

Utbildning i Demensvård

Uppsala produktion Vård och bildning

Delrapport i uppdraget Utvärdering av Kompetensstegen

Innehåll

INLEDNING	4
UTBILDNINGSAKTIVITETEN	4
SYFTE	5
METOD	5
RESULTAT OCH ANALYS	6
INTERVJU MED UTVECKLINGSLEDAREN	6
ARBETSGIVARENS GENOMFÖRDA KURSVÄRDERINGAR	6
INTERVJUER MED KURSDELTAGARE	6
<i>Orsaker till deltagande vid kurser</i>	6
<i>Trygghet i yrkesrollen</i>	7
<i>Kursens uppläggning</i>	8
<i>Förutsättning för påverkan av arbetssätt och förhållningssätt</i>	8
<i>Tas kunskaperna till vara på arbetsplatsen?</i>	8
AVSLUTANDE REFLEKTIONER	9
FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR KUNSKAPSUTVECKLING OCH KUNSKAPSANVÄNDNING	9
UTBILDNINGENS BETYDELSE	10
BILAGA 1	12
BILAGA 2	13

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 slutlig rapport 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 i demensvård är en av de satsningar som genomförts inom äldreomsorgen inom produktion Vård och bildning, Uppsala kommun. Här presenteras resultatet av utvärderingen.

Utbildningsaktiviteten

Utbildningen i demensvård är upphandlad av en extern konsult, Kerstin Lundström, Octopus. Utbildningen omfattar tre kursdagar, förlagda under tre veckor, med en heldag per vecka. Tio kurser planerades för perioden 2006- 2008, med 25 deltagare per kurs. Målgrupp har varit ca 250, av Vård och bildning ca 1800 medarbetare inom äldreomsorgen. I första hand har kursen riktat sig till medarbetare inom Vård och bildning nystartade demenscentrum och nya demensenheter, men även medarbetare från övriga vårdboenden och hemvård har ingått. Övervägande delen av deltagarna har utgjorts av vårdbiträden och undersköterskor. I kurserna har deltagarna kommit från olika arbetsplatser.

Kurserna har genomförts i form av föreläsningar och seminarier och har omfattat följande moment:

- normalt åldrande
- demenssjukdomar- kunskap om de vanligast förekommande diagnoserna och tillhörande symptom
- levnadsberättelse- en förutsättning för god demensvård
- kontaktmannaskap- kontaktpersonens ansvar och uppdrag med levnadsberättelsen som grund
- kontakten med anhöriga
- bemötande- mötet med såväl brukare som anhöriga
- aggressivitet i vardagen
- icke verbal kommunikation- vikten av stimulans av andra sinnen, ex musik, bild¹

Kurserna har genomförts i olika kommunala och externa kurslokaler.

Inga examinationer eller prov har genomförts under kursen. De som deltagit alla tre dagar har fått ett diplom efter avslutad kurs. De som missat någon dag har haft möjlighet att gå motsvarande dag i nästkommande kurs.

Målsättningen enligt ansökan till Kompetensstegen var ”att höja kompetensen hos medarbetarna så att brukarna får god vård utifrån de enskilda behoven”. Inriktningen var ” att medarbetarna skall få utökade kunskaper i demensvård”. Fokus skulle ligga på ”att få förståelse för individen och därmed ge ett bra och professionellt bemötande”.

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

Förväntade effekter var att utbildningsinsatsen ”ska ge medarbetarna ökad kunskap om demens och därmed större trygghet i mötet med brukare med demenssjukdom och deras anhöriga”².

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.

De lokala utvärderingarna av Kompetensstegen ska kunna besvara om insatserna lett till kompetensförstärkning hos personalen och om det i sin tur har lett till förbättringar för de äldre.

Syfte

Syftet med utvärderingen är att utifrån angivna förväntade effekter studera deltagares erfarenheter av utbildningen och vilken nytta, kort- och långsiktigt, de upplever med insatsen.

Brukarperspektivet blir belyst indirekt genom att verksamhetens medarbetare får ge sin bild av hur de tror att kunskaperna från kursen i demensvård kommer de äldre till del.

Metod

Den här utvärderingen grundas på både kvantitativ och kvalitativ metod och består av tre delar. Arbetsgivarens egna kursvärderingar, i form av enkäter, i den här utvärderingen genomförda intervjuer med verksamhetens utvecklingsledare och intervjuer med ett antal kursdeltagare.

Som en start för hela utvärderingsuppdraget i Uppsala genomfördes datainsamling bl.a. i form av intervjuer med samtliga representanter i referensgruppen för Kompetensstegen i Uppsala. Så även med utvecklingsledaren inom Produktion vård och bildning. Intervjun genomfördes i form av ett samtal och reflektioner utifrån ett antal öppna frågor om förutsättningar och planering för insatser i Kompetensstegen som helhet och dessutom för just den här utbildningen i demensvård.

I utvärderingen har också tagits del av sammanställningar från kursvärderingar, som genomförts av arbetsgivaren, Produktion vård och bildning, vid kursavsluten för den här kursen i demensvård. Kursvärderingar från sju av totalt elva genomförda kurser har studerats. Frågorna handlade bl.a. om kurserna motsvarat deltagarnas förväntningar, bidragit till fördjupade kunskaper, nyttan och om kunskaperna kommer att tas till vara på arbetsplatsen.

För att gå lite djupare i resonemanget och fokusera på de mer långsiktiga effekterna av utbildningen valdes i den här utvärderingen att genomföra ett par gruppintervjuer, med några av deltagarna, när en tid förflutit, dvs. fem respektive sex månader efter kursavslutningarna. Intervjupersonerna lottades fram slumpvis från deltagarlistorna för två av kurserna och bjöds in till intervjuer (bilaga 1). Detta fick upprepas flera gånger bland annat p.g.a. lämnade återbud, sjukdom, förändringar på arbetsplatsen och tidsbrist. Det blev slutligen sex personer som deltog vid de två olika intervjuerna, fyra personer vid det första tillfället och två personer vid det andra. Intervjuerna genomfördes i juni 2007 respektive mars 2008. Deltagarna vid

² Op. cit.

intervjuerna var samtliga kvinnor och representerade olika arbetsplatser inom både hemvård och vårdboende.

Intervjuerna genomfördes i form av semistrukturerade intervjuer, utifrån i förväg planerade teman (bilaga 2). Intervjuerna spelades in på band och transkriberades sedan i sin helhet.

Resultat och analys

Intervju med utvecklingsledaren

Utvecklingsledaren inom Vård och bildning berättade vid den inledande intervjun att demensvårdsutbildningen i stort sett vände sig till alla inom äldreomsorgen som kommer i kontakt med människor med demensdiagnos eller symptom. Men det är i huvudsak vårdbiträden och undersköterskor som deltagit, endast ett fåtal sjuksköterskor och någon enstaka chef.

Enligt utvecklingsledaren genomförs alltid en utvärdering av de kompetensutvecklingsaktiviteter som sker inom äldreomsorgen. Det sker oftast i form av en kursvärdering som deltagarna får fylla i vid kursavslutningen. Fördelen som hon ser är att det då är möjligt att få in många besvarade kursvärderingar, vilket inte är fallet om den skickas ut till deltagarna vid ett senare tillfälle. Nackdelen är att det är svårt att redan vid kursavslutningen svara på frågor, som i det här fallet ställts om t.ex. nyttan i praktiken och om kunskaperna tas till vara i arbetet. Hon skulle föredra att skicka ut kursvärderingarna ca ett halvår efter genomförd kurs, men upplever att det är svårt att få respons då.

De flesta arbetsplatser har medarbetare, en eller flera, som deltagit i kurserna. Enligt utvecklingsledaren så upplever de arbetsplatser det positivt där många deltagit då de nya kunskaperna inspirerat till utbyte av tankar och erfarenheter.

Kompetensutveckling planeras fortsätta kontinuerligt för medarbetarna, både med fördjupning inom demensvård och med utveckling och stöttning i kontaktmannaskapet.

Arbetsgivarens genomförda kursvärderingar

De skriftliga kursvärderingarna som gjordes i anslutning till kurssluten var övervägande mycket positiva. Kursdeltagarna upplevde i hög grad att kursen motsvarat deras förväntningar, lett till fördjupad kompetens om demens och demensvård och att den allmänt sett var väldigt bra. Samtliga deltagare kunde också rekommendera kursen till andra kollegor. Flertalet trodde också att de skulle ha nytta av kursen i det dagliga arbetet och att de nya kunskaper de fått i kursen skulle tas till vara på arbetsplatsen. Kursvärderingsenkäten har besvarats av 275 personer, av vilka den här utvärderingen har tagit del av sammanställningar från 202 besvarade enkäter.

Intervjuer med kursdeltagare

Här redovisas och analyseras vad som framkom vid intervjuerna med sex av deltagarna i demensvårdsutbildningen.

Orsaker till deltagande vid kurser

De intervjuade nämnde flera olika anledningar till att de och deras kollegor hade deltagit i den här kursen. Vid medarbetarsamtalen som förs mellan respektive enhetschef och medarbetare

framförs, enligt de intervjuade, från medarbetarna ofta önskemål om att få delta i någon specifik utbildning. Det kan sedan bli aktuellt om motsvarande utbildning ska starta, vilket var fallet för flera av de intervjuade när det rörde den här utbildningen. Det hade alltså förekommit ett behov eller önskemål om mer kunskap gällande demens. Initiativet kan enligt de intervjuade även komma från enhetschefen som uppmanar en medarbetare att genomgå en utbildning. Det förekommer också att den som först får syn på en utbildning anmäler sig själv och blir den som får genomgå utbildningen.

Trygghet i yrkesrollen

Något som återkommande nämns vid samtalen är att de intervjuade upplever att de själva och kollegor som deltagit i kurserna fått en annan förståelse för de demenssjuka äldre. Det har bidragit till att de blivit tryggare i sin roll och i sitt bemötande gentemot de äldre. En av de intervjuade kommenterar det så här:

”Jag har fått en förståelse för hur jag ska bemöta personer med demenssjukdom, förstår beteenden, varför dom gör si och så.”

Att vara trygg i sin yrkesroll påverkar både de äldre och arbetslagen positivt. Eller som en av de intervjuade beskrev det:

”När man känner att man är väldigt otrygg i sin arbetsituation, så mår man väldigt illa och blir frustrerad och så läcker man ut och så blir det dålig stämning allmänt.”

De intervjuade som arbetar inom hemvården betonade också att alla inom äldreomsorg bör genomgå utbildningen för att det ska få några effekter för de äldre, inte bara de som arbetar inom speciella boendeformer och andra verksamheter riktade till personer med en diagnostiserad demenssjukdom. De upplever att många äldre de möter inom hemvården också har en begynnande demenssjukdom eller liknande symptom. Därför är kunskap om demenssjukdom och demensvård nödvändig även i hemvården. Här en kommentar som kan illustrera detta:

”Utbildningen behövs även inom hemvården. Vi har många där också och det blir fler. Det är lite svårt också när dom bor själva, det blir lite jobbigt för dom.”

Verksamhetsnära

De intervjuade upplevde att kursens innehåll var verklighetsnära. Kursledaren uppfattades som väldigt kunnig. Hon lyfte praktiska frågor som deltagarna kände igen i sin vardag och lät deltagarna komma till tals. En kommentar om det:

”Det handlade om saker vi jobbar med, som händer varje dag och det blev mycket dialog med oss.”

Kursdeltagarna fick med sig både grundläggande kunskaper om de olika demenssjukdomarna och praktiska tips som direkt gick att omsätta i vardagen, i vården och omsorgen om de äldre med demenssjukdom. Det har också enligt de intervjuade påverkat deras förhållningssätt till de äldre. Några kommentarer som nämndes kan illustrera det:

”Man ser ju den demente mycket mer nu än innan.”

”Jag ser mer människan idag, inte bara diagnosen.”

”Vi fick med oss att det är viktigt att ta reda på livsberättelsen, för utifrån det kan man bemöta på ett bättre sätt.”

Kursens uppläggning

Enligt de intervjuade så orkade man lyssna på den här kursledaren, vilket inte alltid upplevs vara fallet i andra utbildningar. Hon var tydlig och det gav kunskap som deltagarna kunde ta med sig. Uppläggningsen av kursen, med tre tillfällen spridda över tid, en dag i veckan har upplevts positivt. Det gav möjlighet att ta till sig de nya kunskaperna och återkoppla till vid nästa tillfälle.

”Bra att utbildningen var en dag i veckan. Jättebra, för då kunde man smälta det man upplevt. För pumpar man på för mycket går det inte in.”

”Man kunde tänka på det den veckan hon tog upp det, då kunde man nästan känna igen det och memorera på det viset.”

Förutsättning för påverkan av arbetsätt och förhållningssätt

De intervjuade ansåg att för att utbildningen ska få någon betydelse för och påverka arbetet och arbetsättet, förhållningssättet krävs att alla i arbetslaget genomgår samma utbildning, ungefär samtidigt, så att man pratar på samma sätt. Det kommer även in nya vårdbiträden och undersköterskor hela tiden, som behöver de här kunskaperna, så det behövs fler kurser.

Tas kunskaperna till vara på arbetsplatsen?

De intervjuade upplever att det ofta är svårt att komma tillbaka från utbildningar och ha med sig nya idéer. Chefens och arbetskamraternas förväntningar och förhållningssätt är också viktigt och det som avgör hur det blir. Vid avslutningarna av de här utbildningarna i demensvård och när kursvärderingarna besvarades kändes det självklart att de nya kunskaperna skulle tas till vara på arbetsplatserna. Men så här en tid efter avslutade kurser konstaterade några av de intervjuade att det inte riktigt blivit så. Några kommentarer om detta:

”Då, ja när vi gick utbildningen! Det är väldigt lätt att hamna i att ja, att då skulle vi hem och göra det och det, och nu ligger det på mattkanten.”

”Det är väldigt lätt att man hamnar i de gamla banorna. Lite grann pratar man väl. Det som är bra försöker man väl berätta med det är väl inte så att vi åker hem och undervisar.”

På några arbetsplatser har enhetscheferna varit intresserade av vad de hade lärt sig på kursen, vilket uppskattats av de intervjuade.

Rent generellt ser enligt de intervjuade förutsättningarna och medvetenheten för att ta vara på ny kunskap i övrigt enligt de intervjuade olika ut på olika arbetsplatser. På några arbetsplatser hör det till rutinen att man bl.a. använder arbetsplatsträffarna för reflektion och utbyte med varandra, och anordnar lokal fortbildning, vilket inte är vanligt på några av de andra arbetsplatserna. Några kommentarer som kan illustrera detta:

”Vi brukar ta upp sånt på arbetsplatsträffarna, bjuder även in andra och gör studiebesök på olika boenden. Sen kan vi ha grupper efteråt där vi pratar om vad vi varit med om och vad det var som var bra och mindre bra och vad vi kan börja göra...”

”Det är i arbetet i vardagen, när jag jobbar med en kollega kan jag visa hur man kan göra, efter det jag lärt mig, inte på arbetsplatsträffarna.”

”Man går på sin grej och kommer tillbaka och fortsätter att jobba.”

”Vi hinner inte med sånt, vi har arbetsplatsträffar var tredje vecka och då är det hundra andra saker som...”

Några av de intervjuade tycker att det även ligger ett ansvar på var och en i arbetslaget att ta egna initiativ till att ta vara på och utveckla nyvunnen kunskap. De betonar att det inte bara beror på chefen men att det beror mycket på hur viktigt chefen tycker att det är.

Avslutande reflektioner

På grund av att antalet intervjuade är så få, går det inte att dra några generella slutsatser av materialet. Materialet ger dock en fördjupad förståelse av utbildningens roll och resultat. Detta bidrar till en kunskap som är användbar även i sammanhang utanför den här specifikt utvärderade utbildningen och den grupp intervjuade personer som har deltagit.

Kursvärderingarna som besvarades av deltagarna vid kursavsluten var övervägande mycket positiva. Kursdeltagarna upplevde i hög grad att kursen motsvarat deras förväntningar, lett till fördjupad kompetens om demens och demensvård och att den var väldigt bra. Resultatet av intervjuerna som genomfördes när en tid förflutit, ca ett halvår efter kurserna, gav samma bild. Kurserna har engagerat deltagarna och väckt intresse för att få lära sig ännu mer. Trots att omfattningen av utbildningen endast var tre dagar upplevde de intervjuade att de nya kunskaperna fortfarande vid tiden för intervjuerna kändes aktuella och bidrog till större kunnande och trygghet i yrkesrollen. Något som säkert bidragit till detta är att utbildningen utgick från deltagarnas vardag, med praktiska exempel som kändes igen, och en mycket engagerad och kunnig föreläsare. Även upplägget med tre dagar utspridda över tid gav möjlighet till egen reflektion i arbetet. ”Man kunde smälta det man upplevt”, som någon uttryckte det.

Förutsättningar för kunskapsutveckling och kunskapsanvändning

När det gäller om de nya kunskaperna tagits till vara på arbetsplatsen så är bilden som ges vid intervjuerna med de sex deltagarna delvis en annan än den sammantagna bilden som framställdes i kursvärderingarna. Då var engagemanget och ambitionerna stora, men väl tillbaka på arbetsplatsen upplevdes att det mest var att återgå till jobbet som vanligt. Chefens och arbetskamraternas intresse, eller klimatet på arbetsplatsen spelade stor roll, så även om egna initiativ tagits eller inte.

När det handlade om hur de intervjuade deltagarna, rent generellt, såg på hur att ta vara på ny kunskap på arbetsplatsen och hur att utveckla vidare blev det tydligt att förutsättningarna och medvetenheten kan se väldigt olika ut på olika arbetsplatser. På vissa arbetsplatser var det självklart med kontinuerligt utbyte och reflektion kollegor emellan, lokalt anordnad fortbildning m.m. På andra arbetsplatser fanns varken intresse eller tid avsatt för motsvarande.

Är det så att förutsättningarna ser så olika ut, personellt och ekonomiskt eller handlar det också om ett förhållningssätt? Hos chef? Hos medarbetare? Motsvarande skillnader framkom vid frågan om anledningen till deltagandet i kurserna. Planering av utbildningsinsatser kunde variera från arbetsplatser där det medvetet planerats långsiktigt strategiskt och där det var självklart vem som skulle delta, till arbetsplatser där den som råkade få syn på en utbildning fick gå.

Utbildningens betydelse

Målsättningen med kurserna var ”att höja kompetensen hos medarbetarna så att brukarna får god vård utifrån de enskilda behoven”. Inriktningen var ”att medarbetarna ska få utökade kunskaper i demensvård”. Fokus skulle ligga på ”att få förståelse för individen och därmed ge ett bra och professionellt bemötande”. Förväntade effekter var att utbildningsinsatsen ”ska ge medarbetarna ökad kunskap om demens och därmed större trygghet i mötet med brukare med demenssjukdom och deras anhöriga”.

Det är svårt att avläsa faktiska effekter av en utbildningsinsats, som omfattat tre dagar med avseende på om ”god vård” åstadkommits. Det handlar både om hur att definiera begreppet och vid uppföljning lyfta fram alla andra faktorer som kan tänkas påverka vården, utöver utbildningsinsatsen. Resultatet av utvärderingen visar att målsättningen med den individuella nyttan för medarbetarna i form av utökad kunskap om demens och demensvård har uppnåtts, åtminstone om utgångspunkten är deltagarnas egna uppfattningar.

Någon brukarstudie har inte genomförts för att ta del av de äldres upplevelse av nyttan med utbildningen. De intervjuade deltagarna fick ge sin bild av vilken betydelse de tror den haft. De upplevde att förståelsen för de äldre med demenssjukdom hade ökat och förhållningssättet förändrats, vilket enligt intervjupersonerna bidragit till ett annat lugn för de äldre. Det borde kunna innebära att det får en positiv betydelse för de äldre även i ett långsiktigt perspektiv. Allt i enlighet med den målsättning och uttalade förväntade effekter som angavs i ansökan om medel från Kompetensstegen. Samtidigt har utvärderingen visat att det kan förekomma att den nya kunskapen inte tas till vara. Kan det på de enheter där så är fallet finnas risk för att de nya kunskaperna bara blir en tillfällig individuell stimulans för den som deltagit i utbildningen, men att det inte får någon positiv betydelse för den demenssjuke individen? Vad denna studie pekar på är vikten av goda förutsättningar på respektive arbetsplats för att kunskapen skall komma de äldre till godo.

Kompetensstegens allmänna nationella utgångspunkter kan enligt utvärderingens resultat ses som uppfyllda. Rent praktiskt har det inte gått att genomföra utbildningarna på respektive arbetsplats, att avdela hela personalstyrkan vid samma tillfälle. Men på många arbetsplatser är det flera som deltagit i utbildningen om än vid olika tillfällen. Utbildningarna kan ses som verksamhetsnära ur ett annat perspektiv, de är i sin utformning verksamhetsnära och verklighetsanknutna, vilket tydligt uttalades av de intervjuade. Det har också tydligt framgått att utbildningarna har utgått från ett brukarperspektiv i den meningen att det är demenssjuka individers livssituation som har stått i fokus..

Kravet på långsiktighet kommer att kunna tillgodoses om kompetensutveckling som planerat kommer att fortsätta med både fördjupning inom demensvård och utveckling och stöttning i kontaktmannaskapet. En förutsättning är då förmodligen också att det arbetas på ett mer medvetet sätt med att ta till vara nya kunskaper och att de får möjlighet att användas och utvecklas så att de leder till nytta både kort- och långsiktigt.

En annan viktig förutsättning att uppmärksamma som de intervjuade framförde är att för att få en gemensam kunskapsgrund att arbeta utifrån är det viktigt att samtliga kollegor och även sjuksköterskor får genomgå den här utbildningen i demensvård.

Avslutningsvis kan det vara intressant att konstatera att om intervjuerna som genomförts i den här utvärderingen, med deltagare i demensvårdsutbildningen, hade genomförts direkt efter utbildningen, skulle resultatet sannolikt ha blivit ett annat när det gäller uppfattningen om hur de nya kunskaperna tas till vara på arbetsplatsen. För att utvärdering av utbildning ska vara meningsfull och ge ett verkligt underlag till stöd inför fortsatta utbildningssatsningar kan det vara viktigt att fundera vidare över hur sådan utvärdering ska gå till, vilket också utvecklingsledaren givit uttryck för i den här utvärderingen.

Bilaga 1



FoU äldre

REGIONFÖRBUNDET

Uppsala län

2007 05 21

N.N.

INBJUDAN- till Dig som genomgått utbildningen i Demensvård!

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

Jag har fått kommunens uppdrag att genomföra en utvärdering av de olika aktiviteterna. En förutsättning för att kunna genomföra utvärderingen är bl.a. att jag får möjlighet att träffa representanter från verksamheterna som deltagit i olika aktiviteter i Kompetensstegen.

En allmän information om att utvärdering av Kompetensstegen ska ske har lämnats till era chefer, men inte hur och när det ska ske för just den här utbildningen.

För att få kunskap om hur den utbildning Du gått kan bidra till ökade kunskaper och en bättre omsorg, vill jag nu träffa Dig och sex andra deltagare från kurserna för ett samtal.

Till grund för samtalet ligger den kursvärdering Du och de andra fyllde i vid slutet av kursen.

Ditt deltagande är naturligtvis frivilligt, men Dina synpunkter är viktiga och jag hoppas att, och skulle vara tacksam för att Du som utvald har möjlighet att vara med. Hoppas också att verksamheten ska "störas" så lite som möjligt av detta.

Det som framkommer vid samtalet kommer bara jag att ta del av, dvs. det kommer inte att kopplas till dig som person, men kommer att utgöra ett bidrag till nytta för planering av andra utbildningsinsatser framöver.

Därför bjuder jag nu in Dig till ett samtal:

Tidpunkt: Torsdag den 7 juni, kl. 13.00- 14.30

Plats: Regionförbundet Uppsala län, Kungsgatan 41, 1 tr, lokal Havsörnen
(portkod 3085) Ligger nästan i korsningen av S:t Persgatan och Kungsgatan.

Tacksam för att gärna direkt, eller **senast den 31 maj, få svar** på om Du kan komma eller ej!

Meddela mig per telefon, 018- 18 21 17, eller mbl 070- 368 96 48 (tala in ett meddelande om jag inte kan svara) eller e-mail brita.gustafsson@region uppsala.se eller fax 018- 18 21 25. Hör gärna av Dig om du har några frågor om detta.

Välkommen!

Vänliga hälsningar

Brita Gustafsson

Bilaga 2

Intervjuteman

Intervjuer med deltagare i demensvårdsutbildningen, Produktion vård och bildning

Upplevelser från utbildningen

Vad lärt sig?

Nyttan av de nya kunskaperna i det dagliga arbetet?

- På vilket sätt?

Betydelse/ påverkan

- för yrkesrollen
- för arbetslaget
- för de enskilda äldre

Kunskapsanvändning?

- hur ta till vara de nya kunskaperna?