



Man kan nog aldrig lära sig för mycket

En utvärdering av grundutbildningarna för vård-
personal i äldreomsorg i Stockholms stad ht 2012

Ingrid Hjalmarson
Lars Sonde

Rapporter/Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum 2013:04 ISSN 1401-5129

FÖRORD

Stockholms stad har under många år satsat på att ge anställda inom äldreomsorgen en grundläggande vård och omsorgsutbildning. Arbetet med att nå målet att alla tillsvidareanställda medarbetare ska ha en grundutbildning innebär att staden ger förutsättningar för välfärdstjänster med hög kvalitet. Utbildningsinsatserna utgör också grunden för att staden dels tar sitt ansvar enligt gällande lagstiftning och dels lever upp till att vara en attraktiv arbetsgivare.

Utvärderingen av stadens grundutbildningar för vårdpersonal i äldreomsorgen i Stockholm stads egen regi visar att i stort sett alla elever varit nöjda med utbildningen. Elevernas förväntningar på utbildningen infriades och utbildningen gav en ökad säkerhet i yrkesrollen, ett mer professionellt arbetssätt och gott bemötande. Utvärderingen visar också på vikten av att ge eleverna teoretiska kunskaper som kan omsättas i praktisk handling.

Ett förbättringsområde som identifierades var att både deltagarna och lärarna ansåg att utbildningen behöver förlängas eftersom den håller en alltför hög studietakt i jämförelse med studietakten på gymnasiet. Tid måste finnas för reflektion och för bearbetning av kunskaperna.

I rapporten diskuteras de speciella förutsättningar som det innebär att utbilda elever med bristande kunskaper i svenska. Erfarenheterna från Äldrecentrums projekt SpråkSam och ArbetSam visar framkomliga vägar som bör användas i framtida utbildningar. Rapporten lyfter också fram vikten av att arbetsplatserna inom äldreomsorgen är organiserade för att ta vara och vidareutveckla den kunskap som finns.

Stockholm maj 2013

Chatrin Engbo

Direktör Stiftelsen

Stockholms läns äldrecentrum

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

| | |
|--|-----------|
| SAMMANFATTNING | 1 |
| INLEDNING | 3 |
| UPPDRAGET | 3 |
| <i>Begrepp</i> | 3 |
| BAKGRUND | 5 |
| BEHOVET AV ÖKAD KOMPETENS HOS PERSONALEN | 5 |
| VILKEN KOMPETENS BEHÖVS? | 6 |
| NUVARANDE KUNSKAPSKRAV FÖR PERSONAL I ÄLDREOMSORGEN | 8 |
| SPRÅKKUNSKAPER OCKSÅ ETT YRKESKRAV | 9 |
| <i>Projekten SpråkSam och Arbetsam</i> | 9 |
| OMVÅRDNADSLYFTET | 12 |
| STOCKHOLMS STADS GRUNDUTBILDNING | 12 |
| <i>Innehållet i Stockholms stads grundutbildning</i> | 12 |
| <i>Antagningskrav</i> | 13 |
| <i>Ökat intresse för utbildningarna</i> | 14 |
| <i>Utbildningarna hösten 2012</i> | 15 |
| UTBILDARE | 16 |
| SYFTE | 17 |
| <i>Frågeställningar</i> | 17 |
| METOD | 18 |
| MÅLGRUPP | 18 |
| DATAINSAMLING | 19 |
| <i>Enkäter</i> | 19 |
| <i>Intervjuer</i> | 19 |
| <i>Dataanalys</i> | 20 |
| RESULTAT | 21 |
| ELEVERNAS ERFARENHETER AV UTBILDNINGARNA | 21 |
| <i>Varför utbildning?</i> | 21 |
| <i>Aktuella arbetsförhållanden</i> | 22 |
| <i>Elevernas förväntningar på utbildningen?</i> | 24 |
| <i>Motsvarade utbildningen elevernas förväntningar?</i> | 25 |
| <i>Vad tyckte eleverna om undervisningsformer, utbildningsmoment och tidsåtgång?</i> ... | 27 |
| <i>Utbildningens innehåll</i> | 29 |
| <i>Utbildningen krävde mycket arbete</i> | 30 |
| <i>Innebar utbildningen ett förändrat arbetssätt?</i> | 31 |
| <i>Säkrare i yrkesrollen</i> | 33 |
| <i>Förändrades möjligheterna att ge en god vård och omsorg?</i> | 34 |
| <i>Alla behöver utbildning</i> | 36 |
| <i>Förslag på förändringar av utbildningen</i> | 36 |
| <i>Vilka förkunskaper krävs?</i> | 37 |
| LÄRARNAS ERFARENHETER | 38 |
| <i>Utbildningens inriktning</i> | 38 |

| | |
|---|-----------|
| <i>Krav på förkunskaper</i> | 38 |
| <i>Utbildningens innehåll</i> | 39 |
| <i>Utbildningen påverkar eleverna</i> | 41 |
| <i>Vad bör förbättras till nästa omgång av utbildningen?</i> | 42 |
| CHEFERNAS ERFARENHET AV GRUNDUTBILDNINGARNA..... | 43 |
| <i>Före utbildningen</i> | 43 |
| <i>Kompetens och kompetenskrav</i> | 43 |
| <i>Efter utbildningen</i> | 44 |
| <i>Har arbetssättet förändrats efter utbildningen?</i> | 45 |
| <i>Vad har eleverna lärt sig</i> | 46 |
| <i>Vad bör förändras eller förbättras i utbildningarna?</i> | 47 |
| DISKUSSION | 48 |
| <i>Anpassad pedagogik</i> | 48 |
| <i>Språkkunskaper</i> | 49 |
| <i>Hög studietakt</i> | 50 |
| <i>Grundutbildningarnas effekter</i> | 50 |
| <i>Grundläggande kunskaper</i> | 52 |
| <i>Behovet att rekrytera personal till äldreomsorgen</i> | 52 |
| <i>Slutsatser</i> | 52 |
| REFERENSER | 54 |
| BILAGOR | 56 |
| BILAGA 1. USK I FÖRE | 56 |
| BILAGA 2. USK I EFTER | 58 |
| BILAGA 3. USK II FÖRE | 59 |
| BILAGA 4. USK 2 EFTER | 61 |
| BILAGA 5. FRÅGEFORMULÄR | 62 |
| <i>Frågeformulär, intervju före med eleverna på USK I utbildning Stockholms stad 2012</i> . | 62 |
| <i>Frågeformulär, intervju efter med eleverna på USK I utbildning Stockholms stad 2012</i> | 63 |
| <i>Frågeformulär, intervju före med eleverna på USK II utbildning Stockholms stad 2012</i> | 64 |
| <i>Frågeformulär, intervju efter med eleverna på USK II utbildning Stockholms stad 2012</i> | 65 |
| BILAGA 6. INTERVJUGUIDE TELEFONINTERVJU MED CHEFER TILL ELEVER PÅ USK1 OCH USK2 UTB..... | 66 |
| BILAGA 7. FRÅGEFORMULÄR INTERVJU MED CHEFER TILL ELEVER PÅ USK1 OCH USK2 EFTER UTB..... | 67 |

SAMMANFATTNING

Stockholm stads äldreförvaltning har under flera år anordnat grundutbildning för personal inom äldreomsorgen i stadens egen regi.

Grundutbildningen omfattar 1250 poäng inom gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram. Den är indelad i två delar och tar tillsammans sex månader på heltid.

Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum har på uppdrag av Äldreförvaltningen i Stockholms stad utvärderat de två delutbildningarna som genomfördes under hösten 2012. Syftet med utvärderingen var att undersöka hur eleverna och deras chefer uppfattade utbildningarna och i vilken utsträckning de nya kunskaperna användes i arbetet.

Eleverna som deltar på utbildningarna kom från både vård- och omsorgsboenden, servicehus och hemtjänstenheter. Elva av fjorton stadsdelar var representerade. Medelåldern var 45 år och två tredjedelar hade arbetat mer än tio år inom äldreomsorgen. Nitton olika nationaliteter var representerade och hälften av eleverna hade annat modersmål än svenska. Tre av fyra elever hade tidigare läst på gymnasie- eller högskolenivå. Behörighet att gå utbildningens andra del uppfylldes hos en fjärdedel av eleverna via validering av tidigare kunskaper och erfarenheter.

Både enkäter och intervjuer användes i utvärderingen. Enkäter delades ut före och efter utbildningarna till de sammanlagt 93 elever som gick utbildningarna under hösten. Intervjuer gjordes med elever, chefer och utbildningsföretagets lärare och områdeschef.

Resultaten visar att utbildningarna var uppskattade. Eleverna ansåg att utbildningens innehåll var relevant och att de kunde tillämpa de nya kunskaperna i arbetet. De nya kunskaperna påverkade synen på arbetet och bemötandet av brukarna och kompletterade elevernas tidigare praktiska erfarenheter. Utbildningarna bidrog till att de kände sig säkrare i sin yrkesroll. Intervjuer med chefer och lärare på utbildningen bekräftade i hög utsträckning elevernas erfarenheter.

Det snabba utbildningstempot ifrågasattes både från elevhåll och från utbildarna. Alla intervjuade önskade att utbildningarna hade varit längre för att hinna med allt och för att kunskaperna skulle få möjlighet att bli bestående. Många elever använde mer än heltid för att klara studierna. De som inte hade svenska som modersmål ansåg att de fick arbeta ännu mer för att klara studierna.

Ett annat område som problematiserades var kravet på svenskkunskaper. Trots att eleverna språktestas innan antagning, för en nivå motsvarande svenska i årskurs 9, tyckte en majoritet av de intervjuade eleverna att kraven på kunskaper i svenska skulle höjas. De hade noterat att några av eleverna hade svårt att hänga med i utbildningen och hade problem med att både att läsa och skriva, vilket också påverkade övriga elever vid gemensamma lektioner. Även de intervjuade cheferna konstaterade att de som går utbildningen måste ha tillräcklig språkkun-

skap för att kunna tillgodogöra sig utbildningen. Lärarna konstaterade att eleverna befann sig på mycket olika nivåer och såg att dåliga språkkunskaper påverkar förmågan att ta till sig utbildningen.

Det framkom olika förslag på hur utbildningen kunde förändras. Den vanligaste åsikten från elever och lärare var att studietiden bör förlängas. Nu läser eleverna vissa kurser tre gånger snabbare jämfört med studietakten på gymnasiet. Det gavs också förslag på att vissa delkurser skulle få mer tid på bekostnad av andra. Till exempel mer sjukdomslära och psykologi och mindre vård och omsorg. Några elever efterlyste mer praktik. Lärarna såg också ett behov av ökade datakunskaper hos eleverna. Ett par av cheferna efterfrågade mer praktik på utbildningen för att personalen skulle få erfarenheter från andra arbetsplatser.

Cheferna tyckte att de nuvarande utbildningarna fungerade väl och uppskattade Äldreförvaltningens erbjudande att låta personalen gå utbildningarna på betald arbetstid. Cheferna hoppades också att utbildningarna skulle fortsätta även framöver. De menade att äldreomsorgen fortfarande har ett behov av att utbilda personal på grundnivå och inom en ganska snar framtid kommer det behövas många nya medarbetare beroende på kommande pensionsavgångar.

Slutsatser

Resultaten av utvärderingen kan sammanfattas i följande punkter vilka också diskuteras i rapporten:

- Utbildningarna var mycket omtyckta av den personal som fick möjlighet att gå.
- Utbildningssatsningarna ger sannolikt personalen kompetenshöjning som visar sig i ökad kunskap, förändrat bemötande och större trygghet i arbetet.
- En del elever hade bristande kunskaper i svenska trots ett godkänt språktest.
- Många elever upplevde att den korta utbildningstiden gör att inlärnings-tempot blir för högt.
- Skillnaderna i utbildningsnivå och språkkunskaper (svenska) hos eleverna bör påverka hur utbildningarna utformas i framtiden. Erfarenheter från tidigare projekt (ArbetSam, SpråkSam) visar att personal med svenska som andraspråk och som inte når upp till *självständig*¹ språknivå bör erbjudas speciellt utformad utbildning.
- För att effekten av utbildningarna ska bli bestående är det av stor betydelse hur eleverna tas emot på sina arbetsplatser efter utbildningen.

¹ Enligt Europeiska språkskalan, ett bedömningsinstrument som mäter flera dimensioner av språkförmågan; att förstå, tala och skriva.

INLEDNING

Utbildad personal inom äldreomsorgen är en viktig faktor för att vården och omsorgen ska ha god kvalitet. Enligt socialtjänstlagen är det den ansvariga nämnden eller den som yrkesmässigt bedriver enskild verksamhet som har ansvar för att det finns personal med lämplig utbildning och erfarenhet i en verksamhet (SoL 3 kap 3 § andra stycket.) I de kvalitetskrav som Stockholms stad ställer på sina utförare ingår även regler som gäller personalens utbildningsnivå. (Stockholms stad).

Stockholms stad har sedan många år tillbaka erbjudit utbildad personal grundutbildning. Målet är att alla anställda inom äldreomsorgen ska ha grundutbildning. Stadens ansvar att utbilda och vidareutbilda personal omfattar enbart verksamheter i egen regi. Sett till antalet kunder drevs under 2012 drygt hälften av hemtjänsten i egen regi (51,4 %) och 63,5 procent av de särskilda boendena (Socialstyrelsen 2013).

Antalet anställda i egenregiverksamheterna i äldreomsorgen i Stockholms stad uppgår till cirka 7500 personer varav cirka 5000 är vårdbiträden eller undersköterskor. Exakta uppgifter om hur många av vård- och omsorgspersonalen som har formell utbildning saknas. Många av dem som saknar formell utbildning har lång erfarenhet och har gått olika internutbildningar, men de finns också de som är nyanställda utan både utbildning och några tidigare erfarenheter.

Uppdraget

Stiftelsen Äldrecentrum har på uppdrag av Äldreförvaltningen i Stockholms stad utvärderat de grundutbildningar för vård och omsorgspersonal anställda i äldreomsorgen i stadens egen regi, som genomfördes hösten 2012. Syftet var bland annat att undersöka hur eleverna och deras chefer uppfattade utbildningen och i vilken utsträckning de nya kunskaperna användes i arbetet. Några av frågeställningarna gällde hur eleverna uppfattade utbildningen samt om den hade påverkat hur de ser på sitt arbete och hur det ska utföras.

Begrepp

I rapporten används följande begrepp

- En **undersköterska**, förkortat *usk*, en person som arbetar med praktisk omvårdnad inom sjukvård, äldreomsorg och hemvård. Det är inte en reglerad eller skyddad yrkestitel. Exakta arbetsuppgifter är inte preciserade och skiljer sig därmed mellan olika arbetsplatser såsom sjukhus, äldreboende eller inom hemtjänsten. Efter en individuell prövning kan undersköterskor få en delegering från en sjuksköterska eller överläkare för att utföra medicinska arbetsuppgifter, som exempelvis ge insulin, överlämna läkemedel, sätta sondmat, lägga om sår, sätta smärtplåster, sätta kateter med mera.

Delegeringen är giltig upp till ett år och måste sedan förnyas. Under flera år har det förts en diskussion om huruvida befattningsbenämningen "undersköterska" bör ersättas. Det har bland annat hävdats att titeln inte är könsneutral. Gymnasieskolans treåriga omvårdnadsprogram anses ge den grundläggande utbildningen för att kunna arbeta som undersköterska. Dessutom finns undersköterskeutbildning att läsa på Komvux på många platser i landet. Dessa har även olika sorters påbyggnadsutbildningar.

- **Vårdbiträde** är i Sverige en person som arbetar inom äldreomsorgen, till exempel den kommunala hemtjänsten. Arbetsuppgifterna omfattar bland annat praktisk omsorg och hemskötsel.

Yrket vårdbiträde kräver formellt endast motsvarande grundskolekompetens. Det förekommer dock att kommuner anordnar vårdbiträdesutbildningar, som brukar omfatta omkring en halv termin. Det är även relativt vanligt förekommande att utbildade undersköterskor, med kompetens motsvarande gymnasiets omvårdnadsprogram, arbetar som vårdbiträden. Varken vårdbiträde eller undersköterska är dock reglerade yrkestitlar.

Tidigare fanns inom sjukhusvården yrkeskategorin sjukvårdsbiträde, men denna har avskaffats sedan mitten av 1990-talet.

- Den personal som gick Stockholms stads utbildningar hösten 2012 kallas elever.
- Stockholms stads utbildning till undersköterska består av två delar. Den första delen benämns i rapporten för USK1 och den andra delen för USK2.

BAKGRUND

Fortfarande finns det de som arbetar inom äldreomsorgen som saknar formell utbildning. Uppgifter om hur många det är saknas. Samtidigt har förändringar i samhället under de senaste decennierna inneburit att kraven på personal som arbetar inom äldreomsorgen har ökat. Äldre med omfattande och sammansatta vårdbehov lever numera längre tack vare framsteg inom medicin och teknik, vilket ställer högre och förändrade krav på personalens kunskap och kompetens.

Regeringen har under det senaste decenniet och även tidigare gjort omfattande satsningar för att öka andelen utbildad personal inom äldreomsorgen. I samband med dessa satsningar har några olika statliga utredningar behandlat frågan om vårdpersonalens utbildning och kompetens.

Några förhållanden som uppmärksammats är att

- de som söker sig till äldreomsorgen har varierande utbildningsbakgrund
- antalet sökande till gymnasiets vård- och omsorgsutbildningar sjunker
- i storstadsregionerna arbetar många med annan etnisk och språklig bakgrund

Frågor som rör rekryteringen av personal till äldreomsorgen har också berörts i utredningarna och har stor aktualitet. Inom de närmaste åren kommer det finnas ett stort behov av att anställa nya medarbetare inom äldreomsorgen med tanke på kommande stora pensionsavgångar.

Behovet av ökad kompetens hos personalen

I betänkandet, Att lära nära² (SOU 2007:88) framhålls att kompetensutveckling är av central betydelse för att säkerställa god kvalitet i omsorgen och vården av äldre. Tre områden framhålls som särskilt strategiskt viktiga för äldreomsorgens kvalitet; professionalisering, organisering samt bemötande och värdegrund (sid 236).

Som en del av behovet av ökad professionalisering konstateras i betänkandet att det finns ett behov av att beskriva, tydliggöra och utveckla *”de mycket komplexa kunskaper och färdigheter som baspersonalen inom äldreomsorgen har och som omsorgs- och vårdyrket närmast de äldre kräver”*. Arbetet som vårdbiträde eller undersköterska som arbetar närmast de äldre kräver enligt betänkandet att personalen har en kombination av professionella yrkeskunskaper och ett professionellt förhållningssätt. Kommittén menade att det i sin tur leder både till en förändrad yrkesroll och till ett förändrat arbetsinnehåll för den personal som arbetar närmast de äldre.

² Ett betänkande från Kompetensstegen (S 2004:10)

Kommittén betonar i betänkandet att äldreomsorgen bör organiseras så kvaliteten i äldreomsorgen kan utvecklas. En sådan utveckling förutsätter att arbetsplatserna både tar tillvara på den kunskap som finns och även arbetar för att kunskapen vidareutvecklas. Olika former av lärande på arbetsplatsen exemplifieras; utbildning via internet, teamutveckling, handledning och former för reflekterande samtal. Kommittén pekar också på att det krävs tid i personalens scheman och i dimensionering av personal för att olika interna utbildnings- och utvecklingsinsatser ska vara möjliga. Något som de anser är huvudmannens och ledningens ansvar att se till att det finns förutsättningar för (sid 237).

Den tredje faktorn är ett värdigt bemötande. *”Varje individ har rätt till ett respektfullt bemötande i alla kontakter med omsorgen och vården av äldre”*. Det är enligt kommittén grunden i omsorgs- och vårdarbetet och uttrycks ofta av både äldre människor och personal som den mest avgörande kvalitetsfrågan. Kommittén betonar också vikten av att arbetet i äldreomsorgen grundas på en värdegrund (sid 238).

Vilken kompetens behövs?

Den senaste utredningen, I den äldres tjänst, Äldreassistent – ett framtidsyrke, (SOU 2008:126) behandlade frågan om vilken kunskap/kompetens som äldreomsorgens baspersonal behöver ha. Utgångspunkt för utredningen var äldre personers *”behov av värdighet, trygghet och kvalitet i den omsorg och vård som finansieras av kommunerna”*. Utredningen försökte blicka tio till femton år framåt i tiden och hade också i uppdrag att bedöma vilka faktorer som är avgörande för att öka attraktiviteten för yrket.

I utredningen betonas också vikten av ett gott bemötande.

”att bemötas med respekt av personal med rätt kompetens är avgörande för att äldre kvinnor och män i behov av omsorg och vård ska uppleva sin tillvaro som värdig och trygg. Personalens kompetens och engagemang är i detta sammanhang den viktigaste faktorn för kvaliteten och tryggheten i äldreomsorgen. Fler personer blir allt äldre och fler äldre kvinnor och män får sin vård och omsorg i den ordinarie bostaden eller i särskilt boende mot att tidigare ha vårdats inom slutenvården. Detta har inneburit att arbetet inom vård och omsorg om äldre har blivit alltmer kvalificerat och mångfacetterat. Det kräver att personalen har både bredd och djup i sin kompetens”

Enligt ovan nämnda utredning var målet att all omsorgspersonal ska ha grundläggande kompetens. Det skulle bidra till ökad kvalitet och effektivitet i äldreomsorgen och öka *”möjligheterna att uppnå intentionerna i socialtjänstlagen att äldre människor får möjlighet att leva och bo självständigt under trygga förhållanden och ha en aktiv och meningsfull tillvaro i gemenskap med andra”* (SOU 2008:126).

Ett förslag var en ny titel för dem som hade gått den föreslagna grundutbildningen, äldreassistenter, som skulle ersätta titlarna undersköterska och vårdbiträde.

Utbildningen skulle vara den lägsta nivån för personal inom äldreomsorgen. Äldreassistenterna skulle ha möjlighet att arbeta självständigt medan de utan utbildning skulle kallas trainees.

I utredningen formulerades elva yrkeskrav för äldreassistenterna.

Yrkeskraven är enligt utredningen *”ett sätt att urskilja och beskriva de kompetenser det nya yrket ska omfatta men utgör självklart en förenkling av verkligheten. Yrkeskraven går ibland in i varandra och ett krav är oftast en förutsättning för ett annat. Tillsammans utgör de elva yrkeskraven en odelbar helhet som beskriver den grundläggande kompetens som den nya yrkesgruppen ska besitta”* (a.a. sid 14)

Varje yrkeskrav omfattar Bologna-deklarationens³ tre dimensioner för kompetens. De är:

1. värderingsförmåga och förhållningssätt
2. kunskap och förståelse
3. färdighet och förmåga

Den första dimensionen, värderingsförmåga och förhållningssätt bedömde utredningen vara så viktig att den blev ett eget yrkeskrav.

Utredningen identifierade vidare tre områden som äldreassistenterna skulle arbeta inom. De var service, omsorg och vård. Enligt utredningen är det främst vård och omsorg som kräver utbildning.

Utredningen, I den äldres tjänst (SOU 2008:126) föreslog också att vård och omsorgspersonal inom äldreomsorgen skulle få tillgång till eftergymnasial utbildning inom fyra områden där de bedömde att det kommer att finnas behov av personal med fördjupad kompetens. Områdena var:

1. Demens och psykisk sjukdom
2. Omsorg i och vård i livets slut
3. Funktionsbevarande omsorg
4. Måltid kost och näring

Socialstyrelsen har med stöd bland annat av denna utredning (a.a.) utarbetat en Vägledning om kunskapsområden för specialiserade arbetsuppgifter inom äldreomsorgen (Socialstyrelsen 2012). Den omfattar ytterligare ett område, psykisk sjukdom, där det finns behov av ökad kompetens.

³ Bologna-deklarationen undertecknades av samtliga EU:s medlemsländer, EFTA-länder samt flertalet länder i Öst- och Centraleuropa 1999. Syftet var att utveckla samarbetet inom högre utbildning och främja studenternas rörlighet mellan europeiska utbildningssystemen och arbetsmarknaden.

Förslaget att införa yrkesrollen äldreassistent har inte genomförts. Däremot har det funnits olika utbildningar till äldreassistent både inom högskolor och som KY utbildningar.

Nuvarande kunskapskrav för personal i äldreomsorgen

2011 utfärdade Socialstyrelsen för första gången allmänna råd om *”grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg om äldre (SOSFS 2011:12), som gäller för den personal som i sin yrkesutövning ger äldre personer stöd och hjälp efter beslut enligt 4 kap. 1 och 2 §§ socialtjänstlagen (2001:453) i hemmet, i dagverksamheter eller i vård och omsorgsboenden (särskild boendeform)”*.

I det allmänna rådet anges inom vilka områden som personalen bör ha kunskaper och förmågor. Det är sammanlagt 12 områden vilka i stort överensstämmer med de områden som presenterades i den statliga utredningen, I den äldres tjänst (SOU: 2008:126). En skillnad är dock att i det allmänna rådet har Socialstyrelsen lagt till kunskapsområdet skötsel av hemmet. De tolv kunskapsområdena är:

1. Värdegrund, förhållningssätt och bedömningsförmåga
2. Kommunikation
3. Regelverk
4. Det normala åldrandet
5. Åldrandets sjukdomar
6. Funktionsbevarande omsorg m.m.
7. Social omsorg
8. Kroppsnära omsorg
9. Måltid, mat och näring
10. Skötsel av hemmet
11. Omsorg i livets slutskede
12. Hälso- och sjukvård m.m.

Rekommendationen, enligt det allmänna rådet (a a), är att en grundläggande utbildning sammanlagt ska ge 1400 gymnasiepoäng, varav 1100 gymnasiepoäng i de programgemensamma karaktärsämnena och 300 poäng i gerontologi och geriatrik inom vård- och omsorgsprogrammet eller motsvarande utbildning.

Språkkunskaper också ett yrkeskrav

Arbetet inom äldreomsorgen har förändrats och utvecklats mycket under en följd av år. Allt eftersom arbetsuppgifterna har blivit mer kvalificerade har inte bara behovet av att ha en grundutbildning ökat utan även behovet av att behärska svenska språket. Med tanke på att de äldre som får vård och omsorg ofta har funktionsnedsättningar som nedsatt hörsel, syn och kognitiva nedsättningar kräver arbetet både en god förmåga att förstå svenska och att göra sig förstådd.

Enligt Gee och medarbetare (1996) refererade i Jansson (2011) har vårdarbete alltmer kommit att handla om kommunikation. Arbetsplatserna har blivit mindre hierarkiska och utvecklats mot mer platta strukturer i självstyrande team. Det innebär att arbetet inom äldreomsorgen har blivit mer självständigt och ställer krav både på sociala och yrkesspecifika språkkunskaper. Kraven på att dokumentera arbetet och på kvalitetssäkring (SOSFS 2008:3, SOSFS 2011:9) har gjort att det inte längre räcker att ha alltför begränsade kunskaper i svenska. Personalen måste såväl kunna tala, skriva och ha god läsförståelse. Andra arbetsuppgifter som kräver språkkunskaper är att förmedla kontakter till anhöriga, andra vårdgivare, boka tider och beställa färdtjänst.

Kraven på att behärska språket innebär att även personal med svenska som modersmål men som har någon form av språkligt funktionshinder som dyslexi behöver stöd för att klara arbetet. När kraven på språklig och kommunikativ kompetens ökar riskerar de som inte uppfyller dem att bli utan arbetsuppgifter och på sikt hamna utanför arbetslivet (Jansson 2011).

Projekten SpråkSam och Arbetsam

Frågor om språkets betydelse har aktualiserats inom äldreomsorgen under senare år. Framförallt i storstadsregionerna där en hög andel av personalen kommer från andra länder och har svenska som andraspråk. Personalgruppen med svenska som andraspråk är heterogen. De kommer från hela världen, har bott olika länge i Sverige och har olika utbildningsbakgrund. Även kunskaperna i svenska varierar, något som påverkar möjligheterna att klara både arbetet och att tillgodogöra sig kompetensutveckling.

Tidigare erfarenheter av satsningar på grundutbildning för personal inom äldreomsorgen i Stockholms stad inom ramen för Kompetensfonden (2003 - 2006) visade att en del av personalen med svenska som andraspråk hade svårt att tillgodogöra sig undervisningen. Andra erfarenheter var att chefernas engagemang hade stor betydelse för personalens resultat i utbildningarna. Det stora behovet av att ge utbildad personal kompetensutveckling och erfarenheterna från Kompetensfonden ledde fram till projektet SpråkSam⁴ som bedrevs i Stockholms län

⁴ Syftet med Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrums projekt SpråkSam var att utveckla och förändra synen på hur man kan arbeta språkutvecklande både inom arbetslivet och i utbildningssammanhang.

under perioden 2009 till 2011 och senare också till projektet ArbetSam som startade 2011 och som pågår till och med 2013⁵.

Målgruppen för SpråkSam var anställda inom äldreomsorgen i Stockholms län med utländsk bakgrund som på grund av bristande kunskaper i svenska hade svårigheter att klara av vissa arbetsuppgifter. Syftet var att utveckla och förändra synen på hur man kan arbeta språkutvecklande både inom arbetslivet och i utbildningssammanhang. Utgångspunkten var tanken att språk lärs in i ett socialt sammanhang (Lindberg 2009). Metoderna som tillämpades förutsätter att både de som behärskar språket och de som lär sig måste vara aktiva. En annan utgångspunkt för SpråkSam var att initiera samverkan mellan språkforskning och arbetsplatser för att stärka språkmiljön inom äldreomsorgen (Skeppstedt 2011, sid 4).

I projektet ingick att deltagarna skulle göra en självskattning av sina kunskaper i svenska, innan studierna påbörjades. För detta moment användes den europeiska språkskalan⁶ en gemensam europeisk referensram för språk, som ett gemensamt bedömningsinstrument. Projektet ArbetSam har senare i ett utvecklingsarbete anpassat den Europeiska språkskalan till arbetet inom vård- och omsorg (Berg et al 2012). Fördelen med den europeiska Språkskalan är att den mäter fler dimensioner av språkförmågan; att förstå, tala och skriva och att den är gemensam för länderna i EU.

Tabell 1. Den gemensamma europeiska språkskalans innehåll

| | Förstå | Tala | Skriva |
|----------------------------------|--------------------------------|---|----------------------|
| Kommunikativa aktiviteter | Hörförståelse Läsförståelse | Muntlig interaktion Muntlig produktion | Skriftlig produktion |

Resultatet av språktesterna anges i sex nivåer (tabell 2).

Tabell 2. Graderingsnivåer efter test med den gemensamma europeiska språkskalan

| Nivå | |
|---------------------|-----------|
| Nyborjare | A1 och A2 |
| Självständig | B1 och B2 |
| Avancerad | C1 och C2 |

⁵ Gemensamt för de båda projekten är att de erbjöd arbetsplatsförlagd språkutbildning och grundutbildning inom ramen för gymnasieskolans omvårdnadsprogram, SFI och svenska som andra språk. Övergripande mål var att utveckla metoder för att ge personal inom äldreomsorgen med svenska som andraspråk, grundutbildning.

⁶ Gemensam europiskt referensram för språk: lärande, undervisning och bedömning. 2007. Stockholm: Skolverket: www.Skolverket.se/publikationer/sid=2144

Erfarenheter inom projektet ArbetSam visar att det krävs att man har uppnått nivån "självständig" (B1 eller B2) för att klara studier på gymnasienivå. De genomförda kartläggningarna av språkkunskaperna visade att det fanns större brister i personalens språkförmåga än väntat (ArbetSam 2012).

För att de som inte har svenska som modersmål ska kunna tillgodogöra sig olika former av utbildning krävs således att deras svenska har kommit upp till en tillräcklig nivå. Studier och praktiska erfarenheter av undervisning har visat att en stor del av ämnesundervisningen inte når de andraspråkstalare som har brister i språkliga färdigheter (Skeppstedt 2011).

Andra resultat från ArbetSam är att

- de som har kunskaper på nybörjarnivån enligt den europeiska språkskalan (A1 och A2) bör få studera i grupper där studierna är anpassade både efter elevernas språknivå och utbildningsbakgrund.
- Utbildning för personer med kort utbildningsbakgrund och bristfälliga språkkunskaper och som knyts till arbetsplatsen ger bra resultat.

Enligt Juhlin Åstrand et al (2011) har SpråkSam

"Utgjort ett försök att kombinera utbildning i det svenska språket med utbildning inom vård och omsorgsområdet. Även om delen som rör språk och kommunikation har haft en mer dominerande ställning - det är den som verkar ha haft störst genomslag och det är den som man talar mest om på arbetsplatserna - är det tydligt att just kombinationen har varit viktigt för de resultat som har uppnåtts. Det faktum att lärarna genomgående har använt arbetsplatsnära material och behandlat verksamhetsfrågor som en del i språkundervisningen har fått dubbla effekter, kompetensen inom vård och omsorgsområdet har ökat samtidigt som språkkunskaperna har utvecklats. För deltagarna har båda kunskapsområdena också blivit mer intressanta just genom att de har kombinerats".

Resultat från SpråkSam (Juhlin, Åstrand et al 2011) visade att det som hade avgörande betydelse för projektets framgång framförallt var chefernas engagemang och aktivitet. En negativ faktor var andra samtidigt pågående förändringsprojekt, omorganisationer eller liknande på de medverkande arbetsplatserna.

I ett delprojekt inom SpråkSam erbjöds några personalgrupper grupphandledning, som också innehöll reflektion om språk, kunskap och kommunikation (Jansson 2011). Några slutsatser från delprojektet var att:

- Grupphandledning på arbetsplatsen är ett lämpligt forum för språklig reflektion kring det *man gör i arbetet*
- *Grupphandledning är ett redskap som stödjer hela arbetsplatsen och handlar ytterst om att sätta ord på vårdarbetarens yrkeskunskap.*
- *Grupphandledning kan tjäna som ett komplement till vårdutbildning och språkstödjande utbildning på arbetsplatsen*

Resultaten pekar på betydelsen av att arbetsplatserna, efter att personal fått kompetensutveckling, ger medarbetarna möjlighet att hålla de nya kunskaperna vid liv och utveckla dem ytterligare.

Omvårdnadslyftet

Regeringens senaste satsning, det så kallade omvårdnadslyftet, startade 2011. Under perioden 2011 till och med 2014 satsas totalt 995 Mkr på att ge personal från äldreomsorgen utbildning inom gymnasieskolans omvårdnadsprogram. Kravet för att kommuner eller privata företag ska få ta del av medel från omvårdnadslyftet är att utbildningarna som ges är inom ramen för gymnasieskolans vård och omsorgsprogram⁷.

Stockholms stads grundutbildning

Stockholm stad har under många år anordnat grundutbildningar för personal inom äldreomsorgen. Inom Stockholms stad är det stadsdelsförvaltningarna som har huvudansvaret för kompetensutvecklingen av sin personal. Ett undantag gäller grundutbildning av vårdpersonal inom äldreomsorgen. Där är det äldreförvaltningen som planerar och samordnar genomförandet av de olika kurserna samt upphandlar utbildningsanordnare. Stadsdelsförvaltningarnas uppgift är att föreslå deltagare (elever).

Äldreförvaltningen har sedan 2009 haft en årlig budget på omkring 27 Mkr för utbildning av personal inom äldreomsorgen. En tredjedel av pengarna har täckt kostnaderna för utbildningarna och den resterande delen har gått till vikarieersättning. Det är äldreförvaltningen som betalar ut vikarieersättning.

Innehållet i Stockholms stads grundutbildning

I Stockholm stad har kravet varit att vårdbiträden ska ha 600 poäng av karaktärsämnen inom gymnasieskolans vård och omsorgsprogram och en undersköterska ska ha 1250 poäng. Det innebär att Stockholms stads krav på grundutbildning ligger något lägre än det som fastställs i det allmänna rådet (SOSFS 2011:12). Enligt det allmänna rådet kan kunskaperna också inhämtats på ”annat sätt” (se validering s 14).

Grundutbildningen som Stockholms stad erbjuder är uppdelad i två delar (USK1 och USK2). Det är en uppdragsutbildning vilket innebär att Stockholms stad bestämmer innehållet och vilka som får delta. Utgångspunkten för utbildningarna är att innehållet ska motsvara de krav som ställs i Socialstyrelsens allmänna råd (SOSFS 2011:12).

⁷ Även Stockholms stad har sökt pengar från omvårdnadslyftet. För 2012 beviljades 18 Mkr avsedda för alla som utför äldreomsorg för Stockholms stads räkning oavsett regiform. För att bekosta grundutbildningarna för personal inom äldreomsorgen har staden skjutit till ytterligare medel.

De kurser som ingår i USK1 respektive USK2 framgår av tabell 3. Kurserna som ingår i Skolverkets kurskatalog är valda med tanke på att eleverna ska få de bas-kunskaper som krävs för att ha behörighet att läsa vidare.

Tabell 3. Delkurser som ingår i utbildningarna USK1 respektive USK2.

| Innehåll i USK1 | Poäng | Innehåll i USK2 | Poäng |
|---------------------------------|-------|-----------------------------------|-------|
| Vård och omsorg 1 | 200 | Vård och omsorg 2 | 150 |
| Medicin 1 | 150 | Äldres hälsa och livskvalitet | 200 |
| Etik och människans livsvillkor | 100 | Vård och omsorg vid demenssjukdom | 100 |
| Psykologi 1 | 50 | Psykiatri 1 | 100 |
| Människans säkerhet | 100 | Hemsjukvård | 100 |
| Summa | 600 | | 650 |

De kurser som ingår i USK1 och USK2 har valts för att ge den grundläggande kompetens som krävs för att kunna arbeta inom äldreomsorgen och för att uppnå det som i Socialtjänstlagen benämns ”lämplig utbildning och erfarenhet” (SoL 3:3). Stockholms stad avser att erbjuda påbyggnadskurser där eleverna kan få ytterligare poäng och specialisera sig. Stockholms stads plan har varit att först höja den grundläggande utbildningsnivån vilket gjort att 1250 poäng ansetts tillräckligt i ett första steg.

USK1 omfattar 600 gymnasiepoäng och pågår i 13 veckor. USK2 omfattar 650 gymnasiepoäng och pågår i 14 veckor. Efter utbildningen får de som har klarat den ett utbildningsbevis och en brosch och har rätt att kalla sig undersköterska.

Några krav som Stockholms stad ställde i upphandlingen av utbildningsanordnare var att kurserna skulle ha en tydlig inriktning på verksamhetsområdet och att olika former för lärande skulle användas. Kursdeltagarna skulle ha möjlighet att validera sin kompetens i vård och omsorg och få stöd i svenska.

Enligt avtalet får utbildningsanordnaren ersättning för de betyg som sätts inklusive icke godkända betyg.

Antagningskrav

Eftersom Stockholms stads grundutbildningar ges i form av uppdragsutbildningar gäller inte gymnasieskolans ordinarie inträdeskrav⁸. För att bli antagen till grundutbildningarna i Stockholms stad krävs minst två års erfarenhet av arbete inom äldreomsorgen. För personer som inte har svenska som modersmål krävs kunskaper i svenska som motsvarar årskurs 9 i grundskolan eller motsvarande kunskaper bevisade genom ett språktest (SAS 2). För att bli antagen till USK2 ställs samma krav på svenska samt betyg från gymnasieskolan motsvarande USK1.

⁸ För att komma in på gymnasieskolans yrkeprogram krävs godkända betyg från grundskolans åk 9 i svenska, engelska och matematik samt ytterligare fem ämnen. www.skolverket.se.

De som antas till grundutbildningarna USK1 och USK2 får gå på betald arbetstid. Stockholms stad står också för kostnaderna för de som vikarierar under utbildningstiden.

Språktest

En stor andel av personalen inom äldreomsorgen i Stockholm har svenska som andraspråk. Många av andraspråkstalarna har goda kunskaper i svenska språket, men det finns också de som har behov av att förbättra sina kunskaper för att klara arbetet bättre. De som inte klarar språktestet i svenska och har en fast anställning inom äldreomsorgen erbjuds att läsa svenska som andra språk på halvtid på gymnasienivå. Utbildningen är uppdelad i två delar om åtta veckor vardera. Även då med betald lön och vikarieersättning. Under 2012 var det 18 personer som deltog i grundläggande utbildning i svenska som andraspråk på KomVux för att bli antagna till grundutbildningen.

Validering av kunskaperna motsvarande USK2

För den personal som bedömer att de har de kunskaper som motsvarar USK1 (tidigare vårdbiträdesutbildning) finns en möjlighet att validera⁹ sina kunskaper. De som blir godkända i valideringen kan börja direkt i USK2. För att få validera krävs minst tre till fyra års erfarenhet av arbete inom äldreomsorgen, men helst längre tid. Att ha deltagit i olika internutbildningar är också en fördel. Valideringen görs inom vuxengymnasiet. För att komma ifråga för validering genomförs individuella kartläggningssamtal med samtliga sökanden för att bedöma om de har tillräckliga kunskaper. De som inte bedöms ha tillräckliga kunskaper får börja på USK1.

Under 2012 var det 45 personer som validerade 600 poäng av omvårdnadsprogrammets karaktärsämnen och som på så sätt fick grundläggande kompetens motsvarande USK1 (Tabell 3).

Ökat intresse för utbildningarna

Nedanstående tabeller visar att intresset att gå Stockholms stads grundutbildningar har ökat. Mellan åren 2007 och 2010 var det 602 personer som fick grundutbildning.

Tabell 4. Antalet personer som gick Stockholms stads grundutbildningar mellan 2007 och 2010.

| År | Antal |
|------|-------|
| 2007 | 147 |
| 2008 | 151 |
| 2009 | 122 |
| 2010 | 182 |

⁹ Validering är en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och ett erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur den förvärvats. Definition från departementsskrivelsen Validering m m (Ds 2003:3).

Antal 602

2011 infördes de nuvarande utbildningarna och sedan dess är det 487 personer som har gått USK1 och/eller USK2.

Tabell 5. Antalet som har genomgått grundutbildningarna USK1 och USK2 under perioden 2007 tom 2012

| År | USK1 | USK2 | Antal |
|--------------|--------|------|-------|
| 2011 | 95 * | 139 | 234 |
| 2012 | 119 ** | 134 | 253 |
| Antal | 214 | 273 | 487 |

* varav 43 fick behörigheten genom validering

** varav 45 fick behörigheten genom validering

Hur många personer som gått både USK1 och USK2 går inte att läsa ut av den tillgängliga statistiken.

Under 2012 var det två sökande per plats. Anledningen till att alla sökande inte får plats beror nästan alltid på bristande språkkunskaper eller på att de saknar betyg som visar att de har behörighet att gå USK2. I de fall där många varit behöriga har antalet platser utökats för att alla behöriga ska få utbildningen.

Utbildningarna hösten 2012

Hösten 2012 startade Stockholms stad en kurs USK1 och två kurser USK2. Inbjudan till utbildningarna skickades till cheferna inom äldreomsorgen i Stockholms stad som i sin tur hade i uppgift att sprida informationen vidare till de berörda enhetscheferna. Information fanns även på intranätet samt spreds via nyhetsbrev. Utbildningarna startade den 3 september respektive den 10 september 2012 och pågick i 13 respektive 14 veckor på heltid.

Stockholm stad vände sig till Stiftelsen Äldrecentrum för att i en studie av utbildningarna höstterminen 2012 bland annat få kunskap om vilken effekt satsningen på att ge utbildad personal grundutbildning har.

Utbildare

MiROi e-learning AB, som genomförde de aktuella utbildningarna, är ett privatägt utbildningsföretag med verksamheter på 100 orter i Sverige. Det startade som ett distansutbildningsföretag men har nu många olika utbildningar och verksamheter.

MiROi har haft ett avtal med Stockholms stad sedan 2009. Den första utbildningen startade i februari 2010. Uppdraget från Stockholms stad innebär att MiROi ska ge vårdbiträden anställda i Stockholms stad kompetensutveckling till undersköterskenivå. Uppdragsutbildningen omfattar 1250 poäng och är en del av gymnasieskolans vårdprogram. Stockholms stad godkänner utbildningen som undersköterskeutbildning.

Fram till idag har cirka 600 personer utbildats enligt uppdraget. Sextio procent har gått USK2. Enligt företaget är det ett stort tryck på utbildningen och alla sökande kommer inte in.

Under den aktuella perioden var tre lärare involverade i de två utbildningarna. En sjuksköterska, en sjukgymnast och en socionom. Samtliga har en bakgrund inom vården och omsorgen och är också vårdlärare.

SYFTE

Äldrecentrums utvärdering syftade i första hand till att undersöka hur utbildningarnas innehåll och genomförande uppfattades av eleverna och deras chefer samt om eleverna efter utbildningen kunde tillämpa de nya kunskaperna i arbetet inom äldreomsorgen.

Frågeställningar

Ett antal frågeställningar som berörde eleverna, de genomförda utbildningarna och utbildarnas och chefers erfarenheter av utbildningarna togs fram i diskussion mellan beställaren, Stockholms stads äldreförvaltning och Äldrecentrum:

Har deltagande personal efter utbildningen:

- Fått ökad förståelse för sitt arbete?
- Förändrat sitt arbetssätt?
- Förändrat sitt förhållningssätt till de boende?

Har utbildningen:

- Motsvarat elevernas förväntan och chefernas krav på utbildning av personal inom äldreomsorgen?
- Anpassats till utbildningens mål?
- Använt relevanta undervisningsformer, utbildningsmoment och tidsåtgång?

Lärarnas erfarenheter:

- Presterar eleverna olika beroende på vilken grundutbildning och språkkunskaper de har?
- Vad anser utbildarna om utbildningens innehåll och vad bör förändras – förbättras till nästa omgång av utbildningen?
- Vad anser utbildarna om kompetenskraven?
- Vad anser utbildarna om elevernas närvaro på utbildningsdagarna?
- Vad har eleverna lärt sig?

Chefer och elevernas erfarenheter

- Vad har eleverna lärt sig? Enligt cheferna och eleverna själva?
- Anser eleverna att de kan tillämpa de nya kunskaperna i sitt arbete?
- Vad anser cheferna om utbildningens innehåll?
- Vad anser cheferna om kompetenskraven?

samt

- Vad anser eleverna och deras chefer bör förändras – förbättras till nästa omgång av utbildningen?

METOD

Målgrupp

Målgruppen för Äldrecentrums utvärdering var den personal som hösten 2012 antogs till USK1 eller USK2. Totalt var det 93 elever (30 på USK1 och 63 på USK2) som genomförde utbildningarna. Eleverna kom från både vård- och omsorgsboenden, servicehus och hemtjänstenheter och elva av Stockholms fjorton stadsdelar var representerade. Flest elever kom från Södermalm (25 personer), Bromma (12 personer) och Farsta (11 personer). Hälften av eleverna hade annat modersmål än svenska och kom från 18 länder. Drygt hälften av eleverna hade en gymnasieutbildning. Var fjärde person hade studerat på högskolenivå. Behörighet att gå USK2 uppfylldes hos en fjärdedel av eleverna via validering av tidigare kunskaper och erfarenheter. En tredjedel hade behörighet genom att de tidigare gått USK1 (Se tabell 6).

Tabell 6. Bakgrundsdata elever som gick USK1 och USK2 hösten 2012.

| | USK1 | USK2 |
|-----------------------------------|-------|-------|
| Antal elever | 30 | 63 |
| Medelålder | 48 år | 44 år |
| Andel kvinnor | 77 % | 88 % |
| Mer än 10 år i yrket | 71 % | 67 % |
| Heltidsarbete | 90 % | 90 % |
| <u>Utbildningsnivå:</u> | | |
| Grundskola | 26 % | 18 % |
| Gymnasium | 44 % | 61 % |
| Högskola | 30 % | 21 % |
| | 100 % | 100 % |
| <u>Behörighet för USK2</u> | | |
| Betyg från gymnasiet | | 44 % |
| Har gått USK1 | | 32 % |
| Genomgått validering | | 24 % |
| | | 100 % |

Datainsamling

För att besvara frågeställningarna användes enkäter till eleverna och intervjuer av elever, deras chefer samt utbildningsföretagets lärare och ansvarige chef. Deltagarlistor från Äldreförvaltningen analyserades och relevant litteratur studerades.

Enkäter

Eleverna fick besvara två enkäter under utbildningsperioden (se bilagor). Den första enkäten delades ut den första utbildningsdagen och innehöll frågor om elevernas bakgrund, arbetsplats, tidigare utbildning, varför de sökte till utbildningen och vilka förväntningar de hade på utbildningen.

Den andra enkäten delades ut i anslutning till att utbildningarnas avslutades. Den innehöll frågor om hur eleverna hade uppfattat de olika delkursernas relevans och nytta för arbetet samt vad de ansåg om utbildningens upplägg, innehåll, examinationsformer, vad de saknat eller ville förändra.

Sjutiosex elever (82 %) besvarade den första enkäten och 81 elever (87 %) den andra. Sextiotre elever (68 %) besvarade bägge enkäterna.

Intervjuer

Eleverna

Individuella intervjuer genomfördes före och efter utbildningstiden med 17 av eleverna i de båda utbildningarna. Urvalet baserades på elevernas bakgrund och arbetsplats för att fånga olika erfarenheter. Alla intervjuer gjordes med hjälp av en intervjuguide (se bilagor). Frågorna utgick från enkätfrågorna med frågor om förväntningarna på den kommande utbildningen och varför eleverna ville gå utbildningen. Men intervjufrågorna gav också utrymme för fördjupningar i områden som; hur man uppfattar arbetet idag, stödet på arbetsplatsen, möjligheten att ge en god vård och omsorg, svårigheter och möjligheter i yrkesrollen och behovet av ”påfyllning” i arbetet.

Efter utbildningarnas slut kontaktades eleverna på nytt och nya intervjuer genomfördes en till två månader efter avslutad utbildning. Vid den andra intervjuomgången kompletterades intervjuguiden med frågor om hur eleverna uppfattat utbildningen, dess innehåll, examinationsformer, vad de trodde att de skulle ta med sig i arbetet, vad som var bra, vad som var mindre bra och hur mycket tid som användes för att klara av studierna.

Totalt gjordes 32 intervjuer med eleverna i de bägge utbildningarna före och efter utbildningarna. Intervjuerna genomfördes på respektive arbetsplats. Nio intervjuer gjordes med elever som skulle börja USK1. Fem av dem arbetade inom hem-

tjänst, två på servicehus och två på vård- och omsorgsboende. Sju intervjuer gjordes med elever som skulle börja USK2. Sex av dem arbetade på vård- och omsorgsboende och en inom hemtjänsten. En elev i USK2 intervjuades endast före utbildningen började och ytterligare en endast efter avslutad utbildning.

Elevernas chefer

Nio chefer som hade elever på utbildningarna intervjuades. Frågorna till cheferna gällde personalens utbildningsnivå inom den enhet chefen ansvarade för, hur de som fick gå valts ut, hur de såg på möjligheten att skicka personal på utbildning, den ekonomiska ersättningen och antagningskraven inklusive språkrav (se bilagor). Frågor ställdes också om hur cheferna tänkte sig att följa upp utbildningen, förväntningar när eleverna återkommer och eventuella nya arbetsuppgifter.

Efter utbildningen fokuserade intervjuerna på erfarenheterna efter att eleverna kommit tillbaka till arbetsplatsen, vad som hänt och vad cheferna gjort för att ta tillvara på personalens nya kunskaper. Intervjuerna tog också upp frågor rörande kompetenskrav och behovet av grundutbildning i framtiden.

Totalt gjordes 18 intervjuer med cheferna. Under perioden när eleverna gick utbildningen intervjuades de nio cheferna per telefon. Efter att utbildningen avslutats intervjuades cheferna igen. Fem av intervjuerna gjordes på arbetsplatsen och fyra per telefon.

MiROi 's personal

Två intervjuer genomfördes med personal vid MiROi. En separat med den ansvarige projektledaren och en gruppintervju där de tre lärarna intervjuades. Frågorna gällde företagets uppdrag från Stockholms stad, antagningskrav, hur utbildningen lagts upp, pedagogik, utbildningsformer, examinationsformer, elevernas prestationer och möjlighet att tillgodogöra sig utbildningen.

Dataanalys

Bakgrundsdata om eleverna inhämtades från Äldreförvaltningens sammanställning över antagna till utbildningarna hösten 2012. I listorna fanns uppgifter om ålder, kön, arbetsplats, tjänstgöringsgrad, modersmål samt namn och kontaktuppgifter till ansvarig chef.

Enkäterna analyserades med hjälp av en sammanställning av enkätens numeriska data och gruppering av de kommentarer som skrivits i anslutning till frågorna.

Alla intervjuer utom två spelades in, i de senare fallen gjordes anteckningar under intervjun. De inspelade intervjuerna lyssnades igenom, skrevs ut, analyserades och grupperades utifrån de frågeguider som användes. Belysande citat plockades ut för att markera de uppfattningar som kommit fram i intervjuerna.

RESULTAT

Kapitlet inleds med en redogörelse av elevernas erfarenheter av utbildningarna, följt av lärarnas och chefernas erfarenheter.

Elevernas erfarenheter av utbildningarna.

Elevernas erfarenheter redovisas i fyra avsnitt. Det första beskriver elevernas arbetsförhållanden och förväntningar på utbildningen. Det andra avsnittet beskriver erfarenheterna av utbildningen. Det tredje hur eleverna upplevde att de kunde tillämpa de nya kunskaperna i arbetet och det fjärde avsnittet, elevernas förslag på förbättringar i utbildningen.

Intervjufrågorna spände över fler områden än enkätfrågorna. I de fall där frågeområdena i enkät och intervju överensstämmer redovisas enkätsvaren först. Både i enkätsvaren och i intervjuerna framkom att en del elever hade svårigheter att uttrycka sig på svenska.

Varför utbildning?

Tabell 7 visar fördelningen av svaren på enkätfrågan varför eleverna hade sökt till utbildningen. Det vanligaste svaret (62 procent av enkätsvaren) var att eleverna kände stort behov av mer kunskap. En fjärdedel uppgav att det var deras chef som hade uppmanat dem att gå. För några enstaka av eleverna var de ett krav för att få arbeta kvar att de gick utbildningen.

Tabell 7 Enkätfråga: Varför sökte du den här utbildningen?

| Varför sökte du den här utbildningen? | Andel (%) |
|---|-----------|
| Jag kände stort behov av att lära mer | 62 |
| Chefen uppmanade mig att gå | 23 |
| Kollegor rekommenderade mig att gå | 8 |
| Det var en förutsättning för att få arbeta kvar | 6 |
| Annat* | 1 |

* "Avbrott i arbetet och komma tillbaka med ny kunskap"

Intervjusvaren både bekräftade och förtydligade enkätsvaren. De flesta av de intervjuade hade tillfrågats av sina chefer om de ville gå utbildningen. Några hade själva tagit initiativet och frågat chefen. Anledningen till att de ville gå utbildningen var att de ansåg att de behövde ha utbildning och tyckte att det var ett bra erbjudande att få studera på betald arbetstid. Flera såg också utbildningen som en möjlighet att få stimulans och att göra något annat under en tid.

Intervjuerna med de blivande USK2-eleverna visade att de var mycket nöjda med den föregående USK1-utbildningen. Flera sa att den hade öppnat ögonen för behovet av att ha mer kunskaper för att klara arbetsuppgifterna. Därför ville de

fortsätta och gå USK2. En sa *”Speciellt vi som kommer från andra länder med andra kulturer och samhällen behöver ha utbildning. Det räcker inte att bara arbeta, man behöver lära sig”*.

Vårdbiträde vård- och omsorgsboende med 6 års erfarenhet USK2.

De flesta av de som intervjuades innan USK2 startade arbetade inom demensvården och önskade mer kunskaper om demens. En av de intervjuade sa att *”man lär sig mycket mer i skolan vad olika saker betyder. Vad det betyder att bli dement eller sjuk. När jag började visste jag inget. Jag fick lära mig hur man skulle göra men när man vet lite mer går det lättare. Varför anhöriga kräver så mycket till exempel”*.

Vårdbiträde vård och omsorgsboende 6 års erfarenhet USK2.

En annan elev sa *”Jag har saknat kunskaper om demens. Jag har ju hamnat på det här jobbet av en slump. Det har alla gjort. Man lär sig men behöver ändå lära mig mer”*.

Vårdbiträde på vård och omsorgsboende 5 års yrkeserfarenhet USK2.

Aktuella arbetsförhållanden

De intervjuade eleverna fick några frågor om sina arbetsförhållanden innan utbildningen startade. Tanken var att se om deras upplevelser av arbetsförhållandena hade förändrat sig efter utbildningen. Svaren visade att de flesta av de intervjuade i stort var sett nöjda med arbetsledningen och organisationen på sina arbetsplatser¹⁰. De flesta hade möjlighet att ha kontakt med sin chef varje dag och betonade vikten av att få stöd från kollegor och sjuksköterskor. De intervjuade fick frågor om vilka möjligheter respektive svårigheter de ansåg att de hade i sin yrkesroll. Flera framhöll att det är ett självständigt arbete att vara vårdbiträde där man får ta mycket ansvar. *”Jag trivs med att det är ett rörligt arbete. Jag har suttit på kontor förut och det var inte så kul”*.

Vårdbiträde på servicehus med 12 års erfarenhet USK1.

En av de intervjuade sa *”jag tycker att det är bra men jag är glad över att få gå den här utbildningen. Att få verktyg ser jag fram emot”*.

Vårdbiträde i vård och omsorgsboende 5 års erfarenhet USK2.

¹⁰ Enkäten innehöll inga frågor om förhållandena på arbetsplatserna

En annan sa *"Jag ser nog egentligen inga möjligheter därför ska det bli skönt att få utbildas mer och få mer ansvar som jag vill ha. Man utvecklas inte som det är nu"*.

Vårdbiträde i servicehus 7 års erfarenhet USK1.

De intervjuade fick också frågan om vilka svårigheter de såg i yrkesrollen. De exempel som eleverna som arbetade i vård och omsorgsboenden lyfte fram var att arbeta i en för stor demensgrupp, att det lätt blev stökigt och oroligt. Flera påpekade att psykiska problem hos de boende krävde kunskap och tålamod. Andra svårigheter gällde nyinflyttade innan de hade funnit sig tillrätta i ett äldreboende samt tunga lyft trots hjälpmedel.

Några av de intervjuade kopplade samman svårigheterna i yrkesrollen med bristen på resurser. Eleverna från hemtjänsten och servicehus berättade att de korta tiderna som de hade till sitt förfogande fick olika konsekvenser.

"Långa avstånd som vi inte har betalt för¹¹. Särskilt på vintern när man går och handlar. Då blir man stressad. Vi försöker planera men det är svårt".

Vårdbiträde i hemtjänsten 13 år erfarenhet USK1.

Flera sa att det var svårt att räkna till. *"Många av vårddagarna är ensamma och har ett stort behov av att bli sedda men man har inte alltid tid, de fysiska sakerna blir gjorda men inte de andra behoven som finns"*.

Vårdbiträde i servicehus 12 år USK1.

Möjligheterna att ge god vård och omsorg

Före utbildningen startade besvarade de intervjuade eleverna också frågan hur de såg på sina möjligheter att ge god vård och omsorg. Svaren skiljde sig något mellan de som arbetade i vård och omsorgsboende och de som arbetade i servicehus eller hemtjänst. De som arbetade i vård och omsorgsboende ansåg att de i hög utsträckning kunde ge en god vård och omsorg även om de önskade att de hade haft ännu bättre möjligheter.

"Jag skulle vilja göra så mycket mer. Skapa mer mening. Även om de boende kanske inte minns det så sitter roliga grejer kvar i kroppen".

Vårdbiträde vård och omsorgsboende med 14 års erfarenhet USK1.

¹¹ I ersättningen som Stockholm stad ger till hemtjänstutförare ingår tiden det tar för personalen att förflytta sig emellan olika vårddagare.

De som arbetade inom servicehus och hemtjänst svarade att de biståndsbedömda tiderna krympte och att det påverkade deras möjligheter.

”Det är inte alltid man är nöjd men jag gör så gott jag kan. Jag älskar mitt jobb. Det som är problem är biståndsbesluten¹². Du har kanske 20 minuter på morgonen att ta upp någon och ge frukost. Det kan vara 30 min också. Det är tufft. När man inte känner en person måste det ta tid, att läsa av situationen och förstå vad de har för problem”.

Vårdbiträde i hemtjänsten med 7 års erfarenhet USK1.

Elevernas förväntningar på utbildningen?

Tabell 8. Enkätfråga: Förväntningar på utbildningen – Vad har du störst behov av att lära?

| USK1: Viktigaste områdena | USK2: Viktigaste områdena |
|---------------------------|---------------------------|
| 1. Omsorg i livets slut | 1. Hälso- och sjukvård |
| 2. Äldrandets sjukdomar | 2. Äldrandets sjukdomar |
| 3. Hälso- och sjukvård | 3. Omsorg i livets slut |
| 4. Förebyggande arbete | 4. Social omsorg |
| 5. Regelverk | 5. Kommunikation |

I tabell 8 redovisas de vanligaste svaren på enkätfrågan; Vad har du störst behov av att lära? Både elever i USK1 och USK2 såg behov av att lära mer om hälso- och sjukvård, äldrandets sjukdomar och omsorg i livets slut. I enkäten fanns möjlighet att kommentera enkätsvaren och en sammanställning av kommentarerna visar att förväntningarna hos USK1-eleverna före utbildningens start var att få medicinska kunskaper för att kunna bedöma hälsotillståndet men också för att kunna ge information till andra yrkesgrupper. Eleverna hoppades också att kunskaperna skulle göra att de kände sig tryggare i arbetet, bl.a. genom bättre kunskaper i personcentrerad vård och omsorg, hur man kan bemöta och förstå brukarna samt förståelse och kunskaper om äldre med en annan kulturell bakgrund.

Enkätkommentarerna från eleverna som skulle gå USK2-utbildningen kan sammanfattas som att de nya kunskaperna skulle ge en ökad professionalitet i arbetet. För att nå dit behövdes mer kunskaper om hälso- och sjukvård, äldrandets sjukdomar, demens och bemötande. Även omsorg i livets slut, social omsorg, kommunikation och kunskaper om värdegrund sågs som viktiga delar i utbildningen.

Eleverna som intervjuades såg fram emot att börja utbildningen. De flesta som skulle börja USK1 hade endast gått några enstaka kortare kurser eller inga kur-

¹² Den tid som personal i hemtjänsten har tillförogande bestäms av cheferna som lägger deras scheman. Cheferna i sin tur utgår från biståndsbesluten där den totala tiden per månad framgår.

ser alls inom sitt yrkesområde. Deras förkunskaper bestod mest av praktiska erfarenheter. Två av de intervjuade hade gått utbildning till personlig assistent¹³.

En av de intervjuade sa, *”Man kan nog aldrig lära sig för mycket även om jag lärt mig jättemycket under de här åren av kollegor och av själva praktiken. Behöver veta mer om mediciner vad de innebär och biverkningar. Symptom också, att veta vad det betyder när man ser något på personen. De är kunskaper som man behöver varje dag eftersom man aldrig vet vad som väntar vid till exempel larm”*.

Vårdbiträde i hemtjänst 4 års erfarenhet USK1.

En annan av de intervjuade som också ville lära sig mer om mediciner sa, *”Jag vet ingenting om mediciner, jag vill veta vilken medicin det ska vara för olika sjukdomar. Det står på dosetten men jag förstår inte allt.”*

Vårdbiträde i hemtjänsten 12 års erfarenhet USK 1.

”Demens, där skulle man behöva mer kött på benen [...] likadant med psykiatri, det blir man aldrig fullärd i. Det är folk som kommer hit som inte mår så bra. Psykiatrin är viktig för att kunna ge bra vård och att det ska vara lättare att förstå de som är här”.

Vårdbiträde i vård och omsorgsboende 28 års erfarenhet USK1.

Andra hoppades få *”ett kvitto”* på det man lärt genom att arbeta inom äldreomsorgen. Flera såg fram emot att arbeta som undersköterska efter utbildningen och att kunna söka andra arbeten. Några oroade sig för hur de skulle klara studierna. Det var länge sedan de studerade och de hade hört av kollegor att utbildningen var krävande.

Många av de som började USK2 ville lära mer om praktiska moment inom hälso- och sjukvården som att ta prover, hantera syrgasapparater och liknande för att kunna arbeta som undersköterska. Det fanns också önskemål att lära sig hantera datorer bättre.

Motsvarade utbildningen elevernas förväntningar?

Tabell 9. Enkätfråga: Motsvarade utbildningen de förväntningar du hade?

| Motsvarade utbildningen de förväntningar du hade? | USK1 (%) | USK2 (%) |
|---|----------|----------|
| Ja, helt | 45 | 51 |
| Ja, delvis | 48 | 37 |
| Varken ja eller nej | 7 | 1 |
| Nej, inte alls | 0 | 1 |

¹³ Utbildningen till personlig assistent kan göras inom gymnasieskolans vård och omsorgsprogram

Nio av tio elever (91 %) tyckte att de bägge utbildningarna hade motsvarat deras förväntningar helt eller delvis. Två elever i USK1 svarade varken ja eller nej och två att USK2-utbildningen inte motsvarat förväntningarna alls.

USK1-eleverna skattade den medicinska delkursen som den viktigaste följt av delkurserna vård och omsorg och psykologi. De menade att delkurserna gav nya kunskaper som var viktiga för arbetet generellt. Även nya kunskaper om bemötande och sjukdomslära var viktiga. De negativa enkätkommentarerna handlade främst om att utbildningens varit för kort för att kunna tillgodogöra sig all den kunskap som lärdes ut.

De positiva kommentarerna om USK2 var att utbildningen gett en ökad säkerhet och ett professionellt arbetssätt, att man fått öva praktiska vårdmoment och att lärarna varit fantastiska. Det fanns flera kommentarer som tog upp att det fanns för lite praktiska ämnen och att många moment var upprepningar från USK1. Några konstaterade att den teori som lärts ut inte stämmer med hur det sedan ser ut i praktiken. Precis som i USK1-enkäten fanns kommentarer om att studietiden varit för kort för att alla utbildningsmoment skulle hinnas med.

De två USK2-eleverna som svarade *”inte alls”* på frågan om utbildningen motsvarat deras förväntningar, kommenterade att de förväntat sig mer praktiska övningar och att det var för mycket upprepning från USK1-utbildningen.

Omdömena i intervjuerna var övervägande mycket positiva. En som hade gått USK1 sa *”jag var som en svamp på utbildningen, jag sög åt mig allt”*. Många uttryckte tacksamhet över utbildningen. Alla intervjuade som hade gått USK1 ville fortsätta och gå USK2 och några hade redan hunnit börja USK2-utbildningen i januari 2013 när de intervjuades.

Intervjuerna visade att både USK1 och USK2-utbildningarna i hög utsträckning motsvarade elevernas förväntningar:

”Jag måste säga att förväntningarna uppfylldes. Jag har haft jättekul och jag tyckte jag fick lära mig mycket. [...] Men vi kunde också mycket innan men nu gick vi på djupet, precis som jag ville. Vi låg hela tiden lite efter schemat därför att vi var en väldigt frågvis klass och läraren tog den tiden och lät alla fråga det de ville”.

Vårdbiträde hemtjänsten 4 års erfarenhet USK1.

En annan av de intervjuade sa att *”det blev bättre än jag hade förväntat. Det blev väldigt mycket som man vann genom att gå utbildningen”.*

Vårdbiträde vård och omsorgsbonde 9 års erfarenhet USK2.

Eleverna fick också frågan om de hade fått den påfyllning som de hade önskat? De intervjuade var i hög utsträckning nöjda. Det som de främst lyfte fram var att de hade fått ökade kunskaper om olika medicinska frågor. *”Ja, man pratade om*

sjukdomar och hur man ska bete sig mot diabetespatienter som är vanligt, det är jätteviktigt. Och KOL som också är vanligt. Veta vad de går igenom”.

Vårdbiträde i hemtjänsten 16 års erfarenhet USK2.

”Vi fick mycket kring demenssjukdom som jag har användning för, både kunskap om sjukdomen och vilka beteenden den kan förorsaka. Jag ser på våra boenden och det är exakt vad vi har lärt oss. Även psykiatri var nyttigt”.

Vårdbiträde i vård och omsorgsboende 18 års erfarenhet USK2.

En annan svarade, *”Absolut. Jag har blivit mer ödmjuk. Man går in för jobbet på ett annat sätt. Jag ser att det finns en mening med olika saker man gör. Jag har fått större förståelse för att de ska få göra saker som de kan själva – tidigare har jag nog varit lite för snabb att hjälpa till”.*

Vårdbiträde i vård och omsorgsboende 9 års erfarenhet USK2.

Några önskade att utbildningen hade innehållit mer praktik.

”Ja, vi fick mycket teori men jag tycker att det skulle vara mer praktik under utbildningen. Så var det när jag gick utbildning tidigare och det är mycket bättre. Man måste praktisera, det är jätteviktigt”.

Vårdbiträde i vård och omsorgsboende 18 års erfarenhet USK2.

Vad tyckte eleverna om undervisningsformer, utbildningsmoment och tidsåtgång?

Tabell 10. Enkätfråga: Vilka undervisningsformer tyckte du fungerade bra i utbildningen?

| USK1: Utbildningsformer, rangordnade | USK2: Undervisningsformer, rangordnade |
|--------------------------------------|--|
| 1. Lärarledda lektioner | 1. Lärarledda lektioner |
| 2. Enskilt arbete/hemuppgifter | 2. Grupparbeten |
| 2. Grupparbeten | 3. Alla - bra blandning |
| 4. Alla - bra blandning | 4. Enskilt arbete/hemuppgifter |

I enkäten tillfrågades eleverna i USK 1 om vilka undervisningsformer man tyckt fungerat bra respektive mindre bra. Svaren spretade, lärarledda lektioner var populärast men nästan lika många svarade att både grupparbeten och enskilt arbete fungerade bra (Tabell 10). Samtidigt var grupparbeten det enskilt vanligaste svaret på enkätfrågan om vad som fungerat mindre bra. Någon skrev att det var tungrott med grupparbeten, andra att samarbetet i den egna gruppen inte

hade fungerat eller att alla inte arbetade lika mycket eller åkte snålskjuts på de andra i gruppen.

Svaren i enkäten till deltagarna i USK2 skiljde sig något mot USK1-svaren. Lärarledda lektioner och grupparbeten var populärast. Medan enskilt arbete/hemuppgifter inte skattades lika högt som i USK1 (Tabell 10). Men även bland USK2-eleverna kom grupparbeten upp när det gällde undervisningsmetoder som fungerade mindre bra. Det var ungefär lika många som uppskattade grupparbeten som inte gjorde det.

Kunskapsproven efter de olika delkurserna gjordes på olika sätt i utbildningarna. Salstentor, grupptentor, inlämningsuppgifter, hemtentor och muntlig examination användes. Blandningen av examinationsformer uppskattades av en tredjedel av deltagarna. Något färre menade att inlämningsuppgifter eller hemtentor fungerade bäst för dem. Övriga svar fördelade sig på grupparbeten, muntliga prov och skriftliga prov i skolan.

I intervjuerna berömde eleverna lärarna, som de ansåg förmedlade kunskap på ett bra sätt. De flesta av de intervjuade eleverna uppskattade den blandning av undervisningsformer och examinationsformer som användes. Dock var åsikterna blandade om grupparbetena hade varit bra eller inte. Några tyckte att grupparbetena hade varit det bästa i utbildningen. Flera av de intervjuade hade uppskattat gruppdiskussionerna där de hade fått inblickar i hur de arbetar på andra enheter. En hade fått flera tips som hon tänkte införa på sin arbetsplats. En sa att hon lärde sig bättre genom att prata med andra än att läsa.

”Jag vet att vissa grupper hade problem just vid grupparbeten (konflikter) men i det stora hela fungerade det bra”.

Vårdbiträde i servicehus 12 års erfarenhet USK1.

”Grupparbeten är trevliga och givande. De som tycker att de får göra för mycket måste själva se till att de talar om det och pushar på de som inte vill/kan”.

Vårdbiträde i vård och omsorgsboende, 13 års erfarenhet USK1.

För andra innebar grupparbetena olika irritationsmoment.

”Grupparbeten är både bra och dåligt. Det kan vara roligt och man kan lära sig mycket av dessa men då måste alla vara med och samarbeta. Så var det inte, en del åkte bara med och gjorde inte så mycket men de fick samma betyg eftersom prov eller redovisningar gjordes som gemensamt arbete. Formerna är bra men då måste alla arbeta. Jag är inte där för att vara mamma till några”.

Vårdbiträde i hemtjänsten med 4 års hemtjänst USK2.

Grupparbeten förekom även som examinationsform. Även där varierade erfarenheterna.

”Grupparbeten var väldigt bra. Hemtentor var jobbigare, att leta och så där. De som är duktiga på data tyckte nog att det var bättre med hemtentor. De hade lättare att hitta saker. Det är en stor skillnad tror jag”.

Vårdbiträde i vård och omsorgsboende med 28 års erfarenhet USK1.

”Det jag har lärt mig bäst och mest på är hemtentorna. Prov i skolan blir jag bara stressad av. ”I morgon har jag prov på så här många sidor och... hjälp”. Ingenting fastnar. Vi hade sådana prov också och de gick ju åt skogen”.

Vårdbiträde i hemtjänsten 4 års erfarenhet USK1.

Andra synpunkter på examinationen gällde kraven för att bli godkänd. Några av de intervjuade undrade över vilka krav som ställdes för att bli godkänd, De upplevde att alla blev godkända och ställde sig frågande till det.

”Att alla blev godkända är dåligt. Även de som inte var motiverade blev godkända och det känns fel. I grupparbetena var det alltid någon som inte gjorde någonting men blev godkänd i alla fall”.

Vårdbiträde vård och omsorgsboende, 18 års erfarenhet USK2.

Utbildningens innehåll

I enkäten ombads eleverna lista vilka kunskaper från de olika delkurserna som de trodde att de skulle få användning för i arbetet efter utbildningen. Främst var det nya kunskaper i bemötande men även kunskaper om sjukdomar och läkemedel, praktiska vårdmoment och hur människor kan reagera i olika situationer (Tabell 11, 12).

Tabell 11. Enkätfråga: Vilka kunskaper från respektive delkurs kommer du ha användning för i arbetet (USK1)?

| Delkurs | Användbar kunskap |
|---------------------------------|---|
| Vård och omsorg | Bemötande, Teoretiska kunskaper, praktiska vårdkunskaper |
| Medicin | Sjukdomar och symptom, läkemedel, kroppens funktioner |
| Etik och människans livsvillkor | Förståelse för annan kultur, Empati, bemötande, reflektion |
| Psykologi | Hur människor kan reagera, Bemötande |
| Människans säkerhet | Förebyggande arbete, konkreta säkerhetsåtgärder, lagar och regler |

Tabell 12. Enkätfråga: Vilka kunskaper från respektive delkurs kommer du ha användning för i arbetet (USK2)?

| Delkurs | Användbar kunskap |
|-------------------------------|--|
| Vård och omsorg | Den ökade kunskapen generellt, Praktiska vårduppgifter |
| Äldres hälsa och livskvalitet | Den ökade kunskapen generellt, Att se individen, Bemötande |
| Vård och omsorg vid demens | Kunskap och förståelse om demens, Bemötande |
| Psykatri | Kunskap om sjukdomar, Bemötande och förståelse |
| Hemsjukvård | Praktiska vårdmoment, smärtlindring |

De intervjuade besvarade flera frågor som berörde innehållet i utbildningarna. Eleverna som hade gått USK1 ansåg att medicin och psykologikurserna både var de mest intressanta och de nyttigaste. Men medicinkursen hade varit omfattande och flera önskade att delkursen varit längre. Flera tyckte att delkursen i vård och omsorg hade varit för lång med tanke på att de redan kunde mycket inom det ämnesområdet. En av de intervjuade sa;

”Det var ganska mycket omvårdnad, som man redan kan, de fyra första veckorna. Sedan kom medicinkursen som bara var två veckor, det kunde ha varit lite tvärt om”.

”Men även om fyra veckor med vård omsorg var mycket var det kanske bra för de som hade svårt med språket. De kunde komma in i det lättare eftersom det var saker de kunde”.

Vårdbiträde servicehus 14 års erfarenhet USK1.

En annan sa:

”Utbildningen var jättebra men var för kort för allt som man behövde lära sig. Alla de sjukdomar som äldre kan ha inklusive demenssjukdomar går inte att lära sig på så kort tid. Nu för tiden får vi många som har problem med Alzheimer och det är jättebra att få lära mer, men det var för lite som lärdes ut”.

”Det fanns viktiga saker som jag tyckte man slarvade förbi, som sjukdomar äldre drabbas av (symptom, mediciner). De kunde kanske hoppat över cellens uppbyggnad och sådant och tagit det i fördjupningen sedan”.

Vårdbiträde vård och omsorgsboende 18 års erfarenhet USK1.

Utbildningen krävde mycket arbete

En vanlig synpunkt var att tempot på utbildningen hade varit högt eller för högt. Alla intervjuade önskade att utbildningen hade varit några veckor längre. Intervjuerna visade att båda USK1 och USK2 krävde att eleverna arbetade minst hel-

tid med studierna och många gånger både kvällar och helger. *"Jag var aldrig ledig"* konstaterade en av de intervjuade. En annan berättade att hennes man hade skojat med henne och frågat om hon skulle bli läkare.

De som inte hade svenska som modersmål trodde att det hade inneburit att de fick arbeta ännu hårdare. En av de intervjuade sa *"Kursen gick så fort. Kanske är det svårare för mig som invandrare. Jag behövde lexikon. Det var många ord som jag inte visste vad de betydde. Jag grät hemma och sa att jag inte klarade skolan"*.

Vårdbiträde vård och omsorgsboende, 7 års erfarenhet USK2.

Intervjuerna visade att utbildningen gav eleverna mersmak på kunskap. De ämnesområden som de intervjuade främst ville lära sig mer inom var medicin, psykologi och psykiatri. Många ville också ha mer kunskap om demenssjukdomar. En besvarade frågan om vad han ville lära sig mer om så så här: *"Medicinska tillstånd, hur olika sjukdomar visar sig. Lite mer om mediciner. Vi ger så oerhört många mediciner, med vet inte vad det är"*.

Vårdbiträde i hemtjänsten, 4 års erfarenhet USK1.

... "I övrigt skulle jag vilja ha mer av allt [...] det är så mycket som händer. Jag vill lära mer om sjukdomar och hur man arbetar med dem som har sjukdomen (demens). Hur de skulle kunna må bättre, det är jätteviktigt".

Vårdbiträde vård och omsorgsboende, 28 års erfarenhet USK1.

Innebar utbildningen ett förändrat arbetssätt?

Enkäterna innehöll inga direkta frågor om utbildningen hade påverkat deras arbetssätt eftersom de besvarades i omedelbar anslutning till att utbildningarna började och slutade. Enkätsvaren innehöll ändå kommentarer om detta. Bland annat att utbildningen hade gett deltagarna ökad säkerhet och ett professionellt arbetssätt och att de fått lära och öva praktiska vårdmoment.

Av de intervjuade som gick USK1 höstterminen 2012, var det sju som fortsatte med USK2 i januari 2013. Det innebar att de inte hade arbetat alls efter utbildningen eller endast hade varit tillbaka på sin arbetsplats en kort tid, från några veckor till två månader när de intervjuades i början av 2013. Men även de fick frågor om de hade förändrat sitt arbetssätt, fått ökad förståelse för sitt arbete och förändrat sitt förhållningsätt till de boende.

Intervjusvaren visade att utbildningarna, både USK1 och USK2, på olika sätt, hade påverkat hur eleverna såg på sitt arbete och på dem som de ger vård och omsorg. Flera gav konkreta exempel som bland annat visade att de lyssnade mer på de som de vårdade och mer uppmärksammade deras individuella behov och

önskemål. *"Jag lyssnar mer idag. Man har mer verktyg att ta till. Jag har en person med demens som beskrivningen i boken stämde så väl överens med. Det var en aha-upplevelse att kunna förstå sådana människor bättre. Även lagar studerade vi och det tänker jag på mycket när jag jobbar". [...] "Det är nog bemötandet ... att jag kanske ser personer som mindre sjuka och det gör att jag själv nog upplevs trevligare. Jag kanske var trevlig tidigare förut också... men just det här med sjukdomar tror jag vårdpersonal bör veta mer om, om det skulle vara något allvarligt kan man alarmera i tid. Det känns tryggare nu."*

Vårdbiträde hemtjänsten 16 års erfarenhet USK 2.

"Ja, förr hade man alltid så bråttom att göra saker, att saker skulle gå fort för att hinna med så många som möjligt. Idag känner jag att det inte är så viktigt. Det viktigaste är att jag gör ett bra arbete där jag är och att jag kan hjälpa den jag är hos. Man hinner mer utan att stressa".

Vårdbiträde vård- och omsorgsboende med 8 år erfarenhet USK2.

"Vi fick mycket kring demenssjukdom som jag har användning för, både kunskap om sjukdomen och om vilka beteenden den kan förorsaka. Jag ser på våra brukare och det är exakt vad vi har lärt oss. Även psykiatri var nyttigt".

Vårdbiträde vård och omsorgsboende, 18 års erfarenhet USK1.

"Om det är någon med svårt beteende så försöker jag förstå varför det är så och vad som kan göras. Jag går tillbaks till levnadshistorien och kollar. Jag ger mer tid till de personer som behöver det. Man ska inte stressa. Förut försökte jag lägga lika mycket tid på alla men jag har ändrat mig där".

Vårdbiträde vård och omsorgsboende, 18 års erfarenhet USK2.

Flera av de intervjuades svar visade att de hade fått en ökad förståelse för dem de vårdar. En av de intervjuade sa att utbildningen hade förändrat hennes inställning till arbetet. Att hon hade fått en större förståelse för varför de boende gör som de gör. Hon berättade att hon hade haft svårt att förstå varför en del boende hade varit så arga och att hon hade tagit åt sig och blivit ledsen. *"Men herre gud, det är ju deras hem, jag är där för att hjälpa dem. Jag måste förklara mig på ett bättre sätt för att inte göra dem arga".*

Vårdbiträde vård och omsorgsboende, 18 års erfarenhet USK2.

En av dem som arbetade i ett demensboende ansåg att den största skillnaden var att han hade lärt sig skilja på sjukdomen och människan. *"Förut när de blev ag-*

gressiva undrade jag varför. Nu vet jag att sjukdomen påverkar dem. Det är skillnad när man arbetar med kunskap. Nu vet jag att jag måste vara mer försiktig”.

Vårdbiträde i vård och omsorgsboende 7 års erfarenhet USK2.

Andra kommentarer var att de efter utbildningen kände sig gladare. En av de intervjuade upplevde att jobbet hade blivit roligare och att det var lättare att göra ett bra jobb *”Jag förstår de sjuka mycket bättre. De psykiskt sjuka och de dementa. Man måste hitta något som intresserar dem och som gör att de blir lugnare. Att titta i deras levnadsberättelser om vilka intressen de har haft”.*

Vårdbiträde särskilt boende med 2 års erfarenhet USK2.

En annan av de intervjuade sa, *”De som bor här behöver hjälp och de kommer i första hand. Tidigare prioriterade jag lite annorlunda men nu kommer de boende först. Jobbet har blivit roligare och mer intressant”*

Vårdbiträde i vård och omsorgsboende 7 års erfarenhet USK2.

”Som jag sa tidigare så har jag fått mer verktyg för att bemästra situationer som jag inte gjorde lika bra tidigare”

Vårdbiträde i hemtjänst 16 års erfarenhet USK2.

”I och med att vi gått in på djupet och satt ord på det, tror jag att jag förändrat mycket i arbetet. Jag är lika bra som förut men ändå känner man sig bättre nu. Man har en annan förståelse ... det är svårt att förklara. Varje gång jag går in till en kund eller vårdtagare har man hela kursen i huvudet. Man pejar av som en censor, pling, pling. Är det något i kursen som man kan använda här?”

Vårdbiträde i hemtjänst 4 års erfarenhet USK1.

Säkrare i yrkesrollen

En vanlig kommentar var att utbildningen hade bidragit till att de intervjuade kände sig säkrare i sin yrkeroll. Flera av eleverna sa att de under utbildningen hade fått bekräftelse på att de arbetade på ett bra sätt.

”Nu kan man hjälpa de äldre på ett annat sätt. De kan fråga mer och jag kan svara bättre än jag gjorde förut. Jag kan göra mer nu och det känns tryggare”

Vårdbiträde i servicehus 7 års erfarenhet USK1.

”Jag har fått mer självförtroende och blivit mer säker på det jag gör”

Vårdbiträde vård och omsorgsboende 8 års erfarenhet USK2.

Det fanns även andra exempel på vad utbildningen hade gett eleverna. Flera berättade att de tack vare att de hade lärt sig en ny terminologi lättare kunde kommunicera med andra yrkesgrupper.

”Det var ju mycket i medicinkursen som man tar med sig. Dels för att själv se hur personen ser ut, dels när jag pratar med sköterskan – jag har fått en annan terminologi. Sedan vet man ju lite mer om mediciner nu”.

Vårdbiträde servicehus med 14 års erfarenhet USK 1.

En hade tränat sin svenska under utbildningen och sa att hon skrev och stavade bättre nu. En annan hade börjat fundera på vad hon ska göra i framtiden *”det blev lite omvälvande. Jag tänker gå vidare faktiskt. Jobba på ett annat ställe eller plugga mer”.*

Det fanns även några av eleverna som berättade att de under utbildningen hade förstått att de tidigare hade gjort fel. Några exempel gällde att de tyckte att de ibland hade uppträtt för aggressivt mot personer med demenssjukdomar. Att de hade höjt rösten eller hade blivit provocerade. En annan av de intervjuade hade förstått att hon tidigare inte hade följt reglerna om basala hygienrutiner.

Förändrades möjligheterna att ge en god vård och omsorg?

Även i intervjuerna efter utbildningen fick eleverna besvara frågan om hur de såg på sina möjligheter att ge en god vård och omsorg. De intervjuade ansåg att utbildningen hade gett dem bättre förutsättningar att ge de äldre en god vård och omsorg. Deras syn på arbetet hade förändrats en del och de gjorde delvis andra prioriteringar än tidigare.

”Ja, bättre än förr. Det är tack vare att jag fått det här tankesättet att ta det lite lugnare och inte stressa på. Det känns bra”.

Vårdbiträde vård och omsorgsboende 8 års erfarenhet USK2.

”I och med utbildningen har jag möjligheter”

Vårdbiträde i vård och omsorgsboende 9 års erfarenhet USK2.

”Det är klart att jag kan göra det. Men tiden måste ju finnas. Att vi som jobbar får en rimlig tid att kunna göra det som står i besluten från biståndshandläggaren”.

Vårdbiträde i hemtjänst 16 års erfarenhet USK2.

De som arbetade på vård och omsorgsboenden tyckte sig ha bättre möjligheter att ge god vård och omsorg jämförd med intervjuade inom hemtjänst. Men även den gruppen hänvisade till att det handlade om vilka resurser de hade.

Flera av de intervjuade framhöll att de gärna skulle vilja tillämpa de nya kunskaperna, men sa att tiden de hade till sitt förfogande inte alltid räckte. En av de intervjuade önskade att hon kunde ge de äldre mer stöd för att bryta isoleringen. Ett sätt att förebygga ohälsa. *”Det kan jag, om tiden tillåter. Om jag ansvarar för t.ex. fyra personer så kan jag inte ge alla lika mycket tid trots att lagen säger att alla ska behandlas lika. Jag måste prioritera och det påverkar naturligtvis min möjlighet att ge alla en god vård och omsorg”*

Vårdbiträde i vård och omsorgsboende 18 års erfarenhet USK1.

”Jag tycker att jag har goda möjligheter, Jag ser till hela människans behov. Förr såg man inte på det så, men nu. Tyvärr saknas tid ibland”.

Vårdbiträde vård och omsorgsboende 20 års erfarenhet USK2.

Några av de intervjuade konstaterade att de hade lärt sig hur äldreomsorgen ska fungera men att det var stora skillnader mellan teori och verklighet. Enligt en av dem hade politikerna inte en aning om hur det ser ut i verkligheten. Hon ansåg att tempot var för högt och att det inte går att hjälpa en person med frukost och dusch på 20 minuter. På hennes arbetsplats mådde kollegorna dåligt på grund av all stress.

Intervjuerna visade att några var besvikna på att de inte hade fått några förändrade arbetsuppgifter när de kom tillbaka till jobbet igen.

”Mina förväntningar var att jag skulle lära mer och att jag skulle kunna använda det när jag kom tillbaks, särskilt sjukvårdsarbete, men problemet kvarstår, jag (vi undersköterskor) får inte lägga om sår eller ta blodprov nu heller. Det är fortfarande sjuksköterskorna som gör det. Det här var delar som vi fick lära på utbildningen och som vi hade prov på men eftersom vi inte får praktisera det kommer det glömmas bort. Det gör mig lite besviken”.

Vårdbiträde i vård och omsorgsboende 18 års erfarenhet USK2.

”Jag trodde det skulle vara en utbildning som innebar att jag skulle kunna agera som en undersköterska efteråt, men sedan fick jag reda på att det var en ytterligare

kurs på 8 veckor. Vi ska ju ta över hemsjukvården 2015 och det här med syrgas och blodtryck ingick ju inte i den här utbildningen. Informationen kunde ha varit bättre om vad kursen innehöll och vad den inte innehöll. Men utbildningen var bra. Jag har fått andra tankebanor kring hur andra tänker”.

Vårdbiträde i vård och omsorgsboende 16 års erfarenhet USK2.

Alla behöver utbildning

Flera av de intervjuade betonade vikten av att alla som arbetar i äldreomsorgen behöver ha utbildning och helst undersköterskeutbildning för att klara arbetet. En av de intervjuade från hemtjänsten sa att

”Oavsett hur medkännande en person är, så måste det vara utbildning också [...] Att det man gör bottnar i teoretisk kunskap, som är oerhört viktig. Att man kan få stöd i sitt arbete genom de omvårdnadsteorier som finns – att kunna hänvisa till forskning och inte bara tycka att jag gör rätt.

Vårdbiträde i hemtjänsten 13 års erfarenhet USK1.

En av de intervjuade menade att det blir säkrare för de äldre om personalen har utbildning. Några av de som arbetade inom hemtjänst tänkte på den kommande förändringen att hemsjukvården ska övergå i kommunal regi och att de kommer att behöva mer medicinska kunskaper.

”Det är viktigt att man har kunskaper. Personligheten räcker inte. Man måste kunna bemöta alla. Alla har rätt att få ett bra bemötande. Om man bemöter utan kunskaper och tror att personen är elak blir det inte så bra. Man måste vara medveten om sjukdomens följder”.

Vårdbiträde i hemtjänsten 16 års erfarenhet USK2.

Förslag på förändringar av utbildningen

Det vanligaste svaret i enkäterna till USK1-eleverna gällande eventuella framtida förändringar var att studietiden bör förlängas. Några föreslog att vissa delkurser skulle få mer tid på bekostnad av andra. Som exempel gavs att de ville att utbildningen skulle innehålla mer medicin och psykologi och mindre vård och omsorg. Några deltagare efterlyste fler lärarledda lektioner och kurser i studieteknik. Andra ville att fokus skulle sättas på att förbättra ordningen i klassrummet och få mer lärarstöd. Även bristen på lämpliga och lediga lokaler togs upp.

USK 2-elevernas svar i enkäten gällde främst längre studietid och mer praktik. Med praktik menades praktisk undervisning i blodprovstagning, såromläggning, blodtryck m.m. De förändringsområden som eleverna i USK 2 efterlyste var delvis desamma som USK1-elevernas; bättre disciplin hos eleverna, fler rum på utbild-

ningsplatsen, fler lärare för att kunna få personlig hjälp och att inte blanda deltagare med bra och dåliga svenskakunskaper.

Även i intervjuerna var det vanligaste förslaget att utbildningen skulle förlängas. En elev sa *"Jag skulle föreslå samma utbildningsinnehåll men dubbelt så lång studietid. Om man ska få kunskaperna att sitta behövs längre tid för att de ska sitta kvar"*

Vårdbitråde vård och omsorgboende med 18 års erfarenhet USK2.

Några av de intervjuade önskade att de hade kunnat få mer stöd av lärarna. En ansåg att det blev för mycket både för lärarna och för eleverna och att lärarna inte hade haft tillräcklig tid att hjälpa eleverna - *"trots att de försökte hjälpa alla"*.

En annan sa, *"jag skulle vilja att det var fler lektioner där man har tillgång till läraren för frågor. De var tyvärr väldigt upptagna hela tiden, vi var ju 30 stycken i klassen. Det skulle vara mindre hemuppgifter och mer tid i skolan, med hjälp"*.

Vårdbitråde i vård och omsorgboende 28 års erfarenhet USK1.

Det fanns också synpunkter på att skolans lokaler inte räckte till vid grupparbeten eller om eleverna ville sitta och läsa i lugn och ro. Andra synpunkter gällde administrationen. Stundtals hade det varit rörigt med besked om olika saker, bland annat när rättade prov skulle lämnas ut?

Vilka förkunskaper krävs?

De intervjuade eleverna fick besvara frågor om vad de ansåg om antagningskraven för att få delta i utbildningen (yrkeserfarenhet och språkkunskaper). I intervjuvären berördes endast kraven på kunskaper i svenska. Sju av de intervjuade ansåg att kraven borde höjas. De hade noterat att några av eleverna hade haft svårt att hänga med och hade haft problem både att läsa och skriva.

"20 personer hade invandrarbakgrund. Flera av dem (5-6 st) hade inte enligt mig godkänd svenska. Det var jobbigt. När vi pratade om intressanta delar och ställde frågor för att gå på djupet kunde det komma enkla frågor som vad är sittdyna, fiberrik mat osv, och då har läraren fått ägna tid åt att svara på sådana frågor och vi andra har inte fått chansen att få svar på våra frågor. Det är många timmar som jag tycker jag blivit lurad på för att det gått åt tid för andra saker. Det var flera som tyckte som jag".

Vårdbitråde i hemtjänst 14 års erfarenhet USK1.

"Det skulle ha varit ytterligare krav på språkkunskaper. För deras egen skull. Man märker ju att några inte förstår alla ord".

Vårdbitråde vård och omsorgboende 28 års erfarenhet USK1.

Lärarnas erfarenheter

Projektledaren och lärarna besvarade frågor om utbildningarnas innehåll och pedagogiska metoder, om sina erfarenheter av USK1 och USK2 utbildningarna, vad de ansåg att eleverna lärde sig samt om det var något de tyckte skulle förändras i utbildningen.

Utbildningens inriktning

Utbildningsledaren berättade att den pedagogik som de tillämpar i utbildningen bygger på metoden problembaserat lärande (PBL)¹⁴, som bland annat innebär att eleverna förutsätts ta stort ansvar för sin utbildning. När utbildningen startar får eleverna ange vilken ambitionsnivå de har för utbildningen och får sedan respons på sina prestationer utifrån den nivån.

I intervjun framkom också att ett mål för undervisningen är att eleverna ska tillämpa arbetsätt som utgår från vårdtagarnas situation. Att de ska se individerna bakom funktionsnedsättningar och sjukdomar. Eleverna får lära sig att hälsa är ett relativt begrepp och att brukarna inte är sina sjukdomar. De får också kunskaper om vad det innebär att ha olika funktionsnedsättningar. Ett annat område som utbildningen fokuserar på är betydelsen av hur de som personal bemöter brukarna, att de i sitt arbete inte ska ta över sysslor som en brukare kan utföra själv, att inte tycka synd om etc. De uppmärksammar också eleverna på vad de skriver i dokumentationen.

Projektledaren framhöll att han är mån om att eleverna ska få en djupare förståelse för dem som de vårdar och bli känslomässigt berörda under utbildningen. Därför använder de dramaövningar. De försöker också uppmärksamma eleverna individuellt och ha en kontinuerlig dialog. *"Alla ska bli sedda"*.

Krav på förkunskaper

USK1

Lärarna berättade att de flesta som går utbildningen hade lång yrkeserfarenhet, ofta mer än tio år och uppfyllde därmed det förkunskapskravet väl.

Det andra kravet är kunskaper i svenska. Språkligt sett befinner sig eleverna enligt lärarna på mycket olika nivå. Alla har enligt dem inte tillräckliga kunskaper i svenska och det påverkar förmågan att ta till sig utbildningen. Många kan tala bra men saknar förmåga att skriva och har en begränsad läsförmåga. Lärarna ansåg att det var viktigt att eleverna behärskade svenskan för att ha en chans

¹⁴ Problembaserat lärande (PBL) är en pedagogik där inläringen är baserad på fallstudier och problemlösning. PBL bygger på människans medfödda nyfikenhet, vilja och förmåga att inhämta kunskap och på att följden blir att kunskapen etableras på ett djupare plan.

att klara utbildningen. Omvårdnadslitteraturen innehåller fackspråk och lagtexter som kan vara svårt att ta till sig om man inte behärskar språket.

Enligt lärarna är det viktigt att de som har svenska som andra språk att hela tiden upprätthålla språket. Det faktum att många av eleverna lever och arbetar tillsammans med sina landsmän och därför inte behöver prata svenska försvårar detta. De har noterat att de, som hade klarat provet i svenska tidigare, men som sedan inte pratar svenska regelbundet kan tappa kunskaperna. Lärarna tycker sig också märka att det händer att en del elever kommer igenom svenskaprovet *”våldigt lätt”* utan att ha tillräckliga kunskaper.

Lärarna berättade att för många elever med ett annat modersmål än svenska är utbildningen jobbig. En del blir medvetna om att deras språk inte håller fullt ut och väljer att vänta med att fortsätta att studera. I USK2 märker lärarna att de som har gått USK1 och har behövt hjälp med språket tar kontakt med dem igen för att få fortsatt individuellt stöd. Lärarna har i några enstaka fall föreslagit att elever som har börjat utbildningen ska avbryta den och istället studera mer svenska.

Lärarna sa att eleverna tränar sin svenska under utbildningen. De kan bland annat se hur elevernas sätt att skriva utvecklas. De uppmanar eleverna att prata svenska så mycket som möjligt under utbildningen för att träna svenskan.

USK2

Ungefär hälften av eleverna i USK 2 kommer in via validering berättade lärarna. Troligen har de studerat tidigare och har en högre teoretisk nivå. Det går enligt lärarna inte att klara valideringen om man inte har studerat tidigare. Men lärarna ser ingen skillnad på kunskaper hos de som validerat sina kunskaper jämfört med de som hade gått USK1-utbildningen.

Utbildningens innehåll

Lärarna berättade att de försöker använda så många undervisningsformer som möjligt. Under hösten 2012 hade de föreläsningar, gruppdiskussioner, grupparbeten, debatter, dramaövningar, praktiska övningar, filmvisning, gästföreläsare och studiebesök. Deras erfarenhet var att eleverna har många värdefulla erfarenheter och berättade att de försöker få eleverna att ta fram sina kunskaper och dela med sig av dem. Under lektionerna lägger de ofta ut frågor för diskussion i smågrupper.

Grupparbete

Lärarna berättade att grupparbeten och gruppdiskussioner är en central del i utbildningen. De anser att det är en metod som ger mer än studier på egen hand. Eleverna delas in i grupper redan den första dagen. Grupperna arbetar sedan tillsammans under hela utbildningstiden.

Ett stort ansvar läggs på grupperna. Eleverna får en genomgång av gruppprocessen när utbildningen startar och förväntas sedan fördela arbetet inom respektive

grupp och lösa uppgifterna tillsammans. För att det ska fungera, framhöll lärarna att det är viktigt att grupperna blir trygga. Att arbeta i grupp såg lärarna också som en träning för eleverna i att samarbeta inom ett arbetslag. Även konflikthantering ingår som ett moment i utbildningen.

I grupperna får eleverna tillfälle att bearbeta både sina personliga upplevelser och andra erfarenheter från arbetsplatserna. Vissa moment i undervisningen utgår från fallbeskrivningar. Lärarna hade noterat att eleverna i grupparbetena kan få ahaupplevelser av hur de bemöter vårdtagarna. Det hände enligt dem att när elever berättade hur de arbetade kom de ibland fram till att det inte alltid hade varit bra. För en del elever kunde det bli mycket påtagligt att de hade kränkt människor i arbetet. Lärarna poängterade att det i allmänhet beror på eleverna inte har haft tillräckliga kunskaper och att det också kan bero på de system som de arbetar i. *"Men får man kunskap kan man ju reflektera och förändra sitt beteende"*.

Lärarna upplevde att eleverna hade ett stort behov att få reflektera över sina erfarenheter vilket de sällan kunde göra på sina arbetsplatser. Därför ansåg lärarna att vårdutbildningar inte lämpar sig att ha som distansutbildning. De ansåg heller inte att eleverna bör arbeta samtidigt som de studerar. De tyckte att eleverna behövde distans för att kunna reflektera över sitt arbete. Exempelvis över vad som är individuell vård. Är det ok att komma in och bestämma att det är dags för en person att gå upp på morgonen?

Lärarna berättade att grupparbetena inte alltid löpte utan problem. Under hösten 2012 hade det varit samarbetsproblem i en grupp som dock blev kända för lärarna först under utbildningens sista dagar. Det gällde synpunkter på att gruppdeltagare inte hade bidragit tillräckligt utan åkte med *"på ett bananskal"*.

En svårighet med att eleverna delades in i grupper redan första dagen var att de inte hunnit lära känna dem. Lärarna sa att när det uppstår problem i en grupp är det inte lätt att göra om indelningen med tanke på de grupper som fungerar bra. I fortsättningen kommer de att erbjuda handledning till grupper som har problem. En svårighet som bidrog till gruppernas svårigheter att lösa konflikter var att de olika åsikter som framfördes lätt blev så värdeladdade. Lärarnas uppfattning var att grupperna ofta tyckte att det var för jobbigt att försöka lösa problemen och därför nöjde sig med att få grupphandling endast en gång. Det framkom också i intervjun med lärarna att de önskade att de skulle ha möjlighet att stötta eleverna ännu mer i gruppprocesserna.

Examination

I utbildningen förekom olika examinationsformer, De vanligaste var hemtentor, salstentor och grupptentor. Tentorna var både muntliga och skriftliga. Lärarna betonade svårigheterna med att mäta kunskap.

För elever som inte har svenska som modersmål eller har dyslexi innebär skriftliga prov en extra utmaning, berättade lärarna. Ibland erbjöd lärarna eleverna en

ordlista för att de skulle förstå frågorna. Lärarna konstaterade att eleverna naturligtvis skulle ha presterat bättre på sitt hemspråk. Ibland såg de så svåra brister i de skriftliga proven att de undrade hur eleverna ska klara sig. Att kunna skriva är allt viktigare med tanke på kraven på social dokumentation, framhöll lärarna.

Lärarna sa att de ville försöka utveckla andra examinationsformer. Att till exempel låta eleverna visa sina kunskaper i förflyttningsteknik genom att de filmar varandra eller att redovisa uppgifter genom rollspel. En annan fundering de hade gällde svårigheterna att sätta betyg på grupparbeten. Eftersom de inte vet vem som har bidragit med vad kanske de inte ska ge betyg på dem i fortsättningen.

Lärarna hade märkt att en del elever har stor prestationsångest. De blev besvikna när de inte fick de betyg som de hade hoppats på trots att de har lagt ner mycket jobb på en uppgift. Betygen har blivit viktigare. *"Allt mäts nu för tiden"*.

Alla elever som gick utbildningarna hösten 2012 godkändes. Projektledaren berättade att han hade kontakt med Äldreförvaltningens företrädare angående de elever där det var tveksamt om de skulle kunna godkännas eller ej. Han berättade vidare att dessa elever fick flera möjligheter att visa att de klarade kunskapskraven. Ambitionen har varit att om möjligt godkänna alla elever (betygsnivå E) och det är endast i undantagsfall som det inte har lyckats.

Utbildningen påverkar eleverna

Lärarna konstaterade att elevgruppen var mycket blandad vad gällde ålder, erfarenhet och bakgrund. De berättade att de elever som var nya i yrket hade andra perspektiv än de äldre och bidrog till ett utbyte av erfarenheter och nya idéer i undervisningen som de ansåg var mycket givande.

Enligt lärarna hade en del av eleverna dåliga erfarenheter av tidigare studier och kände sig därför oroliga innan de började utbildningen. En hade berättat att hon hade *"skakat i kroppen"* den första dagen i skolan. Ju äldre eleverna var ju större utmaning var det för dem att börja studera. För att underlätta studierna anstränger sig lärarna för att skapa ett öppet och välkomnande klimat.

Lärarna hade också noterat att eleverna var olika motiverade när de började utbildningen. De flesta var mycket positiva men några enstaka brukade ge intryck av att ha blivit tvingade att gå utbildningen för att få arbeta kvar. De tyckte också att elever som gick USK2 ofta var mer ambitiösa än de som gick USK 1 och ofta hade andra framtidsplaner. De ville bli sjuksköterskor och socionomer och sökte upp yrkesvägledaren för att få reda på hur de kan gå vidare. Lärarna berättade att några också förverkligade sina planer.

Enligt lärarna var det inte ovanligt att eleverna hade problem som visade sig under utbildningen. De hade haft elever som upplevt traumatiska händelser, med utmattningssyndrom och andra sjukdomar eller som hade erfarenheter av miss-handel, missbruk eller svåra uppväxtförhållanden. Så var det även hösten 2012. Lärarna berättade att när eleverna under utbildningstiden inte längre följde sina

vanliga rutiner fick de tid att tänka och reflektera över sina liv. Minnen och erfarenheter brukade främst dyka upp i ämnen som socialpsykologi och psykiatri.

Lärarnas erfarenheter var att utbildningen för en del av eleverna innebar en förändring i deras liv. Den bidrog till att stärka dem som personer och gav ökat självförtroende. Efter utbildningen var de här eleverna glada och deras chefer tyckte att de gjorde ett bättre jobb.

Lärarna trodde att eleverna tog med sig erfarenheterna från utbildningen och ändrade sitt arbetssätt. De hade märkt att det var viktigt för eleverna att få kunskap om lagarna. Många var helt okunniga när de började utbildningen om vilka lagar och regler som finns inom äldreomsorgen och hur den är organiserad.

Under hela perioden som MiROi ansvarat för utbildningarna har några enstaka elever slutat, men inte under hösten 2012. Anledningen till att eleverna slutat var att de hade känt sig tvingade att gå utbildningen och hellre ville utbilda sig till något annat eller att de hade privata problem. Lärarna berättade att det var hög närvaro i båda utbildningarna och högst i USK2.

Lärarna berättade också att det inte var ovanligt att några elever i varje kurs mot slutet av utbildningen började oroa sig för att komma tillbaka till jobbet och den stressiga arbetsmiljö som de ofta arbetar i.

Vad bör förbättras till nästa omgång av utbildningen?

Utbildningen behöver förlängas

Lärarna framhöll två områden som de skulle vilja förändra. Det ena var att förlänga USK1 med 3-5 veckor. Lärarna berättade att eleverna läser vissa kurser i trippeltakt i jämförelse med studietakten på gymnasiet. Där läser de 100 poäng på fem veckor. I Stockholms stads utbildning läser eleverna 100 poäng på två veckor. Det gäller framför allt kurserna i psykologi och medicin som lärarna skulle vilja ha i normal takt. Psykiatrikursen pågår under en vecka vilket de också anser är alldeles för kort. I den normala skolan läser man den utspridd över en termin. Längre tid skulle också ge mer tid för eleverna för egen reflektion. Nu är det mycket som de inte hinner bearbeta.

Den andra förbättringsområdet var enligt lärarna att eleverna behöver ha bättre datorkunskaper när de börjar utbildningen. En del elever var rädda för att arbeta med datorer och lärarna undrade hur det var möjligt att de inte kunde mer med tanke på att de dokumenterar i datajournaler.

Chefernas erfarenhet av grundutbildningarna

Före utbildningen

De flesta av de intervjuade cheferna arbetade med kompetensutvecklingsplaner för personalen och hade som mål att alla deras medarbetare skulle ha grundutbildning.

Intervjuerna visade att endast en av cheferna hade pratat med sina medarbetare om vad hon förväntade sig av dem efter utbildningen. Hon hade tagit upp det i medarbetarsamtalet och skulle ta upp det igen efter utbildningen. De förväntningar som cheferna uppgav att de hade var att eleverna efter utbildningen skulle ha ökad förståelse för vårdtagarna, ha ett bättre bemötande, ökad professionalitet och kunna dokumentera bättre. Andra förväntningar gällde att de skulle ta större ansvar och mer initiativ.

Kompetens och kompetenskrav

Alla intervjuade chefer tyckte att intagningskraven till utbildningarna var rimliga. De ansåg att både erfarenhet och språkkunskaper behövdes för att klara av utbildningen.

”Det är viktigt att man har några års erfarenhet bakom sig. Då är det lättare att bygga på sådant man sett i verkligheten”.

”Bra med krav att man har jobbat några år. Då har man erfarenhet och kan relatera utbildningen till sin vardag”.

”De är jättebra. Det blir på riktigt då. [...] Här ställs det krav direkt, de måste klara förkunskapskraven och det märks direkt”.

Cheferna betonade också att kunskaper i svenska var viktiga av flera orsaker. De framhöll kommunikationen med de boende men lika viktigt var förmågan att kommunicera med arbetskamrater och att kunna ge information till andra yrkeskategorier. Flera av cheferna betecknade bristande svenskakunskaper som en riskfaktor.

”I början när man lär sig ett språk kan man inte uttrycka sig nyanserat. Det blir svårt i bemötandet. En del av kunderna hör dåligt. I telefon är det jättesvårt när man inte har hjälp av kroppsspråket”.

”Med tanke på att personer med demenssjukdom har svårigheter att kommunicera kan dålig svenska leda till missförstånd. De förstår inte ordspråk till exempel”.

”Kommunikationen mellan personalen blir dålig. Det blir missförstånd. De med svenska som andraspråk blir lite osäkra”.

Några ifrågasatte om alla verkligen hade de språkkunskaper som krävdes, men de visste att det kan vara svårt att avgöra språknivån hos en person.

”Det är ju otroligt viktigt att de kan tillgodogöra sig utbildningen. Kraven är nog tillräckliga men jag kan bli förvånad när det kommer folk som har undersköterskeutbildning men där språket inte är bra. Där är kraven uppenbarligen för låga”.

”Det kan vara svårt att avgöra en persons språknivå. Det kan variera mellan det talade och skrivna språket. Kunskapen att bedöma någons språknivå är heller inte självklar”.

De intervjuade cheferna var eniga om att de som går USK-utbildningarna måste ha tillräckliga språkkunskaper för att kunna tillgodogöra sig utbildningen. Några av cheferna hade fått höra av sin personal att det funnits elever i utbildningen som hade haft svårt att följa med på grund av bristande svenskakunskaper vilket stoppade upp lektionerna.

Två av cheferna konstaterade att det finns personal i verksamheterna vars språkkunskaper inte räcker för att klara SAS-testet och att det borde finnas alternativa utbildningar även för dem.

”Jag skulle önska att det fanns en lägre språknivå. Jag har flera anställda som inte har klarat SAS (Test Svenska som andraspråk). Det behövs en mer grundläggande utbildning. Vi sitter med den här personalen och klarar inte av att kompetensutveckla dem. Vi sitter i en rävsax. De klarar inte kraven att dokumentera. Det finns även de som har dyslexi eller andra sådana svårigheter. De blir på sätt och vis obildbara. Det behövs speciella kurser för dem”.

Efter utbildningen

Cheferna konstaterade att den personal som gått en utbildning nästan alltid var mycket nöjda när de kom tillbaka. *”De är så tacksamma. Men det är helt onödigt. Det är vi som borde vara tacksamma för att de vill utbilda sig och för att de ger så mycket i jobbet”.*

En annan av cheferna sa *”De är jättestolta. Vi har uppmärksammat dem på personalmöten och det märks att de verkligen är stolta. En av dem känns tryggare på något sätt och tar sig an fler saker än tidigare”.*

Cheferna ansåg också att utbildningen ofta fick deltagarna att växa i sin yrkesroll och att de på olika sätt visade att de kände sig säkrare. De upplevde att de som utbildat sig tog *”större plats”* i arbetsgrupperna när de kom tillbaka. En annan reflektion var att utbildningen gav deltagarna lust att lära sig mera. *”De blir aktiva och nyfikna”.*

De chefer vars anställda gick USK2 direkt efter USK1 hade svårare att uttala sig om hur utbildningen påverkat personalen. Men de tyckte ändå att de kunde se förändringar som handlade om en större säkerhet och ett ökat självförtroende.

”Det har ju gått väldigt kort tid sedan de slutade så jag har inte haft någon möjlighet att bilda mig en uppfattning om hur utbildningen påverkat dem. Men på något sätt har det ändå ändrats. Y är mer delaktig vid möten och planeringsdagar. Just

nu har han en elev från gymnasiets omvårdnadsutbildning vilket han tyckte skulle bli jätteroligt. Han är på något sätt lugnare nu”.

Det framkom i intervjuerna att alla cheferna inte hade fångat upp eleverna när de kom tillbaka från utbildningen. En av cheferna sa att det var ett område där de behövde förbättra sig.

”De som har gått utbildningen skulle må bra av att få uppmärksamhet när de kommer tillbaka. Det kanske är något som de vill informera sina kollegor om. Det är också viktigt att de får några andra arbetsuppgifter som de har lärt sig på kursen. Att uppmärksamma dem individuellt”.

Några av de intervjuade cheferna hade planerat att de som gått utbildningen skulle få andra arbetsuppgifter. En berättade att en medarbetare skulle få speciella ansvarsområden, en annan skulle få börja arbeta i ett specialiserat team och en tredje skulle få delegering att utföra vissa medicinska uppgifter.

En chef konstaterade att det inte alltid var så lätt för personalen att komma tillbaka till arbetsgruppen. Hon berättade att det kunde bli bakslag när de försökte tillämpa sina nya kunskaper och märkte att de inte kunde förändra verksamheten så fort som de hade hoppats.

”Det är vanligt att det blir ett motstånd från kollegorna. En förändring betyder motstånd. Det kan innebära att de blir deppiga. De kör huvudet i väggen. Kollegorna är heller inte alltid så imponerade av att de har gått i skolan. De gamla rävorna förstår inte alltid att kunskap är färskvara. Till exempel att det finns mycket ny kunskap om demens”.

”Någonting har ju ändå hänt av utbildningen, hon har fått mer förståelse ... mer av sammanhang hur saker och ting hänger ihop ... en mer teoretisk grund att stå på och det är ju jättebra. Hon tycker själv att hon fått de här delarna men hennes arbetskamrater ser inte denna förändring”.

Har arbetssättet förändrats efter utbildningen?

Cheferna fick frågan om de hade lagt märke till om personalen ändrat sitt arbetssätt efter utbildningen. Svaren varierade. Flera tyckte sig se att personalen fått en annan syn på de boendes situation vilket resulterade i ett annat bemötande och ett annat förhållningssätt.

”En sak är att en del brukar komma på hur lite de egentligen kan. Jobbet är inte så enkelt som de kanske trodde när de började. De börjar förstå komplexiteten”.

”Det är just tänkandet och förståelsen som förändras. De som inte har utbildningen ser inte sin egen del när en äldre är arg eller ovillig. De förstår inte att de kan trigga igång beteenden hos kunderna. Det blir en skillnad när man själv förstår att man kan vara bidragande till att man får en smocka”.

Något jag tror händer är att de som har gått USK1 i större utsträckning får upp ögonen för pensionärernas situation och hur det kan vara att ständigt behöva be

någon om hjälp att gå och handla eller gå på toaletten. Tyngdpunkten i utbildningen är ju omvårdnad. De får upp ögonen för att den de hjälper också har känslor och hur det kan vara att inte längre kunna göra allt det som man tidigare har tagit för självklart. Före utbildningen kan en del utföra jobbet mer instrumentellt. ”de flyttar på en person” vilket gör att kunderna lätt känner sig kränkta”.

”De har ju gått utbildningen för att få en djupare kunskap om det man håller på med och det tror jag de fått och de känner det nog så”.

Några chefer menade att arbetsuppgifterna inte kan förändras så mycket utan utbildningen mer handlar om att personalen ska få en djupare förståelse för vad det dagliga arbetet innebär för de boende men också för samarbetet med kollegor.

”Nej, men det är ju så det är inom äldreomsorgen. Det är ju inte så mycket speciella arbetsuppgifter för en undersköterska kontra ett vårdbiträde. Det är ju det här med prövotagningar, men det har vi inte så mycket. Men det finns några undersköterskor som sjuksköterskorna vet vill ta prover och blodtryck och då får de göra det. Men det är inte så stor skillnad på vad man gör. Det är kompetenshöjningen som är det viktiga att få en fördjupad förståelse för arbetet, bemötande, delaktighet i arbetet”.

Några chefer sa att de inte kunde avgöra hur utbildningen hade påverkat personalen eftersom de inte ser dem i det dagliga arbetet.

Vad har eleverna lärt sig

Frågan vad eleverna hade lärt sig tyckte cheferna var svår att besvara. Deras förhoppningar var att personalen hade fått med sig mycket av all ny kunskap som kommit under åren. De trodde att personalen också fått bekräftelse på allt de redan kan men även en förmåga att teoretisera arbetet något de sammantaget ansåg gav en ökad kompetens i arbetet. *”Kompetenshöjning... det teoretiska tänket ... ger en trygghet i arbetet”.*

En av cheferna tog upp frågan om vad en undersköterskeutbildning egentligen ska leda till för kompetens? Frågan var även uppe hos en del av de intervjuade eleverna som konstaterade att utbildningen inte ger en full undersköterskekompetens.

”Det jag har lite svårt med är att kurserna kallas USK1 och USK2. Det är så många utbildningar som kallas för undersköterskeutbildning och man har inte grepp på hur de skiljer sig från varandra. Förut var undersköterskeutbildningen tre år (gymnasiet) och nu gör man det på 6 månader (3+3)... man undrar vad det är som fattas? (utöver de ämnen som ingår i en vanlig gymnasieutbildning). När det var Kompetensfonden gick de en hel termin. Det här är jag är lite nyfiken på. Vad det är som skiljer utbildningarna åt”?

En annan reflektion angående att utbildningen inte ger full behörighet var;

”Det är tråkigt att säga men utbildningen är inte något värd om personalen skulle vilja söka inom landstinget – det är ju lite synd”.

Vad bör förändras eller förbättras i utbildningarna?

Cheferna ansåg att den nuvarande utbildningen verkade fungera väl. Ett par av cheferna efterfrågade mer praktik i utbildningen för att personalen skulle få erfarenheter från andra arbetsplatser. ”... *Det som skulle vara bra är om det fanns tid (ett par veckor) för praktik eller kanske auskultation på en annan arbetsplats för att se hur det kan se ut på andra arbetsplatser. Det tror jag skulle vara nyttigt*”.

En av cheferna tyckte att fokus på demenssjukdomar naturligtvis var bra men var samtidigt kritisk till att den somatiska vården inte gavs samma resurser och utrymme.

”Ett önskemål är att äldreomsorgens utbildningar även skulle riktas mot de boende inom somatiska vården. Jag är jättebesviken på att det inte sker någon utbildning för den personalgruppen. Det är ett väldigt fokus på demenssjukdom idag. Idag är det en tredjedel av de boende på hela huset som har en demenssjukdom. De som bor här är vårda en personal som får mer utbildning”.

Cheferna hoppades att utbildningen skulle finnas kvar även framöver. De argument som framfördes i intervjuerna var främst att äldreomsorgen fortfarande har behov av att utbilda personal på grundnivå och att det inom en ganska snar framtid kommer behövas många nya medarbetare beroende på kommande pensionsavgångar. En av cheferna tyckte att det egentligen inte borde vara stadens ansvar att bekosta grundutbildningar.

”Ja jag tycker det ska fortsätta. Det finns ett behov av att det finns en grundutbildning även om det inte idag är aktuellt för min personal så kommer ju många sluta inom några år och de som ska ersätta måste ha möjlighet att få utbildning – så jag tycker de måste finnas kvar”.

”Absolut. Den gör ju mycket gott ... med tanke på alla krav ... och alla som gått den tycker den är jättebra. Det vore jättetråkigt om den togs bort”.

”Ja, det är viktigt med kompetens. Det är ett jättebra sätt för enheterna att kunna skicka personalen på grundutbildning. Det finns många som har arbetat länge utan utbildning och de behöver få utbildning”

”Jag tycker att staden ska fortsätta att utbilda personal eftersom det är så få som utbildar sig som unga. Men egentligen borde det ju inte vara stadens ansvar”.

”Med tanke på den förväntade personalbristen tror jag att staden kommer att vara tvungen att erbjuda utbildning. Även på chefsnivå är det hög medelålder. Var ska man hitta de nya cheferna. Det optimala är att alla åldrar finns på en arbetsplats. Nu har vi inte det. Den som har arbetat kortast tid har arbetat i 10 år. Cheferna har arbetat längre”.

Intervjuerna visade att en förutsättning för att cheferna ska kunna skicka medarbetare på utbildning var att de får ersättning för vikariekostnaderna. Ingen av cheferna ansåg att deras ekonomi annars tillät dem att låta medarbetare gå på utbildning med lön.

DISKUSSION

Stockholms stad ställer höga krav på kvaliteten i äldreomsorgen och har som en del i ansträngningarna att utveckla den, länge satsat på att ge utbildad personal grundutbildning. Resultaten av utbildningarna USK1 och USK2 hösten 2012 visar att de var mycket uppskattade av eleverna. De ansåg att utbildningens innehåll var relevant för deras arbete, att de nya kunskaperna hade påverkat både synen på arbetet och på dem som de ger vård och omsorg. De ansåg också att de kan tillämpa de nya kunskaperna i arbetet. Intervjuerna med lärarna och cheferna bekräftade i hög utsträckning elevernas erfarenheter.

Både enkätsvaren och intervjuerna av eleverna gav en bild av en mycket nöjd elevgrupp. De visade både tacksamhet över att de fått chansen att studera och stolthet över att de klarat av utbildningen. Utbildningen bidrog till deras personliga utveckling och för några ökade också lusten att lära mer.

Avsikten med Stockholms stads satsning att ge utbildad personal inom äldreomsorgen grundutbildning är att det ska bidra till att förbättra kvaliteten på vården och omsorgen. Det är också Socialstyrelsens utgångspunkt i de Allmänna råden om grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg om äldre (SOFSEFS 2011:12). Där påpekas vikten av att äldre personer blir bemötta med respekt av kunnig och kompetent personal för att de ska uppleva sin tillvaro som värdig och trygg. Det Allmänna rådet speglar också bredden på de kunskaper som personal inom äldreomsorgen behöver ha. De är generalister och behöver kunna mycket om mycket. Yrkesrollen innebär att arbetsuppgifterna spänner från enklare serviceinsatser till att utföra delegerade medicinska uppgifter.

Behovet av att ha en bred kompetens avspeglas också i elevernas kommentarer om vilket behov av kunskaper de hade. De hade behov av mer kunskap inom medicin, om olika sjukdomars orsaker, symptom och förlopp, medicineringen med dess effekter och bieffekter, nutrition samt provtagningar. De hade också behov av kunskap i personcentrerad omsorg och bemötande (där psykologi och psykiatri är en viktig del), juridik och säkerhet. Önskemålen om mer kunskaper speglar också det faktum att de som får äldreomsorg idag ofta har stora behov av vård och omsorg.

Utbildningarna som gavs täckte in de kunskapsområden som eleverna efterlyste och många av dem ansåg att de kunde använda kunskaperna i praktiken. I rapporten framgår på olika sätt den stora förändring som eleverna gav uttryck för efter att ha fått ny kunskap. En vanlig slutsats var att ingen borde få arbeta utan utbildning.

Anpassad pedagogik

Även om resultatet huvudsakligen visar att erfarenheterna av utbildningarna var mycket positiva framkom några områden som problematiserades och som behöver

uppmärksammas i kommande utbildningar. Resultat pekar på att ett relativt stort antal elever hade svårt att till fullo tillgodogöra sig utbildningen. De faktorer som bidrog till svårigheterna var en kombination av elevernas varierande kunskaper i svenska språket, utbildningsbakgrund, den höga studietakten och val av pedagogik.

Utbildningsföretaget MiROi tillämpade problembaserat lärande (PBL). Det är en pedagogik som ställer höga krav på eleverna, med bland annat grupparbeten som en central del. I den heterogena elevgruppen, med elever med både skilda baskunskaper (grundskola, gymnasieskola, högskola) och skilda språkkunskaper, fanns det troligen personer som inte hade förutsättningar att klara PBL-pedagogiken. Den höga andelen av elever som sa sig föredra lärarledda lektioner och de skilda åsikterna om grupparbeten som undervisningsmetod kan vara tecken på detta.

Språkkunskaper

Att behärska svenska språket i både tal och skrift har blivit allt viktigare för att kunna arbeta inom äldreomsorgen. Det gäller även för att kunna tillgodogöra sig kompetensutveckling. Språkets avgörande betydelse har länge uppmärksammats i de satsningar på grundutbildning och annan kompetensutveckling som Stockholms stad har genomfört inom äldreomsorgen. En av lärdomarna från tidigare utbildningar är att eleverna måste ha tillräckliga kunskaper i svenska för att kunna tillgodogöra sig utbildning. Att ha klarat språktestet SAS som visar att man uppnått språknivån för årskurs nio i grundskolan är därför ett av två antagningskrav till de nuvarande utbildningarna USK1 och USK2. Resultatet i denna studie visar att elevernas kunskaper i svenska har stor betydelse. Det framkom att en del av dem som hade klarat testet i svenska (SAS) ändå hade svårigheter både att tala och skriva svenska.

Erfarenheterna från Projekten SpråkSam och ArbetSam har bidragit med fördjupade kunskaper om vilka förutsättningar som krävs för att elever med svenska som andraspråk ska tillgodogöra sig kompetensutveckling. Det finns det anledning att beakta projektens erfarenheter när fler grundutbildningar för personal inom äldreomsorgen planeras (Wallenberg 2007, Arbetsam 2012).

I projekten språktestades eleverna med hjälp av den Europeiska språkskalan som mäter olika dimensioner av en persons förmåga att hantera ett språk. Erfarenheten är att de som når upp till nivån ”*självständig*” eller högre på språkskalan kan följa de ordinarie utbildningarna. Däremot tillgodogör sig de som befinner sig på den lägre språknivån ”*nybörjare*” bäst kompetensutveckling inom sitt yrkesområde om utbildningen ges i anknytning till arbetsplatsen och kombineras med utbildning i svenska.

Erfarenheterna som redovisas i denna rapport bekräftar att det finns ett behov att ha differentierade former av grundutbildningar eftersom elevernas förmåga att behärska svenska språket varierade mycket. Flera av cheferna berättade att de också hade medarbetare som inte klarade det nuvarande språktestet och som

därmed inte kunde komma ifråga för den kompetensutveckling som cheferna ansåg att de behövde. Med den nuvarande språknivån hade cheferna svårigheter att ge dessa medarbetare arbetsuppgifter och de kunde därmed riskera att förlora sina arbeten.

Hög studietakt

Det är inte bara språknivån som påverkar hur en person klarar en utbildning. Även den tidigare utbildningsnivån är en viktig faktor. I USK1 och USK2 utbildningarna var spridningen bland eleverna stor. Från elever med akademiska studier till elever som endast hade grundskola. En allmän synpunkt på utbildningarna var att studietakten hade varit mycket hög eller för hög. Både elever och lärare såg en problematik i att så mycket skulle läras ut på så förhållandevis kort tid. Det ställer höga krav både på studievana och på språkkunskaperna hos eleverna och är troligen utslagsgivande för vilken studietakt man klarar. I framtiden bör därför utbildningar erbjudas där eleverna delas in både efter studievana och efter kunskaper i svenska.

Grundutbildningarnas effekter

I betänkandet "I den äldres tjänst" (SOU 2008:126) definieras begreppen kunskap och förmåga. *"Kunskap är dels en teoretisk faktakunskap grundad på vetenskap och beprövad erfarenhet, dels den kvalitativt djupare kunskap som förståelse innebär. Förmåga avser det praktiska yrkeskunnandet. Det innebär att omsätta teoretiska kunskaper i praktiska kunskaper, d.v.s. hur något ska göras, men också om att i praktiken utveckla en förtrogenhetskunskap som innebär att kunna göra bedömningar av olika slag, att veta att något ska göras"*.

Vi kan med stöd av denna rapport inte uttala oss om satsningen på grundutbildning har fått några effekter för vården och omsorgen av de äldre generellt i de enheter där eleverna arbetar. Flera observationer kan dock tolkas som att de äldre gynnas av att personalen har fått utbildning. Många elever vittnade om att de nya kunskaperna hade gett dem en större säkerhet i arbetet och en del använde ordet professionalism. De var också vanligt att eleverna talade om att de hade förstått vikten av ett gott bemötande.

Utbildningarna gav en teoretisk grund till arbetets innehåll, något som gör det möjligt att reflektera över yrkesrollen. Kan man sätta ord på vardagsarbetet går det att föra en diskussion om arbetet och hur kompetensen kan öka och arbetet utvecklas. Svensson och Ljungzell (2006) menar att kompetens hos en individ innebär en förening av praktisk och teoretisk kunskap. Med stort praktiskt kunnande finns en grund för att ta del av formell utbildning som utgår från och tar hänsyn till arbetsplatsens förutsättningar.

Kraven på några års yrkeserfarenhet för att gå USK-utbildningarna bidrog troligen till att eleverna var så nöjda. Utbildningen förmedlade kunskap som de kunde relatera till arbetet. Många berättade om aha-upplevelser de hade fått och att de

under utbildningen fått kunskap som hjälpt dem att bättre förstå sin roll i relationen till dem de ger vård och omsorg och den situation som de befinner sig i.

Kanske är det så att den tillfredsställelse som eleverna förmedlade i enkätsvar och intervjuer är ett uttryck för en fördjupad insikt om sin egen roll i omsorgsarbetet. En insikt som både kan och bör gynna omsorgstagaren. Omsorgsycket är en särpräglad och speciell profession, som innebär att omsorgsgivaren själv är ett instrument i det dagliga omsorgsarbetet och skall se, lyssna, förstå och agera på grundval av sina iakttagelser. Det skiljer den från det som kan kallas för vårdprofessionalitet, alltså arbetssätt och instrument eller redskap som behövs när medicinska insatser påkallas för att bota eller lindra (Consider 2008).

I betänkandet Att lära nära (SoU 2007:88) är organisering av lärande i arbetet en av de faktorer som lyftes fram för att kvaliteten inom Äldreomsorgens ska kunna utvecklas. De rekommenderar att enheter som arbetar med äldreomsorg ska vara lärande organisationer, som kontinuerligt arbetar för att utveckla kompetens och arbetssätt. Att arbeta med lärande på arbetsplatserna passar kunskapsintensiva organisationer dit äldreomsorgen idag måste räknas, med tanke på bredden och djupet på de kunskaper som krävs. Ett lärande inslag som passar bra på en arbetsplats inom äldreomsorgen är att personalen kontinuerligt har möjlighet att regelbundet reflektera över sina erfarenheter. Inte minst för att personalen använder sig själva som ”verktyg” och behöver den avlastning som reflektion kan ge.

Att enheterna arbetar strukturerat med kompetensutveckling och har modeller/rutiner för att ta tillvara kunskapen hos enskilda medarbetare, till exempel för att ta emot elever som har deltagit i olika utbildningar är en annan viktig faktor för organisatoriskt lärande. Rapporten visar att eleverna i allmänhet önskade att de skulle få andra arbetsuppgifter när de kom tillbaka till sina arbetsplatser, men att de oftast inte hade fått det. Intervjuerna med cheferna bekräftade att det heller inte fanns någon sådan beredskap. Endast någon enstaka chef hade uppmärksammat eleverna efter utbildningen och hade planer för dem i form av nya arbetsuppgifter, ansvarsområden eller liknande.

Att inte uppmärksamma en nyutbildad medarbetare och ge dem möjlighet att praktisera sina nya kunskaper innebär en risk att kunskaperna glöms bort. Investeringen i utbildningen kan därmed gå till spillo. Om en arbetsplats har modeller för hur personal ska tas emot efter en utbildning ökar möjligheterna att hela arbetsplatsen kan få ta del av ny kunskap, som på så sätt kan ge ännu större effekt. För detta krävs att enheterna har avsatt tid för regelbundna möten av olika slag för reflektion, information m.m. Det är tid som i ett kort perspektiv inte är produktiv men som på längre sikt kan resultera i att både personalens kompetens och tjänsternas kvalitet utvecklas.

Erfarenheterna från SpråkSam och ArbetSam visar att det också finns behov av att en del av personalen som har svenska som andra språk även efter en utbildning kan behöva fortsatt stöd för att förbättra sina kunskaper i svenska.

Grundläggande kunskaper

Stockholms stads utbildningar ger totalt 1250 poäng och motsvarar därmed inte Socialstyrelsens allmänna råd om grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg om äldre (SOSFS 2011:12). Det här uppmärksammades (och ifrågasattes) av en del av eleverna och kanske främst av elever som arbetade i hemtjänst. Förutom att de gärna ville att deras utbildning skulle motsvara 1400 poäng såg flera av dem ett kommande behov av personal med utbildning för att kunna möta ökade krav på medicinsk kompetens när kommunaliseringen av hemsjukvården genomförs. Med tanke på vårdtagarnas vård- och omsorgsbehov bör personalens önskemål om ökade medicinska kunskaper beaktas i kommande upphandlingar av utbildningar.

Behovet att rekrytera personal till äldreomsorgen

Cheferna uppskattade äldreförvaltningens satsning att kompensera enheterna ekonomiskt för de vikarier som tas in istället för den personal som utbildas. De har inte ekonomiskt utrymme att kunna göra detta med egna medel. Behovet av grundutbildningar kommer troligen att finnas kvar flera år framåt. En del av de intervjuade cheferna konstaterade att kommande pensionsavgångar kommer att leda till behov av nyanställningar.

Många som arbetar i äldreomsorgen idag har börjat där utan tanke på att det skulle bli deras framtida yrke. En av de intervjuade sa att både hon och hennes kollegor hade börjat arbeta i äldreomsorgen av en tillfällighet och blivit kvar. Det innebär i så fall att det är en betydande rekryteringsväg av personal till äldreomsorgen när gymnasiets ordinarie vård och omsorgsprogram numera endast lockar ett fåtal elever. Att ha möjlighet att prova på arbetet och senare få utbilda sig på betald arbetstid är därför en väg att rekrytera personal till äldreomsorgen. Att locka personal till arbetsområdet underlättas självklart också av att övriga förhållanden i arbetet är attraktiva.

Slutsatser

- Utbildningarna var mycket omtyckta av den personal som fick möjlighet att gå.
- Utbildningssatsningarna ger sannolikt personalen kompetenshöjning som visar sig i ökad kunskap, förändrat bemötande och större trygghet i arbetet.
- En del elever hade bristande kunskaper i svenska trots ett godkänt språkstest.
- Många elever upplevde att den korta utbildningstiden gör att inlärningstempot blir för högt.
- Skillnaderna i utbildningsnivå och språkkunskaper (svenska) hos eleverna bör påverka hur utbildningarna utformas i framtiden. Erfarenheter från tidigare projekt (ArbetSam, SpråkSam) visar att personal med svenska som

andraspråk och som inte når upp till *självständig* språknivå bör erbjudas speciellt utformad utbildning.

- För att effekten av utbildningarna ska bli bestående är det av stor betydelse hur eleverna tas emot på sina arbetsplatser efter utbildningen.

REFERENSER

- Jansson, G. (2011). *Att sätta ord på vårdarbetarens yrkeskompetens. Metodutveckling med forskarstöd*. Rapport 2011:7. Stockholm. Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum
- Johansson, S. (2001). *Den sociala omsorgens akademisering*. Stockholm. Liber.
- Juhlin Åstrand P, Skeppstedt I, Wiberg A. (2011). *SpråkSam – En nyckel till utveckling*. Stockholm. Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum.
- Lindberg I. (2009). *I det nya mångspråkiga Sverige*. I: Utbildning och Demokrati. 18/2 sid 9-37.
- Skeppstedt I. (2011). *Utvärdering av utbildningen inom SpråkSam*. Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum.
- Socialstyrelsen. (2006). *Vård- och omsorgsassistenters kvalifikationer*. Grundläggande nivå.
- Socialstyrelsen. (2013). *Äldre och personer med funktionsnedsättning – regiform år 2012*. Vissa kommunala insatser enligt Socialtjänstlagen.
- Socialtjänstlagen (SFS 2001:453).
- SOSFS 2006:5. *Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om dokumentation vid handläggning av ärenden och genomförande av insatser enligt SoL, LVU, LVM och LSS*.
- SOSFS 2008:3. *Föreskrifter om ändring i föreskrifterna*.
- SOSFS 2011:9. *Socialstyrelsen föreskrifter och allmänna råd om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete*
- SOSFS 2011:12. *Allmänna råd om grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg om äldre*.
- Statens Offentliga Utredningar (SOU 1995:58). *Kompetens och kunskapsutveckling – om yrkesroller och arbetsfält inom socialtjänsten*.
- Statens Offentliga Utredningar (SOU: 2008:126). *I den äldres tjänst. Äldreassistent – ett framtidsyrke*.
- Statens Offentliga Utredningar (SOU 2007:88). *Att lära nära. Stöd till kommuner för verksamhetsnära kompetensutveckling inom omsorg och vård av äldre*.
- Svensson L, Ljungzell M. (2006). *Arbetsplatslärande - ett sätt att utveckla individen och organisationen*. Linköping. APeL.
- Wallenberg J. (2007). *Stockholms stads Kompetensfond, projekten "Övrig personalutbildning": En analys av inriktning och effekter*. IKE Stockholms Universitet, Forskningsrapport 127.

Övriga referenser

Berg M, Hertin M, Skeppstedt I. (2012). Anpassning av Europarådets språkliga referensnivåer för arbete inom äldreomsorg och omsorg om personer med funktionsnedsättning. Beskrivning och manual. Lidingö Stad och Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum. www.lidingö.se/arbetsam

Consider Consultants (2008). APU-projektet, analys av projektets långsiktiga plan för utveckling till ett regionalt kompetensforum.

Gemensam europiskt referansram för språk: lärande, undervisning och bedömning. 2007. Stockholm: Skolverket: www.skolverket.se/publikationer?id=2144

Skolverket. Fakta om vård och omsorgsprogrammet. www.skolverket.se

Skolverket. Gemensam europeisk referansram för språk: Lärande, undervisning och bedömning. www.skolverket.se

Äldreförvaltningen. (2009). Upphandling enligt LOV för vård- och omsorgsboenden. Stockholm Stad. Dnr: 125-2511/2009

Äldreförvaltningen. (2012). Stockholm Stad, Hemtjänst. Dnr 125-1290/2012.

BILAGOR

Bilaga 1. USK I Före

Enkät angående grundutbildning för personal inom äldreomsorgen hösten 2012
Samtliga uppgifter i enkäten kommer att behandlas konfidentiellt och endast Äldrecentrums utredare kommer ha tillgång till uppgifterna.
Tack för din medverkan!

Namn: **Ålder:** **Vad arbetar du huvudsakligen som:** (Vårdbiträde, undersköterska, annat)
Vilken utbildningsbakgrund har du: (Grundskola, gymnasium, Högskola/universitet, annat)

I vilken stadsdel arbetar du?

Var arbetar du? (Hemtjänst, Särskilt boende, dagverksamhet, annat)

Hur fick du kännedom om utbildningen? (Stockholms stads hemsida, Information från min chef, Information från min kollega, Annat)

Vem anmälde dig till kursen? (Jag själv, Min chef, Annan)

Varför sökte du den här utbildningen? (Det var en förutsättning för att få arbeta kvar, Jag kände stort behov av att lära mer, Kollegor rekommenderade mig att gå, Chefen uppmanade mig att gå, Annat, vad?)

Dina förväntningar på utbildningen

Vad har du störst behov av att lära dig mer om i arbetet? Flera alternativ kan kryssas
(Värdegrund, Förhållningssätt, Kommunikation, Regelverk, Det normala åldrandet, Åldrandets sjukdomar, Nyttan med fysisk aktivitet, Förebygga olyckor och skador, Social omsorg, Kroppsnära omsorg, Måltid, mat, näring, Skötsel av hemmet, Omsorg i livets slut, Hälso- och sjukvård, Annat)

Dina förväntningar på utbildningen (fortsättning)

Den utbildning du ska gå innehåller fem delkurser. Här nedan ber vi dig att besvara två frågor kring varje delkurs. Den första frågan besvaras genom att du sätter ett kryss på linjen som bäst överensstämmer med din uppfattning. Den andra frågan besvarar du med egna ord. Behöver du mer utrymme att skriva på så använd baksidan på pappret.

Delkurs: Vård och omsorg

1. Hur stort behov anser du att du har av att lära dig mer om vård och omsorg?

Inget behov alls
behov

Väldigt stort
behov

2. Vad ser du idag för kunskapsbehov i ditt arbete när det gäller vård och omsorg?

Delkurs: Medicin 1 (Delkursen Medicin tar upp människans fysiska uppbyggnad och funktion vid hälsa och ohälsa)

1. Hur stort behov anser du att du har av att lära dig mer om medicin?

**Inget behov alls
behov**

Väldigt stort

2. Vad ser du idag för kunskapsbehov i ditt arbete när det gäller kunskaper i medicin?

Delkurs: Etik och människans livsvillkor

1. Hur stort behov anser du att du har av att lära dig mer om etik och människans livsvillkor?

**Inget behov alls
behov**

Väldigt stort

2. Vad ser du idag för behov i ditt arbete när det gäller kunskaper om etik och människans livsvillkor?

Delkurs: Psykologi

1. Hur stort behov anser du att du har av att lära dig mer om psykologi?

**Inget behov alls
behov**

Väldigt stort

2. Vad ser du idag för behov i ditt arbete när det gäller kunskaper om psykologi?

Delkurs: Människans säkerhet

1. Hur stort behov anser du att du har av att lära dig mer om människans säkerhet?

**Inget behov alls
behov**

Väldigt stort

2. Vad ser du idag för behov i ditt arbete när det gäller kunskaper om människans säkerhet?

Bilaga 2. USK I Efter

Enkät angående grundutbildning för personal inom äldreomsorgen hösten 2012
Samtliga uppgifter i enkäten kommer att behandlas konfidentiellt och endast Äldrecentrums utredare kommer ha tillgång till uppgifterna.

Ditt Namn: _____

Den utbildning du gått innehöll fem delkurser. Här nedan ber vi dig att besvara frågor både om utbildningen i stort och om varje delkurs. Använd gärna baksidan om raderna inte räcker.

- 1. Vilka tre delkurser i utbildningen var viktigast för dig? Markera den som var viktigast med 1, den näst viktigaste med 2 och den sista med 3.**

(Svarsalternativ: Vård och omsorg, Medicin, Etik och människans livsvillkor, Psykologi, Människans säkerhet)

Motivera dina val: Nr1 _____, Nr 2 _____, Nr 3 _____

- 2. Vilka kunskaper från respektive delkurs tror du att du kommer ha användning för i ditt arbete?**

Vård och omsorg: _____ Medicin: _____ Etik och människans livsvillkor: _____
Psykologi: Människans säkerhet: _____

- 3. Motsvarade USK1-utbildningen de förväntningar du hade? Sätt ett kryss**

Ja, helt, Ja, delvis, Varken Ja eller Nej, Nej, inte alls

Eventuell kommentar

- 4. Vilka undervisningsformer tycker du fungerade bra i utbildningen?**(t.ex. lärarledda lektioner, grupparbeten, enskilt arbete eller annat)

- 5. Vilka undervisningsformer tycker du fungerade mindre bra eller dåligt i utbildningen?** (t.ex. lärarledda lektioner, grupparbeten, enskilt arbete eller annat)

- 6. Vad tyckte du om examinationsformerna?** (skriftliga prov, inlämningsuppgifter, grupparbeten eller annat)

- 7. Har du några andra synpunkter på utbildningen**

- 8. Är det något i utbildningen som du tycker bör förbättras i framtiden?**

- 9. Ungefär hur många timmar totalt i veckan har du använt till utbildningen?**

- 10. Vill du fortsätta med USK II-utbildningen?**

Ja Nej

Om Ja: Vad vill du då ha mer kunskaper om?

Tack för din medverkan!

Bilaga 3. USK II Före

Enkät angående grundutbildning för personal inom äldreomsorgen hösten 2012
Samtliga uppgifter i enkäten kommer att behandlas konfidentiellt och endast Äldrecentrums utredare kommer ha tillgång till uppgifterna.

Tack för din medverkan!

Namn: Ålder: Vad arbetar du huvudsakligen som: (Vårdbiträde, undersköterska, annat)

Vilken utbildningsbakgrund har du: (Grundskola, gymnasium, Högskola/universitet, annat)

I vilken stadsdel arbetar du?

Var arbetar du? (Hemtjänst, Särskilt boende, dagverksamhet, annat)

Hur fick du kännedom om utbildningen? (Stockholms stads hemsida, Information från min chef, Information från min kollega, Annat)

Vem anmälde dig till kursen? (Jag själv, Min chef, Annan)

Varför sökte du den här utbildningen? (Det var en förutsättning för att få arbeta kvar, Jag kände stort behov av att lära mer, Kollegor rekommenderade mig att gå, Chefen uppmanade mig att gå, Annat, vad?)

Dina förväntningar på utbildningen

Vad har du störst behov av att lära dig mer om i arbetet? Flera alternativ kan kryssas (Värdegrund, Förhållningssätt, Kommunikation, Regelverk, Det normala åldrandet, Åldrandets sjukdomar, Nyttan med fysisk aktivitet, Förebygga olyckor och skador, Social omsorg, Kroppsnära omsorg, Måltid, mat, näring, Skötsel av hemmet, Omsorg i livets slut, Hälso- och sjukvård, Annat)

Dina förväntningar på utbildningen (fortsättning)

Den utbildning du ska gå innehåller fem delkurser. Här nedan ber vi dig att besvara två frågor kring varje delkurs. Den första frågan besvaras genom att du sätter ett kryss på linjen som bäst överensstämmer med din uppfattning. Den andra frågan besvarar du med egna ord. Behöver du mer utrymme att skriva på så använd baksidan på pappret.

Delkurs: Vård och omsorg

3. Hur stort behov anser du att du har av att lära dig mer om vård och omsorg?

Inget behov alls
behov

Väldigt stort

4. Vad ser du idag för kunskapsbehov i ditt arbete när det gäller vård och omsorg?

Delkurs: Äldres hälsa och livskvalitet

3. Hur stort behov anser du att du har av att lära dig mer om äldres hälsa och livskvalitet?

**Inget behov alls
behov**

Väldigt stort

4. Vad ser du idag för kunskapsbehov i ditt arbete när det gäller kunskaper om äldres hälsa och livskvalitet?

Delkurs: Vård och omsorg vid demenssjukdom

3. Hur stort behov anser du att du har av att lära dig mer om vård och omsorg vid demenssjukdom?

**Inget behov alls
behov**

Väldigt stort

4. Vad ser du idag för behov i ditt arbete när det gäller kunskaper om vård och omsorg vid demenssjukdom?

Delkurs: Psykiatri

3. Hur stort behov anser du att du har av att lära dig mer om psykiatri?

**Inget behov alls
behov**

Väldigt stort

4. Vad ser du idag för behov i ditt arbete när det gäller kunskaper om psykiatri?

Delkurs: Hemsjukvård

3. Hur stort behov anser du att du har av att lära dig mer om hemsjukvård?

**Inget behov alls
behov**

Väldigt stort

4. Vad ser du idag för behov i ditt arbete när det gäller kunskaper om hemsjukvård?

Bilaga 4. USK 2 Efter

Enkät angående grundutbildning för personal inom äldreomsorgen hösten 2012
Samtliga uppgifter i enkäten kommer att behandlas konfidentiellt och endast Äldrecentrums utredare kommer ha tillgång till uppgifterna.

Ditt Namn: _____

Den utbildning du gått innehöll fem delkurser. Här nedan ber vi dig att besvara frågor både om utbildningen i stort och om varje delkurs. Använd gärna baksidan om raderna inte räcker.

- 1. Vilka tre delkurser i utbildningen var viktigast för dig? Markera den som var viktigast med 1, den näst viktigaste med 2 och den sista med 3.**

(Vård och omsorg, Äldres hälsa och livskvalitet, Vård och omsorg vid demenssjukdom, Psykiatri, Hemsjukvård)

Motivera dina val: Nr1 _____, Nr 2 _____, Nr 3 _____

- 2. Vilka kunskaper från respektive delkurs tror du att du kommer ha användning för i ditt arbete?**

Vård och omsorg: _____ Äldres hälsa och livskvalitet: _____
Vård och omsorg vid demenssjukdom: _____ Psykiatri: _____ Hemsjukvård: _____

- 3. Motsvarade USK2-utbildningen de förväntningar du hade? Sätt ett kryss**

Ja, helt, Ja, delvis, Varken Ja eller Nej, Nej, inte alls

Eventuell kommentar

- 4. Vilka undervisningsformer tycker du fungerade bra i utbildningen?** (t.ex. lärarledda lektioner, grupparbeten, enskilt arbete eller annat)
- 5. Vilka undervisningsformer tycker du fungerade mindre bra eller dåligt i utbildningen?** (t.ex. lärarledda lektioner, grupparbeten, enskilt arbete eller annat)
- 6. Vad tyckte du om examinationsformerna?** (skriftliga prov, inlämningsuppgifter, grupparbeten eller annat)
- 7. Har du några andra synpunkter på utbildningen?**
- 8. Är det något i utbildningen som du tycker bör förändras i framtiden för att förbättra den?**
- 9. Ungefär hur många timmar totalt i veckan har du använt till utbildningen?**

Tack för din medverkan!

Bilaga 5. Frågeformulär

Frågeformulär, intervju före med eleverna på USK I utbildning Stockholms stad 2012

| | |
|------------------------|--|
| 1. Vem intervjuas | Namn Arbetar som Arbetsplats Antal år i yrket |
| 2. Utbildningsbakgrund | Grundskola? Gymnasium? Annan utbildning? Ev högskoleutbildning? När studerade du senast? Vilken kurs var det? |
| 3. Om arbetsplatsen | Vem är din chef? På vilket sätt har du kontakt med honom eller henne? |
| 4. Arbetet idag | Hur får du stöd i ditt arbete? Är stödet tillräckligt? Om inte Vad saknas? Hur ser du på ditt arbete idag, dina möjligheter att ge en god vård och omsorg till de äldre? Vilka möjligheter resp. svårigheter upplever du i din yrkesroll? Vad behöver du "få påfyllning" med i ditt arbete? |
| 5. Om utbildningen | Vad har du för förväntningar på utbildningen? Vad vet du om utbildningen? Hur fick du kännedom om utbildningen? Vem lämnade informationen? Varför har du sökt utbildningen? Vad var det i kursen som lockade dig? Hur ser du på kursens upplägg? Hur många timmar i veckan planerar du att lägga ner på kursen? |
| 6. Övrigt | Något att tillägga? |

Frågeformulär, intervju efter med eleverna på USK I utbildning Stockholms stad 2012

| | |
|----------------------------|---|
| Vem intervjuas | <p>Namn:</p> <p>Arbetar som:</p> <p>Arbetsplats:</p> |
| Inledning | <ul style="list-style-type: none"> • Kommer du ihåg vad du hade för förväntningar på kursen? • Hur var det att komma tillbaka till arbetet igen |
| Om utbildningen | <ul style="list-style-type: none"> • På vilket sätt motsvarade/motsvarade inte, utbildningen dina förväntningar? ... • Fick du den påfyllning du önskade för ditt arbete? • Hur många timmar i veckan la du ner på kursen? |
| Arbetet efter utbildningen | <ul style="list-style-type: none"> • Har du använt dina nya kunskaper i arbetet? Gärna flera exempel? • Tänker du annorlunda kring ditt arbete idag? Exempel? • Har utbildningen gjort att du har förändrat ditt sätt att arbeta? Exempel? (Bemötande, synen på de äldre, deras behov ...) • Vad är den största förändringen? • Har utbildningen bekräftat att du gjort rätt tidigare i arbetet? Exempel? • Har utbildningen gett dig insikt om att du har gjort fel i något avseende tidigare. I så fall vad? • Hur ser du på ditt arbete idag (efter utbildningen), på dina möjligheter att ge en god vård och omsorg till de äldre? |
| Mer om utbildningen | <ul style="list-style-type: none"> • Hur ser du på utbildningens uppläggning? • Vad anser du om kraven på förkunskaper för att få delta i utbildningen? • Användes relevanta undervisningsformer, utbildningsmoment, examinationsformer (skriftligt, muntligt, grupp, inlämningsuppgifter individuellt eller grupp) och tidsåtgång? • Nu efter utbildningen: Vad skulle du vilja lära mer om? (medicin, etik, förflyttning, psykologi, psykiatri etc) • Vad kan förändras i utbildningen för kommande elever? • Kommer du / vill du gå USK2? |

Frågeformulär, intervju före med eleverna på USK II utbildning Stockholms stad 2012

| | |
|------------------------|--|
| 1. Vem intervjuas | <ul style="list-style-type: none"> • Namn • Arbetar som • Arbetsplats • Antal år i yrket |
| 2. Utbildningsbakgrund | <ul style="list-style-type: none"> • Grundskola • Gymnasium • Annan utbildning • Högskoleutbildning • När studerade du senast • Vilken kurs var det |
| 3. Om arbetsplatsen | <ul style="list-style-type: none"> • Vem är din chef? • På vilket sätt har du kontakt med honom eller henne? |
| 4. Arbetet idag | <ul style="list-style-type: none"> • Hur får du stöd i ditt arbete? • Är stödet tillräckligt? • Om inte Vad saknas? • Hur ser du på ditt arbete idag, dina möjligheter att ge en god vård och omsorg till de äldre? • Vilka möjligheter resp. svårigheter upplever du i din yrkesroll? • Vad behöver du "få påfyllning" med i ditt arbete? |
| 5. Om USK I | <ul style="list-style-type: none"> • När gick du USK 1? • Vilka kurser läste du? Vad var bra? / Vad var mindre bra Vilka undervisningsformer användes? Vad var bra? / Vad var mindre bra • Vad var roligast/mest intressant?. • Hur gjordes proven? Vad var bra? / Vad var mindre bra? Hur mycket tid ägnade du åt kursen (Hemma, i skolan)? • Har du kunnat tillämpa några av dina nya kunskaper i arbetet? (Vilka, berätta hur ...) |
| 6. Om utbildningen | <ul style="list-style-type: none"> • Varför vill du gå USK II? • Vad har du för förväntningar på utbildningen? • Vad vet du om utbildningen? • Hur fick du kännedom om den? • Vem lämnade informationen? • Vad var det i kursen som lockade dig? (Jfr med inbjudan) Hur ser du på kursens upplägg? • Hur många timmar i veckan planerar du att lägga ner på kursen? |
| 7. Övrigt | Något övrigt att tillägga? |

Frågeformulär, intervju efter med eleverna på USK II utbildning Stockholms stad 2012

| | |
|----------------------------|---|
| Vem intervjuas | <p>Namn:</p> <p>Arbetar som:</p> <p>Arbetsplats:</p> |
| Inledning | <ul style="list-style-type: none"> • Hur var det att komma tillbaka till arbete? |
| Om utbildningen | <ul style="list-style-type: none"> • Kommer du ihåg vad du hade för förväntningar på kursen? • På vilket sätt motsvarade/motsvarade inte, utbildningen dina förväntningar?. • Fick du den påfyllning du önskade för ditt arbete? • Hur många timmar i veckan la du ner på kursen? |
| Arbetet efter utbildningen | <ul style="list-style-type: none"> • Har du använt dina nya kunskaper i arbetet? Gärna flera exempel? • Tänker du annorlunda kring ditt arbete idag? Exempel? • Har utbildningen gjort att du har förändrat ditt sätt att arbeta? Exempel? (Bemötande, synen på de äldre, deras behov ...) • Vad är den största förändringen? • Har utbildningen bekräftat att du gjort rätt tidigare i arbetet? Exempel? • Har utbildningen gett dig insikt om att du har gjort fel i något avseende tidigare. I så fall vad? • Hur ser du på ditt arbete idag (efter utbildningen), på dina möjligheter att ge en god vård och omsorg till de äldre? |
| Mer om utbildningen | <ul style="list-style-type: none"> • Hur ser du på utbildningens upplägg? • Vad anser du om kraven på förkunskaper för att få delta i utbildningen? • Användes relevanta undervisningsformer, utbildningsmoment, examinationsformer (skriftligt, muntligt, grupp, inlämningsuppgifter individuellt eller grupp) och tidsåtgång?. • Nu efter utbildningen: Vad skulle du vilja lära mer om? (medicin, etik, förflyttning, psykologi, psykiatri etc) • Vad kan förändras i utbildningen för kommande elever? |

Bilaga 6. Intervjuguide telefonintervju med chefer till elever på USK1 och USK2 utb.

| | |
|---------------------------------------|---|
| 1. Vem intervjuas | <p>Namn: _____ Arbetsplats: _____</p> <p>Antal år som chef: Bakgrund: Utbildning: Hur många anställda har du personalansvar för? Ev Biträdande/underchefer?</p> |
| 2. Utbildningsbakgrund hos personalen | <p>I vilken utsträckning har personalen utbildning? Antal med utbildning motsvarande USK? Antal med vårdbiträdesutbildning? Antal utbildade? (om många utbildade: Hur ska det åtgärdas? Hur många av dessa har svenska som andraspråk?) Hur ser du på möjligheten att skicka dina anställda på utbildning? Om du inte fick vikarieersättning, vilka möjligheter har du då att skicka medarbetare på utbildning? Hur ser du på intagningskraven till USK1 och 2-utbildningarna? Har dåliga språkkunskaper hos dina medarbetare hindrat antagning? Hur påverkas arbetet av att det finns personal med dålig svenska?</p> |
| 3. De pågående USK-utbildningarna | <p>Hur många av dina medarbetare deltar i just nu i USK1 eller USK2 utbildningen? Hur många har gått tidigare (2010-2012)? Varför går dina medarbetare på USK-utbildningen? (Svara för var och en) Hur presenterade du möjligheten att gå för de anställda? Hur valde du ut vilka som fick gå? Fick de ansöka, prioriterade du? Vilka fick gå, vilka fick inte gå? Vilket gensvar fick du? Glädje? Behövde du motivera någon Har du pratat med de som går utbildningen om vad du förväntar dig när de kommer tillbaka?</p> |
| 4. Efter utbildningen | <p>Vad har du för förväntningar på de anställda när de kommer tillbaka? Vad har du för planer för de anställda när de kommer tillbaka? Har ni någon strategi för att tillvarata de anställdas nya kunskaper? Arbetar du med kompetensutvecklingsplaner? I så fall: Har USK1 eller USK2 ingått i de anställdas kompetensutvecklingsplaner? Kommer de som går USK1 få gå USK2?</p> |
| 5. Övrigt | Något att tillägga? |

Bilaga 7. Frågeformulär intervju med chefer till elever på USK1 och USK2 efter utb.

Vem intervjuas: _____

Arbetsplats: _____

Vem intervjuar: _____

1. Vilka är dina erfarenheter av personal som kommer tillbaka från utbildningen?

Har medarbetarna: (vilka var det?)

- Fått ökad förståelse för sitt arbete? (kvalitetsbegreppet)
- Förändrat sitt arbetssätt? (personcentrerat)
- Förändrat sitt förhållningssätt till de boende? (bemötande)

2. Vad har hänt när medarbetarna kommit tillbaka från utbildningen?

- Vad har utbildningen betytt för respektive person?
- Har den/de fått andra arbetsuppgifter?
- Vad anser du att medarbetarna har lärt sig?
- Anser du att de kan tillämpa de nya kunskaperna i sitt arbete?

3. Kompetenskrav

- Hur ser du på utbildningens innehåll?
- Hur ser du på kompetenskraven för att få gå utbildningen?
- Språkkunskaper (språkkrav, svårigheter)
- Vad anser du bör förändras/förbättras till nästa omgång av utbildningen?

4. Fortsatta grundutbildningar?

- Vill du att Stockholm stad ska fortsätta att anordna grundutbildningar
- Varför/ varför inte

5. Något att tillägga

Stockholm stads äldreförvaltning har under flera år anordnat utbildningar för personal inom äldreomsorgen i stadens egen regi. Grundutbildningarna omfattar 1250 poäng på gymnasieskolans vårdprogram. Den är indelad i två kurser som tillsammans tar sex månader på heltid. Eleverna studerar på betald arbetstid och de enheter de arbetar i får ersättning för vikariekostnader.

Äldrecentrum har utvärderat de kurser som genomfördes under hösten 2012. Syftet var att undersöka hur eleverna och deras chefer uppfattade utbildningarna och i vilken utsträckning de nya kunskaperna användes i arbetet.

Resultaten visar att utbildningarna var uppskattade. Eleverna ansåg att utbildningens innehåll var relevant och att de kunde tillämpa de nya kunskaperna i arbetet. De nya kunskaperna påverkade synen på arbetet och bemötandet av brukarna och kompletterade elevernas tidigare praktiska erfarenheter. Utbildningarna bidrog till att de kände sig säkrare i sin yrkesroll. Intervjuer med chefer och lärare på utbildningen bekräftade i hög utsträckning elevernas erfarenheter.

Ett område som problematiserades var utbildningens längd. Eleverna ansåg att utbildningstiden var för kort för att de skulle hinna med allt och kunskaperna få möjlighet att bli bestående.

Ett annat område som där det också fanns synpunkter var kravet på svenska-kunskaper. De som inte hade svenska som modersmål ansåg att de fick arbeta mycket hårt för att klara studierna. Trots att eleverna språktestas innan antagning tyckte en majoritet av de intervjuade eleverna att kraven på kunskaper i svenska skulle höjas.

I rapporten konstateras att de stora skillnaderna i utbildningsnivå och språkkunskaper (svenska) bör påverka hur utbildningarna utformas i framtiden. För att effekten av utbildningarna ska bli bestående är det av stor betydelse hur eleverna tas emot på sina arbetsplatser efter utbildningen.

Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum är ett forsknings- och utvecklingscentrum. Uppdraget är att bidra med kunskap om äldre personers hälsa, vård och omsorg

