



## **FoU-rapport 64:2010**

# **”Att få alla med på tåget”**

- kritiska faktorer för implementering av metodverktyg inom demensvården

***Ingela Larsson Kindeland  
Susanne Sundström***

Handledare: Bo Davidson

LINKÖPINGS UNIVERSITET  
Institutionen för beteendevetenskap och lärande  
Programmet för personal- och arbetsvetenskap

FoU Centrum för vård, omsorg och socialt arbete  
Kommunerna i Linköping, Mjölby, Motala, Kinda, Ydre och Åtvidaberg  
samt Linköpings universitet



## **Förord**

Denna FoU-rapport är från början en kandidatuppsats i HRM/HRD, skriven inom ramen för Personal- och arbetsvetenskapliga programmet vid Linköpings universitet. Vi valde att skriva vår uppsats i samarbete med FoU-projektet Lärcenter för en god demensvård, eftersom vi har ett stort intresse för äldreomsorgsfrågor och även viss förförståelse på området. Vi var också nyfikna på att få ta del av hur ett FoU-projekt fungerar och vara en del i ett större sammanhang. Dessutom ville vi att vår uppsats skulle bidra med något konkret och vara till hjälp för en verksamhet som vi tror på.

Vi vill på detta sätt rikta ett tack till alla som gjort det möjligt för oss att genomföra denna studie. Bland dem finns vår kontaktperson på Lärcenter, Liselotte Björk, som varit oss till stor hjälp i förarbetet till vår studie och bidragit med värdefull information och ett stort intresse under processens gång. Ett stort tack riktar vi också till alla de inspiratörer som låtit sig intervjuas av oss, samt de medarbetare som deltagit i vår enkätundersökning och därmed försett oss med det material som vi arbetat utifrån. Sist men inte minst riktar vi ett stort tack till vår handledare, Bo Davidson, som varit oss behjälplig på alla sätt som vi behövt. Han har visat oss ett stort engagemang och ett stort tålamod samt givit oss konstruktiv feedback som hjälpt oss framåt i processen.

Det har varit en intressant, spännande och lärorik tid som vi har arbetat med denna rapport och vi hoppas att vårt arbete ska kunna vara till nytta för Lärcenter i deras fortsatta arbete. Vi önskar dem stort lycka till i det fantastiska arbete som de gör!

*Ingela Larsson Kindeland och Susanne Sundström*



## **Sammanfattning**

Behovet av att ständigt lära och att utvecklas är idag nödvändigt inom de flesta branscher. Lärande på arbetsplatsen är ett komplext fenomen som påverkas av många olika faktorer, som exempelvis den lärandemiljö och verksamhetskultur som råder på den aktuella arbetsplatsen. För att möta detta behov inom äldreomsorgen i Linköpings kommun bedrivs ett FoU-projekt, Lärcenter för en god demensvård. Lärcenter arbetar med att skapa ett gemensamt arbetssätt för en god demensvård genom att implementera fem metodverktyg. Till sin hjälp har de ett nätverk av så kallade inspiratörer, undersköterskor eller vårdbiträden som arbetar ute i verksamheten.

Syftet med denna studie är att utifrån medarbetarnas och inspiratörernas perspektiv belysa Lärcenters implementeringsarbete och hur deras modell för detta arbete praktiskt fungerat fram till idag, samt vilka faktorer som påverkat implementeringen. Vidare belyses hur Lärcenter kan arbeta med att utveckla, eventuellt förändra och förbättra sin implementeringsmodell för framtiden.

I denna studie har två olika datainsamlingsmetoder använts, dels kvalitativa semistrukturerade intervjuer och dels en enkätundersökning med frågor av kvalitativ karaktär. Det har framkommit att lärandemiljön ser olika ut i de olika verksamheterna och att detta påverkar hur det arbetas med verktygen. Vidare visar det sig att det finns vissa skillnader mellan hur tillsvidareanställda och vikarier ser på implementeringsarbetet. Resultatet visar att Lärcenter i stor utsträckning har lyckats mycket bra med sitt implementeringsarbete av de fem metodverktygen.



# Innehållsförteckning

1. INLEDNING .....	1
1.1 Syfte.....	3
1.2 Frågeställningar .....	4
1.3 Centrala begrepp.....	4
1.4 Avgränsning .....	4
2. BAKGRUND .....	5
2.1 FoU-centrum för vård, omsorg och socialt arbete .....	5
2.2 Lärcenter för en god demensvård.....	6
2.3 Tidigare FoU-rapporter i anslutning till Lärcenter för en god demensvård .7	
2.3.1 Alltid en fot i verksamheten.....	7
2.3.2Handledning som lärande- och utvecklingsform .....	7
2.3.3 Demensutbildning steg ett, två & tre .....	7
2.4 Modeller för kunskapsspridning för att främja lärande .....	8
3. TEORETISK REFERENSRAM.....	11
3.1 Implementering .....	11
3.2 Lärande.....	12
3.2.1 Illeris tre dimensioner av lärande.....	12
3.2.2 Lärandets loopar .....	13
3.2.3 Anpassningsinriktat/reproduktivt och utvecklingsinriktat lärande ....	14
3.2.4 Utförandets logik och utvecklingens logik .....	15
3.2.5 Organisatoriskt lärande .....	15
3.3 Några villkor för lärande .....	16
3.4 Tidigare forskning om lärande i omsorgsarbete, samt utvecklingsprojekt inom FoU-centrum .....	17
3.4.1 Två verksamhetskulturer – två lärandemiljöer.....	17
3.4.2 En analys av några projekt inom FoU-centrum .....	18

4. METOD.....	19
4.1 Val av metod .....	19
4.2 Urval och undersökningsgrupp .....	19
4.3 Datainsamlingsmetod .....	20
4.4 Utarbetande av mätinstrument .....	20
4.4.1 Enkätkonstruktion .....	21
4.4.2 Intervjuguide .....	21
4.5 Genomförande av enkät och intervjuer .....	22
4.5.1 Praktiska förberedelser.....	22
4.5.2 Genomförande av enkät .....	22
4.5.3 Genomförande av intervju.....	22
4.6 Bearbetning av data.....	23
4.6.1 Bearbetning av enkät.....	23
4.6.2 Bearbetning av intervju .....	24
4.6.3 Triangulering av resultaten från intervjuer och enkät.....	24
4.7 Etiska aspekter.....	24
4.8 Metoddiskussion.....	25
4.8.1 Bortfall.....	25
4.8.2 Kvalitetsaspekter .....	26
4.8.3 Övriga reflektioner .....	27
5. RESULTAT.....	29
5.1 Resultat enkät .....	29
5.1.1 Bakgrundsfrågor.....	29
5.1.2 Allmän kännedom om Lärcenter och inspiratören.....	29
5.1.3 Medarbetarnas syn på arbetet med de fem metodverktygen.....	30
5.1.4 Medarbetarnas syn på implementeringsarbetet.....	32
5.1.5 Signifikanta skillnader mellan vikarier och tillsvidareanställda samt mellan vårdbiträden och undersköterskor .....	34
5.2 Resultat intervju .....	35
5.2.1 Bakgrundsfrågor.....	35
5.2.2 Inspiratörsrollen .....	35
5.2.3 Inspiratörernas syn på arbetet med de fem metodverktygen .....	37

5.2.4 Inspiratörernas syn på arbetet med implementeringen .....	38
5.2.5 Hinder och möjligheter, förändring och förbättring .....	39
5.3 Sammanfattning av resultat från enkät och intervju .....	40
5.3.1 Hur uppfattar medarbetare och inspiratörer i de olika verksamheterna arbetet med de fem metodverktygen för en god demensvård? .....	40
5.3.2 Hur upplever medarbetare och inspiratörer i de olika verksamheterna att implementeringen av det första metodverktyget – Levnadsberättelsen – har fungerat? .....	41
5.3.3 Hur ser lärandemiljön ut i de olika verksamheter som omfattas av Lärcenters implementeringsmodell? .....	41
6. DISKUSSION .....	43
6.1 Resultatdiskussion .....	43
6.1.1 Medarbetarnas och inspiratörernas syn på arbetet med de fem metodverktygen .....	43
6.1.2 Medarbetarnas och inspiratörernas syn på implementeringsarbetet ..	45
6.1.3 Medarbetarnas och inspiratörernas lärandemiljö kopplat till upplevelse av stöd, delaktighet och tid i implementeringsarbetet .....	47
6.2 Slutsatser .....	49
6.2.1 Hur kan Lärcenter för en god demensvård arbeta vidare med att utveckla, eventuellt förändra och förbättra sin implementeringsmodell för framtiden? .....	49
6.2.2 Slutord .....	51
6.3 Förslag till vidare forskning .....	52

## **REFERENSLISTA**

## **BILAGOR**

1. Missiv
2. Enkät
3. Intervjuunderlag
4. Mailutskick



# 1. INLEDNING

I dagens flexibla arbetsliv betonas det alltmer vikten av ett kontinuerligt lärande på arbetsplatsen. Behovet av att ständigt lära och utvecklas i sitt arbete och därmed i sin yrkesroll är idag en nödvändighet men också en självklarhet inom de allra flesta branscher (Backlund, Hansson & Thunborg, 2001). Det verksamhetsnära lärandet på arbetsplatsen är också en förutsättning för ett organisatoriskt lärande, en typ av lärande som många organisationer idag eftersträvar (Docherty, 1996). Lärande på arbetsplatsen är ett komplext fenomen som påverkas av många olika faktorer. Detta är dessutom en del av den lärandemiljö och verksamhetskultur som råder på den aktuella arbetsplatsen (Ellström & Ekholm, 2004). Dessutom måste det finnas och utvecklas kunskap i organisationen. Det måste finnas kanaler för att kunna sprida och implementera denna kunskap och den ska vara lättillgänglig, begriplig och användbar. Traditionella former av forskning har inte kunnat möta detta praktiskt drivna kunskapsbehov utan har varit mer inriktad på ett teoretiskt kunskapsintresse (Thor, Ellström, Ekholm, Ellström & Rönnqvist, 2006).

Ett sätt att sammanfoga den traditionella forskningen med den verksamhet där forskningen behövs och ska användas, och därmed skapa möjligheter till ett verksamhetsnära lärande, är att nya former för kunskapsbildning organiseras utanför universitet och högskolor (Thor et al, 2006). Svensson, Brulin, Ellström och Widegren (2002) förespråkar en interaktiv forskning. De menar att forskning i ett samspel mellan forskare och praktiker kan fungera utvecklingsinriktat på samma gång som det kritiska perspektivet och ambitionen att bidra till den långsiktiga teoriutvecklingen behålls. Ett FoU-centrum, där FoU står för Forskning och Utveckling, fungerar som en sådan länk mellan forskarsamhället och till exempel kommuner, landsting och privata företag (Thor et al, 2006). I Linköping finns sedan 2000 ett sådant FoU-centrum för vård, omsorg och socialt arbete, som vi fortsättningsvis i detta arbete emellanåt kommer att benämna endast som FoU-centrum. FoU-centrum är ett brett samarbete inom det samlade vård- och omsorgsområdet mellan Linköpings universitet, Linköpings kommun, kommunerna Åtvidaberg, Mjölby, Ydre, Kinda och Motala, samt ett antal privata vårdföretag. Vård- och omsorgssektorn och inte minst äldreomsorgen är verksamhetsområden som befinner sig under ett starkt förändringstryck. Dessutom är delar av den konkurrensutsatt och det sker löpande upphandlingar. Vårdbehovet i äldreomsorgen växer och förändras och därmed är också verksamheten i ständig utveckling och förändring. Detta inte minst inom den renodlade demensvården, där antalet platser och därmed även antalet anställda har ökat under 2000-talet (Socialstyrelsen, 2009). En demenssjukdom går som regel inte att bota, den vård som ges inriktas på att lindra symptom och på olika sätt kompensera för de olika funktionsnedsättningar som sjukdomen innebär. Detta görs genom att på olika sätt

underlätta för individen i vardagen och därmed ge en så god livskvalité som möjligt. En viktig del i detta arbete är också att ge stöd till de anhöriga.

Centralt i FoU-centrum är ett gränsöverskridande, kunskapsutvecklande och verksamhetsnära arbetssätt där personal skall kunna ges möjlighet att utveckla och pröva sina egna idéer genom att arbeta med dem i FoU-projekt (Thor et al, 2006). Kunskapen skall därmed kunna utvecklas i ett nära samarbete mellan forskare och praktiker, utifrån ett ömsesidigt intresse för verksamheten och dess behov och förutsättningar. Lärcenter för en god demensvård är ett projekt som växt fram inom Linköpings kommunala äldreomsorg och som drivs inom ramen för FoU-centrum ("Lärcenter", 2010). Detta projekt kommer vi vidare i de flesta fall att benämna endast Lärcenter. Det är ett treårigt projekt som startade i oktober 2007. Lärcenters mål är bland annat att lyfta fram och sprida kunskap om bra arbetsmetoder för personal inom demensvård så att de ska kunna bemöta den demenssjuke och dennes anhöriga på ett bra sätt. De vill på detta sätt öka kvalitén i demensvården. Lärcenter samarbetar med Linköpings universitet och har en tydlig forskningsanknytning i sitt arbete, detta i enlighet med det interaktiva forsknings sättet som är centralt i FoU-centrum. Lärcenter arbetar med sex olika teman som bland annat berör anhörigstöd, utbildning, handledning och kunskapsspridning. Uppdraget för vår studie ligger under det tema som Lärcenter kallar "modeller för kunskapsspridning för att främja lärandet". I detta tema arbetas det bland annat med en implementeringsmodell i nio steg (se vidare figur 2.1) som ska användas av sju kommunala arbetsplatser inom demensboende, dagverksamhet och hemtjänst. Arbetsplatserna har vardera utsett en eller två inspiratörer, det vill säga en undersköterska/vårdbiträde som själv arbetar i verksamheten. Inspiratörerna träffas regelbundet i ett nätverk och ska fungera som spridare av Lärcenters idéer och material på sin respektive arbetsplats. Det som ska implementeras i dessa verksamheter, med hjälp av inspiratörerna, är de fem metodverktyg för en god demensvård som Lärcenter har valt att arbeta utifrån. Metodverktygen benämns: Levnadsberättelsen, Bemötande metoder, Reminiscens, Beröringsmassage och Musik och dans. Dessa fem genomtänkta verktyg genomsyrar hela Lärcenters arbete i samtliga teman och är till för att skapa ett gemensamt arbetssätt och öka kvalitén i demensvården.

De fem metodverktygen har dock redan funnits med i den kommunala omsorgsverksamheten under flera år, genom att en stor del av personalen har genomgått en demensutbildning där verktygen tagits upp. Målet med den satsning på implementering som nämnts ovan är därför att personalen på de aktuella enheterna ska arbeta ännu mer aktivt och kanske även på andra sätt än tidigare med dessa verktyg. Därför har nu implementeringen av dem påbörjats enligt en implementeringsmodell med en uttalad tidsram, där flera av de nio stegen också finns inplanerade så att det går att se hur arbetet är tänkt att löpa på över tid (se vidare figur 2.2). När vi härnäst nämner Lärcenters

implementeringsmodell, är det huvudsakligen den modell som illustreras i figur 2.2 som avses.

Tanken var att de fem metodverktygen skulle implementeras i de berörda verksamheterna ett och ett från september 2009 till april 2011. Fyra månader hade beräknats per verktyg i tidsplanen för implementeringsmodellen. På dessa fyra månader skulle verktyget inledningsvis presenteras och en föreläsning genomföras, och sedan skulle verktyget arbetas in praktiskt med hjälp av inspiratörerna ute på enheterna. Slutligen skulle verktyget utvärderas samtidigt som införandet av nästa verktyg skulle planeras. Under hösten 2009 har det även genomförts en workshop samt ett seminarium i samband med implementeringen av det första verktyget, som är Levnadsberättelsen. Ganska snart upptäcktes det att tidsplanen var för snävt tilltagen och att det praktiska arbetet ute på enheterna inte löpte på så smidigt som man tänkt sig från Lärcenters sida. Därför förlängdes arbetet med Levnadsberättelsen till att pågå även under våren 2010, efter önskemål från personalen i verksamheterna.

I Lärcenters egen utvärdering av processen så här långt, från 15 februari 2010, framkom under övriga reflektioner bland annat att de vill se över och förbättra implementeringsarbetet utifrån modellen men att de inte riktigt vet hur de ska göra detta. Vi har därför blivit ombudade att se över modellen och implementeringsarbetet överlag för att ringa in vad som eventuellt kan förbättras eller förändras i denna process, samt hur det i så fall skulle kunna genomföras.

## **1.1 Syfte**

Lärcenter för en god demensvård arbetar med att skapa och lära ut ett gemensamt arbetssätt för en god demensvård. Detta görs utifrån fem metodverktyg, arbetssätt, som skall läras och implementeras ett och ett i de olika verksamheterna. Verktygen är: Levnadsberättelsen, Bemötande metoder, Reminiscens, Beröringsmassage och Musik och dans.

Syftet med vårt arbete är att utifrån medarbetarnas och inspiratörernas perspektiv belysa Lärcenters implementeringsarbete och hur deras modell för detta arbete praktiskt har fungerat fram till idag. Eftersom verktygen redan har funnits med i verksamheterna under flera år vill vi som en del i detta belysa hur medarbetarna och inspiratörerna uppfattar arbetet med alla de fem metodverktygen. Vi är också intresserade av att ta reda på vilka olika faktorer i medarbetarnas och inspiratörernas lärandemiljö som påverkat implementeringsarbetet. Vidare vill vi resonera kring hur Lärcenter kan arbeta med att utveckla, eventuellt förändra och förbättra sin implementeringsmodell för framtiden.

## 1.2 Frågeställningar

Våra frågeställningar är:

1. Hur uppfattar medarbetare och inspiratörer i de olika verksamheterna arbetet med de fem metodverkyten för en god demensvård?
2. Hur upplever medarbetare och inspiratörer i de olika verksamheterna att implementeringen av det första metodverkytet – Levnadsberättelsen – har fungerat?
3. Hur ser lärandemiljön ut i de olika verksamheter som arbetar enligt Lärcenters implementeringsmodell?
4. Hur kan Lärcenter för en god demensvård arbeta vidare med att utveckla, eventuellt förändra och förbättra sin implementeringsmodell för framtiden?

## 1.3 Centrala begrepp

**Implementering:** En definition av implementering hittar vi hos Nutt (1986): *"Managers use implementation to make planned changes in organizations by creating environments in which changes can survive and take root"* (Nutt, 1986, s.233). Fokus ligger i Nutts definition på att skapa en miljö där förändringar kan överleva och slå rot, vilket vi tycker är en bra beskrivning av vad implementering faktiskt handlar om. Nationalencyklopedin ger oss förklaringsorden förverkliga, fullborda, genomföra och förse med verktyg. Denna definition av begreppet implementering är särskilt passande i detta sammanhang, dels för att Lärcenter försöker förverkliga och genomföra sina idéer om hur en god demensvård ska utföras och dels därför att de gör det genom att förse medarbetarna med just verktyg.

**Lärande:** Det finns många definitioner av lärande. Vi ser på lärande som en pågående förändringsprocess och denna syn definieras väl av Docherty (1996) på följande sätt: *"Lärande är en bestående förändring av inre och yttre beteende, föreställningar, kunskaper eller intellektuella färdigheter."* (Docherty, 1996, s 150). Ellström har definierat lärande som *"...relativt varaktig förändring hos en individ som ett resultat av individens samspel med sin omgivning..."* (Ellström, 1992, s 67) och vidare att lärande *"...befrämjar såväl individens som verksamhetens utveckling..."* (Ellström, 2004, s 17). Dessa definitioner anser vi illustrerar väl den betydelse som lärande har för oss i detta arbete.

## 1.4 Avgränsning

Implementering innebär en förändring som i sin tur innebär ett lärande. Eftersom det i vår undersökning inte rör sig om stora organisationsförändringar utan snarare en långsam attitydförändring, har vi valt att fokusera på lärandet snarare än på förändringsarbetet.

## **2. BAKGRUND**

*I detta kapitel beskrivs ingående bakgrunden till denna uppsats, genom en kort redogörelse för hur FoU-centrum för vård, omsorg och socialt arbete i Linköping växt fram samt hur projektet Lärcenter för en god demensvård kom till. Även tidigare FoU-rapporter som skrivits i anslutning till Lärcenter kommer kort att redovisas och därefter presenteras det tema vari denna undersökning ingår.*

### **2.1 FoU-centrum för vård, omsorg och socialt arbete**

Under vintern och våren 1998/1999 fördes en serie samtal mellan Linköpings kommun och forskare på Linköpings universitet (Thor et al., 2006). Under dessa samtal växte idén fram om att skapa ett FoU-centrum inom området vård och omsorg i Linköping. Ett väl fungerande samarbete fanns redan tidigare etablerat mellan kommunen och universitetet genom en rad olika samarbetsprojekt. Därför ansågs det finnas förutsättningar för ett mer varaktigt och långsiktigt samarbete i syfte att stärka både forskning och verksamhetsutveckling inom området. Behovet av forskning och utveckling sågs som stort, då vård och omsorg är ett verksamhetsområde i stor förändring, med knappa resurser och ett växande vårdbehov. FoU-centrum startade formellt sin verksamhet i januari 2000. Invigningen skedde i augusti samma år och då hade även ett antal grannkommuner samt privata utförare kommit med i samarbetet. Idag ingår Linköpings universitet, Linköpings kommun, kommunerna Åtvidaberg, Mjölby, Ydre, Kinda och Motala, samt ett antal privata vårdföretag i FoU-centrum.

FoU-centrum var tänkt att fungera som en neutral och opartisk länk mellan vård- och omsorgsverksamheten och universitetet (Thor et al., 2006). En av FoU-centrums centrala tankegångar är att arbeta över gränser och bygga nätverk mellan till exempel olika yrkesgrupper, verksamheter, myndigheter, utförare och kommuner. FoU-centrum betonar också det verksamhetsnära arbetet där vårdpersonal/praktiker och forskare arbetar tillsammans och för en dialog, ett interaktivt forskningssätt med det gemensamma intresset att stärka kunskapsbildningen och verksamhetsutvecklingen på området (Svensson et al., 2002). Projekt inom ramen för FoU-centrum kan initieras både från verksamhetshåll och från forskarhåll (Thor et al., 2006).

De övergripande mål som FoU-centrum antog från början och som ännu är aktuella är (Thor et al., 2006):

- *Att med utgångspunkt i aktuell och framtida samhällsutveckling skapa förutsättningar för en långsiktig kunskapsutveckling.*
- *Att genom samverkan mellan forskning och praktisk verksamhet stärka förutsättningar för och stimulera utveckling av kunskap*

*och verksamhet inom äldreomsorg, handikappomsorg och individ- och familjeomsorg.*

## **2.2 Lärcenter för en god demensvård**

Lärcenter för en god demensvård är ett projekt inom ramen för FoU-centrum för vård, omsorg och socialt arbete ("Lärcenter", 2010). Bakgrunden till Lärcenters tillkomst är att några undersköterskor såg behovet av handledning och utbildning av personal inom demensvård och därför började arbeta med detta. Genom deras arbete framkom även behovet av att lyfta den tysta kunskap som finns ute i verksamheten, nära vardagen, och därför startades Lärcenter hösten 2007 som ett FoU-projekt i samarbete med Leanlink (Linköpings kommunala utförare). Projektet är tänkt att löpa över tre år och kommer alltså enligt nuvarande plan att avslutas hösten 2010.

Lärcenters mål är bland annat att lyfta fram bra arbetsmetoder och arbetssätt och att sprida kunskap om dessa, att utveckla och förbättra verksamhetens kvalitet, samt fånga och tydliggöra den tysta kunskapen i verksamheterna. I visionen för framtiden finns tankar och önskemål om att Lärcenter ska bli en permanent verksamhet i kommunen och att det ska få en "stor betydelse för demensvårdens kvalitet och verksamhetsutveckling på en lokal, regional och nationell nivå" (Lärcenter – framtidsvision, 2010). I Lärcenter arbetas det med sex teman, som det satsats olika mycket tid på under olika perioder av projektiden. Dessa är:

1. Kundinflytande, socialt och meningsfullt innehåll i dagen
2. Anhörigstöd, samverkan med anhöriga
3. Demensutbildning
- 4.Handledning
5. Vetenskapligt arbetssätt, samverkan med universitetet, dokumentation av kunskap
6. Modeller för kunskapsspridning för att främja lärandet, samverkan med Mjölby kommun

Till sin hjälp i arbetet med dessa sex teman har ansvariga på Lärcenter valt att arbeta utifrån fem genomtänkta metodverktyg som ska bidra till ett gemensamt arbetssätt och öka kvalitén inom omsorgen om personer med demenssjukdom ("Lärcenter – våra verktyg", 2010). De fem metodverktygen beskrivs kortfattat så här:

- Levnadsberättelsen: *"När vi får ta del av livshistorien får vi en ökad förståelse för individens behov"*
- Bemötande metoder: *"Jagstödjande och bekräftande förhållningssätt som bevarar och stärker personens självkänsla"*
- Reminiscens: *"Med hjälp av föremål dofter och smaker väcker vi minnen till liv som bidrar till en meningsfull dag"*
- Beröringsmassage: *"Genom mjuk beröring skapar vi lugn och ro och välbefinnande"*

- Musik och dans: *”Stimulerar till rörelse, sprider glädje och väcker minnen”*

## **2.3 Tidigare FoU-rapporter i anslutning till Lärcenter för en god demensvård**

Som en del av den interaktiva forskningen som tillämpas inom FoU-centrum skrevs våren 2009 tre kandidatuppsatser i anslutning till Lärcenter för en god demensvård av studenter på Personal- och Arbetsvetenskapliga programmet, Linköpings universitet. Dessa uppsatser blev senare utgivna som FoU-rapporter av FoU-centrum för vård, omsorg och socialt arbete. Nedan följer en kort redogörelse av innehållet i dessa.

### **2.3.1 Alltid en fot i verksamheten**

Denna rapport av Olofsson och Pettersson (2009) har underrubriken ”en studie om en kompetensutvecklingsenhet inom demensomsorgen” och handlar om utvecklandet av Lärcenter utifrån styr- och arbetsgruppens perspektiv. Rapporten fokuserar på hur medlemmarna i styr- och arbetsgruppen beskriver projektets olika faser och roller, vilka strategier och arbetssätt de använder sig av, vilka hinder och möjligheter de ser samt deras tankar kring hur ett eventuellt permanent Lärcenter skulle kunna se ut. Författarna har använt sig av kvalitativa intervjuer med medlemmar ur styrgruppen och arbetsgruppen för att besvara dessa frågor. Resultatet av studien visar på att arbetet i projektet Lärcenter har fungerat bra, men att vissa svårigheter upplevts i samband med spridning av information och kunskap till medarbetarna. Författarnas slutsatser är att arbetet i projektet utgår från verksamhetens behov, samt att införandet av ett permanent Lärcenter skulle kunna gynna organisationen som helhet.

### **2.3.2Handledning som lärande- och utvecklingsform**

Under Lärcenters tema 4, där det arbetas med handledning, har Köhler och Åberg (2009) gjort en studie om hur handledningen upplevs av ett urval av de medarbetare som deltagit i den. Personalen i fyra arbetsgrupper har fått besvara en enkät om sina föreställningar kring handledning, faktorer de anser främjar respektive hindrar deras möjligheter att lära och utvecklas genom handledning, samt hur handledningen fungerar i förhållande till lärande på individ-, grupp och organisationsnivå. Författarna konstaterar att personalens upplevelse är att handledningen fungerar väl och att där finns flera främjande och ett fåtal hindrande faktorer. Det konstateras också i rapporten att handledning leder till ett ökat lärande på alla nivåer, så väl individ som grupp och organisation.

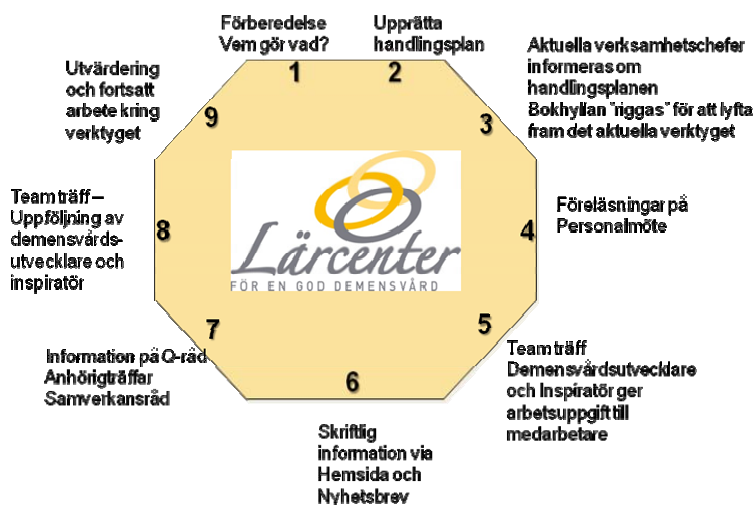
### **2.3.3 Demensutbildning steg ett, två & tre**

Andersson och Ingmarsson (2009) har skrivit om lednings och medarbetares uppfattning om en genomförd kompetensutvecklingsinsats för personal inom äldreomsorgen, kallad demensutbildning steg ett, två och tre. Denna utbildning startades innan Lärcenter bildades men kan ändå till viss del sägas gå in under

det tredje av Lärcenters teman, då det är samma undersköterskor som satte igång utbildningen som sedan var med och startade upp projektet Lärcenter. Rapporten om demensutbildningen bygger på en enkätstudie bland personal som genomgått utbildningen, samt intervjuer med tre chefer. Resultaten visar att både chefer och medarbetare varit nöjda med utbildningen som helhet. Däremot råder det delade meningar om huruvida utbildningens mål har varit tydliga, om den har lett till ett gemensamt arbetssätt samt i hur stor utsträckning ledningen varit engagerad och aktiv i samband med utbildningen.

## 2.4 Modeller för kunskapspridning för att främja lärande

Vår undersökning faller under tema 6, modeller för kunskapspridning för att främja lärande. Under detta tema finns bland annat en modell för den arbetsgång genom vilken de fem verktygen ett efter ett ska implementeras i några av verksamheterna (figur 2.1). Trots att många i personalen redan känner till verktygen sedan tidigare, genom demensutbildning, vill alltså ansvariga för Lärcenter på detta sätt lyfta fram och förstärka dem ytterligare, samt uppmana medarbetarna till att aktivt reflektera över och arbeta utifrån dem.



Figur 2.1: Lärcenters modell för implementering

Dessutom finns ett nätverk av så kallade inspiratörer, en undersköterska eller ett vårdbiträde från varje arbetsplats som ingår i Lärcenter (kontaktperson på Lärcenter, 2010-02-18 samt 2010-03-17). Inspiratörernas uppgift är bland annat att vara länken mellan Lärcenter och sin arbetsplats i arbetet med implementeringen och att aktivt arbeta för att verktygen ska bli en naturlig del av personalens arbetssätt. De arbetsplatser som ingår nätverket är ett antal demensboenden för yngre och äldre med demenssjukdom, dagverksamheter för

personer med demenssjukdom, samt hemtjänsteam. Några arbetsplatser i Mjölby och Lingham finns representerade i nätverket men arbetar inte aktivt enligt implementeringsmodellen. Inom vård och omsorg i Linköpings kommun sker regelbundet upphandlingar av verksamheter vilket innebär att bilden över ansvariga utförare är i ständig förändring. Alla arbetsplatser har inte varit med från början i Lärcenter, ett par hemtjänsteam har till exempel kommit med helt nyligen och ett par demensboenden har kommit med för ca ett år sedan.



Figur 2.2 Lärcenters modell för implementering, 2009-2010

Arbetet med implementering startade i september 2009 enligt ovanstående modell (figur 2.2) som innehåller en tidsplan för implementeringsarbetet (kontaktperson på Lärcenter, 2010-02-18 samt 2010-03-17). Efter introduktion av respektive verktyg skall det aktivt arbetas med verktyget på arbetsplatserna under ett par månaders tid. Därefter skall arbetet med verktyget utvärderas innan nästa verktyg introduceras. Det första verktyget som skulle implementeras var Levnadsberättelsen. Ganska snart kunde det från Lärcenters sida konstateras att implementeringen av verktygen skulle komma att ta längre tid än beräknat. Vi blev ombudda att titta på det arbete som görs utifrån implementeringsmodellen, framför allt den modell som innefattar en tidsplan och som presenteras i figur 2.2, samt vad som eventuellt kan förändras och förbättras i det framtida arbetet med implementeringen av de övriga verktygen.



### **3. TEORETISK REFERENS RAM**

*Implementeringsarbetet i en organisation innebär en process där en förändring av arbetsuppgifter och/eller attityder ska läras av den enskilde medarbetaren. Nedan presenteras teorier om implementering, om lärande på individ- och organisationsnivå och om lärandemiljön och dess villkor med hinder och möjligheter. Dessutom presenteras tidigare forskning med anknytning till vård- och omsorg.*

#### **3.1 Implementering**

Nutt (1986) talar om implementering som något som används för att göra planerade förändringar i organisationer. En förändring kan endast överleva om det i samband med implementeringsarbetet också skapas miljöer där förändringarna kan överleva och slå rot. Implementering är de steg som vidtas för att detta ska kunna ske. Att formulera en strategi är svårt, skriver Hrebiniak (2006), men att få strategin att fungera och att implementera den i organisationen är ännu svårare. Oftast är det inte planeringen som brister när förändringsarbete misslyckas, utan själva utförandet – implementeringen – och ingen strategi kan lyckas utan ett effektivt implementeringsarbete. Ett misslyckat implementeringsarbete kan enligt Nutt (1986) bero på missförstånd eller olika åsikter om vilka fördelar förändringarna kommer att medföra, men också på att individer eller grupper på olika sätt gör motstånd mot implementeringen.

Svedberg (2007) skriver om att implementering innebär att förstå och lära sig nya saker, vilket tar både tid och kraft. Vidare har det i arbetslivssammanhang visat sig vara nog så krävande att omsätta idéer till handling, det vill säga genomförande. Implementeringsfasen behöver därför uppmärksammas vid planering av förändringsarbete. Att byta till ny teknik är ofta inte så svårt då detta endast kräver att individen lär in ny kunskap. Svårare är det att införa nya arbetssätt eftersom det involverar nya handlingsmönster, vilket också innebär att påverka individuella attityder och underliggande värderingar. Den svåraste förändringsprocessen är att förändra en grups förhållningssätt eller en organisationskultur. Förändring är en process som kräver en viss tid, dock är den olika beroende på vad som ska förändras/implementeras. Tyvärr glöms detta ofta bort och förändringen ges alldeles för kort tid.

Implementering innebär alltså förändringar av något slag och i allt förändringsarbete är lärande av något nytt centralt. Därför är implementering och förändring nära sammanknutna med det som Matthews (1999) benämner arbetsplatslärande eller lärande på arbetsplatsen. Matthews beskriver arbetsplatslärandet som oerhört komplext, där det måste tas hänsyn till många

faktorer som påverkar lärandet. Exempel på sådana faktorer är i vilken typ av arbetsmiljö lärandet ska ske, hur snabbt förändringen ska ske samt vilken syn på lärande som finns i organisationen och hos individerna.

## **3.2 Lärande**

Många teoretiker har skrivit om lärande i olika former, på organisations- grupp- och individnivå. Många av dessa lärandeteorier har vidareutvecklats av andra teoretiker under årens lopp och hänger därför samman på ett eller annat sätt. Nedan presenteras några av dessa.

### **3.2.1 Illeris tre dimensioner av lärande**

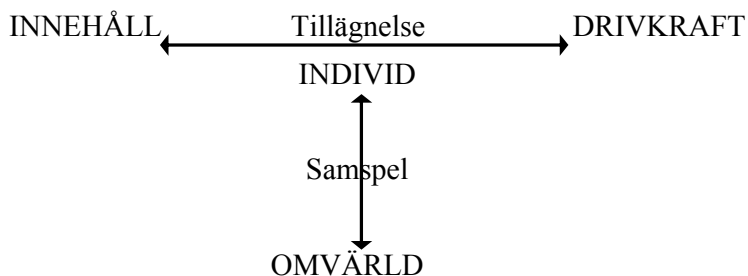
En teori om lärande har formulerats av Illeris (2007). Han har valt att skilja mellan fyra grundbetydelser av lärande som vi använder oss av i vardagspråket.

1. Ordet lärande hänvisar till resultaten av lärprocesserna hos den enskilde individen. Ordets innebörd blir då det som individer lär sig eller den förändring som skett.
2. Ordet lärande kan hänvisa till de psykiska processer som sker hos den enskilda individen och kan leda fram till de förändringar och resultat som sker i punkt 1. Dessa processer kallas lärprocesser.
3. Både ordet lärande och ordet lärprocesser kan hänvisa till de samspelesprocesser som sker mellan individen och dennes materiella och sociala omgivning vilket också är, direkt eller indirekt, en förutsättning för de inre lärprocesserna i punkt 2.
4. Ordet lärande och ordet lärprocesser används ofta synonymt med ordet undervisning vilket är en missuppfattning som innebär att man inte skiljer mellan det som undervisas och det som blir lärt.

Tidigare lärteorier betonade det individuella perspektivet på lärande men under de senaste decennierna har det blivit allt vanligare att framhålla lärandets sociala och samhälleliga sida (Illeris, 2007). Illeris menar att lärandet inte är något som sker enbart inom den enskilda individen utan det ligger också inbäddat i sociala och samhälleliga sammanhang, som ger impulser till och sätter ramarna för vad och hur en person kan lära. Vidare omfattar lärandet två olika processer. Den ena är samspelesprocessen mellan individen och omgivningen och den andra är den inre tillägnelseprocessen som innebär att impulserna från samspelet integreras med resultatet från tidigare lärande. Tillägnelsen omfattar, enligt Illeris, även alltid ett innehåll och en drivkraft. Utifrån ovanstående resonemang har Illeris formulerat det han kallar för lärandets tre dimensioner: innehållsdimensionen, drivkraftsdimensionen och samspelesdimensionen. Innehållsdimensionen definierar han som den dimension i lärandet som omfattar det som lärs, det vill säga kunskap, förståelse och färdighet. Drivkraftsdimensionen innehåller motivation, känslor och vilja och kan därför liknas vid den mentala energin som lärandet kräver. Lärandets

samspeledimension innebär att allt lärande äger rum i ett visst socialt sammanhang och den kan ta formen av till exempel perception, upplevelse och deltagande.

Figur 3.1 illustrerar bland annat att tillägnelseprocessen ingår i samspelet mellan innehållet och drivkraften och att individ och omvärld integrerat ingår i samspeletsprocessen.



Figur 3.1: Lärandets fundamentala processer

Dessa tre dimensioner: innehåll-, drivkraft- och samspeledimensionen, bildar en lärotriangel. Illeris menar ”att allt lärande involverar dessa tre dimensioner och att man måste ta hänsyn till samtliga dimensioner om man ska uppnå en tillfredställande förståelse eller analys av en lärosituation eller ett läroförlopp” (Illeris, 2007, s. 41).

### 3.2.2 Lärandets loopar

Många forskare framhåller att lärprocesser varierar mellan såväl individer som organisationer och de flesta skiljer mellan två eller tre olika lärprocesser (Docherty, 1996). Chris Argyris och Donald Schön skiljer enligt Docherty mellan single loop och double loop.

Lärandet enligt single loop innebär att individer lär sig att utföra sina givna arbetsuppgifter bättre, det vill säga att individer lägger till den nya kunskapen till den gamla (Docherty, 1996). Exempelvis kan det vara hantverkare som med åren blir skickligare i sitt yrke då de lär sig utnyttja både material och tid bättre. Kunskap som utvecklas i denna process är mycket av den ”tysta kunskapen”. Lärandet enligt double loop betyder att individer reflekterar och ifrågasätter det som tidigare tagits för givet och därefter försöker att hitta nya lösningar på uppgiften. Dessutom omprövas tidigare sanningar och handlingsmönster. En tredje typ av lärande är det som Docherty kallar deuterolärande. Deuterolärande innebär att lärandets kvalitet höjs, att individer lär sig bättre än tidigare och kan hantera det obekanta snabbare, samt att processen går smidigare. Moxnes (1984) skriver att deuterolärande är ett annat ord för att ”lära sig att lära”. Det innebär att när en organisation engagerar sig i deuterolärande lär den sig något om vad det innebär att lära och därmed får det betydelse för

organisationen. Detta begrepp syftar på den typ av organisationslärande som är överordnad både single- och double loop-lärande. När en organisation har lärt sig hur den kan uppnå kunskap som möjliggör lärande enligt både single loop och double loop, kan organisationen enligt Moxnes sägas ha deuterolärt.

### **3.2.3 Anpassningsinriktat/reproduktivt och utvecklingsinriktat lärande**

Ellström (1992) skriver att idag ses det som en självklarhet att lärandet är en livslång process samt att lärande och utbildning i arbetslivet skall ha hög prioritet. Vidare skiljer Ellström mellan ett högre och lägre ordningens lärande. Innebörden av dessa läranden liknar Argyris och Schöns single loop och double loop-lärande. Den lägre ordningens lärande kallar Ellström för ett anpassningsinriktat lärande. Det innebär att individen lär sig något utifrån givna uppgifter, mål och förutsättningar, utan att ifrågasätta eller försöka förändra uppgiften, målet eller förutsättningarna. Detta påminner om single loop-lärandet. Den högre ordningens lärande kallar Ellström för det utvecklingsinriktade lärandet. Det innebär att uppgiften, målen eller förutsättningarna inte alls tas för givna, utan i likhet med double loop-lärandet reflekterar individer över att hitta nya lösningar på uppgiften.

I en annan bok skiljer Ellström (2004) mellan det reproduktiva och utvecklingsinriktade lärandet vilka han också kopplar till single loop och double loop-lärandet. I det reproduktiva lärandet betonar han att individer lär sig förstå och hantera situationer eller uppgifter och då som ett positivt lärande (bemästringslärande). Denna form av lärande är nödvändig för att kunna hantera återkommande arbetsuppgifter och för att kunna anpassa sig till uppkomna situationer, men också för att tillägna sig kunskap, regler och principer (Ellström, 2005). Dock kan innebörden av reproduktivt lärande uppfattas som anpassning till verkligheten och därmed leda till passivisering och underordnande, vilket då ger lärandet en negativ innebörd (anpassningsinriktat lärande). Utvecklingsinriktat lärande kan också tolkas både som positivt och negativt lärande. Positivt då lärandet innebär att kritiskt ifrågasätta tidigare etablerade tankesätt och rutiner. Det kan tolkas negativt då det utvecklingsinriktade lärandet innebär flexibilitet, omprövning och kontinuerlig förändring och detta i sin tur kan medföra negativ stress, känsla av oro, osäkerhet och otillräcklighet (Ellström, 2004).

Dock anser Ellström att båda dessa inriktningar av lärande behövs genom följande: *"Något tillspetsat skulle man kunna säga att medan oklarhet och konflikter vad gäller mål utgör hinder för ett reproduktivt lärande, så förefaller sådana oklarheter och målkonflikter (med lämpligt stöd) istället utgöra katalysatorer för ett utvecklingsinriktat lärande"* (Ellström, 2003 sid 6-7).

Vidare skriver Ellström (2005) att arbetsplatslärandet kan beskrivas som en dubbelhet. Han gör en liknelse mellan arbetsplatslärandets två ansikten och med

dubbelansiktet hos den romerske guden Janus. Denna gud har två ansikten, ett som blickar bakåt i tiden och ett som blickar in i framtiden.

### **3.2.4 Utförandets logik och utvecklingens logik**

Ellström (2004) skiljer mellan två sätt att tänka kring frågor om begreppet lärande i arbetslivet och att praktiskt främja ett lärande i organisationen. Dessa kallar han för utförandets respektive utvecklingens logik. Dessa logiker kan ses som motsatspar eller att de kompletterar varandra. Utförandets (görandets) logik betonar att främja ett effektivt och tillförlitligt utförande av en uppgift. Detta görs genom att minska variationen av kunskap och utrymme för handling och att främja homogenitet. När arbetsuppgifter ska lösas ligger fokus i denna logik på att behärska gällande metoder och rutiner. Nackdelen med detta agerande är att det kan försvåra upptäckt och hantering av förändringar. Det positiva är att det kan upprätthållas en känsla av stabilitet och trygghet som kan innebära att vardagliga krav och problem kan hanteras på ett effektivt sätt. Utvecklingens logik betonar att främja reflektion och innovativitet samt skapa förutsättningar för variation och mångfald, det vill säga främja heterogenitet. Lärandet i denna logik förutsätter ett utvecklingsinriktat lärande med kritisk reflektion och alternativa lösningar på uppgiften. Den ena logiken utesluter inte den andra, utan de ska ses som att de kompletterar varandra för att säkra verksamhetens överlevnad och dess utveckling på lång sikt.

Det är svårt att hitta en balans mellan dessa två logiker. Ellström (2004) skriver: *”Problemet är dock att finna en lämplig balans och avvägning mellan satsningar på stabilitet, säkerhet och kortsiktiga resultat i enlighet med utförandets logik och att främja den långsiktiga utvecklingskraft som utvecklingens logik ställer i sikte, men inte på något sätt kan garantera”* (Ellström, 2004, sid 37).

### **3.2.5 Organisatoriskt lärande**

Docherty (1996) skriver att en lärande organisation har ett tydligt fokus på lärande och kompetensutveckling. Den skapar förutsättningar för sina medarbetare att lära och detta leder i sin tur till ökad effektivitet. Vidare skriver han att lärande organisationer kan ha två betydelser, dels att en organisation lär sig och dels att en organisation uppmuntrar lärande hos sina medarbetare. Det individuella lärandet, hos medarbetare, innebär inte organisatoriskt lärande. Dock är den enskildes lärande en nödvändig, men inte tillräcklig, förutsättning för ett organisatoriskt lärande. För att en organisation skall förändras och utvecklas krävs ett kollektivt lärande där gemensamma förhållningssätt, kunskaper, normer och attityder skapas. Organisatoriskt lärande betyder att erfarenheter, föreställningar och förhållningssätt sprids genom det individuella och kollektiva lärandet hos medarbetarna. Detta förmedlas via förändringar i organisationens rutiner, praxis eller utbud.

### 3.3 Några villkor för lärande

För att kunna lära måste individer först vara medvetna om att de är okunniga och vad de är okunniga om (Svedberg, 2007). Denna självinsikt är en viktig del för att kunna fungera inom ett lärande socialt system, för att kunna bidra med kunskap och inte sprida okunnigheter. Denna personliga referensram innefattar bland annat erfarenheter, kunskaper, personliga förutsättningar, värderingar och attityder. Utbildare och lärare kan *lära ut* men det är endast individen själv som kan *lära in*, eftersom lärande är en form av inre konstruktion och skapande. Kunskap kan inte erhållas utan ansträngning och engagemang. Lärandet är kommunikativt i sin natur och sker i ett socialt sammanhang och som sammanhang räknas i detta fall själva arbetsplatsen med sina traditioner, kulturer, krav och möjligheter.

Lärandet kan inte ses som en skild aktivitet från arbetet och det finns många faktorer som hindrar och möjliggör villkoren för att lära (Ellström, 1992). En grundförutsättning för att lärande skall kunna ske är att det finns ett tydligt och uttalat mål. Det är målet i sin tur som styr syftet och hur handlingsplanen ska se ut för att nå målet. Moxnes (1984) skriver att för att maximera lärandet måste först målen klargöras så bra och tidigt som möjligt. Motivation är en viktig del som främjar inläringen och för den enskilda individen kan det vara en tillräcklig faktor för att lära. Det finns många uttryck för motivationskraften i lärprocessen, några av dessa är: nyfikenhet, mål, kunskapsörst, meningsfullhet, pengar och arbete. Vid lärande behöver individer dessutom få feedback. Denna ska ges regelbundet och handla om hur individen löser sina uppgifter och om resultat. En arbetsgrupp som får feedback blir mer effektiv och lyckas bättre med arbetsuppgifterna och dessutom trivs medlemmarna i gruppen bättre.

Ellström (2001) skriver om några centrala faktorer för att lärande och innovationer i organisationer ska bli verklighet. Bland dessa faktorer finner vi, förutom vikten av klara och tydliga mål, även att allt lärande och utvecklingsarbete bygger på en hög grad av delaktighet från alla som berörs av det samt att det finns tid och rum för arbetet med utvecklingsfrågor. Dessutom är ledningens aktiva stöd centralt och det måste finnas en kultur i organisationen som främjar lärande. När det gäller delaktighet skriver Ellström att ett framgångsrikt utvecklingsarbete inte får bli en uppgift för ett engagerat fåtal, utan det krävs ett brett engagemang och en hög delaktighet från de flesta anställda. Delaktighet måste finnas både i förankrandet och genomförandet samt i planerings- och beslutsprocessen för att ett utvecklingsarbete ska kunna få fäste. Resurser måste frisättas så att det finns tid för detta. Tid och rum måste avsättas och det gäller att organisera arbetet så att det både gynnar högt ställda verksamhetsmål och ett utvecklingsarbete och lärande. Ledningens aktiva stöd är centralt inte minst för att se till att rätt prioriteringar görs gällande sådana resurser. Lärande och förnyelse måste främjas i vardagen så att en verksamhetskultur som uppmuntrar kreativitet och kritiskt tänkande skapas.

### **3.4 Tidigare forskning om lärande i omsorgsarbete, samt utvecklingsprojekt inom FoU-centrum**

Nedan presenteras två exempel på forskning som har anknytning till denna studie. Den ena anknyter genom att den förenar några av ovanstående teoretiska resonemang med den verksamhetskultur som finns inom omsorgsarbetet. Den andra har anknytning på så sätt att den belyser hur några tidigare projekt inom FoU-centrum för vård, omsorg och socialt arbetet i Linköping har fungerat.

#### ***3.4.1 Två verksamhetskulturer – två lärandemiljöer***

Omsorgsarbete innefattar många komplexa arbetsuppgifter, både praktiska arbetsuppgifter som ska lösas och arbetsuppgifter av en mer emotionell och social karaktär. Dessutom ingår planering och organisering av arbetsuppgifter, som gynnar dels vårdtagarna, genom att bland annat skapa kontinuitet, och dels den egna yrkesrollen, som exempelvis den egna arbetssituationen gällande arbetsfördelning och arbetstid. Detta är en kortfattad bakgrund som ligger till grund för den studie som Ellström och Ekholm (2004) gjort om i vilken mån hemtjänsten kan erbjuda en miljö för lärande som kan bidra till att öka personalens utveckling och förutsättningar i denna komplexa arbetsmiljö. Studien är gjord inom två hemtjänstenheter och i denna studie kom de fram till att det går att urskilja två olika verksamhetskulturer, som antas innebära olika förutsättningar för lärande i omsorgsarbetet. Den ena kulturen kallar Ellström och Ekholm för en omvårdnads- och tillsynsinriktad kultur. Denna kultur betonas av praktiska sysslor som att städa, tvätta och handla men även den sociala som att ordna aktiviteter och att prata med vårdtagarna. Omsorgsarbetet karaktäriseras av en hög grad av självständighet och flexibilitet men inte så mycket av planering och organisering. Den andra kulturen kallas för en rehabiliteringsinriktad verksamhetskultur och denna kultur eftersträvar att arbetet skall likna ett ”riktigt” arbete, det vill säga att arbetsuppgifterna inte ska likna de traditionella husmorsuppgifterna. Denna kultur betonar planering och organisering men också ett rehabiliterande/behandlande arbete med vårdtagarna. Dessa olika verksamhetskulturer har olika lärandemiljöer. Den omvårdnads- och tillsynsorienterade kulturen anses vara av en mer anpassningsinriktad lärandemiljö. Detta för att det i denna kultur anses finnas tveksamheter när det gäller att planera olika sätt för att utveckla sin kompetens i arbetet. De arbetar för att finna snabba lösningar ”här-och-nu” i det praktiska arbetet. Den rehabiliteringsinriktade kulturen betonar utveckling av verksamheten och detta görs tillsammans med arbetslaget och ledningen. Lärande sker i ett utbyte mellan olika kompetenser och erfarenheter, samt då olika åtgärder gemensamt diskuteras och planeras. Förutom det lärandet som sker i arbetet finns en positiv inställning till fortbildning. Den rehabiliteringsinriktade verksamhetskulturen ger bättre förutsättningar för det utvecklingsinriktade lärandet.

### **3.4.2 En analys av några projekt inom FoU-centrum**

Thor et al., (2006) har i en studie granskat och analyserat femton olika projekt som genomförts inom FoU-centrum för vård, omsorg och socialt arbete i Linköping, från dess start 2000 fram till 2005. Av de femton projekten var sju så kallade utvecklingsprojekt. Utvecklingsprojekten karaktäriserades av att de var verksamhetsdrivna och att syftet med dem var att utveckla och förbättra någonting i den praktiska verksamheten. Det kunde handla om kvalitetsförbättringar eller att utveckla och implementera nya metoder för att förbättra och effektivisera verksamheten. Projektledare i dessa projekt var någon anställd i den aktuella kommunen.

När det gäller dessa utvecklingsprojekt kunde Thor et al., (2006) konstatera att processen såg ut på i huvudsak tre olika sätt: antingen var arbetstakten hög i början av projektet och stannade sedan upp, eller så var det trögt i början men sedan ökade takten. Ibland kunde arbetsprocessen sägas pågå i jämn takt med tillfälliga toppar. Hindrande faktorer i arbetet med utvecklingsprojekten var bland annat tidsbrist, personalomsättning bland både chefer och personal samt upphandlingar. Det allra största problemet som framkom var då projektledaren slutade eller byttes ut, eftersom det visade sig vara svårt att överföra den process som denna genomgått till en person som inte varit delaktig i att bygga upp projektet. Underlättande faktorer vid arbetet i projekten var i första hand engagemang från projektledare, chefer, medarbetare och forskare, samt kunskaper och kompetens hos projektledare och medarbetare. Särskilt viktigt sägs stödet från cheferna vara när det gäller FoU-projekten, de ses som en nyckelgrupp i och med att det är de som kan stödja genom att ge tillräckligt med tid och utrymme för medarbetarna att arbeta i projekten.

Den kunskap som genererades i utvecklingsprojekten var dels av objektiv karaktär, det vill säga olika typer av skrifter och rapporter, och dels av subjektiv karaktär (Thor et al., 2006). Den subjektiva kunskapen förekom framför allt på individnivå och rörde sig om vad projektdeltagarna själva ansåg att de lärt sig. Den bestod av till exempel nya sätt att tänka, fördjupad förståelse för arbetet och arbetsuppgifterna samt ett förändrat arbetssätt. Utvecklingsprojekten ledde i några fall till förbättringar för människorna i verksamheten, dels för personalgruppen och dels för vårdtagarna. Personalgruppen hade till exempel fått ett ökat samarbete och ett öppnare klimat och vårdtagarna hade fått ökat inflytande och/eller ökad kvalitet till följd av ett par av projekten. Dock var det ganska sällan det kunde konstateras att projekten lett till nya arbetssätt eller att de fått effekter annat än på individnivå hos dem som arbetat direkt med projektet. För att få effekter på organisationsnivå skulle ett större engagemang och delaktighet krävas på de aktuella arbetsplatserna. Resultat och erfarenheter från projekten hade spridits i form av FoU-rapporter och lokala konferenser och i vissa fall hade även viss nationell och internationell spridning förekommit.

## 4. METOD

*I detta kapitel redogörs för studiens upplägg. Metodval, urval och undersökningsgrupp presenteras, liksom metoder för datainsamling och konstruktion av mätinstrument. Därefter redovisas genomförande av datainsamling och bearbetning av empirin samt kvalitetsaspekter. Kapitlet avslutas med en genomgång av de etiska överväganden som gjorts.*

### 4.1 Val av metod

Vår studie är, liksom de flesta studier inom samhälls- och beteendevetenskapen, av kvalitativ karaktär (Trost, 2007). Vi ville hitta metoder för att kunna belysa Lärcenters implementeringsarbete utifrån både medarbetarnas och inspiratörernas perspektiv och därmed få en bredare förståelse för och kunskap om vårt undersökningsområde (Patel & Davidson, 2003). En kombination av flera olika metoder möjliggör dessutom att informationen kan vägas samman i analysen och ge en fylligare bild av resultatet, så kallad triangulering. Vår studie är av tvärsnittsdesign (Bryman, 2002), eftersom den bygger på en innehållsanalys av en uppsättning källor vid en bestämd tidpunkt. Inom denna design ryms en mängd olika forskningsstrategier och metoder och bland dem har vi valt att använda oss av enkäter och intervjuer.

### 4.2 Urval och undersökningsgrupp

Det finns flera arbetsplatser som är anslutna till Lärcenter och nätverket med inspiratörer och några av dessa arbetar också enligt den aktuella implementeringsmodellen. En självklarhet för oss var att välja bort de arbetsplatser som endast ingick i nätverket men inte arbetade utifrån implementeringsmodellen, detta eftersom de inte var relevanta för undersökningen. Vidare valde vi bort två hemtjänstteam, dels eftersom de helt nyligen kommit med i nätverket och därför ännu inte kommit så långt med implementeringen, dels eftersom dessa hemtjänstteam inte jobbar endast specifikt med dementa. Dessutom valde vi bort en dagverksamhet som ingår i nätverket, på grund av att samtliga anställda där är antingen inspiratörer eller demensvårdsutvecklare. Demensvårdsutvecklarna är de undersköterskor som även arbetar med att driva Lärcenter för en god demensvård och dessa känner så pass väl till verksamheten att deras medverkan skulle kunna ge en felaktig bild av hur implementeringsarbetet verkligen ser ut. De fem arbetsplatser som slutligen bedömdes vara aktuella för vår studie är fyra demensboenden samt en dagverksamhet för personer med demenssjukdom.

Vår studie bygger på två datainsamlingsmetoder: intervjuer med inspiratörerna och en enkätundersökning bland övriga medarbetare inklusive de vikarier som arbetat i verksamheten under den aktuella datainsamlingsveckan. Orsaken till att vi även ville ha med vikarier i vår undersökning är att vi anser att även deras åsikter och erfarenheter är viktiga för att kunna få förståelse för hur arbetet med de fem verktygen samt implementeringen av Levnadsberättelsen fungerar.

Eftersom det varit omöjligt för oss att kontrollera antal vikarier och tillsvidareanställda som varit aktuella för att fylla i enkäten på respektive arbetsplats, har vi här fått utgå från den information som lämnats till oss vid insamlandet av enkäterna. Utifrån detta urval har sammanlagt 47 personer varit aktuella för att delta i enkätundersökningen.

Inspiratörerna är sammanlagt sju till antalet på de fem arbetsplatserna, två av arbetsplatserna har alltså två inspiratörer. Vi bedömde det vara relevant, gällande både tid och innehåll, att intervjua en inspiratör per arbetsplats. Vi fick en kontaktlista med mailadresser och telefonnummer till alla inspiratörer av vår kontaktperson på Lärcenter. På de två arbetsplatser där det finns två inspiratörer avgjorde slumpen urvalet i och med att i båda fallen var det en av inspiratörerna som svarade då vi ringde för att bestämma en intervjutid. Eftersom dessa var villiga att ställa upp, blev det de som blev utvalda.

### **4.3 Datainsamlingsmetod**

Vi valde att arbeta med två olika datainsamlingsmetoder; dels kvalitativa semistrukturerade intervjuer (Bryman, 2002) och dels en enkätundersökning med frågor av kvalitativ karaktär (Trost, 2007). Eftersom vi valt att arbeta integrerat med enkät och intervju, där tanken var att dessa ska komplettera varandra, var det viktigt att ha ett antal tydliga beröringspunkter mellan dessa två men att de också tydligt skulle skilja sig åt på ett antal centrala punkter.

För att få en uppfattning om hur det praktiskt har arbetats enligt Lärcenters implementeringsmodell ute på de fem arbetsplatserna, valde vi att genomföra intervjuer med inspiratörerna. De fungerar som en länk mellan Lärcenter och arbetsplatserna i detta arbete och därför var de vår självklara huvudsakliga källa till information om själva modellen.

För att komplettera den bild som inspiratörerna förmedlade av implementeringsarbetet, valde vi att göra en enkätundersökning bland medarbetarna. Detta för att skaffa oss en helhetsbild och en djupare förståelse för den lärandemiljö som medarbetarna befinner sig i. Frågan om lärandemiljön är oerhört viktig i sammanhanget då vi ser att förutsättningarna för lärande på en arbetsplats, till exempel i form av delaktighet, stöd och tid, är avgörande för om lärande verkligen sker (Ellström, 2001). Vi ville även ha medarbetarnas syn på hur verktyget Levnadsberättelsen praktiskt arbetats in med hjälp av inspiratören.

### **4.4 Utarbetande av mätinstrument**

Efter att ha formulerat vårt syfte och våra frågeställningar samt gjort en tidsplanering för undersökningen, vilket enligt Kvale & Brinkmann (2009) är det första som ska göras inför en studie, sökte vi en teoretisk referensram att utgå ifrån vid våra frågeställningar. Vi försökte översätta våra forskningsfrågor till ett vardagsspråk och funderade mycket över vilka frågor som skulle ställas, både i enkät och i intervju, för att få svar på dessa. Vi arbetade alltså parallellt

med teorisökning och utformande av enkätfrågor och intervjuguide för att vara säkra på att vi hade en tydlig teoretisk förankring.

#### **4.4.1 Enkätkonstruktion**

Vid utformandet av mätinstrumenten valde vi att börja med enkäten för att sedan ha den som underlag då vi utformade intervjufrågorna. Vi formulerade ett missiv (bilaga 1) att inleda enkäten (bilaga 2) med. Här tänkte vi, i enlighet med vad Trost (2007) skriver, på att göra missivet relativt kort och lättläst. I missivet fanns en kortfattad beskrivning av oss och om syftet med undersökningen, samt kontaktuppgifter till oss så att det skulle finnas möjlighet att höra av sig med frågor. Enligt Patel och Davidson (2003) är det viktigt att missivet är korrekt utformat så att det ger rätt information och i någon mån även motiverar respondenterna till att besvara enkäten.

Därefter följde ett antal bakgrundsfrågor som vi ansåg oss kunna behöva information om som bakgrundsvariabler (jämför Patel & Davidson, 2003). Därefter delades enkäten in i tre delar. Den första innehöll allmänna frågor om Lärcenter och inspiratören, den andra handlade övergripande om alla fem metodverktygen och den tredje delen behandlade implementeringsfasen av metodverktyget Levnadsberättelsen. Vid utformandet av huvuddelen av enkäten valde vi att arbeta med en femgradig så kallad Likert-skala (Trost, 2007; Patel & Davidson, 2003), vilket är en vanlig modell vid attitydundersökningar. Enkäten hade en hög grad av strukturering och standardisering. Den innehöll, förutom bakgrundsfrågorna, 32 frågor med fasta svarsalternativ. Svarsalternativen var numrerade från 1-5 där nummer 1 benämndes ”instämmer inte alls” och nummer 5 benämndes ”instämmer helt”. Svarsalternativen 2-4 benämndes inte alls. Frågorna formulerades som påståenden.

#### **4.4.2 Intervjuguide**

Efter att enkäten var klar formulerades intervjufrågorna (bilaga 3), delvis efter samma mönster som enkäten men med huvudfokus på inspiratörens roll och arbetet med implementeringsmodellen. I linje med Patel och Davidsons (2003) resonemang kring syftet med kvalitativa intervjuer, ville vi ta reda på intervjupersonernas uppfattning om dessa fenomen. Detta innebär i sin tur att svarsalternativ inte kan formuleras i förväg för en sådan intervju. Detta stämmer även överens med vad Kvale och Brinkmann (2009) skriver om att forskningsintervjun är en situation där ny kunskap kommer fram i mötet och samtalet mellan intervjuare och respondent.

Vår intervjuguide bestod av fyra bakgrundsfrågor samt 18 frågor som behandlade rollen som inspiratör, arbetet med de fem verktygen samt implementeringsmodellen och arbetet med Levnadsberättelsen. Intervjuguiden var avsedd att fungera som underlag till intervjun. Frågorna hade en låg grad av strukturering eftersom de gav respondenten utrymme för att svara utförligt och med egna ord (Patel & Davidson, 2003). Graden av standardisering av

huvudfrågorna var relativt hög, då vi avsåg att ställa frågorna i en viss förutbestämd ordning men samtidigt var öppna för att denna ordning kunde komma att ändras under intervjuens gång. Respondenten kunde till exempel i förväg komma in på frågor som vi ämnat ställa senare. Gällande följdfrågor hade vi ingen i förväg utarbetad plan för dessa, utan ämnade försöka hålla oss öppna och flexibla inför de svar vi fick och sedan ställa lämpliga följdfrågor, i enlighet med det resonemang som Kvale och Brinkmann (2009) för.

## **4.5 Genomförande av enkät och intervjuer**

### ***4.5.1 Praktiska förberedelser***

Vår datainsamling genomfördes under en vecka i april 2010. Enkäterna och intervjuerna genomfördes parallellt. Det är viktigt att i förväg informera om undersökningens syfte och vad individernas medverkan kommer att innebära då en studie av det här slaget skall genomföras (Patel & Davidson, 2003). En undersökning är alltid frivillig och därför måste individerna motiveras att delta i den. Några veckor tidigare hade därför vår kontaktperson på Lärcenter informerat inspiratörerna om vår studie och inspiratörerna kunde i sin tur sprida denna information vidare till medarbetarna. En vecka innan planerad start av datainsamlingen kontaktade vi samtliga inspiratörer på de berörda arbetsplatserna via mail (bilaga 4). Detta för att förbereda dem på att vi skulle komma att höra av oss till dem per telefon inom de närmaste dagarna. Dessutom innehöll mailet en kort presentation av oss och vår uppgift. Två dagar senare ringde vi till samtliga arbetsplatser och fick tag på en inspiratör på varje arbetsplats. Alla lovade att distribuera och samla in enkäten åt oss under kommande vecka samt att ställa upp på en intervju. Alla fem intervjuerna bokades in under veckan därpå.

### ***4.5.2 Genomförande av enkät***

I början av datainsamlingsveckan åkte vi ut med enkäterna till alla arbetsplatser. Vi både levererade och hämtade enkäterna personligen, detta för att underlätta för de deltagande arbetsplatserna och säkerställa att enkäterna verkligen lämnades in. Till varje enkät skickade vi med ett kuvert som respondenten kunde stoppa ner sin ifyllda enkät i och sedan klistra igen. Detta gjorde vi för att säkerställa konfidentialiteten för respondenterna. Enkäterna samlades in måndagen därpå. På en av arbetsplatserna saknades det vid insamlingstillfället så pass många enkäter att vi bestämde med inspiratören att återkomma två dagar senare för att kunna få in ytterligare enkäter och på så sätt minska bortfallet. Totalt fick vi till slut in 41 enkäter av 47 möjliga.

### ***4.5.3 Genomförande av intervju***

Intervjuerna genomfördes under den vecka som enkäterna fanns ute på arbetsplatserna. Den första intervjun användes som pilotintervju och intervjuguiden modifierades något efter detta tillfälle. Den ändring som gjordes ansågs nödvändig eftersom information om en utbildning som många av medarbetarna

genomgått och som vi inte kände till framkom vid denna första intervju. Därför valde vi att betrakta även pilotintervjun som fullvärdigt analysmaterial.

Vi besökte samtliga arbetsplatser vid det överenskomna intervjutillfället (jämför Trost, 2004). Av praktiska skäl ansåg vi att detta var det bästa sättet eftersom respondenterna hade svårt att komma ifrån sin arbetsplats någon längre tid under sin arbetstid. Eftersom intervjuerna rörde frågor som hade med arbetet att göra kunde vi inte heller begära att respondenterna skulle ta av sin fritid. Vi tyckte också, i enlighet med Trosts resonemang, att det var lämpligt att intervjuerna genomfördes i en miljö som kändes trygg och hemvan för respondenterna. Respondenterna valde själva ut var någonstans på arbetsplatsen vi skulle genomföra intervjun. I fyra av fallen satt vi i ett enskilt rum. I det femte fallet satt vi avskilt från, men ändå i samma rum som, övrig verksamhet. Detta var naturligtvis inte optimalt eftersom en intervju enligt Trost helst ska utföras i en så ostörd miljö som möjligt. Vi upplevde dock att genomförandet av intervjun fungerade bra ändå. Vi valde att vara med båda två vid samtliga intervjuer och eftersom vi var samspelade kunde vi turas om med att ställa frågorna utifrån den förberedda intervjuguiden. Utifrån vad som sades var vi också båda fria att ställa de följdfrågor vi ansåg vara lämpliga. Efter medgivande från respondenterna spelades intervjuerna in. Varje intervju varade mellan 15-35 minuter och på de fem intervjuerna fick vi en sammanlagd inspelad tid på cirka två timmar.

## **4.6 Bearbetning av data**

### ***4.6.1 Bearbetning av enkät***

Vid bearbetning av enkätmaterialen började vi med att sammanställa alla svar och mata in dessa i statistikprogrammet SPSS (se Field, 2009). Vi valde att hantera allt datamaterial som en helhet och gjorde ingen skillnad mellan arbetsplatserna. Vi tog fram deskriptiv statistik i form av medelvärden och standardavvikelser på samtliga frågor och gick igenom och jämförde dessa. Bland de bakgrundsfaktorer som tagits med i enkäten valde vi att jämföra grupperna "tillsvidareanställda" och "vikarier" samt grupperna "vårdbiträden" och "undersköterskor" med varandra på samtliga frågor av Likert-karaktär i enkäten. Detta gjordes hjälp av oberoende t-test. Vi gick igenom och jämförde medelvärdena för respektive grupp i de fall signifikanta skillnader förelåg. Eftersom t-testet mellan grupperna "tillsvidareanställda" och "vikarier" visade på signifikanta skillnader mellan grupperna på inte mindre än tio av de jämförda frågorna, såg vi detta som särskilt intressant för vår studie. Detta inte minst eftersom gruppen "vikarier" visat sig utgöra hela 27 procent av den totala undersökningsgruppen och därför borde kunna antas ha en viss påverkan på hur implementeringsarbetet fungerar som helhet. Av denna anledning gavs resultatet av detta t-test ett betydande utrymme i vår resultatdiskussion. Det andra t-testet, mellan vårdbiträden och undersköterskor, visade endast en signifikant skillnad som vi dessutom inte bedömde vara särskilt avgörande eller viktig i

sammanhanget. Därför redovisades värdet endast i resultatdelen men diskuterades inte vidare.

#### **4.6.2 Bearbetning av intervju**

Intervjuerna transkriberades löpande under den vecka som intervjuerna pågick och samtliga intervjuer var transkriberade inom tre dagar efter att de genomförts. Vid bearbetningen inspirerades vi av analysmetoden meningskodning (Kvale & Brinkmann, 2009) där vi försökte knyta ett antal olika nyckelord till olika textsegment i den utskrivna texten. Vid en första genomgång letade vi efter textsegment som passade in på ett antal i förväg bestämda nyckelord med stöd i vår teori. Under genomgången färgmarkerades dessa. Dock fanns en svårighet i att skilja ut dem tydligt från varandra, det var svårt att bestämma vad som var vad och vissa textsegment kunde anses gå in under flera nyckelord. Detta gjorde att vi bestämde oss för att fokusera mer på själva empirin och det som framkommit där. Vid en andra genomgång av intervjumaterialet upptäcktes därför nya gemensamma nämnare med stöd i empirin och dessa markerades med nya lämpliga nyckelord. Dessa var mer tydligt avgränsade från varandra och lättare att skilja ut och de textsegment som knöts till dessa nyckelord hade en tydligare röd tråd. Efter ytterligare en genomgång av materialet upptäckte vi ett antal unika uttalanden från varje intervju och markerade dessa. Avslutningsvis letade vi upp citat som kunde illustrera de olika kategorierna. I vårt resultat har vi med minst ett citat från samtliga intervjuer.

#### **4.6.3 Triangulering av resultaten från intervjuer och enkät**

Efter att materialet bearbetats enligt ovan, jämförde vi enkätens resultat med det som intervjupersonerna sagt och letade fram de frågor där vi hade svar från båda dessa. Här jobbade vi med triangulering och kontrollerade enkätsvaren mot intervju svaren för att försöka få en sammantagen bild (Bryman, 2002). Vi reflekterade över om svaren kunde anses vara samstämmiga eller om de skilde sig åt och i så fall på vilket sätt.

#### **4.7 Etiska aspekter**

I vår studie har vi utgått från Vetenskapsrådets Forskningsetiska principer som gäller inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning (Vetenskapsrådet, 2010). Dessa principer innefattar informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet. Vi har beaktat dessa etiska aspekter gällande både den enkät och den intervjuundersökning som ingick i vår studie.

Informationskravet och samtyckeskravet innebär att forskaren ska informera respondenterna om undersökningens mål och syfte, respondenternas roll i undersökningen och att de medverkar frivilligt samt att de har rätt att avbryta sin medverkan när helst de önskar (Vetenskapsrådet, 2010). I vårt fall innebar detta att vår kontaktperson vid Lärcenter under ett möte informerade samtliga

inspiratörer som ingår i nätverket att en undersökning gällande implementeringsarbetet skulle göras. Kontaktpersonen upprättade en kontaktlista med samtliga inspiratörers namn, mailadresser och telefonnummer som vidarebefordrades till oss. Det är denna lista som har varit underlag till vår urvalsgrupp. Urvalsgruppen kontaktades via mail (bilaga 4) dels för att informeras om studien och dels för att informeras om en kommande telefonkontakt. I detta telefonsamtal informerades ytterligare om studien och att det var frivilligt att delta samt rätten att avbryta deltagandet. Gällande respondenterna för enkätundersökningen medskickades ett missiv (bilaga 1) om mål och syfte, och gällande frivillighet kan vi i detta fall endast utgå från att de respondenter som har haft en vilja att ingå i undersökningen har fyllt i enkäten.

Konfidentialitetskravet innebär att det inte ska gå att spåra eller känna igen vilka respondenterna är som har deltagit i studien (Vetenskapsrådet, 2010). De etiska problem som har reflekterats över är huruvida anonymitet kan erhållas vid enkätundersökning, detta på grund av att dessa arbetsplatser är relativt små och att personalgruppen på vissa av dem är så pass liten som tre personer. Problemet anser vi vara löst genom att vi har bortsett från skillnader mellan arbetsplatserna. Denna information har samtliga respondenter fått, det vill säga att det i resultatet inte går att urskilja vilken arbetsplats som svarat hur och vad utan att samtliga svar har behandlats som en helhet. Vi har också av denna anledning valt att inte koda citaten i intervjuresultatet.

Det sista kravet, nyttjandekravet, innebär att de insamlade uppgifterna från enskilda personer endast får användas i forskningssyfte (Vetenskapsrådet, 2010). I denna studie informerades respondenterna om att resultatet kommer att sammanställas och presenteras i rapportform.

## **4.8 Metoddiskussion**

### **4.8.1 Bortfall**

Av de fem planerade intervjuerna genomfördes samtliga, vilket ger oss en svarsfrekvens på 100 procent. Av de 47 personer som varit aktuella för att fylla i enkäten fick vi in 41 svar, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 87 procent. Enligt Trost (2007) är en svarsfrekvens på 75–85 procent vanlig vid intervjuundersökningar och när det gäller enkäter är en svarsfrekvens på 50–75 procent normal. Vi kan konstatera att det externa bortfallet varit mycket litet i vår undersökning. Ett visst internt bortfall förekom dock, då någon eller några frågor i vissa enkäter lämnats obesvarade eller besvarats otydligt med dubbla svarsalternativ eller med kryss mitt emellan två alternativ. Störst internt bortfall fanns på bakgrundsfrågorna i enkäten, där antalet svar som lägst låg på  $n=36$  vilket motsvarar en svarsfrekvens på 77 procent. På de frågor av Likert-karaktär som utgjorde huvuddelen av enkäten låg svarsfrekvensen på mellan 80–87 procent. Detta kan enligt Bryman (2002) betecknas som bra till utmärkt, varför

vi inte ser bortfallet som något som påverkar kvalitén i vår undersökning i någon högre grad.

#### **4.8.2 Kvalitetsaspekter**

När det talas om kvalitet i kvalitativa studier, har begreppen validitet och reliabilitet inte riktigt samma innebörd som i kvantitativ forskning (Patel & Davidson, 2003). I kvalitativ forskning handlar begreppet validitet om att hela forskningsprocessen genomsyras av trovärdighet, att forskaren lyckas fånga det mångtydiga och motsägelsefulla, samt att forskaren förmår tillämpa sin förförståelse på processen. Vi har i vår studie strävat efter att upprätthålla en sådan kvalitet och vi anser att vi kunnat använda vår förförståelse och lyckats fånga något av hur arbetet upplevs i de berörda verksamheterna.

Reliabilitet står i kvantitativa studier för att mätinstrumenten ska vara tillförlitliga, men i kvalitativa studier går reliabilitetsbegreppet ofta upp i och blir en del av validiteten (Patel & Davidson, 2003). Våra mätinstrument har i denna studie varit intervjuer och enkäter. Enkät ses oftast som en metod som i huvudsak används vid kvantitativ forskning (Trost, 2007) men den går att använda i ett kvalitativt syfte. De resultat som erhålls blir då inte siffror som betecknar hur något är, utan hur något upplevs vara eller hur det uppfattas av dem som besvarar enkäten.

Att säkra reliabiliteten i en enkät är svårt och egentligen går det inte att veta detta förrän vi sett hur enkäten blivit besvarad (Patel & Davidson, 2003). Eftersom några frågor hoppats över i några av våra enkäter, kan detta tolkas som bristande reliabilitet. Dock har det, som tidigare nämnts, endast handlat om några få frågor och dessutom inte samma frågor i alla fall, vilket också kan tolkas som att dessa hoppades över därför att personen i fråga inte ville eller kunde svara på just den frågan, snarare än att de inte förstod den eller tyckte att den var krånglig. Dessutom är det alltid frivilligt att fylla i en enkät och det gäller även varje enskild fråga i enkäten. Validiteten i enkätstudien har vi försökt säkra genom att koppla alla frågor till relevant teori utifrån våra frågeställningar och studiens syfte, samt att diskutera frågornas utformande med personer som är insatta i ämnet. Någon pilotstudie har av tids- och praktiska skäl inte kunnat genomföras. Ett av de praktiska skälen är att det i dagsläget endast är ett fåtal arbetsplatser som arbetar utifrån Lärcenters implementeringsmodell varför det inte heller varit möjligt att genomföra en pilotundersökning av enkäten.

En fråga i enkäten, den som handlade om utbildningsnivå, har vi valt att utelämna i vårt resultat. Frågan blev felaktigt utformad då vi inte tänkte på att gymnasieutbildning och utbildning på gymnasienivå i vuxen ålder uppfattas som olika trots att de lett fram till samma yrkesutbildning för respondenterna. Dessutom fick vi först vid den första intervjun, då enkäten redan var utdelad, reda på att många i personalgruppen gått en kurs omfattande 7,5 högskolepoäng

om demenssjukdomar på universitetet. Vid sammanställning av enkätsvaren upptäckte vi att många kryssat i ”högskoleutbildning” och att några skrivit bredvid att det var denna kurs de menade, medan andra skrivit denna kurs under alternativet ”annat, ange vad”. Därför ansåg vi inte resultatet på denna fråga som särskilt tillförlitligt. Hade vi vetat detta i förväg hade vi formulerat frågan på ett annat sätt.

Reliabiliteten i intervjustudien har vi försökt säkra genom att vara två personer närvarande hela tiden, genom att använda den första intervjun som pilotintervju samt genom att spela in och transkribera alla intervjuerna (Trost, 2004). Inspelningarna sparades under hela bearbetningsfasen, så att det skulle vara möjligt för oss att gå tillbaka och lyssna om någonting kändes oklart på pappret. Detta eftersom vi varit medvetna om att mycket av innebörden i ett uttalande försvinner då det förs över från tal till skrift och till exempel pauser, tonfall och betoningar av vissa ord delvis går förlorade.

Vår studie kan sägas ha låg extern reliabilitet (jämför Bryman, 2001). Vi skulle säkerligen få annorlunda svar om vi upprepade den vid ett senare tillfälle men detta ser vi inte som ett problem då syftet med studien varit att undersöka hur situationen uppfattas just nu, i detta skede av organisationens arbete. Den interna reliabiliteten kan dock sägas vara hög eftersom vi båda varit med hela tiden och varit överens i våra tolkningar av intervjuer och enkäter. Vår förförståelse för området i fråga och den arbetsmiljö där vår undersökning har utförts har varit oss till hjälp vid utformandet av våra mätinstrument (jämför Patel & Davidson, 2003). Den triangulering som genomförts i vår undersökning anser vi bidrar till validiteten genom att vi fått ett rikare och mer nyanserat material att göra våra bedömningar utifrån. Triangulering ger möjlighet att kontrollera de svar som erhållits i en undersökning med en metod mot de svar som erhållits med en annan metod (Bryman, 2001).

#### **4.8.3 Övriga reflektioner**

Vår förförståelse för ämnet och undersökningsområdet har varit oss till stor hjälp i detta arbete men har samtidigt också emellanåt varit till visst hinder. Vi har haft vissa svårigheter med att hålla oss opartiska i intervjusammanhang då vi har haft lätt att identifiera oss med intervjupersonerna. Fördelen var att vi hade lätt att ställa följdfrågor, nackdelen att vi hade en tendens att bli lite för intresserade av deras arbete. Vi har även haft lätt för att fastna i alla intressanta detaljer i datamaterialet som vi hade kunnat gå vidare med och fördjupa oss i om vi haft tid och möjlighet. Här har vi dock kunnat hjälpa och stötta varandra så att vi kunnat komma vidare och vi anser ändå att vår förförståelse och vårt intresse för ämnet mestadels har varit oss till hjälp.

Det har funnits vissa svårigheter då det gäller avgränsa undersökningsområdet implementeringsmodellen. Vi har under resans gång insett hur mycket Lärcenters olika teman och de fem metodverktygen går in i varandra och

påverkar varandra och därför har det varit svårt att urskilja vilka effekter just implementeringsarbetet har haft i verksamheterna.

Trots att vår studie är en liten studie som är begränsad till ett specifikt projekt och yrkesområde, hoppas vi att delar av det vi kommit fram till ska kunna gå att i någon mån generalisera och dra lärdom av även i andra verksamheter och sammanhang. Problematiken och komplexiteten som vi råkat på i vår studie är i sig inte unik för omsorgsverksamhet utan finns i mer eller mindre utsträckning på alla arbetsplatser och i alla organisationer. Vår förhoppning är att personer i andra typer av verksamheter ska kunna känna igen sig i något av det vi kommit fram till. Exempelvis tror vi inte att det är ovanligt att vikarier hamnar vid sidan om när något ska implementeras och/eller läras och den problematiken skulle mycket väl kunna finnas i många typer av verksamheter. Resonemanget kring lärande och hur olika lärandemiljöer påverkar på olika sätt uppfattar vi skulle kunna gå att applicera på många olika organisationer och verksamheter.

## 5. RESULTAT

Nedan presenteras resultatet från enkät- och intervjuundersökning. Kapitlet avslutas med en sammanfattning där de tre första frågeställningarna besvaras.

### 5.1 Resultat enkät

Nedan presenteras resultatet från den enkät som 41 medarbetare på fem berörda arbetsplatser fyllt i. Enkäten innehöll ett antal påståenden om allmän kännedom, om arbetet med de fem verktygen idag och hur det fungerar samt några påståenden om själva implementeringsarbetet och hur det upplevts. Deskriptiv statistik har tagits fram med hjälp av dataprogrammet SPSS och i tabellerna redovisas denna i form av antal personer som svarat på respektive fråga ( $n$ ), det medelvärde ( $m$ ) som frågan fått på den Likert-skala från 1-5 som vi använt oss av, samt standardavvikelsen ( $s$ ) för respektive fråga. Två oberoende t-tester har också genomförts mellan grupperna ”tillsvidareanställda” och ”vikarier” samt mellan grupperna ”vårdbiträden” och ”undersköterskor” på samtliga frågor. I de fall då signifikanta skillnader förekommit redovisas detta i löpande text i anslutning till tabellerna. Dessutom sammanfattas resultaten av dessa t-tester i tabellerna 5.9 och 5.10 sist i detta avsnitt.

#### 5.1.1 Bakgrundsfrågor

Medelåldern i den tillfrågade gruppen är cirka 43 år ( $n=37$ ). 29 personer har uppgett att de är tillsvidareanställda och 11 att de är vikarier ( $n=40$ ). Av dem som svarat på frågan om befattning uppger 9 att de är vårdbiträden, 30 att de är undersköterskor och 1 har kryssat i alternativet ”annat” ( $n=40$ ). Medelvärdet för antal tjänsteår inom yrket är cirka 14 ( $n=37$ ) och motsvarande värde för antal tjänsteår inom just demensvård är cirka 7 ( $n=36$ ). 34 personer ( $n=40$ ) har helt eller delvis genomgått demensutbildning steg ett, två och tre.

Frågan om utbildningsnivå, fråga 6 i enkäten, redovisas inte. Frågan var felaktigt ställd på grund av att vi saknade viss information om att många i personalen genomgått en kurs på högskolan i demensvård.

#### 5.1.2 Allmän kännedom om Lärcenter och inspiratören

Tabell 5.1: I tabellen nedan redovisas svaren på påstående 8-10:

Påstående	$n$	$m$	$s$
8. Jag känner till att det finns ett Lärcenter för god demensvård i Linköping	40	4,70	,69
9. Jag känner till vem som har funktionen som inspiratör på min arbetsplats	40	4,68	,94
10. Jag anser att ”min” inspiratör kan avsätta den tid som behövs för uppdraget	38	3,74	1,41

Resultatet visar på att kännedomen om Lärcenter och om vem som är inspiratör på arbetsplatsen är hög, 4,70 respektive 4,68. I vårt oberoende t-test skiljde sig dock resultatet angående kännedom om Lärcenter signifikant åt mellan grupperna tillsvidareanställda och vikarier. Bland tillsvidareanställda var medelvärdet 4,93, medan det bland vikarierna låg på 4,09,  $t(11,20) = 2,87, p < .05$ . Ett något lägre medelvärde kan konstateras på påståendet som handlar om den tid inspiratören avsätter för sitt uppdrag. Ett medelvärde på 3,74 visar att ganska många anser att inspiratörerna kan avsätta den tid de behöver för att kunna sköta sitt uppdrag.

### 5.1.3 Medarbetarnas syn på arbetet med de fem metodverktygen

Tabell 5.2: I tabellen nedan redovisas svaren på påståenden 11 a-e:

Påstående	n	m	s
<b>11. Min uppfattning är att jag regelbundet använder mig av följande metodverktyg i mitt arbete med vårdtagarna:</b>			
a) Levnadsberättelsen	41	4,07	,85
b) Bemötande metoder	41	4,49	,71
c) Beröringsmassage	41	3,56	1,18
d) Reminiscens	40	3,83	1,06
e) Musik och dans	41	4,05	1,00

Resultatet visar att medarbetarnas uppfattning är att de använder sig av alla de fem metodverktygen för en god demensvård som Lärcenter arbetar utifrån. Flitigast tyder resultatet på att de använder verktyget Bemötande metoder, där vi ser ett medelvärde på 4,49. Därpå följer Levnadsberättelsen tätt följd av Musik och dans. Reminiscens används i någon mindre utsträckning. Lägst medelvärde får Beröringsmassage med ett medelvärde på 3,56. En signifikant skillnad mellan grupperna vårdbiträden och undersköterskor fanns på fråga 11 b. Vårdbiträdenas medelvärde låg på 4,89 medan undersköterskornas låg på 4,40,  $t(31,71) = 2,73, p < .05$ .

Tabell 5.3: I tabellen nedan redovisas svaren på påståendena 12-14:

Påstående	n	m	s
<b>12. Jag upplever att syfte och mål med de fem verktygen är tydligt</b>	39	4,29	,79
<b>13. Det finns material på min arbetsplats för att kunna underlätta arbetet med de fem verktygen</b>	38	3,95	,87
<b>14. Jag upplever att jag har den tid jag behöver för att arbeta enligt de fem verktygen.</b>	38	2,97	1,13

Här kan vi konstatera att medelvärdet för påståendet om att syfte och mål med verktygen upplevs vara tydliga får ett medelvärde på, 4,29. Här finns dock en signifikant skillnad mellan grupperna tillsvidareanställda och vikarier, där medelvärdet för tillsvidareanställda hamnar på 4,54 medan motsvarande värde för vikarier ligger på 3,50,  $t(20,89) = 4,89$ ,  $p < .001$ . Många av medarbetarna upplever att de har material till hjälp på sin arbetsplats, medelvärdet ligger på 3,95, medan färre anser sig ha den tid de behöver för att arbeta enligt verktygen. Här ser vi ett medel på strax under tre, vilket skulle kunna tyda på att medarbetarna upplever att tiden inte alltid räcker till fullt ut.

Tabell 5.4: I tabellen nedan redovisas svaren på påståendena 15 a-e:

Påstående	<i>n</i>	<i>m</i>	<i>s</i>
<b>15. Jag upplever att jag har stöd i mitt arbete med de fem verktygen av:</b>			
a) Kollegor	40	4,25	,93
b) Inspiratören	39	4,23	1,01
c) Chefen	40	3,88	,99
d) Anhöriga till vårdtagarna	40	3,60	1,15
e) Lärcenter för en god demensvård	40	4,18	,96

Ovanstående tabell visar att stödet för arbetet med verktygen upplevs vara relativt stort bland medarbetarna i de olika verksamheterna. Störst stöd upplever de att de har av sina kollegor, sin inspiratör och Lärcenter, samtliga dessa har medelvärden på lite över fyra. Här finns dock en signifikant skillnad mellan grupperna tillsvidareanställda och vikarier när det gäller det upplevda stödet från Lärcenter. Medelvärdet för gruppen tillsvidareanställda hamnar här på 4,34, medan motsvarande medelvärde för vikarierna ligger på 3,60,  $t(21,91) = 2,61$ ,  $p < .05$ . Stödet från chefen ligger nära fyra i medel, medan stödet från anhöriga till vårdtagarna upplevs vara något lägre med ett medelvärde på 3,60.

Tabell 5.5: I tabellen nedan redovisas svaren på påståendena 16 a-d:

Påstående	<i>n</i>	<i>m</i>	<i>s</i>
<b>16. Jag anser att arbetet med de fem verktygen har gjort mitt arbete...</b>			
a) ...lättare	40	4,08	,94
b) ...roligare	40	4,13	,85
c) ...mer utvecklande för mig som person	40	4,20	,85
d) ...mer varierande	40	4,13	,88

De flesta av medarbetarna upplever att de fem metodverktygen gör deras arbete både lättare, roligare, mer utvecklande och mer varierande. Medelvärden på över fyra på samtliga dessa ger en samstämmig bild av att personalen trivs med och känner sig motiverade att arbeta med verktygen.

Tabell 5.6: I tabellen nedan redovisas svaren på påståendena 17-20:

Påstående	n	m	s
17. Jag anser att arbetet med de fem verktygen stärker mig i min yrkesroll	41	4,20	,75
18. Jag har haft möjlighet att aktivt vara delaktig i hur jag ska arbeta praktiskt med verktygen i min vardag	41	3,68	,93
19. Jag anser att denna möjlighet till aktiv delaktighet är viktig för mig.	41	4,27	,78
20. Jag anser att de fem metodverktygen har ökat mina förutsättningar att tillgodose vårdtagarnas behov.	40	4,33	,66

Ett medelvärde på 4,20 tyder på att många medarbetare tycker att arbetet med de fem metodverktygen för en god demensvård stärker dem i deras yrkesroll. Här finns dock en signifikant skillnad mellan grupperna tillsvidareanställda och vikarier, där medelvärdet för tillsvidareanställda ligger på 4,34 medan motsvarande medelvärde för vikarierna hamnar på 3,82,  $t(23,01) = 2,28, p < .05$ .

Medarbetarna anser i relativ hög grad att de haft möjlighet att vara delaktiga i hur de ska arbeta med verktygen i sin vardag, men i ännu högre grad anser de att möjligheten till delaktighet är viktig för dem. Medelvärdena för dessa frågor ligger på 3,68 respektive 4,27. Många är överens om att arbetet med de fem metodverktygen ökar deras förutsättningar att tillgodose vårdtagarnas behov, här hamnar medelvärdet på 4,33.

### 5.1.4 Medarbetarnas syn på implementeringsarbetet

Tabell 5.7: I tabellen nedan redovisas svaren på påståendena 21-23:

Påstående	n	m	s
21. Jag känner till att det har arbetats aktivt med metodverktyget <i>Levnadsberättelsen</i> sedan 2009.	41	4,46	,90
22. Jag upplever att syfte och mål med metodverktyget <i>Levnadsberättelsen</i> är tydligt	41	4,46	,81
23. Jag upplever att jag har den tid jag behöver för att arbeta med <i>Levnadsberättelsen</i>	41	3,27	,95

När det gäller arbetet enligt Lärcenters implementeringsmodell, som hittills omfattat arbete med metodverktyget *Levnadsberättelsen*, så har kännedomen om detta arbete ett medelvärde på 4,46. Dock finns en signifikant skillnad mellan grupperna tillsvidareanställda och vikarier i denna fråga. Medelvärdet för tillsvidareanställda ligger på 4,83, medan motsvarande siffra för vikarier ligger

på 3,64  $t(11,35) = 3,42$ ,  $p < .01$ . Syftet och målet med arbetet med Levnadsberättelsen upplevs som tydligt enligt medelvärdet, som ligger på 4,46. Även här finns dock en signifikant skillnad mellan grupperna tillsvidareanställda och vikarier, där medelvärdet för tillsvidareanställda hamnar på 4,79 medan motsvarande siffra för vikarierna ligger på 3,64,  $t(12,21) = 3,94$ ,  $p < .01$ . När det gäller upplevelsen av att ha tillräckligt med tid till arbetet med Levnadsberättelsen finner vi ett medelvärde på 3,27.

Tabell 5.8: I tabellen nedan redovisas svaren på påståendena 24 a-e:

Påstående	n	m	s
<b>24. Jag upplever att jag har varit delaktig i arbetet med Levnadsberättelsen genom att:</b>			
a) Skriva Levnadsberättelse	40	2,73	1,72
b) Läs Levnadsberättelser som andra har skrivit	41	4,10	,97
c) Diskutera och reflektera över Levnadsberättelser tillsammans med mina arbetskamrater	40	3,60	1,45
d) Diskutera och reflektera över Levnadsberättelser tillsammans med vårdtagares anhöriga	41	2,68	1,56
e) Använda mig praktiskt av Levnadsberättelsen i kontakten med vårdtagaren	40	3,80	1,09

Ovanstående fråga handlar om hur delaktiga medarbetarna upplever att de varit i själva implementeringsarbetet när det gäller Levnadsberättelsen. Här kan vi se att det högsta medelvärdet hamnar på strax över fyra och gäller att läsa Levnadsberättelser som andra har skrivit. Därefter följer att använda sig praktiskt av Levnadsberättelsen, med ett medelvärde på strax under fyra. Något färre upplever att de varit delaktiga genom att diskutera och reflektera tillsammans med sina arbetskamrater, medelvärdet hamnar på 3,60. Att skriva Levnadsberättelser och att diskutera dem tillsammans med vårdtagarens anhöriga får betydligt lägre medelvärden, 2,73 respektive 2,68.

Det ena t-testet visade på signifikanta skillnader mellan grupperna tillsvidareanställda och vikarier på samtliga dessa frågor utom 24 e. När det gäller att skriva Levnadsberättelser ligger medelvärdet för tillsvidareanställda på 3,24 medan vikarierna har ett så lågt medelvärde som 1,20,  $t(36,65) = 5,45$ ,  $p < .001$ . Medelvärdet för att läsa Levnadsberättelser ligger på 4,34 för tillsvidareanställda och 3,45 för vikarierna,  $t(14,14) = 2,39$ ,  $p < .05$ . Att diskutera och reflektera med arbetskamrater får ett medelvärde på 4,11 för tillsvidareanställda och 2,27 för vikarier,  $t(18,87) = 4,29$ ,  $p < .001$ , medan att diskutera och reflektera tillsammans med vårdtagarens anhörig får medelvärdet 3,14 för tillsvidareanställda och 1,64 för vikarier,  $t(30,40) = 3,75$ ,  $p < .01$ .

### 5.1.5 Signifikanta skillnader mellan vikarier och tillsvidareanställda samt mellan vårdbiträden och undersköterskor

De signifikanta skillnader som framkommit genom oberoende t-test mellan tillsvidareanställda och vikarier samt mellan vårdbiträden och undersköterskor sammanfattas nedan, där *t* står för t-värde och *p* anger signifikansnivå på antingen  $< .05$ ,  $< .01$  eller  $< .001$ . Medelvärdena för de olika grupperna presenteras i varsin spalt, med standardavvikelsen för respektive grupp inom parentes.

Tabell 5.9: I tabellen nedan redovisas resultaten på de frågor där signifikanta skillnader fanns mellan grupperna tillsvidareanställda och vikarier. För tillsvidareanställda är  $n = 28$  eller  $29$ , för vikarier är  $n = 10$  eller  $11$ .

Påstående	<i>m</i> ( <i>s</i> ) tillsv.	<i>m</i> ( <i>s</i> ) vikarier	( <i>fg</i> ) <i>t</i>	<i>p</i>
8. Jag känner till att det finns ett Lärcenter för en god demensvård i Linköping	4,93( ,37)	4,09( ,94)	(11,20) 2,87	<0,05
12. Jag upplever att syfte och mål med de fem verktygen är tydligt	4,54 ( ,69)	3,50 ( ,53)	(20,89) 4,89	<0,001
15. Jag upplever att jag har stöd i mitt arbete med de fem verktygen av:				
e) Lärcenter för en god demensvård	4,34 ( ,97)	3,60 ( ,70)	(21,91) 2,61	<0,05
17. Jag anser att arbetet med de fem verktygen stärker mig i min yrkesroll	4,34 ( ,77)	3,82 ( ,60)	(23,01) 2,28	<0,05
21. Jag känner till att det har arbetats aktivt med metodverktyget <i>Levnadsberättelsen</i> sedan 2009.	4,83 ( ,47)	3,64 (1,12)	(11,35) 3,42	<0,01
22. Jag upplever att syfte och mål med metodverktyget <i>Levnadsberättelsen</i> är tydligt	4,79 ( ,49)	3,64 ( ,92)	(12,21) 3,94	<0,01
24. Jag upplever att jag har varit delaktig i arbetet med <i>Levnadsberättelsen</i> genom att:				
a) Skriva <i>Levnadsberättelse</i>	3,24 (1,70)	1,20 ( ,63)	(36,65) 5,45	<0,001
b) Läsa <i>Levnadsberättelser</i> som andra har skrivit	4,34 ( ,81)	3,45 (1,13)	(14,14) 2,39	<0,05
c) Diskutera och reflektera över <i>Levnadsberättelser</i> tillsammans med mina arbetskamrater	4,11 (1,23)	2,27 (1,19)	(18,87) 4,29	<0,001
d) Diskutera och reflektera över <i>Levnadsberättelser</i> tillsammans med vårdtagares anhöriga	3,14 (1,55)	1,64 ( ,92)	(30,40) 3,75	<0,01

Tabell 5.10: I tabellen nedan redovisas resultaten på den fråga där signifikant skillnad fanns mellan grupperna vårdbiträden och undersköterskor. För vårdbiträden är  $n = 9$ , för undersköterskor är  $n = 30$ .

Påstående	<i>m (s)</i> vårdbiträden	<i>m (s)</i> undersköterska	(fg)t	<i>p</i>
<b>11. Min uppfattning är att jag regelbundet använder mig av följande metodverktyg i mitt arbete med vårdtagarna:</b>				
b) Bemötande metoder	4,89 (,33)	4,40 (,77)	(31,71) 2,73	<0,05

## 5.2 Resultat intervju

Nedan följer en redogörelse för de resultat som framkommit av intervjuerna med inspiratörerna. De frågor som ställts till inspiratörerna har berört deras bakgrund, rollen som inspiratör, arbetet med de fem verktygen, arbetet med implementeringen av Levnadsberättelsen samt tankar och idéer inför framtiden.

### 5.2.1 Bakgrundsfrågor

Alla våra intervjupersoner är undersköterskor, utom en som håller på att utbilda sig till undersköterska just nu. De har mellan 13 och 39 års erfarenhet av vårdyrket och i just demensvården har de arbetat mellan 11 och 25 år. Fyra av dem har gått demensutbildning steg ett, två och tre som Lärcenter bedrivit, samt en 7,5-poängskurs i demensvård på universitetet. Den femte har inte gått dessa kurser, men har istället deltagit i annan kompetensutveckling om demens under ett halvårs tid.

### 5.2.2 Inspiratörsrollen

På frågan hur de fick sitt uppdrag som inspiratör svarar alla att de blev tillfrågade av sin chef. Ingen visste direkt vad det innebar när de blev tillfrågade men några berättar att de tackade ja för att de var intresserade av och nyfikna på att få vara med i Lärcenters arbete och av att få vara med och bygga upp någonting. En intervjuperson uttrycker att hon mer eller mindre blev tilldelad uppdraget av chefen och att det inte direkt var ett aktivt val från hennes sida att bli inspiratör. Flera vittnar om att det var lite svårt i början att komma in i arbetet. Alla våra intervjupersoner trivs dock med det idag, de känner sig motiverade i arbetet och tycker att nätverket är bra och att rollen som inspiratör är givande. En person uttrycker dock att det kan vara lite svårt ibland att inneha rollen som inspiratör, då den bland annat innebär att vara den som säger till eller tar en diskussion med sina medarbetare om de gjort något som inte blev så bra. Hon menar att det kan vara svårt att göra det på ett bra sätt utan att sår personen det gäller och att det ibland känns som en balansgång.

Det finns en arbetsbeskrivning för inspiratörerna som Lärcenter för en god demensvård har tagit fram i samråd med nätverket. Denna beskriver inspiratörens funktion och arbetsuppgifter. Alla våra intervjupersoner vet att den finns och några har varit delaktiga i arbetet med att formulera den. Arbetsbeskrivningen har varit uppe till diskussion och nyligen formulerats om något, efter önskemål från inspiratörerna. Alla intervjupersonerna har inte hunnit se den senaste versionen av arbetsbeskrivningen, men de flesta säger sig i stort sett vara nöjda med hur den ser ut.

Inspiratörerna har ingen särskild avsatt tid för sitt arbete, utan får använda den tid som finns över i den ordinarie verksamheten. Flera av intervjupersonerna uttrycker att det inte är ett jättestort problem, eftersom mycket av inspiratörens arbete går ut på att stötta sina medarbetare i arbetet med verktygen i vardagen. Då faller det sig naturligt när det fungerar att jobba med dem och det är inte så att det tar en massa extra tid direkt. En av intervjupersonerna beskriver hur hon tänker kring detta:

*...det är inget jag tänker på när jag går upp på morgonen att nu är jag inspiratör och att vad ska jag göra idag... näe det gör jag ju egentligen inte...*

Visst kan det variera lite med vårdtyngden och vissa dagar händer det saker som gör att andra uppgifter får vänta men i stort sett tycker våra intervjupersoner att de hinner med sitt uppdrag. Personalmötena används till diskussioner och till detta kan det behövas viss förberedelse, samt att mail ska kollas och så vidare, men intervjupersonerna tycker inte att det är en så stor belastning att hinna med dessa uppgifter. När de behöver åka iväg på sina nätverksträffar får de pussla ihop det så att det fungerar att de är borta, så att de slipper ta av sin fritid för uppdraget och det brukar fungera. Ett par av intervjupersonerna uttrycker att de gärna skulle vilja ha mer tid för uppdraget, för att kunna göra mer av det och kunna göra det där lilla extra för någon. Endast en av intervjupersonerna uttrycker att hon inte har den tid hon behöver för sitt uppdrag:

*...det skulle behövas lite mer/.../som när vi börjar med levnadsberättelsen så vill man ju gärna va insatt i liksom, vad är det vi vill göra, det har ju inte funnits riktigt den tiden utan där har man ju fått plocka under tiden...*

Dock är det ju en del praktiska saker som inspiratörerna har ansvar för, bland annat ska de upprätta och uppdatera en bokhylla på sin arbetsplats. I denna bokhylla ska det finnas material till stöd för personalen i deras arbete med de fem metodverktygen och nytt material ska in där i samband med att implementeringen av ett nytt verktyg startar upp. När det gäller tiden för uppdraget är detta den uppgift som flera av intervjupersonerna berättar att de ännu inte riktigt hunnit med. På två av arbetsplatserna finns bokhyllan inte alls, på en håller de på och fyller den med material och på ytterligare en arbetsplats

finns materialet på plats men de har inte hunnit gå igenom det och börja använda det.

*...vi fick ju ut just det vad den skulle innehålla och vad det ska finnas i den och så... och det är ju ett par veckor sedan så det borde jag ju ha tittat lite närmre på men det har jag inte så ja... men det är mer att det ligger på mig då att jag inte har gjort det...*

Endast en av arbetsplatserna arbetar aktivt med bokhyllan och de har valt att göra det på sitt eget sätt, utifrån sina förutsättningar och med delvis eget material, medan flera av de andra verkar invänta instruktioner från Lärcenter.

*...vi har gjort vår bokhylla och gjort i ordning den och/.../den är inte så stor för vi har ju så lite om plats här då... så vi har gjort vad vi har kunnat och så har vi samlat ihop och skrivit ner vad den innehåller, bokhyllan då... men sen är det säkert lite kvar...*

Våra intervjupersoner upplever alla att de har stöd från sina medarbetare, från nätverket och från Lärcenter i sitt arbete som inspiratör. Alla arbetar tillsammans med verktygen på arbetsplatsen och behöver de hjälp så går det alltid att vända sig till Lärcenter. Flera berättar om ett arbetsplatsutbyte som inspiratörerna påbörjat, där de åker och arbetar tillsammans med en annan inspiratör på dennes arbetsplats under exempelvis en förmiddag. De som nämner arbetsplatsutbytet tycker att det är positivt att få komma till en annan arbetsplats och se hur det jobbas med verktygen där och hur den inspiratören tänker, eftersom det är lätt att bli hemmablind i sin egen verksamhet. När det gäller stöd från sin chef i arbetet som inspiratör uttrycker de flesta att de har det medan en tycker att det är lite för lite stöd från chefshåll och att det borde vara mer.

Stödet från anhöriga till vårdtagarna är det lite sämre med menar våra intervjupersoner. Det har varit träffar för anhöriga i Lärcenters regi och några berättar att anhöriga som varit med på dem har tyckt att de var bra. Dock tycker de att det är lite oklart hur mycket som nått fram och att anhöriga överlag inte är särskilt insatta i det arbete som personalen gör med verktygen. Ett par av intervjupersonerna menar att de anhöriga har så mycket annat att tänka på. Den mesta informationen om arbetet med verktygen når anhöriga via deras kontaktperson som är någon i personalgruppen. Ingen tror direkt att anhöriga känner till vem som är inspiratör på arbetsplatsen.

### **5.2.3 Inspiratörernas syn på arbetet med de fem metodverktygen**

Samtliga intervjupersoner tycker att syfte och mål med de fem metodverktygen, Levnadsberättelsen, Bemötande metoder, Beröringsmassage, Reminiscens samt Musik och dans, är tydliga och bra. Alla intervjupersonerna är överens om att verktygen är bra och att arbetet med verktygen ökar personalens förutsättningar att tillgodose vårdtagarnas behov om de används på rätt sätt.

Flera av intervjupersonerna säger att de här verktygen egentligen är det arbetssätt som de alltid haft, mer eller mindre, så verktygen är i sig egentligen inte något nytt eller svårt och de känns inte konstiga eller främmande på något vis. Detta arbetssätt betraktas som väl förankrat och ett naturligt sätt att arbeta med just dementa. Däremot tycker intervjupersonerna att det är väldigt bra att få ett namn på det och att få bekräftat att just detta arbetssätt är bra. Även om alla egentligen kan och känner till de här sakerna, är det bra att hela tiden bli påmind om dem och det går alltid att lära sig nya saker och att arbeta med verktygen på ett nytt och annorlunda sätt. Så här uttrycker sig en av intervjupersonerna:

*...det är ett bra sätt att jobba alltså vi har ju alltid jobbat så här men det är ju bra att få sig en tankeställare att... ja men så här ska vi göra så får man ju... en push alltså det är ju så här det ska va...*

En av intervjupersonerna säger att hon tycker att arbetet med verktygen och i nätverket stärker henne i hennes yrkesroll. De övriga nämner inte detta rent ut.

Alla våra intervjupersoner tycker att de har möjlighet att använda sig av verktygen på det sätt som passar just dem i just deras verksamhet. Det är lite varierande typer av verksamhet med olika inriktning och förutsättningarna ser olika ut på arbetsplatserna. Vissa har stora möjligheter till utomhusvistelse och aktiviteter medan andra inte har det, personaltätheten skiljer sig lite åt och grupperna av vårdtagare är olika stora. Dessutom anpassas mycket av arbetet utifrån verktygen efter individen, vilket innebär att när det kommer en ny boende får de börja om från början med den personen. Någon nämner att vårdtyngden varierar och därmed varierar också möjligheten och tiden de har att arbeta med verktygen. En annan nämner att det är olika tider på dagen då det finns mer eller mindre tid. Intervjupersonerna känner att de är delaktiga i och kan påverka hur verktygen ska användas just i den verksamhet och på den arbetsplats där de jobbar.

#### **5.2.4 Inspiratörernas syn på arbetet med implementeringen**

När det gäller själva arbetet med implementeringen av verktygen och den implementeringsmodell som Lärcenter arbetar efter, är alla våra intervjupersoner överlag nöjda. De tycker att det är ett bra sätt att arbeta med att föra in verktygen naturligt i vardagen och de säger att de har lärt sig mycket av arbetet. Trots att de, som tidigare nämnts, alltid mer eller mindre har arbetat på det här sättet, anser de ändå att det behöver pratas om och arbetas aktivt med det hela tiden och att det är bra att detta lyfts fram.

När det gäller just Levnadsberättelsen, som är det enda verktyg som hittills hunnits med i implementeringsmodellen, var det så att det tog längre tid än det från början var planerat. Flera av intervjupersonerna uttrycker att den tiden behövdes och att det var bra att de fick förlängt så att de hann jobba färdigt. Just med Levnadsberättelsen kan det ta tid eftersom anhöriga måste involveras, det ska hinnas med möten och de måste få tid på sig att skriva ner det som de

kommer på. Alla anhöriga vill inte lämna Levnadsberättelsen, de har olika anledningar till varför. På vissa arbetsplatser fanns det redan Levnadsberättelser, men en av våra intervjupersoner berättar att dessa skulle skrivas om på arkivpapper och att anhöriga då åter måste involveras. En av intervjupersonerna väljer också att problematisera arbetet med Levnadsberättelsen genom att resonera kring det faktum att det inte alltid är lämpligt att dra upp allt gammalt heller, det kan vara jobbigt både för anhöriga och vårdtagare att börja rota i det som varit och som kanske varit svårt eller jobbigt.

Eftersom tiden blev förlängd känner nu alla våra intervjupersoner att de hunnit slutföra arbetet med Levnadsberättelsen och nu verkar de flesta tycka att det börjar bli dags att gå vidare med nästa verktyg. Tidsplanen i implementeringsmodellen kan vara svår att förutse, det kan ju vara så att verktygen tar olika lång tid att implementera. Intervjupersonerna uppskattar att Lärcenter var flexibla när de signalerade att tiden inte räckte till. En person nämner dock att det är en svår balansgång, det här med tiden:

*...då tror jag inte det blir nån kvalité om det är för kort, det tror jag inte... då kan det bli lite stressigt, då blir det bara nå usch jag orkar inte, måste vi hålla på med det här, det är lätt att det blir så... för personalen/.../ sista tiden nu, kanske sista månaden... det är väl att man har sagt åh, ska vi hålla på med den där levnadsberättelsen än... vad vi har ältat den... så vi är nog färdiga nu...*

### **5.2.5 Hinder och möjligheter, förändring och förbättring**

I det vidare arbetet med implementeringen har våra intervjupersoner lite olika tankar kring hinder och möjligheter för framtiden. Ingen av intervjupersonerna har egentligen några konkreta idéer eller förslag eftersom de överlag verkar mycket nöjda med det som finns idag. En av intervjupersonerna betonar dock chefens roll i implementeringsarbetet. Hon menar att chefen måste vara mer aktiv med att formulera syfte och mål samt hjälpa till att driva på implementeringsarbetet. Ytterligare en intervjuperson uttrycker att det är viktigt att få klara direktiv om hur hon ska tänka och arbeta med nästa verktyg, men syftar då på Lärcenter och inte på chefen.

*...då får man ju säkert nån.. ide från demensutvecklarna/.../hur man ska... alltså hur man liksom ska göra med det... det tror jag, det kan jag tänka mig... hur man ska tänka kring det och då får vi säkert en viss tid då/.../och kanske gör någon, har en viss period då och ska man göra en utvärdering så måste det ju bli...*

Ett par av intervjupersonerna efterlyser föreläsningar. Dels föreläsningar för personalen, gärna med karismatiska föreläsare att inspireras av, dels fler föreläsningar för anhöriga så att även de förstår syftet med verktygen och att personalen jobbar så mycket med dem.

Tiden är viktig för några, det måste få ta den tid det tar och ändå inte bli för lång tid för varje verktyg. Det är svårt att förutsäga hur lång tid varje verktyg

kommer att ta och därför är tidsplanen alltid ett bekymmer och en svår balansgång. Några direkta idéer om lösning på det problemet framkommer inte under intervjuerna.

En av intervjupersonerna har valt att kombinera sin inspiratörsroll med arbetsuppgiften som ansvarig för kultur och fritid, en uppgift som hon delar med ytterligare en person på sin arbetsplats. Hon tycker att dessa roller fungerar bra tillsammans. Ytterligare en möjlighet som nämns är att det till exempel går att jobba med Levnadsberättelsen som underlag för aktiviteter, att ordna aktiviteter som bygger på en persons levnadsberättelse för samtliga boende och på så sätt stärka den person vars levnadsberättelse används.

Intervjupersonerna resonerar en del kring de praktiska hinder som hittills uppstått, i samband med arbetet med Levnadsberättelsen. Bland annat nämner ett par av dem att Levnadsberättelsen betraktas som en journalhandling och måste vara inlåst, vilket försvårar arbetet med dem. Det är svårt att hålla alla berättelser i huvudet, de skulle vilja ha dem framme. Det faktum att de är inlåsta gör också att all personal inte ens har tillgång till dem och då är det ju svårt att jobba efter dem. Dessutom återkommer flera till problematiken kring att de inte får in Levnadsberättelser från alla och att anhöriga inte förstår hur viktigt det är för personalen att ha dem. Här har dock en av intervjupersonerna en lösning som kan ge åtminstone något:

*...sen lär ju vi känna personen och då kan ju vi skriva upp lite själva och så och... för det gör vi ju och sen så... kan ju... anhöriga komma hit och prata så kan vi ju komplettera för det är ju det kommer ju upp saker hela tiden...*

### **5.3 Sammanfattning av resultat från enkät och intervju**

Resultaten visar på både likheter och skillnader mellan de uppfattningar som förmedlas från medarbetare och inspiratörer om arbetet med de fem metodverktygen och därmed om förutsättningarna för implementering och lärande. Vi kommer här att sammanfatta våra resultat genom att besvara våra tre första frågeställningar utifrån de resultat vi fått fram.

#### ***5.3.1 Hur uppfattar medarbetare och inspiratörer i de olika verksamheterna arbetet med de fem metodverktygen för en god demensvård?***

Kännedomen om Lärcenter och om vem som är inspiratör på arbetsplatsen är hög bland medarbetarna men vikarierna har en något lägre kännedom om Lärcenter. Medarbetare och inspiratörer har en gemensam upplevelse av att syfte och mål med de fem verktygen är tydliga, dock är denna upplevelse signifikant lägre bland vikarierna än bland tillsvidareanställda.

Medarbetare och inspiratörer förmedlar en gemensam uppfattning om att alla de fem metodverktygen används regelbundet i verksamheten. Många av medarbetarna och alla inspiratörer utom en har deltagit helt eller delvis i demensutbildning steg ett, två och tre där de fem verktygen har funnits med.

Dessutom framkom av både enkäter och intervjuer att många medarbetare gått vidareutbildning inom demensvård på högskolenivå och även där berört dessa verktyg. Inspiratörerna förmedlar att de fem verktygen inte upplevs som något konstigt eller helt nytt eftersom de alltid arbetat mer eller mindre efter dem, men att det är bra att metoderna har fått ett namn och att bli påmind om att de finns.

Medarbetarna anser i stor utsträckning att arbetet med de fem verktygen har gjort deras arbete både lättare, roligare, mer utvecklande och mer varierande. De anser vidare att de fem metodverktygen stärker dem i deras yrkesroll. Här finns dock en signifikant skillnad mellan vikarier och tillsvidareanställda, där vikarierna har ett lägre medelvärde. Både medarbetare och inspiratörer anser att de fem metodverktygen ökar deras möjligheter att tillgodose vårdtagarnas behov. Inspiratörerna säger att de anser sig ha möjlighet att anpassa arbetet med de fem verktygen på ett sätt som passar just deras arbetsplats.

### ***5.3.2 Hur upplever medarbetare och inspiratörer i de olika verksamheterna att implementeringen av det första metodverktyget – Levnadsberättelsen – har fungerat?***

Medarbetarna förmedlar via enkäten att de har en god kännedom om att det arbetas aktivt med Levnadsberättelsen på deras arbetsplats. Dock finns där en signifikant skillnad mellan tillsvidareanställda och vikarier. Vikarierna känner i lägre utsträckning till detta arbete. Syfte och mål med metodverktyget Levnadsberättelsen upplevs som mindre tydliga av vikarierna.

I intervjuerna framkom att tiden för arbetet med Levnadsberättelsen blev förlängd utifrån medarbetarnas och inspiratörernas önskemål och det upplevdes som positivt. Tidsplanen för implementeringsarbetet är en svår balansgång, där inspiratörerna förmedlar vikten av att ha lagom med tid – inte för lite och inte för mycket. Att förutsättningarna ser lite olika ut på olika arbetsplatser kan enligt inspiratörerna också påverka.

Bokhyllan är en del av implementeringsmodellen och skulle alltså ha ”riggats” med aktuellt material i samband med att implementeringsarbetet med Levnadsberättelsen startade. När det gäller frågan om material på arbetsplatsen som underlättar arbetet med metodverktygen, skiljer sig svaren åt mellan medarbetare och inspiratörer. Medarbetarna verkar i högre utsträckning än inspiratörerna anse att det trots allt finns material på arbetsplatsen. Inspiratörerna har förmedlat att de inte hunnit med att ta fram material i den utsträckning som de önskar och endast en arbetsplats har en fullt fungerande bokhylla som används.

### ***5.3.3 Hur ser lärandemiljön ut i de olika verksamheter som omfattas av Lärcenters implementeringsmodell?***

Stödet från kollegor och chef i arbetet med de fem verktygen upplevs som relativt stort av både medarbetare och de flesta inspiratörer. Medarbetarna uppger även att de känner ett stort stöd från inspiratörerna. Det finns dock vissa

skillnader i uppfattningen om stöd från anhöriga till vårdtagarna. Medarbetarna skattar detta stöd som ganska högt i jämförelse med inspiratörerna, som även förmedlar en bild av att anhöriga är väldigt lite insatta i arbetet med verktygen. Inspiratörerna uttalar att de känner ett stort stöd från Lärcenter och inspiratörsnätverket i sitt arbete. Även medarbetarna har skattat stödet från Lärcenter högt. Däremot finns här skillnader mellan vikarier och tillsvidareanställda, där vikarierna känner mindre stöd.

När det gäller delaktighet i planeringen av implementeringen har inspiratörerna en viss möjlighet till detta via nätverksträffarna. Här har de till exempel fått vara med och ta fram arbetsbeskrivningen för inspiratörer och de har även fått gehör för sina önskemål om utökad tid för arbetet med Levnadsberättelsen. Själva implementeringsmodellen är dock framtagen av Lärcenter.

Medarbetarnas delaktighet handlar mer om att arbeta praktiskt med själva verktygen på sin respektive arbetsplats och här känner de sig i ganska hög grad delaktiga. Dock anser medarbetarna i ännu högre grad att möjligheten till aktivt deltagande är viktigt för dem. När det gäller delaktigheten i själva arbetet med Levnadsberättelsen upplever medarbetarna att de varit delaktiga i stor utsträckning när det gäller att läsa Levnadsberättelser som andra har skrivit. De upplever sig också ha varit delaktiga i relativt hög grad då det gäller att använda sig praktiskt av den i kontakten med vårdtagarna, samt diskutera och reflektera tillsammans med övriga medarbetare. Resultatet visar på en lägre upplevelse av delaktighet i att skriva Levnadsberättelser och att diskutera och reflektera över dem tillsammans med vårdtagares anhöriga. En tydlig skillnad i upplevelsen av delaktighet i implementeringen av Levnadsberättelsen finns mellan tillsvidareanställda och vikarier. På fyra av fem punkter skiljer sig resultaten signifikant åt mellan dessa två grupper och där upplever sig vikarierna vara mindre delaktiga.

Alla inspiratörer utom en säger att de tycker sig ha tillräckligt med tid för sitt uppdrag, trots att de inte har någon särskild tid avsatt för detta arbete. Dock skulle flera av dem gärna vilja ha lite mer tid för att kunna göra det lilla extra. Medarbetarna tycker i relativt hög grad att deras inspiratörer har tid för sitt uppdrag, men de upplever sig inte själva ha riktigt den tid de behöver.

## **6. DISKUSSION**

*I följande kapitel förs en diskussion kring de resultat som framkommit i enkäter och intervjuer, kopplat till teori och tidigare forskning med anknytning till området. Vidare presenteras och diskuteras de slutsatser som dragits utifrån resultatet. Därefter presenteras förslag till vidare forskning.*

### **6.1 Resultatdiskussion**

#### ***6.1.1 Medarbetarnas och inspiratörernas syn på arbetet med de fem metodverktygen***

Enligt Nutt (1986) är implementering något som används för att införa planerade förändringar som ska bli bestående i organisationen. Lärcenter för en god demensvård, som är ett utvecklingsprojekt inom FoU-centrum för vård, omsorg och socialt arbete i Linköping, har under flera år arbetat med en ambition att införa nya arbetsmetoder och verka för ett gemensamt arbetssätt i demensvården i Linköpings kommun. Detta har de gjort utifrån sina sex teman. Under det senaste året har de dessutom arbetat utifrån en implementeringsmodell för ytterligare förstärka dessa arbetsmetoder.

De fem metodverktyg som Lärcenter arbetar med att implementera är Levnadsberättelsen, Bemötande metoder, Reminiscens, Beröringsmassage och Musik och Dans. Dessa fem verktyg kan alltså sägas stå för det som Illeris (2007) kallar lärandets innehållsdimension och som utgör den ena delen i hans lärandetriangel. Trots att endast det första metodverktyget, Levnadsberättelsen, ännu hunnits med i Lärcenters implementeringsmodell, kan vi konstatera utifrån våra resultat att alla de fem metodverktygen för en god demensvård används i stor utsträckning i verksamheterna redan idag. Detta beror troligen på att verktygen har funnits med i flera av verksamheterna under en lång tid redan innan arbetet med själva implementeringsmodellen startade. Dels har en stor del av medarbetarna deltagit, helt eller delvis, i en demensutbildning steg ett, två och tre i Lärcenters regi, dels framkom det i intervjuerna och enkäterna att många även gått en kurs på 7,5 högskolepoäng i demensvård vid universitetet och att de även i denna kurs arbetade med verktygen.

Tidigare forskning om utvecklingsprojekt inom FoU-centrum har visat att det är sällan som den nya kunskapen som genereras i projekten har implementerats i verksamheterna i någon större utsträckning (Thor et al., 2006). Kunskaperna har i stället ofta stannat hos de individer som aktivt varit delaktiga i projekten. I fallet Lärcenter kan vi ändå konstatera att de arbetsmetoder, verktygen, som de valt att arbeta med, har fått fäste i de verksamheter vi studerat och att Lärcenter därmed i stor utsträckning redan kan sägas ha lyckats med att implementera alla fem verktygen. Detta resonemang förstärks ytterligare av de resultat från vår

enkätundersökning som visar att medarbetarna känner till att Lärcenter finns och vem som har funktionen som inspiratör, att de anser att det finns material som underlättar arbetet med de fem verktygen och att de upplever sig ha ett relativt stort stöd från både medarbetare, inspiratör, chef, anhöriga till vårdtagarna samt från Lärcenter i detta arbete. Detta kan vi koppla till det som Illeris (2007) kallar lärandets samspelsdimension och som utgör ett andra hörn i hans lärandetriangel. Dessutom anser medarbetarna att de fem verktygen i stor utsträckning gör deras arbete både lättare och roligare, mer utvecklande och mer varierande, vilket då skulle kunna stå för den tredje komponenten i Illeris lärandetriangel, som han kallar för drivkraftsdimensionen. Både inspiratörer och medarbetare anser vidare att syfte och mål med metodverktygen är tydliga, vilket enligt Ellström (1992) är en förutsättning för att lärande ska kunna ske. Slutligen anser medarbetarna att arbetet med de fem verktygen har stärkt dem i deras yrkesroll och att de har ökat förutsättningarna för dem att tillgodose vårdtagarnas behov. Detta borde rimligtvis betyda att Lärcenter bidragit till en kvalitetsförbättring för människorna i organisationen, såväl medarbetarna som vårdtagarna, vilket också, i likhet med vad Thor et al (2006) skriver, varit ett syfte med utvecklingsprojekten inom FoU-centrum.

Utifrån våra resultat finns det dock två möjliga tolkningar av *vad* det egentligen är som Lärcenter har lyckats med. Antingen är det så att de verkligen har lyckats med att lära ut och sprida *nya* arbetsmetoder inom demensvården. Det andra alternativet är att det de lyckats med snarare handlar om att de hjälpt till att bekräfta och sätta namn på arbetsmetoder som många medarbetare redan känt till och arbetat utifrån i alla år. De flesta av de inspiratörer vi intervjuat säger nämligen å ena sidan att verktygen stämmer väl överens med det arbets sätt som de tidigare använt sig av och att det därför inte är nytt, svårt eller konstigt att använda sig av verktygen. Å andra sidan säger de att det aktiva arbetet med just implementeringen av det första verktyget har varit oerhört lärorikt och utvecklande samt att det var bra att tiden blev förlängd så att verktyget skulle hinna arbetas in ordentligt i verksamheten. Dessa två verkar gå hand i hand i verksamheten och kan väl förklaras av Ellströms (2004) resonemang om utförandets och utvecklingens logik. Hans resonemang handlar just om detta, att det finns två sätt att tänka kring frågor om lärande i arbetslivet. Utförandets logik handlar om att främja ett effektivt och tillförlitligt utförande av en uppgift medan utvecklingens logik handlar om att främja reflektion och innovativitet och skapa förutsättningar för variation och mångfald. Det finns en dubbelhet i lärandet där de två logikerna kompletterar varandra och där båda måste finnas för att en organisation ska kunna överleva och utvecklas på lång sikt. De två logikerna kan också kopplas samman med det anpassningsinriktade och utvecklingsinriktade lärandet (Ellström, 1992). Anpassningsinriktat lärande handlar om att mål, förutsättningar och uppgifter tas för givna vid lärandet medan de i det utvecklingsinriktade lärandet i stället ifrågasätts och reflekteras över. Vi tolkar våra resultat som att Lärcenter har lyckats med

implementeringen av de fem verktygen, där medarbetarna har möjlighet att använda verktygen både på ett anpassningsinriktat och ett utvecklingsinriktat arbetssätt. Dessa två kan emellanåt upplevas som att de står i konflikt med varandra men ska i stället ses som en styrka och något som för utvecklingen framåt. Medarbetarna kan anpassa verktygen till sitt tidigare arbetssätt, det de redan kan, och därmed lära sig att bli bättre i sitt yrke. Samtidigt har de fått en möjlighet att ompröva och delvis förnya sitt tidigare arbetssätt genom diskussion och reflektion inom den egna arbetsgruppen och, för inspiratörernas del, även inom nätverket. De kan ifrågasätta tidigare arbetssätt och lär sig att använda verktygen på ett delvis nytt sätt. Detta är något som Ellström och Ekholm (2004) menar främjar en verksamhetskultur som kan kopplas till ett utvecklingsinriktat lärande.

### ***6.1.2 Medarbetarnas och inspiratörernas syn på implementeringsarbetet***

Medarbetarna förmedlar via enkäten att de har en god kännedom om att det arbetats aktivt med Levnadsberättelsen på deras arbetsplats. Vi har uppfattat det på inspiratörerna som att både de själva och deras medarbetare har en positiv inställning till att arbeta i lugn takt med ett verktyg i taget, enligt Lärcenters implementeringsmodell. Att det är viktigt att ha ordentligt med tid på sig i ett implementeringsarbete är något som Svedberg (2007) påtalar. Särskilt viktigt är det när det gäller att införa nya arbetssätt, eftersom detta kräver att individer ändrar tillvägagångssätt och därmed även underliggande värderingar och attityder. Flera inspiratörer vittnar om att tidsdimensionen i implementeringsmodellen är en svår balansgång mellan att ha för lite och för mycket tid för verktygen. Några säger att det var bra att tiden för arbetet med Levnadsberättelsen blev förlängd och att den tiden behövdes, men de förmedlar också att det är dags att gå vidare nu. Vi har funderat mycket över detta dilemma. Forskning har visat att olika arbetsplatser med olika verksamhetskultur ger olika förutsättningar för anpassnings- och utvecklingsinriktat lärande (Ellström & Ekholm, 2004). Därtill kommer de olika individuella förutsättningarna för lärande som olika personer har, de personliga referensramarna som enligt Svedberg (2007) innefattar erfarenheter, kunskaper, personliga förutsättningar, värderingar och attityder. Utöver detta har vi reflekterat över att några verktyg kanske tar längre tid än andra att implementera.

Därför ser vi en svårighet i att olika arbetsplatser med olika förutsättningar ska lära samma saker, på samma sätt och i samma takt. En flexibilitet i tidsplanen verkar vara nödvändig och här behöver Lärcenter vidare fundera över hur de vill att detta arbete ska se ut i framtiden. Vår uppfattning är att Lärcenter har möjlighet att välja mellan i huvudsak två alternativ. Antingen kan de arbeta de som idag utifrån en fast tidsplan för de fem verktygen i modellen och då bör alla arbetsplatser hålla sig till denna tidsplan, eller så kan de frångå den fasta tidsplanen eftersom förutsättningarna på arbetsplatserna är så olika. Fördelen

med att ha en fast tidsplan är att det går att upprätta en modell där verktygen återkommer med jämna mellanrum. På så sätt hålls alla verktygen levande i verksamheterna och det blir lättare för nya arbetsplatser och medarbetare att komma med i implementeringsarbetet. För att detta ska fungera ser vi det som lämpligt att tidsintervallen inte är längre än de fyra månader som från början funnits med i Lärcenters implementeringsmodell. Det negativa med en modell med fast tidsplan är att tiden för varje verktyg blir begränsad och att det då måste väljas vad som är viktigast att fokusera på.

Enligt implementeringsmodellen ska en bokhylla finnas på varje arbetsplats. Denna ska innehålla material som är tänkt att vara till stöd i arbetet med de fem verktygen. Den ska fyllas på med nytt material vid starten av varje verktyg. När vi ställde frågan i enkäten om det finns material till stöd för arbetet med verktygen på arbetsplatserna, var det i första hand denna bokhylla vi syftade på. Eftersom inspiratörerna förmedlat att denna bokhylla i ganska stor utsträckning ännu inte hunnit tas i bruk, förväntade vi oss ett lågt medelvärde på den frågan i enkätsvaren. Medarbetarenkäten antyder dock att personalen upplever sig ha relativt god tillgång till material som underlättar arbetet enligt de fem verktygen. Detta resultat överraskade oss. Vi funderar över om det som medarbetarna tänkte på som material när de svarade på frågan är något annat än det som Lärcenter tänkt sig ska finnas i bokhyllan. I så fall vore det intressant att försöka ta reda på vad det är.

Det verkar finnas vissa oklarheter kring vilken funktion bokhyllan ska ha, dess innehåll och hur den ska användas. Därför finns stora olikheter i den bild som inspiratörerna förmedlar till oss av hur de tänker kring bokhyllan. Vissa har "riggat" bokhyllan med innehåll utifrån vad de själva anser att den ska innehålla och använder den aktivt, medan andra inte startat upp den utan väntar på tydliga direktiv om innehållet. Åter andra har allt på plats men har inte haft tid att gå igenom materialet och därför används det inte. Vidare har vi inte kunna urskilja om bokhyllans innehåll i första hand är tänkt till personalen eller om den ska innehålla mer konkreta "hjälpmedel" för det praktiska arbetet med vårdtagarna. Det verkar som att det även här finns olika uppfattningar. Vi upplever dessa olikheter som märkliga eftersom vi fått så olika bud när det gäller bokhyllan. Som vi ser det kan bokhyllan fungera som ett stöd för att arbeta med verktygen. Dessutom finns den inskriven i implementeringsmodellen och Lärcenters framtidsvision. Vi anser att den borde kunna vara ett mycket bra hjälpmedel, men vi ser att syftet och målet med bokhyllan inte verkar vara tillräckligt tydligt. Vi kopplar vårt resonemang till det både Ellström (1992) och Moxnes (1984) skriver om vikten av att ha ett tydligt syfte och mål med det som görs. Dessutom har vi funderat över varför det verkar finnas en uppfattning om att varje arbetsplats ska ha samma innehåll? De undersökta arbetsplatserna är olika till sin karaktär och därför ser vi en möjlighet att innehållet i en sådan bokhylla, förutom ett gemensamt basinnehåll från Lärcenter, skulle kunna anpassas till

den aktuella verksamheten och alltså fyllas med ett delvis individ- och arbetsplatsanpassat material. Så som vi ser det finns det möjligheter att arbeta med bokhyllan på många olika sätt och detta skulle kunna vidareutvecklas av medarbetarna. Resultatet från medarbetarenkäten visar på att de tycker att är viktigt för dem att vara delaktiga i hur de praktiskt ska arbeta med verktygen i sin vardag, men att de inte är det i riktigt lika stor utsträckning. Detta sätt att arbeta med bokhyllan skulle då kunna vara en möjlighet att öka förutsättningarna för medarbetarna att vara mer delaktiga.

### ***6.1.3 Medarbetarnas och inspiratörernas lärandemiljö kopplat till upplevelse av stöd, delaktighet och tid i implementeringsarbetet***

Det stöd som medarbetarna och inspiratörerna upplever sig ha i sitt arbete med verktygen är, som tidigare nämnts, relativt stort. Störst upplevs stödet från kollegorna och Lärcenter och i medarbetarenkäten får även stödet från inspiratören ett högt medelvärde. Inspiratörerna säger att de försöker så gott de kan stötta sina medarbetare i arbetet med verktygen, och resultaten visar att de faktiskt lyckas mycket bra. Något sämre är det med stödet från chefen, även om detta också kan sägas få godkänt av både medarbetare och inspiratörer. Endast en inspiratör uttrycker att det skulle behöva vara mer. Ett stort och aktivt stöd från ledningen är enligt Ellström (2001) centralt för att ett utvecklings- och förändringsarbete ska kunna genomföras och därför hade det naturligtvis varit önskvärt att det upplevda stödet från chefen legat något högre i vår undersökning. Vi valde att i vår undersökning även fråga både medarbetare och inspiratörer om de känner stöd från anhöriga till vårdtagarna i sitt arbete. Här förmedlar inspiratörerna en bild av att anhöriga i mycket liten utsträckning är involverade och medvetna om arbetet med verktygen och inspiratörerna upplever alltså inte särskilt stort stöd från anhöriga i sin roll som inspiratör. Från medarbetarna förmedlas en lite annorlunda bild av att de ändå känner relativt stort stöd från anhöriga i sitt arbete med verktygen. Det är visserligen mindre än stödet från medarbetare, inspiratör, chef och Lärcenter men vi hade förväntat oss ett ännu lägre resultat i enkäten mot bakgrund av vad inspiratörerna förmedlade. Att få med sig anhöriga till vårdtagarna i arbetet underlättar för personalen, till exempel i arbetet med Levnadsberättelsen där anhöriga har en viktig roll i att förmedla det som vårdtagaren många gånger inte själv klarar av att förmedla. Därför är det bra att Lärcenters implementeringsmodell innehåller träffar för anhöriga, de är en viktig grupp som kanske behöver få ännu större plats än de har idag i implementeringsarbetet.

Delaktighet är viktigt då ett utvecklings- och förändringsarbete ska genomföras i en organisation (Ellström, 2001). Engagemang och delaktighet måste finnas på bred front hos en stor del av personalen. Dock är det delaktighet i själva genomförandet av utvecklingsarbetet det mestadels rör sig om i det här fallet, eftersom vi ju i första hand tittat på Lärcenters implementeringsmodell och hur det arbetet upplevs av medarbetare och inspiratörer. Enligt Ellström ska

personalen helst också vara delaktig i planerings- och beslutsprocessen vid ett utvecklingsarbete men detta är ingenting vi har haft möjlighet eller avsikt att undersöka när det gäller medarbetarna. Inspiratörerna förmedlar dock att de har en viss möjlighet att påverka, de har till exempel varit med och tagit fram arbetsbeskrivningen för inspiratörerna och de fick gehör för sina önskemål om att tiden för implementeringsarbetet av Levnadsberättelsen skulle förlängas. När det gäller delaktigheten från medarbetarnas sida i arbetet med implementeringen av Levnadsberättelsen, upplever en relativt stor del av medarbetarna att de varit delaktiga i att läsa, diskutera med medarbetare och att använda sig praktiskt av den i omvårdnadsarbetet. Däremot ligger medelvärdena ganska lågt när det gäller delaktighet i att skriva Levnadsberättelser och att diskutera dem tillsammans med anhöriga och dessa två frågor har också fått det största spridningsvärdet. Detta resultat tyder på att det endast är en begränsad grupp av medarbetare som tagit hand om att skriva Levnadsberättelsen och att diskutera dem med anhöriga. Att det är på det sättet faller sig kanske naturligt på arbetsplatserna, men är ändå något som vi tycker är värt att lyfta fram och kommentera. De relativt höga medelvärden som delaktigheten får när det gäller att läsa Levnadsberättelser tyder ändå på att många medarbetare har tagit del av arbetet som gjorts, vilket ju är en förutsättning för att kunna använda sig av verktyget. Några inspiratörer har berättat att diskussion och reflektion kring Levnadsberättelsen har gjorts i samband med personalmöten och därför har också många medarbetare haft möjlighet att delta i detta arbete. De resurser i tid och rum som Ellström (2001) nämner som centrala för ett utvecklingsarbete har till viss del skapats i och med detta. Att Levnadsberättelsen används praktiskt i vardagen har vi också kunnat konstatera.

En intressant skillnad framkom dock när vi valde att jämföra grupperna tillsvidareanställda och vikarier, framför allt då det gäller kännedom om och delaktighet i implementeringsarbetet men även på några andra punkter. Vikarierna har bland annat lägre grad av kännedom om och upplevelse av stöd från Lärcenter. De upplever även i lägre utsträckning att syfte och mål med verktygen är tydliga. Med tanke på att så många som 11 av våra 41 respondenter, eller 27 procent, anger att de är vikarier, tycker vi att det är anmärkningsvärt att deras kännedom om och delaktighet i arbetet med Levnadsberättelsen är så pass mycket lägre än de tillsvidareanställdas. Om verktygen ska implementeras i verksamheten och bli bestående, och om vikarierna utgör en så pass stor del av personalstyrkan på arbetsplatserna under en normal vecka, ser vi det som oerhört viktigt att även vikarierna känner till och är delaktiga i implementeringsarbetet. Att vikarierna i väldigt liten utsträckning varit med och skrivit Levnadsberättelser är kanske inte så konstigt. Däremot vore det önskvärt att vikarierna hade tillgång till och möjlighet till att läsa Levnadsberättelser i samma utsträckning som de tillsvidareanställda. Att så inte skett kan kanske ha att göra med det som ett par av inspiratörerna nämnde som ett praktiskt problem med Levnadsberättelserna – det faktum att de

betraktas som en journalhandling och därför är inlåsta. Om verktyget Levnadsberättelsen ska kunna användas fullt ut måste det finnas tillgängligt för alla. När det gäller diskussion och reflektion tillsammans med arbetskamraterna, har detta enligt inspiratörerna skett i anslutning till personalmöten. Vår reflektion är att det kanske inte är så konstigt att vikarierna inte känner sig lika delaktiga, då de troligen i mindre utsträckning än den övriga personalen har möjlighet att vara med på dessa möten. Det vore därför bra om det fanns fler forum för diskussion och reflektion i arbetsgruppen, så att även vikarierna får känna sig delaktiga i detta arbete.

Sammanfattningsvis tycker vi att Lärcenter för en god demensvård behöver fundera över hur deras implementeringsarbete ska kunna nå ut även till de många vikarier som finns i verksamheten. Vikarierna verkar ju ändå känna till och använda sig av verktygen i stor utsträckning. Det finns inga skillnader då det gäller frågorna som rör huruvida verktygen gör arbetet lättare, roligare och mer utvecklande och varierande och inte heller när det gäller önskan att aktivt vara delaktig i arbetet med verktygen. Därför vill vi uppmana Lärcenter att fundera över hur vikarierna ska kunna komma med i större utsträckning.

Tiden för arbetet med implementeringen finns, enligt de flesta av inspiratörerna. Ellström (2001) menar att det är viktigt att det avsätts ordentligt med tid för utvecklingsarbete och lärande och därför är det bra att inspiratörerna, som är nyckelpersoner i att driva implementeringsarbetet på sina arbetsplatser, upplever att de har tid. Dock kan det naturligtvis alltid bli bättre och det faktum att de aldrig riktigt vet från dag till dag eller från period till period hur mycket tid de har kan naturligtvis vara en svaghet i längden. Vissa av inspiratörerna uppger dessutom att de inte har riktigt så mycket tid som de skulle vilja. Medarbetarna uppskattar i ganska hög grad att deras inspiratörer har den tid de behöver för sitt uppdrag, men att det är lite sämre med deras egen tid för arbetet med implementeringen och de fem verktygen. Även om medelvärdena inte är katastrofalt låga, är de ändå lägre än vad som skulle kunna vara önskvärt.

## **6.2 Slutsatser**

Vi kan konstatera att användandet av de fem metodverktygen i de studerade verksamheterna har pågått under en lång tid. Medarbetarna uppfattar arbetet med verktygen som positivt men tycker samtidigt att det har varit bra att arbeta mer ingående med ett verktyg åt gången enligt implementeringsmodellen. Det har också framkommit att lärandemiljön ser olika ut i de olika verksamheterna och att detta påverkar hur det arbetas med verktygen.

### ***6.2.1 Hur kan Lärcenter för en god demensvård arbeta vidare med att utveckla, eventuellt förändra och förbättra sin implementeringsmodell för framtiden?***

Hur gör man då för att få alla med på implementeringståget? När det gäller användandet av verktygen verkar Lärcenter redan ha fått med sig väldigt många

på tåget. Här kan vi konstatera att Lärcenter har lyckats där andra liknande projekt har misslyckats (Thor et al, 2006) och bidragit till en kvalitetsförbättring för människorna i organisationen, såväl medarbetare som vårdtagare. Vi ser dock att medarbetarna, både idag och i framtiden, har möjlighet att använda verktygen på två olika sätt, enligt Ellströms (2004) logiker, som också kan kopplas till det anpassnings- och utvecklingsinriktade lärandet (Ellström, 1992) samt till lärande enligt single och double loop (Docherty, 1996). Vidare kan detta resonemang kopplas till det Ellström och Ekholm (2004) beskriver som två olika verksamhetskulturer och därmed också två lärandemiljöer. Dessa två typer av lärande/logiker ska ses som att de kompletterar varandra. En bra balans mellan dem båda behövs i varje organisation för att främja den långsiktiga utvecklingen och skapa förutsättningar för ett organisatoriskt lärande. Nedan har vi sammanfattat vad de två olika typerna av lärande/logiker skulle kunna innebära för arbetet med de fem verktygen.



Figur 6.1 Två sätt att arbeta med verktygen

Enligt utförandets logik och det anpassningsinriktade lärandet kan verktygen användas till att utföra givna arbetsuppgifter bättre och att bemästra återkommande arbetsuppgifter. Detta skapar effektivitet, trygghet och stabilitet, vilket är viktigt i omsorgsarbetet, men om denna logik och lärandeform får för mycket utrymme kan det leda till passivisering och att man inte ifrågasätter sitt arbetssätt. I enlighet med utvecklings logik och det utvecklingsinriktade lärandet kan verktygen få en ny innebörd då medarbetare kan reflektera och ifrågasätta tidigare givna ramar och hitta nya lösningar och arbetssätt. Om denna logik får för mycket utrymme kan kraven på ständiga förändringar och flexibilitet leda till att medarbetarna känner osäkerhet, otillräcklighet och negativ stress. Det är viktigt att Lärcenter är medvetna om och öppna för att dessa två perspektiv finns och behövs. Arbetet med verktygen ute i verksamheterna påverkas av dem och inget av arbetssätten är mer rätt eller fel än det andra. Båda sätten fungerar kvalitetshöjande.

När det gäller tidsplanen finns en möjlighet för Lärcenter att fundera över om de kanske ska satsa på en lite öppnare modell så att nya arbetsplatser och medarbetare när som helst kan kliva på implementeringståget. Implementeringen av varje verktyg behöver kanske inte heller bygga på det

förra och alla verktyg skulle kunna återkomma med jämna mellanrum. Eftersom upphandlingar sker inom omsorgen i Linköpings kommun innebär det att antalet verksamheter i Lärcenter ständigt kan förändras och därför ser vi att det är viktigt att inte tänka ”början och slut” på implementeringsarbetet utan snarare se det som att arbetet sker i cykler. Olika verktyg kan ta olika lång tid och därför uppfattar vi det som lämpligt att begränsa tiden något för varje verktyg och fokusera arbetet kring några områden i taget.

Bokhyllan som ska finnas på varje arbetsplats verkar kunna vara ett bra hjälpmedel i implementeringsarbetet, dock skulle syfte och mål med den kunna bli tydligare så att alla är införstådda med vilken funktion den ska fylla. Vi ser att förutsättningar finns för att åtminstone delvis anpassa den till varje arbetsplats och dess olika behov, vilket idag verkar vara fallet på vissa arbetsplatser men inte på andra. Kanske behöver inte alltid inspiratören vara huvudansvarig för den utan någon annan i arbetsgruppen kan ta på sig det ansvaret, för att öka delaktigheten bland övriga medarbetare.

Till sist har vi kunnat utläsa av vårt resultat att vikarierna inte är lika delaktiga i själva implementeringsarbetet som övriga medarbetare och alltså inte kan sägas vara med fullt ut på implementeringståget. Vikarierna använder sig av verktygen i lika stor utsträckning som övrig personal men har inte lika stor del i det utvecklingsarbete som sker i och med implementeringsmodellen. Detta är något som Lärcenter bör uppmärksamma och tänka igenom.

### **6.2.2 Slutord**

Ovan förda resonemang kan sammanfattas enligt följande:

- Tänk på att det kan finnas två olika verksamhetskulturer och därmed lärandemiljöer. Dessa kompletterar varandra och båda behövs för att skapa en bra balans.
- Är alla med på tåget? Tänk på till exempel vikarier, nya medarbetare och anhöriga och försök att ge alla möjlighet att känna sig delaktiga.
- Kan alla hoppa på tåget? Verksamheter ”kommer och går” och upphandlingar sker. Fundera över hur förutsättningar kan skapas i implementeringsmodellen så att det går att hoppa på under resans gång.
- Fundera över bokhyllans funktion. Det är ett bra stöd i arbetet med verktygen.

Vi tycker att Lärcenter för en god demensvård är en bra verksamhet och att den bör utvidgas till att omfatta fler verksamheter än idag. De har lyckats lyfta fram och sprida kunskap och arbetsmetoder vilket rimligtvis borde ha lett till ökad kvalitet för människorna i organisationen. Vi hoppas att vi med denna studie har kunnat bidra till att deras verksamhet kan förbättras ytterligare och vår förhoppning är att Lärcenter kommer att få fortsätta sitt arbete efter hösten 2010.

### **6.3 Förslag till vidare forskning**

Vi tycker att det skulle vara relevant att undersöka detta område utifrån vårdtagares och anhörigas perspektiv för att få deras syn på eventuella kvalitetsförbättringar i demensomsorgen. Vidare skulle chefernas betydelse för implementeringsarbetet kunna undersökas närmare. Intressant vore även att fördjupa sig i synen på omsorgspersonalens yrkesroll både internt och externt och hur den påverkas av det utvecklingsarbete som sker. Dessutom skulle en mer ingående variant av vår studie kunna göras, där eventuella skillnader mellan olika arbetsplatser kan belysas.

## Referenslista

### Litteratur

- Andersson, T., & Ingmarsson, E. (2009). *Demensutbildning steg ett, två & tre: lednings och medarbetares uppfattningar om en genomförd kompetensutvecklingsinsats* (FoU-rapport 59:2009). Linköping: FoU-centrum för vård, omsorg och socialt arbete, Linköpings kommun.
- Backlund, T., Hansson, H., & Thunborg, C. (2001). *Lärdilemman i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Bryman, A. (2002). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.
- Docherty, P. (1996). *Lärariket: vägar och vägval i en lärande organisation*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Ellström, E., & Ekholm, B. (2004). Verksamhetskultur och lärande. I P-E. Ellström & G. Hultman (Red), *Lärande och förändring i organisationer: Om pedagogik i arbetslivet* (sid.137-154). Lund: Studentlitteratur.
- Ellström, P-E. (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet*. Problem, begrepp och teoretiska perspektiv. Stockholm: Publica.
- Ellström, P-E. (2001). Lärande och innovation i organisationer. I T. Backlund, H. Hansson & C. Thunborg (Red), *Lärdilemman i arbetslivet* (sid. 19-42). Lund: Studentlitteratur.
- Ellström, P-E. (2003). *Utvecklingsinriktat lärande i arbetet: vilka är förutsättningarna?* Paper till konferens HSS 03 – Högskolor och samhälle i samverkan.
- Ellström, P-E. (2004). Reproduktivt och utvecklingsinriktat lärande i arbetslivet. I P-E. Ellström & G. Hultman (Red), *Lärande och förändring i organisationer: Om pedagogik i arbetslivet* (sid.17-40). Lund: Studentlitteratur.
- Ellström, P-E. (2005). Arbetplatslärandets Janusansikte. *Pedagogisk forskning i Sverige* 10 – (3/4), 182 – 194.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. London: SAGE Publications Ltd.
- Granberg, O., & Ohlsson, J. (2009). *Från lärandets loopar till lärande organisationer*, (3 rev. uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Hrebiniak, L. G. (2006). Obstacles to Effective Strategy Implementation. *Organizational Dynamics* 10 – (1), 12 – 31.

Illeris, K. (2007). *Lärande*. Lund: Studentlitteratur.

Jacobsen D. I. (2005). *Organisationsförändringar och förändringsledarskap*. Lund: Studentlitteratur.

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Köhler, T., & Åberg, G. (2009). *Handledning som lärande- och utvecklingsform: en kvantitativ studie inom demensvården* (FoU-rapport 57:2009). Linköping: FoU-centrum för vård, omsorg och socialt arbete, Linköpings kommun.

Mankin, D. (2009). *Human Resource Development*. Oxford: Oxford University Press.

Matthews, P. (1999). Workplace learning: developing a holistic model. *The Learning Organization* 6 – (1), 18 – 29.

Melin Emilsson, U. (2004). *Handledning och lärande – i äldreomsorgens vardag*. Lund: Studentlitteratur.

Moxnes, P. (1984). *Att lära och utvecklas i arbetsmiljön*. Borås: Natur och kultur.

Nutt, P. (1986). Tactics of implementation. *Academy of Management Journal* 29 – (2), 230 – 261.

Olofsson, M., & Pettersson, J. (2009). "Alltid en fot i verksamheten": en studie om en kompetensutvecklingsenhet inom demensomsorgen (FoU-rapport 55:2009). Linköping: FoU-centrum för vård, omsorg och socialt arbete, Linköpings kommun.

Patel, R., & Davidson, B. (2003). *Forskningsmetodikens grunder*. Lund: Studentlitteratur.

Svedberg, L. (2007). 4 uppl. *Gruppsykologi: Om grupper, organisationer och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.

Svensson, L., Brulin, G., Ellström, P-E., & Widegren, Ö. (2002). *Interaktiv forskning - för utveckling av teori och praktik*. Arbetslivsinstitutet.

Thor, I., Ellström, P-E., Ekholm, B., Ellström, E., & Rönnqvist, D. (2006). *FoU i praktiken: en studie av aktörer och projekt inom en flerkommunal FoU-verksamhet* (FoU-rapport 34:2006). Linköping: FoU-centrum för vård och omsorg, Linköpings kommun.

Trost, J. (2004). Kvalitativa intervjuer. Lund: Studentlitteratur.

Trost, J. (2007). Enkätboken. Lund: Studentlitteratur.

### **Elektroniska källor**

HSFR-Etikregler. (1990). *Forskningsetiska principer i humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad 2010-05-22 från:  
[www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf](http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf)

Implementering, (1998). Nationalencyklopedin multimedia v 2.0.

”Lärcenter”, (2010) Hämtad 2010-04-20 från: <http://www.linkoping.se/sv/Omkommunen/Organisation/leanlink/alldreomsorg/Larcenter/>

”Lärcenter – våra verktyg”, (2010) Hämtad 2010-04-20 från:  
<http://www.linkoping.se/sv/Omkommunen/Organisation/leanlink/alldreomsorg/Larcenter/Vara-verktyg1/>

Socialstyrelsen, *Kartläggning av resurser till vård och omsorg vid demenssjukdom*, hämtad 2010-05-10 från  
<http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/17816/2009-11-14.pdf>



## Bilaga 1 (Missiv)

Hej!

Vi heter Ingela Larsson Kindeland och Susanne Sundström och är studenter vid programmet för Personal- och Arbetsvetenskap vid Linköpings Universitet. För närvarande arbetar vi med vår kandidatuppsats som vi har valt att skriva i samarbete med Lärcenter för en god demensvård som finns inom Linköpings kommun. I samband med denna kommer vi att genomföra en enkätundersökning som handlar om hur ni på er arbetsplats, i den dagliga verksamheten, arbetar med att införa de fem verktyg, delvis fokus på *Levnadsberättelsen*, som Lärcenter har valt att arbeta med. De fem metodverktygen är *Levnadsberättelsen*, *Bemötande metoder*, *Beröringsmassage*, *Reminiscens* och *Musik och dans*.

Syftet med vår undersökning är att belysa hur detta arbete ser ut ute i verksamheterna idag och hur det eventuellt kan förbättras och utvecklas i framtiden. Avsikten är att alla svar tillsammans ska ligga till grund för förslag till utveckling och förbättring av Lärcenters implementeringsmodell. Av denna anledning är Din åsikt och Ditt svar värdefullt och viktigt både för Er och för oss! Lägg ditt svar i bifogat kuvert och lämna detta till din inspiratör.

Det material som vi samlar in kommer att behandlas konfidentiellt. Det kommer inte heller att framgå i resultatet vilka svar som kommer från vilken arbetsplats utan samtliga svar kommer att behandlas som en helhet. Resultatet kommer att sammanställas och presenteras i rapportform.

Tack för Din medverkan!

Med vänlig hälsning

Ingela och Susanne

Vid frågor, kontakta:

Susanne Sundström

[xxxxxxx@student.liu.se](mailto:xxxxxxx@student.liu.se)

XXX-XXX XX XX

Ingela Larsson Kindeland

[xxxxxxx@student.liu.se](mailto:xxxxxxx@student.liu.se)

XXXX-XX XX XX



## Bilaga 2 (Enkät)

### Bakgrundsfrågor

1. Ålder:	_____ år
2. Anställningsform:	( ) Tillsvidareanställd ( ) Vikarie
3. Befattning:	( ) Vårdbiträde ( ) Undersköterska ( ) Annat
4. Antal tjänsteår inom yrket:	
5. Antal tjänsteår inom demensvård:	
6. Högsta formella utbildning:	( ) Grundskola ( ) Gymnasium ( ) Högskola/universitet ( ) Annat, ange vad: _____
7. Deltagit i Demensutbildning steg ett-två -tre:	( ) Nej ( ) Delvis ( ) Ja ( ) Vet ej

Markera den ruta som stämmer bäst in på vad du tycker! Kryss längst till vänster innebär att Du inte alls instämmer i påståendet, kryss längst till höger innebär att Du helt instämmer i påståendet.

### Allmänna frågor

	Instämmer inte alls		Instämmer helt		
	1	2	3	4	5
8. Jag känner till att det finns ett Lärcenter för god demensvård i Linköping.					
9. Jag känner till vem som har funktionen som inspiratör på min arbetsplats.					
10. Jag anser att ”min” inspiratör kan avsätta den tid som behövs för uppdraget.					

## Frågor kring de fem metodverktygen för en god demensvård

11. Min uppfattning är att jag regelbundet använder mig av följande metodverktyg i mitt arbete med vårdtagarna:	Instämmer inte alls				Instämmer helt
	1	2	3	4	5
a) Levnadsberättelsen					
b) Bemötande metoder					
c) Beröringsmassage					
d) Reminiscens					
e) Musik och dans					

12. Jag upplever att syfte och mål med de fem verktygen är tydligt.					
13. Det finns material på min arbetsplats för att kunna underlätta arbetet med de fem verktygen.					
14. Jag upplever att jag har den tid jag behöver för att arbeta enligt de fem verktygen.					

15. Jag upplever att jag har stöd i mitt arbete med de fem verktygen av:	Instämmer inte alls				Instämmer helt
	1	2	3	4	5
a) Kollegor					
b) Inspiratören					
c) Chefen					
d) Anhöriga till vårdtagarna					
e) Lärcenter för en god demensvård					

16. Jag anser att arbetet med de fem verktygen har gjort mitt arbete...	Instämmer inte alls				Instämmer helt
	1	2	3	4	5
a) ...lättare					
b) ...roligare					
c) ...mer utvecklande för mig som person					
d) ...mer varierande					

	Instämmer inte alls				Instämmer helt
	1	2	3	4	5
17. Jag anser att arbetet med de fem verktygen stärker mig i min yrkesroll					
18. Jag har haft möjlighet att aktivt vara delaktig i hur jag ska arbeta praktiskt med verktygen i min vardag.					
19. Jag anser att denna möjlighet till aktiv delaktighet är viktig för mig.					
20. Jag anser att de fem metodverktygen har ökat mina förutsättningar att tillgodose vårdtagarnas behov.					

### Specifika frågor kring metodverktyget *Levnadsberättelsen*

	Instämmer inte alls				Instämmer helt
	1	2	3	4	5
21. Jag känner till att det har arbetats aktivt med metodverktyget <i>Levnadsberättelsen</i> sedan 2009.					
22. Jag upplever att syfte och mål med metodverktyget <i>Levnadsberättelsen</i> är tydligt.					
23. Jag upplever att jag har den tid jag behöver för att arbeta med <i>Levnadsberättelsen</i> .					

	Instämmer inte alls				Instämmer helt
	1	2	3	4	5
24. Jag upplever att jag har varit delaktig i arbetet med <i>Levnadsberättelsen</i> genom att:					
a) Skriva <i>Levnadsberättelse</i>					
b) Lära <i>Levnadsberättelser</i> som andra har skrivit.					
c) Diskutera och reflektera över <i>Levnadsberättelser</i> tillsammans med mina arbetskamrater.					
d) Diskutera och reflektera över <i>Levnadsberättelser</i> tillsammans med vårdtagares anhöriga.					
e) Använda mig praktiskt av <i>Levnadsberättelsen</i> i kontakten med vårdtagaren.					



## Bilaga 3 (Intervjuguide)

### Intervjufrågor

- **Bakgrundsfrågor:**

- Antal tjänsteår inom yrket
- Antal tjänsteår inom demensvård
- Yrkestitel/utbildning
- Deltagit i demensutbildning steg 1-2-3
- Deltagit i demensutbildning 7,5 högskolepoäng på universitetet

- **Rollen som inspiratör**

- Känner du till arbetsbeskrivningen för inspiratörer?
- Hur fick du ditt uppdrag som inspiratör?
- Anser du att du har den tid du behöver för att kunna sköta ditt uppdrag som inspiratör?
- Hur arbetar du rent konkret med din roll som inspiratör i nätverket?
  - Vem träffar du?
  - Hur ofta träffas ni?
  - Vad gör du/ni då?
- Hur lägger du upp arbetet som inspiratör för få det att fungera tillsammans med ditt ordinarie dagliga arbete?
- Känner du dig motiverad?
- Har du stöd från Lärcenter och nätverket?
- Har du stöd av din chef?
- Har du stöd av dina medarbetare?
- Har du stöd av anhöriga till vårdtagarna?
- Vilka önskemål har du om vad du skulle vilja lägga mer tid på och hur det skulle kunna utföras?
- Bokhyllan: Finns materialet och används det? Vilken roll har du i detta?

- **Arbetet med de fem verktygen**

- Anser du att syfte och mål med de fem verktygen är tydliga?
- Tycker du att de fem verktygen ökar personalens förutsättningar att tillgodose vårdtagarnas behov på din arbetsplats?
- Kan du använda dig av verktygen på det sätt som du vill, d v s till just din arbetsplats.

- **Implementeringsmodellen och arbetet med levnadsberättelsen**

- Hur har du upplevt arbetet utifrån Lärcenters implementeringsmodell?
- Hur har du upplevt det att försöka inspirera dina medarbetare och de anhöriga i arbetet med levnadsberättelsen? Positivt/negativt
- Har du något förslag på hur implementeringsarbetet skulle kunna förändras och förbättras?



## Bilaga 4 (Mailutskick)

Hej!

Vi heter Ingela Larsson Kindeland och Susanne Sundström och är studenter vid programmet för Personal- och Arbetsvetenskap vid Linköpings Universitet. För närvarande arbetar vi med vår kandidatuppsats som vi har valt att skriva i samarbete med Lärcenter för god demensvård. Syftet är att titta på hur arbetet med implementering av de fem verktygen ser ut ute i verksamheterna idag och hur det eventuellt kan förbättras och utvecklas i framtiden. I samband med denna kommer vi att genomföra en enkätundersökning bland medarbetarna på era arbetsplatser. Dessutom behöver vi intervjua en inspiratör per arbetsplats. Vi hoppas att ni vill hjälpa oss med detta!

Vi behöver Er hjälp med att dela ut och samla in enkäterna till era medarbetare under vecka 17 (ni inspiratörer ska dock inte fylla i dem!). Vi kommer att ta telefonkontakt med er inspiratörer under onsdag och torsdag denna vecka för vidare information om hur detta praktiskt ska gå till, samt diskutera de intervjuer vi vill göra.

Med vänlig hälsning

Ingela och Susanne

Vid eventuella frågor, kontakta:

Susanne Sundström

xxxxxxx@student.liu.se

XXX-XXX XX XX

Ingela Larsson Kindeland

xxxxxxx@student.liu.se

XXXX-XX XX XX





## FoU-rapporter i FoU Centrum

- FoU-rapport 1:2002    **Els-Marie Anbäcken**, (red), Kultur och meningsfull vardag inom äldreomsorgen
- FoU-rapport 2:2002    **Eva Hill, Agneta Johnsson**, Samtalsgrupper – som metod i arbete med separerade föräldrar. Rapport om fokusgruppsintervjuer
- FoU-rapport 3:2002    **Sophia Lövgren**, Att planera ett äldreboende: Sörgården - från ritbord till inflyttning. Slutrapport av delstudie ett.
- FoU-rapport 4:2002    **Karin Rulander**, Utvärdering av KUB-projektet – ett öppenvårdsprojekt för barn och ungdomar i Kinda kommun ur ett brukarperspektiv.
- FoU-rapport 5:2002    **Owe Anbäcken, Jan-Olof Hugozon**, Rehab Resurscentrum, en studie av ett utvecklingsprojekt inom äldreomsorgen, Linköping 1997-2000.
- FoU-rapport 6:2002    **Susanna Djerf, Maud Frithioff, Magnus Löfgren**, Egenutvärdering av KUB-projektet.
- FoU-rapport 7:2002    **Lisa Nylund, Christina Bexing**, Hemlöseprojektet 1999-2001.
- FoU-rapport 8:2002    **Anita Karlsson, Lena Lundmark**, Förebyggande av fallskador bland äldre personer i särskilt boende – en multiprofessionell kvalitetsmodell.

- FoU-rapport 9:2003 **Eva Forss, AnnMari Löf**, Hur utbildning av vårdpersonal påverkar äldres utevistelser på särskilt boende. Utevistelsens hälsobefrämjande effekter på människan.
- FoU-rapport 10:2003 **Owe Anbäcken, Helena Klöfver**, Implementering av ett kvalitetssystem. En studie inom omsorgsverksamheten i Åtvidaberg.
- FoU-rapport 11:2003 **Eva Hill, Agneta Johnsson**, Samtalsgrupper – som metod i arbetet med separerade föräldrar. En arbetsmodell.
- FoU-rapport 12:2003 **Helena Klöfver, Lise-Lotte Ardell**, Vad tycker ungdomar om Råd och Stöds ungdomsverksamhet? Utarbetandet av ett utvärderingsinstrument.
- FoU-rapport 13:2003 **Katarina Berzell, Maria Persson, Sara Ågren**, Projekt Trampolin. Egenutvärdering av en projektverksamhet.
- FoU-rapport 14:2003 **Eva Ellström, Bodil Ekholm**, Att lära i arbetslag. En studie inom hemtjänsten.
- FoU-rapport 15:2003 **Irène Johansson**, Etnicitet och åldrande är mer än äldre invandrare.
- FoU-rapport 16:2004 **Christin Strömstedt**, Arbetsrehabilitering för psykiskt funktionshindrade och Daglig Verksamhet för personer med utvecklingsstörning - ett samverkansprojekt mellan olika huvudmän
- FoU-rapport 17:2004 **John Boman, Stefan Johansson**, Organiseringen av individ- och familjeomsorgen i Östergötlands län. En pilotstudie.
- FoU-rapport 18:2004 **Irene Rönnqvist, Agneta Lindgren**, Kompetens- och verksamhetsutveckling vid sex BoDa-enheter. Beskrivning och utvärdering vid sex BoDa-enheter (boende och daglig verksamhet) för gravt utvecklingsstörda personer i Linköpings kommun.

- FoU-rapport 19:2004 **Projektgrupp: Johan Adriansson, Cecilia Borg, Andreas Capilla, Ammie Envall, Lisbeth Nilsson, Sirpa Lumme, Stefan Ringdahl, Kicki Zentio**, Den livskraftiga arbetsplatsen. En förstudie vid äldreboendet Danbomsgården i Kinda kommun.
- FoU-rapport 20:2004 **Owe Anbäcken, Mats Ericsson**, Bygga för en ny generation, Förändring och lärande på deltagarnas villkor
- FoU-rapport 21:2004 **Sophia Lövgren**, Att planera ett äldreboende: Ett Sörgården för de äldre? Rapport två
- FoU-rapport 22:2004 **Ann-Christin Cederborg**, Kan frivilliga öppenvårdsinsatser löna sig?
- FoU-rapport 23:2004 **Henrik Danielsson, Malin Wass, Jerker Rönnberg**, Utvärdering av projektet Arbete och sysselsättning för yngre funktionshindrade i Linköpings kommun
- FoU-rapport 24:2005 **Eva Hill, Agneta Johnsson**, Samtalsgrupper – som metod i arbetet med separerade föräldrar. Rapport om Fokusgruppsintervjuer; en Arbetsmodell och Utvärdering.
- FoU-rapport 25:2005 **Olle Knutsson**, Samverkan inom missbruksvården i Boxholm, Kinda, Ydre och Ödeshög kommuner.
- FoU-rapport 26:2005 **Kerstin Angvik, Liselotte Björk**, Anhörigstöd på dagverksamhet för personer med demenshandikapp
- FoU-rapport 27:2005 **Mikael Nilsson**, Kompetenscentrum för utveckling av gruppinriktat socialt arbete.
- FoU-rapport 28:2005 **Annika Larsson**, Kund, Omsorgstagare eller Pappa. En studie av mötet mellan pensionär och enhetschef i hemtjänsten vid tecknandet av serviceavtal.
- FoU-rapport 29:2005 **Stefan Johansson**, Så ett frö och låt det gro. En studie av det särskilda boendet Aspen i Vadstena.

- FoU-rapport 30:2005 **Kjell Thun** (red.), Den Hälsofrämjande och livskraftiga arbetsplatsen. Ett projekt med offentliga och privat verksamhet i nätverkssamarbete juni 2002 – augusti 2004.
- FoU-rapport 31:2006 **Britt Lundén**, Nio år efteråt. En uppföljning av alla som 1996 hade offentlig omsorg i hemmet i Motala kommun.
- FoU-rapport 32:2006 **Ylva Bjerke, Anita Karlsson**, Delaktig till 100 %. Ett Hela-projekt inom Produktion Omsorg i Linköpings kommun
- FoU-rapport 33:2006 **Annlouise Gadd, Elisabet Kjellander, Lotta Lindgren**, Familjegruppsamtal. Bamse-teamets metodutveckling av sociala utredningar gällande fysisk misshandel av barn.
- FoU-rapport 34:2006 **Ingalill Thor, Per-Erik Ellström, Bodil Ekholm, Eva Ellström, Dan Rönnqvist**, FoU i praktiken. En studie av aktörer och projekt inom en flerkommunal FoU-verksamhet.
- FoU-rapport 35:2006 **Ann-Christin Cederborg**, Barns Behov I Centrum, Perspektiv på socialtjänstens utredningsarbete när barn misstänks fara illa.
- FoU-rapport 36:2006 **Bo Davidson, Dan Rönnqvist**, Kompetensförsörjning inom äldreomsorg.
- FoU-rapport 37:2006 **Ann-Christin Cederborg**, ”Lönsamhet” med frivilliga öppenvårdsinsatser - En långtidsuppföljning av klienters utveckling.
- FoU-rapport 38:2007 **Anne-Sofie Anlén, Gun Lanneström, Maj Berg**, Samtalsbehandling och taktil stimulering - en utvärdering av behandlingsinsatser
- FoU-rapport 39:2007 **Tobias Leoson**, Avslutade institutions- och familjehemsplaceringar av ungdomar 2004-2005. Beskrivning och analys

- FoU-rapport 40:2007 **Petra Dannapfel**, Makten över vardagen. Omsorgsarbete och brukarinflytande ur hemtjänstpersonalens perspektiv -en fokusgruppsstudie
- FoU-rapport 41:2007 **Linda Schultz, Helena Klöfver**, Delrapport från Landeryds Ängar, en studie av ett samverkansprojekt mellan Linköpings kommun och Östergötland läns landsting.
- FoU-rapport 42:2008 **Jenny Dahl, Mats Greiff**, Samforskning. Ett utvärderings- och kompetensutvecklingsprojekt med familjen som lärare
- FoU-rapport 43:2008 **Lena Hallgren-Berger**, Filbyterare i backspegeln. Uppföljning av ungdomar som varit inskrivna hos Filbytergruppen, Stöd och arbetsträning, vid Linköpings kommun.
- FoU-rapport 44:2008 **Lena Josefsson**, Anhörigvårdarens upplevelser av roller och känslor i relation till närstående och växelboende.
- FoU-rapport 45:2008 **Lise-Lotte Ardell**, Från Bistånd till Service. En studie om organisationens betydelse för utveckling av arbetssätt.
- FoU-rapport 46:2008 **Lisbeth Eriksson**, Behandling utan hinder, - utvärdering av projektet ”HVB på service”.
- FoU-rapport 47:2008 **Malena Gustavson**, Om att stödja våldsutsatta kvinnor som missbrukar. Reflektioner kring Projekt Greta på Stadsmissionen i Linköping.
- FoU-rapport 48:2009 **Lina Nyqvist & Isabella Sedin**, Metoder och arbetssätt på ett kommunalt HVB-hem.
- FoU-rapport 49:2009 **Pernilla Bergström**, Utveckling av kontaktmannaskap och lärande samtal-en studie genomförd inom äldreomsorgen.
- FoU-rapport 50:2009 **Elisabet Cedersund, Katarina Lundborg, Els-Marie Anbäcken**, Garnisonen - ett steg på väg!, Om starten av ett korttidsboende för äldre personer på väg hem från sjukhus.

- FoU-rapport 51:2009 **Susanne Engström, Maria Lindahl, Lisa Tällberg**, En metod det svänger om! Rytmtterapi för personer med neurologiska skador.
- FoU-rapport 52:2009 **Ann-Marie Markström**, Serviceinsatser inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg. Möjligheter och dilemman.
- FoU-rapport 53:2009 **Stefan Lundberg**, ACTION – ett anhörigstöd. Testat i Linköpings kommun under 2 år
- FoU-rapport 54:2009 **Åse Andersson**, Vad är det som är så tungt? En studie i upplevelse av arbetsbelastning i arbetet med ekonomiskt bistånd på ett socialkontor
- FoU-rapport 55:2009 **Madelene Olofsson, Jennie Pettersson**, Alltid en fot i verksamheten? – En studie om en kompetensutvecklingsenhet inom demensomsorgen
- FoU-rapport 56:2009 **Ann-Charlotte Münger**, Att förebygga och förhindra mäns våld i nära relationer inom Östergötlands län, Kvinnors upplevelser och erfarenheter av uppbrottsprocessen – en kunskapsöversikt och en intervjustudie av kvinnors egna berättelser om sitt uppbrott
- FoU-rapport 57:2009 **Tomas Köhler, Gustaf Åberg**,Handledning som lärande- och utvecklingsform. - En kvantitativ studie inom demensvården
- FoU-rapport 58:2009 **Linda Schultz**, Kompetensutveckling inom äldreomsorgen. En utvärdering av arbetet med den statliga satsningen Kompetensstegen i Linköpings kommun
- FoU-rapport 59:2009 **Terese Andersson, Emelie Ingmarsson**, Demensutbildning steg ett, två & tre. Lednings och medarbetares uppfattningar om en genomförd kompetensutvecklingsinsats

- FoU-rapport 60:2009 **Erica Byström & Mats Ericsson (Redaktörer)**, Lärande och förändringsarbete inom äldreomsorgen. En uppdragsutbildning inom ramen för Kompetensstegen 2008-2009
- FoU-rapport 61:2009 **Eva Ellström**, Att arbeta med utveckling i praktiken. En studie av ledarskap och lärandemiljöer inom hemtjänstverksamhet
- FoU-rapport 62:2009 **Emelie Berglund**, Stöd på lika villkor? Hur kvinnor och män upplever stödet de får från socialtjänsten utifrån en enkätundersökning i Linköpings kommun 2008
- FoU-rapport 63:2010 **Elisabeth Sundin, Malin Tillmar**, Uppföljning av ”Eget val” inom hemtjänsten i Linköpings kommun. Utförarperspektiv
- FoU-rapport 64:2010 **Ingela Larsson Kindeland, Susanne Sundström**. ”Att få alla med på tåget” – kritiska faktorer för implementering av metodverktyg inom demensvården





## Arbetsrapporter i FoU Centrum

- Arbetsrapport 1:2002 **Els-Marie Anbäcken**, (red) **Miriam Berger**  
(textbearbetning), Kultur och meningsfull vardag inom äldreomsorgen – en sammanfattning.
- Arbetsrapport 2:2002 **Caroline Johansson**, Kunskapsöverföring – en källa till utveckling och lärande? En utvärdering av ett projekt för utveckling av metoder och kompetens för ökad kunskapsöverföring mellan personal inom olika vårdspecialiteter.
- Arbetsrapport 3:2002 **Verksamhetsberättelse** för FoU-centrum för vård och omsorg 2000-2001.
- Arbetsrapport 4:2002 **Margareta Junghard-Lindell**, Vad är viktigt för att må bra på äldre da'r? En enkätundersökning om hälsofrämjande insatser för äldre.
- Arbetsrapport 5:2002 **Margot Månsson**, Omsorgsrekryterare – handledare i vård och omsorg. Linköpings kommun september 2000 – juni 2002.
- Arbetsrapport 6:2003 **Anette Olsson & Monica Karlsson**, Samtalsgrupper – om kärlek, känslor och sexualitet för kvinnor och män med intellektuella och fysiska funktionshinder.
- Arbetsrapport 7:2003 **Berit Bäck & Christina Isakson**, Metodutveckling för uppföljning av myndighetsbeslut. En studie och utveckling av uppföljningsinstrument inom äldre- och handikappomsorg.

- Arbetsrapport 8:2005 **Annelie Gullström & Eva-Lena Lundberg**, Dansens betydelse för personer med en demensdiagnos. En studie inom äldreomsorgen i Linköping.
- Arbetsrapport 9:2006 **Sara Wilhelmsson**, ”Senior Service” Från planeringsstyrd till efterfrågestyrd vård och omsorg. Ett projekt inom Trägårn’s hemtjänstområde
- Arbetsrapport 10:2006 **Eva Hulth, Anna-Karin Jern, Bo Lundén, Bo Mörling**, Trygghetsboende i Motala kommun. Blev det som det var tänkt?
- Arbetsrapport 11:2007 **Lars Jonsson, Susanne Martinsson, Pernilla Öhlin**. Vi bor på landet. Lilla Åby Östergård, bostad med särskild service enligt LSS.
- Arbetsrapport 12:2008 **Helena Klöfver**, Nätverk som stöd för lärande och utveckling inom Kompetensstegen.
- Arbetsrapport 13:2009 **Linda Schultz**, Samverkan för integration, En utvärdering av projekt Integration i Östergötlands andra fas