

Att utveckla kompetensen i arbetslivet

-En utvärdering utbildningsdagar inom projektet ”Kompetent i arbetslivet”

Filippa Olenius

Ann-Sofi Harring

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Vård
Identifikationsnummer:	10233, 8979
Författare:	Filippa Olenius & Ann-Sofi Harring
Arbetets namn:	Att utveckla kompetensen i arbetslivet – En utvärdering av utbildningsdagar inom projektet ”Kompetent i arbetslivet”
Handledare (Arcada):	Marianne Tast
Uppdragsgivare:	Arcada – Nylands svenska yrkeshögskola
<p>Sammandrag:</p> <p>För att upprätthålla och utveckla sin kompetens och sitt kunnande i arbetslivet krävs det att vårdaren fortbildar sig. Detta sker genom att delta i utbildningar som vanligen är en till två dagar långa kurser. Bland annat yrkeshögskolan Arcada ordnar utbildningsdagar för vårdare i arbetslivet. Syftet med detta examensarbete har varit att undersöka vilken respons vårdarna har gett Arcadas utbildningsdagar och till vilken nytta kurserna har varit för vårdarna i arbetslivet. Som datainsamlingsmetod har använts enkäter och intervjuer. Enkäterna är gjorda inom projektet ”Kompetent i arbetslivet”; ett EU-projekt där även Arcada medverkar, och har analyserats kvantitativt genom att använda statistikprogrammet SPSS. Intervjuerna är strukturerade temaintervjuer och har analyserats genom kvalitativ innehållsanalys samt genom indelning i huvudgrupper och undergrupper.</p> <p>Med hjälp av forskningsfrågorna undersöktes vårdares respons om Arcadas projekts utbildningsdagar och dess olika inlärningsmetoder samt hur arbetsgivare är inställda gentemot arbetstagares vidareutbildningar och vilken praktisk nytta i arbetslivet fortbildningar kan tillföra. Metoden har varit kvantitativ analys av enkäterna och kvalitativ analys av intervjuerna. Efter skild analys av enkäternas och intervjuernas innehåll sammanställdes resultatet i jämförelse med tidigare forskning inom ämnet fortbildningar och yrkeskompetens.</p> <p>Vårdare anser till största delen att utbildningar är viktiga för att upprätthålla yrkeskompetensen och medverkar till att öka trivseln på arbetsplatsen. En vårdare är inte färdigutbildad då denne får sin yrkeskompetens; att uppdatera sina existerande kunskaper och lära sig nya saker följer med genom hela livet. Genom att med jämna mellanrum delta i utbildningar kan vårdaren få fördjupad kunskap inom ett ämne som denne är intresserad av samt lära sig nya saker. På detta vis hålls kunskapen uppdaterad i samma takt som arbetsmetoderna förnyas och ändras.</p>	
Nyckelord:	lifelong learning, fortbildningar, patientsäkerhet, motivation, praktisk nytta
Sidantal:	55 + bilagor
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	04.06.2012

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Nursing
Identification number:	10233, 8979
Author:	Filippa Olenius & Ann-Sofi Harring
Title:	To develop competence in work – An evaluation of additional courses in the project “Competence at work”
Supervisor (Arcada):	Marianne Tast
Commissioned by:	Arcada – University of Applied Sciences
<p>Abstract:</p> <p>Additional training is required to maintain competence and expertise as a nurse. This is often accomplished by courses lasting one to two days. Arcada, University of Applied Sciences, organizes training sessions for nurses. The aim of this thesis is to examine what kind of feedback Arcada has received got from nurses who have attended additional training courses. The study also focuses on what kind of benefits the nurses feel they have had of additional training at Arcada. Interviews and questionnaires have been used as data collection methods. The questioners where made to serve the project "Competence at Work". The "Competence at Work" project is an EU-project which Arcada is attending. The questionnaires have been analyzed statistically using the SPSS-program. The interviews have been conducted as structured theme interviews. The interviews have been analyzed by a qualitative method, dividing themes into categories and subcategories.</p> <p>The nurses' feedbacks of Arcadas, within the project, additional training courses were examined using the research questions as structural base. The different teaching methods at the courses and the employers' attitude regarding additional training for their employers were also studied. The study addresses the benefits nurses feel they get from additional training. Both quantitative and qualitative methods have been used. An additional analysis has been made to compile the results of the questionnaires and the interview and comparing them to research reports and the theoretical context.</p> <p>The majority of nurses feel that additional training is important to maintain competence. Additional training is believed to enhance well-being at the working place. A nurse is never fully trained. After graduation nurses have to update their knowledge and learn new things all lifelong. By regularly attending additional training courses of interest, a nurse can deepen her/his expertise and attain new evidence based ways to practice.</p>	
Keywords:	lifelong learning, additional training, patient safety, motivation, practical use
Number of pages:	55 + appendices
Language:	Swedish
Date of acceptance:	04.06.2012

OPINNÄYTE	
Arcada	
Koulutusohjelma:	Hoitotyö
Tunnistenumero:	10233, 8979
Tekijä:	Filippa Olenius & Ann-Sofi Haring
Työn nimi:	Ammattitaidon kehittäminen työelämässä – tutkielma ”Osaaminen työelämässä” projektin koulutuspäivistä
Työn ohjaaja (Arcada):	Marianne Tast
Toimeksiantaja:	Arcada – Uudenmaan ruotsinkielinen ammattikorkeakoulu
<p>Tiivistelmä:</p> <p>Ammattitaidon säilyttäminen ja kehittäminen työelämässä vaatii hoitajan koulutustautumista. Tämä tapahtuu esimerkiksi yhden tai kahden päivän pituisen koulutuksen muodossa. Muun muassa ammattikorkeakoulu Arcada järjestää tällaisia koulutuspäiviä. Tämän lopputyön tarkoituksena on ollut selvittää mitä mieltä hoitajat ovat olleet Arcadan koulutuspäivistä sekä mitä ammatillista hyötyä hoitajat ovat saaneet koulutuksista. Tietojen keräämiseen on käytetty arviointilomakkeita sekä haastatteluja. Lomakkeet ovat osa EU-projektia ”Osaaminen työelämässä”; jossa Arcada on mukana, ja tiedot ovat käsitelty tilasto-ohjelmalla SPSS. Haastattelut ovat rakenteeltaan teemahaastatteluja ja sisältö on kvalitatiivisesti käyty läpi sekä lokeroitu pää- ja alaryhmiin.</p> <p>Tutkimuskysymysten avulla tutkittiin Arcadan projektin koulutuspäivillä käyneiden hoitajien palautteet koulutuksista ja koulutusten oppimismuodot sekä miten työnantajat suhtautuvat työntekijöiden koulutuksiin ja mitä käytännöllistä hyötyä koulutuksista on hoitajille ollut. Lomakkeiden analysoimiseen käytettiin kvantitatiivista menetelmää ja haastattelujen analysoimiseen kvalitatiivista menetelmää. Lomakkeet ja haastattelut ovat analysoitu erikseen ja yhteenvedossa ne ovat esitetty yhdessä verraten niitä aiempiin tietoihin koulutuksista ja ammattitaidosta.</p> <p>Hoitajat ovat yleisesti sitä mieltä että koulutukset ovat tärkeä osa ammattitaidon säilyttämisessä sekä lisäävät työpaikan viihtyvyyttä. Valmistuttuaan hoitaja ei ole valmiiksi koulutettu, vaan oppiminen ja olemassa olevien tietojen päivittäminen jatkuu läpi elämän. Osallistumalla tasaisin väliajoin koulutuksiin hoitaja voi sisäistää uutta tietoa haluamalleen alueelle sekä oppia uutta. Tällä tavoin hoitaja voi päivittää osaamisensa samaan tahtiin kun uusia työmenetelmiä kehitetään ja vanhoja päivitetään.</p>	
Avainsanat:	lifelong learning, lisäkoulutukset, potilasturvallisuus, motivaatio, käytännön hyöty
Sivumäärä:	55 + liitteet
Kieli:	Ruotsi
Hyväksymispäivämäärä:	04.06.2012

INNEHÅLL

1. INLEDNING	8
2. KOMPETENS I ARBETSLIVET-PROJEKTET.....	9
3. TIDIGARE FORSKNING	11
4. SYFTE	14
5. FRÅGESTÄLLNING.....	14
6. ETISKA REFLEKTIONER.....	14
7. TEORETISK REFERENS RAM.....	17
8. METODER.....	20
8.1. Intervju som datainsamlingsmetod	20
8.2. Analys av intervju.....	22
8.3. Analys av enkät	24
8.4. Hur dessa metoder kommer att användas i vår undersökning	25
9. RESULTATREDOVISNING.....	26
9.1. Resultat av intervjuerna.....	26
9.1.1. <i>Motivation till inläring</i>	28
9.1.2. <i>Föreläsningar</i>	28
9.1.3. <i>Diskussioner</i>	29
9.1.4. <i>Grupparbeten</i>	30
9.1.5. <i>Simulering</i>	31
9.1.6. <i>Arbetspraktik</i>	32
9.1.7. <i>Inlärningsdagbok</i>	33
9.1.8. <i>Respons om Arcadas utbildningar</i>	33
9.1.9. <i>Arbetsgivarens inställningar</i>	35
9.1.10. <i>Praktisk nytta</i>	37
9.1.11. <i>Slutsats</i>	39
9.2. Resultat av enkäterna	40
9.2.1. <i>Fråga 1: Aktivt deltagande</i>	40
9.2.2. <i>Fråga 2: Ny kunskap</i>	42

9.2.3.	<i>Fråga 3: Föreläsarens sakkunnighet</i>	43
9.2.4.	<i>Fråga 4: Workshop</i>	44
9.2.5.	<i>Fråga 5: Utveckling</i>	45
9.2.6.	<i>Fråga 6: Förbättringsförslag</i>	46
9.2.7.	<i>Sammanfattning</i>	47
10.	DISKUSSION OCH KRITISK GRANSKNING	47
	Källor	53

Bilaga 1: Kort sammanfattning av vetenskapliga artiklar

Bilaga 2: Informationsbrev till informant/försöksperson och event. Andra berörda parter på de språk som kommer att användas samt informerat samtycke på de språk som kommer att användas

Bilaga 3: Instrument för datainsamling på de språk som kommer att användas

Bilaga 4: Enkät

Figurer

Figur 1. Huvudkategorier och underkategorier vid analys av intervjuerna.....	27
Figur 2. Figuren visar hur fördelningen av hur mycket ny kunskap deltagarna anser sig anammat	42
Figur 3. Figuren visar hur bra läraren kunnat förklara ämnet på fortbildningsdagarna .	44
Figur 4. Figuren visar fördelningen av svaren om deltagarna ansett workshopparna var motiverande att utföra.....	45

Tabeller

Tabell 1. Aktivt deltagande	41
Tabell 2. Deltagarnas bidrag till ett positivt inlärningsklimat	42
Tabell 3. Föreläsarens sakkunnighet	43

1. INLEDNING

Intresset för att skriva om kompetens i arbetslivet väcktes då de olika projekten som yrkeshögskolan Arcada erbjuder presenterades. Ämnet fortbildningar och lifelong learning är allmänna begrepp inom vården, men närmare forskning om dem finns däremot inte. Eftersom även Arcada erbjuder fortbildningar till sjukskötare blev valet att skriva om Arcadas utbildningsdagarna ganska klart.

Examensarbetet går inte ut på att presentera de olika utbildningar som Arcada erbjuder. I stället lades fokuset på vad sjukskötare som deltagit i dessa utbildningar hade haft för nytta av att delta och vilka förbättringsförslag de eventuellt hade. Dessutom togs även arbetsgivarnas inställning upp i fråga om vidareutbildningar och i vilken mån det är möjligt för sjukskötare att gå på kurser.

Den teoretiska referensramen är Iris Wiitakorpi doktorsavhandling om speciellt äldre arbetstagers behov och intresse av att vidareutbilda sig för att öka sin yrkeskompetens. Även om doktorsavhandlingen var inriktad på äldre arbetstagers behov belyste den ändå situationen även bland yngre arbetstagare.

Eftersom Arcada medverkar i projektet ”Kompetent i arbetslivet”, hade enkätundersökningar bland utbildningarnas deltagare gjorts. Dessa enkäter analyserades kvantitativt genom statistikprogrammet SPSS. På detta sätt kunde förbättringsförslagen och de allmänna åsikterna om fortbildningsdagarna sammanställas i tabeller. Eftersom målet även var att få reda på vilken praktisk nytta vidareutbildningar tillför samt arbetsgivares attityder gentemot fortbildningar, valdes intervju som en andra metod. Intervjuerna var strukturerade temaintervjuer med öppna frågor, och materialet analyserades genom en kvalitativ innehållsanalys.

Arbetet kommer att belysa vilken nytta Arcadas utbildningsdagar inom projektet ”Kompetens i arbetslivet” har medfört samt vilken sorts respons de har fått. I den teoretiska

referensramen och den tidigare forskningen som användes var slutsatserna att vidareutbildningar är en viktig del av en sjukskötares arbetsliv. I detta arbete belyses även varför sjukskörare deltar i utbildningar och hur de anser att detta hjälper dem i arbetslivet.

Eftersom vi är två som jobbat med denna undersökning har vi valt att dela upp arbetet. På Filippas lott blev det att göra intervjuer emedan Ann-Sofi analyserade enkäterna. Vi har läst in oss på var sitt område gällande metoder. De övriga delarna i arbetet har vi jobbat med tillsammans.

2. KOMPETENT I ARBETSLIVET-PROJEKTET

Arcada har ett utvecklingsprojekt ”Kompetent i arbetslivet” som började 2009. Projektet är ett ESF-projekt (Europeiska socialfonden). Projektet är finansierat av ELY-centralen (Närings-, trafik och miljöcentralen). (Tast 2011) Projektets syfte är att svara på de behov som uppkommit hos vårdpersonalen, studerande och lärare inom den kliniska kompetensen. (EURA 2007) Vårdpersonal i huvudstadsregionen, studerande och personal vid Prakticum och Arcada är med i detta projekt. (Tast 2011)

Genom projektet har man som avsikt att ge stöd, erbjuda simuleringsövningar i Arcadas simuleringscenter och få till stånd uppdateringar inom patientsäkerheten. (Tast 2011) Projektets syfte är även att underlätta återgången till arbetslivet för sjukskötare genom olika re-aktiveringskurser. (EURA 2007) Projektets syfte är även att utveckla samarbetet mellan skolorna och arbetslivets behov. Patientsäkerheten skall i och med detta projekt bli en genomgående faktor i skolornas läroplan. (Arcada 2007)

Projektet ger skolorna möjlighet att utveckla simuleringsövningarna i skolorna, och utveckla ett patientsäkert handlingsätt för studerande och lärare. (Arcada 2007) Simuleringsövningarna ger en grund för tryggt lärande. (EURA 2007) Projektet förväntas bidra till att utveckla simuleringsundervisningen i skolorna till en del av examinationen för studerande. Under projektets gång kommer det att göras en utvärdering av simuleringsundervisningen som en metod att avlägga yrkesproven. (Arcada 2007) Kriterier och ut-

värderingsmetoder för simuleringsundervisningen kommer under projektets gång att utvecklas. Nytt undervisningsmaterial som kan tillämpas både i fortbildningar och i undervisningen av blivande sjukskötare kommer att fås genom detta projekt. Simuleringsövningarna kommer inte enbart att vara tillgängliga för studerande och lärare utan även för personalen ute på fältet för att upprätthålla och höja kompetensen. Fokuset i simuleringsundervisningen vore i patientsäkerhetsfrågor i både kritiska och multiproblematiska vårdssituationer. (EURA 2007)

Inom projektet finns det tre grupper; arbetslivsgruppen, lärarstuderandegruppen och utvärderingsgruppen. Planeringen av vad sjukskötare på fältet behöver för typ av fortbildning sköts av arbetslivsgruppen. Hur denna fortbildning bidrar till kompetensen sköts av lärarstuderandegruppen. Utvärderingsgruppen utvecklar olika utvärderingsinstrument för kompetens. (Tast 2011)

Under år 2010 har det ordnats utbildningsdagar för vårdpersonal där man behandlade olika faktorer inom patientsäkerheten t.ex. mänskliga faktorer och säker läkemedelshandling. År 2010 ordnades också simuleringsövningar för vårdpersonal med fokus på patientsäkerhet. År 2011 har det ordnats och kommer ännu att ordnas utbildningsdagar för vårdpersonal. Simuleringsdagar har även ordnats för tredje årets sjukskötare- och närvarandestuderande. (Tast 2011)

Visionen med detta projekt är att kunna bygga upp en nätsida med en resursbank och landsomfattande nätverk kring patientsäkerhet och simulering. Skolorna som deltar i projektet vill även utveckla undervisning via internet gällande patientsäkerhetsfrågor. Projektets resultat kommer att spridas till övriga genom deltagande i olika konferenser både nationellt och internationellt, studiedagar och fält-skola samarbetsdagar. (EURA 2007) Det finns även studerande som gör sina slutarbeten inom projektet. (Tast 2011) Artiklar kommer att finnas i fack-, vetenskapliga tidskrifter, i dagstidningar och övriga lokal tidningar. Slutrapporten publiceras på internet och i Arcadas publikationsserie. (EURA 2007)

3. TIDIGARE FORSKNING

Vi använde oss av databasen CINAHL för att hitta vetenskapliga artiklar. Vi använde sökorden 'lifelong learning' AND 'nursing', och då vi begränsade artiklarna till åren 2005-2011, fick vi 123 träffar. Vi gjorde sökningen i mars 2011. Inkluderings kriterier för artiklarna var att alla artiklar skulle vara skrivna efter år 2005. Artiklarna bestod av både fulltexter och/eller abstrakt och fick vara skrivna på svenska, finska eller engelska. Artiklarna skulle beröra lifelong learning och vårdarbete i någon form. Vi läste igenom alla artiklar och valde att använda oss av 7 stycken artiklar som vi ansåg bevisa bäst det som vi tänkte undersöka, se bilaga 1.

"Lifelong learning" betyder i praktiken att de personer som redan utbildat sig till ett yrke fortsätter att fortbilda sig under sin aktiva arbetstid. Det kan betyda att man vidare-skolar sig och får en ny yrkesbedömning, men i de flesta fall handlar det om att gå på korta utbildningsdagar där man fördjupar sitt kunnande inom ett visst område. Speciellt inom vårdbranschen är det allmänt med korta skolningar där yrkesutövarna har möjlighet att specialisera sig inom ett område.

I Finland har regeringen redan år 1999 byggt upp ett program som stöder professionell kompetens och satsar på att vidareutbilda personer. Detta program täcker alla åldrar, alla former av lärometoder samt läromiljöer. Detta för att göra vuxna personer allt mer intresserade att uppehålla sina kunskaper samt att lära sig nytt. I praktiken görs detta genom att ge ut högklassig information om möjligheter att studera och finansiera studier även under ett aktivt arbetsliv. Dagens samhälle är dessutom uppbyggt på det viset att det hela tiden krävs av personer att uppdatera sina kunskaper och att använda kunskaperna i praktiken. Detta gör motivationen för att använda, analysera och finslipa den nya kunskapen allt större. Genom att man i Finland satsar på att upprätthålla arbetande personers kunskap och motivation inom sitt yrke siktar Finland på att bli ett konkurrenskraftigt land där det är givande att arbeta. (Nyyssölä & Hämäläinen 2001 s. 17-18)

För att kunna vårda både säkert och etiskt behövs kunskap. Vårdsektorn hör till en av de branscher som utvecklas snabbt. Det som är rätt metod att vårda på idag kan bevisas vara helt fel i morgon. En sjukskötarexamen är därför endast en början. För att kunna upprätthålla sin kompetens som sjukskötare är ständig vidareutbildning nödvändig. (Headly 2006 s. 523) För att kunna vårda etiskt och säkert behövs ett evidensbaserat vårdarbete. Evidensbaserat vårdarbete består av 3 olika faktorer. Vården bör grunda sig på forskad vetenskap, patientens vilja och klinisk kunskap. (McFadden & Thiemann 2009 s. 423)

Genom att läsa forskning kan vi anamma ny kunskap. Det krävs datakunskap och vetenskap om var artiklar hittas för att hitta ny forskning. Artiklar bör dessutom granskas för att kunna validera innehållet av artikeln. (McFadden & Thiemann 2009 s. 424-425)

Endast ny kunskap läst ur artiklar räcker inte för att kunna vårda en patient genom en holistisk synvinkel. Patientens vilja i den evidensbaserade vårdmetoden är viktig. Genom att diskutera med patienten om dess vård och önskan om vård eller önskan att avsluta vård, kan sjukskötaren handla etiskt. Genom att lyssna på patienten är sjukskötaren även lyhörd för patientens kultur och religion. (McFadden & Thiemann 2009 s. 423, 425)

Klinisk expertis är även en viktig del i sjukskötarens evidensbaserade arbete. Hur kan en sjukskötare få mer evidensbaserad kunskap för klinisk färdighet? McFadden & Thiemann skriver i sin artikel Evidence-based practice for Lifelong Learning att den kliniska färdigheten minskar medan erfarenheten ökar. Vilket betyder att de sjukskötare som jobbat en längre tid inte nödvändigtvis vet bäst. De menar att en tid på 2-5 år räcker för att kunskapen sjunker med 50 %. (McFadden & Thiemann 2009 s. 424) Genom fortbildning lär sjukskötare sig att reflektera och ifrågasätta vårdmetoder, attityder och sig själv. (Nursing BC 2008 s. 27)

Det är i undersökningar allmänt konstaterat att upprätthållande av kunskaper och vidareutbildning inom den egna yrkesbranschen leder till ett större välmående, både mentalt och psykiskt, bland befolkningen. Man blir mer säker på det man gör och man vågar även ta det ansvar som man får tilldelat sig. Genom att självkänslan stiger blir det även lättare att hantera stressituationer, och det blir lättare att reflektera över problem. (Vorce Crocker 2009 s. 12-13) Vidareutbildning ger möjligheter till fler jobb möjligheter. Det ger en större trovärdighet och möjlighet att inverka på den egna arbetsbilden. (Headly 2006 s. 522-523)

Hurdan vidareutbildning bör en sjukskötare välja? Det finns två olika sätt att välja vidareutbildning på enligt Hansen. Den ena modellen fokuserar på avdelningens behov. Hurdana vidareutbildningar gynnar avdelningen. Medan den andra fokuserar på den individuella sjukskötarens önskemål och behov. (Hansen 2007)

Vidareutbildning har en positiv effekt på patienters hälsa och tillfrisknande. Genom att sätta upp mål för sig själv och sin karriär är det lättare att välja bland olika utbildningar. Genom vidare utbildning kan man även hålla kvar sitt intresse för yrket. (Jenkins 2006)

Hur skall en sjukskötare hålla reda på vilken fortbildning hon har deltagit i och vilken hon skall välja? En bra metod att utvärdera sig själv är genom en portfolio. Med hjälp av en portfolio kan man följa med sin egen erfarenhet och inlärningsprocess. Det är en hjälp vid planering av framtiden och eventuella karriär möjligheter. Med hjälp av en portfolio kan man reflektera över styrkor och svagheter och hjälper se hurdan utbildning gynnar en. (Casey & Clark 2009 s. 37) Portfolion hjälper sjukskötaren följa med sin karriärutveckling. Med en portfolio kan sjukskötaren se sin egen utveckling som professionell vårdare. Suomen sairaanhoitajaliitto ry upprätthåller en portfolio på nätet för sina medlemmar. Portfolion fungerar som en CV, men har också andra funktioner. I portfolion finns även en inlärningsdagbok. Det finns en sida för feedback, som t.ex. kan skickas till förmannen eller en kollega. (Sairaanhoitajaliitto)

4. SYFTE

Vi vill undersöka om deltagarna i Arcadas fortbildningsdagar inom projektet ”Kompetent i arbetslivet” tycker att de fått ut något av fortbildningen och vad de tycker att de anammat under dessa fortbildningar. Vi undersöker även hur deltagarna konkret haft nytta av fortbildningens innehåll och om det de lärt sig under fortbildningen har kunna tillämpas i deras arbetsuppgifter.

Dessutom undersöker vi i vilka utbildningsmetoder är mest givande som undervisningsmetod, där informanterna i våra intervjuer får nämna det sätt som de haft mesta nytta av. I intervjuerna kommer vi även att fråga om arbetsgivarna är positivt inställda till att låta personal gå på utbildningar och om arbetsgivaren ger stöd för dem som går på utbildningar. Vi är intresserade att få veta om deltagarna anser att fortbildningsdagarna gett dem ny kunskap och hurdana förbättringsförslag deltagarna har.

5. FRÅGESTÄLLNING

1. Har arbetsgivaren varit positivt inställd till att skicka personal på utbildningar och gett stöd till dem som gått på utbildningar?
 - Har arbetsgivaren informerat om olika utbildningstillfällen och möjligheter?
2. Vilka undervisningsmetoder har varit mest fungerande?
 - Har utbildningarna lett till nya arbetsmetoder?
3. Har utbildningsdagen gett ny kunskap?
4. Hurdana förbättringsförslag anser deltagarna att kunde göras?

6. ETISKA REFLEKTIONER

Etiska överväganden är viktiga när sjuksköterskor gör forskning. En forskning, som det inte har gjort etiska överväganden i, bör inte tas i betraktande i vården av patienter. (Axelin m.fl. 2011 s. 38)

De som kommer att medverka i forskningen skall göra så enligt egen vilja. För att kunna medverka frivilligt i forskningen behöver den undersökta vara kapabel att själv kunna bestämma. Personen som tillfrågas om att medverka i forskningen skall själv utan påtryckningar av någon part välja om den vill medverka eller inte. Ingen press får läggas på den tillfrågade för att denne måste delta. (Jacobsen 2007 s. 22)

Den tillfrågade måste få tillräcklig information om forskningen för att kunna välja om denne vill delta. Den tillfrågade har rätt till all information om forskningens syfte, etiska överväganden och dylikt. Man bör ändå inte överösa personen med information. Personen bör också ha förstått all den information han fått. (Jacobsen 2007 s. 23)

Personer som medverkar i undersökningen har även rätt till skydd av sitt privatliv. En noggrann övervägning över hur personlig och känslig information, som samlas in, måste göras. Desto känsligare och privatare information som samlas in desto högre grad av skydd av privatlivet behövs. Risken att personen som medverkat i undersökningen känns igen i den färdiga rapporten måste vara minimal. Personer som medverkar i undersökningen skall inte kunna kännas igen utifrån den färdiga rapporten inte heller dennes handlingar. (Jacobsen 2007 s. 24-25) Om undersökningen kräver upprepade möten med informanten måste informantens identitet ändå hållas anonym vid slutförandet av undersökningen. (Kumar 1999 s. 194)

Till etiska överväganden hör även att forskaren utför forskningen enligt en vetenskapligt påvisad metod. (Kumar 1999 s. 195) Forskning bör göras systematiskt och ha sin grund i en vetenskaplig ram. Den vetenskapliga referensramen ger forskningen inte bara grund att utvecklas ifrån utan håller forskningen inom vissa ramar. Referensramen håller samman delarna i forskningen och ger stöd vid tolkning av resultatet. Hela forskningsprocessen bör ha en logisk tankegång för att underlätta förståelsen för läsaren. För att kunna använda sig av den nya kunskapen man samlat in måste en logisk och systematisk bearbetning genomföras för att man ska få en djupare och meningsfullare belysning av problemet. (Olsson & Sörensen 2007 s. 63)

Objektivitet inför forskningsobjektet är även ett måste för att inte leda forskningen in på fel spår och ge forskningen fel resultat. (Olsson & Sörensen 2007 s. 63) Ingen information som kan ändra resultatet av forskningen får heller lämnas bort. (Kumar 1999 s. 194, Jacobsen 2007 s. 27) Forskaren bör även sträva efter att få en helhetsbild av situationen. Fastän forskningen avgränsas att belysa ett litet område är ändå helheten viktig för att man ska få ett trovärdigt forskningsresultat. (Olsson & Sörensen 2007 s. 63)

Etiska dilemman inom intervjuer är många. Informanterna har rätt att veta vad de blir intervjuade till på förhand, vilket betyder att intervjuaren måste skicka ett brev med information om projektet eller arbetet på förhand. I informationen ska det även komma fram arbetets allmänna syfte, vem arbetet är till för, att det är frivilligt att medverka samt att allt material kommer att behandlas konfidentiellt. (Kvale & Brinkman 2009 s. 84, 87-88)

I arbetet får det inte förekomma material som kan avslöja informanternas identitet. Forskaren har en moralisk integritet att leva upp till, dvs. framförandet av materialet måste vara så objektivt som möjligt så att ingen medverkande kan ta skada av det. Detta kräver att forskaren är professionell samt empatiskt distanserad, vilket betyder att forskaren håller sig känslomässigt objektiv från forskningens tema och från informanterna. (Kvale & Brinkman 2009 s. 88, 90-91) Eftersom forskaren har empirisk kunskap vet denne mer om forskningen än informanten. Detta leder till att forskaren har en maktposition över respondenten gällande förkunskap, och forskaren måste därför vara försiktig att inte använda sig av denna maktposition. (Kvale & Brinkman 2009 s. 92, 121)

För att informanternas svar ska bli så äkta som möjligt kräver det en förtroendefull miljö; ett utrymme där forskaren och informanten får sitta ensamma utan att bli störda. Forskaren låter respondenten tala till punkt och avbryter inte i onödan. Om följdfrågor ställs får de inte vara ledande i någon riktning, utan ska bara få informanten att berätta mer om en viss sak. Respondentens åsikter accepteras som de är. (Marander-Eklund et.

al. 2004 s. 98) För att intervjun ska bli så lyckad som möjligt behöver forskaren skaffa sig förkunskap om både ämnet som det forskas i samt i intervju- och analysmetoder. (Kvale & Brinkman 2009 s. 120)

Då materialet från intervjuerna analyseras måste forskaren välja analysmetod. I analysen ska materialet katalogiseras för att det blir möjligt att se vilka teman har blivit berörda. För att underlätta analysen kan forskaren göra upp tabeller och grupper. Vissa grupperingar kan ha funnits redan i ett tidigt skede medan andra växer fram under analysens gång. Risken finns dock att något utelämnas då det inte passar in i någon grupp, vilket kan leda till att viktig information uteblir från forskningen. (Kvale & Brinkman 2009 s. 219)

Den medverkande personen har rätt till att bli korrekt presenterad i rapporten. Personens uttalande får inte förvrängas. Man bör överväga användningen av citat eftersom ett litet citat ur ett större sammanhang kan få en annan innebörd. (Jacobsen 2007 s. 26-27)

Vi har även lämnat in vår forskningsplan till Arcadas etiska råd. Vi fick godkännande att gå vidare med vår forskning i slutet av maj 2011.

7. TEORETISK REFERENSRAM

Som teoretisk referensram valdes Iris Wiitakorpi doktorsavhandling från år 2006. Orsaken till att Wiitakorpi avhandling valdes som teoretisk referensram var att den var en aktuell forskning inom ämnena vidareutbildningar, kompetens och inläring. Eftersom doktorsavhandlingen utkom år 2006 var det en aktuell forskning. Datainsamlingen i avhandlingen som gjorts genom intervjuer passade även temat i examensarbetet där datainsamlingsmetoderna var enkäter samt intervjuer. Även om doktorsavhandlingen till största delen var baserad på äldre arbetstagares synpunkter, var grundtankarna i forskningen informativa i fråga om den motivation och det stöd utbildningar ger. I avhand-

lingen konstaterade Wiitakorpi vid flera tillfällen att även yngre arbetstagare har uttryckt sig liknande om utbildningsmöjligheter och motivation som personer som är nära pensionsåldern.

Wiitakorpis doktorsavhandling, *Ammatillisen osaamisen tukeminen muuttuvissa toimintaympäristöissä – Tutkimus ikääntyvien työntekijöiden näkökulmasta*, forskar i hur speciellt äldre arbetstagare ser på inläring och utbildning på arbetsplatser. I avhandlingen poängteras fyra olika aspekter; hur arbetsplatserna stöder äldre arbetstagare, hur de äldre arbetstagarna ser på sig själva som arbetare och sitt sätt att öka sin kunskap, informationen på arbetsplatser samt hur tidigare utbildning påverkar arbetstagarens självbild och inlärningsmotivation.

Det finns många orsaker till varför det kan löna sig att delta i fortbildningskurser. Ofta är det ändå upp till personen själv att aktivt vara intresserad av vidareutbildning, och själv söka efter utbildningar/kurser som intresserar en. Dessa personer känner till sina egna utvecklingsbehov och ser det som motiverande att lära sig nya saker och tillämpa dem i praktiken i sitt arbete samt utveckla det. (Wiitakorpi 2006 s. 115, 120)

I undersökningar har man kommit fram till att 54 % av arbetstagarna inte anser sig klara av sitt arbete tills de blir pensionerade om de inte deltar i fortbildningar. Det kan alltså ses som den största motivationen. Även dagens samhälle, där man försöker bygga upp allt mer konkurrenskraftiga arbetsplatser, leder till förändringar och eventuella förändringar i arbetsuppgifterna. Detta i sin tur kräver att arbetstagaren utbildar sig för att klara av de nya uppgifterna. Dessutom kan det konstateras att ju mer motiverade arbetstagarna är att fortbilda sig, desto tydligare syns det i deras arbetssätt genom inspiration och större iver att tackla arbetsuppgifterna. (Wiitakorpi 2006 s. 113, 117-118)

Stereotyper om att äldre arbetstagare inte är motiverade eller ivriga att lära sig nya saker är allmänna men ofta felaktiga. Intresset för att lära sig nytt finns alltså kvar även

om pensioneringen hägrar i en nära framtid. Det är därför viktigt att även äldre arbetstagarer har möjlighet att lära sig om de nya rönerna och att de hänger med i utvecklingen. Speciellt i dagens samhälle kan det vara svårt eftersom förhållandena på arbetsplatserna förändras så snabbt. I detta fall borde arbetsgivaren stöda arbetstagarerna att ta egna beslut och sätta upp egna mål; motivationen till att utvecklas och möjligheterna att klara av stressfyllda situationer ökar. (Wiitakorpi 2006 s. 75, 188-189)

Även arbetsgivarens synsätt på fortbildning påverkar arbetstagarernas motivation att fortbilda sig. De flesta arbetstagarerna anser att det är arbetsgivarens uppgift att ta reda på vilka fortbildningar det finns möjlighet att gå på samt att uppmuntra arbetstagarerna att delta i dem. För arbetsgivaren är det också viktigt att beakta de olika arbetstagarernas behov av fortbildning. För en äldre person kan det vara viktigare att upprätthålla sina existerande kunskaper, medan det för unga personer är viktigt att lära sig nya saker för att hänga med i utvecklingen. Här kommer hela läroatmosfären på arbetsplatsen in i bilden, känner alla att de får det stöd och den hjälp gällande fortbildning som de behöver av arbetsgivaren, är de mycket mer villiga att fortbilda sig och ta vara på det arbetsgivaren erbjuder. (Wiitakorpi 2006 s. 112, 119, 120)

Arbetsgivaren å sin sida väntar ofta att arbetstagarerna ska vara en ivrig och framåtsträvande person så att den ser fortbildningen som ett sätt att lära sig något nytt och öka sin yrkeskompetens. Arbetstagarerna ska tro på sina egna möjligheter och ta vara på de erbjudanden till fortbildning som denne får. Arbetstagarerna har även rätt att själv välja vilka fortbildningar denne går på, allt enligt hur behovet är. Detta kräver initiativtagande, men också intresse att hela tiden förnya och uppdatera teoretiska och praktiska kunskaper. (Wiitakorpi 2006 s. 121, 124, 132, 144)

Sättet att lära sig är individuellt för alla människor. Det är därför svårt att bygga upp fortbildningskurser som skulle passa vars och ens inlärningsmetoder. Kravet är ändå att det som lärs ut på fortbildningarna skall kunna anpassas i praktiken på arbetsplatserna, samt att de som deltar i dessa utbildningar känner att deras arbetskompetens ökar och att de känner sig mer säkra i sitt arbete. Trygghet i tillvaron påverkar arbetsintresset och

arbetsinsatserna på ett positivt vis. Speciellt om arbetstagaren börjar på ett nytt ställe eller får nya arbetsuppgifter är det särskilt viktigt att satsa på utbildning så att personen kan känna sig trygg och säker i sitt arbete. (Wiitakorpi 2006 s. 122, 145, 153) Eftersom individer lär sig på olika sätt är det viktigt att inkludera olika inlärningsmetoder inom utbildningar och kurser. Genom att på föreläsningar använda flera olika metoder för att uppnå god inläring är det möjligt att tillfredsställa den stora massan och göra det möjligt för fler personer att uppnå sina inlärningsmål.

8. METODER

I de följande kapitlen kommer intervju som datainsamlingsmetod beskrivas. Enkät kommer inte att beskrivas som datainsamlingsmetod eftersom vi har använt oss av en färdig enkät gjord av personalen på Arcada. Även dataanalysmetoder kommer att beskrivas.

8.1. Intervju som datainsamlingsmetod

De vanligaste datainsamlingsmetoderna vid kvalitativ forskning är observation och intervjuer. Observationerna är vanligen deltagande observationer, dvs. forskaren kan sitta på en allmän plats och följa med vad andra människor gör och säger utan att själv blanda sig i. Intervjuer kan vara temaintervjuer där frågorna kan utvecklas under intervjuens gång eller strukturerade intervjuer där frågorna är genomtänkta från början. Frågorna som används i kvalitativa intervjuer är öppna frågor där informanterna fritt får svara på frågorna. (Widerberg 2002 s. 16)

Vid analysen av kvalitativa intervjuer går forskaren igenom materialet och försöker hitta teman, mönster och sammanhang som kan belysa ämnet som forskas. Forskaren följer upp de kommentarer respondenten har fällt för att belysa forskningstemat. Detta sker genom en tolkning av forskningsmaterialet. (Widerberg 2002 s. 16, 18)

En tolkning av kvalitativa intervjuer kan visa olika variationer och mångfald i respondenternas svar vilket kan leda till frågan om forskaren tolkat svaren på rätt sätt (Widerberg 2002 s. 30). I den fenomenologiska tolkningen finns det tolv aspekter som kan vara nyttiga för forskaren då denne tolkar intervjumaterial. (Kvale & Brinkman 2009 s. 44)

De tolv aspekterna är:

- Livsvärld; att uppfatta hur respondenten ser på ämnet som forskas och hur denne i första hand upplever saken. (Kvale & Brinkman 2009 s. 44)
- Mening; att förstå och beskriva de mest centrala tankarna som respondenten har om temat. (Kvale & Brinkman 2009 s. 45)
- Det kvalitativa; att förstå att respondenten kan ha olika nyanser i språket och förstå vad respondenten egentligen menar. (Kvale & Brinkman 2009 s. 45-46)
- Det deskriptiva; det är inte alltid möjligt att få exakta svar, utan de kan även ha variationer. (Kvale & Brinkman 2009 s. 46)
- Det specifika; respondentens åsikter är inte allmänna åsikter, men kan spegla de vanligaste tankarna bland människor. (Kvale & Brinkman 2009 s. 46)
- Medveten naivitet; forskaren är även öppen för nya inslag till forskningstemat och håller inte enbart fast i existerande kategorier och tolkningar. (Kvale & Brinkman 2009 s. 46)
- Fokusering; intervjuaren leder respondenten in på vissa teman men får inte påverka respondentens svar. (Kvale & Brinkman. 2009. s. 46)
- Mångtydighet; respondenten kan ha olika åsikter om en och samma sak som strider mot varandra. (Kvale & Brinkman 2009 s. 47)
- Förändring; under intervjun kan det komma upp aspekter som forskaren tidigare inte tänkt på. (Kvale & Brinkman 2009 s. 47)
- Känslighet; olika forskare kan tolka samma intervju på olika sätt beroende på hur de förstår nyansändringarna i informanternas kommentarer. (Kvale & Brinkman 2009 s.47)
- Mellanmänsklig situation; en intervju är en interaktion mellan människor och dessa kan undermedvetet påverka varandra. (Kvale & Brinkman 2009 s. 47-48)
- Positiv upplevelse; även respondenten kan få nya inblickar i temat denne blir intervjuad om. (Kvale & Brinkman 2009 s. 48)

Genom att ta dessa aspekter i betraktande kan det vara lättare för forskaren att tolka respondenternas svar. Forskaren måste ändå komma ihåg att kvalitativ analys kräver fler etiska regler så att respondenterna och deras svar behandlas rättvist och korrekt. (Widerberg 2002 s. 30)

Fyra sjuksköterskor intervjuades för slutarbetet. I medeltal räckte intervjuerna 40 minuter och de gjordes i rum där intervjuaren och respondenten kunde sitta i lugn och ro utan att bli störda. Innan intervjuerna ägde rum skickades det ut ett brev innehållande information om projektet inom vilket slutarbetet utförs samt informationsgällande samtycke, se bilaga 2. I denna information fanns även författarnas och handledarens kontaktuppgifter om respondenterna ville ha ytterligare uppgifter. I brevet berättades det att slutarbetet kommer att ges ut både i elektronisk form samt i textform och att alla respondenter kommer att vara anonyma. Respondenterna meddelades även att de hade rätt att dra sig ur forskningen när som helst utan att uppge någon orsak.

Intervjuerna bandades in och transkriberades på dator. Transkriberingen var etnopoetisk; alltså alla mellanrum, känslouttryck samt talspråk skrevs ned. (Marander-Eklund et. al. 2004 s. 106) Sammanlagda sidantalet blev 15 sidor. Allt material printades ut och förvarades oåtkomligt för icke-behöriga personer.

8.2. Analys av intervju

Intervjuerna var alla strukturerade temaintervjuer. Temaintervjuer är intervjuer där det inte finns fastslagna frågor, utan respondenten får diskutera inom ett visst område. Strukturerade intervjuer har färdiga frågor som intervjuaren följer. (Marander-Eklund et. al. 2004 s. 96) De teman eller frågeställningar som forskaren har ställt upp behöver inte tas upp i den ordning som de är nedskrivna utan intervjuaren bör vara lyhörd under intervjuens gång. Under intervjuens gång kan det även uppkomma nya frågeställningar som kan diskuteras vidare på. Dessa nya frågeställningar kan bredda eller fördjupa teman i intervjun. (Holme & Solvang 1997 s. 101)

Intervjuerna genomfördes i form av samtal där frågor ställdes som respondenterna fick svara på. Frågorna baserade sig på forskningsfrågorna och var därför en temaintervju. För att hållas till temat skrevs frågorna ned som i en strukturerad intervju, men under intervjuernas gång var det även möjligt att ställa följdfrågor. På detta sätt var det lättare för respondenterna att veta vad de skulle berätta om. Respondenterna fick välja tid och plats då intervjuerna hölls. Detta för att de skulle känna sig mer bekväma i situationen.

För att respondenternas svar skulle vara så reliabla som möjligt var frågorna så öppna som möjligt. Följdfrågorna fick inte vara allt för ledande, utan gick vidare på de kommentarer respondenten hade kommit med. Intervjuaren försökte därför bilda en förtroendefull atmosfär och inte avbryta respondenten i onödan. Under själva intervjun är det viktigt att respondenten känner sig rättvist behandlad och att denne har tillräckligt med integritet. Detta sker genom att intervjuaren betar sig solidariskt och inte kränker respondenten. (Marander-Eklund et. al. 2004 s. 98-99, 101)

Idén med intervjuer är att undersöka respondenternas svar. Detta sker genom en temaanalys där svaren jämförs med tidigare forskning och kategorier bildas för analys av materialet. Olika teman bildar egna under- och överkategorier varifrån en slutsats bildas. (Esaiasson et. al. 2004 s. 258-259) Som intervjuanalys valdes den induktiva metoden. Den induktiva metoden går ut på att skapa nya frågeställningar och teman utifrån det materialet man har. (Kvale & Brinkman 2009 s. 122) Denna metod valdes för att det inte fanns en specifik teori i forskningen, vilket gjorde det svårt att använda sig av den deduktiva metoden. Genom den induktiva metoden var det möjligt att hitta olika teman i intervjuerna som sedan kunde kombineras till underkategorier och till huvudkategorier.

En innehållsanalys görs genom att först kategorisera. (Jacobsen 2007 s. 139) För att kunna finna olika kategorier ur texten måste materialet läsas igenom flera gånger. Genom att fokusera på enkla frågor som vem?, vad?, var?, när? och varför? kan det vara lättare att finna olika kategorier ur en stor mängd data. (Hirsjärvi & Hurme 2000 s. 143) Genom att kategorisera det insamlade materialet blir det mer lätthanterligt. När materia-

let är kategoriserat kan en jämförelse ske mellan de olika intervjuerna för att se om det finns likheter – olikheter, om intervjuerna tar upp samma tema men från olika vinklar etc. Forskaren som använder sig av en delvis strukturerad intervju har redan format vissa kategorier. Dessa kategorier kan med ett induktivt närmelsesätt användas som sådana men även utvecklas och få mer djup. Även nya kategorier kan uppkomma från intervjuerna. Vid kategorisering går det även att koppla ihop liknande teman och underkategorier till dessa kategorier kan bildas för att få materialet strukturerat och hanterligt. (Jacobsen 2007 s. 140-141) Teman kan kopplas ihop med varandra pga. att de har något samband med varandra. Paralleller kan även dras mellan kategorierna genom att koppla ihop dem med den teoretiska referensramen man använt sig av. (Hirsjärvi & Hurme 2000 s. 149-150)

Flera olika teman kom till under analysens gång. Med tanke på forskningsfrågorna besvarades intervjuernas resultat frågorna bra, men det kom också en hel del ny information fram. Till slut kunde 3 huvudkategorier skapas; motivation till inläring, praktisk nytta samt arbetsgivarens inställningar. Dessa tre kategorier ger svar på de forskningsfrågor vi har. Kategorierna framställs i bilaga 4.

8.3. Analys av enkät

Det mest använda datainsamlingsredskapet vid kvantitativ forskning är enkät (Jacobsen 2007 s. 180). Öppna frågor i en enkät kan inte analyseras statistiskt utan en innehållsanalys bör göras på dessa (se närmare kap. innehållsanalys) Frågor med fasta svarsalternativ kan analyseras statistiskt med hjälp av dator. (Ejlertsson 2005 s. 111) För att kunna bearbeta enkätfrågor statistiskt måste en kodning av variablerna göras. Att koda svarsalternativen betyder i sin enkelhet att en siffra insätts för att representera svarsalternativet. Vilken siffra som används var spelar egentligen ingen roll, huvudsaken är att forskaren själv vet vilken siffra motsvarar vilket alternativ. (Jacobsen 2007 s. 234-235)

För att sedan analysera dessa frågor finns det olika sätt. För att veta vilken sort av statistiska redskap som kan användas måste en utredning av vilket mätvärde de olika variablerna har. (Ejlertsson 2005 s. 113) De olika mätvärdena är:

- Nominal nivå; på den nominala mätnivån kan endast en klassificering av svarsalternativen göras. (Ejlertsson 2005 s. 113)
- Ordinal nivå; på den ordinala mätnivån kan svarsalternativen klassificeras men också rangordnas. Däremot kan man inte säga hur stor skillnad det är mellan de olika grupperna. (Ejlertsson 2005 s. 114)
- Intervall nivå; när svarsalternativen är på intervallnivå kan de rangordnas och en säker storleksskillnad finns. Svarsalternativen på intervallnivå saknar en absolut nollpunkt. (Ejlertsson 2005 s. 114)
- Kvot nivå; svarsalternativen på denna nivå har samma kännetecken som intervallnivåns, men till motsats till intervallnivån har kvotnivån en absolut nollpunkt. (Ejlertsson 2005 s. 115)

Efter kodningen av materialet är det bäst att först analysera varje fråga skilt för sig. Med hjälp av dator kan det lätt göras upp en frekvensfördelning, få det mest typiska svaret och variationen. (Jacobsen 2007 s. 235)

8.4. Hur dessa metoder kommer att användas i vår undersökning

Vi kommer att använda oss av en kvalitativ forskningsmetod. Vi kommer att ha ett induktivt närmelsesätt och kommer att använda oss av intervju som datainsamlingsmetod. Vi kommer att göra strukturerade temaintervjuer. Dessa intervjuer kommer att analyseras genom en innehållsanalys.

Vi kommer att använda oss av en enkät sammanställd av personalen på Arcada som jobbar med projektet ”Kompetent i arbetslivet”. Enkäten har utdelats och insamlats på fortbildningsdagar, ämnade för vårdpersonal, på Arcada. Dessa enkäter kommer vi att analyseras delvis genom en innehållsanalys eftersom vissa enkäter har två öppna frågor,

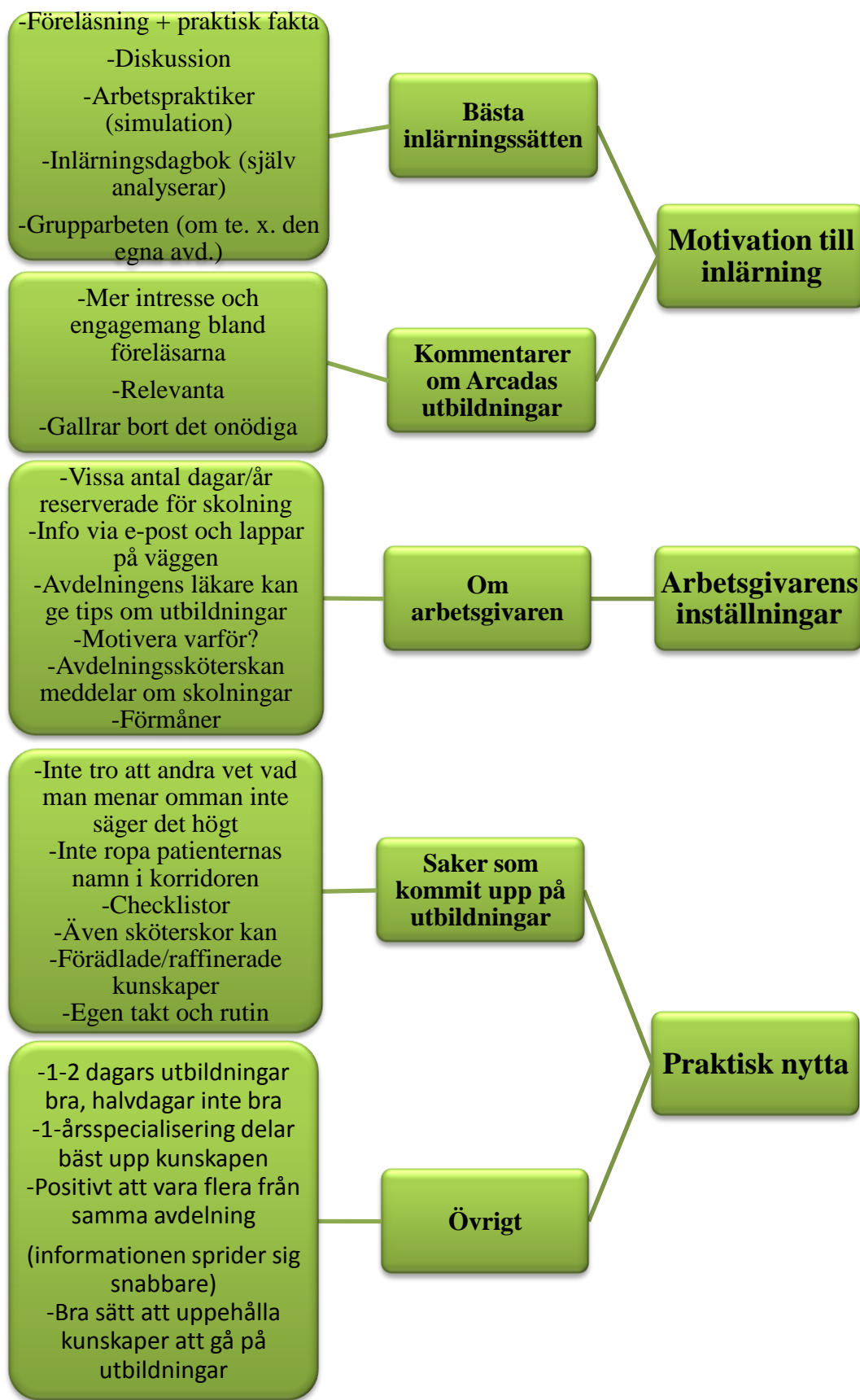
vissa endast en, se bilaga 3. De övriga frågorna har fasta svarsalternativ och kommer att behandlas statistiskt.

9. RESULTATREDOVISNING

I de följande kapitlen kommer resultaten av intervjuerna och enkäterna presenteras.

9.1. Resultat av intervjuerna

I intervjuanalyserna kunde resultaten delas in i tre kategorier. De tre kategorierna är motivation till inlärning, arbetsgivarens inställningar samt praktisk nytta, se bilaga 4. Genom citat och sammandrag av de kommentarer respondenterna gav kommer resultaten i de olika kategorierna att belysas så att de blir så klara för läsaren som möjligt.



Figur 1. Huvudkategorier och underkategorier vid analys av intervjuerna

9.1.1. Motivation till inläring

Den första kategorin behandlar teman som ökar motivationen bland vårdpersonal att gå på kurser och upprätthålla yrkeskunskapen. Även vilka inlärningsmetoder som blivit använda på de fortbildningar som yrkeshögskolan Arcada har ordnat tas upp, samt allmänt vilka inlärningsmetoder anses som de bästa bland respondenterna.

De mest använda inlärningsmetoderna använda i Arcada är föreläsningar, diskussioner, grupparbeten, simuleringsövningar, arbetspraktiker och inlärningsdagbok. Ofta kombineras flera av dessa olika metoder, vilket kan leda till att inläringen effektiveras på olika vis. Problematiken med utbildningar är att det är omöjligt att anpassa dem till allas behov. Vissa metoder passar bra för en del medan de inte passar för andra personer.

9.1.2. Föreläsningar

Den allmänna åsikten är att föreläsningar är en effektiv metod, men det kräver att föreläsaren är inspirerande och lämnar ute allt onödigt. En respondent var tudelad med tanke på föreläsningar, om föreläsaren är intressant är föreläsningen en bra metod, men om föreläsaren framför sin sak ointressant är föreläsning eventuellt inte det bästa alternativet:

”[J]ag tycker nog egentligen om föreläsningar, om det är en bra föreläsare. [...] [S]om liksom är intressant och pratar på ett sånt vis att man orkar lyssna.”

Om föreläsaren inte talar om intressanta saker och engagemanget inte är så stort kan föreläsningen bli tråkig och lyssnarna förlorar sitt intresse.

Hur föreläsningarna är uppbyggda beror på utbildningens längd. Är kursen endast en halv dag är ämnet mer komprimerat medan föreläsningsmaterialet på en specialiseringsutbildning, som kan ta upp till ett år, kan vara mer omfattande och utspritt på många föreläsningar. Om tiden är knapp är det därför ytterst viktig att endast det mest relevanta behandlas på föreläsningen. Genom att dela ut skriftligt material kan föreläsaren ytterligare det som denne inte hann med under föreläsningen. Önskvärt är även att halvdagars

kurser inte är alltför teoretiskt omfattande, då kan mängden information vara för diger och deltagarna kan ha det svårt att ta till sig all information.

Även om teori är en viktig del av vårddyrket, är det mest praktisk information som personer förväntar sig att få, då de går på vidareutbildningar. För att informationen som fås på utbildningsdagarna ska ha så stor nytta som möjligt på arbetsplatserna måste den fungera förutom på en teoretisk nivå även på praktisk nivå. En av de intervjuade nämnde att utbildningarna ska vara ämnade för personer som vill dra praktisk nytta av informationen, inte ha samma nivå som högre yrkesskola examen.

”[S]e oli suunnattu tämmösen käytännön läheseksi koulutukseksi”.

”[E]i oltu viety niin teoriatasolle, ett se oli kuitenkin niin käytännöllistä mitä me kaikki haettiin [...], halutaan kaikki opiskella hoitotyön teoriaa [...] eikä haeta mitään korkeampaa ammattikoulutusta tutkintoa tai tämmöstä”.

Även om föreläsningar är bra verkar de fungera bäst i kombination med någon annan metod. Ensamma ger de en bra grund, men för att få så mycket ut av vidareutbildningarna som möjligt kan man kombinera föreläsningar med till exempel grupparbeten, diskussioner, simulationer eller andra inlärningsmetoder. Den kanske mest använda metoden tillsammans med föreläsningar brukar vara diskussioner rörande ämnet som föreläsningen behandlat.

9.1.3. Diskussioner

Då föreläsaren talat färdigt är det önskvärt att det skulle finnas plats för en diskussion. Speciellt en respondent ansåg att man som lyssnare får mest ut av föreläsningen om alla som är närvarande medverkar i en allmän diskussion. Där kan vårdarna som lyssnat på föreläsningen komma med exempel och kommentarer grundade på de egna erfarenheterna som ger ytterligare djup till föreläsningens innehåll. En respondent ansåg att det är viktigt att diskutera föreläsningens innehåll för att veta vad som fungerar i praktiken och i teorin.

”[M]usta on hirveen kiva että niin kuin käydään se asia teoreettisesti esimerkiks läpi ja sitten must on hirveen tärkeet että siihen jätettäis aikaa vapaamuotoiseen keskustelulle

[...] Että me saatiin keskustella niin kuin mikä on käytäntö ja mikä on sitten tota teoria-na siinä että toimiiko se käytännössä”.

För att en diskussion ska fungera behövs det dock personer som är villiga att diskutera. Om publiken är passiv kommer diskussionen ganska snabbt att falla på det att ingen säger sina åsikter eller kommer med kommentarer. Men som två respondenter kommenterade är det endast folk som är intresserade av ämnet eller behöver det i sitt arbetsliv som går på vidareutbildningarna och är därför även villiga att vara aktiva. Genom att framföra och jämföra olika erfarenheter som vårdarna har, får man mera djup i föreläsningmaterialet och saker som föreläsaren inte nämnde kan komma upp. Under diskussionen har lyssnarna därför möjlighet att fråga och få svar på saker som de undrat över, och tips och idéer från andra vårdare som eventuellt tidigare varit i samma situation.

Även efter fortbildningen kan det löna sig att ordna en diskussion på avdelningen bland dem som inte var på utbildningen. Önskvärt är att så många som möjligt ska ha möjlighet att få ta del av informationen. Bäst sker detta genom att ta med sig skriftligt material till avdelningen rörande fortbildningens innehåll, men även att de som varit på utbildningen muntligt framför det viktigaste som kommit fram. På detta vis kan nya handlingssätt börja användas på avdelningen.

Som sammandrag av föreläsningen fungerar diskussion bra. Då har deltagarna den sista möjligheten att få svar på frågor eller kommentera ämnet. I stället för diskussion kan även en frågestund ordnas, då deltagarna fritt får ställa frågor, men den tjänar samma syfte som slutdiskussioner.

9.1.4. Grupparbeten

Grupparbeten används ofta tillsammans med föreläsningar. Genom att jobba i grupp går det att fördjupa sig extra inom ett område och ger dessutom vårdarna som går på fortbildningar möjlighet att aktivera sig mer. En respondent var mycket positivt inställd till grupparbeten. Denne ansåg att om man är flera vårdare från samma avdelning på samma utbildning kan man göra grupparbetet rörande någonting på ens egen avdelning. Till

exempel fundera över hur förbättra patienternas förhållanden eller hur dela upp arbetsuppgifterna bättre. I dessa grupparbeten kan man även involvera avdelningens läkare som kan komma med mycket nyttig information. Läkaren ser ofta på avdelningens rutiner med ett annorlunda synsätt, och då kan målet vara att kombinera vårdarnas och läkares idéer till en fungerande helhet.

I många fall krävs det att man offerar sin fritid för att göra grupparbeten för fortbildningen. Trots detta får grupparbeten som inlärningsmetod en positiv feedback. En respondent anser att inget grupparbete skulle kännas onödigt eller för arbetsdrygt, utan motsvarar den mängd arbete det förväntas finnas på en fortbildning.

”[E]n ole ainakaan hetkeen törmännyt sellaseen, tällaseen koulutukseen missä olis ollut tämmöstä parityöskentelyä tai ryhmätyöskentelyä joka ei olis ollut hyödyllistä, että se ois ollut ihan vastaavaa se työn määrä siihen mitä siitä sitten saa.”

Eftersom vårdare på vidareutbildningar anser att grupparbeten är en fungerande metod, tyder det även på att de är beredda att sätta ner tid och arbete på att lära sig nya saker. I samband med grupparbeten brukar det även ordnas diskussioner, vilket i sin tur ger vårdarna möjligheten att ytterligare definiera och motivera sina idéer så att även andra kan ta del av dem och dra nytta av dem.

Ett grupparbete är en fungerande metod att ytterligare fördjupa sig i en liten del av ett omfattande ämne. Här kan deltagare i fortbildningar själva välja den metod som passar dem bäst för att lära sig samt att lära ut information. Grupparbeten kräver även lagarbete människor emellan, något som är allmänt i vårdarens arbete på avdelningar.

9.1.5. Simulering

Eftersom det i yrkeshögskolan Arcada finns en simuleringsenhet med fyra simuleringsrum med patientdockor där det är möjligt att simulera olika sjukhustillfällen är det ett alternativ för inläring. Genom att få öva sig på de nyligen inlärd teorierna från fortbildningarna kan vårdarna få extra säkerhet och insikt i det de lärt sig. Trots detta var en respondent osäker om simuleringsövningar är den bästa metoden för äldre vårdare som

redan har många års erfarenhet av patientarbete och nära till pensioneringen; utan att simuleringsövningar eventuellt passar för yngre sköterskor som vill ha större insikt i arbetet. Respondenten ansåg ändå inte att simuleringsövningar var onödiga.

Två andra respondenter var positivt inställda till simuleringsövningar. Trots att den ena inte personligen hade varit på sådana övningar, ansåg denne att simuleringsövningar har sin plats som inlärningsmetod.

”Simulaatioharjotukset palvelisivat varmasti myös.”

Den andra respondenten hade varit på simuleringsövningar och ansåg att de dagar de varit där och övat var mycket lärorika och till stor nytta. Där hade de även möjlighet att från projektorn se hur vårdsituationen ser ut utifrån sett. Detta hade väckt diskussioner om saker som de själv inte hade märkt att de gör eller inte gör. Genom att efteråt reflektera över sina aktioner kan man hitta fel som går att åtgärda eller positiva saker som kan utvecklas ytterligare.

”[T]ää simulaatiohuone on niinkun aivan erinomainen, siellähän oli myös tosi paljon hyviä päiviä.”

Simuleringsrum och tillfällen är alltså något som skulle kunna satsas på i framtiden. Inte enbart vårdstuderanden har nytta av dem utan även vårdare i arbetslivet tycker att det är nyttigt att öva upp sina kunskaper genom simulering.

9.1.6. Arbetspraktik

Speciellt specialiseringsutbildningar som koncentrerar sig på ett visst område av sjukvården och kan ta upp ett år, kan innehålla arbetspraktiker. Då har vårdarna möjlighet att under en tid jobba på en annan avdelning än deras egna och få nya insikter i sitt jobb. Ofta då en vårdare arbetat länge på samma ställe bildas det rutiner och vanor som man alltid följer. Genom att en kort tid, enbart några veckor, arbeta på en annan sorts avdelning eller i ett annat sjukhus går det att lära sig nya handlingssätt som sedan kan tas med till den egna avdelningen.

Arbetspraktik hör till vardagen bland vårdstuderande, men är inte allmän bland vårdare i arbetslivet. Något som skulle kunna användas mer under specialiseringsutbildningar är att ge vårdarna möjligheten att under några veckor arbeta på en annan avdelning än där de är anställda. Detta kan ge större insikt i vårdyrket och leda till nya arbetssätt och metoder.

9.1.7. Inlärningsdagbok

En inlärningsdagbok är en text där man skriver in frågor, kommentarer och känslor som föreläsningarna väckt. Här kan man analysera det man fått höra och reflektera över dess betydelse. I första hand är en inlärningsdagbok menad till att stöda den som skrivit den.

En respondent var speciellt positivt inställd till att skriva inlärningsdagbok. Respondenten ansåg att man genom att skriva ner tankar och funderingar kan se på saker ur olika perspektiv, och få förståelse för saker som man kanske inte förstod under föreläsningen. Dessutom är det ett bra sätt att komma ihåg det som gått igenom under fortbildningarna om det är nedskrivet med egna ord.

Inlärningsdagböcker är inte en allmänt använd metod under vidareutbildningar, troligen för att utbildningsdagar är så korta. Under specialiseringsutbildningar kan dagböcker dock vara användbara, då är föreläsningarna spridda under en längre tid och deltagarna kan ha det lättare att komma ihåg tidigare föreläsningar genom att föra dagbok.

9.1.8. Respons om Arcadas utbildningar

De fyra sjukskötare som intervjuades var alla positiva till yrkeshögskolan Arcada och fortbildningarna som ordnats där. De hade alla gått på olika utbildningar, från en- till tvådagarsutbildningar och en specialiseringsutbildning som hade räckt ett år. I allmänhet ansåg man att föreläsarna vara kompetenta och insatta i sin sak samt att de hade intressanta föreläsningar. Diskussionerna som följde var givande och arbetsmängden motsvarade förväntningarna.

Som det viktigaste ansågs att allt onödigt skalats bort från föreläsningmaterialet. Genom att endast tala om saker som berör ämnet kan föreläsare bättre hålla lyssnarnas intresse uppe. Alla föreläsare har olika metoder att föra fram sin kunskap, men för att få publiken att orka lyssna krävs intresse och interaktion.

”[L]uennot sanotaan että oli laidasta laitaan.[...] Sitten opettajien panos siinä koulussa ainakin tota meidän ryhmälle oli ainakin tota hyvä että siitä oli otettu kaikki turha pois.”

Som en andra viktig aspekt kom längden på fortbildningar. Arcadas fortbildningar är i regel två dagar långa och ansågs av respondenterna vara av lämplig längd. Däremot är halvdagarsutbildningar inte bra. Antingen är man på jobb under morgonen och på utbildningen på eftermiddagen eller tvärtom. Oberoende vilken ordning, gör halvdagarsutbildningar att dagen för vårdaren blir lång och tröttsam. Det är svårt att hålla uppe koncentrationen på fortbildningen eller på jobbet om man varit i farten längre än normalt.

Dessutom brukar halvdagarsutbildningar vara så koncentrerade att det presenteras en massa relevant material utan några möjligheter till pauser eller diskussioner. All information måste klämmas in under en så kort tid att det inte finns någon tid över för att reflektera över det som sagts.

”[M]onesti koulutuspäivät ovat kaksipäiväisiä.”

”No minun mielestäni yks mikä on huono on puolipäiväkoulutus. Koska tavallaan siinä joudut olemaan sen puoli päivää kuitenkin töissä ja lähtemään sitten tästä kiireen vilkkaa tai sitten tehdä niin että on aamupäiväkoulutusta ja sitten tulla kesken työpäivän.”

Specialiseringsutbildningar är även bra, för de kan räcka upp till ett år. Då är takten betydligt långsammare, även om föreläsningar ordnas endast några gånger per månad. Mellan föreläsningarna går det dock att göra grupparbeten och i praktiken testa den nya informationen som lärts ut.

Som en sammanfattning anses Arcada som en modern skola där man använder moderna inlärningsmetoder. Föreläsarna är kunniga och insatta i sitt ämne, även om de ibland

skulle kunna vara mer engagerade i föreläsningen och väcka lyssnarnas intresse och utbildningsdagarnas längd är bra. Utbildningarna är relevanta och onödiga saker har i allmänhet lämnats bort för att ge utrymme för reflektion och diskussion. En respondent ansåg Arcada vara en modern och trevlig läroanstalt.

”[M]ielestäni moderni ja mukava oppilaitos.”

I regel var åsikterna om Arcadas utbildningsdagar inom projektet ”Kompetent i arbetslivet” positiva. Föreläsarna ansågs kunniga och intressanta och ämnena de föreläste om var relevanta. Möjligheten till simulering ansågs även som en fördel; att kunna öva på vårdssituationer i en övervakad miljö gav en känsla av säkerhet och beredskap inom arbetslivet.

9.1.9. Arbetsgivarens inställningar

I sista hand är det arbetsgivaren som bestämmer vilka utbildningar vårdarna kan gå på. Utbildningarna får de välja själva, men går det inte att motivera hur informationen som de får på utbildningarna går att använda i arbetslivet, anser arbetsgivaren det inte så viktigt att närvara på utbildningen. Dessutom påverkar de ekonomiska resurserna i vilken utsträckning det går att skicka personal på utbildningar.

Den närmaste chefen är avdelningssköterskan, och denne informerar ofta om kommande utbildningar som det lönar sig att gå på. Avdelningssköterskan vet vilka personer på avdelningen som är ansvariga för bl. a. hygien, första hjälp, ergonomi och nutrition, och kan informera dem om kommande utbildningar.

”Koska hän tietää mitä me täällä osastolla tarvitaan, ja mikä on se hoitajan vastuu [...], se on kyllä palvellut siinä mielessä kyllä meidän osastoa tosi hyvin.”

”Yleisesti se sitten kattoo että kuka ja kenen ala”.

I vissa fall behöver man inte ens anmäla avdelningssköterskan om deltagande i utbildning. Eftersom mycket i dagens sjukhus fungerar via databaser är det lätt att på hemsidor anmäla sig till utbildningar och så får avdelningssköterskan reda på vilka som anmält sig genom att titta på utbildningarnas hemsidor. Eftersom vårdare brukar anmäla

sig till kurser som de tycker är intressanta och användbara och som berör det jobb de gör på avdelningen, har avdelningssköterskan ingen anledning att inte godkänna fortbildningen.

”Me voidaan ilmoittautua suoraan, meidän ei tarvitse edes kysyä osastonhoitajalta eikä ylihoitajalta siitä mitään vaan jos me löydetään sieltä jotain meidän mielestä jotain järkevää.”

Ibland kan det även löna sig att med avdelningens läkare diskutera vilka utbildningar det lönar sig att gå på eftersom läkaren kan ha åsikter om vad det kan vara bra att en vårdare kan. Speciellt de som jobbar på avdelningar med hjärtsjukdomar kan ha nytta av att kunna tolka EKG en aning och därför kunna alarmera läkaren om vad patienten troligen lider av. En respondent sade att på dennes avdelning föreslog läkaren ibland vilka utbildningar det skulle vara bra att vårdarna gick på.

”[M]eidän kardeologi suositteli”.

Problemet med vidareutbildningar är att de kostar, och finansieringen från arbetsplatserna är ibland inte tillräckligt stor. Två respondenter informerade att de har insatt fem dagar per år till att gå på utbildningar som räknas som arbetsdagar. Dessa finansieras av arbetsgivaren. Utöver dessa dagar kan det hända att vårdaren själv måste betala en del avgifter för att kunna gå på utbildningen. I en del sjukhus finns en fond där man samlar in pengar som gör det möjligt att sponsora vårdarnas utbildning till en viss grad. Då får vårdarna ansöka om finansiering för att gå på en viss utbildning som de annars hade behövt betala själv.

”[M]eillä saa niin kun tietyn määrän päiviä [...] opiskeluun ja ne luetaan työpäiviksi.”

”[K]aikkihan ei tahdo käydä koulutuksilla samalla tavalla. Ja tota niin määrärahan on tosi pienet [...] niihin ilmaisiin koulutuksiin mihin haluu mennä niin periaatteessa se on ne viis päivää vuodesta minkä voi ainakin käyttää siihen koulutukseen.”

Trots att anslaget kan vara begränsat är arbetsgivare positivt inställda till att arbetstagarna går på utbildningar. Det är ett sätt att höja arbetsmoralen och förbättra resultaten. Dessutom gör det att arbetstagarna känner sig mer säkra i sitt jobb och trivs bättre med vad de gör. Att även ge arbetstagarna möjligheten att själv välja vilka utbildningar de

vill delta i höjer deras inspiration att lära sig mer och ta ansvar för vissa områden på avdelningen.

”Meillä annetaan niinku mahollisuus osallistua koulutuksiin, lyhyisiin ja pitkiinkin.”

”Esimieheni ja työnantajani ovat suhtautuneet erittäin positiivisesti ja kannustavasti koulutuksissa käymiseen.”

I regel är arbetsgivare villiga att skicka arbetstagarna på fortbildningar. Genom att ge vårdarna möjlighet att ganska långt själva välja vilka kurser de går på, bidrar arbetsgivaren till att skapa en positiv inställning till utbildningsdagar på avdelningar. Detta ökar inte enbart vårdarnas intresse och motivation att vidareutbilda sig utan ökar även trivseln på avdelningen.

9.1.10. Praktisk nytta

Till praktisk nytta räknas den information vårdaren får på fortbildningar som denne har användning av på arbetet. Det kan vara att man lärt sig använda ett nytt system, fått mer insikt och säkerhet i sina arbetsuppgifter eller bara mer intresse för arbetet.

Det nyttigaste en vårdare som varit på fortbildning kan göra är att dela med sig vad denne lärt sig till de andra vårdarna på avdelningen. På detta sätt får även de delar av ny information. För att det ska vara möjligt att ta någon ny metod i bruk på en avdelning måste alla som jobbar där få säga sin åsikt och vara med i planeringen så att det fungerar bra för alla. Om alla arbetstagare på en avdelning har information om hur saker fungerar ökar det säkerheten och motivationen bland vårdarna.

”[A]ina kerron että olin tällasessa koulutuksessa ja siellä suositeltiin näin ja tehdään se sitten töissä. Kyllä se minusta omalla tavallaan lisää sitä varmuutta siellä, kyllä työelämässä.”

Respondenterna gav även konkreta exempel på nya arbetsmetoder eller insikter som de hade fått på de fortbildningar de deltagit i och som de tagit i bruk på arbetsplatsen. En respondent hade fått insikt i att man inte kan förvänta sig att folk vet vad man säger om

man inte säger det högt. Det är alltså viktigt att kommunicera med sina arbetskamrater och även med patienterna så att de andra vet vad man menar.

”[M]an kan inte förvänta sej liksom att folk ska veta va man vill dom ska göra om man int säger de”.

För att patienterna ska kunna trivas på avdelningen ska vårdarna inte ropa och väsnas i korridorerna. Efter en fortbildning hade en respondent tagit till vana på sin avdelning att lugnt och sansat tala med sina kolleger istället på att ropa på dem från andra sidan korridoren. På detta sätt ökar trivseln bland patienterna och personalen på avdelningen. Dessutom hade respondenten tagit till vana att även säga patienternas namn och inte bara sängplatsen till sina kolleger då denne bad dem t.ex. föra läkemedel.

”No tota ihan esimerkiks töissä oon ottanut sen tavan mikä oli siinä koulutuksessa että jos jollekin sanoo että vietkö nämä lääkkeet kakkosen kakkoselle, niin mä oon ruvennu sanomaan ihan sen potilaan nimen että ja se kenelle puhun en huuda [...] vaan että meen sanomaan [...] veisitkö tän lääkkeen kakkosen kakkoselle ja sit sen potilaan nimen”.

Något som blivit allt allmännare speciellt i operationssalar är användningen av en checklista. På denna lista finns nedskrivet allt som behöver kollas innan en operation eller undersökning kan genomföras. Denna lista är till för att hjälpa vårdarna i det dagliga arbetet och ska minska riskerna för fel. En respondent sade att de på dennes avdelning hade börjat använda checklistan efter att några vårdare hade varit på fortbildning. Men även om listan är behändig, måste man först planera noggrant hur och när den ska användas innan den tas i bruk. Respondenten menade att på dennes avdelning hade de börjat använda checklistan en aning för snabbt, vilket lett till att den inte alltid fungerade som planerat. Är listan välplanerad fungerar den även i praktiken.

”[E]ttä vaikka me sovitellaan ja osataan nämä asiat niin tosiaan sellanen lista.”

En respondent var av den meningen att denne inte direkt hade lärt sig nya arbetsmetoder, men att denne hade fått insikt i att även vårdaren har en viss yrkesskicklighet. T.ex. i samband med att tolka EKG, känner sig vårdare ofta osäkra och vågar inte själva tänka ut vad patienten möjligen lider av, utan rådfrågar läkaren. Trots att en läkare i fall av abnormaliteter i EKG ska tillkallas, får även vårdaren försöka tolka EKG och komma

med egna vårdmetoder, som kan hjälpa läkaren i dennes arbete. Respondenten hade efter en sådan fortbildning fått mer självförtroende som vårdare, att även vårdaren kan.

”[E]hkä välttämättä niinkun ei välttämättä menetelmiä ole tullut uusia”.

”[E]ttä niinkun miten hoitajakin voi, voi tulkita”.

Även en annan respondent menade att denne hade fått mer självsäkerhet i jobbet och att ett visst område inom yrket hade förädlats. Även den aspekten, att om man som vårdare jobbar i lugn takt och inkorporerar nya saker i sina dagliga uppgifter istället för att stressa och arbeta enligt rutiner förflyter arbetet bättre.

”Etenkin infektiopotilaan hoidossa toimintani on jalostunut.”

”Opitun soveltaminen käytäntöön onnistuu kun siihen on aikaa eikä toimi kiireessä jo opitun kaavan mukaan”.

Det viktigaste med fortbildningar inom vårdyrket är dock att motivera vårdarna att fortsätta utveckla sig så att arbetet ska fortsätta vara intressant. Genom att utvecklas kan lagarbetet på avdelningen bli bättre och alla vårdare kan på avdelningen ha sina områden inom avdelningen som de är specialiserade på.

”[E]teenkin uutta intoa työhöni.”

Även om vårdare efter fortbildningen inte alltid lär sig några nya arbetsmetoder, betyder det inte att kursen skulle ha varit onödig. Tvärtom kan vårdaren ha fått mer självförtroende till sitt arbete eller lärt sig vikten av att arbeta i sin egen takt för att undvika misstag. Även vårdarna kan och har rättighet att använda sina kunskaper i olika vårdsituationer.

9.1.11. Slutsats

En kombination av motivation till inläring, arbetsgivarens inställning och den praktiska nyttan från fortbildningar ger det bästa resultatet i att trivas i sitt jobb som vårdare. Att hela tiden utvecklas i sitt yrke och upprätthålla arbetskompetensen är viktigt för att man ska trivas med det man gör och för att skapa en bra stämning på arbetsplatsen. Eftersom vårdyrket är ett lagarbete är det viktigt att personalen trivs med varandra; då är

stämningen på arbetsplatsen bra och även utomstående som patienter och deras anhöriga märker det.

För att upprätthålla arbetskompetensen krävs att vårdaren är redo att sätta ner lite arbete på att lära sig nya saker. Därför är det populärt bland vårdare, gamla som unga, att hela tiden vidareutbilda sig för att känna sig mer bekväma i sitt arbete. Vidarutbildningar är inte avsedda enbart för unga vårdare om har hela sin karriär framför sig, utan även för dem som närmar sig pensionsåldern. Det är viktigt att arbetsgivaren ger alla vårdare lika stora möjligheter att delta i fortbildningar för att yrkeskompetensen och stämningen på arbetsplatserna ska öka.

9.2. Resultat av enkäterna

I följande avsnitt redovisas resultatet av enkäterna. Varje fråga kommer att redovisas skilt. Frågorna kommer att belysas närmare med hjälp av tabeller. Vissa av enkäterna innehöll två frågor där informanten fritt fick skriva sina svar, medan vissa enkäter endast hade en öppen fråga. Skalan i enkätfrågorna går från 1 (helt av annan åsikt) till 5 (helt av samma åsikt).

Enkäterna har utdelats under patientsäkerhetsfortbildningsdagar under år 2010 och 2011. Enkäterna har returnerats från 8 fortbildningsdagar och 161 enkäter har returnerats. Fortbildningskurserna leddes av Patrik Nyström, Birgitta Dahl och Elisabeth Kajander.

9.2.1. Fråga 1: Aktivt deltagande

Första frågan behandlade deltagarens egen aktivitet och om deltagaren hade bidragit till ett positivt inlärningsklimat. Svarsprocenten för denna fråga är 99,4 %, dvs. en av deltagarna har inte svarat på denna fråga. Svartalativ 2 (delvis av annan åsikt) och 4 (delvis av samma åsikt) fick största svarsprocenten (22,4 %), se tabell 1.

Tabell 1. Aktivt deltagande

		Fre- quency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	21	13,0	13,1	13,1
	2	36	22,4	22,5	35,6
	3	51	31,7	31,9	67,5
	4	36	22,4	22,5	90,0
	5	16	9,9	10,0	100,0
	Total	160	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		161	100,0		

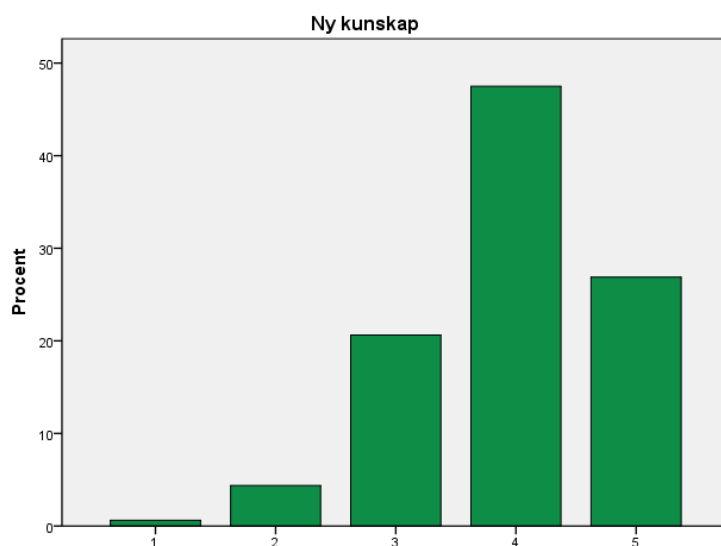
Den andra delfrågan i fråga 1 behandlade hur deltagaren anser sig ha bidragit till en positiv inlärningsmiljö. Två av deltagarna har inte svarat på denna fråga. Svartalernativ 3 (vet ej) har fått den största svarsprocenten med 42,9 % (tabell 2) av svaren (mean 3,4). Svartalernativ 4 har fått 39,2 %. Fyra deltagare (2,5 %) ansåg att de inte bidragit till ett positivt inlärningsklimat.

Tabell 2. Deltagarnas bidrag till ett positivt inlärningsklimat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,0	4	2,5	2,5	2,5
	2,0	10	6,2	6,3	8,8
	3,0	69	42,9	43,4	52,2
	3,5	1	,6	,6	52,8
	4,0	64	39,8	40,3	93,1
	5,0	11	6,8	6,9	100,0
	Total	159	98,8	100,0	
Missing	System	2	1,2		
Total		161	100,0		

9.2.2. Fråga 2: Ny kunskap

Fråga nummer två handlade om hur föreläsningarna gett ny kunskap. De flesta ansåg att de fått delvis ny kunskap (47,2 %). Svarsalternativ 5 fick 26,7 % av svaren (figur 1). Endast en deltagare ansåg att hon inte fått någon ny kunskap alls. En deltagare har valt att inte svara på denna fråga.



Figur 2. Figuren visar hur fördelningen av hur mycket ny kunskap deltagarna anser sig anammat

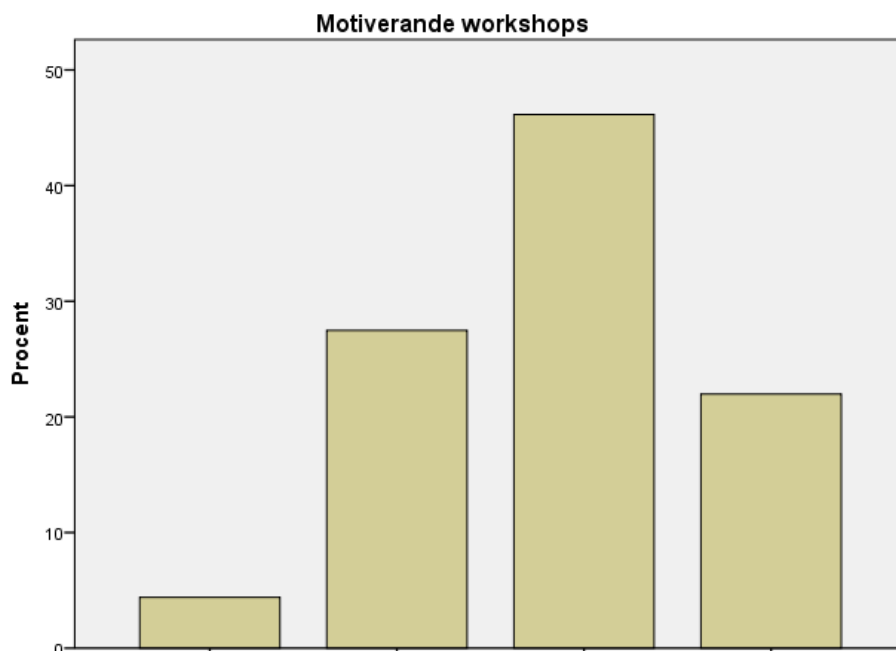
9.2.3. Fråga 3: Föreläsarens sakkunnighet

Fråga 3 handlade om hur deltagarna ansåg att läraren behärskade sitt område och kunde förklara så deltagarna förstod. Svartalternativ 5 (helt av samma åsikt) fick flest svar (62,1 %). Svartalternativ 1 och 2 fick inga svar alls, se tabell 3. En deltagare har valt att inte svara på denna fråga.

Tabell 3. Föreläsarens sakkunnighet

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,0	4	2,5	2,5	2,5
	4,0	54	33,5	33,8	36,3
	4,5	2	1,2	1,3	37,5
	5,0	100	62,1	62,5	100,0
	Total	160	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		161	100,0		

Den andra delfrågan handlade om hur bra läraren kunde förklara ämnet. De flesta (63,4%) ansåg att läraren kunde förklara så deltagarna förstod, se figur 2. Svartalternativ 1 och 2 blev inte heller i denna fråga representerade. Även denna fråga valde en deltagare att lämna obesvarad.

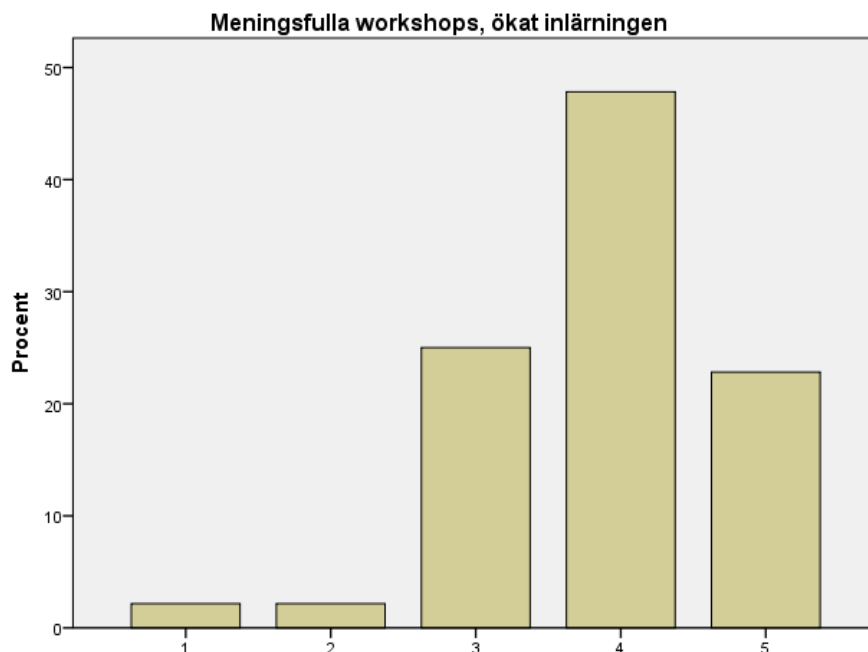


Figur 3. Figuren visar hur bra läraren kunnat förklara ämnet på fortbildningsdagarna

Fråga 4: Workshop

Fråga 4 behandlade Workshopparna. Första delfrågan handlade om hur motiverande workshopparna varit emedan andra frågan behandlade workshopparnas meningsfullhet och om den ökat intresset för inläring. Två av fortbildningsdagarna innehöll ingen workshop vilket gör att antalet deltagare i workshopparna endast bestod av 95 stycken personer.

Svarsprocenten i frågan gällande om workshopparna varit motiverande att utföra var 95,8 %, dvs. 4 deltagare valde att inte svara på denna fråga. Nästan hälften (44,2 %) av deltagarna ansåg att workshopparna var delvis intressanta att utföra (figur 3).



Figur 4. Figuren visar fördelningen av svaren om deltagarna ansett workshopparna var motiverande att utföra

Den andra delfrågan i fråga nr 4 behandlade workshopparnas meningsfullhet och ifall de ökat på inläringen. Tre deltagare valde att inte svara på denna fråga. Majoriteten (46,3 %) av deltagarna ansåg att workshopparna bidrog till inläringen genom att vara meningsfulla. Några (2,1 %) ansåg att workshopparna inte var meningsfulla alls, se figur 4.

9.2.4. Fråga 5: Utveckling

I 3 av fortbildningsdagarnas enkäter fanns det en fråga som behandlade vad deltagarna hade lärt sig under kursen. Denna fråga var en öppen fråga. Frågan har inte behandlats statistiskt utan genom en innehållsanalys. Två olika kategorier kunde utläsas ur svaren;

- uppfräschat minne - nya synvinklar
- misstag händer – hur förebygga

Många har svarat att de har lärt sig om läkemedelsbehandlingens risker och hur man kan förebygga dem. Delar av läkemedelsbehandlingens föreläsningar var bekanta från förr, men deltagarna har tyckt att det varit bra att fräscha upp minnet och få nya synvinklar på saken. Deltagarna har även tagit upp att de fått nya synvinklar på sitt eget agerande,

varför gör jag som jag gör? Genom att deltagarna funderat på sina egna och kollegernas handlande har de fått idéer för att utveckla verksamheten.

I och med att det funnits deltagare från olika avdelningar (långvården, akutavdelningar mm.) har flera insett att problemen inom läkemedelsbehandlingen ofta är de samma oberoende av avdelningens karaktär. Flere deltagare har insett att misstag händer av olika skäl, men det viktigaste skulle vara att förebygga dessa misstag. Några har kommenterat att man bör kunna använda sig av dessa misstag genom att lära sig av dem och kunna utveckla bättre handlingsmetoder.

9.2.5. Fråga 6: Förbättringsförslag

I fråga 6 fick deltagarna komma med förbättringsförslag till kursen. Frågan fanns med på alla fortbildningsdagarnas enkäter. Fyra olika kategorier lyftes fram;

- bra föreläsning – fortsatt på samma sätt
- mer exempel ur praktiken
- flera pauser
- för liten text på materialet

Den feedback kurserna fått i fråga om förbättringsförslag var praktiska till sin karaktär. Bra föreläsning och fortsatt på samma sätt är inte direkt ett förbättringsförslag. Deltagarna har ansett att kursen passat dem och ingen förbättring behövde göras.

En del av deltagarna önskade mer exempel ur praktiken. Speciellt kom det fram att flera exempel skulle ha behövts i läkemedelbehandlingsdelarna av kursen.

Många deltagare önskade flera pauser för att kunna hålla upp koncentrationen under hela dagen. Pauser för toalettbesök önskades också.

Många upplevde att texten i föreläsningmaterialet var alltför liten. Detta hindrade många från att gå tillbaka till materialet i ett senare skede. Deltagarna menade att om texten vore större kunde man i ett senare skede repetera och få mer ut av föreläsningen.

9.2.6. Sammanfattning

De flesta deltagarna har funnit fortbildningsdagarna nyttiga eftersom många ansett att de hade fått ny kunskap under kursen. Lärarna för kurserna har fått mycket positiv feedback både gällande deras kunskap och hur bra de kan förklara sitt ämne. Deltagarna har varit mer kritiska gentemot sin egen medverkan i fortbildningsdagen, eftersom svarsalternativ 2 och 4 är jämt representerade. Workshops har varit ett positivt tillägg till fortbildningsdagen. Många har ansett att de varit meningsfulla och ökat inläringen.

Av feedbacken i den öppna frågan som behandlade vad deltagarna anammade under kursen svarade flera att de fått nya synvinklar på sitt eget och andras agerande. Som förbättringsförslag till kommande fortbildningsdagar önskades fler praktiska exempel för att belysa problemet mer ingående. Materialet önskades vara skrivet med större text för senare bruk.

10. DISKUSSION OCH KRITISK GRANSKNING

Eftersom våra resultat grundar sig på både enkätanalys och intervjuanalys, finns möjligheten att de resultat vi kommit fram till avviker en del från varandra. Eftersom antalet personer som svarat på enkäterna var betydligt flera, finns det större variation i de svaren. Men intervjufrågorna var öppna frågor, vilket lett till att respondenterna fått svara på frågorna med sina egna ord.

Likheter kunde dock hittas. De flesta hade varit nöjda med Arcadas utbildningsdagar inom projektet ”Kompetent i arbetslivet”. I enkätundersökningen kom det fram att vissa ville att det skulle vara fler pauser under utbildningsdagarna och att texten på undervisningsmaterialet skulle vara större; något som inte nämndes i intervjuerna. Orsaken till detta var troligen att bland de fyra sjukskötare som intervjuades inte fanns någon som ansåg att pauserna var för få eller texten för liten. Dessa kommentarer är ändå av stor betydelse när det är fråga om att motivera folk att vidareutbilda sig.

Om föreläsningarna är tråkiga och man inte ser till tavlan för att texten är för liten, resulterar det i att det som lärs ut går personerna förbi. För att alla deltagare ska ha en så stor nytta av kurser som möjligt krävs det av föreläsaren att ta alla dessa saker i betrak-

tande. Ser inte deltagaren vad det står på tavlan eller är så trött för att det inte finns tillräckligt med pauser kan personen inte heller förväntas lyssna aktivt på det föreläsaren har att säga eller snappa upp nyttig information. En lyckad utbildningsdag skall kännas lyckad från både föreläsarens och deltagarnas perspektiv; alla ska känna att de fått ut någonting av utbildningen.

Deltagarnas egen aktivitet under fortbildningarna spelar en viss roll. Det finns de som är aktiva och ställer frågor eller deltar i diskussionerna och så finns det de som inte gör det. Aktiviteten bland deltagarna kan mycket påverka hur fortbildningarna värderas efteråt. Har föreläsaren ensam fått stå för allt pratande under föreläsningen kan fortbildningen te sig mycket tråkig och oengagerade. En fungerande föreläsning är en interaktion mellan föreläsaren och deltagarna där de byter tankar och idéer om ämnet. Många gånger kan det vara så att föreläsaren måste lämna bort något ur sin föreläsning på grund av tidsbrist, men då kan någon deltagare ta upp det i diskussionen efter föreläsningen. Genom att deltagarna är aktiva kan de även dela tankar med andra deltagare som kan leda till nya insikter inom vården. Det är genom att aktivt berätta om vad man själv upplevt som man delar med sig av sina egna erfarenheter.

Eftersom syftet med examensarbetet var att undersöka hur deltagare i fortbildningsdagar har haft nytta av att vidareutbilda sig, hoppas vi att Arcada i projektet ”Kompetent i arbetslivet” genom detta arbete får en insikt i hur utbildningsdagarna upplevs. I enkätsvaren kommer de generella åsikterna om utbildningsdagarna fram vilka berättar om huruvida attityd sjukskötare har gentemot projektets utbildningsdagar. I intervju svaren kommer det mer fram hur den nya kunskapen kan adapteras till arbetsplatserna och hur behovet av vidareutbildningar tas emot på arbetsplatser.

Arcada kan ha nytta av att bekanta sig med de förändringsförslag som respondenterna i enkäterna och intervjuerna har framfört för att i framtiden ytterligare förbättra utbildningsdagarna, i huvudsak utbildningsdagarna inom projektet ”Kompetens i arbetslivet”. Genom att ta respondenternas förslag i betraktande är det möjligt för Arcada inom projektet att göra utbildningsdagarna mer intressanta och deltagarvänliga och då kan även antalet deltagare som är intresserade av Arcadas fortbildningar öka.

Eftersom detta examensarbete enbart poängterar Arcadas utbildningsdagar inom projektet ”Kompetens i arbetslivet finns det fortfarande ett stort område inom fortbildningarnas värld som är outforskad. Idéer till framtida forskning skulle kunna vara att undersöka i vilken art av kurser vårdare vill delta i. Det skulle även kunna undersökas i vilka ämnen och områden inom vården som vårdarna känner att det är viktigast att vidareutbilda sig i. Det skulle även kunna finnas möjlighet för deltagarna att själva påverka vilka inlärningsmetoder som de vill ha under en fortbildning, detta så att de kan känna att de fått ut allt som går att få ut från utbildningen.

Omvårdnaden inom sjukvården skall vara evidensbaserad. Kritisk granskning av facktexter är en viktig del för att se om en undersöknings resultat bör förverkligas i kliniskt kontext. En artikel kan vara publicerad utan att vara granskad och kan ha tvivelaktiga resultat. Kritisk granskning bör göras av rapportens alla olika delar, dvs. val av syfte, problemställning, forskningsdesign, metodval, resultat mm. Genom en kritisk analys framställs rapportens svaga och starka sidor. (Polit m.fl. 2001 s. 413-414) En kritisk granskning bör kunna fungera som feedback till författaren. För vårdare är det viktigt att undersöka hur författaren tolkat resultaten och om resultaten har tillfört något nytt. (Polit m.fl. 2001 s. 63-65)

En kritisk granskning av tidigare forskning skall ta fasta på hur tidigare forskningar är använda i studien. Studiens bakgrundsfakta, ändamålsenliga sökord, även valet av databaser som författaren har använt sig av i sin sökning bör analyseras för att man ska kunna avgöra om studien har en tillräcklig vidd. (Polit m.fl. 2001. s. 136) Syftet och problemställningarna bör även ha en relevant koppling till teori och praktik. Det räcker inte att ämnet är intressant. (Polit m.fl. 2001. s. 416)

Hur författaren förverkligat de etiska principerna i studien är även en viktig del. Har författaren tagit fasta på etiken i studien och förutsett möjliga etiska dilemman och kunnat undvika dessa. (Polit m.fl. 2001 s. 418) Etiska överväganden i en rapport bör analyseras för att se ifall respondenterna blivit kränkta på något vis. I de etiska övervägandena bör det framgå ifall respondenterna fått tillräckligt med information och ifall de fått fel sorts

information. En kritisk granskning av etiska överväganden bör ta fasta på hur respondenternas anonymitet är säkrad och har författaren ansökt om lov av alla nödvändiga etiska instanser för studien. (Polit m.fl. 2001 s. 86)

Den slutliga diskussionen i studier bör också granskas. Är författaren medveten om restriktioner för studien. I diskussionen bör författaren ta fasta på ifall metodvalet var passande för undersökningen eller ifall en annan metod/design kunde ha belyst syftet bättre. (Polit m.fl. 2001 s. 419)

Eftersom vi undersökt ett så litet område av fortbildningar går det inte att generalisera svaren. Det går enbart att beakta resultaten i samband med Arcadas utbildningsdagar inom projektet ”Kompetent i arbetslivet”. Enkätsvaren är delvis reliabla; eftersom deltagarna har fått svara på frågor med svarsalternativ är det möjligt att svarsalternativen inte till 100 % motsvarade deltagarnas åsikter. Enkätsvaren ger dock en generell bild av vad de flesta deltagarna anser om projektets ”Kompetent i arbetslivet” utbildningsdagar. I intervjuerna har respondenterna svarat på öppna frågor; de har alltså sagt sin egen åsikt utan att påverkas av svarsalternativ. Det kan dock hända att intervjuaren omedvetet har påverkat respondenternas svarsalternativ, även om så inte var meningen. Respondenterna kan även ha känt sig osäkra i intervjusituationen då bandspelaren varit på så att deras svar i vissa fall var motstridiga.

Antalet respondenter till intervjuerna var bara fyra, ett ganska litet sampel för en undersökning. Detta berodde på att vi skicade ut ett tiotal brev till personer som deltagit i Arcadas utbildningar men så få svarade på breven.

Den möjligheten finns också att forskarna har tolkat svaren inkorrekt. Det är möjligt att forskarna har påverkats av sina egna åsikter och erfarenheter att forskarna har associerat (kanske hellre än reflekterat) svaren till egna tolkningar och på det viset misstolkat något respondenterna har sagt. Det kan även hända att det under transkriberingen av de inspelade intervjuerna föll bort någon nyansering eller att den misstolkades av intervjuaren så att den ursprungliga betydelsen ändrades.

Litteratursökningen gjordes en gång under arbetes gång. Eventuellt kunde en litteraturundersökning ha gjorts vid ett senare tillfälle, men eftersom antalet användbara artiklar som hittades ansågs tillräckligt stort gjordes endast en sökning. Sökorden som användes ansåg vi relevanta för syftet och även relevanta artiklar hittades. Artiklarna som användes var dels fackartiklar dels artiklar som berörde vårdares erfarenheter av vidareutbildningar. Vi ansåg att vårdares erfarenheter av lifelong learning gav nyttig information för arbetet, eftersom syftet var att undersöka vårdares åsikter om fortbildning.

I alla artiklar var man överens om att det är viktigt att vidareutbilda sig för att upprätthålla yrkeskompetensen. Detta sker i första hand genom fortbildning, där vårdarna kan öva upp sina färdigheter genom praktiska och teoretiska övningar. Lifelong learning är ett ofta använt uttryck som syftar på att vårdare har nytta av att hela tiden vidareutbilda sig eftersom branschen hela tiden förnyas och nya rön tillkommer. Genom att hålla sig à jour med branschens förändringar kan vårdaren i större grad undvika vårdmissstag och öka trivseln på avdelningen.

Genom att ha ett kritiskt förhållningssätt till ny information och arbeta på ett evidensbaserat sätt har vårdaren ett kompetent arbetssätt. Förutsättningarna för att uppfylla dessa krav bland vårdare är i dag bra, utbudet på fortbildningar är stort och omfattar olika områden inom vården. Det är därför önskvärt att inte enbart yngre sjukskötare vidareutbildar sig, utan att även äldre, som närmar sig pensionsåldern, deltar i kurser, eftersom ett kompetent arbetssätt är en grund för att ge god vård för de sjuka.

När vi funderade på vilken teoretisk bas vi skulle välja i relation till syftet steg Iris Wiktors doktorsavhandling naturligt fram. Valet att avgränsa undersökningen till fortbildningar som Arcada erbjuder berodde på att materialet delvis fanns färdigt för undersökningen. Syftet och problemställningarna hade vi från början delvis strukturerat innan vi började undersökningen eftersom vi fick använda oss av en färdig enkät, som delats ut redan innan vi inledde vår undersökning. Vi anser att intervjuerna som komplement var ett lyckat val. Vi anser att både intervju och enkät som datainsamlingsmetod funge-

rade bra, eftersom vi fick svar på våra frågeställningar. Dock hade vi problem att få vårdare att ställa upp som informanter till intervjuerna, vilket kan bero på tidpunkten. Vi skickade ut breven till potentiella informanter i början av juni 2011 vilket inte var den bästa tiden med tanke på semestrar.

Wiitakorpi's avhandling inspirerade till stort till intervjufrågorna. Wiitakorpi hade i sin avhandling undersökt vilken motivation vårdare har att vidareutbilda sig och i vilken mån speciellt äldre vårdare har motivation att delta i fortbildningar. Eftersom olika vårdmetoder ofta kommer till i vårdaryrket, klarar sig inte vårdaren genom en hel arbetskarriär utan att delta i fortbildningar. Arbetsgivarna är därför måna om att se till att arbetstagarna vidareutbildar sig för att kunna fortsätta arbeta. Intresset för yrket hålls starkt då motivationen att lära sig nytt leder till att vidareutbilda sig och öka sin kompetens. Ökad kompetens bland alla vårdare på en avdelning kan ses leda till en bättre trivsel på arbetsplatsen.

I vårt examensarbete anser vi att vi har kommit fram till samma resultat som Wiitakorpi, även om vi fokuserat vår undersökning på deltagare i Arcadas utbildningsdagar som genomförts inom ramen av projektet ”Kompetent i arbetslivet”.

Vi anser att vi har kunnat uppfylla de etiska kraven nämnda i kapitel 6. Även Arcadas etiska råd gav sitt godkännande för att göra denna undersökning.

Eftersom denna undersökning är gjord på uppdrag av Arcada inom projektet för ”Kompetent i arbetslivet”, tror vi att lärarna som arbetar inom projektet har nytta av undersökningen för kommande fortbildningar.

KÄLLOR

Arcada. 2007. *Kompetent i arbetslivet*. Hämtat: 30.4.2011

Tillgänglig: <http://info.arcada.fi/sv/kompetent>

Axelin, A. Ritmala-Castrén, M. Leino-Kilpi, H. 2011. *Etiikka tutkimustiedon käytössä*.

I: *Sairaanhoitaja – Sjuksköterskan* 5/2011, vol. 84, s. 38-40. ISSN:0785-7527

Cantell, I. et. al. (red.). 2007. *WSOY suomi-ruotsi-suomi sanakirja*. 10:e uppl.

Helsingfors: Werner Söderström Osakeyhtiö. ISBN 978-951-0-31904-8. 1144 s

Casey, D. & Clark, L. 2009. Professional development for registered nurses. I: *Nursing*

Standard. December 16 2009, vol. 24, No 15-17. s. 35-38.

Crocker, S. V. 2009. Fall into lifelong learning. I: *New Hampshire Nursing News*. vol.

32. No 4. s. 5. ISSN: 0029-6538

DePoy, E. & Gitlin L. 1999. *Forskning – en introduktion*. Lund: Studentlitteratur. ISBN

91-44-00170-3. 373 s

Ejlertsson, G. 2005. *Enkäten i praktiken – En handbok i enkätmetodik*. Andra upplagan.

Lund: Studentlitteratur. ISBN91-44-03164-5. 157 s

- Esaiasson, P. 2004. *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Andra upplagan. Stockholm: Norstedts juridik. ISBN 91-39-10611-X. 470 s
- EURA. 2007. *Administrationssystemet för EU:s strukturfonder Programperioden 2007–2013. Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman projektin kuvaus* Hämtad: 30.4.2011
- Tillgänglig: www.eura2007.fi/rrtiepa/projekti.php?projekтикoodi=S10994
- Hansen, H. J. 2007. *The value chain and life-long learning*. VIA University Collage, Denmark.
- Headley, C. H. 2006. Setting the Stage for Professional Development. I: *Nephrology Nursing Journal*. September-Oktober 2006, vol. 33, No 5. s. 517-529.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. *Tutkimushaastattelu – teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsingfors: Yliopistopaino. ISBN 951-570-458-8. 213 s.
- Holme, I. & Solvang, B. 1997. *Forskningsmetodik – Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Andra upplagan. Lund: Studentlitteratur. ISBN 91-44-00211-4. 360 s.
- Jacobsen, I. 2007. *Förståelse, beskrivning och förklaring – Introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur. ISBN 978-91-44-00638-3. 316 s.
- Jenkins, A. 2006. There's no need to stop. I: *Nursing standard*. vol. 20. No 18. s. 72. ISSN 0029-6570

- Kumar, R. 1999. *Research Methodology – A step-by-step guide for beginners*. Tredje upplagan. London: SAGE publications Ltd. ISBN 7619-6213-1. 415 s.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. 2009. *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Andra upplagan. Lund: Studentlitteratur. ISBN 978-91-44-05598-5. 370 s.
- Marander-Eklund, L. Illman, R. Henriksson, B. 2004. *Metodkompassen – kulturvetarens metodbok, Religionsvetenskapliga skrifter*. Åbo: Åbo Akademi. ISSN 0780-1270. 300 s.
- McFadden, J J. & Thiemann, L J. 2009. Evidence-Based Practice for Lifelong Learning. I: *AANA Journal*. December 2009, vol. 77, No 6. s. 423-426.
- Nursing BC. 2008. From nursing student to RN: lifelong learning and continuing competence starts here!. I: *Nursing BC*. vol. 40. No 2. s. 27. ISSN: 1185-3638
- Nyyssölä, K. & Hämäläinen, K. 2001. *Lifelong learning in Finland – The extent to which vocational education and training policy is nurturing lifelong learning in Finland*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities 2001. ISBN 92-896-0078-0. 98 s.
- Olsson, H. & Sörensen, S. 2007. *Forskningsprocessen – Kvalitativa och kvantitativa perspektiv*. Andra upplagan. Stockholm: Liber. ISBN 978-91-47-084808-1. 190 s.

Polit, D F. Beck, C T. Hungler, B P. 2001. Essentials of Nursing reasearch – Methods, Appraisal, and Utilitzation. Femte upplagan. Philadelphia: Lippincott. ISBN 0-7817-2557-7. 524 s.

Sairaanhoitajaliitto. *Verkkoportfolion kokoaminen*. Hämtat: 24.3.2012 Tillgänglig: www.sairaanhoitajaliitto.fi/amatilliset_urapalvelut/uraportti/verkkoportfolio/verkkoportfolion-kokoaminen/

Tast, M. 2011. Kompetent i arbetslivet. I: *Vård i fokus* 1/2011. s. 20-21.

Widerberg, K. 2002. *Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur. ISBN 91-44-01828-2. 232 s.

Wiitakorpi, I. 2006. *Ammatillisen osaamisen tukeminen muuttuvissa toimintaympäristöissä – Tutkimus ikääntyvien työntekijöiden näkökulmasta*. Åbo: Åbo Akademis förlag, 2006. ISBN 951-765-312-3. 255 s.

Bilaga 1: Kort sammanfattning av vetenskapliga artiklar

Databas	Sökord	Träffar	Artikel	Författare	Kort sammanfattning
Ebsco (CINAHL) 23.3.2011	lifelong learning AND nursing	123	Fall into Lifelong Learning	Crocker, Susan Vorce	Till en vårdares yrke hör det till att hela tiden vidareutbilda sig för att öka på yrkeskunskapen och jobba självständigt. För att växa yrkesmässigt och bidra till vårdyrkets professionalism krävs det att vårdarna använder sig av innovation, delaktighet och bedömning. Dessa tre komponenter tillsammans med ett kritiskt tankesätt är byggstenar för en bra vårdare och ökar på välmående för inte bara patienterna utan även hela yrkesgruppen.
Ebsco (CINAHL) 23.3.2011	lifelong learning AND nursing	123	Lifelong learning in Finland -The extent to which vo- cational edu- cation and training poli- cy is nurtur- ing lifelong learning in	Nyysölä, Kari & Hämäläinen , Kimmo	Finlands utbildningssektor är uppbyggd så att det är möjligt för alla invånare oberoende ålder att skola sig inom intresseområdet. Detta uppnås genom hög standard på utbildningen och inlärningssätten samt många och bra möjligheter att gå på utbildningar speciellt bland de vuxna invånarna. Redan 1995 introducerades <i>the national strategy for education, training and</i>

			Finland		<i>research in the information society</i> , vilken lägger upp riktlinjer för hur utbildningen ska organiseras på 2000-talet.
Ebsco (CINAHL) 23.3.2011	lifelong learning AND nursing	123	Professional development for registered nurses	Casey, Deborah & Clark, Liz	Den allmänna tanken i dag är att vårdpersonal ska vidareutbilda sig för att upprätthålla ett yrkesmässigt kunnande. Samtidigt har det bland vårdare blivit allt mer allmänt att intressera sig för vidare akademiska studier inom vård. Tanken bakom artikeln är att presentera möjligheten för akademiska studier för den arbetande vårdaren och förbereda personer för fortsatta akademiska studier.
Ebsco (CINAHL) 23.3.2011	lifelong learning AND nursing	123	Evidence- Based Prac- tice for Life- long Learn- ing	McFadden, John J. & Thiemann, Lisa J.	I undersökningar gjorda de tre senaste decennierna kan man konstatera att ca 98 000 dödsfall inom vården orsakas av mänskliga fel och brister. För att minska på dessa tal har man kommit upp med ett system kallat Evidence-Based Practice (EBP). Systemet bygger på tre grundpelare; ordentliga forskningsbevis, klinisk expertis samt patienternas inställning och vär-

					de. Med hjälp av dessa tre grunder kan vårdaren hålla ett kritiskt arbetssätt som leder till god vård och minskade dödsfall orsakade av mänskliga fel.
Ebsco (CINAHL) 23.3.2011	lifelong learning AND nursing	123	The value chain and life-long learning	Hansen, Hans Jörn	Som en del av en yrkeskår förväntas det att arbetaren utbildar sig. För att uppnå de bästa resultaten gäller dock kombinationen där arbetaren utbildar sig för sin egen skull för att uppnå erkännande samt yrkesmässigt där strategin är uppbyggd på kompetens som behövs i organisationen. En kombination av dessa två har visat sig vara den bästa motivationen för inläring. <i>“The value chain identifies where the value is added in an organisation and links the process with the main functional parts of the organisation”</i> (Porter, 1985)
Ebsco (CINAHL) 23.3.2011	lifelong learning AND nursing	123	Setting the Stage for Professional Development	Headley, Carol H.	Målet är att uppmuntra vårdare till att medverka i professionell utveckling för att uppnå yrkesmässig belåtenhet, självmedvetenhet samt förbättra vårdens utbud. Vårdare jobbar i grupp och självständigt i direkt kontakt

					<p>med patienter samtidigt som de uppdaterar vårdstandarden och upprätthåller vården på dess höga nivå. Idag gäller det att hänga med i utvecklingen både teknologiskt och kunskapsmässigt. Det som motverkar framskridningen är dock bristen på finanser vilket i värsta fall kan leda till nedskärningar som påverkar kvalitén på vården.</p>
<p>Ebsco (CINAHL) 23.3.2011 www.crnbc.ca Hämtad: 24.3.2011</p>	<p>lifelong learning AND nursing</p>	123	<p>From Nursing Student to RN -Lifelong learning and continuing competence starts here!</p>	Nursing BC	<p>För en vårdstuderande kan det vara svårt att ta det stora steget mellan studier och yrkesliv. Den nyutexaminerade sjuksköterskan Sajida Shaikh, som artikeln handlar om, menar att fortsatt kompetens bygger på att upprätthålla de kunskaper man redan har och att bygga på det som man är intresserad av och dukig på. Att hålla sig a jour med de nya rönen inom vården är viktigt.</p>
<p>Ebsco (CINAHL) 23.3.2011</p>	<p>lifelong learning AND nursing</p>	123	<p>There's no need to stop</p>	Jenkins, Alison	<p>Tidigare trodde man att inläringen slutar när man får sin examen. Under senare tid har man dock börjat förstå att inläringen håller på hela livet. Detta</p>

					<p>gäller inte enbart kurser som man kan gå på utan att reflektivt tänka igenom vardagliga uppgifter och försöka förbättra dem. Inläring stimulerar till att se alternativa lösningar på problem och torde täppa till gapet mellan de olika generationerna av vårdare. Även äldre vårdare som närmar sig pensionen har nytta av att gå på vidareutbildningar; saker som lärs ut på utbildningar kan även användas för att uppfostra patienter i ett vårdande syfte.</p>
--	--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Bilaga 2: Informationsbrev till informant/försöksperson och event. Andra berörda parter på de språk som kommer att användas samt informerat samtycke på de språk som kommer att användas

Bästa mottagare

Vi är två sjukskötarstuderande från Arcada – Nylands svenska yrkeshögskola, som jobbar med vårt slutarbete. Vårt arbete ingår i skolans projekt ”Kompetens i arbetslivet” i vilket ingår professionell kompetens, säkerhet i arbetet och livslång inläring ”lifelong learning”. Vårt arbete handlar om utbildningsdagar som Arcada ordnar för sjukskötare på fältet.

Vi undrar om Ni är intresserad att medverka i vårt slutarbete genom att låta Er intervjuas gällande Era åsikter om utbildningsdagarna Ni deltagit i. Med hjälp av era svar kan Arcada i framtiden förbättra och utveckla innehållet i utbildningsdagarna.

Allt material som vi får från intervjuerna kommer att behandlas sekretessbelagt och ses endast av oss författare och vår handledare. Ingen utomstående kommer att ha tillgång till råmaterialet. I det färdiga arbetet kommer informanterna att vara anonyma.

Om det finns någonting Ni undrar över i fråga om arbetet, etiska synsätt, sekretessen eller projektet kan Ni kontakta oss författare eller vår handledare. I slutet av brevet finns våra kontaktuppgifter.

Om Ni är intresserade att medverka ber vi Er kontakta oss författare senast
---.---.-----.

Vi tackar för Ert intresse och hoppas att Ni ställer upp för en intervju. Medverkan är frivillig.

Hyvä vastaanottaja

Olemme kaksi sairaanhoitajaopiskelijaa Arcadasta – Uudenmaan ruotsinkielisestä ammattikorkeakoulusta, ja teemme lopputyömme. Työmme on osa koulun projektista ”Kompetens i arbetslivet – Osaaminen työelämässä”, johon sisältyy ammattimainen osaaminen, turvallisuus työssä ja elinikäinen oppiminen ”lifelong learning”. Meidän työmme käsittää koulutuspäivistä joita Arcada tarjoaa työssäkäyville sairaanhoitajille.

Tiedustelemme jos Olisitte kiinnostunut osallistumaan meidän lopputyön haastatteluosioon, jossa kysymme mielipiteitänne koulutuspäivistä, joihin Olette osallistunut. (Teidän vastauksenne perusteella Arcada voi kehittää ja parantaa koulutuspäiviään.)

Kaikki materiaali, jonka saamme haastatteluista tulemme käsittelemään luottamuksellisesti ja vain me kirjoittajat ja ohjaajamme tulemme näkemään perusmateriaalin. Kukaan muu ei saa nähdä sitä. Valmiissa työssä kaikki vastaajat tulevat olemaan nimettömiä.

Jos Teillä on jotain kysyttävää lopputyöstä, eettisistä näkökulmista, luottamuksellisuudesta tai projektista Voitte ottaa yhteyttä meihin kirjoittajiin tai ohjaajaamme. Kirjeen lopussa löydätte yhteystietomme.

Jos Olette kiinnostunut osallistumaan haastatteluun, pyydämme Teitä otamaan yhteyttä viimeistään --.---.-----.

Kiitämme kiinnostuksestanne ja toivomme Teidän osallistuvan haastatteluun. Osallistuminen on vapaaehtoista.

Informerat samtycke

Intervjuerna kommer att vara systematiska intervjuer. Intervjuerna kommer att bandas in och skrivas ut ordagrant. Banden kommer att höras av enbart författarna och handledaren. Informanternas namn nämns inte under något skede av forskningsprocessen.

Arbetet där intervjuerna ingår kommer att presenteras vid Arcada och kommer att publiceras på internet.

Medverkan är frivillig och man kan dra sig ur när som helst utan att uppge någon orsak.

Jag har fått tillräcklig information om projektet, förstått informationen och medverkar frivilligt.

Ort och datum _____

Namn _____

Namnförtydligande _____

Ilmoitettu suostumus

Haastattelut tulevat olemaan systemaattisia haastatteluja. Haastattelut tullaan äänittämään ja kirjoittamaan sanantarkasti ylös. Ainoastaan kirjoittajat ja ohjaaja tulee kuulemaan äänitteet. Haastateltujen nimet eivät missään muodossa tule julki.

Lopputyö johon haastattelut sisältyvät tullaan esittelemään Arcadassa ja työ tullaan julkaisemaan Internetissä.

Osallistuminen on vapaaehtoista ja voi vetäytyä pois projektista milloin tahansa antamatta mitään syytä.

Olen saanut riittävästi tietoa projektista, olen ymmärtänyt tiedon ja tulen osallistumaan.

Paikka ja päivämäärä _____

Nimi _____

Nimenselvennys _____

Bilaga 3: Instrument för datainsamling på de språk som kommer att användas

Intervjufrågor/Haastattelukysymyksiä

1. På vilka utbildningsdagar har Ni varit och vad har Ni fått ut av dem?/ Millä kouluspäivillä Olette ollut ja mitä Olette saanut niistä irti?
2. Vilket utbildningssätt tycker Ni att är mest givande, te. x. simulering, diskussioner, föreläsningar, grupparbeten osv.?/ Mikä koulutusmuoto on Teistä antoisin, esim. simulaatio, keskustelut, luennot, ryhmätyöt jne.?
3. Vad har Ni haft för konkret nytta av vidareutbildning i Ert arbete? Mitä konkreettista hyötyä Teillä on ollut Työssänne lisäkoulutuksista?
4. Har Er arbetsgivare varit positivt inställd på att låta Er gå på utbildningar?/ Onko työnantajanne positiivisesti kannattanut Teidän osallistumisestanne koulutuksiin?
5. Har Ni fått stöd av arbetsgivaren att gå på utbildningar?/ Oletteko saaneet tukea työnantajalta mennääksenne koulutuksiin?
6. Har Ni blivit säkrare på Ert arbete efter att Ni gått på vidareutbildning?/ Oletteko tullut varmemmaksi työssänne käytyänne koulutuksissa?
7. Har det varit lätt att tillämpa det Ni lärt Er till arbetsuppgifterna?/ Onko oppimanne ollut helppo soveltaa työtehtäviin?
8. Finns det något Ni skulle vilja förbättra på utbildningstillfällena?/ Onko olemassa jotain jonka haluaisitte parantaa koulutustilaisuuksissa?

Bilaga 4: Enkät



ARVIOINTI

Opettaja/luennoitsija: Patrik Nyström Päivämäärä: 19.05 2011

Valitse mielipiteesi mukaan asteikolla 5 – 1 (5= täysin samaa mieltä, 1= täysin eri mieltä)

1. Olen itse

osallistunut aktiivisesti keskusteluihin luentojen aikana

5 4 3 2 1

edesvaikuttanut positiiviseen oppimisilmapiiriin

5 4 3 2 1

2. Luennot ovat antaneet minulle uutta tietoa

5 4 3 2 1

3. Opettaja / luennoitsija

hallitsee alueensa

5 4 3 2 1

luennoi ja selittää niin että ymmärrän

5 4 3 2 1

5. Parannusehdotuksia kyseisen koulutuksen kehittämiseksi _____

Kiitos arvioinnistasi!