

## Intervjuer med utbildningsledare

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*"Hålla ögonen på hur dynamiken i gruppen fungerar."*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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