



RAPPORT 2012:3

# Kompetensutveckling inom psykiatriområdet

En uppföljning av tre utbildningar med mål att inspirera till implementering av nya kunskaper och metoder inom socialtjänstens och psykiatriens verksamheter.

Författare: Helene Hillborg & Rolf Dalin



Kompetensutveckling inom psykiatriområdet, 2012

Kommunförbundet; FoU Västernorrland  
Gånsviksvägen 4  
Box 3014  
871 03 Härnösand  
Tfn: 0611-55 78 50  
Fax: 0611-231 39  
E-post: [info@y.komforb.se](mailto:info@y.komforb.se) |

**Tryck:** Hemströms Tryckeri  
**Omslag:** Kirsi Allberg  
**Omslagsbild:** Photos.com  
**ISSN** 1653-2414  
**ISBN:** 978-91-85613-57-1

## **Sammanfattning**

Från politiskt håll har det riktats fokus på kompetensutveckling och under de senaste åren har olika satsningar genomförts. En sådan satsning kommer från Socialstyrelsen som under 2009-2010 erbjudit resurser i syfte att förstärka kompetensen bland personal som kommer i kontakt med personer med psykiska funktionsnedsättningar inom socialtjänsten och den psykiatriska hälso- och sjukvården. I Västernorrland har det under perioden 2009-2010 bland annat genomförts tre utbildningar med mål att inspirera till implementering av nya kunskaper/metoder i befintlig verksamhet. Denna rapport är en uppföljning av dessa utbildningar. Resultatet visade att de svarande upplevde att deras kunskap och kompetens inom området hade ökat och att utbildningens innehåll stämde väl överens med deras verksamhets inriktning. Trots att de allra flesta uttryckte det som viktigt att kunna omsätta den nya kunskapen i praktiken var det många som uppfattade att de inte lyckats omsätta den nya kunskapen i det praktiska arbetet. Gamla vanor, tid, bristande ledning, bristande samverkan var några orsaker som togs upp.

# Innehållsförteckning

INLEDNING .....	5
Uppdrag .....	6
TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER.....	7
SYFTE.....	10
METOD OCH MATERIAL.....	10
RESULTAT.....	11
Individuella faktorer .....	11
Omgivningsfaktorer.....	14
Samverkan .....	18
Omsätta teori till praktik.....	21
SAMMANFATTNING AV RESULTAT.....	23
AVSLUTANDE REFLEKTIONER .....	24
REFERENSER.....	27

# Inledning

Från politiskt håll har det riktats fokus på kompetensutveckling och under de senaste åren har olika satsningar genomförts. En sådan satsning kommer från Socialstyrelsen som under 2009-2010 erbjudit resurser i syfte att förstärka kompetensen bland personal som kommer i kontakt med personer med psykiska funktionsnedsättningar inom socialtjänsten och den psykiatriska hälso- och sjukvården. I Västernorrland har det under perioden 2009-2010 bland annat genomförts tre utbildningar med mål att inspirera till implementering av nya kunskaper/metoder i befintlig verksamhet.

Dessa utbildningar är:

1. Neuropsykiatrisk utbildning med tillhörande verktyg att använda i det praktiska arbetet till baspersonal under fyra halvdagar samt en dag för uppföljning (522 studenter)
2. Effektiva metoder kring psykiska funktionshinder, 7 hp. (samarbete mellan FoU Västernorrland, Boston University och Umeå Universitet). Vänder sig särskilt till dem som har ansvar för strategisk planering och beslut. Ambitionen har varit att skapa en långsiktig plan för både kunskapsutveckling och implementering i verksamheterna utifrån socialstyrelsens nationella riktlinjer (12 studenter)
3. Vård- och stödsamordnare utbildning – En utbildning om ACT modellen, Case management, Integrerad psykiatri, psykiatrisk rehabilitering, återhämtning och brukarens perspektiv med tillhörande verktyg att använda i det praktiska arbetet för baspersonal. Syftet var att studenterna efter utbildning skulle få möjlighet att arbeta som en aktör i ett vård- och samordnarteam i samverkan mellan kommun och landsting. Examinationen innehöll ett förslag på förbättringar/förändringar på arbetet (29 studenter).

## Uppdrag

Under hösten 2011 fick FoU Västernorrland i uppdrag av Kommunförbundet Västernorrland att följa upp de ovan beskrivna utbildningsinsatserna. Frågor de ville få svar på var:

1. Har de utbildningssatsningar som skett bidragit till ökad kunskap för den personal som deltagit?
2. Uppfattar deltagarna att de har förändrat sitt arbetssätt efter utbildningssatsningarna?
3. Vad har varit hindrande alternativt möjliggörande för att omvandla teorin till praktiskt utförande?

# **Teoretiska utgångspunkter**

## **Att ta till sig och använda ny kunskap**

Att lära handlar om att studenten utifrån sina förkunskaper aktivt bearbetar och införlivar det nya i sin egen tankestruktur. Utifrån tidigare pedagogisk forskning beskriver Hedin (2006, s 312) några grundläggande principer som gynnar lärande. Dessa är bland annat att personen själv måste skapa sin egen förståelse för ämnet hon skall lära om. I detta sammanhang handlar det om vilka erfarenheter och vilken kunskapsnivå studenterna i de olika kurserna har sedan tidigare om målgruppen och deras behov och hur de utifrån denna förförståelse kan applicera den nyförvärvade kunskapen i den egna praktiken. Vidare framhåller Hedin hur viktigt det är för studenter att ställas inför problem som känns meningsfulla att lösa, de skall kunna härledas till den praktiska verksamheten på ett eller annat sätt. Undervisningens innehåll bör då stämma överens med den praktiska verksamhetens inriktning och vision. Även tiden påverkar hur man lär sig. Det är viktigt att varje student får den tid denne behöver för att bearbeta den nya informationen till egen kunskap. Enligt Hedin bör också studenterna få en konstruktiv och detaljerad återkoppling utifrån de förutsättningar som finns på arbetsplatsen som hjälper dem att se vad de har lärt sig. Intresset för ämnet skapar också en egen motivation och vilja att lära.

Det gemensamma för motivationsteorier är att motivation handlar om medvetna handlingar i syfte att nå ett mål. Det är enbart individen som har motivation eller blir motiverad. Motivation är inte något som en grupp eller organisation har. Det är heller inget personlighetsdrag, utan uppstår i samband med att individen interagerar med andra i ett sammanhang, exempelvis med sina arbetskamrater och sin ledning (Abrahamsson & Andersen, 2000, s 141-142). Man brukar också skilja på yttre och inre motivation, där yttre motivation handlar om att sträva efter belöningar eller nå upp till yttre krav. Yttre krav är exempelvis krav som arbetsplatsen ställer för att kunna utföra sina uppdrag. Inre motivation handlar istället om ett egenvärde, om det som värderas positivt, är betydelsefullt eller meningsfullt.

## **Kompetensutveckling**

*Kompetensutveckling* definieras av Ellström (1996) som en beteckning på de olika system och åtgärder som man kan dra nytta av för att höja individers eller grupperns kompetens i ett bestämt avseende. Det kan

handla om när personal eller ledning får möjlighet att utveckla sin yrkesroll genom att genomgå olika former av utbildningar och kurser. Syftet är att förbättra förmågan att klara sina nuvarande och framtida arbetsuppgifter.

Vachnon et al. (2010) framhåller att kompetensutveckling kräver att man tillsammans med den nya kunskapen får en ökad medvetenhet och förståelse för sitt egna praktiska arbete genom att artikulera det i förhållande till det man lärt sig. Det innebär att tillsammans göra återkopplingar och diskutera den nya kunskapen i förhållande till sin arbetsplats och sitt uppdrag.

En chefs intresse för att stödja sina medarbetares lärande likväl som individens intresse av att ta ansvar och skapa goda relationer med sina arbetskamrater och överordnande har här betydelse (Wilhellmson, 2010). Lärandet är alltså en process hos individen som påverkas av vår sociala och kulturella omgivning.

Karasek och Theorell (1990, s 170-172) framhåller att individer också måste få en möjlighet att kontrollera användningen av sina kunskaper bland annat i planeringen av långsiktiga mål och möjligheter att kunna använda sig av alla sina färdigheter – resurser som ger förutsättningar för lärande i arbetet. I en alltför stressfylld arbetsmiljö minskar en individs möjligheter att finna lösningar på nya problem och därmed sannolikheten att lära. De menar vidare att en effektiv inläring sker i situationer som är utmanande, men inte så krävande att den överstiger individens kapacitet.

## **Lärande organisationer**

Begreppet lärande organisationer beskriver de processer och strukturer, det vill säga, den arbetsmiljö som stödjer lärandet i en organisation. I en litteraturgenomgång har Lähteenmäki, Toivonen & Mattila (2001) kommit fram till tre förhållanden som är viktiga för det organisatoriska lärandet: (1) Individens förmåga och möjligheter i organisationen - om organisationen är stödjande och undanröjer hinder för lärande, (2) samarbetsmiljöer - det vill säga miljöer som leder till engagemang i förhållande till organisationens uppdrag och strategier, samt (3) en gemensam inriktning mot framtiden som leder till strukturella förändringar.

Dessa förhållanden främjar också implementering av ny kunskap.



Statens Folkhälsoinstitut (FHI) rapport *Från nyhet till vardagsnytta* definierar implementering utifrån tidigare forskning som en sammanfattning specifika aktiviteter som har till syfte att få en ny idé, metod eller ett nytt program med kända aspekter att bedrivas i ordinarie verksamhet (Guldbrandsson, 2007:20). Rapporten beskriver en implementeringsprocess som startar med en idé eller metod som skall användas för att möta ett behov eller ett problem. Idén presenteras och beslut fattas, i regel på hög nivå inom organisationen. När beslut tagits sker planering, förberedelser och genomförande av de aktiviteter som krävs. Först när metoden tas för given i organisationen, oavsett omorganisation, personalomsättning eller andra förändringar, ses den som institutionaliserad. Rapporten pekar också på omständigheter som har betydelse för implementeringsresultatet, där bland annat metodens relevans för sammanhanget, dess användarvänlighet och fördelar måste stämma överens med organisationens värderingar, normer och inriktning. Vidare framhåller Guldbrandsson med flera (se exempelvis Roberson, et al., 2003; Thomson et al., 2005) att enbart punktinsatser som utbildning och information ofta inte är tillräckligt för ett lyckat resultat. Det handlar istället om att i process kombinera ett antal aktiviteter där utbildning och praktisk träning tillsammans med fortlöpande stöd och vägledning av god kvalitet, involverande av personal i ett tidigt skede, tid och resurser samt återkoppling är avgörande faktorer för implementeringsresultatet.

Sammanfattningsvis är lärande, kunskap- och kompetensutveckling något som sker på flera olika nivåer; individ, socialt och organisatoriskt. Motivation, vilja och förmåga krävs av individen, lärarens pedagogiska arbetssätt påverkar möjligheten att ta in kunskap, interaktionen tillsammans med chef och arbetskamrater spelar in och organisationens form främjar eller försvårar att teori omsätts till praktiskt utförande. Idén att kunskap i arbetslivet bärs av flera faktorer och riskerar att upphöra om någon av dessa utgår kommer att vägleda utvärderingens fortsatta utformning.

## Syfte

Syftet med studien är att följa upp tre utbildningssatsningar inom psykiatriområdet där målet varit att inspirera till implementering av nya kunskaper/metoder i befintlig verksamhet.

Frågeställningar som vi vill ha svar på är:

1. Har de utbildningssatsningar som skett bidragit till ökad kunskap för den personal som deltagit?
2. Uppfattar deltagarna att de har förändrat sitt arbetssätt efter utbildningssatsningarna?
3. Vad har uppfattats som hindrande alternativt möjliggörande för att omvandla teorin till praktiskt utförande?

## Metod och material

För att besvara ovanstående frågeställningar utformades en enkät med frågor utifrån teorier om kompetensutveckling och lärande organisationer. (bilaga 1)

### Urval och genomförande

Tabell 1. Antal/andel deltagare fördelat på typ av utbildning

Typ av utbildning	Population	Urval	Medverkande	Bortfall
Neuropsykiatri	323	97	17 (18 %)	80 (82 %)
Pilotutbildning - Vård- och stödsamordnare utbildning	25	25	9 (36 %)	16 (64 %)
Effektiva metoder kring psykiska funktionshinder	9	9	7 (78 %)	2 (22 %)
Nej, gick inte/fullföljde inte utbildningen			19 (5 %)	

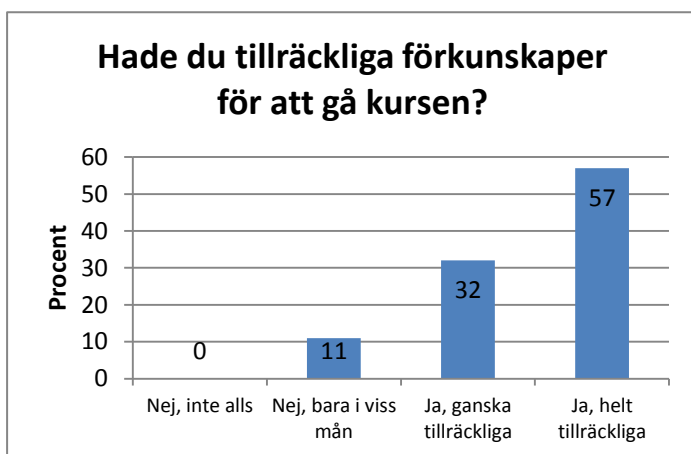
Av de medverkande hade 3 personer avslutat sin anställning på den arbetsplats som de arbetade på när utbildningen genomfördes. Dessa personer är därför inte med i undersökningen.

# Resultat

I följande avsnitt redovisas de medverkandes svar. Redovisningen är uppdelad i fyra delar; *individuella faktorer*, *omgivande faktorer*, *samverkan* samt *att omsätta teori till praktik*.

## Individuella faktorer

Enligt litteraturgenomgången handlar lärande bland annat om att studenten utifrån sina förkunskaper aktivt bearbetar och införlivar det nya i sin egen tankestruktur. Det innebär att personen själv måste skapa sin egen förståelse för ämnet. I detta sammanhang handlar det om vilka erfarenheter och vilken kunskapsnivå studenterna i de olika kurserna hade sedan tidigare om målgruppen och deras behov samt hur de utifrån denna förförståelse kunde applicera den nyförvärvade kunskapen i den egna praktiken. På frågan om deltagarna i undersökningen uppfattade att de hade tillräckligt med förkunskaper för att kunna ta till sig den utbildning de gått svarade 89 procent att de hade ganska eller helt tillräckligt med förkunskaper för att gå kursen.



Figur 1. Inkluderar samtliga utbildningar,  $n=28$

**Utbildning i neuropsykiatri:** 84 procent av deltagarna uppgav att de hade ganska eller helt tillräckliga förkunskaper.

**Pilotutbildningen:** Samtliga uppgav att de hade ganska eller helt tillräckliga förkunskaper.

**Effektiva metoder:** 86 procent uppgav att de hade ganska eller helt tillräckliga förkunskaper.

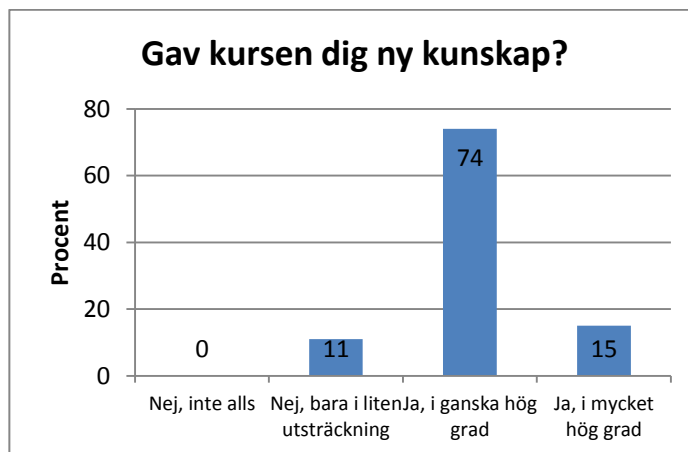
**Samtliga deltagare:** På frågan om deltagarna redan hade de kunskaper som kursen handlade om svarade 48 procent att de hade det till hälften och 19 procent att de hade kunskaperna upp till 80 procent. 4 procent uppgav att de inte alls hade kunskapen och 30 procent att de delvis hade de kunskaper som kursen handlade om.

**Utbildning i neuropsykiatri:** 75 procent uppgav att de redan hade 50-80 % av kunskaperna som kursen handlade om.

**Pilotutbildningen:** 63 procent uppgav att de hade åtminstone hälften av kunskaperna innan.

**Effektiva metoder:** 57 procent uppgav att de redan hade 50-80 % av kunskaperna som kursen handlade om.

Trots deltagarnas tidigare ganska bra kunskaper inom området uppfattade hela 89 procent att kursen givit dem ny kunskap i ganska hög eller i mycket hög grad.



Figur 2. Inkluderar samtliga utbildningar, n=27

**Utbildning i neuropsykiatri:** 75 procent uppgav att de fått ny kunskap i ganska eller mycket hög grad.

**Pilotutbildningen:** Samtliga uppgav att de fått ny kunskap i ganska eller mycket hög grad.

**Effektiva metoder:** Samtliga uppgav att de fått ny kunskap i ganska eller mycket hög grad.

67 procent uppfattade att de genom kursen ökat sin kompetens i ganska eller mycket hög grad.



Figur 3. Inkluderar samtliga utbildningar,  $n=27$

**Utbildning i neuropsykiatri:** 58 procent uppgav att kursen ökat deras kompetens.

**Pilotutbildningen:** 88 procent uppgav att de ökat sin kompetens med ganska eller mycket hög grad.

**Effektiva Metoder:** 57 procent uppgav att de ökat sin kompetens med ganska eller mycket hög grad.

Gemensamt för motivationsteorier är att motivation handlar om medvetna handlingar i syfte att nå ett mål. Inre motivation medför ett egenvärde, att det man gör ses som är viktigt, betydelsefullt eller meningsfullt. På frågan hur viktigt det var för deltagarna att kunna använda sina nya kunskaper i det praktiska arbetet svarade hela 92 procent att det var ganska eller mycket viktigt.



Figur 4. Inkluderar samtliga utbildningar,  $n=26$

**Utbildning i neuropsykiatri:** 83 procent uppgav att det var ganska eller mycket viktigt för dem att få arbeta på det nya sättet.

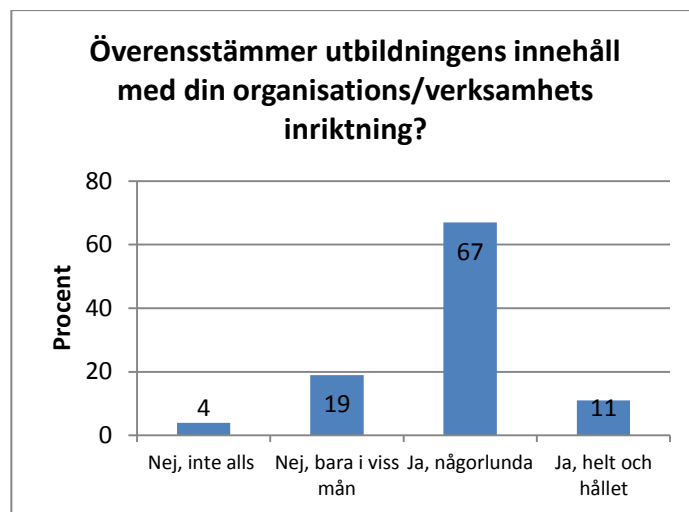
**Pilotutbildningen:** Samtliga uppgav att det var ganska eller mycket viktigt att få arbeta på det nya sättet.

**Effektiva Metoder:** Samtliga att det var ganska eller mycket viktigt att få arbeta på det nya sättet.

## Omgivningsfaktorer

Motivation påverkas också av den omgivande miljön och uppstår enligt teorier i samband med att individen interagerar med andra (arbetskamrater och chefer) i ett sammanhang. Ovan beskrevs att deltagarna uppfattade det som viktigt att omsätta de nya kunskaperna i det praktiska arbetet.

En grundläggande princip som enligt litteraturen gynnar lärande är att ställas inför problem som känns meningsfulla att lösa, de bör då kunna härledas till den praktiska verksamheten på ett eller annat sätt. Målet med undervisningen och innehåll bör alltså stämma överens med den praktiska verksamhetens inriktning och vision. På frågan om deltagarna uppfattade att utbildningen överensstämde med deras organisations/verksamhets inriktning svarade 78 procent att den delvis eller helt gjorde det.



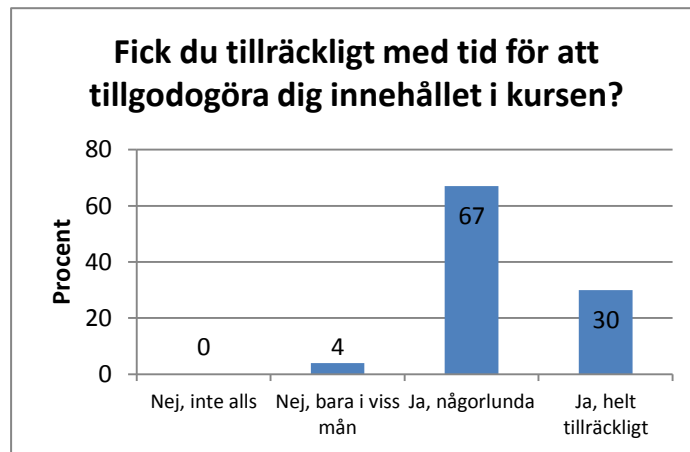
Figur 5. Inkluderar samtliga utbildningar, n=27

**Utbildning i neuropsykiatri:** Samtliga uppgav att utbildningens innehåll stämde någorlunda med verksamhetens inriktning.

**Pilotutbildningen:** Hälften uppgav att utbildningen stämmer överens med verksamhetens inriktning.

**Effektiva Metoder:** 71 procent uppgav att utbildningen överensstämmer med verksamhetens inriktning

Andra grundläggande principer som gynnar lärande är tid. Enligt litteraturen är det viktigt att varje student får den tid denne behöver för att bearbeta den nya informationen till egen kunskap. På frågan om deltagarna uppfattat att de fått tillräckligt med tid för att kunna tillgodogöra sig innehållet i kursen svarade nästan samtliga att de fått någorlunda eller tillräckligt med tid



Figur 6. Inkluderar samtliga utbildningar, n=27

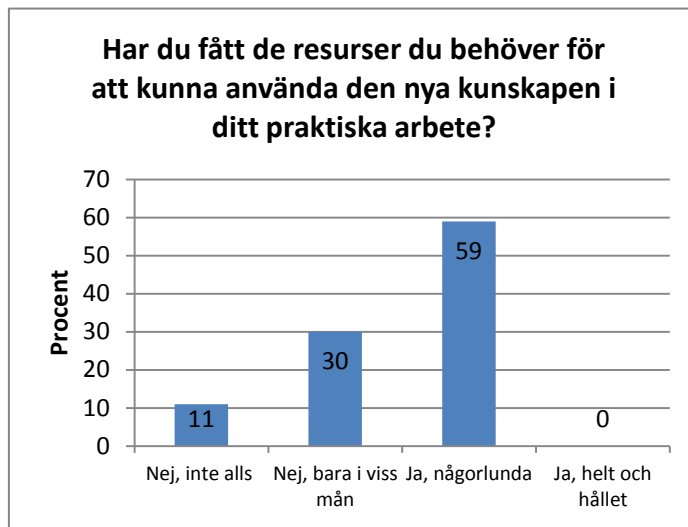
**Utbildning i neuropsykiatri:** Samtliga uppgav att de fått någorlunda eller helt tillräckligt med tid.

**Pilotutbildningen:** Samtliga uppgav att de fått någorlunda eller helt tillräckligt med tid.

**Effektiva Metoder:** 86 procent uppgav att de fått någorlunda eller helt tillräckligt med tid.

I sammanhang som handlar om att implementera ny kunskap eller nya metoder i befintlig verksamhet framhålls det i litteraturen att det är viktigt att inte bara se till hur undervisningen är utformad i klassrummet eftersom implementering i befintlig verksamhet till stor del är beroende av flera faktorer än lärarens och elevens förmåga att lära ut och lära in. På frågan om deltagarna uppfattat att

de fått tillräckligt med resurser för att kunna använda sin nya kunskap i det praktiska arbetet svarade 59 procent att de fått det i någorlunda omfattning.



Figur 7. Inkluderar samtliga utbildningar, n=27

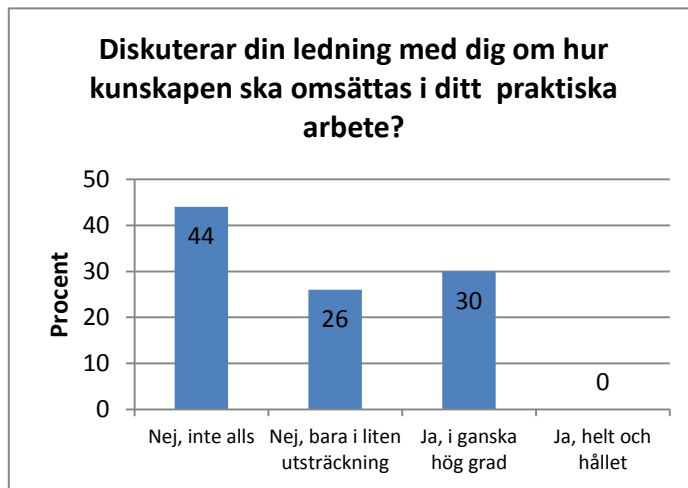
**Utbildning i neuropsykiatri:** 86 procent uppgav att de fått de resurser de behöver någorlunda eller helt och hållet.

**Pilotutbildningen:** 75 procent uppgav att de fått de resurser de behöver någorlunda eller helt och hållet.

**Effektiva Metoder:** 57 procent uppgav att de fått de resurser de behöver någorlunda eller helt och hållet.

För att främja att teoretiskt kunnande omsätts till praktiskt utförande är enligt litteraturen stöd, vägledning och återkoppling från ledningen utifrån de förutsättningar som finns på arbetsplatsen främjande faktorer för ett bra resultat. På frågan om deltagarnas ledning diskuterar med dem om hur deras kunskap skall omsättas i praktiken svarade 70 procent att detta skedde i liten utsträckning eller inte alls.





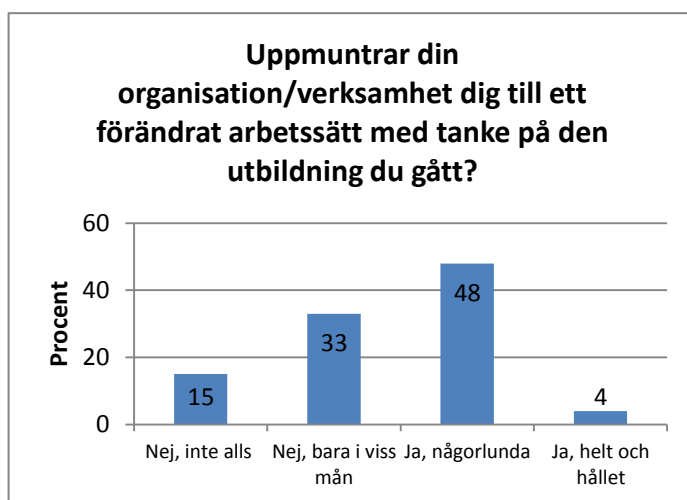
Figur 8. Inkluderar samtliga utbildningar,  $n=27$

**Utbildning i neuropsykiatri:** 75 procent uppgav att de diskuterade i liten utsträckning eller inte alls.

**Pilotutbildningen:** 75 procent uppgav att de diskuterar med sin ledning i liten utsträckning eller inte alls.

**Effektiva Metoder:** 57 procent uppgav att de diskuterade i liten utsträckning eller inte alls.

På frågan om hur viktigt deltagarna uppfattade att stöd i form av uppmuntran från organisationen till ett förändrat arbetssätt med tanke på den utbildning de gått svarade 92 procent att det var ganska eller mycket viktigt för dem och 8 procent att det inte var så viktigt. Drygt hälften av de svarande ansåg att de någorlunda eller helt fick denna uppmuntran.



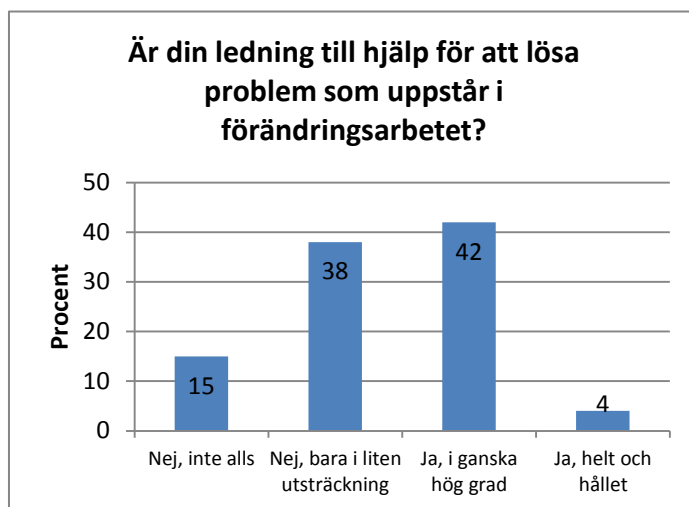
Figur 9. Inkluderar samtliga utbildningar,  $n=30$

**Utbildning i neuropsykiatri:** Samtliga uppgav att det var ganska eller mycket viktigt att få uppmuntran. 58 procent uppgav att de fick denna uppmuntran någorlunda.

**Pilotutbildningen:** 88 procent uppgav att det var ganska eller mycket viktigt att få uppmuntran. 38 procent uppgav att de fick denna uppmuntran någorlunda.

**Effektiva Metoder:** 85 procent uppgav att det var ganska eller mycket viktigt att få uppmuntran. 38 procent att de fick denna uppmuntran någorlunda eller helt.

Litteraturen framhåller även att en chefs intresse för att stödja sina medarbetares lärande är betydelsefullt vid implementering av kunskap i den praktiska verksamheten. 83 procent svarade att de uppfattade det som ganska eller mycket viktigt att få hjälp med problemlösning för att kunna arbeta på ett nytt arbetssätt. 46 procent uppgav vidare att deras ledning i ganska hög grad eller helt och hållet varit till hjälp vid problemlösning som uppstår i förändringsarbetet



Figur 10. Inkluderar samtliga utbildningar, n=26

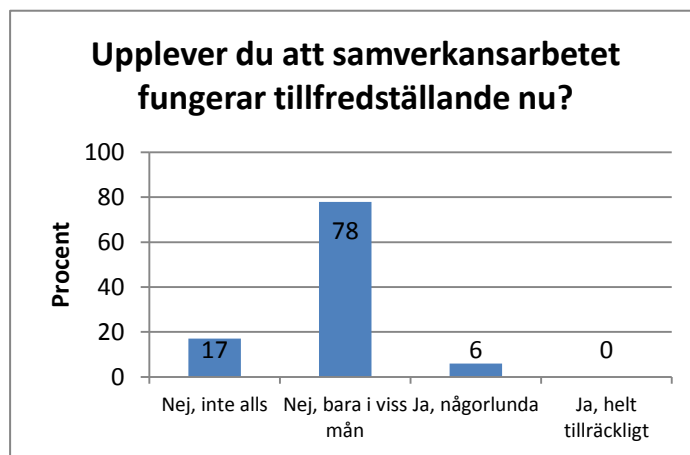
**Utbildning i neuropsykiatri:** 92 procent uppgav att det var ganska eller mycket viktigt att få hjälp med problemlösning. 58 procent uppgav att de fick det i ganska hög grad eller helt och hållet.

**Pilotutbildningen:** 88 procent uppgav att det var ganska eller mycket viktigt att få hjälp med problemlösning. 25 procent uppgav att de fick det i ganska hög grad.

**Effektiva Metoder:** Hälften uppgav att det var viktigt eller mycket viktigt att diskutera problemlösning. Hälften uppgav att de fick det i ganska hög grad.

## Samverkan

Delar av utbildningsprogrammets innehåll i praktiskt arbete kräver enligt deltagarna en formell samverkan med andra aktörer (75 %). På frågan om denna samverkan formellt genomförts svarade 83 procent att samverkan skedde i liten utsträckning (50 %) eller inte alls (33 %). De flesta uppfattade att samverkansarbetet inte fungerade tillfredställande.



Figur 11. Inkluderar samtliga utbildningar, n=18

**Utbildning i neuropsykiatri:** 58 procent uppgav att samverkan krävs för att kunna utföra arbetet. 85 procent uppgav att en formell samverkan inte genomförts och samtliga uppgav att samverkan inte fungerade alls eller bara i viss mån.

**Pilotutbildningen:** Samtliga uppgav att formell samverkan krävs för att utföra arbetet enligt utbildningens innehåll. Samtliga uppgav att samverkan genomförts i liten utsträckning. Samtliga uppgav att samverkan bara fungerar tillfredställande i viss mån eller inte alls.

**Effektiva Metoder:** 80 procent uppgav att samverkan krävs för att kunna utföra arbetet enligt utbildningens innehåll, 50 procent uppgav att samverkan genomförts i ganska hög grad. 75 procent att den bara fungerade tillfredställande i viss mån.

## Öppna svar kring hinder och möjligheter för samverkan

Nedan ges exempel på vad som deltagarna uppfattar vara hinder för samverkan och vad som möjliggör samverkan.

### Har möjliggjort en samverkan:

*"Kunskapen möjliggör och skapar intresse för samverkan."*

*"Egna initiativ har möjliggjort en samverkan"*

### Har hindrat att möjliggöra en samverkan:

*"Det saknas ett gällande samverkansavtal mellan kommun/landsting för psykiskt funktionshindrade."*

*"Man verkar inte vilja samarbeta utanför gränserna eller ens hitta sätt hur man kan göra det."*

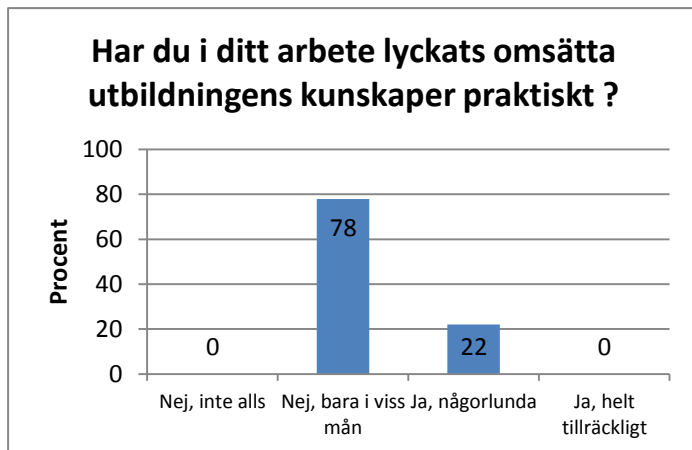
*"Hinder pga. lite tid och resurser från annan myndighet, ev. brist på intresse att samverka."*

*"ledningen"*

*"I det vardagliga arbetet fungerar samarbetet omkring enskilda personer tillfredsställande. När det gäller det nya arbetssättet finns ingen samverkan eller samsyn på högre nivå (chef/politiker) och därför har arbetssättet inte kunnat implementeras i det praktiska arbetet."*

## Omsätta teori till praktik

Slutligen redovisas hur deltagarna uppfattar att de lyckats omsätta sina nya kunskaper i det praktiska arbetet. 78 procent ansåg att detta bara skett i viss mån.



Figur 12. Inkluderar samtliga utbildningar, n=23

**Utbildning i neuropsykiatri:** 83 procent uppgav att de bara lyckats omsätta kunskaperna i viss mån.

**Pilotutbildningen:** 86 procent uppgav att de bara lyckats omsätta kunskaperna i viss mån.

**Effektiva Metoder:** Hälften uppgav att de lyckats omsätta kunskaperna i ganska hög grad.

## Öppna svar kring hinder och möjligheter att omsätta utbildningens kunskaper i det praktiska arbetet.

### Har möjliggjort:

*"Det är möjliggjort av att kliniken jag jobbar på vill använda detta arbetssätt."*

*"Har mycket klienter med neuropsykiatri diagnos och problematik. Flera bra samarbeten med NPF enheten runt klienter där jag också lärt mig mycket."*

*"Eget intresse"*

## Har hindrat:

"låst i gamla arbetssätt."

"Tid och resurser är ett hinder - förändringsarbete är tidskrävande. Delar av kunskapen finns redan i verksamheten men det brister nog i möjligheten att följa upp och utvärdera den befintliga kunskapen och sedan utveckla vidare."

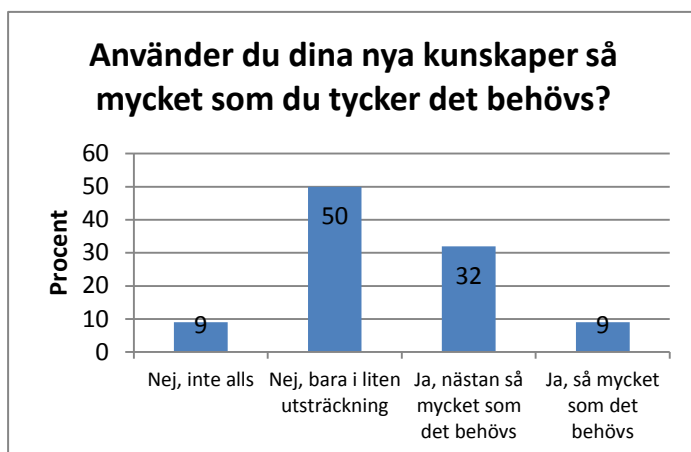
"Behöver lära mig mycket mer ..."

"Inget stöd från ledningen som ansåg att vi skulle ha en annan målsättning ett annat tänk."

"Att det inte finns någon samsyn från "högre nivå" på arbetssättet."

"Största hindret är att inte alla i arbetslaget har gått utbildningen."

Slutligen uppger 41 procent att de använder sin kunskap nästan eller så mycket som det behövs i arbetet.



Figur 13. Inkluderar samtliga utbildningar, n=22

**Utbildning i neuropsykiatri:** 66 procent uppgav att de bara använde de nya kunskaperna i liten utsträckning eller inte alls.

**Pilotutbildningen:** 67 procent uppgav att de använde de nya kunskaperna i liten utsträckning eller inte alls.

**Effektiva Metoder:** 74 procent uppgav att de använder sina kunskaper nästan så mycket som det behövs eller så mycket som det behövs.

## Sammanfattning av resultat

- Nästan samtliga ansåg att det var viktigt att omsätta den nya kunskapen i det praktiska arbetet, men över hälften ansåg att de använde sin kunskap i för liten utsträckning.
- De flesta uppgav att deras förkunskaper var tillräckliga och att de fått tillräckligt med tid för att kunna ta till sig den nya kunskapen som utbildningen erbjöd.
- Ca två tredjedelar av de svarande ansåg sig redan ha goda kunskaper inom området, men utbildningen medförde ändå en ökad kunskap och kompetens för flertalet av deltagarna.
- Utbildningen ansågs av de flesta stämma överens med deras organisations/verksamhets inriktning.
- Flertalet uppgav att diskussioner med ledningen om hur den nya kunskapen skulle omsättas i det praktiska arbetet förekom i liten utsträckning.
- De flesta uppgav att det var viktigt att deras ledning uppmuntrade dem till att arbeta på det nya arbetssätt som utbildningen visat. Häften av deltagarna uppfattade att de fick denna uppmuntran.
- Flertalet uppfattade att det var viktigt att få stöd med problemlösning utifrån det nya arbetssättet och nästan hälften uppfattade att ledning gav den hjälpen.
- Flertalet uppfattade att det samverkansarbete som förväntades med det nya arbetssättet inte fungerade tillfredsställande. Bristande ledning och struktur angavs som orsaker till att det inte fungerade.
- Flertalet uppfattade att de inte lyckats omsätta den nya kunskapen i praktiskt arbete. Gamla vanor, tid, resurser, bristande ledning och behov av ytterligare kunskap var några orsaker som togs upp.

Positivt	Negativt
Ökad kunskap	Bristande stöd från ledningen vid förändringsarbetet i praktiken
Ökad kompetens	Bristande samverkan utifrån det nya arbetssättet
Tillräckligt med tid	Svårigheter att omsätta kunskapen i praktiken
Utbildning i linje med organisationens inriktning	

## Avslutande reflektioner

En mycket omdiskuterad inriktning inom socialtjänsten har under det senaste decenniet varit evidensbaserad praktik (EBP). Det är väl knappast någon som motsätter sig att beslut och stödinsatser grundar sig på så god kunskap som möjligt, men vägen från teori till det praktiska arbetet har visat sig kunna vara både lång och svår (Vachon, Durand, & LeBlanc, 2010).

De problem som diskuteras är ofta nära förknippade med organisationens uppbyggnad, kultur och kunskapssyn. För att underlätta att ny kunskap införlivas i det praktiska arbetet kan olika undervisningssätt användas. För att vidmakthålla och utveckla en evidensbaserad praktik framhåller Kinsella (2000) att en kontinuerlig kunskapsutveckling inbyggd i arbetsschemat är att föredra framför enstaka föreläsningar för att öka kompetensen och hålla sig à jour med ny kunskap.

Några systematiska kunskapsöversikter har också funnit evidens att enbart föreläsningar har svårt att kunna påverka så att det sker en förändring i det vardagliga praktiska arbetet (Roberson, Umble, & Cervero, 2003; Thomson O'Brien, Freemantle, Oxman, et al., 2005). En kontinuerlig kunskapsinhämtning *Continual education* (CE) som är ständigt pågående, interaktiv, relevant för sitt sammanhang och baseras på de behov som finns i verksamheten kan istället leda till bättre resultat (Thomson et al., 2005). CE innebär ett reflektivt lärande, vilket är en process där den yrkesverksamme kritiskt granskar och bedömer hur denne själv utför sitt arbete. Det är ett sätt att kunna sätta ord på sina kliniska resonemang och en hjälp att se när det förväntade resultatet inte kommer eller när man inte använt sig av de metoder som för tillfället visat sig vara de mest effektiva.

Utifrån ovan beskrivna är tid för reflektion en viktig faktor för kunskapsutveckling. Forskning om *Reflective practice* inom området omvårdnad, medicin och utbildning har visat att metoden kan ge stöd till en utveckling; dels vara en hjälp för de yrkesverksamma att använda sig av forskningsresultat och dels en hjälp för att uppnå varaktiga förändringar i det praktiska arbetet. Processen behöver dock understödjas av och underlättas genom olika undervisningsformer. Exempel på sådana är studiecirkel där man kri-



tiskt granskar olika incidenter, fall eller varandras journaler och sedan konstruktivt diskuterar förändringar och förbättringar som ett steg i att använda sig av kunskapsbaserad praktik (Vachon, Durand & LeBlanc, 2010).

När vi relaterar utvärderingens resultat om implementering av förvärvade kunskaper, till ovanstående kunskap om reflektivt lärande och reflektiv praktik, kan vi säga att organisationernas och ledningarnas strategier för stödjande av successivt lärandet och lärande i praktiken skulle kunna öka implementeringen av ny kunskap.

Vår undersökning visade också brister vad gäller samverkan mellan olika organisationer. Vi genomgår en samhällsprocess som menar att vi skall bemöta individen utifrån ett helhetsperspektiv men kunskapsmässigt gör vi inte det. Vi har delat in kunskapen om människan i olika dimensioner, så som biologiska, psykologiska och sociala. Dessa dimensioner speglar av sig i hur vårt välfärdssystem är uppbyggt. Personer med sammansatta behov, vilket ofta är en verklighet för personer med psykiska funktionsnedsättningar, möter en allt mer fragmenterad omvärld på det sättet att de måste möta en stor samling av olika aktörer för att få sina grundläggande behov tillgodosedda.

I litteratur om samverkan redovisas en rad olika argument för samverkan (se t.ex. Huxham, 1996). Exempel på sådana argument är ökad effektivitet, ökade resurser, kunskap, kompetens och ansvar. Det innebär också en minskad risk att personen som behöver stöd inte faller mellan stolarna. Flera studier redovisar också främjande och hindrande faktorer för samverkan (se t.ex. Danermark & Kullberg, 1999; Germundsson, Hillborg & Danermark, 2011; Huxham, 1996). Samverkansaktiviteternas eventuella framgång påverkas exempelvis av erfarenhet och kunskap om samverkan, grad av förankring i organisationen, ledningens engagemang och tydlighet, makt, mål och syfte med att samverka, resurser (tid, ekonomi och personal) skilda perspektiv samt uppfattningar och myter om varandra (Germundsson, 2011).

Det framkom i denna studie att de svarande uppfattade en bristande ledning i samverkansaktiviteterna. Det är tyvärr ingen ovanlig förekomst. Forskning om samverkan visar att det ofta råder

brist avseende ledningsfunktioner, den är ofta otydlig eller saknas helt (Danermark, 2004).

Utifrån ovan redovisad litteratur om samverkan mellan organisationer finns några faktorer att ta fasta på:

- En tydlig ledning, förankring i organisationen på alla nivåer
- Ett klart uttalat mål
- Tillräckligt med resurser
- Skillnader mellan organisationer identifieras och respekteras

## Referenser

- Abrahamsson, B., & Andersen, J.-A. (2000). *Organisation - att beskriva och förstå organisationer*. Malmö: Liber Ekonomi.
- Danermark, B. (2004). *Samverkan – en fråga om makt*. Örebro: LäroMedia.
- Danermark, B. & Kullberg, C. (1999). *Samverkan. Välfärdstatens nya arbetsform*. Lund: Studentlitteratur.
- Ellström, P.-E. (1996). *Arbete och lärande - förutsättningar och hinder för lärande i dagligt arbete*. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Germundsson, P. (2011). *Lärare, socialsekreterare och barn som far illa. Om sociala representationer och interprofessionell samverkan*. Doktorsavhandling, Studies from The Swedish Institute for Disability Research, No 36. School of Health and Medical Science: Örebro Universitet.
- Germundsson, P. Hillborg, H & Danermark, B. (2011). Interagency collaboration in vocational rehabilitation for persons with mental health problems: the perspective of the service users and the professionals. *Disability & Society*, 26(6), 699–713.
- Guldbrandsson, K. (2007:20). *Från nyhet till vardagsnytta. Om implementeringens mödosamma konst*. Statens folkhälsoinstitut.
- Hedin, A. (2006). *Lärande på hög nivå. Idéer från studenter, lärare, och pedagogisk forskning som stöd för utveckling av universitetsundervisning*. Uppsala: Uppsala Universitet, avdelningen för universitetspedagogisk utveckling.
- Huxham, C. (ed.) (1996). *Creating collaborative advantage*. London: Sage.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work - stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books, Inc., Publishers.
- Lätheenmäki, S., Toivonen, J., & Mattila, M. (2001). Critical aspects of organisational learning, research and proposals for its measurements. *British journal of management*, 12, 113-129.

- Roberson, M., Umble, K., & Cervero, R. (2003). Impact studies in continuing education for health professionals: update . *Journal of continuing education in the health professions*, 23, 146-156.
- Thomson O'Brien, M., Freemantle, N., Oxman, A., Wolf, F., Davis, D., & Herrin, J. (2005). Continuing education meetings and workshops: effects on professional practice and health care outcomes. *Cochrane Database of Systematic Reviews*.
- Vachon, B., Durand, M.-J., & LeBlanc, J. (2010). Empowering occupational therapists to become evidence-based work rehabilitation practitioners. *Work*, 37, 119-134.
- Wilhellmson, L. (2010). kompetensbärande relationer mellan chef och medarbetare. i A. Härenstam, & E. Bejerot (Red.), *Sociala relationer i arbetslivet* (ss. 157-172). Malmö: Gleerups.

# Kompetensutveckling inom psykiatriområdet

En uppföljning av tre utbildningar med mål att inspirera till implementering av nya kunskaper/metoder i befintlig verksamhet.

Från politiskt håll har det riktats fokus på kompetensutveckling och under de senaste åren har olika satsningar genomförts. En sådan satsning kommer från Socialstyrelsen som under 2009-2010 erbjudit resurser i syfte att förstärka kompetensen bland personal som kommer i kontakt med personer med psykiska funktionsnedsättningar inom socialtjänsten och den psykiatriska hälso- och sjukvården. I Västernorrland har det under perioden 2009-2010 bland annat genomförts tre utbildningar med mål att inspirera till implementering av nya kunskaper/metoder i befintlig verksamhet. Denna rapport är en uppföljning av dessa utbildningar.

## Författarpresentation

Helene Hillborg, Medicine dr. Arbetar som forskare och FoU-handledare vid FoU-Västernorrland

Rolf Dalin, statistiker och forskningsstöd vid FoU-Västernorrland.

**FoU-Västernorrland** finansieras av kommunernas socialtjänster i Västernorrland med Kommunförbundet Västernorrland som huvudman. Enhetens uppdrag är att fånga upp ideér och stödja forsknings-, utvecklings- och uppföljningsprocesser inom socialtjänsten samt att göra dessa tillgängliga för socialtjänstens personal. mer information om FoU Västernorrland finns på [www.fouvasternorrland.se](http://www.fouvasternorrland.se)