

Validering och kompletteringsutbildning i Omvårdnadsprogrammet

Delrapport i uppdraget Utvärdering av Kompetensstegen

Brita Gustafsson
Maj 2009

Innehåll

Inledning.....	4
Utbildningsaktiviteten	4
Förväntade effekter.....	5
Kompetensstegens allmänna utgångspunkter	5
Utvärderingen.....	5
Syfte	5
Metod	6
Resultat och analys.....	7
Intervjuer med projektledaren för Kompetensstegen	7
Intervju med utvecklingsledaren vid Produktion vård och bildning	7
Intervju med kursledaren vid Kompetensutvecklingsinstitutet	8
Intervju med enhetschefer	9
Upplevelser av utbildningen.....	9
Betydelse för deltagare	9
Betydelse för arbetslaget	9
Betydelse för de äldre.....	10
Betydelse för enhetschef?.....	10
Förutsättningar för kompetensutveckling och kunskapsanvändning?.....	10
Övriga synpunkter	10
Intervjuer med deltagare i validering och kompletteringsutbildningen.....	10
Förväntningar på utbildningen?.....	10
Upplevelser av utbildningen.....	11
Utbildningens nytta	12
Betydelsen för de äldre?	12
Betydelse för arbetslaget?	12
Förutsättningar för kunskapsanvändning	12
Övriga synpunkter	13
Kompletterande bild från en enskild deltagare.....	13
Strukturerade fokusgrupper med deltagare i validerings- och kompletteringsutbildningar	14
Avslutande reflektioner	15
Utbildningsprocess	15
Kunskapsanvändning.....	16
Utbildningens betydelse för de enskilda äldre?.....	16
Övrigt	16
Bilaga 1	17
Bilaga 2	18
Bilaga 3	19

Detta är en resultatredovisning av flera i uppdraget att utvärdera insatser inom ramen för Kompetensstegen i Uppsala. En mer utförlig diskussion av helheten kommer att presenteras i en slutrapport som redovisas i juni 2009.

Inledning

Uppsala kommun har från Kompetensstegen sökt statligt stöd och erhållit medel för olika kompetensutvecklingsinsatser, för samtliga aktuella vårdgivare i Uppsala under perioden 2006- 2008. Regionförbundet Uppsala län har av Uppsala kommun fått i uppdrag att utvärdera arbetet med Kompetensstegen i Uppsala. I detta samlade utvärderingsarbete ligger tyngdpunkten på att undersöka olika förutsättnings betydelse för att innehållet i kompetensutvecklingssatsningarna ska komma verksamheterna till godo i ett långsiktigt perspektiv. Den här utbildningen, Validering och kompletteringsutbildning i Omvårdnadsprogrammet, är en av de satsningar som genomförts inom äldreomsorgen, i Uppsala, där samtliga vårdgivare har erbjudits utbildningsplatser. Här presenteras resultatet av utvärderingen.

Många medarbetare inom äldreomsorgen har lång erfarenhet från arbete inom vård och omsorg för äldre, men saknar den formella kompetensen för yrket. Enligt den första ansökan till Kompetensstegen om medel till den här utbildningen, från Produktion vård och bildning, var det angeläget att skapa en gemensam kunskapsbas att arbeta utifrån.¹ Omvårdnadsprogrammet på gymnasienivå omfattar de teoretiska kunskaper som är nationellt giltiga för arbete inom vård och omsorg för äldre. Därför ansöktes om medel för att genomföra *Validering och kompletteringsutbildning* utifrån Omvårdnadsprogrammets kursmål för vuxenutbildning.

Utbildningsaktiviteten

För tillsvidareanställda medarbetare som saknar grundläggande vårdutbildning har utbildningsinsatser genomförts, omfattande 1250 poäng, i det gymnasiala Omvårdnadsprogrammet.

”Kompetenshöjningen ska ske genom att medarbetare deltar i validering och kompletteringsutbildning integrerat med arbete på den ordinarie arbetsplatsen. Samtidigt som det underlättar vikarieanskaffning ger det också bra förutsättningar för att ny kunskap kommer till användning i det praktiska arbetet. För den enskilde medarbetaren är det också värdefullt att i direkt anslutning till kompetensutvecklingsinsatsen kunna reflektera över sitt arbete.”²

Utbildningarna har upphandlats av Kompetensutvecklingsinstitutet och de har varit förlagda i Uppsala. Under åren 2006- 2008 har totalt 243 personer, i tio olika grupper, från samtliga vårdgivare, inom ramen för Kompetensstegen genomgått utbildningen.

Utbildningen har varit förlagd över nitton veckor och har integrerats med arbete på den ordinarie arbetsplatsen, en veckas teori/ utbildning har varvats med en veckas arbete.

¹ Ansökan om statligt stöd för kvalitets- och kompetensutveckling inom vård och omsorg för äldre, Aktivitetsbilaga B nr:2 (2005)

² Ansökan om statligt stöd för kvalitets- och kompetensutveckling inom vård och omsorg om äldre, Aktivitetsbilaga B nr: 1(2006)

Innehåll

- Vård-och omsorgsarbete 200 p
- Social omsorg 150 p
- Medicinsk grundkurs 100 p
- Omvårdnad 150 p
- Människan socialt och kulturellt 100 p
- Etik och livsfrågor 100 p
- Arbetsmiljö och säkerhet 50 p
- Geriatrik 100 p
- Rehabilitering 100 p
- Psykologi A 50 p
- Socialpsykiatri 100 p
- Vårdpedagogik 50 p

Validering³ har för samtliga deltagare skett av tre av delkurserna i Omvårdnadsprogrammet, vård och omsorg, social omsorg och arbetsmiljö. Beroende på erfarenhet har ytterligare kurser kunnat valideras.

Förväntade effekter

”Genom höjd grundkompetens ska medarbetarnas kunskap och medvetenhet öka så att brukarna ges optimala möjligheter till ett meningsfullt och tryggt liv med hög kvalitet på vård- och omsorgsinsatser.”

”Till följd av kompetenshöjningen förväntas också ökade förutsättningar för medarbetarna att utöva ett utvecklat medarbetarskap; att vara aktiva och delaktiga i utvecklingen av arbetsförhållanden, arbetsuppgifter, arbetsklimat samt i sin egen utveckling. Samverkan med kollegor och arbetskamrater är utgångspunkt för teamarbete vilket är betydelsefullt i arbetet kring den enskilde.”⁴

Kompetensstegens allmänna utgångspunkter

Kompetensstegens allmänna utgångspunkter för beviljande av statliga medel för aktiviteter är

- att utbildningen ska ske verksamhetsnära eller verksamhetsförlagt
- att det ska finnas en långsiktighet i insatsen
- att insatserna ska utgå från ett brukarperspektiv.

Utvärderingen

Syfte

Utvärderingens syfte är att studera deltagarnas erfarenheter av utbildningen och utbildningsprocessen samt att erhålla en fördjupad förståelse av förutsättningarna för att kunskapen skall komma verksamheten till godo.

³ Valideringen har inneburit ett synliggörande och en metodisk bedömning/värdering av en persons kunskaper och färdigheter med utgångspunkt i kursmålen för vuxenutbildningen i Omvårdnadsprogrammet på gymnasienivå.

⁴ Ansökan om statligt stöd för kvalitets- och kompetensutveckling inom vård och omsorg om äldre, Aktivitetsbilaga B nr: 1(2006)

Metod

Som en start för hela utvärderingsuppdraget och för att få en övergripande beskrivning av de olika utvecklingssatsningarna i Uppsala inom ramen för Kompetensstegen genomfördes en intervju med projektledaren för Kompetensstegen, vid Äldrekontoret, Uppsala kommun. Här inhämtades också information om tankar, bakgrund och syfte med den här utbildningen. Intervjun genomfördes i form av ett samtal och reflektioner utifrån ett antal öppna frågor om förutsättningar och planering för insatser i Kompetensstegen. Ett uppföljande samtal genomfördes hösten 2008.

Information om tankar och uppläggning av utbildningssatsningen inhämtades även vid intervjuer med utvecklingsledaren vid Produktion vård och bildning samt med en av kursledarna vid Kompetensutvecklingsinstitutet.

För att få ytterligare underlag för frågeställningar i den fortsatta utvärderingen togs i utvärderingen del av hundratalet besvarade kursvärderingar, från olika kurser, som Produktion vård och bildning genomfört efter avslutade utbildningar.

För att ta del av chefers upplevelser om och tankar kring utbildningssatsningen bjöds tio slumpvis framlottade enhetschefer från olika vårdgivare in till en gemensam intervju. Efter upprepade lottningar, inbjudningar och lämnade återbud genomfördes slutligen intervjuer med fyra enhetschefer som hade medarbetare som deltagit i utbildningen.

För att gå lite djupare i resonemanget och fokusera på de mer långsiktiga effekterna av utbildningen valdes i den här utvärderingen att genomföra gruppintervjuer, med några av deltagarna, när de var vid slutet av sin utbildning. Efter motsvarande förfarande som för enhetscheferna inbjöds och deltog slutligen fyra vårdbiträden vid intervjuerna. En kompletterande bild har getts genom att via intervjuer följa en deltagare före, under och efter utbildningen. Två olika vårdgivare fanns representerade i enhetschefsgruppen och tre andra vårdgivare i vårdbiträdesgruppen.

Semistrukturerade intervjuer genomfördes utifrån ett antal i förväg utvalda teman, (se bilagor 1 och 2). Intervjuerna spelades in på band och transkriberades sedan i sin helhet.

De fem intervjuade kursdeltagarna är alltså för få för att deras synpunkter skall kunna generaliseras till samtliga. De ger dock exempel på för- och nackdelar med utbildningen och illustrerar vilka förutsättningar som kan vara avgörande för att utbildningen skall komma de äldre till godo.

Vid intervjuerna återkom funderingar om hur förutsättningarna bör se ut på arbetsplatserna för att kompetensutvecklingsinsatser rent generellt ska komma till nytta i arbetet. För att få ta del av utbildningsdeltagarnas synpunkter om detta genomfördes ett antal strukturerade fokusgrupper⁵ i samband med kursavslutningarna, med 123 deltagare, vid sex olika tillfällen. Grupperna varierade i storlek från 10- 24 personer. En skriftlig information och inbjudan (se bilaga 3) skickades ut till respektive kurs via kursledaren vid Kompetensutvecklingsinstitutet. Deltagandet var frivilligt.

Frågeställningen vid de olika tillfällena var densamma, *”Vad är viktigt, på Din arbetsplats, för att Dina nya kunskaper ska komma till användning i arbetet med de äldre?”*

Utifrån en gemensam ”brainstorming” listades de framtagna faktorerna på blädderblock.

Kursdeltagarna fick sedan, individuellt, på en förtryckt blankett lyfta ut de faktorer de ansåg

⁵ Den strukturerade formen av fokusgrupp var inspirerad av Obert Christina & Forsell Monica (2002), *Fokusgrupp- ett enkelt sätt att mäta kvalitet*, Kommunlitteratur, Höganäs

som viktigast. Efter en sammanställning av gruppens ”viktning” formulerades faktorerna om till påståenden. Sedan fick deltagarna, individuellt, på ytterligare en förtryckt blankett värdera, på en femgradig skala, huruvida påståendet stämde eller inte i deltagarnas praktiska arbete.

I följande avsnitt presenteras och analyseras utifrån utvärderingens syfte vad som framkom vid datainsamlingen.

Resultat och analys

Intervjuer med projektledaren för Kompetensstegen

Enligt projektledaren hade en tidigare inventering av kompetensen inom äldreomsorgen visat att nästan hälften av de anställda saknade grundutbildning för sitt arbete och att situationen var likartad hos samtliga utförare. Det var därför angeläget att söka medel från Kompetensstegen till grundutbildning, vuxenutbildning i gymnasieskolans Omvårdnadsprogram.

Enligt projektledaren hade äldreomsorgen i kommunens egen produktion, Produktion vård och bildning, tidigare beviljats medel för grundutbildning. En kompletterande ansökan lämnades sedan in till Kompetensstegen 2006 för att genomföra motsvarande utbildning även för de externa vårdgivarna, för att säkerställa en likvärdig baskompetens inom äldreomsorgen i kommunen, oavsett utförare. Medel hade beviljats för att genomföra utbildningar t.o.m. år 2008. Från början var tanken att utbildningarna skulle omfatta 500 gymnasiepoäng ur Omvårdnadsprogrammet, men sedan fattades beslut om att genomförd validering och kompletteringsutbildning skulle leda till en fullständig examen, dvs. omfattande 1250 gymnasiepoäng. Det har inneburit att de som gick de ofullständiga utbildningarna i början kommer att erbjudas att fullfölja utbildningen.

Projektledaren berättade att behovet av vikarier i början skulle lösas via utbildningsvikariat och samverkan med arbetsförmedlingen. När möjligheten till utbildningsvikariat upphörde beslöts i kommunen att avsätta medel för vårdgivarnas vikariekostnader i samband med denna utbildning.

Intervju med utvecklingsledaren vid Produktion vård och bildning

Initialt fanns enligt utvecklingsledaren ett stort intresse bland verksamhetens anställda för utbildningen, sedan sjönk intresset och det blev svårt att rekrytera deltagare. Det hade varit ganska många avhopp från den första utbildningen. Utvecklingsledaren trodde att avhoppet till viss del berodde på att några hade förväntat sig att studera på heltid och att valideringen var en ny och okänd form. För att engagera fler hade utvecklingsledaren och en representant för utbildaren medverkat vid ett möte med enhetscheferna för att ge dessa en inblick i och berätta om utbildningens upplägg och innehåll. Detta resulterade i ett ökat intresse av utbildningen hos både enhetschefer och medarbetare.

Utvecklingsledaren ansåg att det är viktigt att arbeta långsiktigt och medvetet med kompetensutveckling och att det inte går att starta nya omfattande utbildningar och sedan lägga ner dem efter en kort tid. Det tar ett tag innan en sådan här satsning sprider sig, blir känd och efterfrågad.

Enligt utvecklingsledaren fanns det två anledningar till att utbildningen lagts upp i form av deltidsstudier, där studier varvades med arbete. Dels var det ett sätt att underlätta rekryteringen av vikarier när ordinarie medarbetare skulle delta i utbildningen. Dels

berodde det på ”den pedagogiska vinsten” som hon uttryckte det. Det som deltagaren fått med sig från utbildningen gavs möjlighet att reflektera över och praktisera i arbetet och sedan gavs det åter möjlighet till erfarenhetsutbyte och reflektion i utbildningen.

I den första utbildningen hade det uppstått en del problem för deltagare som hade svårt med det svenska språket. Detta hade kommunicerats med utbildaren så den andra utbildningen hade därför förstärkts med en SFI- lärare (SFI-svenskundervisning för invandrare) för individuellt stöd till de deltagare som hade behov av det.

Intervju med kursledaren vid Kompetensutvecklingsinstitutet

Kursledaren berättade att det under terminerna har varit 50 personer som gått utbildning samtidigt, i två olika grupper, som varvat varannan vecka.

Enligt beställningen från Uppsala kommun skulle tre av delkurserna kunna valideras och de flesta deltagare har haft mycket erfarenheter med sig som har gått att validera.

Utbildningen har startat med ett kartläggningssamtal med deltagarna, intervjuer om vad de har med sig för kunskaper. De har fått med sig ett valideringsunderlag med frågeställningar som hör till kursmålen att själva fundera över. En gruppvalidering har sedan genomförts, muntligt, där läraren gjort en bedömning, sedan har en skriftlig uppgift utförts. Det har, om uppgiften genomförts på tillfredsställande sätt, resulterat i ett godkänt betyg. Det har tagit ungefär en dag att validera en kurs.

De som ville satsa på högre betyg har även fått en individuell skriftlig uppgift. Har deltagaren haft svårt att göra det skriftligt har det funnits möjlighet att examinera muntligt även på den nivån. Hemtentamen för högre betyg har även förekommit. Det viktigaste enligt kursledaren är att ”ta hänsyn till den sida man är bäst på”.

Den grupp som deltagarna validerats i har fortsatt att arbeta tillsammans under hela utbildningen. Kursledaren tycker att det är viktigt att hålla ihop grupperna eftersom det sker väldigt mycket av erfarenhetsutbyte där på grund av att deltagarna kommer från olika arbetsplatser.

Kursledaren upplever att det är bra att de första kurserna valideras eftersom det bygger på att inventera, bekräfta och bedöma kunskaper. Grupperna är små och deltagarna märker att det de kan och säger duger. Det bidrar till att deltagarna växer och blir stärkta inför fortsatt utbildning.

De flesta har fullföljt utbildningen. Det har endast varit ett fåtal som avslutat utbildningen i förtid och då av personliga orsaker, inte för att de inte klarat av utbildningen. Några deltagare i en tidigare kurs hade problem med svenska språket och då kopplades en svensklärare in som stöd. Men nu har utbildaren istället valt att tillsätta mer resurstid hos vårdlärarna eftersom de upplever att det mer handlar om att som deltagare få extra stöd i undervisningen för att förstå innehållet i kursen.

Inför uppdraget hade utbildningsföretaget och uppdragsgivaren/ Uppsala kommun fört en dialog om innehåll och uppläggning av utbildningen. Kursmålen är fastslagna och ska följas men det går enligt kursledaren att lägga till eller vinkla delkurserna på olika sätt. I det här uppdraget har t.ex. kursen i geriatrik vinklats mer mot demens. I Kursen socialpsykiatri har det lagts till lite extra psykiatri och i kursen vårdpedagogik har det fokuserats på handledning.

Kursledaren påpekade att trots att det är en tuff komprimerad utbildning så är studieresultaten väldigt goda betygsmissigt. Deltagarna har över lag upplevts som väldigt duktiga, ambitiösa

och seriösa. Responsen hon fått från deltagare är att det de lärt sig i utbildningen har varit nyttigt och bidragit till att de nu ser arbetsplatsen med andra ögon än tidigare och att de nya kunskaperna har varit användbara i arbetet.

Det har enligt kursledaren framgått i resonemanget bland deltagarna att det inte har varit helt lätt att komma tillbaka till arbetsplatserna och försöka att förmedla vad de lärt sig. En del arbetskamrater har varit intresserade och positiva men det har även varit vanligt med motsatsen och attityden att ”har du gått på utbildning, kom inte här och kaxa dig”.

Intervju med enhetschefer

De fyra enhetscheferna är verksamma hos två olika vårdgivare. Intervjuresultatet presenteras i sammanfattande form.

Upplevelser av utbildningen

De intervjuade enhetscheferna tyckte att utbildningen verkar motsvara dagens krav på kompetens för att klara av att arbeta med den kvalificerade vård som bedrivs inom äldreomsorgen idag. De har upplevt att deras medarbetare som deltagit i utbildningarna har varit väldigt ambitiösa i utbildningen och tror att lärarna varit en bidragande faktor som har stöttat och pushat deltagarna i utbildningen.

Betydelse för deltagare

Enligt de intervjuade hade valideringen inneburit ”ett otroligt lyft” för deras medarbetare och bidragit till att de har blivit stärkta att gå vidare med de teoretiska delarna i utbildningen. Utbildningen har lett till att de har utvecklat sin kompetens, fått en annan självkänsla och blivit stolta över det arbete de utför. De intervjuade tyckte att det märktes skillnad direkt när medarbetarna påbörjat utbildningen, de resonerade annorlunda, diskuterade mer, hade blivit noggrannare och på ett annat sätt medvetna om vad de gör i arbetet.

Betydelse för arbetslaget

Utbildningen har enligt de intervjuade även påverkat arbetskamraterna positivt.

”Dom drar med sig dom andra, diskuterar mer i gruppen nu, t.ex. om hygien, finns inga ringar på medarbetarna hos oss nu längre...”

Enligt de intervjuade har intresset för att gå utbildningen väckts hos flera, det har satt igång en snöbollseffekt. En förutsättning för att gå utbildningen är för de flesta medarbetare att kommunen betalar. De intervjuade trodde att det för flertalet medarbetare var helt otänkbart att söka studielån för att utbilda sig, vilket de ifrågasatte och hade synpunkter på.

Det som av de intervjuade kunde upplevas negativt för arbetslaget var att det hade blivit rörigt på arbetsplatsen när de studerande varit borta varannan vecka. Samtidigt ansåg de intervjuade enhetscheferna att upplägget underlättat lärandet.

”Men det är nog bra för lärandet att varva, man påverkas över tid, man diskuterar på jobbet vad man lärt sig i skolan och det är positivt, men för verksamheten är det negativt om man tänker just kontaktmannamässigt, schemamässigt och vikariemässigt. Vikarier vill inte arbeta varannan vecka...”

Betydelse för de äldre

Utbildningen har enligt de intervjuade bidragit till ett helt annat sätt att förhålla sig till de äldre och deras anhöriga. De anhöriga kunde tidigare upplevas som ”ett besvärligt moment”, men det ser helt annorlunda ut efter utbildningen enligt enhetscheferna.

Betydelse för enhetschef?

De intervjuade upplevde att utbildningen även fått effekter för funktionen som enhetschef. De tyckte att medarbetarna efter utbildningen hade fått en annan förståelse för vad de som chefer informerar om och förmedlar på arbetsplatsträffar och andra möten. De tänker annorlunda efter utbildningen och medverkar i resonemanget på ett annat sätt än tidigare. Tidigare hade de lyssnat mer passivt.

Förutsättningar för kompetensutveckling och kunskapsanvändning?

De intervjuade såg sin egen roll som enhetschef viktig för att motivera till kompetensutveckling och för att möjliggöra att nya kunskaper tas till vara. De tyckte att det är viktigt att motivera sina medarbetare eftersom de ofta är studieovana och att utbildningen upplevs skrämmande. Många har dåliga skolerfarenheter och tror sig inte om att klara av studier. Dessutom innebär studier ibland en försämrad ekonomi.

De intervjuade ansåg att det samtidigt är viktigt att de som enhetschefer är tuffa och klagör att arbetet kräver vissa kunskaper som de kanske inte har och sedan stödja och motivera så att det tors börja utbildningen.

”Jag säger att vill du inte utveckla dig, hur ska jag då kunna satsa på dig? Då går dom direkt.”

De intervjuade tyckte att enhetschefen bör berätta i arbetslaget varför en kollega ska gå en utbildning. När medarbetarna kommer tillbaka efter utbildningen med nya kunskaper är det enligt de intervjuade viktigt att uppmärksamma dem på olika sätt. De tyckte att enhetschefen borde ta ansvar för att klimatet är gott på enheten att ta emot en kollega efter utbildning och ge tillfällen till förmedling och reflektion, eftersom de upplever att det kan vara tufft att komma tillbaka till arbetsplatsen.

Övriga synpunkter

De intervjuade enhetscheferna ansåg att det behövs en hårdare styrning med krav på att alla anställda ska ha Omvårdnadsprogrammet som grund för arbete i äldreomsorgen eftersom de äldre som får stöd och insatser idag har större och mer omfattande omvårdnadsbehov än tidigare. Det möjliggör att sedan kontinuerligt arbeta vidare med nödvändig fortbildning. De tyckte att samma krav borde gälla för de som arbetar under natttid.

Intervjuer med deltagare i validering och kompletteringsutbildningen

De fyra deltagarna som deltog vid intervjun, vid två olika tillfällen, representerade två olika vårdgivare. De var vid tillfället för intervjun i slutet av sin utbildning.

Förväntningar på utbildningen?

Att utbildningen skulle leda till en undersköterskekompetens och titel var det som de intervjuade främst förväntade sig och såg fram emot.

”Efter utbildningen får vi papper på att vi är undersköterskor och det känns bra! Vilket lyft!”

Några av de intervjuade hade före utbildningsstarten varit misstänksamma mot valideringen, som de inte förstod innebörden av. Det fanns också förväntningar och förhoppningar om att de skulle lära sig ta blodprover och sätta katetrar, vilket inte blev fallet. I övrigt hade de intervjuade inte haft några speciella förväntningar på utbildningen, men tyckte att de hade fått dålig information före utbildningsstarten. De upplevde inte heller att deras chefer hade några speciella förväntningar på utbildningen eller resultatet av den.

Upplevelser av utbildningen

De intervjuade var samtliga mycket positiva till utbildningen. De tyckte att de hade lärt sig mycket nytt, haft roligt och fått ett bättre självförtroende. Några tyckte sig ha fått bekräftelse på sitt sätt att arbeta.

”Saker man gör varje dag, blir helt plötsligt tydliga, det heter nånting, det finns ord på det man gör”.

”Man får bekräftelse på att saker man tyckt och tänkt har varit riktiga, fast man inte haft formell utbildning.”

Några av de intervjuade hade varit oroliga för att studera igen, efter lång tid, bl.a. på grund av tidigare dåliga erfarenheter av skola.

”Inte gått utbildning sen gymnasiet, har aldrig älskat skolan, men den här utbildningen är helt annat upplagd.”

”Först livrädd, för jag var så dålig i skolan. Men nu är det roligt och intressant att lyssna, så var det inte då.”

”Det är friare på nåt sätt, även om det är lärarledda lektioner så kan man leta hemma och skriva hemma. Det är inte de där pekpinna som när man gick i skolan.”

Lärarna hade samtliga intervjuade upplevt som väldigt bra och stödjande i utbildningen.

”Dom ville verkligen att vi skulle lyckas”.

”Fröken såg till att alla fick prata så att det inte bara var en som det brukar...”

Uppläggningsen av utbildningen med varvning av arbete och studier upplevdes positivt av de intervjuade och att det var hela veckor det handlade om. Nackdelen som de såg med att studera på heltid skulle vara att vara borta för länge från arbetet och sina vårdtagare.

Valideringen var samtliga nöjda med. Den hade genomförts i små grupper och hade stärkt deras självförtroende inför de kommande teoretiska delarna av utbildningen.

Alla delkurserna hade upplevts som meningsfulla och bra, det var bara den medicinska grundkursen som det fanns lite avvikande meningar om. Den hade enligt de intervjuade varit en tung kurs som gick för fort fram. Det fanns synpunkter på att den hade fokuserat för mycket på diagnos och behandling och för lite på symptom.

”Eftersom vi ska bli undersköterskor och inte läkare eller sköterskor, det är ju de som ska ställa diagnoser, inte vi.”

”Skulle ha varit mer om symptom och kanske omvårdnadsbiten /.../ om dom sen åker till sjukhus och blir opererade och så men vad man sen gör när dom kommer hem.”

”Hade kunnat koncentreras mer på om patienten har ett visst symptom, är det tecken på nåt allvarligt eller kan man strunta i det, viktigare än att höra allt om diagnoser och hur man för in ballonger i hjärtat och så...”

Delkursen om etik lyftes speciellt fram som bra och viktig för arbetet i äldreomsorgen.

Erfarenhetsutbytet med kurskamrater från olika arbetsplatser hade av samtliga intervjuade upplevts som mycket värdefullt. Jämförelser med andra har gett insikter och perspektiv på det egna arbetet.

”Mycket fria diskussioner, inte bara lärarna som tar upp saker utan det blir mycket prat och exempel och så om saker som hänt och det visar hur olika man gör.”

Några var besvikna på att utbildningen hade en inriktning på äldrevård och hade önskat mer av allmän sjukvård. Enligt de intervjuade fanns det deltagare på utbildningen som hade gått utbildningen för att sedan eventuellt kunna söka arbete inom akutsjukvården.

Utbildningens nytta

De intervjuade hade vid tillfället för intervjuerna inte avslutat utbildningen än men upplevde trots det att de redan hade stor nytta av utbildningen. De tyckte att de fått en större säkerhet i arbetet och hade lättare för att ta egna initiativ. De kände sig trygga med vilket ansvar de har i sin yrkesroll och vart de ska vända sig när problem uppstår. Utbildningen hade enligt de intervjuade påverkat den egna känslan för arbetet positivt.

”Jag tycker att det är roligare att gå till jobbet nu. Det tyckte jag förut också, jag trivs med äldrevård och de gamla som jag jobbar med. Men nu längtar jag tillbaka till jobbet!”

Betydelsen för de äldre?

Den ökade känslan av säkerhet i arbetet har enligt de intervjuade förmodligen bidragit till att de beter sig lugnare i sin yrkesroll. De ansåg att det borde bidra till att de enskilda äldre de möter i sitt arbete blir lugnare.

Betydelse för arbetslaget?

Det fanns enligt de intervjuade lite avundsjuka hos några av kollegorna att utbildningen hade bekostats av arbetsgivaren eftersom de själva hade bekostat sin utbildning vid tidigare tillfällen. Men överlag upplevde de intervjuade att förväntningarna på arbetsplatsen var positiva och att de efter utbildningen skulle kunna bidra med nya kunskaper i arbetet till nytta för hela arbetslaget. På någon arbetsplats hade sjuksköterskan förväntningar på att kunna delegera betydligt mer av uppgifter till deltagaren efter utbildningen.

Förutsättningar för kunskapsanvändning

Enligt de intervjuade är det, för att få använda sig av sina nya kunskaper, väldigt viktigt vilken inställning sjuksköterskan har till utbildningen och deltagaren. De upplever att det kan variera mellan olika sjuksköterskor och arbetsplatser.

”Sjuksköterskan har sagt till mig att allt man lär sig i skolan är inte rätt.”

”Man är väldigt beroende av sköterskan /.../ att man känner att man vågar ringa och diskutera om hur man skulle kunna göra med den och den...”

Stämningen på arbetsplatsen och hos arbetskamraterna är andra faktorer som lyfts fram som viktiga för att de nya kunskaperna ska få komma till användning. På de intervjuades

arbetsplatser fanns både de som var mycket intresserade och ville få ta del och de som upplevde de utbildade som jobbiga. Stöd från enhetschefen var en annan förutsättning som de intervjuade lyfte fram. En av de intervjuade ansåg att hennes enhetschef var angelägen om och uppmuntrade den som gått utbildning att komma med idéer för utveckling av arbetet och att berätta på arbetsplatsträffar vad de fått med sig från utbildningen. Så förhöll det sig inte hos några andra.

”När jag gick en kurs förra året hade jag förväntat mig att få berätta om vad jag lärt mig, men det var ingen som ens komneterade att jag /../det kändes ju bortkastat, inte för mig, väldigt intressant, men arbetsplatsen, för ledningen måste det ha blivit bortkastat.”

De tyckte också att det hängde mycket på dem själva att ta egna initiativ för att de skulle få användning av sina nya kunskaper.

Övriga synpunkter

De intervjuade tyckte att alla borde få möjlighet att gå utbildningen, dels för att det är roligt och dels för att det är ett sätt att höja statusen i yrket vilket i sig skulle påverka lönerna positivt. Samtidigt tyckte några att alla inte behöver utbildning utan att det handlar om att ha rätt förhållningssätt.

Kompletterande bild från en enskild deltagare

För att ytterligare belysa effekterna av utbildningen, men ur ett individperspektiv, har jag följt en deltagare före, under och efter utbildningen. Deltagaren representerar ytterligare en vårdgivare. Resultaten av de intervjuerna överensstämmer till stor del med det som framkom vid intervjuerna med de deltagare som beskrivits ovan.

Före utbildningsstarten var den intervjuade orolig för att inte klara av studierna, men upplevde precis som de andra att starten med valideringen hade stärkt hennes självförtroende. Hennes erfarenheter från äldrevården hade värderats och bekräftats och lärarna hade varit bra och stöttande. Det hade gjort det lättare att gå vidare även i de mer teoretiska delarna av utbildningen. Att fortsättningsvis i utbildningen också få arbeta i mindre grupper har enligt den intervjuade både inneburit att deltagarna stöttat varandra och bidragit till ett givande erfarenhetsutbyte.

Anledningen till att den intervjuade började på utbildningen var dels att hon blivit tillfrågad av sin chef och dels för att få en formell titel som undersköterska. Hon tyckte att hon på grund av lång erfarenhet av arbete i äldrevård hade det förhållningssätt och kunskaper som arbetet krävde, vilket uttrycktes före utbildningsstarten.

”Jag har i jobbet gjort samma saker som undersköterskor, så då kan man undra varför, vad man ska ha den här utbildningen till.”

Men efter utbildningen upplevde den intervjuade att hon fått med sig nya kunskaper som successivt under tiden som utbildningen pågick medfört en ökad självkänsla och trygghet i arbetet.

”Jag trodde inte att det var så mycket man skulle behöva kunna. Blev förvånad över att det var så mycket man behövde lära sig. Men, jag har lärt mig jättemycket! Jag är mera stärkt i mig själv om det händer nåt.”

Utbildningen hade även väckt nyfikenhet och resulterat i en önskan om att få lära sig mer. I utbildningen ingick att lära sig att på egen hand söka kunskap via nätet/ internet vilket den intervjuade tror att hon kommer att fortsätta med för att hålla sig uppdaterad och lära sig mer.

Den intervjuade tyckte att utbildningen varit mycket tuffare än hon trott, speciellt skrivningarna, men hade sammanfattningsvis en mycket positiv upplevelse av utbildningen som helhet.

”Jag har haft kul och fått mera kunskaper, Det har varit bra! Jag hade inte räknat med det här. Över förväntan!”

Följande kommentarer kan på ett bra sätt sammanfatta vad samtliga intervjuade deltagare uttryckt.

”Förut visste man inte att man inte kunde så mycket, men nu har man utvecklats.”

”För det första så får man mer kunskaper sen så får man mera självförtroende, ja man blir glad.”

Strukturerade fokusgrupper med deltagare i validerings- och kompletteringsutbildningar

I samband med kursavslutningarna för sex av de totalt tio grupperna som gått utbildningen genomfördes en övning med strukturerade fokusgrupper. Frågeställningen vid genomförandet var densamma i de sex olika grupperna:

”Vad är viktigt, på Din arbetsplats, för att Dina nya kunskaper ska komma till användning i arbetet med de äldre?”

De faktorer som deltagarna ansåg som viktiga formulerades om till påståenden. Deltagarna fick sedan individuellt värdera, på en femgradig skala huruvida påståendet stämde eller inte i deltagarnas praktiska vardagsarbete. I skalan innebär siffran 1 att påståendet inte stämmer alls och siffran 5 att påståendet stämmer helt. De i respektive grupp tre högst viktade, av totalt 47 påståenden, som lyftes fram och värderades i grupperna redovisas i nedanstående tabell.

Grupp 1	Grupp 2	Grupp 3	Grupp 4	Grupp 5	Grupp 6
Mitt självförtroende har ökat (4,3)	Jag får handledning av sjuksköterska (3,3)	Vi har hög lön (1,2)	Cheferna är lyhörda (3)	Jag använder mina kunskaper (3,7)	Jag använder mina nya kunskaper (4,3)
Jag har möjlighet att vidareutvecklas (3,5)	Sjuksköterskan tar till vara mina kunskaper (3,4)	Vi får fortbildning och möjlighet att specialisera oss (2,2)	Vi samarbetar med kollegor (4,6)	Det finns tid att använda kunskaperna (2,8)	Jag får möjlighet att utföra nya arbetsuppgifter (3,9)
Jag får använda kunskaperna	Jag får möjlighet att praktisera	Utbildningen har status som	Vi har tid till att utföra ett bra arbete	Jag föregår som ett gott exempel för	Jag får högre lön (3,3)

(4)	mina nya kunskaper (3,7)	undersköterskeutbildning (2,3)	(2,8)	andra (4,2)	
-----	--------------------------	--------------------------------	-------	-------------	--

Eftersom deltagarna hade arbetat parallellt med studierna under hela utbildningstiden hade de redan erfarenheter av hur de nya kunskaper de fått med sig från utbildningen kom till användning.

När de tre högst viktade faktorerna/ påståendena studeras framgår att tre av grupperna tyckte att en förutsättning för att de nya kunskaperna skall komma till användning i arbetet är att de **får** möjlighet att använda de nya kunskaperna. Enligt deltagarnas relativt höga värdering tycker de också att det förhåller sig så på deras arbetsplatser. Två av de övriga grupperna tyckte att en viktig förutsättning var att det finns **tid** att använda de nya kunskaperna, vilket inte helt verkar överensstämma med situationen på deras arbetsplatser enligt deras egen värdering. En annan faktor som lyftes fram från två av grupperna var att **de själva** använder de nya kunskaperna vilket verkar vara fallet enligt deras värdering. I två av grupperna nämns högre lön som en förutsättning för att kunskapen ska komma till användning.

Utöver de faktorer/ påståenden som presenterats här, och som deltagarna tyckte var viktigast för att de nya kunskaperna skulle komma till användning i arbetet, återkom ett par andra faktorer, lägre ”viktade”, i samtliga grupper. Det handlar dels om att bli bekräftad av chefen och att cheferna är lyhörda för och tar till vara de kunskaper som utbildningen resulterat i. Det handlar också om att bli accepterad av sina arbetskamrater och att de visar nyfikenhet på och accepterar de nya kunskaperna.

Avslutande reflektioner

Resultatet av utvärderingen visar att de intervjuade deltagarnas upplevelser av utbildningen är övervägande mycket positiva. Utbildningen har varit krävande men har enligt de intervjuade känts meningsfull och rolig och lett till nya värdefulla kunskaper för arbetet inom äldreomsorgen. Samtliga medverkande i den här utvärderingen är överens om att självförtroendet i yrkesrollen och arbetet på ett positivt sätt har stärkts påtagligt hos de som deltagit i utbildningen. Det överensstämmer också med det som framkommit i de kursvärderingar som genomförts av en av de aktuella arbetsgivarna, Produktion vård och bildning.

Det har i utvärderingen framkommit synpunkter på och ifrågasättande om varför delkursen i akutsjukvård inte ingått i utbildningen. Det finns deltagare som hade förväntningar om att få lära sig ta blodprover, sätta katetrar och dylikt. Några hade valt att gå utbildningen för att sedan kunna söka arbete inom akutsjukvården. En synpunkt som framkom i utvärderingen var förväntningar på att utbildningen skulle ge undersköterskestatus, vilket de inte ansåg vara fallet p.g.a. avsaknad av delkursen i akutsjukvård. Det visar på vikten av att inför en utbildningssatsning tydliggöra och förankra syfte och innehåll, för både tänkta deltagare och deras chefer.

Utbildningsprocess

Valideringen vid starten av utbildningen har stärkt de deltagare som intervjuats inför de mer teoretiska avsnitten i utbildningen. De upplever själva att de successivt har växt och utvecklats under utbildningens gång. Det har även upplevts positivt att varva studier med arbete och det har bidragit till att utbildningsprocessen blivit längre. Det har funnits

möjligheter att reflektera över och i arbetet omsätta det de lärt sig i praktiken vilket i sig kan antas utgöra en bra förutsättning för lärande.

De enhetschefer som medverkat i utvärderingen har i stort sett samma positiva upplevelse av utbildningen och vad den resulterat i. De har även upplevt att utbildningen har påverkat arbetskamraterna positivt och att det har medfört ett ökat intresse från fler att gå utbildningen.

Kunskapsanvändning

De som deltagit i den här utvärderingen ger en bild av att utbildningen har inneburit en individuell utveckling och ett ”stort lyft” för de som deltagit i utbildningen. Oberoende av vilken metod som använts i utvärderingen framkommer samma saker vad gäller vilka förutsättningar som är nödvändiga för att de nya kunskaperna ska komma till användning i arbetet. Det handlar om chefens förhållningssätt och attityder, att uppmuntra och stödja medarbetaren och ge tidsmässigt utrymme för att få använda sina nya kunskaper.

Arbetskamraterna spelar också en viktig roll i att acceptera och visa intresse för de nya kunskaperna. Det ligger enligt det som framkommit i intervjuer och fokusgrupper med deltagare även ett ansvar på den enskilde medarbetaren som gått utbildningen att själv vilja använda de nya kunskaperna. Sjuksköterskans betydelse på arbetsplatsen har också påtalats som förväntas handleda och ta till vara den utbildades nya kunskaper.

Det är alltså inte enbart utbildningen som sådan som avgör huruvida de nya kunskaperna får någon betydelse för arbetet eller kommer till användning eller ej. Det är uppenbarligen helt andra faktorer som avgör hur det blir i praktiken.

Utbildningens betydelse för de enskilda äldre?

Det går inte att utifrån resultatet av den här utvärderingen dra några slutsatser om vilken nytta utbildningen kan ha haft för de äldre som får stöd och insatser från äldreomsorgen. Men om den bild som ges av deltagare och enhetschefer om en utbildning som bidragit till omfattande individuell kunskaps- och kompetensutveckling stämmer, kan tyckas att det borde ge positiva effekter för de äldre som har behov av insatser och stöd. Här måste då de nödvändiga förutsättningar ges för kunskapsanvändning som nämnts i utvärderingen, annars är risken att utbildningen endast resulterat i en individuell stimulans och kompetensförstärkning för den enskilde medarbetaren som deltagit i utbildning.

Övrigt

Både de intervjuade enhetscheferna och deltagarna anser att det är positivt om fler på varje arbetsplats går utbildningen. Det ger, enligt vad som framkommit i den här utvärderingen, en gemensam bas i verksamheten, ökar förståelsen för arbetets inriktning, förbättrar förhållningssättet till de äldre och utgör en bra grund för nödvändig fortbildning. I utvärderingen framkommer att många anställda har tidigare negativa erfarenheter av utbildning och skola. Det kan vara en bidragande orsak till att avstå från att anmäla sig till utbildning när möjlighet erbjuds. Därför kan det vara viktigt att sprida de positiva erfarenheter som deras kollegor nu har som gått utbildningen, inför kommande utbildningssatsningar.

Bilaga 1

Intervjuer med enhetschefer

Temat:

- **Varför utbildning/ kompetensutveckling?**
 - Förväntningar på utbildningen?
 - Rekrytering av deltagare?

- **Upplevelser av utbildningen**
 - Motsvarar kompetensutvecklingsbehov?

 - Innehåll?

 - Uppläggning?

- **Betydelse/ nytta:**
 - för deltagarna?

 - för arbetslag/ arbetsplatsen?

 - för de äldre/ anhöriga?

- **Förutsättningar för kunskapsanvändning**

- **Långsiktighet**

Bilaga 2

Intervjuer med deltagare i validering/ kompletteringsutbildning, Omvårdnadsprogrammet

Teman:

- **Förväntningar på utbildningen?**
 - Egna?
 - Kollegors?
 - Chefs?
- **Anmälan till utbildningen, på vems initiativ?**
- **Upplevelser av utbildningen?**
 - Innehåll?
 - Uppläggning?
 - Validering
 - De kompletterande teoretiska delarna
 - Motsvarat kompetensutvecklingsbehov?
- **Betydelse/effekter**
 - För deltagaren?
 - Kunskaper?
 - Förhållningssätt?
 - För den äldre?
 - För arbetsgruppen?
- **Förutsättningar för kunskapsanvändning?**

Bilaga 3

2007 10 08

INBJUDAN!- till Dig som nu snart tar examen i Omvårdnadsprogrammet!

Den utbildning som Du nu har genomgått är en av alla aktiviteter som genomförs i Uppsala kommun i den nationella satsningen Kompetensstegen.

Regionförbundet, har fått kommunens uppdrag att genomföra en utvärdering av de olika aktiviteterna.

För att få kunskap om hur den utbildning Du gått kan bidra till ökade kunskaper och en bättre omsorg, vill jag och en kollega, under en intensiv timme, träffa Dig och Dina kurskamrater för att ta del av era synpunkter och värderingar på några aktuella frågor.

Det som framkommer vid träffen kommer inte att kopplas till Dig som person, men kommer att utgöra ett bidrag till nytta för planering av andra utvecklings-/utbildningsinsatser framöver.

Ditt deltagande är naturligtvis frivilligt, men Dina synpunkter är viktiga och jag hoppas att, och skulle vara tacksam om Du vill vara med.

Jag har från Iréne Olsson- Brunn fått förslag på tidpunkt att träffa er, på Kompetensutvecklingsinstitutet:

- **Onsdag den 10 oktober kl. 09.00- 10.00**

Hoppas att det är OK.

Hör gärna av Dig om Du har några frågor om detta.

Vi ses!

Vänliga hälsningar

/ Brita Gustafsson
Tel. 018- 18 21 17, Mbl 070- 368 96 48
E- mail. brita.gustafsson@regionupsala.se