



FoU Rapport 74:2013

Gör ökad kompetens skillnad?

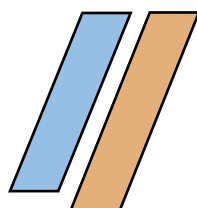
En studie av en gemensam kompetenssatsning mellan Luleå kommun och Norrbottens läns landsting

Maria Andreasson
Åsa Gardelli, handledare

Besöksadress:
Västra varvsgatan 11 Luleå

Telefon:
0920-20 54 00 vx

FoU Norrbotten är en fristående verksamhet inom Kommunförbundet Norrbotten. Vill du veta mer om vårt arbete eller ladda hem tidigare FoU rapporter . Gå till www.founorrbotten.se



FoU NORRBOTTEN

Sammanfattning

Luleå kommun har tillsammans med Norrbottens läns landsting under tiden 2009-2012 gjort en gemensam satsning på kompetensutveckling för personal som i sitt arbete möter personer med neuropsykiatriska diagnoser. Målsättningen med utbildningsinsatserna har varit att förbättra förutsättningarna för personer med neuropsykiatriska diagnoser inom vård och behandling, boende och vardagsstöd samt bidra till meningsfull sysselsättning och rehabilitering till arbete. Under projekttiden har personalen erbjudits ett antal föreläsningar och utbildningar.

I denna utvärdering har vi valt att undersöka vad kompetenssatsningen har fått för effekter i verksamheterna, för de kunder/brukare/klienter/patienter som personalen möter i sitt arbete, för samverkan mellan olika aktörer samt för enskild personal. Ytterligare en intention med utvärderingen har varit att verksamheterna ska kunna dra lärdom av det som framkommit samt att erfarenheterna delges andra verksamheter.

I arbetet med att utvärdera användes en enkätundersökning som skickades ut till all personal som omfattades av projektet, oavsett om man hade deltagit i kompetenssatsningen eller ej. Inom projektet genomfördes ett antal föreläsningar, en universitetsutbildning, en webbaserad utbildning samt en studiecirkel.

Utifrån utvärderingen kan man konstatera att utbildningssatsningen har varit lyckad och att personal upplever att de har fått ökad kunskap och kompetens samt att det har gett effekter i verksamheterna och för de personer som personalen möter i sina arbeten. Dock kan man uppmärksamma att det finns mycket mer att önska när det gäller att ta tillvara den kunskap som personalen fått genom utbildningarna. Bland personalen som i sitt dagliga arbete har kontakt med brukare/kunder/klienter/patienter finns det mycket vilja att utveckla verksamheterna vidare samt att utvecklas själv i sitt arbete. Det ges dock inte alltid möjlighet till detta. Det har framkommit att det är viktigt att en sådan här satsning är väl förankrad hos arbetsledning och att det finns en plan för att gå vidare när utbildningarna har genomförts.

Förord

Denna rapport har kommit till för att undersöka om den satsning som har gjorts genom projektet ”Hedvig” har fått den effekt som var målsättningen med projektet. Arbetet med rapporten har skett på uppdrag av projektet Hedvigs styrgrupp, FoU Norrbotten och Luleå tekniska universitet. Maria Andreasson, handläggare vid socialförvaltningen i Luleå kommun, har varit huvudansvarig för uppdraget att utvärdera projektet Hedvig och för insamling av material liksom för rapportskrivandet. Åsa Gardelli, biträdande professor vid Luleå tekniska universitet, har handlett vid utvärderingen och varit delaktig i utformandet av utvärderingsmetoder samt medförfattare till rapporten.

Luleå, november 2012

Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
Förord.....	3
Bakgrund.....	1
<i>Utbildningsinsatser inom projektet Hedvig</i>	<i>2</i>
<i>Utbildningsmaterial.....</i>	<i>3</i>
Inledning.....	4
<i>Några centrala begrepp.....</i>	<i>4</i>
<i>Syfte och frågeställningar.....</i>	<i>6</i>
Metod.....	7
<i>Urval.....</i>	<i>8</i>
<i>Etiska överväganden.....</i>	<i>8</i>
Resultat.....	9
<i>Utvärdering av basutbildningen.....</i>	<i>9</i>
<i>Resultat av enkät.....</i>	<i>9</i>
<i>Resultat av genomläsning av samtliga utvecklingsarbeten</i>	<i>14</i>
<i>Resultat av fokusgruppsamtal med utvalda grupper</i>	<i>14</i>
<i>Resultat av utbildningsmaterial.....</i>	<i>15</i>
<i>Resultat utifrån syftets frågeställningar</i>	<i>15</i>
<i>Metodologiska reflektioner.....</i>	<i>16</i>
Diskussion.....	16
Referenslista.....	20
<i>Opublicerat material</i>	<i>21</i>
Bilagor	22
<i>Enkät - Projektet Hedvig</i>	<i>22</i>

Bakgrund

I oktober 2008 gjorde socialförvaltningen i Luleå kommun tillsammans med Vuxenpsykiatrien vid Norrbottens läns landsting en gemensam ansökan om projektmedel för att möjliggöra en kompetensutvecklingsåtgärning för personal som i sin verksamhet möter personer med neuropsykiatriska diagnoser. I ansökan står att syftet bl.a. är att: ”förstärka kompetensen bland personal som i sitt arbete kommer i kontakt med personer med psykisk funktionsnedsättning”.

Medel erhöles för att genomföra en kompetensåtgärning som benämndes ”projektet Hedvig”. Inom projektet har det erbjudits ett antal föreläsningar och utbildningar till personal inom Luleå kommun och Norrbottens läns landsting, samt i mån av plats även till verksamheter i övriga länet. Projektet har pågått från 2010 och avslutas under 2012.

Genom psykiatrireformen har kommunens socialtjänst och landstinget fått nya åtaganden som kräver ökad kompetens och en nära samverkan inom de olika organisationerna. Kommunens och landstingets kunskaper måste förenas och målet för de samlade insatserna är att kunna skapa förutsättningar för att personer med neuropsykiatriska diagnoser ska kunna leva ett gott liv oberoende av begränsningar.

Kunskapen om neuropsykiatriska diagnoser finns i varierande omfattning bland personalen i de olika organisationerna och uppfattningen var att personalens kompetens måste öka för att kunna tillgodose de varierande behov som gruppen har.

Målgruppen för kompetenshöjningen har varit de personalgrupper, inom de olika organisationerna, som arbetar med utredning/beslut, verkställighet, behandling, genomförande och uppföljning av insatser. Tyngdpunkten på åtgärningen kom att ligga på personal som direkt möter kund/brukare/klient/patient dagligen i sitt arbete. Fortsättningsvis kommer i rapporten ordet ”brukare” att användas.

Målet med insatsen i projektet var att förbättra förutsättningarna för personer med neuropsykiatriska diagnoser inom följande tre behovsområden:

- Vård och behandling
- Boende och vardagsstöd
- Meningsfull sysselsättning och rehabilitering till arbete

De verksamhetsområden som ingått i projektet Hedvig är följande:

- Luleå kommun, socialförvaltningen/stöd och omsorg
- Luleå kommun, socialförvaltningen/individ och familj
- Norrbottens läns landsting, akutpsykiatri
- Norrbottens läns landsting, missbruk- och beroendeenheten

- Norrbottens läns landsting, närpsykiatri

Förutom dessa verksamhetsområden har inbjudningar gått ut till kommuner och landstingets andra verksamheter i övriga länet, när det gäller föreläsningarna.

Utbildningsinsatser inom projektet Hedvig

De föreläsningar och utbildningsinsatser som erbjudits inom projektet Hedvig har varit:

Basutbildning dag 1

Under denna dag deltog totalt 409 personer, varav 216 var från de verksamheter som tillhör projektet. Övriga deltagare var från länets övriga kommuner och verksamheter inom landstinget. Syftet med basutbildningens första dag var att säkerställa en gemensam kunskapsbas. Innehållet var teoretiskt och innefattade det medicinska perspektivet med begrepp och definitioner av de olika funktionsnedsättningarna samt utredningsprocesser och diagnoskriterier. Dagen behandlade även komplicerade tillstånd inklusive missbruk. Brukarorganisationen Attention deltog också under dagen och delgav sina erfarenheter om hur det är att leva med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.

Basutbildning dag 2

Under denna dag deltog 291 personer från verksamheter inom projektet. Basutbildningens andra tillfälle var mer praktiskt inriktat, med föreläsningar och praktiska inslag. Den innehöll det organisatoriska perspektivet med olika modeller för stöd: vem gör vad mellan kommun och landsting när det gäller stöd, boende, fritid och sysselsättning? I det pedagogiska perspektivet behandlades pedagogiskt förhållningssätt, att stärka det positiva och se möjligheter, kommunikation som når fram samt riskhantering. Deltagarna genomförde övningar i mindre grupper där man reflekterade över sin egen yrkesroll. Även denna dag deltog brukarorganisationen Attention och man diskuterade brukarinflytande och samverkan.

Kunnautbildningen

En webbaserad pilotutbildning inom neuropsykiatri genomfördes med 20 deltagare som representerade de olika verksamheterna inom projektet. Två handledare utsågs som höll i de fyra utbildningstillfällena. Utbildningen byggde på förinspelade föreläsningar, gruppdiskussioner och redovisningar. Deltagarna gjorde också fördjupningsuppgifter mellan utbildningstillfällena. Av de 20 deltagare som anmälde sig från början var det 16 personer som slutförde utbildningen. Syftet med att genomföra utbildningen var att ta reda på om det var en bra metod att använda för utbildning. Man valde dock att inte gå vidare med denna utbildningsmodell p.g.a. upphovsrätten till materialet. För såväl Luleå kommun som Norrbottens läns landsting hade det varit en fördel att ha tillgång till utbildningsmaterialet för att kunna återanvända det vid behov exempelvis för nyanställd personal.

Universitetsutbildning vid Institutionen för konst, kommunikation och lärande vid Luleå tekniska universitet

I universitetsutbildningen ”Specialpedagogiska perspektiv och strategier i möten med personer som har neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, 7.5 hp” deltog 143 personer och ca 70 % slutförde kursen med högskolepoäng eller kursintyg. Kursdeltagarna träffades i tre olika grupper, med liknande innehåll, med en träff i månaden under en termin. Kursen var uppbyggd med föreläsningar och uppgifter som skulle göras till varje träff. I slutet gjordes ett utvecklingsarbete gruppvis, som skulle leda till någonting som kunde vara till nytta för den verksamhet deltagarna arbetar i.

Studiecirkel utifrån Bo Hejlskov Elvéns bok ”Problemskapande beteende vid utvecklingsmässiga funktionshinder”

Studiecirkeln genomfördes av ett par arbetsgrupper, genom att man träffades vid 10 tillfällen. Inför varje träff hade alla läst ett kapitel som diskuterades. Totalt deltog 20 personer.

Föreläsning med Bo Hejlskov Elvén,

I föreläsningen ”Problemskapande beteende” med Bo Hejlskov Elvén deltog 645 personer, fördelade på två dagar med liknande innehåll. Dagen syftade till att öka kunskap om och förståelse för olika typer av problemskapande beteenden. Föreläsningen byggde på Hejlskov Elvéns teori om problemskapande beteende utifrån principerna med ansvar och kontroll, samt praktisk metod i hur man handskas med våld, självskada, skadegörelse, vägran, glåpord och hot. Metoden tar utgångspunkt i brukarnas funktionsnedsättningar och bygger på låg-affektivt tänkande med bas i affektteori och neuropsykologi.

Föreläsning med Per-Axel Karlsson

I föreläsningen, som handlade om droger och neuropsykiatri, deltog 522 personer, fördelat på två halvdagar. Syftet med föreläsningen var att ge personalen nyvunnen kunskap och förståelse kring neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och missbruk.

Föreläsning med Susanne Bejerot

Föreläsningen med Susanne Bejerot handlade om tvångssyndrom. Inbjudan gick till en mindre grupp jämnt fördelat mellan kommun och landsting.

Föreläsning med Svenny Kopp

I föreläsningen, som benämndes ”Flickor med ADHD”, deltog 365 personer, fördelat på två dagar. Föreläsningen visade på de skillnader som finns när det gäller flickor och pojkar med ADHD-diagnos.

Utbildningsmaterial

Under projektet har en film producerats tillsammans med en projektanställd filmproducent inom Norrbottens läns landsting. Filmen producerades i utbildningssyfte och den visar på hur olika yrkesverksamma ser på funktionsnedsättningar, vad som är viktigt att tänka på som personal i mötet med personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar samt vilka svårigheter man kan stöta på. Syftet med filmen har också varit att bidra till ökad förståelse och kunskap samt att förändra attityder om neuropsykiatri.

Projektet Hedvigs arbetsgrupp, som har arbetat med filmen, har haft ett nära samarbete med representanter för brukarorganisationen Attention. Brukare och anhöriga har också medverkat i filmen.

I samverkan med Institutionen för konst, kommunikation och lärande vid Luleå tekniska universitet har ett utbildningsmaterial tagits fram som ett komplement till filmen. Syftet med filmen tillsammans med utbildningsmaterialet var att användas som en hjälp till att fördjupa tidigare inhämtade kunskaper och att användas långsiktigt i personalgrupperna inom verksamheterna.

Syftet med projektet Hedvig har varit att öka kompetensen bland personalen för att kunna möta de nya krav som kommer med ökade kunskaper om diagnoser inom neuropsykiatri. Det handlar om att ge personal den nya kunskap som finns, men också att var och en tar ansvar för att omsätta sin kunskap i kompetens som är användbar i arbetet.

Inledning

Några centrala begrepp

Kompetens

Begreppet kompetens började användas under 1980-talet inom arbetslivet. Innan dess pratade man om personalutbildning. Att ha formell kompetens innebär att man har en viss dokumenterad utbildning. Även om man har den formella kompetensen kanske man inte har tillräcklig individuell kompetens för uppgiften. Individuell kompetens handlar om att utföra någonting, att lösa en uppgift och på så sätt är kompetensen knuten till en individ och den uppgift som ska utföras. (Granberg 2004, Keen 1990). Individuell kompetens är ett sammansatt begrepp som består av olika delar. Keen (1990) beskriver individuell kompetens som en förmåga:

- Att klara en situation
- Att handla
- Att se framåt och ana vad framtiden kommer att kräva

Enligt kompetensutredningen (SOU 1991:56) finns det många olika definitioner av kompetens, varav en är att man som enskild har ”tillräckliga kunskaper för en viss befattning”.

Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF)

I projektansökan beskrivs målgruppen som man ska få ökad kunskap om, som: ”personer med neuropsykiatriska funktionshinder, DAMP, ADHD, AUTISM, ASPERGER samt i många fall, i kombination med missbruk”.

Det finns mycket skrivet om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar i böcker, rapporter, artiklar m.m. Kunskaper och åsikter om olika definitioner går isär och neuropsykiatriska funktionsnedsättningar debatteras i olika sammanhang.

Enligt en fokusrapport framtagen av Jakobsson (2005) är neuropsykiatri

”symptom och svårigheter som har sin grund i hjärnan och hjärnans funktion”. Vidare beskriver Jakobson att de diagnostiska kriterierna för exempelvis schizoid personlighetsstörning i stort sett stämmer överens med kriterierna för Aspergers syndrom, och att borderline personlighetsstörning har många gemensamma drag med ADHD. Skillnaden är, enligt Jakobson, att Aspergers syndrom och ADHD är utvecklingsrelaterade funktionsnedsättningar som är medfödda eller som har debuterat tidigt i barndomen och som påverkat den normala utvecklingen.

Även om autism har blivit mer känt och mer kunskap har framkommit om funktionsnedsättningen är det fortfarande svårt att ställa diagnos, enligt Wing (2012). Ännu finns inga helt säkra tester för att ställa diagnosen autism och heller inga som kan skilja mellan undergrupper inom det autistiska spektrat. Beteenden som är symptomatiska för diagnosen autism är, enligt Wing, exempelvis svårigheter i social interaktion, språksvårigheter, svårigheter att fantisera och repetitiva stereotypiska aktiviteter. Bejerot (2004) skriver att det är svårt för patienter med psykisk sjukdom att få diagnos och att få vård. Speciellt svårt är det för personer med misstänkta neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Dessa patienter får vänta i årslånga köer för utredning. Bejerot påtalar vikten av att få en diagnos fastställd och skriver om svårigheterna i att upptäcka de neuropsykiatriska funktionsnedsättningarna genom att de ofta döljs av andra psykiska symtom. Vuxna som söker för sina svårigheter har, enligt Bejerot, även lärt sig att dölja och hitta strategier för att hantera dem. Wing (2012) menar att det är viktigt att titta på personens historia när det gäller beteenden och svårigheter från tidig ålder till vuxen. Detta kan man göra bl.a. med hjälp av intervjuer av föräldrar.

För att ställa diagnosen neuropsykiatriska funktionsnedsättningar används idag bl.a. diagnoskriterier enligt DSM-IV (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders), som ges ut av Amerikanska Psykiatriförbundet. En ny manual med namnet DSM-5 beräknas vara klar under våren 2013. I de nya kriterierna föreslås bl.a. att en diagnos, autismspektrumtillstånd, ersätter de nuvarande diagnoserna autistiskt syndrom, desintegrativ störning hos barn samt genomgripande störningar i utvecklingen utan närmare specifikation. I dagsläget kommer diagnosen att få två huvudkriterier: brister i social kommunikation och interaktion samt begränsade, repetitiva beteenden, intressen och aktiviteter. Ytterligare två kriterier, som att svårigheterna ska ha funnits i tidig barndom samt att symtomen begränsar och stör personens sätt att fungera i vardagen, kommer att finnas. Aspergers syndrom beräknas att försvinna som diagnos. (Autismforum 2012)

På en av föreläsningarna i basutbildningen under projektet pratade Lasse Andersson från Attention (2010) om att hjälpa de personer som har ett neuropsykiatriskt funktionshinder att ”ta av sig ADHD-tröjan”. Med det menade han att det är en enkel väg att komma förbi svårigheter genom att säga ”jag har ADHD, så jag kan inte”.

Kärve (2001) är en av dem som är kritisk i sin bedömning när det gäller att ge barn neuropsykiatriska diagnoser. Kärve menar att dessa barn som

dagdrömmer och hellre vill göra andra saker än koncentrera sig på skolarbete alltid har funnits. Hon anser att hos många av de barn som får en neuropsykiatrisk diagnos har beteendet andra orsaker, som exempelvis sociala missförhållanden eller övergripande samhällsförändringar, än en biologisk orsak. Beroende på vilka diagnoskriterier som används varierar prevalenstalen och där kan man se att USA har högre prevalens än Europa. Kärfve menar att svårigheterna lika väl kan bero på social utsatthet som på hjärnskador. De fördelar Kärfve kan se med att få en diagnos är att slippa skuldbördan hos föräldrar, att det finns en medicinsk förklaring i en hjärnskada och möjligheten att familjen kan få ett vårdbidrag. Kärfve påtalar nackdelar med att få en diagnos som att man tar ifrån barnet möjligheten att lösa eventuella svårigheter och vinna självförtroende och istället får barnet förklaringen att det har en hjärnskada som gör att det har vissa svårigheter.

Kärfve (2001) är inte ensam om att kritisera det sätt som diagnoskriterierna används. I en artikel i Svenska dagbladet (2011) nämns att Allen Frances, som 1994 var med om att ta fram DSM-IV, är förskräckt över hur hans alster har orsakat den ökade diagnostiseringen av psykisk ohälsa, framförallt hos barn. Han menar vidare att DSM-5, kommer att fortsätta att "blåsa upp" ökningen av diagnostiken och överbehandlingarna. Frances påpekar också att arbetet med DSM-5 görs i stor hemlighet och att läkemedelsföretagen står bakom det.

Eriksson (1998, 2002) skriver om vad han benämner som "det neuropsykiatriska diagnoskomplexet". Eriksson påtalar en risk med de mer generösa diagnostiseringarna och att gränsdragningen mellan normalt och onormalt gradvis ändras. Detta beror, enligt Eriksson, på en kombination av psykiatrins arsenal av diagnoser, samhällets krav samt intolerans mot olikheter.

Syfte och frågeställningar

Syftet med utvärderingen är att undersöka om projektet Hedvigs satsningar på kompetensutvecklingen har fått den effekt som var målsättningen med projektet. Frågeställningar för att besvara syftet är:

- Vad har kompetensutvecklingens satsning gett för effekter i verksamheterna?
- Vad har satsningen gett för effekter för brukarna?
- Vad har satsningen gett för effekter gällande samverkan mellan personal, mellan verksamheter samt mellan personal och brukare?
- Vad har satsningen gett för effekter för enskild personal, för sättet att arbeta och tänka?

Ytterligare ett syfte med utvärderingen har varit att delge andra verksamheter det som har framkommit inom projektet Hedvig.

Metod

De metoder som använts i utvärderingen har varit enkäter, samtal i fokusgrupper och granskning av arbetsdokument i form av ansöknings- och utvärderingsdokument samt av utvecklingsarbeten som producerats inom projektet. För att få en överskådlig bild av de upplevelser som deltagarna hade av projektet Hedvig, skickades en enkät ut till all personal i de verksamheter som ingått i projektet (bilaga 1). Utifrån de svar som framkom i enkäten gjordes intervjuer för att mer ingående studera vissa effekter.

Under uppdragsutbildningen som genomfördes vid Luleå tekniska universitet gjordes ett antal utvecklingsarbeten med syfte att förbättra de egna verksamheterna. Dessa utvecklingsarbeten har utforskats närmare genom att studera dessa och därefter i fokusgrupper intervjua några av dem som gjort utvecklingsarbeten. Några aspekter som belystes i fokusgruppssamtalen var: Vad skedde med arbetet efter utbildningen? Blev det någon förändring? Har man försökt att jobba efter förändringen och vad har det fått för effekt?

Att använda fokusgrupper har varit bra då deltagarna fritt har fått berätta om sitt arbete och hur de har kunnat använda det vidare i de verksamheter de arbetar inom (jfr Wibeck 2000).

Med hjälp av de chefer som var ansvariga i de verksamheter som ingick i projektet samlades mailadresser in och en enkät skickades till all personal i de verksamheter som deltagit i projektet. Enkäten skulle belysa hur personalen upplevde effekterna i verksamheterna, samverkan mellan verksamheterna och betydelsen för personalen själva. För att konstruera enkäten användes Luleå kommuns webbaserade enkätverktyg. Personalen fick med e-post en kod där de loggade in på enkäten via Luleå kommuns hemsida www.lulea.se.

Enkäten (bilaga 1) började med en kort beskrivning av projektet och följdes därefter av en del där man kunde redogöra för vilka delar man deltagit i eller om man inte hade deltagit alls. De som inte alls hade deltagit kunde fortsätta till en fråga om anledningen till att man inte hade deltagit i någon del av projektets utbildningar. De som hade deltagit i projektet fick frågan om hur utbildningsinsatserna hade påverkat verksamheterna, samarbetet och vad det hade fått för effekter för de brukare som får stöd och hjälp i de olika verksamheterna.

I slutet av enkäten fanns två frisvarsfrågor om behov av kompetenshöjning inom fler områden och annan information som enkätsvararen kunde ge angående projektet Hedvig.

Innan enkäten skickades ut lämnades den till fem personer som provade den och kom med synpunkter på formuleringar och frågor. Svarsalternativen hade en femgradig skala för att ge en större möjlighet till ”graderad” åsikt (jfr Hansagi & Allebeck 1994). Någon dag efter att enkäten skickades ut sändes e-post till alla chefer om en önskan att påminna personalen i deras

verksamheter att svara på enkäten. Svarstiden för enkäten var två veckor. Efter en dryg vecka skickades en påminnelse ut till de som inte hade svarat. På grund av få svar (25 %) efter två veckor skickades en andra påminnelse ut och svarstiden förlängdes med ytterligare en vecka. Eftersom svarsfrekvensen var relativt låg (ca 42 %) när den förlängda svarstiden var slut skickades e-post med enkäten bifogad i ett Word-dokument till de som inte hade svarat för att ge dem en möjlighet att svara om de hade haft svårigheter med att svara via länken. Genom det inkom ytterligare åtta svar.

Universitetsutbildningen ”Specialpedagogiska perspektiv och strategier i möten med personer som har neuropsykiatriska funktionsnedsättningar” har varit en del av utbildningarna inom projektet. Under universitetsutbildningen gjordes ett antal utvecklingsarbeten av deltagarna. För att undersöka hur dessa eventuellt har påverkat personalens arbete i verksamheterna studerades de utvecklingsarbeten som gjordes och därefter valdes några av de personer som gjort utvecklingsarbeten ut att träffas i fokusgrupper. Målet med fokusgrupper var att deltagarna fritt kunde diskutera med varandra runt ett givet ämne, i detta fall sina utvecklingsarbeten från universitetskursen (jfr Wibeck 2000).

Av 31 inlämnade arbeten är 23 arbeten från kommunen, 7 från landstinget och ett som gjordes gemensamt av personal från landsting och kommun.

Urval

Enkäten skickades ut till all personal i de verksamheter som deltog i projektet, oavsett om personalen hade deltagit eller inte i de olika delarna.

Till de olika föreläsningarna tillkom personer från andra verksamheter och kommuner i övriga länet, då de hade hört talats om föreläsningarna och blivit intresserade. Dessa personer är inte med i enkätutskicket.

När det gäller de utvecklingsarbeten som gjordes under universitetsutbildningen valdes att närmare undersöka arbeten från både kommunens och landstingets verksamheter och där studiegruppen arbetade på samma arbetsplats. Utvecklingsarbetet som grupperna hade gjort hade som syfte att åstadkomma en utveckling/förändring på arbetsplatsen. Till en början valdes en grupp från landstinget och en grupp från kommunens verksamheter. Därefter valdes ytterligare två grupper från kommunen, och försök gjordes att även få kontakt med ytterligare två grupper från landstinget, dock utan att lyckas.

Etiska överväganden

I utvärderingen har de forskningsetiska principer som Kommunförbundet Norrbotten framhåller som viktiga för forskning i socialt arbete följts. Dessa forskningsetiska principer är öppenhetskravet, självbestämmandekravet och konfidentialitetskravet. Öppenhetskravet innebär att forskaren bör informera uppgiftslämnare och undersökningsdeltagare om alla inslag i den aktuella undersökningen som kan påverka deras villighet att delta. Självbestämmandekravet innebär att de som medverkar i en undersökning själva skall ha rätt att bestämma om, hur länge och på vilka villkor de skall

medverka. Påtryckningar får inte ske på ett sådant sätt att självbestämmandekravet sätts ur spel. Konfidentialitetskravet innebär att medverkande bör tillförsäkras största möjliga konfidentialitet och att personuppgifter skall förvaras på ett sådant sätt att obehöriga inte kan ta del av dem.

Resultat

Utvärdering av basutbildningen

Efter de två dagarna med basutbildning gjordes en utvärdering med syfte att få en bild av behovet av fortsatt utbildning inom projektet. Utvärderingen visade att 4 av 5 som deltagit i basutbildningen var positiva till projektets första utbildningstillfälle.

De områden som framkom som önskemål när det gäller ökad kunskap var följande:

- Bemötande och förhållningssätt.
- Djupare kunskap om diagnoser inom neuropsykiatri.
- Självskadebeteende.
- Pedagogiska metoder.
- Praktiska kunskaper i form av fallbeskrivningar.
- Gruppövningar och samverkan.
- Utbildning inom hot och våld.
- Motivation och modellinläring.

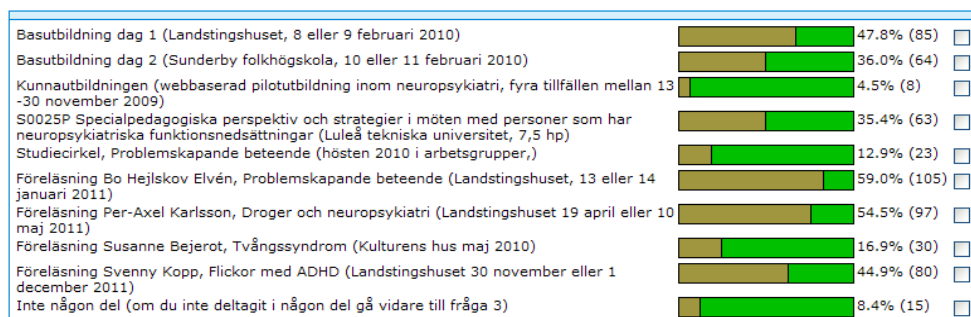
Resultat av enkät

Här visas en redogörelse av antal enkätsvar och fördelningen av svaren mellan kommun och landsting:

- Av 400 utskickade enkäter inkom 178 svar (44,5 %), varav 15 personer har svarat som inte deltagit i några av delarna i projektet Hedvig.
- 15 personer har svarat på första frågan om att de inte deltagit i någon av projektets delar. Längre fram i enkäten har 47 personer svarat på frågan om vad som var orsaken till att de inte deltagit i någon av delarna.
- 161 personer har skrivit vilken verksamhet de arbetar i, varav 109 arbetade i kommunen (61,2 %) och 52 arbetade inom landstinget (29,2 %). 17 personer (9,5 %) har inte uppgett vilken verksamhet de arbetar i.
- Av 400 utskickade enkäter sändes 260 enkäter till kommunen (65 %) och 140 enkäter skickades till landstinget (35 %).
- Fördelningen av antal besvarade enkäter är relativt likvärdig med antal utskickade enkäter när det gäller förhållandet mellan kommun och landsting.
- 161 personer har i enkäten uppgett vilken befattning de har. 5 av dessa personer är chefer.

Nedan följer resultaten av enkäten i tabellform med kommentarer under respektive tabell:

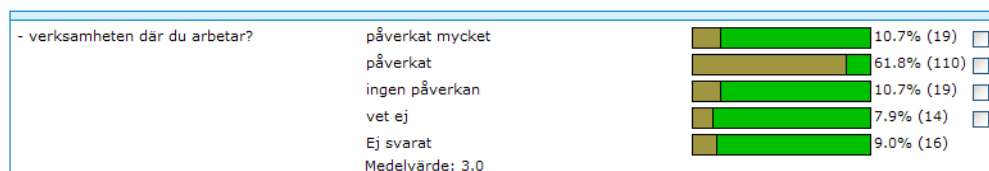
1. Vilka utbildningar har du deltagit i?



Som man kan se har en stor del av de som svarat på enkäten deltagit i de föreläsningar som varit möjliga för merparten av deltagarna i projektet. Kunnautbildningen och Susanne Bejerots föreläsning riktade sig till en mindre grupp personer, och det var ett fåtal som genomförde en studiecirkel med Bo Hejlskov Elvéns bok som studiematerial. Lite drygt 8 % har uppgett att de inte har deltagit i någon del av utbildningarna.

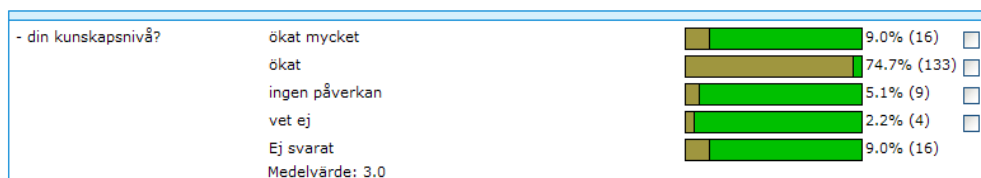
2. Hur upplever du att utbildningsinsatserna har påverkat:

- Verksamheten där du arbetar?



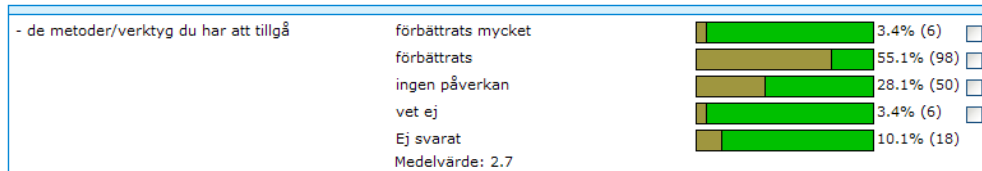
Av de som har svarat anser drygt 72 % att utbildningsinsatserna har påverkat den verksamhet de arbetar i. Nästan 11 % anser att det inte haft någon påverkan.

- Din kunskapsnivå?



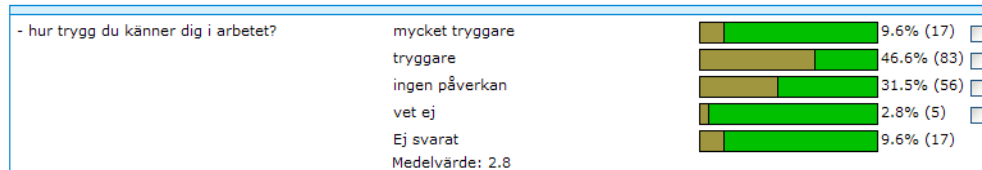
Många anser att den egna kunskapsnivån har ökat (84 %) och 5 % tycker inte att kunskapsnivån har påverkats.

- De metoder och verktyg du har tillgå?



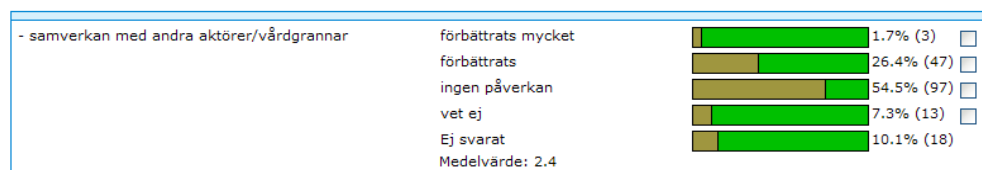
Mer än hälften (58 %) anser att de metoder och verktyg de har tillgång till, har förbättrats och 28 % tycker inte det har gett någon förändring.

- Hur trygg du känner dig i arbetet?



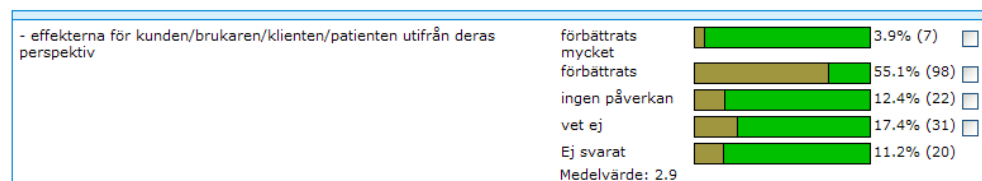
Drygt hälften (56 %) känner sig tryggare i sitt arbete och för drygt 31 % av de svarande har tryggheten inte förändrats.

- Samverkan med andra aktörer/vårdgrannar?



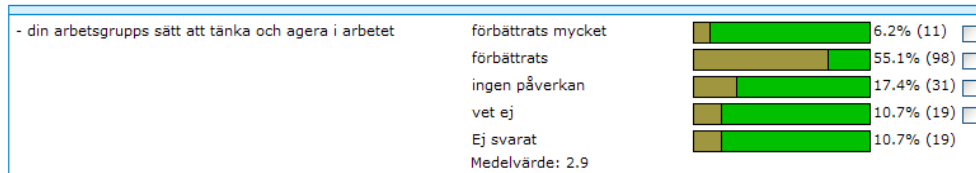
Här kan man se att nästan 55 % anser att utbildningsinsatserna inte har påverkat samverkan med andra aktörer och vårdgrannar medan 28 % tycker att samverkan har förbättrats.

- Effekterna för kunden/brukaren/klienten/patienten utifrån deras perspektiv?



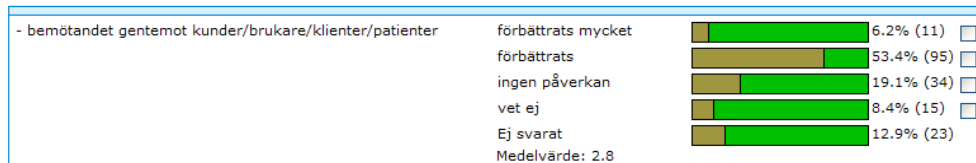
Att effekterna av utbildningarna har påverkats för kunden/brukaren/klienten/patienten anser 59 %, medan 12 % anser att det inte har haft någon påverkan och 17 % har svarat vet ej.

- Din arbetsgrupps sätt att tänka och agera i arbetet?



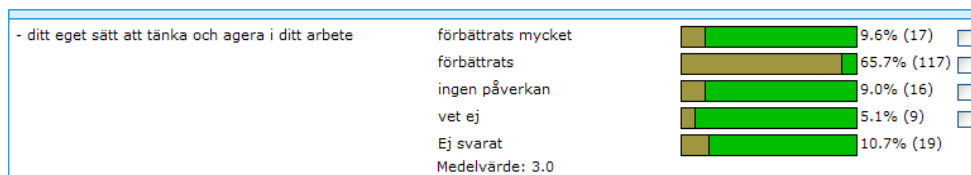
Drygt 61 % anser att arbetsgruppens sätt att tänka och agera i arbetet har förbättrats i och med utbildningsinsatserna.

- Bemötandet gentemot kunder/brukare/klienter/patienter?



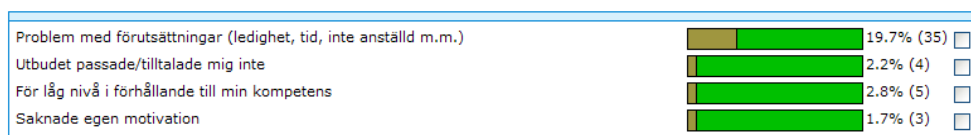
Nästan 60 % anser att bemötandet gentemot kunder/brukare/klienter/patienter har förbättrats.

- Ditt eget sätt att tänka och agera i ditt arbete?



Drygt 75 % tycker att deras egen påverkan i arbetet har förbättrats och 9 % anser att de inte har påverkats.

3. Om du inte deltagit i någon del, vad var orsaken till det?



De flesta av dessa personer har haft problem med förutsättningarna för att kunna delta i projekt såsom t.ex. brist på tid, ledighet eller anställningsform.

Kommentarer i enkäten gällande behov av ytterligare kompetenshöjning och övriga kommentarer

I enkäten fanns det möjlighet att skriva kommentarer i fritext på tre olika ställen: varför man inte har deltagit i utbildningsinsatserna; önskemål om fler områden med kompetenshöjning och annat man ville förmedla angående projektet Hedvig. Nästan 40 personer har skrivit kommentarer. De kommentarer som valts ut är ett urval utifrån de kategorier som kommentarerna kunde delas in i: Positivt, negativt, tips, olika förslag på kompetenshöjningar och olika orsaker till att man inte deltagit.

Om du inte har deltagit i någon del, vad var orsaken till det?

18 personer har skrivit kommentarer om varför de inte har deltagit i utbildningarna. 5 personer av dem hade inte fått information, blivit tillfrågade eller fått möjlighet. 6 personer hade inte varit anställda under den aktuella tiden eller gått över till annan anställning. Någon hade blivit avrådd av andra kollegor från att delta vid vissa utbildningstillfällen då dessa inte förväntats att ha ett innehåll som skulle vara givande att gå på. Citat som belyser detta:

- *Hade gärna deltagit i flera delar om möjlighet givits.*
- *Övergått till annat arbete.*
- *Ej blivit informerad eller tillfrågad.*
- *Vi har av andra kollegor fått råd att inte delta på vissa utbildningstillfällen då de inte haft ett innehåll som varit givande för oss att gå på, d.v.s. för låg nivå.*

Finns det fler områden där det finns behov av kompetenshöjning?

35 personer har lämnat synpunkter på andra områden där kompetenshöjning behövs som t.ex. missbruksvård, samtal, relationer, etik och moral, bemötande, psykisk ohälsa, förbättra samverkan mellan olika aktörer och att hålla kunskap man fått uppdaterad så den kan behållas. Citat som belyser detta:

- *Viktigt att bli underrättad om nya rön och vidare utveckling inom detta område.*
- *Mer av neuropsykiatri, psykisk ohälsa, missbruk av olika slag i kombination med neuropsykiatri och/eller utvecklingsstörning.*
- *Jag tycker det är viktigast att underhålla den kunskap vi fått, att återkoppla med jämna mellanrum så att det hålls levande. Samtalsgrupper? Kvalitetsgrupper? Med blandade kompetenser...*

Finns det något annat du vill förmedla när det gäller projektet Hedvig? 37 kommentarer är lämnade under frågan om det finns något annat man vill förmedla när det gäller utbildningsinsatserna i projektet Hedvig. 24 av dem är positiva, 3 kommentarer ger negativ kritik och 9 övriga kommentarer:

Positiva kommentarer:

- *Mycket intressant! Fortsätt med liknande utbildningar för kommunanställda.*
- *Fantastiskt bra projekt.*
- *En särskild värdefull upplevelse, för att öka in förståelse och höja sin kompetens är ofta att lyssna på föreläsningar med människor som själva lever med de funktionsnedsättningar som en utbildning handlar om och inte minst gäller detta också Hedvig!*

Negativa kommentarer:

- *Synd att jag/vi inte fick möjlighet att ta del av alla delar i utbildningen. Jag hoppas att vi i fortsättningen inte blir bortglömda så att vi också får möjlighet att ta del av framtida utbildningssatsningar.*
- *Hade förväntat mig en högre kompetens/utbildningsnivå från universitetets föreläsare.*
- *Mer information om utbildningarna till barn- och ungdomssektionen.*

Övriga kommentarer:

- *Hoppas att kunskapshungern sitter i hos alla.*
- *Hade behövts mer utbildning inriktad mot handläggarna och inte bara baspersonal.*
- *Hade gärna fått möjlighet att ta del av de utbildningar som var före min anställning eller som man missat. Inspelade föreläsningar med möjlighet att titta på via intranätet vore ett bra sätt!*

Resultat av genomläsning av samtliga utvecklingsarbeten

Under universitetsutbildningen gjordes 31 olika utvecklingsarbeten. De flesta arbetena har haft som syfte att hitta metoder och rutiner för att förbättra arbetet i den egna verksamheten. Några grupper har gjort litteraturstudier för att öka kunskapen och kunna dela med sig till annan personal. Andra har studerat förhållningssätt att arbeta efter i verksamheterna. Någon grupp har studerat andra verksamheter och någon har undersökt skillnader i bemötande av kvinnor och män. Genomgående när det gäller de utvecklingsarbeten som har gjorts har syftet varit att förbättra arbetet i de egna verksamheterna.

Resultat av fokusgruppsamtal med utvalda grupper

Bland de utvecklingsarbeten som gjordes i universitetsutbildningen valdes fyra grupper ut för att studera närmare vad utvecklingsarbetena hade fått för eventuell effekt i verksamheten. Grupperna hade i sina utvecklingsarbeten arbetat med aktuella frågeställningar/problem i sin egen verksamhet som de önskat förbättra och utveckla. I tre av grupperna arbetade deltagarna i kommunens verksamheter och i en grupp arbetade de i landstingets verksamhet. Grupperna hade arbetat med förslag till förbättring och utveckling med syftet att få ett gemensamt arbetssätt och gemensamt ”tänk” omkring ett problem. En person i samtalen uttryckte ”att man är på samma planhalva, det gör så enormt mycket, det gör att man pratar samma språk, man tänker på samma sätt och man utvecklar kunden. Att ha kunden i fokus och man kommer lättare förbi hindren av missförstånd”. Ett par av grupperna har inte kunnat fullfölja utvecklingsarbetet och kunnat använda det i sina verksamheter som de hade tänkte från början. Detta har berott på tids- och resursbrist. Man har inte heller haft något bra problem att arbeta med för att kunna prova metoden och ta fram en mall. Det är inte heller alla grupper som fått gehör och stöd för att utveckla sin idé från arbetsledningen.

Det har också funnits lite intresse från andra kollegor. En person har beskrivit det med att *"man håller på sitt eget sätt att jobba"*. För en av grupperna fanns det en förhoppning och vilja att ta upp arbetet igen efter sommaren då de skulle få en ny chef. Det fanns också en önskan om att få arbeta med detta i projektform där det kan bli en metod för hela verksamhetsområdet. Någon uttryckte att *"hade jag varit chef i en socialförvaltning, så hade jag velat att det fanns sådana här små projekt bland personalen. Det ger samkompetens, ger delaktighet och att man känner sig betrodd av arbetsgivaren"*. Två av grupperna påmindes om sitt arbete och reflekterade över det när de fick frågan om att delta och berätta mer. De tyckte att *"det var bra att få damma av den"*. När de tänkte tillbaka så hade de använt mycket av sin kunskap från kursen och arbetet även om de inte hade gjort klart materialet som det var tänkt. Anledningen till detta var att det tar tid och den tiden hade inte funnits efter det att de avslutat kursen eller att det varit dåligt intresse från arbetsledningen. Flera av deltagarna i grupperna pratade om att man *"gör varandra bra"* och *"att man lär sig av varandra är jättenyttigt, vi har ju alla olika erfarenheter"*. Motivationen från någon chef till personalen att delta i utbildningarna har varit dålig och det finns personal som har fått gå på utbildningarna endast om det gått att lägga utanför schematid.

Resultat av utbildningsmaterial

Utbildningsmaterialet har tagits fram i ca 50 exemplar som finns att låna för personalgrupperna i verksamheterna. Materialet har ännu inte börjat användas, men planer pågår om att distribuera ut materialet så att personalgrupperna kan börja använda det.

Resultat utifrån syftets frågeställningar

I utvärderingens syfte finns fyra frågeställningar som skulle undersökas. Utifrån enkätundersökning, genomläsning av utvecklingsarbeten och samtal i fokusgrupper har följande framkommit.

Vad har kompetensutvecklingens satsning gett för effekter i verksamheterna?

Mer än hälften av de som svarat på enkäten anser att satsningen har gett effekter i verksamheterna. Likaså har fokusgrupperna pratat om de effekter utbildningarna har gett genom att man i personalgruppen har fått ett gemensamt tankesätt och att man lättare kommer förbi hindren av missförstånd och kan lättare fokusera på brukaren. Några har tagit med sig från universitetsutbildningen den kollegiala handledningen som de använder i den egna verksamheten.

Vad har satsningen gett för effekter för brukarna?

Ungefär 59 % uppfattar att den ökade kunskapen har gett effekt för brukarna och att man har fått ett bättre bemötande i och med den ökade kunskapen. Någon påpekar i kommentarerna att *"om jag hade gått igenom materialet och färskat upp minnet så skulle det säkert påverka mig och mitt arbetssätt i högre utsträckning"*.

Vad har satsningen gett för effekter gällande samverkan mellan personal, mellan verksamheter samt mellan personal och brukare?

Mer än hälften, 55 %, anser att utbildningssatsningen inte har påverkat samverkan med andra aktörer och vårdgrannar. Nästan en tredjedel anser att det har påverkat samverkan. Någon har påpekat att det finns svårigheter med gemensamma utbildningar när man inom de olika verksamheterna har olika utbildningsbakgrund. Någon av grupperna som gått universitetsutbildningen påtalade vikten av att få möta personal från andra verksamheter och att det ger möjlighet till kanaler mellan verksamheterna. Någon påpekade att "få ett ansikte" är viktigt för samverkan.

Vad har satsningen gett för effekter för enskild personal, för sättet att arbeta och tänka?

Ungefär tre fjärdedelar av de som besvarat enkäten anser att deras eget sätt att tänka och agera i arbetet har förändrats i och med utbildningssatsningen. Flera lyfter fram Bo Hejlskov Elvéns föreläsning och bok som har gett dem verktyg för att klara olika situationer i jobbet.

Metodologiska reflektioner

En möjlig orsak till den relativt låga svarsfrekvensen på enkäten kan ha varit att personalen inte kom ihåg vilka föreläsningar de hade deltagit i. Några ringde för att få hjälp med att komma ihåg vilka av utbildningarna de hade närvarit vid. Någon har även sagt att det var svårt att veta vilka utbildningar som tillhörde projektet Hedvig och att det varit svårt att komma ihåg innehållet i de utbildningar man har gått ett år tillbaka i tiden. Någon chef har uttryckt att de är svårt att svara på enkäten då de inte riktigt vet vad utbildningarna har fått för effekter. Det är också svårt att veta med hur stor vana och regelbundenhet personal i verksamheterna använder dator och kontrollerar sin e-post.

Antalet utvecklingsarbeten som studerades närmare är relativt få (4 av 31 arbeten) och möjligheten att få andra synpunkter och effekter hade funnits om fler arbeten hade undersökts.

För att få veta vilka effekter utbildningarna haft i verksamheterna kanske det hade varit bra att prata med brukarna, de personer som tar emot insatserna. Det finns praktiska svårigheter i att genomföra en sådan undersökning, då det kan vara svårt att avgöra om insatserna har blivit bättre p.g.a. personalens utbildningar.

I och med att det framkommit att personal har upplevt att de inte har haft stöd hos arbetsledningen, hade det varit bra att intervjua chefer för att undersöka vad de ser för möjligheter och svårigheter med att ta tillvara den kunskap som erbjudits.

Diskussion

Under projektet Hedvigs tid har ett flertal föreläsningar, studiecirkelar och

utbildningar genomförts. Syftet har varit att öka kompetensen hos den personal som möter personer med neuropsykiatriska diagnoser i sitt dagliga arbete. Genom ökad kompetens och ökad samverkan mellan de olika aktörerna skulle förutsättningarna förbättras för de personer som tar emot de olika vård- och stödinsatserna.

Totalt har ca 800 personer, som ingått i projektet, deltagit i de olika utbildningsinsatserna, som har bestått av åtta olika moment. Knappt hälften (47 %) har deltagit i ett av momenten, lite drygt en fjärdedel (25,9 %) har deltagit i två moment. Lite drygt 10 % har deltagit i tre eller fyra moment, närmare 5 % har deltagit i fem moment och närmare 1 % har deltagit i sex moment. Ingen av deltagarna har varit med i alla åtta delarna.

Utvärderingen startade med en enkätundersökning och i den kan man konstatera att en stor andel personer, drygt 72 %, anser att utbildningsinsatserna har påverkat den verksamhet de arbetar i. På samma sätt är det mer än 80 % som tycker deras kunskapsnivå har ökat och drygt hälften känner att de har blivit tryggare i sitt arbete.

Resultatet av utvärderingen visar att mer än hälften anser att samverkan mellan vårdgrannar inte har förbättrats. Det kan många gånger vara svårt att samverka när man arbetar med olika insatser och inte har insyn i varandras uppgifter. Till detta kommer också att det är olika huvudmän och skilda kostnadsansvar. Vem betalar vad? Någon reflektion som kommit fram vid samtal med personer är att samverkan underlättas när man vet vem personen är och då är det lättare att ringa och diskutera gemensamma lösningar. Utifrån det så har samverkan blivit bättre i vissa situationer.

I det stora hela kan man säga utifrån enkäten att utbildningsinsatserna inom projektet Hedvig har varit uppskattade och gett god effekt hos personal, och som de har uppfattat det, även gett effekter i verksamheterna, men inte i någon större utsträckning förbättrat samverkan mellan de olika verksamheterna.

Där man har uppfattat att det har gett bäst effekt är där både chef och större delen av personalen har gått samma utbildning. Personalen pratar om vikten av att ha en samsyn och möjlighet att diskutera utbildningarna regelbundet. Detta stämmer väl överens med vad Granberg (2004) skriver om kollektivt lärande, där man tillsammans möter ett problem eller en situation. Detta bekräftar också flera av fokusgrupperna. I fokusgrupperna diskuterade man hur viktigt det är att ha ett gemensamt tankesätt och en målmedvetenhet, och att efter kursen pratade arbetsgruppen mer samma språk.

De personer som har deltagit i utvärderingen har också visat på en stark vilja till förändring och utveckling. Någon grupp hade även förslag på hur de skulle kunna gå vidare och utveckla sina idéer.

Det som också har framkommit är hur viktigt det är att ha sin chef och arbetsledning med i diskussionerna och att utbildningarna understöds av den samme. Tyvärr har flera vittnat om att det inte alltid varit så. Det fanns

chefer som visade svagt engagemang och även avrådde från att gå vissa utbildningar. För en personalgrupp som inte har arbetsledningen med sig kan det bli mycket svårt att arbeta.

Ellström, Gustavsson & Larsson (1996) skriver om personalutbildningar och effekter av dem. Det finns relativt få undersökningar om detta, men de som finns visar på ett par effekter på individnivå som är vanligast och det är motivationella effekter och arbetsrelaterade effekter. De motivationella effekterna handlar om viljan till ökad kunskap och den arbetsrelaterade om att klara arbetsuppgifterna bättre. Svårigheter kan vara att överföra sina nyvunna kunskaper till arbetssituationen. Genom samtalen i fokusgrupperna kan man se att möjligheten att använda sin nya kunskap ökar om det finns möjlighet till diskussion i arbetsgrupperna. Det man kan tolka efter samtal med personal i fokusgrupperna är att de visar på en stark vilja till fortsatt utbildning och fortsatt arbete med utveckling. Någon grupp hade idéer om att fortsätta arbeta med sitt utvecklingsarbete i projektform för att utarbeta en modell. Att kunna översätta sin kunskap i verkligheten på ett bra sätt är att fortsätta diskutera i personalgrupperna tillsammans med cheferna. Personalen har även påtalat vikten av att hålla kunskapen levande genom diskussioner och utbyte av egna erfarenheter i arbetet. Det behöver inte kosta mer än tid på gemensamma träffar för att fortsätta diskussioner och lära mer av varandra. Detta är något som flera personer har tagit upp i fokussamtalen. Att använda det framtagna utbildningsmaterialet i form av en film och studiematerial är en bra hjälp att ha i det fortsatta arbetet med kompetenshöjning för personalgrupperna.

Det är viktigt att förslag som framkommer i personalgrupper om vidareutveckling och fortsatta utbildningar, litteraturstudier m.m. tas tillvara och prövas. Det finns mycket vilja bland personalen till utveckling av verksamheterna och till att skaffa sig mer kunskap. En förutsättning för att lyckas med fortsatt utveckling är att arbetsledningen är med och stöttar. Det handlar om att ge tid till diskussioner och att ge möjligheter att träffas mellan verksamheter och inom den egna verksamheten. Att göra studiebesök i varandras verksamheter skulle kunna främja en förbättrad samverkan och inte bara på ledningsnivå.

Det har också framkommit många önskemål om andra ämnesområden där det behövs ökad kunskap t.ex. missbrukskunskap, motiverande samtal, psykisk ohälsa, att hantera våld och hot, att jobba med delaktighet, tvångssyndrom m.m.

Förslag till fortsatt utveckling

Erfarenheter som man bör ta med sig till planering av nya utbildningsinsatser är att utbildningarna och deras syfte ska vara mycket väl förankrade hos arbetsledningen och att det ska finnas en planering i varje verksamhet för uppföljning av insatserna. Att det ges möjlighet till diskussioner i arbetsgrupperna om hur man tar tillvara det man har lärt sig och hur man kan gå vidare, är också viktigt.

Förslag till fortsatta kompetenshöjningar kan vara:

- Att ge fler möjlighet att gå den universitetsutbildning som genomfördes under projektet. Det har visat sig att den var mycket uppskattad och har också lett till att deltagare har påtalat en vilja att fortsätta utvecklingen av verksamheterna och sig själva.
- Att de som gått utbildningen på universitetet under projektiden får möjlighet till en ”steg 2”. En fortsättning skulle kunna innehålla möjligheter att fortsätta med sina utvecklingsarbeten. Att få kunskap om hur man söker projektmedel för att kunna jobba vidare skulle också kunna vara värdefullt. Att deltagarna är handledare för de som går första steget i ”andra omgången” och även kunna agera som handledare för personal ute i verksamheterna är ytterligare förslag på kompetenshöjning.
- Att ge verktyg till arbetsledning för att kunna tillvarata och fortsätta arbeta med kunskapsutveckling.

Referenslista

Autismforum (2012). Stockholm läns landsting, *DSM-5, förändringar inom autismspektrumtillstånd* (http://www.autismforum.se/gn/opencms/web/AF/Vad_ar_autism/DSM_5/) hämtat den 13 september 2012.

Bejerot, S. (2004). Upprättelse! Diagnos kan bli vändpunkt för vuxna med ADHD/autismspektrumstörning. *Läkartidningen nr 42*, sid 3222-3223.

Ellström, P-E., Gustavsson, B. & Larsson, S. (1996). *Livslångt lärande*, Lund: Studentlitteratur.

Eriksson, H. (1998). *HakanEriksson.se*. Friska barn förklaras hjärnskadade. (http://www.halcon.se/debatt/friska_barn_forklaras_hjarnskadade) hämtat den 19 september 2012.

Eriksson, H. (2002). *HakanEriksson.se*. Psykiatrin skapar psykisk ohälsa. (http://hakaneriksson.se/debatt/psykiatrin_skapar_psykisk_ohalsa) hämtat den 3 oktober 2012.

Granberg, O. (2004). *Lära eller läras – Om kompetens och utbildningsplanering i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.

Hansagi, H. & Allebeck, P. (1994). *Enkät och intervju inom hälso- och sjukvård*. Lund: Studentlitteratur.

Hejlskov Jørgensen, B. & Hejlskov Elvén, B. (2009). *Problemskapande beteende vid utvecklingsmässiga funktionshinder*. Lund: Studentlitteratur.

Jakobsson, G. (2005). *Fokusrapport: Neuropsykiatriska funktionshinder hos vuxna*. Stockholm: Forum för kunskap och gemensam utveckling, Stockholms läns landsting.

Keen, K. (2003). *Kompetens – vad är det?*. Idmans/Mitt förlag.

Kärfve, E. (2001). *Hjärnspöken: Damp och hotet mot folkhälsan*. Brutus Östlings bokförlag Symposium AB.

SOU 1991:56 (1991). *Kompetensutveckling – en utmaning, delrapport från kompetensutredningen*. Stockholm: Allmänna förlaget.

Svenska dagbladet (2011). *Trotjänare gör uppror i diagnosfabriken*, 7 november 2011.

Wibeck, V. (2000). *Fokusgrupper, Om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.

Wing, L. (2012). *Autismspektrum, Handbok för föräldrar och professionella*. Lund: Studentlitteratur.

Opublicerat material

Attention, Föreläsning av Lasse Andersson under basutbildningens andra dag, 8 och 9 februari 2010.

Hejlskov Elvén, B. Föreläsning i Luleå 13 januari 2011.

Bilagor

Enkät - Projektet Hedvig

Projektet Hedvig är en gemensam satsning av Norrbottens läns landsting och Luleå kommun för att höja kompetensen för den personal som möter personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar i sitt arbete. Projektet startade i början av 2009 och avslutas under 2012. Under de åren som projektet pågått har ett antal olika utbildningsinsatser erbjudits.

På uppdrag av Socialstyrelsen och i samarbete med Kommunförbundet och Luleå tekniska universitet ska en utvärdering göras och denna enkät är en del av utvärderingen. Därför är det viktigt att så många som möjligt svarar på enkäten oavsett i hur många delar man deltagit eller om man inte alls har deltagit.

Namn:

Verksamhet:

Befattning:

1. Vilka delar av utbildningsinsatserna har du deltagit i?

Basutbildning dag 1 (Landstingshuset, 8 eller 9 februari 2010)

Basutbildning dag 2 (Sunderby folkhögskola, 10 eller 11 februari 2010)

Kunnautbildningen (webbaserad pilotutbildning inom neuropsykiatri, fyra tillfällen mellan 13-30 november 2009)

S0025P Specialpedagogiska perspektiv och strategier i möten med personer som har neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (Luleå tekniska universitet, 7,5 hp)

Studiecirkel, Problemskapande beteende (hösten 2010 i arbetsgrupper,)

Föreläsning Bo Hejlskov Elvén, Problemskapande beteende (Landstingshuset, 13 eller 14 januari 2011)

Föreläsning Per-Axel Karlsson, Droger och neuropsykiatri (Landstingshuset 19 april eller 10 maj 2011)

Föreläsning Susanne Bejerot, Tvångssyndrom (Kulturens hus maj 2010)

Föreläsning Svenny Kopp, Flickor med ADHD

(Landstingshuset 30 november eller 1 december 2011)

Inte någon del (om du inte deltagit i någon del gå vidare till fråga 3)

2. Hur upplever du att utbildningsinsatserna har påverkat
- verksamheten där du arbetar?
(påverkat mycket, påverkat, ingen påverkan, negativ påverkan, vet ej)
 - din kunskapsnivå?
(ökat mycket, ökat, ingen påverkan, negativ påverkan, vet ej)
 - de metoder/verktyg du har att tillgå
(förbättrats mycket, förbättrats, ingen påverkan, försämrats, vet ej)
 - hur trygg du känner dig i arbetet?
(mycket tryggare, tryggare, ingen påverkan, mindre trygg, vet ej)
 - samverkan med andra aktörer/vårdgrannar
(förbättrats mycket, förbättrats, ingen påverkan, försämrats, vet ej)
 - effekterna för kunden/brukaren/klienten/patienten utifrån deras perspektiv
(förbättrats mycket, förbättrats, ingen påverkan, försämrats, vet ej)
 - din arbetsgrupps sätt att tänka och agera i arbetet
(förbättrats mycket, förbättrats, ingen påverkan, försämrats, vet ej)
 - bemötandet gentemot kunder/brukare/klienter/patienter
(förbättrats mycket, förbättrats, ingen påverkan, försämrats, vet ej)
 - ditt eget sätt att tänka och agera i ditt arbete
(förbättrats mycket, förbättrats, ingen påverkan, försämrats, vet ej)

- annat _____

3. Om du inte deltagit i någon del, vad var orsaken till det?

Problem med förutsättningar (ledighet, tid, inte anställd m.m.)

Utbudet passade/tilltalade mig inte

För hög nivå i förhållande till min kompetens

För låg nivå i förhållande till min kompetens

Saknade egen motivation

Annat

4. Finns det fler områden där det finns behov av kompetenshöjning och i så fall vad?

5. Finns det något annat du vill förmedla när det gäller utbildningsinsatserna i projektet Hedvig?



LULEÅ KOMMUN



NORRBOTTENS
LÄNS LANDSTING