfremt man uddannelsesmæssigt ønsker at fremme kompetencer til social innovation bør det overvejes, hvordan innovation kan komme til at fylde mere i skoleperioden. Et øget fokus på innovation i skoleperioden betyder samtidig, at lærernes kendskab til innovationsværktøjer skal skærpes. Kompetenceudviklingen af lærerne betyder også, at lærerne i højere grad være i stand til at igangsætte konkrete undervisningsaktiviteter, der udvikler refleksion, mod, kreativitet, argumentations- og samarbejdsevne.

Det er vurderingen, at skolerne spiller en helt central rolle for understøttelsen af elevernes kompetencer til social innovation. Det er skolerne, der, inden for rammerne af uddannelsesordningerne og de lokale undervisningsplaner, har mulighed for at udvikle en læringskultur, hvor forandring og innovation bliver en naturlig del af den faglighed, elever har, når de forlader skolen. Dette bør skolerne rette opmærksomhed mod.

### **Arbejdsgiverne skal rette blikke mod potentialet**

I den praktiske del af uddannelsen bør det overvejes, hvordan en forbedret vejledningsindsats kan understøtte, at eleverne udvikler kompetencer til social innovation. Flere elever oplever, at kvaliteten i vejledningen varierer markant, og der bør rettes opmærksomhed mod, at vejlederne har de rette kompetencer til at stimulere elevernes kompetencer til social innovation. Derfor er det væsentligt for udviklingen af kompetencer til social innovation, at arbejdsgiverne retter blikket mod vejledningsindsatsen. Desuden er vigtigt, at ledelsen på arbejdspladserne øger fokus på potentialet for social innovation og afsætter mere tid til innovationsaktiviteter og videndeling omkring udvikling af praksis – indsatsen bør rettes mod både ele-

ver og færdiguddannede assistenter. Hvis kompetencerne til social innovation hos eleverne skal styrkes, bør udviklingen af kompetencer integreres i praktikmålene.

### **Udvalget kan skabe større bevidsthed om social innovation**

Det er desuden vurderingen, at det faglige udvalg PASS med fordel kan rette opmærksomhed mod, at social innovation bliver begrebsliggjort og italesat i en uddannelsesmæssig sammenhæng.

Som en del af analyseaktiviteten er der udarbejdet en elektronisk formidlingsversion af analysen, der med eksempler og illustrationer giver et indtryk af analysens resultater. Den elektroniske formidlingsversion kan læses på:

[http://ipaper.ipapercms.dk/NewInsight/kompetencer\\_til\\_social\\_innovation/](http://ipaper.ipapercms.dk/NewInsight/kompetencer_til_social_innovation/)

## 3. Formål, begrebsramme og metoder

I dette kapitel præsenteres analysens formål og centrale begreber som *social innovation* og *social praksis*, der er centrale for forståelsen af analysens opbygning. Desuden beskrives de metoder, der er anvendt i analysen.

### 3.1 Analysens formål

---

Analysen har til formål at afdække, hvordan vekselluddannelsessystemet kan understøtte kompetencer til social innovation blandt pædagogiske assistentelever og social- og sundhedsassistentelever.

For at komme nærmere på en beskrivelse af uddannelsessystemets rolle præsenterer analysen eksempler på, hvordan de pædagogiske assistenter og social- og sundhedsassistenter bidrager til social innovation og hvilke kompetencer de anvender. Denne del udgør et selvstændigt formål med analysen, idet det er nødvendigt at tilvejebringe illustrative eksempler på, hvordan de to faggrupper i dag skaber værdi gennem social innovation. Formålet er derfor ikke at undersøge, i hvor høj grad pædagogiske assistenter og social- og sundhedsassistenter bidrager til social innovation, og analysen sigter ikke mod en kvantitativ effekt af bidragene. Samtidig er det relevant at have en nuanceret beskrivelse af, hvilke kompetencer der er relevante for at kunne bidrage til social innovation. Disse beskrivelser af kompetencer hos de uddannede pædagogiske assistenter og social- og sundhedsassistenter danner grundlag for, hvilke kompetencer erhvervsuddannelsen bør understøtte udviklingen af.

Der er i dag begrænset viden om, hvordan sociale innovationer opstår, og en vigtig del af analysens formål er at skabe detaljerede beskrivelser af de relationer, hvor medarbejderne i dag bedriver sociale innovationer. Et formål med analysen er således at præsentere kendetegnene ved netop pædagogiske assistenter og social- og sundhedsassistents bidrag til innovation og den værdi de skaber i den jobmæssige sammenhæng, de indgår i. Af den grund er det relevant at præcisere, hvordan analysen behandler begreberne om social innovation, social praksis og sociale innovationskompetencer.

### 3.2 Definition af social innovation

---

Analysen tager afsæt i *social innovation*, der indeholder et innovationsaspekt og et socialt aspekt. I det følgende præsenteres de to dele af begrebet og den logik, analysen vil følge.

### 3.2.1 Innovation og værdiskabelse

---

Der eksisterer flere forskellige definitioner af begrebet innovation – også i forhold til erhvervsuddannelsesområdet. Denne analyse vil anvende en definition, der essentielt er lig den, som anvendes i publikationen *Innovation i erhvervsuddannelserne*<sup>2</sup>, men som vægter idéfasen lidt mindre ved ikke at nævne den eksplicit, og i stedet fremhæves værdiskabelseselementet. Definitionen er kort og bred og lyder således:

*Innovation er, når noget gøres på en ny måde, der skaber værdi*

Definitionen fokuserer på, at noget *gøres* på en ny måde og dermed fremhæver handling og praksis som en central del i innovation (frem for fx det færdige produkt, der er målet med produktinnovation). I analysen gælder det desuden, at den sociale innovation skal være ny i den jobmæssige sammenhæng, medarbejderne indgår i.

Desuden indgår følgende karaktertræk<sup>3</sup> i analysens bearbejdning af innovation:

- Innovation er kendt eller ny viden kombineret på en ny måde eller bragt i anvendelse
- Innovation er ideer omsat til bedre praksis – innovation skaber altid merværdi
- Innovation har en driftig, dristig og eksperimenterende tilgang
- Innovation er en måde at forholde sig til opgaverne på – en innovationskultur
- Innovationens resultater kendes ikke på forhånd

I eksemplerne på de pædagogiske assistenter og social- og sundhedsassistenternes bidrag til social innovation fokuserer analysen på den værdi, der er skabt som følge af de sociale innovationsaktiviteter. Da analysen undersøger de aktiviteter, hvor medarbejderne bidrager til social innovation, vil der være fokus på, når medarbejderne gennem social innovation:

1. Hæver kvaliteten i ydelsen
2. Øger produktiviteten (ved at spare ressourcer)

I den forbindelse er det vigtigt at være opmærksom på, at de to typer af værdi kan være resultatet af den samme sociale innovation, ligesom de ikke gensidigt udelukker hinanden.

### 3.2.2 Den sociale innovations genstand

---

Begrebet social innovation er ofte refereret som et makrofænomen, der har til formål at skabe forandringer på et systemisk niveau. Det sociale er i den optik noget, der foregår på hele indsatsområder – fx i den nationale tilrettelæggelse af hjemmeplejen, hvor sociale innovationer fungerer som styringsinstrument til at

---

<sup>2</sup> Innovation i erhvervsuddannelserne. Fra strategi til praksis, udviklingsprogrammet Innovation og Iværksætteri i EUD, Undervisningsministeriet, 2008

<sup>3</sup> Trækkene er beskrevet i Digmann, Bendix, Jensen & Jensen, Offentlig innovation – balance mellem idé og systematik, Børsen Offentlig, 2006



forbedre kvaliteten og/eller effektiviteten i en hel sektor. Eller i visse tilfælde hele samfundet. Desuden anvendes social innovation som begreb i forhold til virksomheders arbejde med CSR eller som et potentielt resultat af offentlig-private samarbejder (OPS)<sup>4</sup>, der har til formål at udvikle innovative løsninger i krydsfeltet mellem den private og offentlige sektor.

Denne makroorienterede type af social innovation er *ikke* genstanden for analysen, der i stedet anlægger et mikro- og mesoorienteret perspektiv på social innovation. Først og fremmest undersøges mulighederne for social innovation i og i kraft af interpersonelle relationer i praksis (mikroniveauet). Derudover inkluderes også organisationsniveau (mesoniveauet), idet det er relevant at inkludere praksisfællesskaber samt betingelserne for, hvordan en innovation i sociale relationer kan forplante sig i en organisation. Det sidste med udgangspunkt i, hvordan vidende-lygsaktiviteter kan bringe individuel viden om social innovation i spil i organisationen.

Der er to grunde til dette valg:

For det første er analysens genstand de pædagogiske assistenter og social- og sundhedsassistenteres arbejdspraksis og kompetencer. Derfor må det forventes, at de mest almindelige og synlige resultater af medarbejdernes sociale innovationspraksis findes relativt tæt på medarbejderne selv. Eller negativt defineret: selv om det ikke kan udelukkes, at medarbejdernes innovationspraksis har påvirket samfundet på makro- eller systemniveau, vil det være modigt at antage, at dette vil kunne afdækkes i en analyse af dette omfang.

For det andet er perspektivet empirisk håndterbart. Det er et analyseniveau, hvor beskrivelser af faktiske forandringer giver et solidt empirisk fundament.

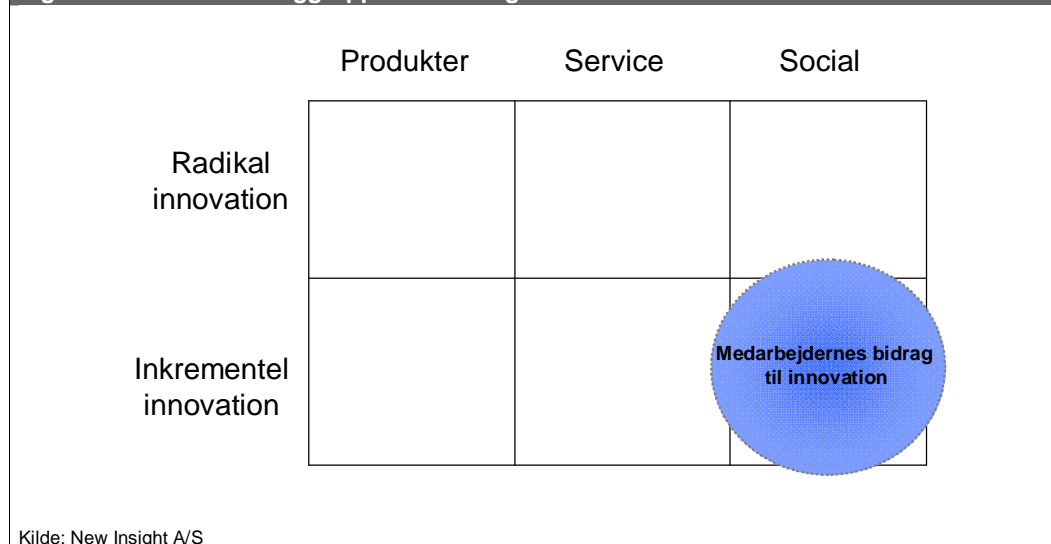
Figuren nedenfor illustrerer analysens genstandsfelt. Den horisontale akse beskriver, hvilken genstand innovationen retter sig imod, mens den vertikale akse beskriver om innovationen er radikal eller inkrementel<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Fx projektet OPALL, der skal fremme nye innovative løsninger på velfærdsområdet, <http://www.startvaekst.dk/vhhr.dk/om-opall>

<sup>5</sup> Denne generelle skelnen er bl.a. refereret i Lotte Darsø, ph.d., Børsen Ledeshåndbøger: "En formel for innovation?", 2003

**Figur 1: Illustration af faggruppernes bidrag til innovation**



Kilde: New Insight A/S

Det er vigtigt at påpege, at en radikal innovation i denne analyse ikke refererer til, om innovationen foregår på et makroniveau, som det er fremført i tidligere analyser innovation på området<sup>6</sup>. En radikal innovation kan forekomme på alle niveauer. Analysen har dog fokus på, at de to faggrupper i særlig grad bidrager til inkrementel innovation, der er små innovationer, der bygger oven på eksisterende viden og praksis.

Da analysen vil afdække, hvordan de to faggrupper bidrager til social innovation, skelnes der mellem produktinnovation, serviceinnovation og social innovation.

### 3.2.3 Det sociale aspekt

Inden for produktinnovation har der i årtier været tale om, at også de erhvervsuddannede medarbejdere bidrager til innovation i forbindelse med udviklingen af virksomhedernes produkter og processer. Den afgørende forskel mellem produktinnovation og social innovation er, at social innovation tager udgangspunkt i sociale behov frem for i teknologiske behov.

Social innovation er innovation i og i kraft af sociale relationer. Det vil sige, at medarbejderen bedriver social innovation, når vedkommende handler på en ny måde i forhold til fx borgere eller kolleger. Særligt ændringer i relationen til borgeren må forventes at have potentialet til at øge kvalitet og/eller effektivitet på det pågældende område.

Det specifikke ved innovation i velfærdsydelser, der er afhængige af relationen mellem velfærdsstatens frontpersonale og borgeren, er, at medarbejderens handling i forhold til borgeren er helt afgørende for ydelsens indhold og værdi. I visse til-

<sup>6</sup> Brøndum og Fliess, De pædagogiske og sundhedsrettede erhvervsuddannelsers bidrag til bruger- og medarbejderreven offentlig innovation, 2010

fælde er det rimeligt at tale om, at medarbejderens handlen *er* selve ydelsen. Tænk for eksempel på omsorgselementerne inden for social- og sundhed eller på det pædagogiske område.

Serviceinnovation omfatter udvikling og forbedringer af serviceydelser i serviceerhvervene. Serviceinnovation består dog af en grundlæggende markedsmæssig udveksling, og begrebet er ikke nødvendigvis egnet til at beskrive fx omsorg, der er en af kerneydelserne hos de to faggrupper, der er genstand for analysen. Omsorg følger en anden logik end den markedsmæssige udveksling, hvor innovation kan opgøres økonomisk. Når den sociale udveksling har en mere kompleks bundlinje end blot den økonomiske, betyder det ikke, at der ikke kan arbejdes med udvikling af målbar social innovation.

#### **Karakteristika ved social innovation**

- Social innovation er, når noget gøres på en ny måde, der skaber værdi
- Social innovation tager udgangspunkt i sociale behov frem for teknologiske behov
- Social innovation er innovation i og i kraft af sociale relationer
- Ved social innovation er det medarbejderens handlen, der *er* selve ydelsen

*Kilde: New Insight A/S*

### **3.3 Definition af social praksis**

Meget litteratur om innovation tager udgangspunkt i idéfasen af innovationen. Dette fokus betyder, at der opstår stor opmærksomhed omkring selve processen, hvor idéen skabes. Samtidig kan det skabe forventninger om, at innovation handler om at ”opfinde den dybe tallerken”. Denne tilgang er ikke nødvendigvis hensigtsmæssig i undersøgelsen af social innovation og dennes værdi. I dette tilfælde handler innovation i lige så høj grad om at skabe mange små idéer, der kan afprøves i social praksis. For at en idé skaber værdi inden for de to faggruppers arbejdsområde kræves det, at den er brugbar og kan implementeres i social praksis. Det er i medarbejdernes møde med borgerne, at den sociale værdiskabelse finder sted, og kvaliteten af offentlige ydelser kan udvikles.

Som nævnt er det specifikt for social innovation, at den finder sted i og i kraft af sociale relationer – særligt mellem medarbejderen og borgeren. Handlen i disse sociale relationer er social praksis. Handlen i social praksis kan også være i den sociale relation mellem elev-elev, elev-assistent, elev-borger, assistent-borger og assistent-assistent. Det vil sige handlen i forhold til andre og inden for rammerne af organisationen og andre sociale grupper fx praksisfællesskaber.

Derfor er det i denne sammenhæng relevant at definere social praksis som mediet for social innovation. Det er gennem den sociale praksis, at social innovation finder sted.

## **3.4 Dataindsamling og metode**

---

Analysen bygger på en kombination af forskellige kvalitative metoder, der på forskellig vis leverer input til analysens dele.

### **3.4.1 Fokusgruppeinterviews med social- og sundhedsassistenter**

---

Afdækningen af eksempler på social- og sundhedsassistenter bidrag til social innovation samt deres kompetencer til social innovation er baseret på to fokusgruppeinterviews med social- og sundhedsassistenter. Det ene fokusgruppeinterview blev gennemført på en psykiatrisk afdeling på et hospital og 12 social- og sundhedsassistenter deltog, mens det andet blev gennemført på et plejehjem og havde deltagelse af seks social- og sundhedsassistenter.

Valget af to forskellige typer arbejdspladser skyldes en ambition om at indfange en tilstrækkeligt stor variation i bidragene til social innovation. På de to arbejdspladser varetager social- og sundhedsassistenter forskellige arbejdsfunktioner og leverer ydelser rettet mod forskellige typer borgere. På den baggrund har det ved projektets begyndelse været antagelsen, at medarbejderne anvender forskellige kompetencer til social innovation, og de to fokusgruppeinterview har således kunnet bidrage til analysen med forskellige eksempler på social innovation. Valget af de to specifikke arbejdspladser er truffet på baggrund af dialog med Fagligt udvalg for den pædagogiske assistentuddannelse og social- og sundhedsuddannelsen (PASS).

### **3.4.2 Individuelle interviews med pædagogiske assistenter**

---

Afdækningen af eksempler på pædagogiske assistenters bidrag til social innovation samt deres kompetencer til social innovation er baseret på ti individuelle interviews med pædagogiske assistenter<sup>7</sup>.

### **3.4.3 Fokusgruppeinterviews med elever**

---

For at afdække vekselluddannelsernes bidrag til udviklingen af kompetencer til social innovation er der gennemført fire fokusgruppeinterviews – to interviews med pædagogisk assistentelever og to interviews med social- og sundhedsassistentelever. Interviewene havde fokus på, hvordan kompetencer til social innovation understøttes i henholdsvis den teoretiske og den praktiske del af uddannelsen.

### **3.4.4 Workshop med uddannelsernes aktører**

---

En workshop med 15 deltagere har bidraget til vurderingen af vekselluddannelsernes bidrag til social innovation samt en vurdering af aktørernes fremtidige rolle i understøttelsen af kompetencer til social innovation. Desuden har deltagerne kvalificeret og valideret analysens beskrivelser af kompetencer til social innovation. Deltagerne repræsenterede skoler, arbejdsgivere, det faglige udvalg samt FOA.

---

<sup>7</sup> Der skulle ifølge den oprindelige plan for dataindsamling have været gennemført to fokusgruppeinterviews med pædagogiske assistenter. Men pga. aflysning og vanskeligheder ved at samle pædagogiske assistenter til fokusgruppeinterviews er disse erstattet af individuelle interview.

## 4. Bidrag til social innovation

I dette kapitel præsenteres en række eksempler på, hvordan de pædagogiske assistenter og social- og sundhedsassistenterne bidrager til social innovation. Eksemplerne danner udgangspunkt for den efterfølgende beskrivelse af, hvilke kompetencer der anvendes, når faggrupperne deltager i social innovation.

Formålet er at give et detaljeret og konkret billede af medarbejdernes bidrag til social innovation. Bidragene illustrerer samtidig den kvalitative variation i den værdi medarbejderne skaber, når de bidrager til social innovation. For samtlige bidrag gælder det, at de:

- Er foregået i social praksis
- Har udfordret/forandret den gældende praksis
- Har skabt værdi

Dermed lægger de identificerede eksempler sig op ad innovationsdefinitionen *”Innovation er, når noget gøres på en ny måde, der skaber værdi”*.

Kapitlet indeholder beskrivelser af arbejdsituationer og arbejdsfunktioner, hvor social- og sundhedsassistenter og pædagogiske assistenter i dag bidrager med social innovation. Bidragene fra hver af de to faggrupper præsenteres særskilt.

Adskillelsen skyldes, at de pædagogiske assistenter og social- og sundhedsassistenter har forskellige fagligheder og deres ydelser retter sig mod forskellige borgere. Social- og sundhedsassistentens arbejde retter sig primært mod somatisk og psykiatrisk sygepleje inden for det primære og sekundære sundhedsvæsen, mens den pædagogiske assistent arbejder med pædagogik i institutioner for børn og voksne.

Samtidig findes der en række fællestræk mellem faggruppernes arbejdsmarked og uddannelse. Fællesnævneren for arbejdsfunktionerne er, at relations- og omsorgselementet fylder meget for begge faggrupper i deres møde med borgerne, og kompetencer til omsorg – og udvikling af omsorg – er væsentlige for begge faggrupper. I tilfældet med faggruppernes bidrag til social innovation med fokus på forandring af omsorgen er der derfor en række kompetencer, der går igen hos de to faggrupper. Det gælder, uanset om medarbejderne bidrager til at spare ressourcer og/eller er med til at hæve kvaliteten i omsorgen.

Interviewene viser, at de to faggrupper er meget bevidste om, at de spiller en central rolle i omsorgen til borgerne. De er frontmedarbejdere, der møder borgerne og de er den personalegruppe, der tilbringer tid sammen med borgerne. Det giver stort potentiale for social innovation.

Beskrivelserne er primært baseret på input fra fokusgruppeinterviews med social- og sundhedsassistenter og individuelle interviews med pædagogisk assistentele-

ver. Desuden er der i mindre omfang inddraget eksempler og betragtninger fra fokusgrupperne med eleverne på de to uddannelser.

## 4.1 Pædagogiske assistenters bidrag til social innovation

Dette afsnit indeholder beskrivelser af, hvordan de pædagogiske assistenter skaber værdi. Bidragene illustrerer, hvordan de pædagogiske assistenter bidrager med værdi på flere forskellige måder ved at forandre den sociale praksis.

### 4.1.1 Nye rutiner forbedrer den pædagogiske kvalitet

Et eksempel på social innovation handler om, hvordan de pædagogiske assistenter skaber værdi ved at ændre på arbejdsgange, der er indlejret som rutiner i organisationen. Det gælder fx Birgitte, der har forandret den pædagogiske tilgang i samværet med børnene i en vuggestue.

#### Mød børnene i øjenhøjde

”Jeg har fået flere af pædagogerne fra stolene og ned på gulvet. I stedet for at sidde oppe og observere meget, især nu hvor jeg er i vuggestue, der er det meget med lige at være i kontakt med børnene. På nogle af stuerne har jeg kørt lidt på pædagogerne om, hvorfor de sidder oppe når børnene er nede. Vi har stole der er designet til, at man sidder bedre på gulvet og så henter jeg dem frem og tager dem ind på stuen for at få dem ned på gulvet. Det skaber et meget mere roligt miljø.”

*Kilde: Interview med Birgitte, pædagogisk assistent*

Værdien består her i, at Birgitte med sit forslag har skabt et mere roligt miljø og en bedre kontakt til børnene. Det har hun gjort ved at foreslå en forandret social praksis og ved at overbevise sine kolleger om fordelene ved at møde børnene i øjenhøjde. Desuden viser eksemplet, hvordan en social innovation også er udbredt til det øvrige praksisfællesskab, der i udgangspunktet ville have fastholdt den hidtidige sociale praksis.

Værdien af den sociale innovation opstår i dette eksempel ikke udelukkende i den direkte relation mellem barnet og den pædagogiske assistent, men bliver også en del af praksisfællesskabets relationer til børnene. I nogle tilfælde kan det være vanskeligt at indføre nye rutiner i hele organisationen frem for blot at ændre sin egen sociale praksis. Om udbredelsen af den nye sociale praksis fortæller Birgitte:

”Det er ikke alle, der har været lige glade for det, men argumenterne har været der for det. Så gør de det. De kan se det virker.”

*Kilde: Interview, Birgitte, pædagogisk assistent*

Eksemplet viser, at der er skabt værdi for hele organisationen til trods for, at det kan være svært at forandre en indlejret social praksis.

### 4.1.2 Nye aktiviteter øger kvaliteten

---

En væsentlig del af arbejdet som pædagogisk assistent handler om at igangsætte, deltage og udvikle aktiviteter rettet mod borgerne – det gælder, uanset om det er børn, voksne eller borgere med fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse. Der findes flere eksempler på, at pædagogiske assistenter bidrager til social innovation i denne del af arbejdet.

Et bidrag er, hvordan den pædagogiske assistent Michael har lavet en fodboldtavle med dansk, engelsk og spansk fodbold. Han fortæller, at den fungerer særligt godt i forhold til en af drengene med Aspergers syndrom. Drengen kan blive meget aggressiv og have vanskeligt ved at falde til ro. Michael har registreret, at det gør en stor forskel at tage ham til side og gennemgå fodboldkampe, holdene og gætte på resultater på kommende kampe. Det kan tage flere timer, men fungerer rigtig godt i forhold til at få ham til at falde til ro og være klar til at være sammen med andre igen.

Michael peger på, at diagnosebørnene tit går rigtig meget op i noget, og det er godt hvis man kan finde frem til den ”rigtige indfaldsvinkel” og bruge det aktivt.

I eksemplet gør Michael tingene på en ny måde. For det første ved at lave en fysisk tavle. Men tavlen er kun en begrænset del af den værdi, der skabes. Værdien opstår, fordi Michael har set, at han ved at have en bestemt social praksis (tage drengen til side og snakke om fodbold) kan medvirke til at dæmpe aggressioner og skabe ro, både for drengen og for de øvrige børn og medarbejdere. Det er igennem Michaels ændrede adfærd i relationen til drengen, at værdien skabes. Det hans ændrede sociale praksis, der skaber værdien ved, at han gør tingene på en ny måde. Værdien består i dette tilfælde af en kvalitetsforbedring i ydelsen. Eksemplet illustrerer, hvordan de pædagogiske assistenter får en rolle som ”gate keepere” til aktiviteter og bruger sig selv og relationen til børnene som genstand for at skabe forandringer.

### 4.1.3 Ny praksis sparer tid

---

Et eksempel på udbredelse af en ny social praksis er den pædagogiske assistent, Ericas, forslag om nye rutiner, når børnene skal skiftes.

#### **Børnene skal selv tage ansvar**

”Der var også en stue, jeg var inde på i et års tid. Der ændrede jeg samlebandsarbejdet, når børnene skulle skiftes. Det var hurtigt ind, tag tøjet af barnet, skift ble og så ind og sid med en bog. Der har jeg lavet mere med, at man bruger mere tid på det, så børnene selv begynder at tage tøjet af. Den vuggestue jeg er nede i, der tager børnene stort set selv tøjet af, hvor der nogle børnehaver, hvor børnene ikke selv kan finde ud af det. Det er hårdt i en overgang, men så har pædagogerne fortsat, fordi de kan se fordelene i det. De har kørt det videre, selvom jeg ikke er der.”

*Kilde: interview, Erica, pædagogisk assistent*

I dette tilfælde er værdien af den nye sociale praksis, at børnene ved selv at tage tøjet af, bliver stimuleret til at bevægelse og lærer selv at tage ansvar ved at prøve

nogle nye ting. Dermed skaber den sociale innovation en værdi for børnene, idet de lærer at gøre tingene selv, ligesom øvelsen træner deres motoriske færdigheder.

Samtidig indeholder den nye sociale praksis et potentiale for at frigive medarbejdernes tid, der så kan anvendes på andre opgaver. Den sociale innovation er i dette tilfælde således også ressourcebesparende og bidrager potentielt til produktiviteten.

I forbindelse med forandring og udvikling af ny praksis og nye processer oplever de pædagogiske assistenter, at arbejdsdelingen i enkelte tilfælde er med til at begrænse deres muligheder for at bidrage til social innovation. Det er i vid udstrækning pædagogerne og lederne i institutionerne, der har ansvaret for den organisatoriske udvikling og planlægning af arbejdsopgaver, og arbejdsdelingen betyder, at de pædagogiske assistenter oplever, at de ikke bliver inddraget i udviklingsarbejdet – hverken formelt eller i praksis. Desuden oplever enkelte pædagogiske assistenter, at de i arbejdssammenhæng ikke altid bliver anerkendt for den uddannelse de har taget, idet de oplever, at pædagoger og ledere opfatter de pædagogiske assistenter som en del af pædagogmedhjælperne. Arbejdsdelingen og manglende anerkendelse af kompetencer hos pædagogiske assistenter kan således være en barriere for, at pædagogiske assistenter kan bidrage til social innovation i praksis.

#### **4.1.4 Den sociale innovation som eksperiment**

---

Interviewene med de pædagogiske assistenter viser også eksempler på, hvordan bidrag til social innovation antager en eksperimenterende tilgang, idet resultatet for forslaget til forandring af social praksis ikke er kendt på forhånd.

##### **Eksperimenterende tilgang udfordrer børnenes fantasi**

”En dag tænkte jeg over, at vi har masser af mælkekasser ude på legepladsen. Jeg foreslog, at vi skulle fjerne alle mælkekasserne for at se, hvad 104 børn vil gøre. Om de ville bruge deres hjerne og fantasi. De syntes det var lidt synd, for børnene kan lide mælkekasserne. Jeg sagde så, at vi bare skulle prøve det, for at se hvad der ville komme ud af det. Vi gjorde det så. Alle børnene kom ud den første dag uden mælkekasserne, men de fortsatte med at lege, for der er en masse andre ting som træer. De fortsatte med at lege deres egen leg. Mælkekasserne var væk i tre uger, hvor ingen savnede dem eller kom og spurgte efter dem. Jeg var overrasket. De har lært, at det ikke er nødvendigt med mælkekasserne for, at deres fantasi kan blive aktiveret.

*Kilde: Interview med Morten, pædagogisk assistent*

Eksemplet illustrerer, hvordan den pædagogiske assistent reflekterer over den sociale praksis og kommer med et forslag til, hvordan man kan forandre den, således at børnenes fantasi bliver stimuleret. Samtidig er forandringen et godt eksempel på en eksperimenterende tilgang, der forandrer praksis til trods for at resultatet ikke er kendt. Mortens opfindsomhed er således med til at forandre børnenes vanter rammer og udfordre dem til at bruge deres fantasi. Ifølge Morten lykkedes den sociale innovation, idet børnene selv evnede at finde nye måder at lege på og værdien består således i en forbedring af kvaliteten i den pædagogiske ydelse.



### 4.1.5 Empowerment – børnene kan og skal selv

---

I arbejdet med udviklingen af social praksis fortæller både institutionsledere og pædagogiske assistenter om et øget fokus på empowerment i de ydelser, der bliver leveret af de pædagogiske assistenter. Logikken i empowerment-tankegangen handler om, at borgerne skal motiveres til at gøre flere ting selv og selv skal involveres i opgaveløsningen. I en pædagogisk kontekst betyder det, at de pædagogiske assistenter skal forsøge at understøtte, at børnene får lov til at gøre tingene selv. Tilgangen kan skabe to typer af værdi. For det første sigtes der mod at børnene bliver i stand til at gøre mere selv, og målet er således læring. For det andet kan tilgangen være med til at frigøre ressourcer, der kan anvendes til andre arbejdsopgaver.

Eksemplet nedenfor viser, hvordan en pædagogisk assistent ved at foreslå en ny social praksis har understøttet, at børnene hjælper sig selv, mens der samtidig frigøres ressourcer til andre opgaver.

#### **Frigørelse af ressourcer når børnene spiser selv**

”Der er et eksempel, hvor vi skulle spise rugbrød i den vuggestue, hvor jeg var i. Jeg var sammen med en meget overbeskyttende pædagog. Jeg tog skærebræt og knive med op. Hun troede ikke de kunne finde ud af det, men så så hun, at det kunne de godt finde ud af. Vi havde ikke så mange børn og god tid. Hun blev helt chokeret over, at de faktisk godt kunne. Det der virkede var, at jeg kunne vise hende det.”

*Kilde: Interview med Malene, pædagogisk assistent*

I eksemplet har den pædagogiske assistent iagttaget praksis og derefter foreslået, hvordan praksis kan forandres. Ifølge hende selv bidrager hun med at se tingene på en ny måde og det vigtige for den sociale innovation er, at hun er i stand til at vise, hvordan den alternative sociale praksis omkring spise-situation kunne se ud.

Flere pædagogiske assistenter nævner, at det er vigtigt at være opmærksom på, at børnene kan overraskende mange ting selv, og at der er stort potentiale for social innovation, hvis man er opmærksom på at lade børnene prøve selv. Fx i forbindelse med spisning, skift af tøj og i sovesituationen.

### 4.1.6 Involvering skaber god forældrekontakt

---

Der findes også eksempler på, at pædagogiske assistenter har forandret den sociale relation til børnenes forældre. Forandringen skaber værdi for forældrene, idet den forøger den oplevede kvalitet af den ydelse, de pædagogiske assistenter leverer. Der ligger således ikke kun potentiale for social innovation i relationen med børnene, men også i relationen til de pårørende.

Flere pædagogiske assistenter fremhæver, at der er et stort potentiale for social innovation ved at involvere forældrene. Værdien af involveringen kan være, at forældrene engagerer sig mere i institutionen og dermed bidrager til at forbedre kvaliteten.

Et eksempel på, hvordan der er skabt en god og positiv dialog med forældrene, handler om etablering af samarbejde mellem forældrene og den pædagogiske assistent, Jette. Hun har involveret forældrene i et kunstprojekt, der indeholder en udstilling med ting, børnene har lavet. I det tre uger lange projekt har forældrene indleveret gammelt tøj og billeder. Børnene har så bearbejdet det indleverede og skabt nye ting, som vises på en fernisering, hvor forældrene deltager. Initiativet er nyt og forældrene bakker meget op om det og er glade for at kunne være med. Jette oplever, at det har en positiv indflydelse på forholdet til forældrene, både fordi de lærer de ansatte bedre at kende, men også fordi forældrene imellem får et bedre sammenhold. Hun fortæller, at det kan mærkes på forældrenes engagement, når der har været afholdt sådanne arrangementer. Jette vurderer, at det gode forhold til forældrene kan lette eventuelle svære samtaler om et barn.

Aktiviteten, der blev igangsat af den pædagogiske assistent, har således skabt værdi i form af et tættere forhold til forældrene, der oplever en bedre kvalitet i form af et tættere forhold til institutionens ansatte.

## 4.2 Social- og sundhedsassistenters bidrag til social innovation

I det følgende præsenteres en række eksempler på, hvordan social- og sundhedsassistenter bidrager til at forandre social praksis, så det skaber værdi for borgerne. Forandringerne dækker bl.a. udvikling af nye fysiske aktiviteter, bidrag til procesoptimering samt nye former for arbejdsdeling, der forbedrer kvaliteten og/eller frigør ressourcer i organisationen.

### 4.2.1 Ny fysisk aktivitet skaber kvalitet for patienter

Tilrettelæggelse og udvikling af fysiske aktiviteter er en væsentlig del af arbejdsopgaverne for en social- og sundhedsassistent. Det gælder både for ansatte på en psykiatrisk afdeling og for ansatte på et plejehjem, der har en central rolle for den praktiske gennemførelse af fysiske aktiviteter med borgerne.

Der findes flere eksempler på, at social- og sundhedsassistenter har skabt værdi ved at finde på nye aktiviteter. Udviklingen af nye tiltag kan handle om at videreudvikle eksisterende aktiviteter, hvor medarbejderne forbedrer kvaliteten ved at tilpasse aktiviteterne til borgernes situation, men der kan også være tale om aktiviteter, der endnu ikke har været afprøvet i den pågældende organisation.

#### Skovtur skaber ro i afdelingen

”Jeg har gjort noget anderledes på et tidspunkt i vores afdeling, der er en psykiatrisk afdeling. Vi lavede noget fysisk aktivitet og det var rigtig godt. En gang om ugen, der lavede vi en gruppe, hvor vi mødte ind kl.10 og sluttede kl. 18, hvor vi gik i skoven hele dagen, en tur rundt om søen og var ude at spise med de her patienter. Og der gjorde vi faktisk en kæmpe forskel, fordi vi fik en helt anden tilgang til patienterne, som når vi kom tilbage til afdelingen, smittede af på afdelingen. Det gav en ro i afdelingen.”

*Kilde: fokusgruppeinterview, Pia, social- og sundhedsassistent på psykiatrisk afdeling*

Social- og sundhedsassistenten fortæller, at den nye indsats bliver værdsat af patienterne, og det gør en stor forskel for patienterne, når der sker noget nyt og de får et afbræk fra hverdagen. Værdien består i, at patienterne kommer ud af deres van-te fysiske rammer og oplever, at de kan fungere uden for afdelingens mure – og at de kan begå sig i en gruppe. Oplevelsen tager de med, når de kommer tilbage til afdelingen, hvor der bliver skabt en anden stemning. Både i relationen mellem patienterne og i relationen mellem patienter og personale. Den forandrede sociale praksis har derfor værdi i form af kvalitetsforøgelse i behandlingen af patienterne.

Et andet eksempel på en forbedret praksis i forbindelse med fysisk aktivitet er, hvor social- og sundhedsassistenten selv deltager aktivt i forbindelse med fysisk træning.

### **Social- og sundhedsassistent sveder sammen med patienterne**

”Jeg har taget træningstøj med hjemmefra og går i træningsrum med nogle patienter, og vi giver den max gas og sveder som svin. Det synes de er rigtig godt. Og det højner kvaliteten, fordi det giver en ro.”

*Kilde: fokusgruppeinterview, Sarah, social- og sundhedsassistent, psykiatrisk afdeling*

Sarah har ændret den sociale praksis ved nu at deltage på lige fod med patienterne. Den fysiske træning indgår i patienternes behandling, og kvalitetsforøgelsen består i, at patienterne får en bedre oplevelse af aktiviteten, end hvis de trænede alene. Værdien af den forandrede sociale praksis består altså i højere kvalitet i behandlingen.

Et tredje bidrag på en social innovation kommer fra et plejehjem og handler om, at borgerne selv skal tage ansvar for de ting de godt kan klare selv, som fx at smøre maden selv.

### **Fokus på borgernes kompetencer skaber kvalitet i ydelsen**

”Jeg foreslog, at en af beboerne kunne smøre maden selv, fordi det syntes jeg godt, han kunne. De andre på afdelingen tænkte ikke, at det kunne lade sig gøre. De andre beboere smurte ikke, fordi de ikke kan finde ud af det, men jeg foreslog, at han kunne prøve det igen. Han smører stadig sin mad og han er glad for det.”

*Kilde: fokusgruppeinterview, Louise, social- og sundhedsassistent, kommunalt plejehjem*

I eksemplet har Louise observeret, at manden godt kan klare at smøre maden selv, og hun har vurderet, at det ville skabe værdi for ham. Eksemplet illustrerer en empowerment-tankegang, hvor borgerne motiveres til selv at tage ansvar for så meget som muligt. Den umiddelbare værdi består i, at manden er glad for selv at gøre det. Og kvaliteten i ydelsen er dermed forbedret. Yderligere kan den type af sociale innovationer bidrage til at spare ressourcer, idet den forandrede praksis potentielt sparer ressourcer, der kan anvendes andre steder.

Louise har altså gjort noget på en ny måde, der skaber flere typer værdi.

## 4.2.2 Procesoptimering som social innovation

---

Vi har identificeret talrige eksempler på, at social- og sundhedsassistenter har bidraget med forslag, der sigter mod at effektivisere processer og arbejdsgange – og særligt i forhold til planlægning og afvikling af arbejdsopgaver.

Social innovation sker ofte på baggrund af en undren over den nuværende praksis og en opmærksomhed på procesoptimering, idet social- og sundhedsassistenter kommer med nye forslag til forandring af den sociale praksis. Det gælder både i relationen til borgerne samt udbredelse af nye forslag til hele organisationen – herunder øvrige social- og sundhedsassistenter og andre faggrupper som sygeplejersker og læger.

Et eksempel på en procesoptimerende social innovation handler om, hvordan en psykiatrisk afdeling med afsæt i en relativt lille forandring kan anvende tiden mere effektivt.

### Planlægning frigør ressourcer

”Vi har haft en dialog med lægerne om, at de skriver på tavlen, hvilken læge der har samtale med hvilke patienter. Nu har de så skrevet numre ved, altså prioriteret hvilke patienter, de går ind til først. Så har man et cirka tidspunkt for, hvornår man skal være der. Det sparer tid.”

*Kilde: fokusgruppeinterview, Eva, social- og sundhedsassistent, psykiatrisk afdeling*

Eksemplet illustrerer, hvordan en opmærksomhed på uhensigtsmæssige arbejdsgange fører til en dialog med en anden personalegruppe i afdelingen. Opmærksomheden retter sig mod, at lægernes arbejdsgang har en negativ indflydelse på social- og sundhedsassistenternes effektivitet. I interviewet nævnes det, at social- og sundhedsassistenterne i flere tilfælde kan vente i op til tre kvarter på en lægesamtale, og værdien af den sociale innovation er således stor, idet tiden kan anvendes til samvær med de øvrige patienter. Derfor foreslår Eva – i øvrigt i fællesskab med nogle kolleger, at arbejdspladsens praksis skal laves om, således at afvikling af arbejdsopgaverne tilrettelægges på en effektiv måde, som sparer tid. I tilfældet bliver værdien derfor skabt ved, at hele praksisfællesskabet ændrer social praksis.

Enkelte social- og sundhedsassistenterne oplever dog, at nedskæringer i personalet betyder mindre tid til udviklingsaktiviteter, og muligheder for at bidrage til social innovation. Medarbejderne fortæller, at det er meget svært at gøre tingene på en ny måde, når arbejdspresset opleves som stigende. Et stigende fokus på løsning af kerneopgaver kan altså være en udfordring for den sociale innovation.

## 4.2.3 Arbejdsdeling – social- og sundhedsassistenter er en del af nye løsninger

---

Analysen viser, at social- og sundhedsassistenter bidrager til social innovation ved at udnytte den arbejdsdeling, der findes i organisationen. Her er det social- og sundhedsassistenterne, der som frontmedarbejdere har en tæt kontakt med borgerne. Netop samværet med patienterne giver en central indsigt i borgernes patienthi-

storie og livshistorie og er dermed en enestående mulighed for at kende behov og præferencer blandt borgerne. Et kendskab, der i flere tilfælde giver mulighed for, at det netop er social- og sundhedsassistenter, der kommer med forslag til forandringer af social praksis. Ofte gennemføres forslaget i tæt samarbejde med læger og sygeplejersker, og eksemplerne på social innovation handler også om, at social- og sundhedsassistenterne bidrager til, at hele praksisfællesskabet ændrer social praksis.

En tæt patientkontakt og et samarbejde på tværs af organisationen førte til ny praksis, da Lotte foreslog at etablere en baggrundsgruppe for en patient.

### **Baggrundsgruppe giver ro i afdelingen**

”Vi har en patient oppe hos os, som har været der rigtig lang tid. En meget personlighedsforstyrret patient, som sætter meget røre i personalegruppen og laver splitting, og der er mange, der er frustreret over denne her patient. Og så har jeg spurgt vores leder, om vi ikke skulle lave en baggrundsgruppe. Denne her baggrundsgruppe, som består af det fagpersonale, der er omkring patienten planlægger, hvordan hendes behandling skal være og så skal vi andre rette os ind til det, i stedet for at det giver så meget frustration for os andre.”

*Kilde: fokusgruppeinterview, Lotte, social- og sundhedsassistent, psykiatrisk afdeling*

Bidraget er et eksempel på, at en social- og sundhedsassistent fremsætter et forslag, der retter sig mod flere af organisationens faggrupper. Det er således ikke kun social- og sundhedsassistenten, der ændrer adfærd. Men det er hele praksisfællesskabet, der gør tingene anderledes. Værdien består i, at en ny arbejdsorganisering bidrager til patienten får et bedre behandlingsforløb. Kvaliteten er dermed hævet.

Samtidig betyder den nye praksis omkring patienten, at der er skabt et bedre arbejdsmiljø blandt medarbejderne i afdelingen. Dette kan potentielt betyde en mere effektiv organisation.

Social- og sundhedsassistenterne oplever dog også begrænsninger i deres mulighed for at bidrage til social innovation. Særligt arbejdsdelingen begrænser medarbejderne, idet social- og sundhedsassistenterne oplever, at fx sygeplejersker traditionelt set har været den medarbejdergruppe, der sammen med ledelsen har haft mulighed for at forandre eksisterende praksis. Denne arbejdsdeling opleves fortsat som en udfordring for social- og sundhedsassistenternes bidrag til social innovation. Samtidig oplever enkelte social- og sundhedsassistenter, at de mange vejledninger og retningslinjer, fx omkring administration af medicin, bidrager til, at medarbejderne har svært ved at finde på nye måder at gøre tingene på. Beføjelserne til at udvikle og indfri en del af potentialet for social innovation ligger således uden for social- og sundhedsassistenternes arbejdsområde.

### 4.3 Tværgående opsamling på bidrag til social innovation

Beskrivelsen af bidragene til social innovation blandt de to faggrupper viser, at der er stor variation i den måde, innovationerne skaber værdi på. Fælles for bidragene er, at de gennemføres af frontmedarbejdere, der har stor kontakt og samvær med de borgere, som de sociale innovationsbidrag retter sig mod. Og forandringen retter sig således mod social praksis.

Nogle bidrag skaber værdi i form af øget kvalitet i assistentens møde med borgeren. Det kan være i form af bedre omsorg, bedre behandling eller bedre oplevet livskvalitet hos borgeren. Kvalitetsforbedringerne kan være vanskelige at måle på, når de netop foregår som små justeringer i sociale relationer, men eksemplerne er gode illustrationer på, hvordan både pædagogiske assistenter og social- og sundhedsassistenter bidrager til social innovation, der antager en inkrementel form.

Andre bidrag skaber ressourcebesparelser, der kan medvirke til at øge organisationens samlede produktivitet. Bidragene består af små justeringer i planlægningen af arbejdsopgaver og gennemførelse af aktiviteter. Gennem fokus på procesoptimering og arbejdsdeling bidrager både pædagogiske assistenter og social- og sundhedsassistenter til social innovation.

Bidragene er i større eller mindre omfang udbredt til resten af organisationen<sup>8</sup>, og der er stor opmærksomhed på, at forandringerne af social praksis institutionaliseres i resten af organisation, og at værdien af den sociale innovation således øges. Der findes flere eksempler på, at de to faggrupper bidrager til forandringer, der retter sig mod hele praksisfællesskabet.

Samlet set foregår social innovation allerede i praksis. Det fremtidige arbejde med social innovation handler derfor om at opdage og fokusere på, at de to faggrupper faktisk bidrager til social innovation. Der findes en række gode eksempler på, hvordan pædagogiske assistenter og social- og sundhedsassistenter skaber værdi ved at forandre praksis. Vurderingen er derfor, at de nævnte eksempler på social innovation udgør så substantielle bidrag til social innovation, at der er opstået en reel merværdi i form af højere kvalitet eller øget produktivitet.

Samtidig findes der en række udfordringer, der har betydning for, hvordan de to faggrupper kan bidrage til social innovation. Her kan arbejdsdeling, manglende anerkendelse af kompetencer til innovation samt et stigende fokus på løsningen af kerneopgaver fungere som barrierer for, at medarbejderne bidrager til social innovation i praksis.

---

<sup>8</sup> Der gøres opmærksom på, at omfanget og rækkevidden af udbredelse af social innovation ikke er en del af analysens genstandsfelt.

## 5. Kompetencer til social innovation

I dette kapitel præsenteres de kompetencer, pædagogiske assistenter og social- og sundhedsassistenter anvender, når de bidrager til social innovation. Beskrivelsen af kompetencer tager udgangspunkt i de eksempler, der er nævnt i ovenstående kapital om social innovation.

Formålet er at give en nuanceret beskrivelse af, hvilke kompetencer de to faggrupper anvender og hvordan de bringes i spil i konteksten social innovation.

Beskrivelsen af kompetencerne for de to faggrupper præsenteres særskilt, hvorefter der samles op på tværs.

### 5.1 Analysens kompetencemodel

---

For at forstå hvilke kompetencer pædagogiske assistenter og social- og sundhedsassistenter anvender, når de bidrager til social innovation, er det væsentligt at præsentere en model for, hvordan analysen behandler kompetencebegrebet.

De kompetencer, der forudsættes for at kunne ændre sin sociale praksis, benævnes kompetencer til social innovation. Det er de kompetencer, medarbejderne bruger i de situationer, hvor de udfører eller bidrager til social innovation.

I tilfældet, hvor der fokuseres på faggruppernes handling og realiserede bidrag til social innovation, er det relevant at fastslå, at kompetencerne er noget, medarbejderne bruger aktivt. Kompetencerne indgår altid i en bestemt arbejdsmæssig situation og er knyttet til en bestemt handling. En kompetence skal således forstås som det medarbejderne gør, når de bidrager til at udvikle en ny aktivitet for børn. Det kan for eksempel være kompetencer til at registrere bestemte behov for omsorg og evnen til at yde omsorg gennem samvær.

Kompetencer er noget, medarbejderne anvender, og kompetencer kan kun forstås og beskrives, når de optræder i en bestemt kontekst. At kompetencerne er kontekstafhængige betyder, at en beskrivelse af en kompetence kan give et retmæssigt billede af kompetencen i en bestemt sammenhæng, men ikke nødvendigvis i en anden sammenhæng. Det gælder fx kompetencen til kommunikation, der er forskellig afhængigt af, om det er en administrativ medarbejder, der skriver et brev til en kunde eller om det er en pædagogisk assistent, der skal give en besked til børnene i en børnehave.

I denne analyse anvendes en kompetencemodel<sup>9</sup> med tre komponenter, der tilsammen udgør kompetencer til social innovation. De tre komponenter er bag-

---

<sup>9</sup> Modellen tager udgangspunkt i en kompetenceforståelse, der lægger sig op ad "Kompetencemodellen – et refleksionsværktøj" som den er formuleret i "Hvordan uddanner vi kompetente ingeniører", Ingeniøruddannelsernes pædagogiske netværk, 2006

grundsviden, teknik og redskaber samt personlige egenskaber. Indholdet i de tre komponenter er beskrevet i tabellen nedenfor.

Tabel 5.1: Kompetencemodel med tre komponenter		
Baggrundsviden	Teknik og redskaber	Personlige egenskaber
Viden om målgruppen for handlingen Teoretisk forståelse Viden om arbejdsprocesser Viden om samfundet	Kendskab til redskaber, der kan bidrage til at udfolde viden i praksis (fx it, legeredskaber, planlægningsværktøjer, udviklingsplaner)	Egenskaber, der er knyttet til den måde medarbejderen forvalter baggrundsviden på samt teknik og redskaber på
Kilde: New Insight		

Analysen vil i sin beskrivelse af kompetencer til social innovation lægge sig op af ovenstående kompetencemodel. Denne tilgang til kompetencer er især anvendelig, når det senere skal diskuteres, hvordan uddannelsessystemet kan understøtte kompetencer til social innovation, idet modellen tager udgangspunkt i, at alle komponenter i en kompetence kan tillæres – også de personlige egenskaber. Når en medarbejder bidrager til social innovation, er der således tale om, at kompetencerne til social innovation kan anskues som en kombination af elementer fra alle tre komponenter. Der er således ingen af komponenterne i kompetencen, der kan stå alene, når der er tale om kompetencer til social innovation. Især de personlige egenskaber synes at spille en afgørende rolle for, at faggrupperne er i stand til at lave sociale innovationer.

## 5.2 Kompetencer til social innovation blandt pædagogiske assistenter

I det følgende præsenteres de kompetencer, der er identificeret i de pædagogiske assistenters bidrag til social innovation. Først præsenteres baggrundsviden, dernæst de teknikker og redskaber medarbejderne benytter sig af, og til sidst de personlige egenskaber medarbejderne bruger, når de bidrager til social innovation.

### 5.2.1 Baggrundsviden er en forudsætning for social innovation

Når de pædagogiske assistenter bidrager til social innovation, trækker de særligt på den pædagogiske viden, de har oparbejdet gennem såvel uddannelse som erfaring efter endt uddannelse. **Viden om pædagogik** er således en grundlæggende forudsætning for, at de pædagogiske assistenter er i stand til at ændre på rutiner og tage nye ideer i anvendelse.

Flere pædagogiske assistenter fremhæver, at den pædagogiske baggrundsviden særligt handler om en **analytisk tilgang til børnenes lege og aktiviteter**. Det betyder, at de forslag til social innovation, som de pædagogiske assistenter bidrager med, er opstået ud fra pædagogiske overvejelser, og forandringerne bliver således gennemført af pædagogiske årsager.

Anvendelsen af viden om pædagogik ses fx i eksemplet, hvor den pædagogiske assistent, Birgitte, fik indført, at pædagogerne – fordi det giver mere tryk –



skulle ned på gulvet og møde vuggestuebørnene i øjenhøjde. I tilfældet er Birgittes viden om pædagogik en uundværlig del af den sociale innovation.

Et andet eksempel på, at de pædagogiske assistenter anvender baggrundsviden, er den pædagogiske assistent, Michaels, viden om, hvordan han kan fange opmærksomheden hos drengen med Aspergers syndrom. Her bruger Michael sin **viden om målgruppen** til at finde på en ny aktivitet, der skaber værdi for drengen.

I eksemplet, hvor den pædagogiske assistent, Erica, sparede tid ved at børnene selv tager ansvar for at tage tøjet af, når de skulle skiftes, anvendes **viden om arbejdsprocesser** og samt viden om, hvordan man stimulerer børns **motoriske færdigheder**.

### Viden om pædagogik skaber kvalitet

”Jeg har lært flere lege end pædagogmedhjælperne. Jeg har lært lidt mere om, hvordan man analyserer børnenes lege og aktiviteter. Når man sætter noget i gang, så har jeg det mere på rygraden. Når jeg sætter noget i gang, gør jeg det af pædagogiske årsager i stedet for pædagogmedhjælperne, som bare går ned og gynger i to timer, fordi børnene kan lide det. Jeg har det sådan, at man kan lige så godt sætte en leg i gang, hvor de får udviklet deres kompetencer.”

*Kilde: interview, Morten, pædagogisk assistent*

På samme måde brugte Morten sin viden om pædagogik og udvikling af børnenes kreativitet og fantasi, da han fjernede mælkekasserne fra børnenes legeplads, og ”tvang” dem til at finde på nye måder at lege på.

Der findes talrige eksempler på, at de pædagogiske assistenter, når de forandrer den sociale praksis, trækker på baggrundsviden, der således bliver en del af deres kompetence til social innovation. Deres viden om fx pædagogik er derfor et helt centralt grundlag for at træffe beslutninger, der skaber værdi.

### 5.2.2 Kendskab til teknik og redskaber skaber social innovation

En anden vigtig komponent i kompetencer til social innovation er evnen til at anvende redskaber til at forandre social praksis. Her er det afgørende, at de pædagogiske assistenter er i stand til at anvende eksisterende redskaber på en ny måde eller sætte redskaberne sammen på en ny måde.

Fx er det ikke sikkert, at Birgitte havde fået pædagogerne ned i øjenhøjde med vuggestuebørnene, hvis ikke hun havde **hentet de stole, der var beregnet til formålet**. Her er det Birgittes kendskab og evne til at kunne anvende redskaber, der bliver en forudsætning for, at den sociale praksis forandres.

Et andet eksempel på, at brugen af redskaber spiller en rolle for social innovation er Morten, der fjerner mælkekasserne fra børnenes legeplads. Her vælger Morten faktisk at fjerne et redskab fra børnene, og vælger bevidst, at børnene selv må finde et nyt redskab. Eksemplet er dog god illustration af, at de pædagogiske assistenter kender til brugen af **redskaber til leg** og anvender dem til social innovation.

Den teknologiske udvikling spiller en rolle for, hvilke redskaber der er til rådighed for de pædagogiske assistenter. Fx **inddrages computere og senest tablets i stigende omfang som redskaber** i det pædagogiske arbejde, og indgår som redskaber til leg og læring. Kendskab til disse redskaber spiller derfor en afgørende rolle for, om de pædagogiske assistenter kan bidrage med nye ideer, der kan indlejres i den sociale praksis. Det er derfor et stigende krav, at de pædagogiske assistenter er i stand til at anvende ny teknologi, der kan facilitere leg og læring.

### Sange som værktøj

”Ellers er der legesituationerne og samlingerne hvor jeg har fået mere struktur på. I samlingerne har jeg fået flere sange ind fra studiet, som jeg kan fremlægge for pædagogerne. Medhjælperne kan ikke deltage så meget i det der, medmindre de har erfaringen. Gennem studiet får man et bredt repertoire... Man gik ind i legene og sagde, hvad er der godt ved den her. Man har således selv værktøj til at bygge videre på de gode ideer, man kan blive inspireret til selv at finde på ting. Før uddannelsen lyttede jeg bare meget til de andre. Efter uddannelsen begyndte jeg selv at foreslå, hvad vi kunne lave.”

*Kilde: Interview, Morten, pædagogisk assistent*

Desuden fremhæver de pædagogiske assistenter og deres ledere, at **det pædagogiske redskab observation er helt afgørende** for at deltage i social innovation. Evnen til observation er således et af de pædagogiske assistenters afgørende redskaber, hvis de skal forandre social praksis. Det er gennem iagttagelse af børnenes adfærd, at deres behov for omsorg afdækkes, og det er på den baggrund, at der kan skabes en ny social praksis. Observation er således det redskab, der danner grundlag for implementeringen af nye typer af dialog og samvær med børnene.

### 5.2.3 Personlige egenskaber er drivkraft bag nytænkningen

De personlige egenskaber er helt afgørende for, at baggrundsviden og redskaber bliver til social innovation. Uden de personlige egenskaber vil kompetencerne til social innovation ikke indeholde det innovative element, der netop gør, at der er tale om en ny social praksis. De personlige egenskaber kan betragtes som drivkraften bag den nytænkning, der kendetegner kompetencer til social innovation.

#### Refleksion er central for forandring

En helt central egenskab for at kunne tænke nyt er **evnen til refleksion**. Refleksion handler om, at de pædagogiske assistenter er bevidste om deres egen handling i relationen til børnene. For de pædagogiske assistenter handler det særligt om opmærksomhed på, hvordan den eksisterende praksis fungerer – og om den fungerer optimalt. Egenskaben refleksion indeholder også evnen til at **bruge sin pædagogiske baggrundsviden** og overveje om den pædagogiske kvalitet er tilstrækkelig i samværet med børnene. Det handler altså om, at de pædagogiske assistenter skal have en klar **bevidsthed om pædagogisk kvalitet** og således reflektere over om noget kan gøres anderledes, og hvordan det kan gøres bedre.

Den pædagogiske assistent, Helle, udtrykker det således:

”Man skal fastholde ting der virker og kigge på de ting, der ikke virker. Man skal stille spørgsmål til, hvorfor ting ikke virker og hvad man kan gøre. På stuemøderne snakker vi meget om, hvor meget stuen har rykket sig inde for tidsrammen. Hvis den ikke har rykket sig nok, så taler vi om hvad vi ellers kan gøre og så sætter vi nye mål.”

*Kilde: Interview, Helle, pædagogisk assistent*

Generelt er mange af de pædagogiske assistenter meget bevidste om denne rolle i organisationen, og flere af dem er interesserede i at tænke i optimering og forbedring af eksisterende praksis, fx ved at foreslå nye aktiviteter.

En god refleksionsevne hænger desuden tæt sammen med den **kreativitet**, der også indgår som en vigtig egenskab blandt de pædagogiske assistenter. Med kreativitet forstås i denne sammenhæng evnen til at beskrive eller frembringe en ny ide, der er uprøvet i den gældende sociale praksis. Kreativitet er således koblet til idefasen af innovationsprocessen og er en forudsætning for, at social innovation kan realiseres. I den sammenhæng bliver netop refleksion over hidtidig praksis således en forudsætning for at tænke kreativt.

### **Social innovation kræver mod og god argumentationsevne**

Flere pædagogiske assistenter fremhæver, at det kræver mod at komme med nye ideer, der udfordrer eksisterende social praksis. **Modet handler fx om at stole på egne observationer og turde gøre noget anderledes.** Både i relationen til børnene og i relationen til kollegerne i praksisfællesskabet.

Den pædagogiske assistent, Jens, er meget bevidst om, at det kræver en del, hvis man vil have nye ting igennem i organisationen:

”Du skal være god til at sige din mening. Hvad du tænker. Vi har alle vores mening og vi har alle vores pligt til at få institutionen til at fungere så godt som muligt. Det er godt, at man kommer ud med sine ideer og siger, at nu skal vi prøve det her eller det her. Vi har 12 medarbejdere, så det kan til tider være lidt vanskeligt.”

*Kilde: interview, Jens, pædagogisk assistent*

Når pædagogiske assistenter bidrager til social innovation, sker det, fordi de stoler på egen faglighed, er selvsikre og tør at bringe deres baggrundsviden om målgrupper og pædagogik i spil.

Samtidig er det centralt at de pædagogiske assistenter har **gode argumentationsevner**, der kan bringes spil over for både børn, kolleger, ledere og forældre. I relation til børnene er det vigtigt, at de kan argumentere for, hvorfor de vælger at forandre en rutine. Fx i forbindelse med bleskift, hvor børnene bliver bedt om at deltage. I relation til kollegerne skal de pædagogiske assistenter **bringe deres faglige viden i spil** og have argumenterne klar, når de fremfører et forslag til forandring.

Ifølge Jens kan det godt lade sig gøre at overbevise kollegerne om et godt forslag:

”Det kan man godt ved hjælp af de rigtige argumenter. Jeg bruger i stedet formuleringen: ”Børnene vil have godt af” og ”jeg har erfaret, at det er godt for børnene”. Argumenter der bygger på erfaring og teori er gode.”

*Kilde: Interview, Jens, pædagogisk assistent*

Argumentationsevne er derfor helt afgørende for implementering af den sociale innovation – og dermed værdiskabelsen. Hvis den sociale innovation skal gå fra ide til en egentlig skabt værdi, er det vigtigt, at de pædagogiske assistenter er i stand til at argumentere for deres faglige synspunkter.

### **Samarbejde og videndeling skaber resultater**

Spredning af nye ideer til organisationsniveau kan være en vanskelig opgave for den enkelte medarbejder, og flere pædagogiske assistenter oplever, at det kan være svært at ændre vaner i den sociale praksis.

Af den grund er det afgørende, at alle personalegrupper er **åbne overfor kollegernes ideer** og er i stand til at **lytte til andres forslag**. Fx er det vigtigt at **kunne omstille sig**, hvis et forslag til en forandring mødes med skepsis eller hvis resultatet af den sociale innovation ikke stemmer overens med intentionen. Her skal de pædagogiske assistenter **kunne tilpasse forslaget og/eller indgå i samarbejde** om udviklingen af et nyt forslag. Gode samarbejdsevner er derfor en vigtig egenskab, når organisationen i fællesskab skal frembringe social innovation.

Både ledere og pædagogiske fremhæver, at det er helt afgørende for udviklingen af de sociale relationer til børnene, at der er en fælles forståelse for arbejdet med social innovation og en særlig holdånd med åbenhed omkring nye forslag. Dette er afgørende, hvis de gode forslag, der kommer fra de pædagogiske assistenter skal institutionaliseres som en ny rutine i den sociale praksis – og dermed skabe værdi for hele organisationen.

I flere institutioner arbejder ledere, pædagoger og pædagogiske assistenter målrettet med videndeling omkring nye tiltag og udvikling af social praksis. I det arbejde er **samarbejdsevner** og **evner til at kommunikere omkring faglighed** helt centrale egenskaber for de pædagogiske assistenter.

### **5.2.4 Opsamling på kompetencer blandt pædagogiske assistenter**

Tabellen nedenfor opsummerer de kompetencer, pædagogiske assistenter anvender, når de bidrager til social innovation. De identificerede kompetencer er valideret af deltagerne på workshopen, der bl.a. havde til formål at kvalificere og validere kompetencerne.

**Tabel 5.2: Opsamling på kompetencer til social innovation blandt pædagogiske assistenter**

Baggrundsviden	Teknik og redskaber	Personlige egenskaber
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pædagogik</li> <li>- Psykologi</li> <li>- Sprogstimulering</li> <li>- Bevægelseslæring/motorik</li> <li>- Sundhed</li> <li>- Arbejdsprocesser</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- At kunne anvende redskaber til tilrettelæggelse og gennemførelse af fysisk aktivitet/leg</li> <li>- At kunne anvende observation som redskab</li> <li>- At kunne anvende rytmiske/motoriske øvelser</li> <li>- At kunne anvende planlægningsredskaber</li> <li>- At kunne anvende læreplaner</li> <li>- At kunne anvende it</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- At reflektere over, hvordan man forandrer praksis (refleksion)</li> <li>- At kunne og turde præsentere nye forslag (kreativitet og mod)</li> <li>- At kunne kommunikere klart (kommunikation og argumentationsevne)</li> <li>- At kunne samarbejde med borgere og praksisfællesskab om et fælles mål (omstilling og samarbejde, videndeling)</li> </ul>

Kilde: New Insight A/S

## 5.3 Kompetencer til social innovation blandt social- og sundhedsassistenter

Social- og sundhedsassistenternes bidrag til social innovation er meget varieret. Nogle bidrag retter sig mod at øge kvaliteten, men der er også flere situationer, hvor social- og sundhedsassistenter anvender viden om arbejdsprocesser til at øge produktiviteten.

I det følgende afsnit præsenteres de kompetencer, medarbejderne bruger, når de skaber værdi ved at forandre den sociale praksis. Først præsenteres baggrundsviden, dernæst metoder og redskaber og til sidst beskrives de personlige egenskaber, der er centrale i den sociale innovation.

### 5.3.1 Baggrundsviden

Når social- og sundhedsassistenter bidrager til social innovation, sker det altid på baggrund af en kombination af deres faglige viden om den målgruppe, de arbejder med, viden om sundhed, viden om psykologi og pædagogik samt de arbejdsprocesser, der findes inden for feltet og i den afdeling, de arbejder i. Deres baggrundsviden er derfor helt central for, at de er i stand til at tænke forandringer og bidrage til at forandre både deres egen og evt. også kollegernes adfærd over for borgerne.

Inddragelse af baggrundsviden gælder fx når social- og sundhedsassistenten, Pia, foreslår, at patienterne i samlet flok tager på en dagslang tur i skoven. Her gør Pia noget, der forandrer den hidtidige sociale praksis, og hun anvender sin viden om, at fysisk aktivitet er godt for patienterne, ligesom nye fysiske rammer kan skabe en mere tillidsfuld relation til patienterne. Forandringen af social praksis sker derfor på baggrund af hendes **viden om målgruppen, psykologi, pædagogik og fysiske aktiviteter**. Desuden anvender hun i planlægningen af aktiviteten sin **viden om arbejdsprocesser** i organisation, idet aktivitetens gennemførelse afhænger af om den kan tilpasses afdelingens øvrige arbejde med patienterne.

En anden situation, hvor social- og sundhedsassistenter anvender **viden om arbejdsprocesser** er Eva, der har sørget for, at lægerne i afdelingen skriver på en

tavle, hvilken læge der har samtale med hvilke patienter. Værdien var her, at social- og sundhedsassistenterne i afdelingen sparede tid. I eksemplet er det således viden om afdelingens arbejdsprocesser, der er afsæt for, at den sociale innovation finder sted.

Tredje eksempel på, at social innovation tager afsæt i baggrundsviden er den situation, hvor en mand på et plejehjem selv får lov at smøre sin mad. Forandringen skaber øget glæde og livskvalitet for manden, og personalet sparer potentielt tid, der kan bruges på andre arbejdsopgaver. Her trækker social- og sundhedsassistenten sin **pædagogiske viden om empowerment**, idet hun ved at sætte fokus på borgerens egne ressourcer og ved at anerkende borgerens evner kan være med til at hæve kvaliteten i ydelsen.

### **5.3.2 Teknik og redskaber**

---

I arbejdet med at forandre social praksis anvender social- og sundhedsassistenter en række teknikker og redskaber, der er med til at facilitere forandringer i social praksis.

Et af de helt centrale redskaber er observation. For social- og sundhedsassistenter handler evnen til at observere både om klinisk og pædagogisk observation af borgere. De kliniske observationsteknikker handler om at registrere og vurdere patienternes sundhedstilstand for derigennem at træffe beslutninger om videre behandling. Disse vurderinger er væsentlige for behandlingen af borgere og patienter, men af mindre betydning for udviklingen af nye sociale relationer til borgere, og de pædagogiske observationsteknikker er i langt højere grad vigtige for forandring af social praksis. Det gælder særligt evnen til at kunne observere borgerens tilstand og observere, hvornår en borger har brug om omsorg. I social- og sundhedsassistenternes arbejde er det derfor **evnen til pædagogisk observation**, der er grundlaget for at forandre praksis.

Evnen til observation gælder fx i tilfældet, hvor social- og sundhedsassistenten, Louise, lader den ældre mand på plejehjemmet smøre sin mad selv. Her har Louise observeret, at manden faktisk er i stand til selv at gøre dette. I situationen bruger hun sin viden om empowerment i pædagogik til at lade manden udføre opgaven selv, men det er observationen, der fungerer som hendes redskab til at registrere muligheden for at han kan gøre det selv.

Et andet eksempel på brug af redskaber udspringer af brugen af en tavle til koordinering af lægernes samtaler med patienterne på en psykiatrisk afdeling. Tavlen bliver her et planlægningsredskab, der kan anvendes til at tilpasse og systematisere en ny arbejdsorganisering, der sparer tid for social- og sundhedsassistenterne i afdelingen. **Evnen til at bruge planlægningsredskaber** – også helt simple redskaber som en fysisk tavle – er således medvirkende til forandring af social praksis.

I andre tilfælde er redskaberne mere avancerede og flere peger på, at **brugen af it til planlægning** af arbejdsopgaver vil blive stadig mere udbredt. Der indgår allerede i dag flere typer af it, fx PDA'er, i forbindelse med planlægning af arbejdet,

og der sker en hastig udbredelse af denne type redskaber. Det kan fx være brugen af tablets til registrering af patienternes medicin samt brugen af forskellige telemedicinske løsninger. Flere medarbejdere vurderer, at det i stigende grad bliver et krav, at medarbejderne kan anvende disse redskaber, og det er også væsentligt at fremhæve, at redskaberne kan spille en rolle for forandringspotentialet i den sociale relation mellem medarbejder og borger.

### 5.3.3 Personlige egenskaber skaber forandringer

---

Mens baggrundsviden samt brugen af metoder og redskaber er vigtige afsæt for social innovation, er de personlige egenskaber afgørende for, at social- og sundhedsassistenterne bliver opmærksom på innovationspotentialet og fører forslagene ud i den sociale praksis.

#### Refleksion skaber værdi

Ligesom som hos de pædagogiske assistenter er **evnen til refleksion** en helt central egenskab hos social- og sundhedsassistenterne. For medarbejderne handler det om at **være åbne** for, at ting kan gøres anderledes. Selvom der findes rutiner og en indlejret social praksis, betyder det ikke, at praksis er optimal. Refleksion handler om, at social- og sundhedsassistenterne er bevidste om egen handling og handlingens konsekvenser for borgeren. Refleksion er en egenskab, social- og sundhedsassistenterne er meget bevidste om, og der er skarpt **fokus på procesoptimering** og forbedring af kvaliteten i ydelserne.

”Det er det der med at undre sig. Hvis der er noget, hvor man tænker: ”Hvorfor gør vi sådan?”. Eller man selv oplever noget, hvor man tænker, at det ikke virkede skide godt, at man så også tager ansvar for at tage det op og sige: ”Er det smart?”. Det kan man jo alle sammen hele tiden tage ansvar for. Det er jo ikke altid, at ting skal gøres, som man plejer. Nogle gange skal ting ændres.”

Kilde: Fokusgruppeinterview, Poul, social- og sundhedsassistent

Generelt er der blandt social- og sundhedsassistenterne en udbredt **bevidsthed om egen rolle**, der også handler om udvikling og udfordring af social praksis. Det gælder særligt i relationen til borgere, hvor medarbejderne bl.a. inddrager deres baggrundsviden om medicin og patientadfærd i deres refleksion over egen praksis.

”Man skal undre sig og videreudvikle sig. Hvis der er noget, der flere gange ikke går, som det skulle, eller virker efter hensigten. Hvorfor gør det så ikke det? Det kan være alt fra; ”hvorfor virker medicinen ikke? Hvorfor slapper patienten ikke af efter den her PN? Hvorfor har patienten den her adfærd hver dag på det her tidspunkt?” og prøve at finde ud af, hvad der ligger bag. Det kan også være vores egne handlinger, altså noget vi gør.”

Kilde: Fokusgruppeinterview, Helle, social- og sundhedsassistent

Flere social- og sundhedsassistenter fremhæver, at de føler et stort professionelt ansvar for, at kvaliteten i ydelserne forbedres. Det er netop denne **refleksion over egen praksis**, der gør det muligt for medarbejderne at forandre praksis. Evnen til

at reflektere over egen praksis er en helt central egenskab for at kunne se muligheder for at forandre praksis.

### **Mod og evne til at stille nye forslag**

Mens refleksion bidrager til at erkende eventuelle uhensigtsmæssigheder i social praksis, stiller den faktiske forandring af praksis **krav til, at medarbejderne tør påpege, når noget kan forbedres**. Derfor er mod en vigtig egenskab, der bliver fremhævet af social- og sundhedsassistenterne. Mod handler om at turde stille spørgsmål ved praksis og stole på sin egen faglige vurdering af, hvad der er god praksis.

Et eksempel på, at en medarbejder var modig, er forslaget om at nedsætte en baggrundsgruppe for en personlighedsforstyrret patient. Her var det social- og sundhedsassistentens mod til at foreslå en ny praksis – der også involverer andre personalegrupper – der gjorde, at praksis blev ændret. Et andet eksempel er social- og sundhedsassistenten på plejehjemmet, der foreslog, at den ældre mand selv skulle smøre sin mad, selvom kollegerne ikke troede på at det kunne lade sig gøre.

Mod handler også om, at social- og sundhedsassistenterne tør kaste sig ud i noget nyt og **være eksperimenterende**, og måske ikke at kende hverken målet, effekten eller værdien af den sociale innovation

Mod hænger derfor snævert sammen med **evnen til at kommunikere en ide og den faglige argumentationsevne**. Uden evnen til at argumentere struktureret og målrettet på baggrund af faglig viden vil den sociale innovation ikke foregå. Modet gør det ikke alene, og det er vigtigt at kunne overbevise både borgere/patienter og kolleger om fordelene ved at forandre social praksis.

### **Arbejdsdeling – samarbejde med andre personalegrupper**

Udbredelse og realisering af den gode ide handler samtidig om, at social- og sundhedsassistenterne **er i stand til at indgå i et samarbejde** om den sociale innovation.

Samarbejdet handler bl.a. om at kunne **lytte til andres forslag** og komme med gode ideer, der supplerer andres forslag. I samarbejdet om social innovation er det samtidig en vigtig egenskab at kunne acceptere, hvis et forslag til forandring af praksis bliver mødt med skepsis i resten af organisationen.

Samarbejde med andre personalegrupper om udviklingen af social praksis kræver, at social- og sundhedsassistenterne har en forståelse for helheden i den ydelse, patienten eller borgeren modtager. Denne **helhedsforståelse** handler om at kende de øvrige personalegruppers arbejdsgange og kunne sætte dem i relation til egne arbejdsopgaver og egen position i organisationens værdikæde. For social- og sundhedsassistenterne gælder det derfor, at de skal anvende deres baggrundsviden om fx læger og sygeplejerskers arbejdsområder og have forståelse for, hvordan en evt. forandring af praksis vil påvirke deres arbejde. Det er således vigtigt at **kende forskellige fagligheder** og egne begrænsninger og tænke forskellighederne ind i social innovation. Pga. deres fysiske samvær med patienter og borgere vurderer



flere social- og sundhedsassistenter, at de, sammenlignet med øvrige personalegrupper, har en god fornemmelse af borgernes behov.

”Jeg tænker os [faggrupperne] som en forskellighed. Forskellighed i faglighed. Netop fordi der er forskellige faggrupper kan komme ind med forskellige vinkler. I og med vores uddannelse er en bred vifte, giver det en mulighed for at se helheden i mennesket...Jeg synes, det er positivt, at vi har helhedssynet og den brede vinkel og har forskellige muligheder for at deltage i de forskellige aktiviteter og grupper i afdelingen.”

*Kilde: Fokusgruppeinterview, Christine, social- og sundhedsassistent*

Der er blandt social- og sundhedsassistenterne en udbredt bevidsthed om, at værdien af de individuelle forandringer af social praksis er langt større, hvis de udbrede og implementeres i hele organisationen. Generelt er det vurderingen, at alle har et ansvar for, at der bliver skabt et arbejdsmiljø, der kan være med til fostre nye ideer og understøtte den sociale innovation. Dette kan ske gennem videndeling og personalemøder, hvor ideer til social innovation præsenteres og diskuteres.

### 5.3.4 Opsamling på kompetencer blandt social- og sundhedsassistenter

Den ovenstående beskrivelse af de anvendte kompetencer til social innovation blandt social- og sundhedsassistenter er sammenfattet i tabellen nedenfor.

Baggrundsviden	Metoder og redskaber	Personlige egenskaber
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Målgruppen (borgeren/patienten)</li> <li>- Sundhedstilstand</li> <li>- Medicinering</li> <li>- Jura og rettigheder</li> <li>- Pædagogik</li> <li>- Psykologi</li> <li>- Aktiviteter</li> <li>- Arbejdsprocesser</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- At kunne anvende observation</li> <li>- At kunne anvende måleudstyr</li> <li>- At kunne bruge redskaber til at tilrettelægge ny fysisk aktivitet</li> <li>- At kunne anvende planlægningsredskaber</li> <li>- At kunne anvende udviklingsplaner</li> <li>- At kunne anvende it</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- At tænke over, hvordan man forandrer praksis (refleksion, procesoptimering)</li> <li>- At turde præsentere nye forslag og eksperimenter (mod)</li> <li>- At kunne kommunikere et forslag (kommunikation og argumentationsevne)</li> <li>- At kunne samarbejde om fælles mål (helhedsforståelse, samarbejde og omstilling)</li> </ul>

Kilde: New Insight A/S

## 5.4 Tværgående opsamling af kompetencer til social innovation

Kapitlet har vist, hvordan pædagogiske assistenter og social- og sundhedsassistenter anvender en kombination af baggrundsviden, redskaber og personlige egenskaber, når de bidrager til social innovation.

I de præsenterede bidrag til værdiskabende forandring af social praksis fungerer baggrundsviden som det faglige fundament, der ligger til grund for forandringerne. Det er fx på baggrund af faglige pædagogiske årsager, at den pædagogiske assistent ændrer praksis, således at pædagogerne nu møder børnene i øjenhøjde. Men i eksemplet ville den sociale innovation ikke være sket uden kendskabet til,

hvordan man anvender redskaber – i dette tilfælde stole. Desuden ville den sociale innovation ikke være sket, hvis ikke den pædagogiske assistent besidder personlige egenskaber som refleksion over praksis, mod til at stille forslaget og evnen til at argumentere for forslaget. Det er de personlige egenskaber, der gør, at forslaget er nyt i den arbejdssammenhæng, det indgår i.

Den kvalitet som forandringen af den sociale praksis skaber, sker altså på baggrund af tre komponenter (baggrundsviden, redskaber og personlige egenskaber), der således alle indgår i kompetencen til social innovation. Det er derfor vigtigt at udvikle elevernes kompetencer på disse områder for dermed at fremme de kommende medarbejderes evne til at indgå i social innovation.

Den baggrundsviden og de metoder og redskaber, medarbejderne anvender til social innovation, er forskellig for de to faggrupper, der repræsenterer to forskellige fagligheder. Fx er der stor forskel på pædagogisk observation (hos pædagogiske assistenter) og klinisk observation (hos social- og sundhedsassistenter), ligesom der er stor forskel på, om social- og sundhedsassistenten anvender en tablet som en del af en telemedicinsk løsning eller om den pædagogiske assistent inddrager en tablet i leg og læring.

Der er flere lighedspunkter mellem de personlige egenskaber hos de to faggrupper, men det er samtidig vigtigt at fremhæve, at de personlige egenskaber bør opfattes i den arbejdsmæssige kontekst, de indgår i – og i kombination med forskellig baggrundsviden og forskellige redskaber. De personlige egenskaber tages i anvendelse i samspil med baggrundsviden og redskaber, der er vidt forskellige for de to faggrupper. Blandt social- og sundhedsassistenterne er der fx særligt fokus på ressourceoptimering i arbejdsprocesserne gennem brug af it- og planlægningsredskaber, mens de pædagogiske assistenter fx har mulighed for at bidrage til social innovation ved at øge kvaliteten af ydelsen gennem udvikling af motoriske øvelser. I begge tilfælde bruger medarbejderne den personlige egenskab refleksion. Forskellen er, at de to faggruppers evne til refleksion omkring egen praksis retter sig mod forskellige arbejdsfunktioner, og kompetencerne til social innovation, vil således være forskellig blandt de to faggrupper.

## 6. Social innovation i erhvervsuddannelserne

Dette kapitel beskriver, hvordan erhvervsuddannelserne til pædagogisk assistent og social- og sundhedsassistent kan understøtte en række af de kompetencer til social innovation, der er identificeret ovenfor.

Formålet er at vurdere, hvordan de forskellige elementer i vekseluddannelserne understøtter kompetencer til social innovation samt hvilket forbedringspotentiale, der ligger i uddannelserne.

I kapitlet beskrives først vekseluddannelsernes bidrag til udvikling af kompetencer til social innovation blandt pædagogisk assistentelever og social- og sundhedsassistentelever. Beskrivelsen har fokus på samspillet mellem uddannelsernes teoretiske og praktiske del. Herunder beskrives også uddannelsernes begrænsninger i forhold til at understøtte elevernes kompetencer til social innovation.

Dernæst vurderes det, hvordan aktørerne på området kan bidrage til at understøtte udviklingen af kompetencer til social innovation hos pædagogisk assistentelever og social- og sundhedsassistentelever.

I kapitlet behandles uddannelsen til pædagogisk assistent og social- og sundhedsassistent samtidigt.

Afsnittet er baseret på input fra fokusgrupper med pædagogiske assistentelever og social- og sundhedsassistentelever samt en workshop med centrale aktører på området.

### 6.1 Vekseluddannelsens bidrag til kompetencer

---

Uddannelsesmæssigt er de to erhvervsuddannelser placeret under den samme indgang, ”Sundhed, omsorg og pædagogik”, og deler desuden det fællestræk, at de begge er vekseluddannelser, hvor praktikken spiller en stor rolle i uddannelsen.

I de to bokse nedenfor præsenteres fakta om de to uddannelser.

#### **Fakta om den pædagogiske assistentuddannelse**

- Uddannelsen til pædagogisk assistent er en relativt ny erhvervsuddannelse, idet de første elever blev optaget i 2007
- Uddannelsen består af et grundforløb og et hovedforløb, og den varer i alt 2 år og 9 måneder
- I 2011 fuldførte 444 personer den pædagogiske assistentuddannelse
- I 2011 blev der optaget 1.987 elever på uddannelsen
- Fuldførelsesprocenten for hovedforløbet ligger på 77 pct. i 2011
- Uddannelsen består af fag som pædagogik, psykologi, bevægelse og idræt, kultur og aktivitet m.fl.
- Uddannelsen indeholder som udgangspunkt to praktikperioder i løbet af hovedforløbet
- Uddannelsen udbydes på 17 uddannelsesinstitutioner skoler fordelt i hele landet

*Kilde: Databanken, Ministeriet for Børn og Undervisning samt www.ug.dk*

#### **Fakta om social- og sundhedsuddannelsen**

- Uddannelsen består af et grundforløb og et hovedforløb og varer i alt 3 år og 3 måneder
- Uddannelsen består af to trin: Trin 1 - social- og sundhedshjælper, Trin 2 – Social- og sundhedsassistent
- I 2011 fuldførte 7.494 personer uddannelsen til social- og sundhedsassistent
- Tilgangen til uddannelsen var i 2011 10.022 elever
- Fuldførelsesprocenten var i 2007 på 79 pct.<sup>1</sup>
- Uddannelsen består af fag som og sygepleje, pædagogik med psykologi, aktivitetsfag, medicin m.fl.
- I løbet hovedforløbet for social- og sundhedsassistenterne kommer eleverne i tre typer af praktik: På en somatisk afdeling, på en psykiatrisk afdeling/institution samt sundheds- og sygepleje i primær sektor (kommune)
- Uddannelsen udbydes på 17 uddannelsesinstitutioner fordelt i hele landet

*Kilde: Databanken, Ministeriet for Børn og Undervisning samt www.ug.dk*

Tværgående er der enighed om, at vekselluddannelsesprincippet er særligt velegnet til at understøtte kompetencer til social innovation – både blandt pædagogisk assistentelever og social- og sundhedsassistentelever. Vekselvirkningen mellem skoleophold og praktikophold giver eleverne en god mulighed for at tilegne sig baggrundsviden og redskaber i forbindelse med den teoretiske del af forløbet, mens den praktiske del understøtter afprøvningen af viden om social innovation i praksis.

Den teoretiske del af uddannelsen er med til at give eleverne nogle grundlæggende færdigheder i fx pædagogik, psykologi, sundhed, aktiviteter mv., ligesom ele-

verne får en teoretisk introduktion til, hvordan man arbejder med teknikker som observation og redskaber til aktiviteter. Den teoretiske del af fagligheden understøttes i den praktiske del, hvor elevernes faglighed kommer på prøve og forankres i en praktisk kontekst.

”Det gode ved det [praktikken], det var, at vi fik nogle redskaber og nogle praktiske oplysninger om hvordan man gør tingene de forskellige steder. Og vi fik øvet os i, hvordan tingene fungerer efterfølgende. Vi har jo haft masser af undervisning, men det er godt med det mere praksisrelaterede.”

*Kilde: Fokusgruppeinterview, social- og sundhedsassistentelever*

Vekseluddannelse form er således også med til at italesætte forskellen mellem teoretisk viden og kompetencer i praksis. Og vekseluddannelsens ramme fremmer elevernes refleksion omkring læringsprocesser.

En række af de personlige egenskaber, der forudsætter, at eleverne kan transformere baggrundsviden og redskaber til social innovation forsøges understøttet i begge dele af uddannelsen. Som beskrivelsen af kompetencerne til social innovation viste, fylder de personlige egenskaber meget og er forudsætningen for, at baggrundsviden og redskaber kan bringes i spil i praksis. De er således også forudsætningen for, at værdien skabes.

I forhold til at understøtte kompetencer til social innovation er det væsentligt at understrege, at også de personlige egenskaber er noget, der kan tillæres. Og her er vekselvirkningen mellem teori og praksis afgørende for, at læringen finder sted. Når eleverne i skoleperioden får at vide, at de skal reflektere over praksis, er det vigtigt, at de oplever en konkret praksis, de kan reflektere over. Dernæst kan de i næste skoleperiode bruge deres erfaring med at reflektere over praksis. På den måde supplerer delene hinanden i opøvelsen af kompetencer til fx refleksion.

### **6.1.1 Praktikken er afgørende for kompetencer til social innovation**

Det er vurderingen, at særligt den praktiske del af uddannelsen understøtter de personlige egenskaber, da det her, at disse kan afprøves. Det er her, at fagligheden bliver konkret og eleverne skaber de første billeder af, hvordan praksis fungerer – og ikke mindst hvordan praksis kan forandres. Det er her, at personlige egenskaber som refleksion, kreativitet, mod, argumentationsevne og samarbejdsevne møder den virkelige verden. Praksislæring udgør derfor et helt afgørende element i, at disse kompetencer bliver gjort konkrete frem for abstrakte. Det er her, eleverne første gang mødes krav om, at de skal turde argumentere for, hvorfor de vil forandre en social praksis. Og det er her deres faglige argumentationsevne og samarbejdsevne bliver bragt i spil. Det er væsentligt at fremhæve, at denne del af læringen kun kan ske i praksis.

Samtidig fremhæver eleverne, at deres sociale kompetencer styrkes gennem praktikken, idet de her indgår i et kollegialt fællesskab (fx i teams) og indgår i sociale relationer med borgerne. Praktikkens betydning understøttes af eleverne, der vur-

derer, at praktikken er væsentlig for udviklingen af refleksion omkring egen praksis – og dermed udviklingen af kompetencer til social innovation.

”Jeg kan huske, at jeg, når jeg havde været i praktik, bedre kunne forstå hvad de snakkede om i skolen, for så kunne man relatere tilbage til et barn.”

*Kilde: Fokusgruppeinterview, pædagogisk assistentelever*

Samtidig er der i løbet af praktikperioden stor fokus på praksislæring og opfølgning i forhold til elevernes læring. Her spiller praktikvejlederne en stor rolle i udviklingen af kompetencer, idet de har til opgave at understøtte elevernes meta-tænkning og refleksion om egen indsats gennem italesættelse af elevernes indsats.

De rammer som vekseluddannelserne tilbyder, er derfor ideelle i forhold til at udvikle kompetencer til social innovation, da det er i praksis, at refleksionen bliver konkret.

### **6.1.2 Skoleperioden understøtter kompetencer til social innovation**

Som nævnt betyder den teoretiske del af uddannelsen meget for udviklingen af baggrundsviden og redskaber. Men den teoretiske del er også vigtig for udviklingen af nogle af de personlige egenskaber, de to faggrupper anvender, når de bidrager til at forandre praksis ude på arbejdspladserne.

#### **Skolen er et frirum til at tænke innovativt**

Uddannelsens tilrettelæggelse betyder, at eleverne på et tidligere tidspunkt stifter bekendtskab med, at den teoretiske del har en praktisk dimension. Denne eksplícite kobling kan være med at understøtte elevernes evne til at tænke innovativt på et tidligere tidspunkt, idet vekselvirkningen mellem teori og praksis er intensiveret.

Praksisnær skoleundervisning kan desuden give rum for at prøve nye ting af i en tryk ramme. Den teoretiske del af uddannelsen udgør den fase af læringsforløbet, hvor eleverne kan afprøve ideer, uden at det har omkostninger for hverken borgere eller kolleger. Det er her, nysgerrigheden omkring faglig refleksion vækkes og muligheden for at eksperimentere med nye ideer findes. På den måde fungerer skoleperioden som et beskyttet laboratorium til at afprøve ideer, der kan oplære eleverne i at tænke innovativt. Den innovative tankegang kan være svær at etablere som elev i praktik, hvor eleven kan være nervøs for at gøre noget forkert.

Ved workshopen påpegede flere, at skolen netop er det sted, hvor eleverne kan oparbejde den selvtillid, det kræver for at foreslå forandringer af social praksis ude i arbejdslivet. Skoleperioden kan altså være med at give eleverne mod og fagligt selvværd, der skal til for at indgå i en ligeværdig dialog med kolleger og ledere i de organisationer de kommer ud i.

#### **Innovation ind i undervisningen**

Uddannelsesmæssigt er der en række fag, der indeholder elementer af innovation, men der er ingen obligatoriske fag, der entydigt sigter mod at understøtte udvik-

lingen af kompetencer til innovation. På enkelte skoler er der mulighed for, at eleverne kan tilvælge et innovationsfag. En række af de faglige fag som fx pædagogik indeholder også elementer af innovation i varieret omfang. Innovation indgår i uddannelsen, idet eleverne efter endt praktik skal lave en ”innovationstrappe”<sup>10</sup>, der er en plan for en innovationsproces. I arbejdet med innovationstrappen skal eleverne bl.a. formulere problem og behov samt komme med forslag til løs-

”Jeg synes ikke der er ret meget af det [undervisning i innovation]. Altså vi bruger i alt tre uger på det, når vi arbejder med innovationstrappen, når vi kommer tilbage fra praktik. Og det er ligesom den læring, der er. Så umiddelbart synes jeg ikke, at der er nok læring i det. Det er en grundlæggende tankegang, man skal have ind. Og den får man ikke på en måned.”

*Kilde. Fokusgruppeinterview med social- og sundhedsassistentelever*

ninger. Eleverne vurderer dog, at der med fordel kunne bruges mere tid på innovation i skoleperioden.

Generelt var det vurderingen ved workshoppen, at en uddannelsesmæssig understøttelse af kompetencer til social innovation bør opprioriteres i fremtiden. Deltagerne peger på, at skoleperioden giver gode muligheder for at stimulere elevernes egenskaber til at spores ind på en innovationstankegang, hvor refleksion og undren omkring eksisterende social praksis bliver en større del af fagligheden blandt de færdiguddannede pædagogiske assistenter og social- og sundhedsassistenter. Desuden blev det på workshoppen fremhævet, at personlige egenskaber som mod, argumentationsevne og kreativitet er egenskaber, der kan tillæres i løbet af skoleperioden. Fx ved at eleverne gennem konkrete øvelser øver sig i at præsentere nye ideer for hinanden og øver sig i, på et fagligt grundlag, at argumentere for, hvorfor en given praksis skal forandres. Det er samtidig vurderingen, at eleverne skal understøttes med en række redskaber, der kan understøtte udviklingen af de personlige egenskaber.

Såfremt man uddannelsesmæssigt ønsker at understøtte elevernes kompetencer til social innovation, bør det diskuteres, om innovation skal indgå som et selvstændigt obligatorisk fag i uddannelserne til pædagogisk assistent og social- og sundhedsassistent eller om innovation skal integreres i uddannelsernes øvrige fag. Herunder kan det overvejes, om kompetencer til innovation skal indgå som uddannelsesmål eller eventuelt som eksamensmål for de enkelte fag.

### **6.1.3 Erhvervsuddannelsernes begrænsninger**

Til trods for, at vekselluddannelsesprincippet er velegnet til at understøtte innovative kompetencer, er det relevant at rette opmærksomhed mod en række begrænsninger for udvikling af kompetencer til social innovation i de to erhvervsuddannelser.

<sup>10</sup> Innovationstrappen (3N) er beskrevet i publikationen ”Iværksætter og innovation i erhvervsuddannelserne – råd og vink, Undervisningsministeriet, 2011

## Stor spredning i elevernes faglige niveau

Både nuværende elever og færdiguddannede assistenter peger på, at der er en meget stor spredning i det faglige niveau blandt eleverne. Der findes en stor gruppe elever, der er fagligt dygtige og som har relativt nemt ved at tilegne sig baggrundsviden og som allerede er meget bevidste om egen faglighed. Det gælder bl.a. den store gruppe af elever, der har praksiserfaring på de to områder. Andre elever har sværere ved at tilegne sig faglig viden og har svært ved at reflektere over egen faglighed. Den store spredning i det faglige niveau gør det vanskeligt at tilrettelægge en undervisning, der imødekommer samtlige elevers behov, og spredningen hæmmer de dygtige elevers motivation til at udfordre egen faglighed. Dermed bliver der brugt mere tid på, at alle opnår den nødvendige faglige baggrundsviden og mindre tid på, at de dygtige elever kan arbejde med udvikling af kompetencer til social innovation.

Den store spredning gør det samtidig svært for praktikvejlederne at tilrettelægge forløb, der understøtter udviklingen af kompetencer til social innovation.

”Min praktikvejleder i min kliniske praktik sagde, at der jo er meget stor forskel på dem, hun får ind. Nogle ligger helt oppe i fagligheden, men der er også mange, der er helt i bund. Så man kunne ikke rigtigt lave et forum, hvor alle kunne være med. Enten sad der nogle og sov eller også var der nogle, der slet ikke kunne følge med. Det var lidt et problem.

*Kilde: Fokusgruppeinterview, social- og sundhedsassistentelever*

På workshoppen bliver det dog påpeget, at alle elever ikke nødvendigvis skal deltage i social innovation i samme omfang, idet arbejdsmarkedet også efterspørger faglige kompetencer, der retter sig mod driften af de daglige arbejdsopgaver. Her er dog vurderingen, at alle elever får kendskab til redskaber og metoder til social innovation, således at de mindre innovative medarbejdere har en forståelse for, hvorfor organisationen har fokus på forandring af social praksis.

Samlet set er det vurderingen, at elever besidder en uudnyttet ressource til innovation og forandring, og at der bør rettes opmærksomhed mod at skærpe elevernes kompetencer til social innovation.

## Praktikdelen tilskynder ikke til nye bidrag

Flere elever fortæller, at der er meget stor forskel på, hvor meget praktiksteder opfordrer eleverne til at deltage i udviklingen af nye tiltag. Her handler det om, at både assistenter og øvrige personalegrupper samt lederne ikke inddrager eleverne i udviklingsarbejdet, og eleverne oplever, at de er placeret nederst i organisationshierarkiet. Samtidig er der meget stor forskel på de arbejdsopgaver, eleverne bliver sat til at løse i praktikken. Enkelte steder bliver eleverne inddraget på lige fod med det øvrige personale, mens andre elever i større omfang kun beskæftiger sig med oprydningssopgaver.

Konsekvensen af den store forskel på praktikstederne kan være, at eleverne mister lysten til at bidrage med nye tiltag og forsøge at forbedre social praksis. Flere deltagere på workshoppen peger således også på, at der er behov for en strømlining



af de krav og udfordringer, der bliver stillet til eleverne i den praktiske del af uddannelsen. Dette understøttes i et fokusgruppeinterview med social- og sundhedsassistent elever, der oplever, at der er stor spredning i de krav, de møder. Nogle arbejdspladser tilskynder til at eleverne skal reflektere over egen praksis og udvikle sig under praktikopholdet, mens eleverne oplever, at de på andre arbejdspladser bliver opfattet som en billig arbejdskraft, der skal dække nogle ressourcemæssige huller.

### **Vejledningsindsatsen skaber faglig identitet**

I forbindelse med praktik har eleverne tilknyttet en praktikvejleder, der har ansvaret for, at læringsmålene i praktikken overholdes. Eleverne peger på, at der er markant forskel på praktikvejledernes kompetencer til at vejlede i de praktiske dele af arbejdet, og opmærksomhedsgraden på elevens udbytte og læring varierer meget. Samtidig oplever eleverne, at der er stor forskel på vejledernes motivation og, hvor meget tid der er afsat til at vejlede eleverne.

”Der er jo stor forskel på vejlederne. Man kan heldig, men man kan også være skide uheldig. Der er stor kvalitetsforskel. Man kan også komme ind i periode, hvor der skal afvikles ferie og de [vejlederne] så er væk. Nogle vejledere siger direkte, at de er fyldt op af at have elever, og at de gør det, fordi ledelsen pådutter dem det.”

*Kilde: Fokusgruppeinterview, social- og sundhedsassistentelever*

Enkelte steder har praktikvejlederen begrænset viden om uddannelsen, praktikens mål og de didaktiske metoder, der kan anvendes i et praktikforløb. Enkelte vejledere har ganske enkelt ikke kompetencer til at udfordre eleverne til refleksion om egen faglighed og potentialet for at bidrage til social innovation. På workshoppen er det vurderingen, at dette særligt er et problem for eleverne på den pædagogiske assistentuddannelse, idet uddannelsen er så ny, at antallet af pædagogiske assistenter er begrænset.

Vejledningsindsatsen er vigtig, idet praktikken i nogle tilfælde er elevernes første oplevelse af arbejdsmarkedet, og en dårlig praktikoplevelse kan spænde ben for elevernes motivation og lyst til at udvikle faglige kompetencer, der kan bruges til at stille spørgsmål ved praksis.

### **Undervisernes kompetencer til innovation**

I den teoretiske del af uddannelsen er det en central udfordring, at underviserne ikke altid er klædt på til at understøtte udviklingen af kompetencer til social innovation. Ved workshoppen vurderede deltagerne, at der i dag findes et tilstrækkeligt fokus på elevernes evne til refleksion, da dette er en del af målet i uddannelsen.

Samtidig er det vurderingen, at undervisernes kompetencer kendskab til innovationsværktøjer skal skærpes. Kompetenceudviklingen retter sig mod lærernes evne til at forstå et innovationsforløb fra idéudviklingsfase til evaluering og opfølgning på den forandrede sociale praksis. Det bliver påpeget, at undervisernes indsigt i

social innovation er en forudsætning for, at elever udvikler kompetencer til social innovation, og underviserne skal i højere grad være i stand til at igangsætte aktiviteter, der udvikler refleksion, mod, kreativitet, argumentations- og samarbejdsevne.

## **6.2 Aktørernes fremtidige rolle**

---

I dette afsnit vurderes det, hvilke muligheder aktører med relation til uddannelsessystemet har for at sikre, at eleverne udvikler kompetencer til social innovation.

Workshoppen viste, at både skoler, arbejdsgivere samt det faglige udvalg kan se fordele i, at de kommende pædagogiske assistenter og social- og sundhedsassistenter eleverne i højere grad end i dag besidder kompetencer til at forandre den sociale praksis, de træder ud i efter endt uddannelse. Det fremhæves ligeledes, at uddannelsessystemet er centralt for udviklingen af kompetencerne. Der er også en udbredt erkendelse af, at der er forbedringspotentiale omkring udbuddet af innovationsaktiviteter i uddannelsen og i koordinationen mellem skole og praktikdelen på de to erhvervsuddannelser.

Desuden vurderer samtlige deltagere i workshoppen, at alle aktører i uddannelsessystemet skal blive bedre til at italesætte innovation og synliggøre, hvordan man kan arbejde med social innovation. Opmærksomheden kræver dog, at aktører har en fælles opfattelse af, hvad kompetencer til social innovation indebærer og er i stand til at begrebsliggøre den sociale innovation.

I afsnittene nedenfor vurderes det, hvordan henholdsvis skolerne, arbejdsgiverne og det faglige udvalg kan arbejde med at understøtte kompetencer til social innovation.

### **6.2.1 Skolernes organisering**

---

På et overordnet plan er det skolernes opgave at bringe social innovation og de identificerede kompetencer i spil som en integreret del af undervisningen. Det er skolerne, der inden for rammerne af uddannelsesordningerne har mulighed for at udvikle en læringskultur, hvor forandring og innovation bliver en naturlig del af den faglighed elever har, når de forlader skolen.

Forudsætningen for at innovations-tankegangen slår igennem er, at lærerne og uddannelseslederne har de rette kompetencer til at tilrettelægge en undervisning, der giver eleverne konkrete redskaber til social innovation. Det kræver viden om, hvad innovation er, og en bevidsthed om, hvordan målgruppen kan arbejde med innovation. Her bør der være fokus på hele innovationsprocessen, fra idéudvikling til evaluering af nye, implementerede sociale praksisser. Desuden peger flere deltagere i workshoppen på, at skolerne skal sætte fokus på, hvordan eleverne rustes til den faglige modstand, de kan blive mødt med på arbejdsmarkedet. En modstand, der kræver mod, samarbejdsevner og evnen til at indgå i faglige diskussioner. Udviklingen af kompetencerne kan fx ske gennem simulationsøvelser, hvor

eleverne skal udvikle og præsentere ideer for hinanden og gennem diskussion af, hvordan eleverne kan indgå som en aktiv del af et fagligt fællesskab.

Generelt er der krav om øget samarbejde og dialog mellem skoler og praktiksteder. Her kan skolerne blive bedre til at forklare arbejdsgiverne om elevernes kompetencer og blive bedre til at specificere og udbrede, hvilke kompetencer der skal understøttes i løbet af praktikperioden. Kravet gælder særligt i forbindelse med udvikling af kompetencer til social innovation, da disse udvikles og gøres konkrete i praktikperioden.

### **6.2.2 Arbejdsgivernes organisering**

---

Generelt er det vurderingen, at arbejdsgiverne bør blive bedre til at anerkende både elever og assistenters faglighed og kompetencer – herunder også deres kompetencer til social innovation.

Forbedringspotentialer ligger især hos ledelsens evne til at give plads til de nye idéer og forslag, som pædagogiske assistenter og social- og sundhedsassistenter præsenterer. Lederne skal derfor øge opmærksomheden på, at der findes innovative medarbejdere på alle niveauer i organisationen. Arbejdsgiverne skal have større opmærksomhed på potentialer i social innovation, og der skal fokuseres på, at arbejdsdelingen i organisationerne kan virke hæmmende for de pædagogiske assistenter og social- og sundhedsassistenternes bidrag til udvikling af praksis. Flere medarbejdere oplever, at det kan være vanskeligt at trænge igennem med forslag til forandringer, idet det er forventningen, at det er andre personalegrupper som fx sygeplejersker eller pædagoger, der varetager udviklingsarbejdet. Det faglige hierarki kan således begrænse de pædagogiske assistenter og social- og sundhedsassistenters bidrag til social innovation.

Den manglende faglige anerkendelse opleves især som en udfordring for de pædagogiske assistenter, idet ledere har svært ved at se potentialer i de kompetencer, medarbejdergruppen besidder. Derfor er det vurderingen, at der er et uudnyttet potentiale i at synliggøre, hvordan de pædagogiske assistenter bidrager til social innovation gennem deres praksisnære sociale relationer til borgerne.

Både hos de pædagogiske assistenter og især hos social- og sundhedsassistenter er der en oplevelse af, at det er svært at finde tid og ressourcer til at bidrage med input til forandringer af social praksis. I en travl hverdag er der et overvejende fokus på daglig drift, og flere peger på, at ledelsen bør afsætte mere tid til innovationsaktiviteter og videndeling omkring udvikling af praksis. Hvis de pædagogiske assistenter og social- og sundhedsassistenterne skal bidrage yderligere til social innovation, bør lederne i organisationerne derfor afsætte tid til, at potentialer kan sættes fri.

For elevernes vedkommende er vigtigt, at arbejdsgiverne forsøger at forbedre vejledningsindsatsen, idet kvaliteten af vejledningsindsatsen varierer markant. Som nævnt ovenfor fungerer vejlederne som elevernes indgang til arbejdsmarkedet, og lederne bør rette fokus mod, at vejlederne har de rette kompetencer. Lederne skal samtidig arbejde på at inkludere eleverne i udviklingsarbejdet og acceptere, at

eleverne stiller spørgsmål ved praksis, men det er vejlederne, der er nøglen til, at eleverne får udviklet kompetencer til social innovation.

Hvis kompetencerne til social innovation hos eleverne skal styrkes, bør udviklingen af kompetencer også integreres i praktikmålene.

### **6.2.3 Det faglige udvalg PASS**

---

På workshoppen blev der udtrykt ønske om, at det faglige udvalg bidrager til, at både skoler og arbejdsgivere bliver mere bevidste om, hvordan man arbejder med styrke elevernes kompetencer til social innovation.

Udvalget kan bidrage med deling af viden om gode eksempler på organiseringen af en uddannelsesindsats, der understøtter udviklingen af kompetencer til social innovation. Eventuelle aktiviteter kan med fordel rette sig mod både den pædagogiske assistentuddannelse og social- og sundhedsassistentuddannelsen, da en langt overvejende del af de kompetencer, der efterspørges på de to områder, er sammenlignelige. Desuden bliver det ved workshoppen fremhævet, at mange af de identificerede innovationskompetencer er generaliserbare på tværs af erhvervsuddannelsessystemet. Derfor kan det faglige udvalg i deres videre arbejde med at integrere innovation i uddannelsesforløbet med fordel inddrage erfaringer fra andre erhvervsuddannelser. Inddragelsen af erfaringer gælder både i opbygningen af samarbejdet mellem skole og praktiksted, men også i forhold til tilrettelæggelsen af skolernes undervisning i social innovation.

Som tidligere beskrevet har praktikvejlederne en nøglerolle i arbejdet med at sikre kompetencer til social innovation, og det er derfor vurderingen, at det faglige udvalg PASS med fordel kan udvikle praktikvejlederuddannelsen således, at praktikvejlederne får skærpet opmærksomhed på udvikling af innovative kompetencer blandt eleverne.