

Psyk-E bas

Utvärdering 2012

Utvärderingsrapport

September 2012

Malin Ljungzell

APeL FoU



Innehållsförteckning

SAMMANFATTNING	1
INLEDNING	2
UTVÄRDERINGEN	2
UTVÄRDERINGENS SYFTE	2
UPPDRAGETS TRE DELAR	2
GENOMFÖRANDE	3
RESULTAT FRÅN UTVÄRDERINGEN	4
ENKÄT DELTAGARE	4
INTERVJUER MED ENHETSCHEFER	7
INTERVJUER MED UTBILDNINGSLEDARE	11
Utbildningsledarnas viktigaste erfarenheter	15
Utbildningsledarnas syn på eventuella hinder och svårigheter	17
VIKTIGT ATT BEAKTA INFÖR FORTSATT SPRIDNING	17
NYTTAN MED UTBILDNINGEN	17
FRAMGÅNGSFAKTORER FÖR UTBILDNINGSLEDARNA I SIN ROLL	18
STYRKOR MED PSYK-E BAS	19
RISKER ATT HANTERA DÅ UTBILDNINGEN SKA SPRIDAS	20
AVSLUTANDE RESONEMANG	21

Sammanfattning

APeL Forskning och Utveckling har utvärderat projektet Psyk-E bas som har utvecklat en webbaserad utbildning som vänder sig till personal som i sitt arbete möter personer med psykisk sjukdom eller psykisk funktionsnedsättning. Utvärderingen bygger på material från en enkät till deltagare i Psyk-E basutbildningen, intervjuer med inblandade enhetschefer och intervjuer med de utbildningsledare som har utbildats i projektet. Datainsamlingen har skett under våren 2012. Dessutom har utvärderaren kännedom om projektet från tidigare utvärdering av pilotomgången våren 2010 och ett tidigare uppdrag som processtöd till projektet under hösten 2010.

Utvärderingen kan konstatera att projektet Psyk-E bas har utvecklat en utbildning som kan möta grundläggande kunskapsbehov i verksamheter där personalen möter personer med psykisk sjukdom eller psykisk funktionsnedsättning. Kvaliteten på utbildningsmaterialet har säkrats av experter som lett projektet och ansvarat för urvalet av föreläsare i utbildningens ämnesavsnitt. Under projektets gång har innehållet och upplägget av utbildningen förankrats hos inblandade enhetschefer. Flera initiativ har under projektets gång tagits för att främja den långsiktiga hållbarheten efter projekttiden. Utvärderingen som gjorts bland deltagare, enhetschefer och utbildningsledare visar att utbildningen är mycket uppskattad. Utbildningen har gett deltagarna nya eller uppdaterade kunskaper om de senaste rönen kring olika diagnoser och de har fått insyn i andras yrkesroller och verksamheter. Utbildningens upplägg gynnar ett reflekterat lärande i grupp under samtalsledning och med tillgång till stödjande material utvecklat av ämnesexperter. Deltagare, utbildningsledare och chefer vittnar om att utbildningen har gett avtryck i deras verksamheter, både för individerna i deras yrkesutövning och på arbetsplatsen som helhet. Interna utbildningsledare har varit en bärande del i utbildningskonceptet och en tydlig framgångsfaktor i genomförandet. Diskussionerna i grupp som har letts av utbildningsledarna har uppfattats ge det största mervärdet. Både utbildningsledarna och deltagarna bedömer att upplägget med gruppdiskussioner har skapat goda förutsättningar för deltagarna att tillägna sig ny kunskap och relatera till sitt vardagsarbete. Att utbildningen varat över en längre tidsperiod har också främjat lärandet och skapat kontinuitet.

Projektet har utvecklat ett väl fungerande utbildningskoncept och testat det under projekttiden. Inför uppgiften att sprida utbildningskonceptet till andra verksamheter, pekar utvärderingen på två utmaningar. Den ena utmaningen handlar om att synliggöra utbildningen och bidra till att den kommer till användning. Den andra utmaningen handlar om att utbildningen behöver organiseras och genomföras på ett sådant sätt att den ger avtryck på verksamhetsnivå och här finns mycket att lära av upplägget i Psyk-E bas. I slutet av utvärderingsrapporten förs ett resonemang kring detta.

Inledning

Projektet Psyk-E bas (<http://psyk-e.se/>) har under åren 2010-2012 utvecklat en utbildning för personal som i sitt arbete möter personer med psykisk sjukdom eller psykisk funktionsnedsättning. Projektet har drivits av Stockholms läns landsting, Centrum för psykiatriforskning, i samarbete med verksamheter i Norrtälje, Danderyd, Lidingö och Täby. Verksamheterna arbetar med kommunal, privat och landstingsdriven vård och omsorg. Finansieringen har skett via den utlysning som Socialstyrelsen hanterade 2009 på uppdrag av regeringen som ett led att öka kompetensen inom socialtjänst och hälso-/sjukvård inom psykiatri. I Stockholms län beviljades fyra utbildningsprojekt med nätbaserade inslag.

APeL Forskning och Utveckling (www.apel-fou.se) har utvärderat Psyk-E bas i två omgångar, den första pilotgruppen våren 2010 och i föreliggande rapport det utvecklade utbildningskonceptet 2012. APeL har även haft ett inledande uppdrag hösten 2010 för att stödja ett samverkansinitiativ mellan Psyk-E bas och ett av de andra nätbaserade utbildningsprojekten med finansiering från samma utlysning, med fokus på hur man skapar långsiktiga effekter i projektsatsningar.

Utvärderingen

Utvärderingen har utformats utifrån projektets syfte med utvärderingen och i dialog med projektets ledningsgrupp.

Utvärderingens syfte

Utvärderingen av Psyk-E bas syftar till att bedöma utbildningskonceptet som projektet har utvecklat samt dess resultat och effekter på individ- och verksamhetsnivå utifrån tre avgränsade delar. Utvärderingen ska även bidra till kvalitetsutveckling av projektet och inför spridningen av utbildningen efter projektiden. Fokus är på att skapa förutsättningar för ett långsiktigt hållbart utbildningskoncept som ger utveckling av kompetens hos personal och verksamheter i branschen.

Uppdragets tre delar

Utvärderingen har bestått av tre delar:

- ◆ **Enkät till deltagare** – hur de ser på utbildningen efter en tid och vad den har betytt för dem i deras yrkesutövning. Enkäten har besvarats av deltagare i projektets utbildningsgrupper 2010 och 2011.

- ◆ **Intervjuer med enhetschefer** – intervjuer med ansvariga chefer till deltagarna i projektets utbildningsgrupper 2010 och 2011 om hur de har upplevt utbildningarnas värde på individnivå och verksamhetsnivå.
- ◆ **Intervjuer med utbildningsledare** – hur de har upplevt utbildningen för att bli utbildningsledare och ledningen av egna utbildningsgrupper våren 2012 samt deras samlade erfarenheter av projektets utbildningskoncept.

Genomförande

Enkäten utformades i dialog med projektets ledning och skickades ut via e-post till deltagarna. Den besvarades av 37 av 48 deltagare (77 %) under mars-april 2012. De yrkesgrupper som har svarat på enkäten är skötare eller motsvarande (16 personer), sjuksköterskor (7 personer), boendestödjare (6 personer), hemtjänstpersonal (3 personer), personal vid daglig sysselsättning/träfflokal och biståndsbedömare (två personer vardera) samt rehabiliteringspersonal (en person).

Intervjuerna med fyra enhetschefer¹ genomfördes i maj 2012 per telefon och omfattade 40-60 min vardera. Enhetscheferna representerar de verksamheter som ingår i projektet och de har också medverkat vid ett flertal möten med projektledningen. Frågorna utformades och stämades av med projektledningen.

Intervjuerna med de åtta utbildningsledarna genomfördes i juni 2012, per telefon och tog även de 40-60 min vardera. Utbildningsledarna hade själva deltagit i pilotomgången av Psyk-E basutbildningen under 2010 och har under våren 2012 lett egna utbildningsgrupper, parallellt med att det har fått handledning av en erfaren utbildningsledare och tillika ansvarig person inom projektledningen. Enkätfrågorna utformades och stämades av med projektledningen.

Resultatet från varje delmoment i utvärderingen har återförts skriftligen och muntligen och diskuterats tillsammans med projektledningen. Den gemensamma analysen har bidragit till ett gemensamt lärande och utveckling av projektet och dess spridning efter projekttiden.

¹ Varav en formellt är verksamhetschef och en är sektionschef. För enkelhetens skull kallas de enhetschefer i rapporten, så som de även benämns i projektet.

Resultat från utvärderingen

Här följer en redovisning av resultat från deltagarenkäten, chefsintervjuer och intervjuer med utbildningsledarna. Resultaten ligger till grund för de sammanfattande slutsatser som lyfts fram i slutet av rapporten i form av viktiga faktorer inför spridning av utbildningen. En sammanställning av enkätsvar bifogas rapporten.

Enkät deltagare

Enkätundersökningen visar på ett övergripande mycket positivt resultat till utbildningen och nöjda deltagare. Alla som har svarat på enkäten tycker i någon omfattning att den har handlat om sådant som de behövde lära sig mer om.

"Den har fördjupat min kunskap och på så sätt hjälpt mig i klientarbetet. T.ex. att Psykiatrin har många olika expertområden."

"Det som varit till nytta är att jag kunnat ta del av en del nya rön."

"Uppfriskningar av kunskaper man lärt sig för länge sedan och sådant man inte arbetar med dagligen"

"Jag har lärt mig mycket nytt om olika diagnoser samt om psykisk ohälsa överlag. Diskussionerna ger mkt tid till reflektion som också leder till ny kunskap. Under socionomutbildningen får vi väldigt lite utbildning inom psykiatri och trots att jag har jobbat som timanställd skötare i flera år har jag fått mkt ny kunskap som jag har nytta av i mötet med samt i förståelsen av patienterna."

När det gäller frågan om vad de tycker om själva genomförandet av utbildningen visar svaren att utbildningsledarens och föreläsarnas insatser vid kurstillfällena är det mest uppskattade (fördelat mellan "mycket bra" och "ganska bra", med övervikt för mycket bra omdöme). De som har skrivit egna kommentarer framhåller att det är just diskussionerna i grupp under samtalsledning som underlättade deras lärande i utbildningen.

"Möjligheten till samtal med utbildningsledaren kopplad till föreläsningarna gjorde att det var lätt att komma ihåg kunskapen."

"Visste inte riktigt vad det var för utbildning innan, men nu när jag väl går den lär jag mig mycket vid kurstillfällena. Särskilt av diskussionerna som uppkommer."

"Jag tyckte att diskussionerna som blev under föreläsningen var mycket givande. Det är bra att få dela med sig av egna erfarenheter av möten med klienter. Det finns även på arbetsplatsen jag arbetar, men det blir inte samma sak för här tar man det utifrån diagnos sen till klient istället för motsatt som det lätt blir på arbetet. Det sista medför ofta att man pratar om de klienter som man stöter på problem med och de som faktiskt funkar glöms lite bort."

När det gäller grupsammansättningen av deltagare från olika verksamheter så tycker majoriteten av de svarande att det har varit mycket bra eller ganska bra.

"Pga. gruppens sammansättning med olika yrkesgrupperna har jag fått större förståelse för olika arbetssätt. Diskussionerna i gruppen har varit mycket bra."

"Bra med blandning av olika yrkeskategorier. Bra med uppdatering av kunskaper."

Det är något större spridning på svaren när det gäller deltagarnas uppfattningar om utbildningens anpassning till olika yrkesroller, även om den övervägande bilden ger gott omdöme kring en god inriktning för förståelse för olika yrkesroller. En något mindre andel tyckte att utbildningen var bra anpassad för att ge en helhetssyn på alla typer av verksamheter.

De flesta av de 38 deltagarna som besvarade enkäten håller helt med om att utbildningen varit bra inriktad på förståelse för patienterna/klienterna/brukarna. Sju personer tycker att detta stämmer i viss mån och en vet ej/kan ej bedöma.

"Utbildningen har verkligen patientperspektivet i fokus och inriktar sig enligt mig allmänt till personer som möter psykiskt sjuka."

"En mer djupgående förståelse för hur symtomen påverkar individen."

"Större förståelse hur deltagaren kan tänkas uppleva det, samt tips om hur man kan bemöta och förhålla sig till dem."

På frågan om hur mycket stöd deltagarna tycker att de har fått från sin närmaste chef, arbetskamrater och utbildningsledaren svarar majoriteten att de upplever "mycket stort stöd" från chefen och utbildningsledaren. Svaren fördelas något annorlunda när det gäller stöd från arbetskamraterna. Där är det drygt hälften som upplever mycket stort stöd, nio personer som har svarat "ganska stort stöd" och två som svarat ganska litet eller inget stöd från arbetskamraterna.

"Min chef har ju gett mig chansen att gå, så det får räknas som stort stöd. Arbetskamraterna har förståelse för de timmar jag är borta."

Majoriteten av deltagarna i enkäten tycker att de har haft konkret användning av det de har lärt sig i utbildningen i mycket stor eller ganska stor omfattning i sitt arbete. Fem personer tycker att de har haft ganska liten eller liten konkret användning av det de lärde sig i utbildningen. Två personer visste inte eller kunde inte bedöma detta. Förutom kunskaper som kommer till användning i arbetet och i kontakterna med patienter/klienter anger deltagarna att utbildningen har bidragit till en ökad lust att lära mer, ökad motivation till att göra ett bra arbete och en ökad trygghetskänsla i yrkesrollen. Någon tycker inte att utbildningen har påverkat den egna yrkesutövningen.

"I mitt bemötande med boende och en större förståelse för deras problem. Kunskap att hjälpa och en lust att ta reda på mer."

”Fördjupad insikt ger motivation att göra ett bra jobb.”

”Att lära nytt och få en liten ny gnista och sätta ord på det man gör på arbetet är toppen.”

”Fått en större insikt i patienters mående i relation till dennes diagnos. Ökad medvetenhet rörande vikten av ett korrekt/professionellt bemötande. Sammantaget har jag blivit mer alert och trygg i mitt arbete efter utbildningen.”

”Utbildningen har inte påverkat mig, föreläsningarna ser jag som uppfräschning av tidigare kunskap.”

Det framgår sedan att 22 av de svarande deltagarna upplever att deras chef har uppmuntrat dem att använda sina nya kunskaper i arbetet antingen i mycket stor eller ganska stor omfattning. Fyra personer uppfattar att detta skett i liten omfattning. Sju personer har kryssat för ”vet ej/kan ej bedöma” och tre personer upplever att deras chef inte alls uppmuntrat dem att använda sina nya kunskaper i arbetet. Nästa fråga handlar om deltagarna upplever uppmuntran från sina arbetskamrater till att använda nya kunskaper i arbetet. Där finns en variation av i vilken mån deltagarna uppfattar uppmuntran från arbetskamraterna att använda nya kunskaper. Drygt hälften har upplevt det i större eller mindre omfattning, en knapp tredjedel av deltagarna i enkätstudien har valt att kryssa för ”vet inte/kan inte bedöma”.

Sedan följer några frågor i en och samma fråga som handlar om positiva och negativa effekter av utbildningen i vardagen, för deltagaren själv och tillsammans med arbetsgruppen. Den första frågan i frågeknippet handlar om huruvida deltagarna upplever svårigheter att tillämpa det man lärt sig i vardagsarbetet. Majoriteten, 28 personer, tycker inte att det stämmer. Medan tre personer upplever detta i viss mån. Fem personer vet inte/kan inte bedöma. Den andra frågan handlar om man känner sig ensam på arbetsplatsen om sina nya kunskaper. Majoriteten, 25 personer, tycker inte att detta stämmer, medan 10 personer tycker att det stämmer absolut eller i viss mån. När det gäller tredje frågan om stress pga. utbildningen svarar majoriteten att de i arbetsgruppen känt sig stressade och inte hunnit med arbetet. Där svarar en fjärdedel av deltagarna att man känt av detta i viss mån. Frågan om man bedömer att man blir bättre och tryggare i bemötandet av patienter/klienter/brukare visar att en tydlig majoritet anser så, absolut eller i viss mån. Sju personer tycker inte att detta stämmer alternativt inte vet eller kan bedöma detta. Den sista frågan i frågeknippet handlar om man har blivit inspirerad att utveckla sig själv eller sin yrkesroll till följd av utbildningen. Nästan alla av de svarande tycker att detta stämmer helt eller delvis. Två personer har svarat att det inte alls stämmer och en person vet ej/kan ej bedöma.

I nästa fråga i enkäten får deltagarna skriva fritt kring vad de eventuellt har saknat i utbildningen. Sju av 15 som svarat anger att de inte har gjort det eller inte vet. De önskemål om kursinnehåll som framkommer är föreläsningar om öppen psykiatrisk tvångsvård, en kurs i hälsa och välmående samt mer fördjupning av befintliga ämnen.

Övriga svar handlar om urval av deltagare, att utbildningen skulle göra störst nytta om alla på enheten deltog, eller om att andra yrkeskategorier skulle få tillgång till utbildningen, så som läkare men även poliser och socialtjänstpersonal.

"Att läkarna deltar"

"Om enheten ska få nytta av utbildningen så bör alla gå utbildningen och inte bara 4 av 16."

"De gånger jag gått har varit väldigt givande! Jag ser fram emot varje tillfälle. Jag hoppas att utbildningen ges till alla yrkeskategorier som möter utsatta människor på olika sätt, särskilt där de yrkesverksamma inte fått med sig mycket kunskap om psykiatri sedan innan. Exempelvis polis och socialtjänst. "

De svar på nästa fråga som handlar om deltagarna saknar något på arbetsplatsen efter utbildningen som skulle kunna hjälpa till att de nya kunskaperna till användning ger några förslag på förbättringar. Flera av dem handlar om att fler skulle få gå utbildningen, andra handlar om mer tid för reflektion och samtal om teori och kunskap samt återkopplingsträffar för de som gått utbildningen för diskussion kring implementering av nya kunskaper.

"Att flera på min arbetsplats får gå utbildningen. "

"Önskar bara att flera kommer att gå på den kursen."

"Mer tid för reflektion."

"Återkopplingsträffar för de som genomgått utbildningen. Där skulle man kunna repetera kunskaperna i diskussionsform och hitta sätt tillsammans för att implementera kunskaperna i det dagliga arbetet."

Intervjuer med enhetschefer

Intervjuerna med enhetscheferna i de fyra verksamheter som har deltagit i projektet visar att Psyk-E bas har varit mycket uppskattat både som projekt och som fortbildning för deras personal. De intervjuade cheferna har varit delaktiga i framtagningen av utbildningens innehåll och upplägg. Alla har sedan projektstarten haft personal som deltagare i utbildningen, men det varierar hur stor andel av deras personal som har deltagit, eftersom det är olika stora enheter. Alla planerar att fortsätta med utbildningsgrupper i höst där verksamheternas egna utbildningsledare kommer leda grupper av personal i egen eller närliggande verksamhet. Det handlar om olika stora personalgrupper och något olika förutsättningar i verksamheterna för ett genomförande. Under projekttiden har det fungerat bra med att frigöra tid för personal att delta i utbildningen. Det har inneburit en del schemapussel, men det har fungerat genom att använda överlämningspass mellan arbetslag (då det är viss dubbelbemanning) på eftermiddag eller att ta in timvikarier. De menar också att övriga i personal har löst

eventuella följder av att gå färre en stund, något mer ansvar för överrapportering eller att arbeta över en stund för att lösa situationen.

"Men det märks när folk är borta, de som jobbar går färre en stund."

"Kostnaden vid utbildningar är vikariekostnaden."

De motiv för att ingå i projektet och satsa på kompetensutveckling som cheferna har framfört i intervjuerna är först och främst behoven av att komplettera med nya kunskaper och skapa en gemensam kunskapsgrund bland personalen. Dessutom ser cheferna ett värde i att personal från olika enheter inom verksamheten lär känna varandra för att öka samhörigheten. Behovet av kunskapen kring neuropsykiatriska sjukdomar har ökat, det kommer fler och nya diagnoser som personal i olika verksamheter möter.

Alla intervjuade chefer påtalar att det vore önskvärt att all personal skulle kunna ta del av utbildningens material med inspelade föreläsningar när de blir tillgängliga via webben, och planering av detta pågår. Alla vittnar om ett stort intresse och engagemang hos sin personal för att lära sig mer och delta i fortbildning. En av de intervjuade cheferna påtalar att ett incitament för att delta i utbildningen är att deltagaren får ett intyg som denna kan använda i sitt CV. Kravet är att ha hög närvaro, högst tre gånger frånvaro, annars utfärdas inget intyg.

Att rekrytera utbildningsledare i den egna verksamheten har visat ge resultat, inte bara att chefen ser att individen växer med sin uppgift utan även att det tillsammans med en utbildningsgrupp i den egna verksamheten har medfört ett betydligt ökat engagemang för att få en gemensam syn, vilket chefen ser som en mycket positiv effekt.

På frågan om vilka resultat och effekter som de intervjuade cheferna ser, svarar alla att det är svårt att härleda vad som beror på specifikt en utbildning, i detta fall Psyk-E bas, och vad som beror på andra utbildningar eller något annat i verksamheten. Men de intervjuade har uppfattat att personalen blir tränade i just i den här utbildningen att diskutera olika ämnen, vilket sätter igång tankar och funderingar, speciellt på grund av att den pågår under lång tid och med regelbundna träffar med samma grupp. Cheferna tror att det medför att personalen fortsätter diskutera med varandra i vardagsarbetet och att det sprider "ringar på vattnet". Någon av dem säger att det kan ge upphov till nya infallsvinklar till de handledningstillfällena med externmedverkan på avdelningen, som flera av verksamheterna har - att man "reflekterar en gång till".

Några betonade att upplägget av utbildningen har varit mycket bra och ökar förståelsen mellan olika yrkesgrupper.

”Det är ett tilltalande sätt att organisera utbildning på, bra diskussioner till följd av blandade grupper med personer från olika verksamheter.”

Några av de intervjuade cheferna har uppmärksammat att de som har utbildats till utbildningsledare har fått större självförtroende av att leda en egen grupp. Dessutom har man uppfattat att det har upplevts som en positiv ”kick” i arbetet som ger energi. Detta har även bekräftats i intervjuerna med utbildningsledarna.

”De blir lite ’kaxiga’, är så entusiastiska och ville lära sig mycket, är verkligen på hugget.”

Ett par av de intervjuade cheferna säger att de inte befinner sig nära det dagliga vardagsarbetet och sin personal. Därför uppfattade de att det kan vara svårt att uttala sig om resultat och effekter på arbetsplatsnivån, men bedömer två övergripande effekter av satsningen på Psyk-E bas, nämligen positiva verksamhetsövergripande resultat med blandade studiegrupper och en höjning av kompetensen hos personalen.

De intervjuade cheferna är överlag mycket positiva till Psyk-E bas som individuell utbildning, men har inte kopplats till någon uttalad verksamhetsutveckling eller förändrade arbetssätt. Utbildningen har även kompletterat andra utbildningsinsatser.

”Var och en tar hand om sin egen kunskap.”

De intervjuade talar om potentialen att använda materialet när det görs tillgängligt via webben. En av de intervjuade talar om möjligheten att visa avsnitt för anhöriga. Andra pratar om fördelen att använda materialet för all sin personal, på ett enkelt sätt, ute på arbetsplatserna.

Under intervjuerna ställdes frågor om vad som händer mellan och efter utbildningsträffarna och om det sker något utbyte mellan personal som deltar i utbildningen och övriga på arbetsplatsen. De vanligaste är att deltagarna berättar spontant i samband med utbildningsträffarna vad de har varit med om och vilka frågor som har diskuterats. En av de intervjuade berättar om att de som deltar i utbildningen är entusiastiska och pratar om utbildningen mellan träffarna, både med chefen och med arbetskamraterna. Diskussionerna fortsätter på avdelningen. Det kommer också fram tankar från deltagarna i samband med de handledningstillfällen med extern experthandledare kring klientarbetet, på de arbetsplatser som har sådana. En av de intervjuade berättar om att deltagare i Psyk-E basutbildningen har fått använda tid på APT för att berätta vad de har gjort och pratat om i utbildningen, medan andra intervjuade svarar att de inte har använt tid på APT för reflektioner och återföring från utbildningen.

Samtliga intervjuade chefer anser att kontakterna med projektledningen har varit mycket bra, ända från projektstart. De blev inbjudna att vara med i pilotprojektet och har deltagit vid flera möten för att titta på inspelade föreläsare och tycka till om utbildningens innehåll och upplägg. Vid något tillfälle deltog även intresseorganisationer. Alla de intervjuade tycker de har fått bra information från projektledningen och att de gör ett utmärkt och omfattande arbete med både utbildningen och hemsidan. En av dem tycker det var ett bra initiativ att bjuda in enhetscheferna, men att det också finns ett visst ansvar hos dem själva för att engagera sig i utbildningen nu och framöver.

"En bra idé bjuda in enhetscheferna. Hög klass på föreläsarna och projektledningen lagt ner mycket tid på projektet och dess hemsida. Sen är det mycket upp till oss också."

Alla säger att man har haft god möjlighet att vara delaktig och kunna påverka utbildningen under projektiden.

"Vi blir inbjudna för information om projektet och diskuterar läget. Jättebra utbildning! Bra kontakt med projektledningen. Om det hade framkommit något att ändra så hade det inte varit något problem att kontakta styrgruppen."

En av de intervjuade uttrycker att utbildningen är väl förankrad genom att enhetscheferna har fått se inspelade avsnitt, haft möjlighet att ge synpunkter och godkänt utbildningen. Man ansökte tillsammans och har haft en uppstartsträff med alla ingående verksamheter. Chefen upplever också att Psyk-E bas nu är etablerad, tack vare att det är ganska många i personalgrupperna som redan deltagit i utbildningen och att den har fått bra respons.

De i projektet ingående verksamheterna har något olika karaktär och olika uppdrag, vilket framkommer i svaren. Men alla uttrycker en tilltro till att Psyk-E bas ska bidra till ökad och ny kunskap, bättre gruppgemenskap och ökad förståelse mellan olika personalgrupper, vilket man tänker ska leda till förbättrad kvalitet. En av de intervjuade uppfattar att det inte finns någon långsiktig strategi för lärande på arbetsplatsen. Det talas inte så mycket om kompetensfrågor på den politiska nivån, menar den intervjuade chefen. En annan av de intervjuade betonar vikten av samsyn inom enheten kring kunskap och bemötande. Tanken är att all personal ska få delta i utbildningen på sikt. Det är viktigt att klienterna får likartat bemötande oavsett vilket slags stöd de får.

"Det är viktigt att vi pratar ihop oss."

Samtliga intervjuade chefer är mycket positiva till att utbildningen kommer finnas tillgänglig på webben. Både för att användas med hjälp av de utbildningsledare som har utbildats, men även att personalgrupper ska kunna titta på filmföreläsningarna själva

och diskutera vid kortare pass på arbetsplatsen. De ser praktiska fördelar med att man inte behöver ha vikarier eller åka iväg för att använda materialet. Ingen av de intervjuade anser att det finns några hinder eller svårigheter för att utbildningen ska komma verksamheten eller personalen till nytta. De tycker projektet har varit välordnat och att det nu är upp till verksamheterna att fullfölja detta. Modellen med studiegrupper är möjlig att använda för fortsatt utbildning i personalgrupperna.

”Jag har varit väldigt positiv till det här. Det kostar att skicka personal på kurs. Det här materialet blir så lättillgängligt och kan spridas i fler verksamheter. Vi kan ta tillvara på utbildningsledarna även i fler grupper i kommunen. Det behöver inte kosta så mycket resurser. Nu finns ett bra material och en bra grundläggande utbildning.”

Intervjuer med utbildningsledare

De intervjuade svarar likartat till vad som var orsaker till att de ville delta i utbildningen för att bli utbildningsledare. Flera av dem har arbetat under många år inom psykiatri och kände ett intresse och engagemang för att öka kunskaper inom psykiatri hos personal, att konceptet av diskussioner i anslutning till föreläsningar var ett spännande sätt att lära sig på, att de såg det som en utmaning för personlig utveckling, ett roligt sätt att utvecklas i sitt arbete och lära sig något nytt, att kunna bli utbildningsledare och stötta kollegor. Flera tyckte utbildningen var så bra att de ville vara med att sprida den. Någon tyckte det kändes som en ny och spännande uppgift, som omväxling till ordinarie arbete.

”Jag tyckte det var ett bra koncept med föreläsningar och diskussioner i liknande verksamheter där man jobbar själv. Jag var även i en fas då jag behövde nya utmaningar i jobbet. Timing.”

”För att det så bra att styra kunskap, finns så mycket okunskap, förutfattade meningar inom socialpsykiatri – viktigt att lära om vad det handlar om.”

Alla nämner att de har haft en engagerad chef, närmaste enhetschefen eller i något fall områdeschefen, som framhållit vikten av att utveckla en gemensam kunskaps- och värderingsbas för att förbättra vården och omsorgen. De intervjuade talar om att det övervägande finns ett stort intresse för kunskap och vidareutbildning inom deras verksamheter, men att det även finns enstaka personal som inte är intresserade av en grundläggande vidareutbildning.

”Ja, tror att Psyk-E har påverkat engagemanget för kunskap och lärande, men inte så att man talar rakt ut kring det. Många kollegor har gått andra utbildningar efter Psyk-E. Totalt sett har det blivit en positiv syn på att gå utbildningar... Alla blev engagerade genom basutbildningen, alla var delaktiga.”

Alla intervjuade är mycket nöjda med utbildningen och påtalar att det har varit oerhört värdefullt att träffa en erfaren utbildningsledare inför och efter utbildningstillfällena med grupperna. De har fått reflektera över hur det gick och hur de kunde göra till nästa gång för att stimulera diskussioner kring temat för dagen.

"Hon har gett synpunkter, hur vi skulle kunna göra. Helt fantastiskt! Handledningstillfällena – utifrån vår berättelse om gruppdiskussionerna så har Ingrid funnit de här bakvägarna som vi inte tänkt på... vad som fanns bakom diskussionerna."

"Vi gick igenom själva ämnet och frågeställningar kring det, särskilt hur gruppdynamiken fungerar, hur man hanterar gruppen om någon är tyst och lite praktiskt i utbildningssituationen."

Flera av de intervjuade talar om att vidareutbildning är ett sätt att utvecklas i arbetet, trivas med arbetet och ett sätt att orka arbeta längre.

Alla de intervjuade har talat om att de har fått bra förutsättningar från sin chef att delta i både förberedelsearbete, utbildningsträffar och handledningstillfällen. Chefernas tillmötesgående har man uppfattat som ett mycket värdefullt stöd. De flesta har inte sett några svårigheter för deltagande, men en av dem påtalar en svårighet här vikarien inte har formellt tillträde till deras dokumentationssystem och när personalgruppen är så liten, så att två personer som går iväg på utbildning innebär en sårbarhet i vardagsarbetet. En annan svårighet är när det är verksamhetschefen, inte den närmaste chefen på arbetsplatsen, som har varit insatt och engagerad i Psyk-E basprojektet. Någon enstaka person nämner att det också innebär viss stress när det finns ordinarie arbete att uträtta som man också vill hinna med.

"Det viktigaste är att man får tid och utrymme för att förbereda träffarna, annars gör man inget bra jobb. Avsatt tid i schemat även för förberedelsetiden. "

"Vi jobbar så tätt med våra brukare, svårt att ersätta, kollegor har fått mer, haft vikarie men inte så lätt ersätta personal tillfälligt. Jobbet bygger på förtroliga kontakter, så då blir det lättare för brukarna att vända sig till ordinarie personal."

Alla intervjuade talar om att det har behövts tid för noggrann förberedelse inför varje studiegrupp, men att det kommer att behövas mindre förberedelsetid inför nya grupper till hösten, eftersom det går att använda samma förberedelser som nu i vår.

När det gäller rollen som utbildningsledare menar de intervjuade att de har en viktig roll för deltagarna och deras utbildning och lärande genom att vara väl förberedda och ansvara för en struktur för varje träff. Väl på plats handlar det om att hålla i det tekniska och praktiska – sätta igång och stoppa filmen vid de planerade avbrotten för diskussioner – och leda samtalet så det handlar om filmens tema och arbetssituationer, styra in samtalet tillbaka om det kommer på sidospår (t ex personliga erfarenheter istället för professionella) samt att entusiasmera alla deltagare, inte bara några få. Några av de intervjuade utbildningsledarna, speciellt de som hade en annan yrkesgrupp än sin egen i studiegruppen, påtalade vikten av att känna till vilka som deltar i gruppen, att ha en viss förståelse för vad de arbetar med och under vilka förutsättningar.

Speciellt skillnaden mellan att arbeta på en sjukhusavdelning eller arbeta i klientens hem (hemstjänst eller boendestöd) innebär olika utsatthet för personalen och olika förutsättningar för vad man kan och inte kan göra.

Flera av de intervjuade talar om att det finns ett stort intresse hos deltagarna i studiegrupperna för att prata och diskutera, samt utbyta erfarenheter. Men då behöver man också känna sig trygg i gruppen, vilket utbildningsledaren kan bidra till genom att skapa ett gott gruppklimat.

"Först introducerade vi oss själva och utbildningen, sen presenterade alla sig själva. Viktigt slå fast att det är en diskussionsgrupp och att det finns inga "fel" frågor, alla ska kunna fråga och påverka stopp i föreläsningen, inte vara rädda att fråga och skapa "högt i tak"."

"Hålla ögonen på hur dynamiken i gruppen fungerar."

Flera av de intervjuade talar om vikten av att leda diskussionerna utifrån de tre hörnstenarna: Kunskap om diagnoser och bemötande, klientens perspektiv av hur det är att vara psykisk sjuk eller funktionshindrad och hur man som personal i sin yrkesroll reagerar i olika situationer i sitt arbete kopplade till temat.

"Har med mig de här tre sakerna varje gång."

"De tre benen – ha framför sig på bordet varje gång! Inte snöa in på egna erfarenheter."

En annan del i rollen som utbildningsledare är att ha ansvar för att knyta an till tidigare föreläsningar, så att logiken i serien framkommer eller att deltagarnas associationer kompletteras med andra reflektioner.

Sammantaget svarar de intervjuade utbildningsledarna att utbildningen för att bli utbildningsledare, inklusive en egen studiegrupp, har gett både personlig utveckling och fördjupade kunskaper som kommer till nytta i den egna yrkesutövningen. Den personliga utvecklingen handlar om ett stärkt självförtroende i att hantera en grupp och leda diskussioner samt ökad trivsel i jobbet; i yrkesutövningen handlar det om ett ökat kunskapsunderlag som ger både begrepp och argument för ett bättre bemötande av patienter/klienter. De talar om att de vågar vidhålla sina ståndpunkter på ett annat sätt än tidigare eftersom de har föreläsningarna aktuella för sig. Några av utbildningsledarna ser en skillnad i ökad samsyn på arbetsplatsen kring bemötande och synen på olika diagnoser, medan andra där endast ett fåtal har deltagit i Psyk-E bas inte ser den effekten, ännu. Ett tydligt resultat som alla de intervjuade framhåller är den ökade insynen i andras verksamheter och en ökad förståelse för varandras arbete, oavsett om man arbetar i en kommunal verksamhet eller sjukhusbaserad vård. Känslan av att man tar hand om "samma" klienter, men i olika faser i deras liv och tillstånd, ökar motivationen att bemöta dessa utifrån varje individ på likartat sätt utifrån sin situation.

Flera av de intervjuade talar om att deras trivsel i arbetet har ökat under utbildningstiden, både pga. påfyllnad av ny färsk kunskap men även pga. bekräftelse på tidigare kunskap och övertygelse. Andra tycker inte att det har påverkat deras sätt att möta patienter/klienter.

"När jag kommer tillbaka till mitt arbete märker jag att jag har fått större säkerhet när jag ska förklara kring mina patienter för mina kollegor. Jag blir tydligare hur jag tycker vi ska agera, fått andra ord och tyngre motiveringar, varför jag inte backar, mer kunskap bakom mina argument."

"Jag tycker det har påverkat mitt sätt att arbeta på, eftersom det är lättare att motivera och sätta ord på vad jag tycker. Bättre förståelse kring psykisk sjukdom/ohälsa. Inte bara känslor utan ord."

"Det man har lärt sig förut - aktiverar igen. Går det några år, går på sparlåga, blir avmattad när man träffar de här patienterna dagligen. Får det på näthinnan igen. Man blir mer aktiv i bemötandet med patienterna. Märks att det sprids på avdelningen, även att ny aktuell kunskap/forskning som kommit fram."

"Nej, har jobbat så här i alla år. Både i sluten vård och öppen vård. Bemötande är alltid viktigt."

De intervjuade tycker det har varit mycket bra med blandade grupper av deltagare. Det ger insyn i varandras verksamheter och minskar på förutfattade meningar. De har upplevt fördelar med att skapa en samsyn och gemensam kunskapsbas eftersom deltagarna ofta kan möta samma klienter/brukare. Föreläsningarna handlar om diagnoser och teman som har bäring på bemötande utifrån kunskap och personal kan känna igen situationer oavsett om man arbetar inom hemtjänst, socialpsykiatri eller psykiatrisk vård.

"Det märks när man samtalar kring olika patienter, blir lite mer eftertänksamhet och man hänvisar till föreläsningar och reflekterar varför man gör, kommer även fram vid ronder med läkare, då personal säger saker med hänvisning till utbildningen."

"Samverkan med andra verksamheter har gett en positiv känsla, minskat "vi och de-känslan". Brukare kan märka det i förlängningen, om olika personalgrupper bemöter på likartat sätt."

Några berättar om att man har fått en större ödmjukhet inför andras arbete.

"Jag har, utifrån vad hemtjänsten gör, blivit väldigt ödmjuk för vad mycket de gör och vad lite utbildning de har, har fått mycket mer förståelse för deras arbete. När vi har äldre klienter som går hem från oss, är det viktigt att få dagpersonalen att förstå hemtjänstens kunskapsnivå och inte bara ta för givet att det sker av sig själv. Berätta om erfarenheter från kursgruppen. Berätta om skillnaden mellan att jobba på en avdelning jämfört med i hemmet."

En av frågorna handlade om de intervjuade ser några resultat på arbetsplatsen av att personal deltagit i Psyk-E bas. Flera menar att det märks på diskussionerna i arbetslaget och på arbetsplatsen, speciellt där en stor andel har följt utbildningen. Då märks det i en bättre helhetssyn och att ämnen från utbildningen kommer upp under arbetet.

Hantering av patienter/klienter och bemötande diskuteras på ett annat sätt och ofta är det en ökad tydlighet som efterfrågas av de intervjuade. I de fall då man arbetar mer ensam i sin roll har utbildningen gett en större uppmärksamhet för sitt eget beteende och bemötande av klienterna. De flesta ser ett stort mervärde om fler på arbetsplatsen eller andra personer som klienterna kommer i kontakt med, som inte har någon grundläggande utbildning, skulle få tillgång till att delta i Psyk-E basutbildningen.

"Hoppas så många som möjligt får gå den här utbildningen. Har märkt att de i gruppen som jobbar inom socialpsykiatri har tänkt olika, även egen kollega som har gått i gruppen fått till annorlunda diskussioner än tidigare kring klienter. Hoppas att så snart som möjligt fler få gå."

"Jag tänker på svårigheter i samarbete med andra aktörer, liksom för alla i sjukvården. Hur ska vi nå ut och få samsyn gentemot patienterna? Vi har olika kunskapsbakgrund, men tar hand om samma patienter."

Utbildningsledarnas viktigaste erfarenheter

Utbildningsledarna fick även svara på frågor kring vilka av deras erfarenheter är viktigast inför fortsatt spridning och kommande användning av Psyk-E basutbildningen. Svaren handlade om tre områden, nämligen vad som är viktigt för den utbildningsledare som leder diskussionerna vid varje utbildningstillfälle, vad som är viktigt gällande förutsättningar för att delta, både som deltagare och utbildningsledare, samt gjorda erfarenheter kring själva konceptet med utbildningen.

När det gäller rollen som utbildningsledare framkommer vikten av att skapa en tydlig struktur för varje utbildningstillfälle för att skapa en trygghet i gruppen och hålla sig till föreläsningens tema för varje gång. Detta har de gjort genom att noggrant förbereda varje gruppstillfälle genom att titta igenom den inspelade föreläsningen flera gånger och välja lämpliga positioner för att stoppa filmen. De har också förberett ett antal ledord och frågeställningar kopplade till temat och tänkbara exempel från vardagsarbetet. Det är viktigt att i början av kursen klargöra för gruppen vilka ramar som gäller. Flera av de intervjuade tycker att det är en bra vägledning att ha de tre hörnstenarna framför sig på bordet varje utbildningstillfälle, för att inte glömma bort kunskapsperspektivet, den psykiskt sjukes perspektiv och den yrkesutövande i sin arbetsroll. Det har upplevts som positivt att vara två utbildningsledare som hjälps åt vid varje gruppstillfälle. Då är det viktigt att man arbetar bra ihop och har förberett tillfället tillsammans. Några av de intervjuade utbildningsledarna har provat att använda humor som inslag. De har funnit att det varit lättare ta till sig fakta och reflektera om man kan skratta också.

När det gäller vilka förutsättningar för deltagande som är viktigast, handlar det både som utbildningsledare och som deltagare. Det mest betydande som framkommit är att deltagarnas chefer är positiva till utbildningen, uppmuntrar till och ger möjlighet att delta utan att det upplevs som stressande. För utbildningsledarna har det varit viktiga

förutsättningar att få använda tid både för förberedelser inför grupptillfällen och för handledningsträffarna. De anser att en viktig förutsättning för att ha kunnat utveckla sin roll som utbildningsledare har varit tillgången till en erfaren utbildningsledare. Vid spridning av Psyk-E utbildningen anser de intervjuade att det är betydelsefullt hur utbildningen presenteras och var den exponeras. Information bör finnas i fackföreningstidningar, i chefstidningar och ett förslag är genom en facebookside. Det är centralt att cheferna uppfattar utbildningen som viktig för verksamheten. De intervjuade ger också förslag på fler yrkesgrupper som skulle behöva ges förutsättningar för att delta i utbildningen: polisen, hemtjänst, säkerhetsvakter, förvaltare, biståndshandläggare, personliga assistenter, kuratorer, försäkringskasspersonal samt personal inom LSS.

Den mest avgörande erfarenheten inför spridning av utbildningen är just själva helhetskonceptet med inspelade föreläsningar på film som diskuteras under ledning i en grupp, menar alla de intervjuade utbildningsledarna. De menar att konceptet med att stoppa filmen för att diskutera i grupp är det som ger det största mervärdet!

"Diskussionen i gruppen är 50 % av utbildningen, inte bara att se föreläsningarna."

Konceptet är uppbyggt kring ett antal föreläsningar och de intervjuade menar att det är just hela paketet som viktiga i denna basutbildning. Dessutom kompletterar faktabladen respektive föreläsning. Utbildningsledarna har erfarenhet att det inte går att förutsäga om deltagarnas behov. De tycker inte man bör utesluta någon av föreläsningarna eftersom de hör ihop. Inte heller bör man komprimera och använda två teman vid varje tillfälle eftersom det finns risk att deltagarna blandar ihop två diagnoser. Deltagarna behöver få tid mellan gångerna för att smälta respektive tema.

När det gäller gruppammansättning, anser de intervjuade att det har fungerat bra med blandade grupper av personal från olika verksamheter, t ex om de arbetar inom socialpsykiatri eller sjukhusvård. En erfarenhet är att det är fördelaktigt om det är minst två personer från samma arbetsplats, så att man inte bär med sig den nya kunskapen själv tillbaka till arbetsplatsen. Men det underlättar om deltagarna befinner sig på en likartad nivå kunskapsmässigt. Om det är en målgrupp som inte har någon psykiatrisk grundutbildning eller erfarenhet, så kan det dock vara en fördel om de bildar en egen enhetlig grupp, t ex inom hemtjänsten. När det gäller gruppstorlek tycker de att det är lagom med åtta personer i gruppen, men max tio deltagare, för att kunna ha bra diskussioner och för att alla ska kunna komma till tals. Deras erfarenhet är att det fungerar bra med tvåtimmarspass, inklusive fika. Tiden under passet upplevs gå snabbt.

Inför spridning av utbildningen tycker de intervjuade att det går att framhålla fördelen med att den förläggs till deltagarnas arbetsplats, som medför minimalt med resor och att

själva utbildningen är kostnadsfri, den kostar enbart arbetstid. Flera av de intervjuade är övertygade om att klienter och brukare kommer märka skillnad om utbildningen får spridas och fortsätta framöver, på lång sikt.

Utbildningsledarnas syn på eventuella hinder och svårigheter

De som ger något svar på frågan om de ser några hinder eller svårigheter för att utbildningen ska komma personalen eller verksamheten till nytta lyfter betydelsen av chefens inställning och prioriteringar. Det är viktigt att cheferna vet vad Psyk-E bas handlar om, så att de sätter sig in i innehållet. Några av de intervjuade ser en risk om chefen bildar sig en uppfattning utifrån vad man *tror* utbildningen handlar om, och att det finns en risk att det blir indragningar av antal föreläsningar pga. ekonomiska orsaker. Ett annat ekonomiskt baserat hinder skulle kunna vara om det från arbetsgivarhåll anses kosta för mycket tid i verksamheten eller alltför kostsamt med att ordna med ersättare för den personal som går utbildningen eller som är utbildningsledare. En av de intervjuade påtalar att detta är en administrativ uppgift och egentligen en fråga om prioriteringar.

En svårighet som framkommit under intervjuerna är om bara några få personer deltar i utbildningen i en verksamhet, och inte tillräckligt många. Ska utbildningssatsningen leda till bestående förändringar så behöver alla eller nästan alla delta.

Viktigt att beakta inför fortsatt spridning

Utifrån utvärderingens resultat som grundar sig på svaren från respondenter som varit tillgängliga i projektet och som speglar både deltagarperspektiv, chefsperspektiv och utbildningsledning lyfts här fram några viktiga faktorer som är betydelsefulla vid fortsatt spridning av Psyk-E bas. Andra verksamheter kan lära av gjorda erfarenheter i projektet för att optimera resultat och effekter av en utbildningssatsning. Avsnittet sammanfattar nyttan med utbildningen, framgångsfaktorer för utbildningsledarna i sin roll, styrkor med Psyk-E bas samt möjliga risker som är kritiska vid fortsatt spridning.

Nyttan med utbildningen

Psyk-E bas har varit till nytta för deltagarna och verksamheterna. Både deltagare, utbildningsledare och chefer vittnar om att utbildningen har gett avtryck i deras verksamheter, både för personalen i deras yrkesutövning och organisatoriskt på arbetsplatsen. Mervärden med utbildningen har handlat om vidgad insyn i närliggande verksamheter och ökad motivation att förbättra och utveckla den egna verksamheten. Nyttan kan beskrivas utifrån fyra aspekter:

Vad personalen får, nämligen

- Kunskap som underlag för förbättrat och enhetligt bemötande av patienter/klienter/brukare.
- Ökad kunskap byggd på de senaste forskningsrönen för att hantera olika diagnoser.
- Ökad kunskap som ger bättre underlag för olika beslut i arbetet
- Bekräftad kunskap som ger ökat självförtroende.
- Större förståelse hur patienter/klienter/brukare kan uppleva olika situationer.

Vad organisationen får, nämligen

- Bättre förutsättningar att skapa samsyn i arbetsenheten kring hantering och bemötande av patienter/klienter/brukare, förutsatt att tillräckligt många i personalen deltar.
- Ett ökat engagemang för att uppnå samsyn på uppdraget gentemot patienter/klienter/brukare.

Vad utbyte mellan verksamheter ger, nämligen

- Bättre insyn i och förståelse av andras arbete, andra yrkesroller och verksamheter.
- Kunskap om faktiska förhållanden, vilket minskar förekomsten av ”förutfattade meningar” mellan sjukhusvård och kommunal omsorg.

Andra mervärden

- Ökad motivation att lära mer och att göra ett kvalitativt bättre arbete – en attitydfråga, vilket ger goda förutsättningar för förändringsarbete.
- Stärkt utvecklingsinriktat lärande genom att personalen, inklusive de interna utbildningsledarna, reflekterar över sitt eget och arbetsgruppens förhållningssätt och vardagsarbete.

Framgångsfaktorer för utbildningsledarna i sin roll

Utvärderingen visar att utbildningen som syftat till att utveckla utbildningsledarna har varit mycket värdefull. Den visar också att rekrytering av utbildningsledare i den egna verksamheten har gett flera positiva effekter, både för berörda individer och på arbetsplatsen. Individen har fått ökat självförtroende i sin yrkesutövning och breddat sin kompetens som utbildningsledare, vilket även medfört en personlig utveckling och en ”kick” i arbetet.

Rollen som utbildningsledare är en väsentlig del av utbildningskonceptet. Om utbildningsledarna ska kunna göra ett bra arbete i sin roll betonas några förutsättningar i utvärderingen:

Tid och stöd

- Vikten av att få avsätta tid för förberedelser och genomförande.
- Betydelsen av att känna ett positivt stöd från chefen, att man har en viktig roll.

Under utbildningstillfället

- Vikten av att skapa en tydlig struktur för utbildningstillfället.
- God förberedelse för att kunna leda diskussioner till respektive föreläsningstema.
- Vikten av att skapa trygghet i gruppen och ett gott samtalsklimat.
- Förberedda ledord och frågeställningar i förväg samt att ha de tre hörnstenarna (kunskapen i föreläsningen, klientens perspektiv och yrkesrollen som personal) framför sig vid varje utbildningstillfälle.

Under utbildningen

- Tillgången till erfaren utbildningsledare har varit centralt för att utveckla rollen.
- Tillgång till de andra utbildningsledarna har gett erfarenhetsutbyte.

Styrkor med Psyk-E bas

Under framtagningen av Psyk-E basutbildningen har utvecklingsprojektet visat på ett antal styrkor. Dessa omfattar hur ledningen av projektet och förankringen har gått till, utvecklingen av pilotutbildningen och det pedagogiska koncept som Psyk-E bas bygger på.

Ledning och förankring

- Seniora erfarna experter inom psykiatri har ansvarat för ledningen av projektet.
- Ämnesspecifika experter anlätades för de inspelade föreläsningarna.
- Utbildningens ”fortlevnad” har förberetts under projektets gång för att satsningen ska kunna tillgängliggöras även efter projektiden.
- De berörda enhetscheferna har varit delaktiga i utvecklingen av projektet.
- Cheferna som har varit delaktiga i projektet är engagerade och tänker strategiskt kring betydelsen av den, följer upp och efterfrågar den nya kunskapen. De har gett bra förutsättningar för sin personal att delta, även om det innebär extra planering och vissa vikariekostnader.

Utveckling av pilotutbildning

- Förutsättningar för deltagande har fungerat väl, cheferna har gett tid för både deltagande och förberedelsetid.
- Låga kostnader vad gäller lokaler, utbildningsledare och restid. Utbildningsgrupperna har träffats på respektive arbetsplats, i tillgängliga lokaler och med utbildningsledare som fanns i verksamheten.
- Mycket positiva omdömen om blandade grupper, förutsatt att personerna ligger på en relativt likartad kunskapsnivå. En bärande idé med projektet har varit att utveckla en gemensam utbildning för olika yrkeskategorier och för både kommunal, privat och landstingsanställd personal. Om målgruppen är en viss yrkeskategori som inte har tidigare kunskaper/utbildning i psykiatri är den samlade erfarenheten att det är att föredra en homogen grupp, för att gynna ett gott samtalsklimat.

Pedagogiskt koncept

- Utbildningen bygger på ett pedagogiskt koncept som gynnar ett reflekterat lärande i grupp under samtalsledning och med tillgång till modernt material av ämnesexperter.
- Föreläsningar, faktablad och diskussion i grupp under förberedd ledning är ett koncept som gynnar ett reflekterat lärande.
- Utbildning som sker över en längre tid, med samma deltagare i grupperna, ökar möjligheterna till att påverka ett långsiktigt lärande.
- Diskussionerna i grupp har uppfattats ge det största mervärdet med utbildningen, som ett bra sätt att lära på. Här ges deltagarna möjlighet att berätta om sina erfarenheter från olika arbetssituationer, ställa frågor och diskutera olika sätt att tillämpa kunskapen.

Risker att hantera då utbildningen ska spridas

Under utvärderingen har det framkommit ett antal riskfaktorer som kan medföra att fortsatt användning av Psyk-E basutbildningen inte når samma goda resultat och ger samma effekter som projektets. Dessa risker är att

- De inspelade föreläsningarna används som informationsmaterial ”rakt av” utan att innehållet bearbetas i diskussion och reflekterande samtal i grupp.
- Antalet föreläsningar begränsas för kommande deltagare.
- Chefer som låter sin personal delta i utbildningen underskattar sin roll och inte följer upp satsningen och medverkar till att nya kunskaper får en tillämpning i verksamheten.
- Det blir brist på engagerade utbildningsledare på längre sikt. Hur säkras tillgången? Kan en utbildning för utbildningsledare organiseras och återkomma?
- Det inte finns samma beredskap att avsätta de resurser som krävs för att möjliggöra deltagande i utbildningen.

- Bristande resurser leder till att utbildningen ses mer som en kostnad än som en investering. I vissa verksamheter går det lättare att lösa deltagande, i andra verksamheter tillkommer vikariekostnader.

Under utvärderingen har det löpande framkommit önskemål om att alla i en personalgrupp ska få delta i utbildningen för att utbildningssatsningen ska ge större avtryck i verksamheten och leda till bestående förändringar. Både deltagare och chefer har beskrivit att det blir större genomslag i verksamheten om alla deltar, det blir en gemensam kunskapsgrund för diskussioner kring bemötande och handling. Det har också framförts förslag på att nya målgrupper ska få tillgång till utbildningen, som t ex hemtjänst, polis, säkerhetsvakter, biståndshandläggare, personliga assistenter och personal på försäkringskassan. Man tror att alla som möter personer med psykisk sjukdom eller psykiska funktionshinder har behov av mer kunskap och skulle kunna få nytta av denna utbildning.

En slutsats från utvärderingen är att det är av stor betydelse hur utbildningskonceptet presenteras och exponeras för att möjliggöra spridning till andra verksamheter. Det är centralt hur cheferna uppfattar utbildningen och dess nytta, för medarbetarna och för verksamheten.

Avslutande resonemang

Ett av APeL FoU:s kunskapsområden är vad som krävs för att ett utvecklingsarbete i projektform ska ge resultat som blir långsiktigt hållbara och ger förväntade effekter. Vi har tidigare i projektet haft ett processtödjande uppdrag för att lyfta fram kritiska områden för hållbarhet, spridning och långsiktiga effekter. (Ljungzell, Åberg (2011): *Lärande för långsiktighet. Erfarenhetsutbyte och samverkan mellan två utbildningsprojekt för personal som arbetar med psykiskt sjuka eller psykiskt funktionshindrade.*)

En uttalad ambition i projektet är att de utbildningar som utvecklas ska göras tillgängliga och spridas till personal inom vård och omsorg i fler kommuner och landsting. Den långsiktiga hållbarheten handlar också om att den personal som deltar i utbildning ska utveckla sin kompetens så att den kommer till användning i arbetet och ger effekter för patienter/klienter/brukare.

Utvärderingen kan konstatera att Psyk-E bas har utvecklat en utbildning som kan möta grundläggande kunskapsbehov i verksamheter där personalen möter personer med psykisk sjukdom eller psykisk funktionsnedsättning. Innehållet är förankrat hos de inblandade cheferna. Huvudmannaskap för fortsatt ansvar för Psyk-E är förberett, en

manual för utbildningsledarskapet är under framtagning och marknadsföringsstrategier finns för att ge goda spridningsmöjligheter. Men räcker detta? Man är på god väg...

Projektet har på ett ambitiöst sätt utvecklat ett pedagogiskt väl fungerande utbildningskoncept som stödjer ett reflekterat lärande i grupp under professionell handledning. Kvalitén på materialet har säkrats av de experter som har lett projektet och ansvarat för urvalet av föreläsare. Projektet har förankrats hos inblandade enhetschefer och ledningsgruppen har under projektets gång arbetat utvecklingsinriktat genom att vara öppna för att göra förändringar. Flera initiativ har tagits för att främja den långsiktiga hållbarheten. När Psyk-E basutbildningen finns tillgänglig efter projekttidens avslut, med manual för utbildningsledare och annat stödande material, gäller det både att synliggöra att den finns och att säkerställa att den används i andra verksamheter för personal som möter personer med psykisk sjukdom eller psykisk funktionsnedsättning.

Avgörande för vilka effekter utbildningen får på vårdavdelningar, öppenvård, boenden, i hemtjänsten och andra verksamheter är hur verksamhetsansvariga på olika nivåer i organisationerna ser på kunskap, kompetens och utveckling. Vad vill cheferna uppnå med utbildning av sin personal? Den avgörande frågan är "Vad händer sen?" Forskning visar att kompetensutveckling inte med automatik leder till utveckling av kompetens. Utbildning av medarbetare behöver kombineras med strategier för lärande på arbetsplatsen och arbetets organisering. Den nya kunskapen får sin tillämpning när den efterfrågas och testas i nya arbetssätt och förhållningssätt. Stöd för en lärande miljö på arbetsplatsen handlar mycket om ledarskap, klimat och kultur, strukturerade tillfällen för reflektion och ett utvecklingsinriktat lärande med – uppföljning och återkoppling. Nya arbetsuppgifter, arbetsrotation, förbättringsarbeten och ökad delaktighet i verksamhetens utveckling kan vara sätt där utbildningsresultatet kommer till användning för att utveckla inte bara kunskap, utan också kompetensen hos personalen.

Psyk-E bas har utvecklats med statliga medel och är tänkt att användas på ett kostnadseffektivt sätt för att utbilda personal i många verksamheter. En kritisk fråga är hur utbildningskonceptet ska spridas till, förankras i och användas med bredd i nya organisationer, som inte har varit med att utveckla det. Det borde vara ett kostnadseffektivt sätt att skapa en gemensam grundläggande kunskapsbas för personalgrupper som möter psykiskt sjuka och psykiskt funktionshindrade. För att nå framgång i ett spridningsarbete räcker det inte att tillgängliggöra en serie föreläsningar och olika stödmaterial. Det krävs sannolikt särskilda insatser för att synliggöra att utbildningen finns. Dessutom behövs en medveten organisering för att fler utbildningar ska genomföras. Detta är uppgifter för ansvariga i de organisationer och verksamheter som arbetar med psykiskt sjuka och psykiskt funktionshindrade.

