Praktisk utbildning på särskilt boende för äldre

– Erfarenheter och lärdomar från verksamhetsförlagd utbildning för elever / studenter på Utbildningsäldreboende

Rapport, januari 2018

FOU nu

FOU nu

FOU nu är en samägd forsknings- och utvecklingsenhet som ägs av kommunerna Ekerö, Järfälla, Sigtuna, Sollentuna, Solna stad, Upplands-Bro och Upplands Väsby, samt Stockholms läns landsting. Verksamheten syftar till att göra praktisk nytta av forskningsresultat och förändrings- och utvecklingstankar inom vård, omsorg och rehabilitering, för att öka livskvaliteten för äldre personer samt personer som omfattas av LSS.

FOU nu har fått sitt namn av att forskning och utveckling pågår *nu*. Forskning och utveckling måste integreras i all professionell verksamhet, i vardagsarbetet och kontinuerligt i alla sammanhang. FoU-arbete är inte något som vi gör när vi har *tid* och *lust*, ”på onsdag mellan klockan 14.00–15.00”, eller som gäller alla andra men inte mig själv. FoU-arbete är en del i allt arbete och som pågår ständigt, alla timmar, alla dagar året om där professionellt arbete utförs.

”Förändring pågår” är FOU nu:s kännetecken. Det innebär att vi ser att i alla miljöer där professionellt arbete pågår ska utveckling och reflektion gå hand i hand med ett kritiskt förhållningssätt, i syfte att öka våra kunskaper och utveckla verksamheten. FOU nu verkar utifrån en helhetssyn på vård, omsorg och rehabilitering för att utveckla verksamheter och samverkan mellan huvudmän och grupper, mellan offentliga och privata verksamheter, samt mellan forskning, utbildning och arbetsliv.

www.founu.se

Innehåll

FOU nu 2
Innehåll 3
Förord 4
Sammanfattning 5
Beskrivning av processen 7
Inledning 7
Bakgrund till att processen startade 8
Utgångspunkter 9
Beskrivning av processen 9
Vad uppnåddes genom processen? 11
Vad har påverkat vad som gjordes och vad som hände? 11
Slutsats 14

Förord

Framtidens behov av kompetensutveckling, personalförsörjning samt ökad kvalitet i vård och omsorg för äldre personer utgjorde starten för Utbildningsäldreboendeprocessen. Genom denna rapport vill vi delge erfarenheter och lärdomar som framkommit under arbetet. Arbetet utgick ifrån att föra verksamhet och utbildning närmare varandra. Rapporten skall ses som en inspirationskälla till andra som vill utveckla lärandemiljöer och sina verksamheter inom vård och omsorg om äldre personer.

Elisabeth Bergdahl, med. dr, processledare Utbildningsäldreboende, FOU nu
Håkan Uvhagen, FOU nu
Eva Sydhoff Henriksen, med. dr, FOU nu

Version 2018-01-08

Sammanfattning

Denna rapport beskriver erfarenheter från arbetet med att fokusera på elever och studenter på 17 vård- och omsorgsboenden i nordvästra Stockholmsområdet 2012-2016. Ett syfte med arbetet var att;

- introducera fler elever och studenter i den kommunala äldrevården och omsorgen
- öka handledarkompetensen hos personalen
- introducera teorin om att *genom att utbilda andra så måste jag vässa mina egna kunskaper*
- bidra till att ge ökad vård- och omsorgskvalité för de boende.

Detta var grunden för arbetsprocessen som i samverkan med lärosäten eller skolor ingick i Utbildningsäldreboende-processen (i fortsättningen kallad processen). Processen utvecklades utifrån lokala behov, önskemål och intresse, en gemensam skapandeprocess utifrån ett interaktivt förhållningssätt mellan personal, skolor och FOU nu.

Arbetsprocessen var deltagarbaserad. En interaktiv process utvecklades där deltagarna var med och skapade innehåll och mål tillsammans med processledaren. Processen dokumenterades och utvärderades kontinuerligt. Totalt har 17 vård- och omsorgsboenden i kommunal och privat regi från totalt sju kommuner ingått. Arbetet pågick i fyra år. Antalet deltagare har varierat; i genomsnitt har cirka 70 personer deltagit. Deltagarna har varit undersköterskor, vårdbiträden, sjuksköterskor, arbetsterapeuter, sjukgymnaster-/fysioterapeuter, sekreterare och enhetschefer. Även personer i beslutande ställning i kommunerna samt lärare och representanter från gymnasieskolor, yrkeshögskolor, högskolor och universitet har ingått.

En processledare från FOU nu har varit ansvarig för att hålla ihop processen och för att dokumentera arbetet. Utvärdering har gjorts fortlöpande genom interaktiva dialoger och anteckningar.

Under det första året togs en gemensam modell fram för struktur och organisation. Arbetsgrupper bildades lokalt för att studera och utveckla den egna verksamheten. Insikter om egen utveckling lokalt blev grund för utvecklandet av lärandemiljöer.

Deltagarnas observationer resulterade i olika utvecklingsarbeten eller kvalitetsutvecklingsprojekt. Studenter som gjorde sina examensarbeten bidrog. Deltagarna upplevde ökad yrkesstolthet och fick ökad insikt om sin egen betydelse. Främst startade undersköterskor förbättringsarbeten, men även några sjuksköterskor. De som gått handledarutbildning tog ökat ansvar för elever och/eller studenter.

Reflektion, utvärdering och återkoppling till personalen från elever och studenter har haft positiv påverkan på vården och omsorgens kvalitet, både i enskilda fall och genom att problem uppdagats i relationen mellan handledare och eller elev/student, samt genom de lokala utvärderingar som gjorts efter varje student/elevplacering.

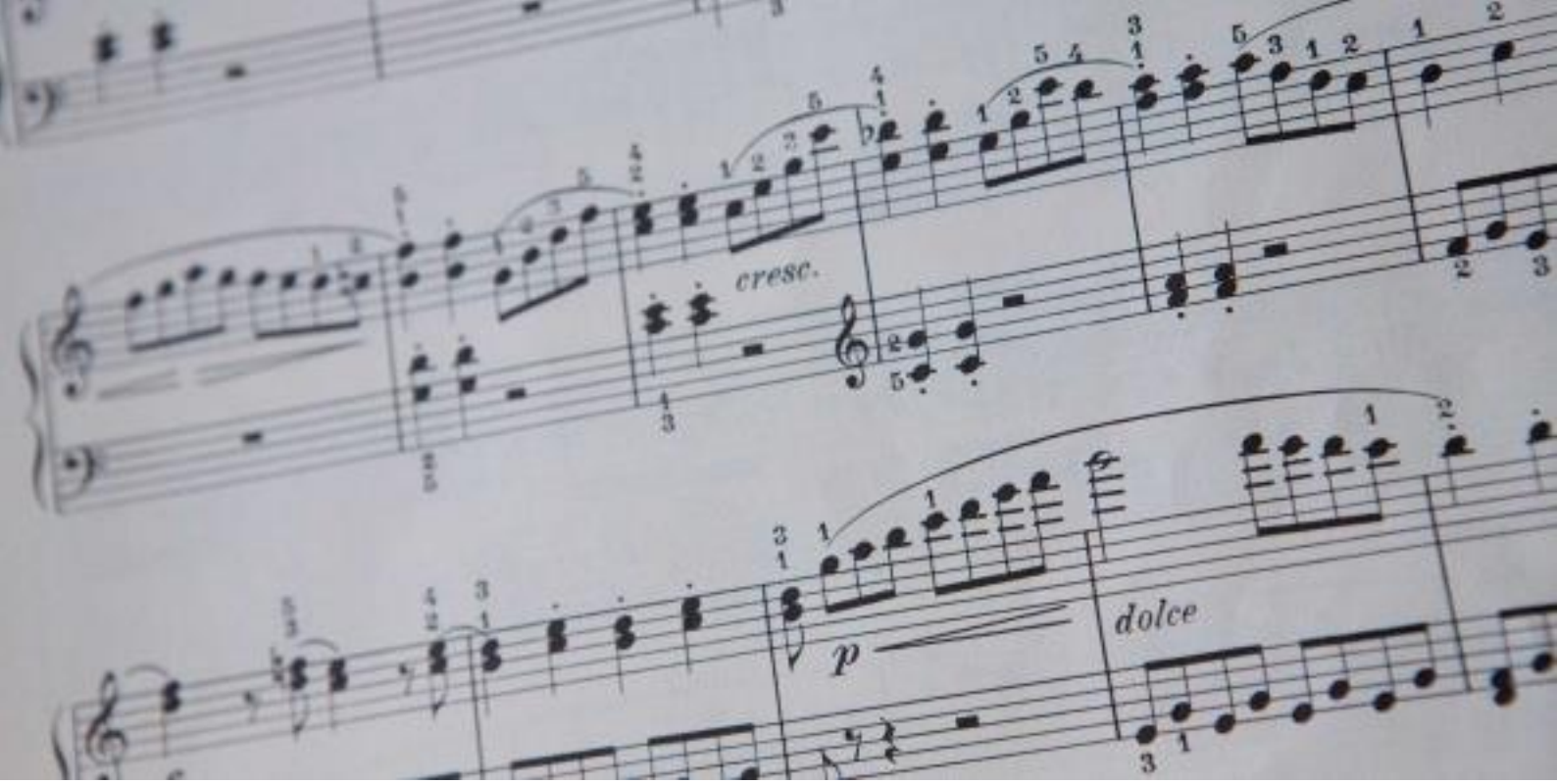
Erfarenheterna från denna process stödjer idén att en god lärandemiljö för elever och studenter är en god grund för utveckling av kompetens och kvalitet. Arbetet kan sägas ha varit till nytta på

Fotograf: Yanan Li

flera nivåer; för medarbetare, för de boende och för berörda kommuntjänstemän samt för deltagande lärosäten/skolor. Den har bidragit till utveckling samtidigt som processresultaten nått ut i praktiken. Utveckling har skett både i interaktionen på boenden och med elever/studenter och i mötet mellan lärare och processledare samt till medarbetare på andra boenden. Vård och omsorgsboenden som tidigare inte tagit emot elever eller studenter för praktisk utbildning kom genom processen att se handledning som en möjlighet till utveckling och ömsesidigt lärande. En vision skapades av de medverkande, om möjligheten för ökad samverkan med lärosätena för att främja en mer kunskapsbaserad praktik. Denna vision kan ses som ett framtida arbete eller vidare process.

Sammanfattningsvis har följande lärdomar framkommit genom arbetet med processen:

- En bidragande faktor till ett lyckat resultat är att utvecklingsprocesser utgår från en gemensam diskussion utifrån verksamhetens, medarbetarnas och ledningens syn på behov, önskemål, en struktur för vem som gör vad samt vägen framåt.
- Resurs- och kompetensmässiga förutsättningar inklusive handledarkompetens är viktiga faktorer.
- Lärande gynnas av att utgå från lokala förutsättningar där involverade personer befinner sig.
- Samverkan, förtroende samt goda relationer med andra utanför den egna organisationen för att nå utveckling är en framgångsfaktor.
- Chefers medverkan och ledarskap är av central betydelse



Fotograf: Yanan Li

Beskrivning av processen

Inledning

Den demografiska utvecklingen i samhället och det faktum att vi lever allt längre idag än tidigare generationer, samt att många människor kan leva ett gott liv trots sjukdom, gör att behovet av kompetent och kvalificerad personal inom vård och omsorg har ökat och förväntas fortsätta öka. Hög ålder medför ofta en komplex livssituation både vad gäller den psykosociala och den fysiska hälsan för individen. Detta i sin tur ställer höga krav på vården och omsorgen om äldre personer. I och med att behandlingen av kroniska sjukdomar har blivit allt bättre under hela efterkrigstiden och det faktum att vi blir allt äldre kommer många av oss att sluta våra dagar på vård och omsorgsboenden. Detta ställer krav på kompetens hos personalen. Elever och studenter inom vårdområdet bör således göra del av sin verksamhetsförlagda utbildning på vård och omsorgsboenden.

En ytterligare faktor är den snabba utvecklingen av forskning om äldrevård och omsorg, åldrande samt om kroniska sjukdomar och nya behandlingar. Sammantaget gör detta att behovet av kontinuerlig fortbildning ökat.

Medarbetare med högskoleutbildning är idag få inom vård och omsorg om äldre. Ett framtidsscenario pekar mot en betydande brist på välutbildad personal. Antal medarbetare inom vård och omsorg om äldre beräknas öka med cirka 50 procent från 2010 till 2050. Utgångspunkten är ett ökat behov av hälso- och sjukvård och socialtjänst till följd av den demografiska utvecklingen i samhället. Behovet av personal är särskilt starkt inom äldreomsorgen. Det har dock skett en ökning av antalet personer med högskolekompetens inom vård och omsorg om äldre sett ur flera professioners perspektiv: sjuksköterskor, arbetsterapeuter och fysioterapeuter. Hos de största grupperna inom vård och omsorg om äldre – undersköterskor och vårdbiträden – är bristen på utbildning och kompetensutveckling fortfarande stor. Låg utbildning tillsam-

mans med låg bemanning bidrar till bristande vård- och omsorgskvalitet.

Välfungerade vård och omsorg är direkt beroende av välfungerande processer för utbildning, kompetensutveckling och lärande. Det är därför av stor vikt att samverka och bedriva utbildning och kvalitetsprocesser som gynnar såväl boende som medarbetare. Lika viktigt är att det blir attraktiva arbetsplatser. Lärosäten och gymnasie-/yrkesskolors engagemang i lärandemiljön är av avgörande betydelse för en positiv utveckling.

Bakgrund till att processen startade

Inom vård- och omsorgsverksamhet ställs krav på att arbeta utifrån forskningsbaserad kunskap. Krav finns också på vårdens och omsorgens kvalitet. Ett sätt att öka förståelsen för forskningsbaserad kunskap och därmed – förhoppningsvis – öka kvaliteten på vård och omsorg om äldre, är att öka samverkan mellan verksamheter och lärosäten.

Från universitet, högskolor, gymnasieskolor och yrkeshögskola finns stor efterfrågan på utbildningsplatser i klinisk verksamhet för elever och studenter. Samverkan krävs för att kunna bedriva verksamhetsförlagd utbildning. Trots ett aktivt arbete från lärosätena för att få kliniska utbildningsplatser har inte utvecklingen varit den man önskat. Lärosätena upplever att det finns ett motstånd på många vård- och omsorgsboenden mot att ta emot studenter. Detta gör att lärandemålen inom vissa utbildningar inte alltid kan uppnås.

För att kunna erbjuda verksamhetsintegrerat lärande (VIL), lyfts struktur, förutsättningar samt samverkan fram som centrala områden. Nya sätt att handleda innebär ofta att personal måste lära nytt. I modern handledning tar studenten ansvar

Fotograf: Yanan Li

för sitt eget lärande och förväntas lära utifrån ett personcentrerat förhållningssätt. Alla yrkeskategorier berörs i modern handledning. Lärandet blir en integrerad del av vårdkulturen. Bemötande, kommunikation, öppenhet, ett kritiskt, professionellt och medvetet förhållningssätt, samt kontinuerlig reflektion är viktiga i en lärande miljö.

Utgångspunkter

Utgångspunkten och det praktiska förhållningssättet för denna process var deltagarbaserad medverkan och utveckling. Deltagarnas perspektiv var viktigt. Det fanns ingen färdig modell för hur stor delaktigheten skulle vara. Utvecklingsprocessen var inte förutsägbar och deltagandet kunde därför variera i förhållande till lokala behov, önskemål och utveckling.

Beskrivning av processen

Arbetet med Utbildningsäldreboende-processen startade hösten 2012. Den övergripande frågan var:

> **Hur kan vi genom samverkan skapa en mer hållbar struktur och organisation som stödjer lärande och mottagande av studenter/elever på vård- och omsorgsboenden?**

Hypotesen var: att genom en god struktur/organisation för elever och studenter på vård- och omsorgsboenden, och i samverkan med lärosäten, skulle man främja och utveckla lärandemiljöer som både bidrog till utveckling, gav goda handlednings- och lärandemiljöer samt ökad vårdkvalitet. Begreppet utbildningsäldreboende kom till efter diskussioner mellan parterna. Idag har flera boenden aviserat att de planerar bli utbildningsäldreboenden.

Ett utbildningsäldreboende är ett äldreboende som regelbundet tar emot elever och studenter från gymnasie- och högskolor samt från yrkeshögskolan. Det är också ett boende där personalen regelbundet diskuterar och reflekterar över sitt arbete och där det finns en öppenhet för ny kunskap, samt där de boende, äldre personerna, är med i utformningen av sin egen vård och omsorg. På ett utbildningsäldreboende har ledningen tagit ett aktivt beslut att föra praktik och utbildning närmare varandra för att utveckla verksamheten samt för att öka möjligheterna till rekrytering, och att detta är en central process inom verksamheten.

En processledare från FOU nu har varit ansvarig för att hålla ihop processen och för att dokumentera arbetet. Utvärdering har gjorts fortlöpande genom interaktiva dialoger och anteckningar.

Totalt ingick 17 vård- och omsorgsboenden i kommunal och privat regi från sju kommuner i processarbetet. Arbetet har pågått i fyra år. Antalet deltagare har varierat, men har i genomsnitt bestått av cirka 70 personer. Deltagarna har varit undersköterskor, vårdbiträden, sjuksköterskor, arbetsterapeuter, fysioterapeuter, sekreterare och enhetschefer. Även personer på beslutande nivå i kommunerna samt lärare och represen-

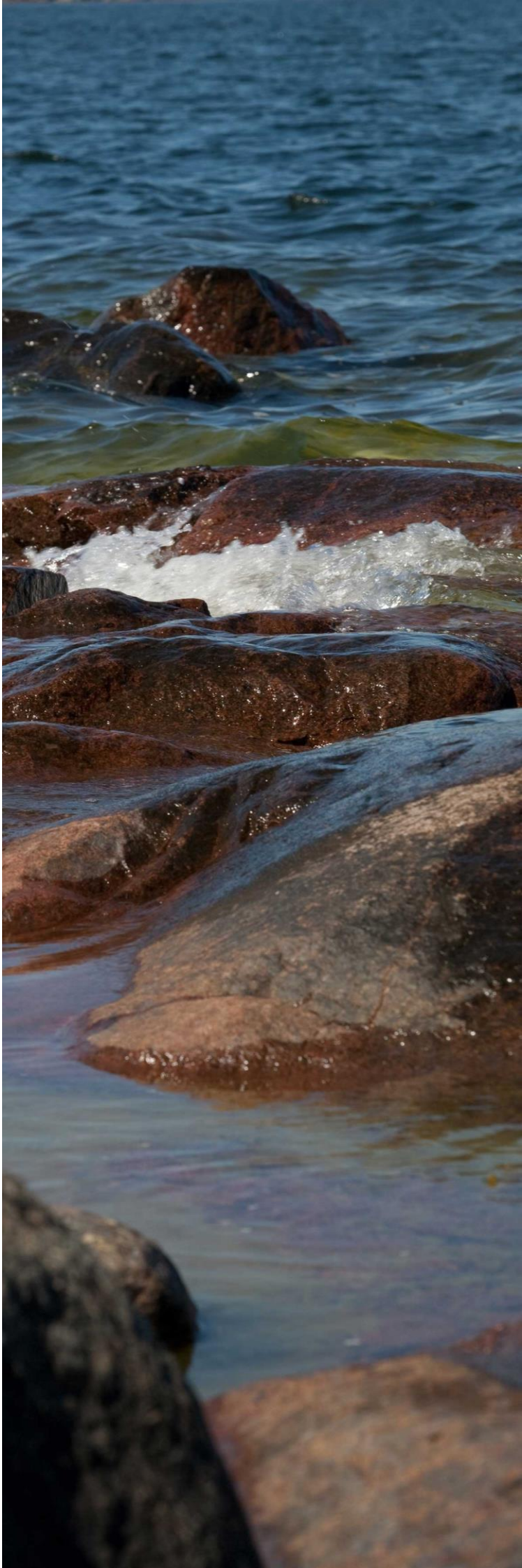
tanter från gymnasieskolor, yrkeshögskolor och högskolor har ingått.

Processen utvecklades genom möten, enskilda och i grupp, tillsammans med chefer och medarbetare. En framgång har visat sig vara tydliga och regelbundna möten och återkopplingar. Arbetsprocessen var deltagarbaserad; en interaktiv process utvecklades där deltagarna var med och skapade innehåll och mål tillsammans med processledaren. Processen dokumenterades och utvärderades kontinuerligt.

Möten med chefer och medarbetare har hållits. Vid dessa möten skapades en lokal interaktiv process för den egna modellen för utbildningsäldreboendet. Samtliga deltagare hade möjlighet att utrycka sina idéer och tankar. Workshops i större grupper förekom. Modellen skapades först som en vision som alla kunde enas kring; en vision om hur ett utbildningsäldreboende skulle kunna vara strukturerat och organiserat.

Några boenden inspirerades till att jobba vidare på egen hand för en mer konkret lokal modell. Det var tre boenden som arbetade på detta sätt i samverkan med kommunen. De boenden som visade motivation och engagemang fick på ett naturligt sätt företräde, då de var angelägna om att träffas. De var på så sätt mest angelägna och mest motiverade att boka möten med processledaren.

Tjugofyra observationer gjordes på fem olika boenden. Observationerna varierade från 1 till 3,5 timmar. Återkoppling från dessa observationer gavs lokalt för att stötta lokal utveckling och ge motivation till förändring. Återkopplingen sågs som



Fotograf: Yanan Li

en möjlighet för utveckling. Vid dessa tillfällen diskuterades bemötande, förhållningssätt, kunskap om person-centrerad vård, palliativ vård, vård och omsorg om personer med demens-sjukdom, samt ledning. I observationerna framkom även lokala problem som tidigare varit omedvetna, till exempel kring måltider och om förflyttning.

Vad uppnåddes genom processen?

Generellt kan sägas att processen skapat en ökad medvetenhet och förbättrad struktur i organisationen på flera boenden för mottagande av studenter och elever. Detta gäller särskilt förberedelser i form av ett välkomstbrev, en informations-pärm, och beslut om vem som är studentens/elevens kontaktperson. I vår uppföljning kan vi se att kvalitetsförbätt-ringar och verksamhetsutveckling är möjlig genom ett lärande i praktiken.

Genom arbetet med äldreboende-processen har medvetenheten om behovet av handledarkompetens och kontinuerlig fortbildning samt gott ledarskap ökat. Utöver ökad medvetenhet beskrivs processen även ha bidragit till ökad kunskap samt att fler medarbetare har fått handledarutbildning.

Lokalt har samarbetet mellan profess-ioner ökat; teamens betydelse har synliggjorts. Förbättringsområden har identifierats. Ett exempel på ett förbättringsarbete rör nutrition och måltidssituationen för de äldre. I ett fall gjordes detta i samarbete med Uppsala universitet: två dietiststuderade skrev sina kandidatuppsatser om ämnet och bidrog således med kunskap till personalen på boendet.

Relationer och strukturer för samverkan med skolor och lärosäten har stärkts under processen. Gymnasieskolorna har varit mer positiva till processen. De chefer och medarbetare som säger sig ha utvecklats mest har haft en god samver-kan med både högskolor och gymnasier; de har via dialog fått lärare att komma till boendet för att hålla föredrag eller erbjuda föreläsningar. På dessa boenden har man tagit hänsyn till personalens behov av att få sina kunskaper uppdaterade.

I takt med processens utveckling fram-kom brister i omvårdnaden, vilka synlig-gjordes framförallt i utvärderingarna från eleverna/studenterna. Några boenden ökade sitt samarbete med gymnasie-skolorna. Samverkan mellan verksam-heter och högskolor har ökat, dock i mindre skala.

Vad har påverkat vad som gjordes och vad som hände?

Vi fann några viktiga faktorer som vi särskilt vill poängtera som bidragit till processen och vad som åstadkommits. Dessa är:

- Ett aktivt ledarskap främjar utveckling. Att ha en motiverad och engagerad chef är en förutsättning för processens utveckling och hållbarhet. Lärdomarna från denna process pekar på att detta bland annat innebär öppenhet, vilja till samarbete, motivation och

Fotograf: Yanan Li

engagemang samt en ledare som tar och följer upp beslut. Ibland har chefer fungerat som gate-keepers och inte som dörröppnare för processen. I dessa fall har det varit svårt att nå vissa medarbetare. De har då inte fått vara delaktiga i processen, detta trots att cheferna förmedlat att de vill att deras medarbetare ska vara med. Om chefen säger ja men inte vill släppa in, uppstår risk för förvirring i organisationen.

- Flera chefer har vittnat om att de upplever sig klämda mellan krav uppifrån och krav från sina medarbetare. De chefer som känt sig klämda, men fått stöd av sina medarbetare i utbildningsprocessen, har dock upplevt en lättnad genom processen. Den lärdom vi kan dra är att alla behöver hjälpas åt och att stöd till första linjens chefer är viktigt.

- Motivation att medverka och driva utvecklingsprocessen har varierat från boende till boende, och graden av utveckling har varierat. Kommunernas intresse, förutsättningar, erfarenhet av liknande initiativ, engagemang och direktiv från ansvarig ledning samt engagemang från medarbetare har skiljt sig åt. Dialog och samverkan på alla nivåer inom kommunen har visat sig vara en framgångsfaktor. Goda exempel finns från Sigtuna, Upplands Väsby, och Ekerö kommun. I dessa kommuner har processen utvecklats och drivs nu vidare.

- Att verka i en kultur där rutiner är det viktigaste utan hänsyn till enskilda individer kan vara ett hinder för utveckling och ett särskilt hinder för personcentrerad vård och omsorg. Boenden där kulturen präglas av att följa rutiner, kan sägas

befästa ett tänkande som mest är inställt på det praktiska görandet. I en sådan kultur finns det en risk för att en personcentrerad vård och omsorg inte kan tillgodoses. Fasta regler och rutiner skapar struktur men kan samtidigt ge ”måsten” som ger personalen en känsla av att de måste hinna med allt praktiskt. Detta kan skymma blicken för det som är av verklig vikt för de boende. En stressad personal stressar omedvetet sin omgivning och det blir svårare för personalen att se den unika äldre personens behov och önskemål.

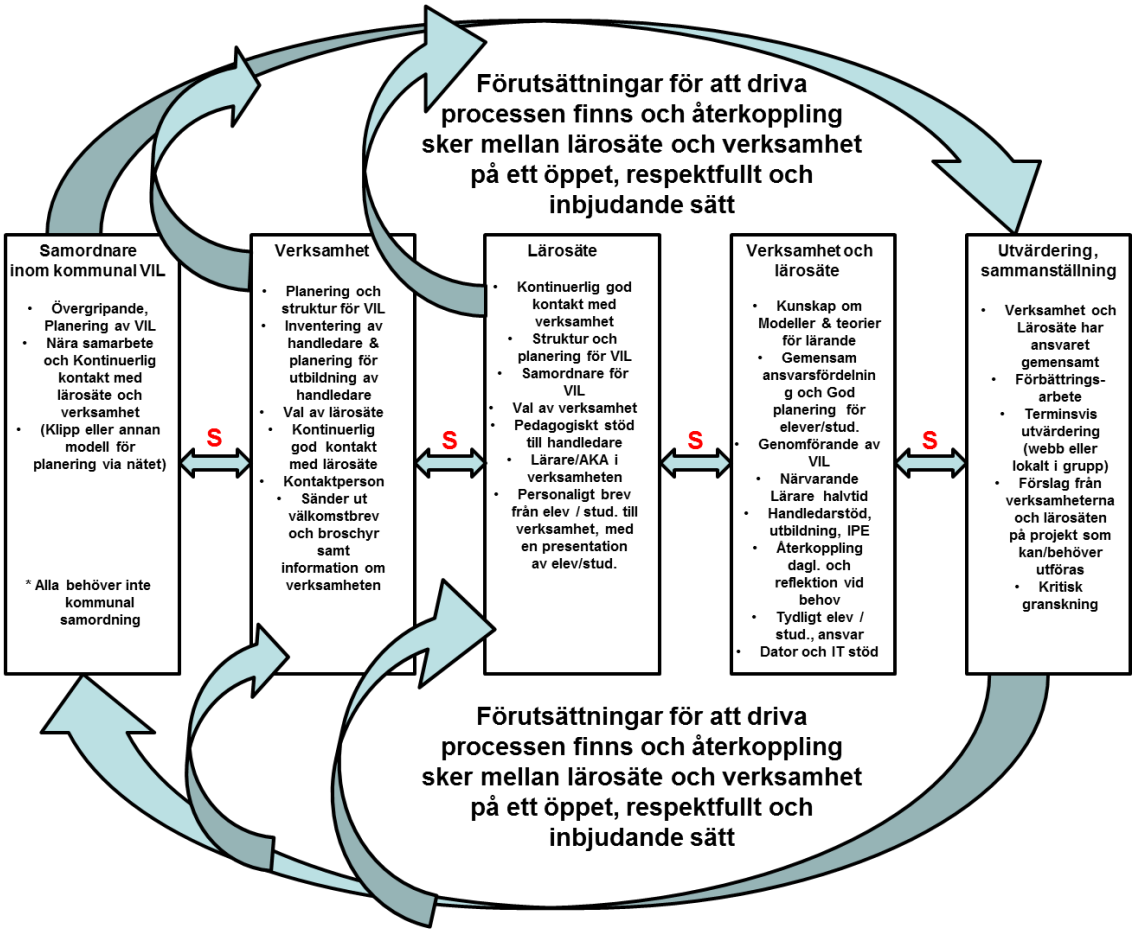
- Processledarens följsamhet är viktig för att möta och följa deltagarnas behov och önskemål

- En gemensam modell och vision mellan involverade parter för hur ett utbildningsäldreboende kan se ut, vad som ska göras och av vem, samt delandet av denna modell för att kunna bygga och utveckla den, beskrivs som viktigt. Lärande och verksamhetsutveckling verkar gynnas av att utgå från de boendes behov och verksamhetens villkor. Deltagarbaserad interaktiv metod kan ses som en modell och i detta fall som en bidragande orsak till den utveckling som skedde. Att tillsammans skapa processerna och en gemensam modell har varit en framgångsfaktor. Modellen som togs fram i processen beskrivs i Figur 1 på nästa sida.

- Lärosätenas medverkan och samverkan mellan parterna är central. Att tydligt skapa förutsättningar för en win-win-situation där alla medverkande parter kan se gemensamma vinster men även fördelar för respektive part är viktigt. Vidare är en dialog och konkret arbete om hur detta ska gå till (vem gör vad och när) och vilka roller respektive part har för att nå det gemensamma målet eller målen, av avgörande vikt.

- Processutveckling och lokal anpassning har gynnats av att samverkansmöten sker lokalt på vård- och omsorgsboendet.

- Knappa resurser till exempel i form av trånga utrymmen, slitna lokaler för utbildning och studenter/elever samt brist på rum för handledning eller samtal har uttryckts som försvårande. Brister vad gäller IT-uppkoppling, tillgång till kunskap via nätet eller åtkomst till kunskap via sökdatabaser har också uppmärksammats. Möjligheter att kunna söka kontakt med andra och att kunna söka kunskap borde vara grundpelare i en verksamhet där medarbetare, elever och studenter lär.



Figur 1: *Den övergripande modell som togs fram och utvecklades över tid av involverade parter i Utbildningsäldreboende-processen.*

Slutsats

Genom relationer och strukturer för samverkan med skolor och lärosäten har lärandemiljöer och en tillåtande kultur främjats inom berörda verksamheter. Erfarenheterna från Utbildningsäldreboendeprocessen stödjer iden att en god lärandemiljö för elever och studenter är en god grund för utveckling av kompetens och kvalitet inom verksamheten. Vägen dit är inte alltid helt rak och enkel. För att uppnå detta behöver vi ”göra något mer” än att ”bara” öka antalet studenter och elever inom berörda verksamheter. Beskrivna erfarenheter synliggör vikten av ledarskap; genomtänkt struktur för studerandeprocessen och hur den kan skapa värde; samverkan och win-win, förtroende och goda relationer mellan lärosäten och verksamhet; resurs- och kompetensmässiga förutsättningar inklusive handledarkompetens; samskapande av målsättning och tillvägagångssätt med tidig involvering av medarbetare samt anpassning utifrån lokala förutsättningar och erfarenheter som viktiga faktorer att fundera över för att bättre kunna nå önskat värde.