

Intervjuer med enhetschefer

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

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

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

"Kostnaden vid utbildningar är vikariekostnaden."

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"Det är viktigt att vi pratar ihop oss."

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

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

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