

# ATT FÖRMEDLA KUNSKAP GENOM OMBUD

EN STUDIE OM FAKTORER SOM PÅVERKAR KUNSKAPSUTBYTE  
OCH PRAKTISK TILLÄMPNING I VÅRDARBETE



Katarina Madehall, hygiensjuksköterska

# LÄRANDE I ARBETET

- En process som pågår fortlöpande
- Planerad och medveten eller omedveten
- Resultatet kan vara positivt - bredare djupare kompetens eller negativt - underordning och passivisering



Ellström, Per-Erik. (1996). *Arbete och lärande – förutsättningar och hinder för lärande i dagligt arbete*. Solna: Arbetslivsinstitutet.

# IMPLEMENTERING

- Individuellt lärande ger inte automatiskt lärande på grupp eller organisationsnivå
- Inte säkert att ny kunskap används i praktiken
- Kräver interaktiva inslag, handledning och stöd i organisationen
- I bästa fall kan 80% av nya metoder vara införda på 3 år

Socialstyrelsen (2012). Om implementering.



# KOGNITIVA KARTOR

Fungerar som filter

Vi ser och hör det vi tror på  
snarare än att tro på det vi ser och hör.

Crossan, Mary M., Lane, Henry W., & White, Roderick E. (1999). An organizational learning framework: From intuition to institution. *Academy of management review*. 24(3), 522-537.

# HÅLLBART ORGANISATORISKT LÄRANDE

Skanskas modell med expertgrupper:

- Lärande och kunskap skapas genom interaktion och samverkan
- Experterna måste nätverka och sprida kunskap



Olsson Neve, Theresia. (2014). *Hållbart organisatoriskt lärande: åtta steg*. (1:1. uppl.). Lund: Studentlitteratur.

# HINDER I ORGANISATIONEN

- Not-invented-here-barriären
- Hamstringsbarriären
- Sökbarriären
- Överföringsbarriären

Olsson Neve, Theresia. (2014). *Hållbart organisatoriskt lärande: åtta steg*. (1:1. uppl.). Lund: Studentlitteratur.

# KONTAKTPERSONER VÅRDHYGIEN

- Link nurse sedan 80-talet i Storbritannien och USA
- Nyckelpersoner - Danmark
- Hygienombud - Sverige
- Resurser/ombud – Region Kronoberg
  - BHK-resurser
  - Infartsresurser
  - Urinvägsresurser



# SYFTE

Att undersöka vilka faktorer som underlättar respektive hindrar införandet av förbättrade rutiner via resurser/ombud på vårdavdelningar inom sjukhusvård.

Frågor:

- Vilka faktorer påverkar hur resurser/ombud kan förmedla kunskap till sina arbetskamrater?
- Vad leder till att kunskapen används i praktiken?



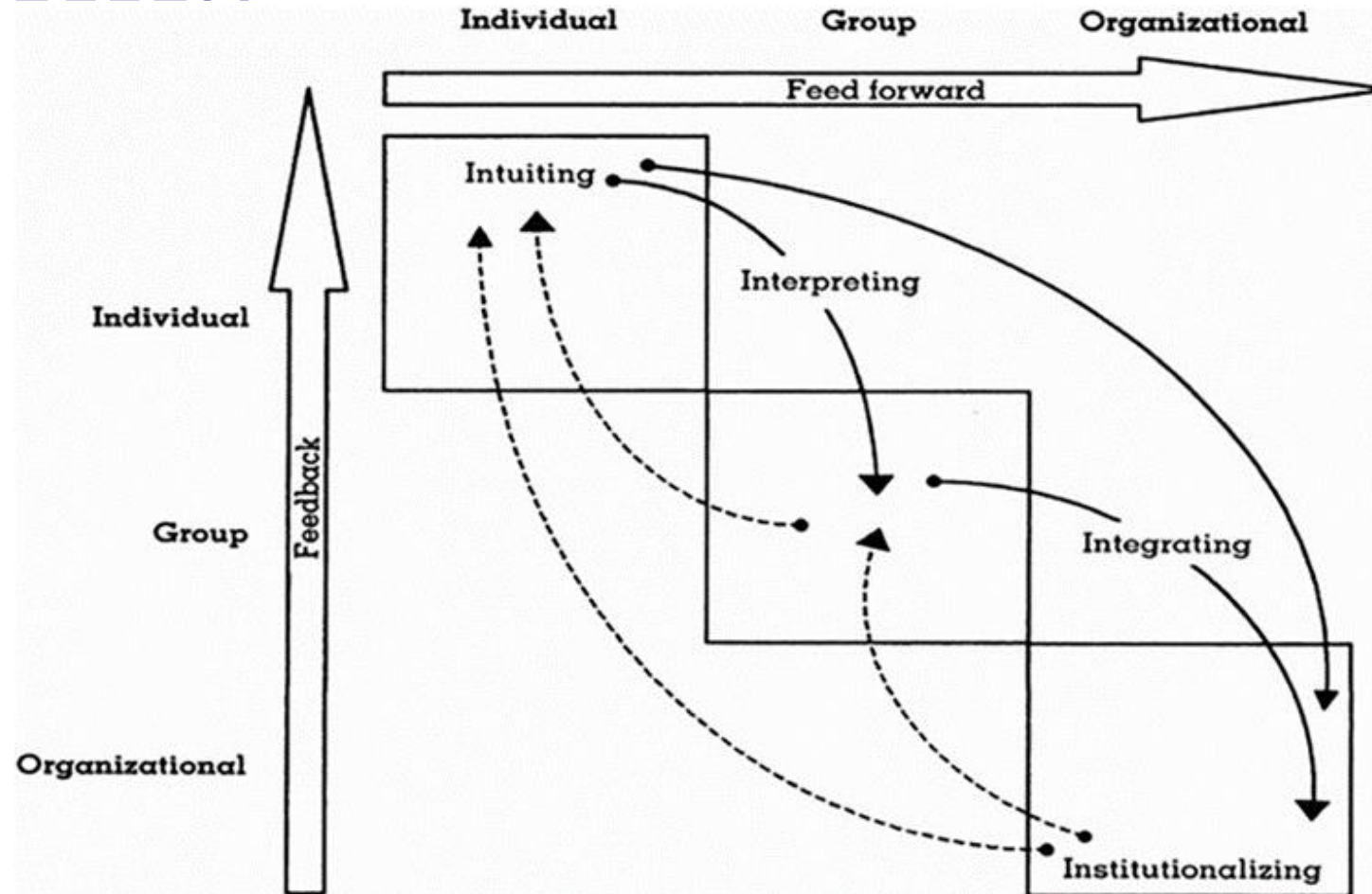
# FOKUSGRUPPSMETOD

- Gemensamma erfarenheter och variation

Tre grupper:

- Resurser/ombud (sjuksköterskor och undersköterskor)
- Annan personal på avdelningar (sjuksköterskor och undersköterskor)
- Avdelningschefer

# 4I-MODELLEN



Crossan, Mary M., Lane, Henry W., & White, Roderick E. (1999). An organizational learning framework: From intuition to institution. *Academy of management review*. 24(3), 522-537.

# TEMAN OCH KATEGORIER I RESULTATET

Faktorer som underlättar respektive hindrar införandet av förbättrade rutiner via resurser/ombud på vårdavdelningar inom sjukhusvård.

Vilka faktorer påverkar hur resurser/ombud kan förmedla kunskap till sina arbetskamrater?					Vad leder till att kunskapen används i praktiken?			
Att nå alla					Omsätta i praktik			
Sprida information	Använda mätningar	Personliga samtal och feedback	Skapa diskussion	Att vara förebild	Att vilja göra rätt	Stöd i förbättringar	Utvärdera och ändra	Dela erfarenheter med andra avdelningar

# SAMTALA MED ENSKILDA PERSONER

- Jag tycker nog ändå det bästa är att prata med personen i fråga. Det är då jag har märkt en effekt... annars tycker jag inte jag har märkt det när jag tar grejer på apt eller sköterskemöten... (resurs/ombud)



# REFLEKTION

- För att översätta erfarenhet till lärande
- Adaptivt och kreativt lärande – kompletterande delar att pendla emellan



Nord Nilsson, Lena. (2018). *Occupational Health Services Professionals; skills, needs and experiences shared in a learning network: Co-operative inquiry performed in the manufacturing sector*. Licentiatavhandling, KTH, Ergonomiska institutionen.

# HUR REFLEKTERA

- noggrant lyssnande
- balanserande av alternativ
- delande av perspektiv
- att kritiskt värdera det moraliska i handlingar



Bontemps-Hommen, Marij CMML., Baart, Andries J. & Vosman, Frans JH. (2020). Professional Workplacelearning. Can Practical Wisdom be Learned? *Vocations and Learning*. 13, 475-501.

# RISKBEDÖMNING I PRAKTIKEN

- Riskbedömningsmall för varje patient i journalen
- Gröna korset för daglig bedömning av alla patienter på avdelningen

Ska leda till reflektion och lärande

Region Kronoberg. (2022). *Patientsäkerhetsberättelse för Region Kronoberg 2021.*



# ATT OMSÄTTA I PRAKTIK

Tid att reflektera?

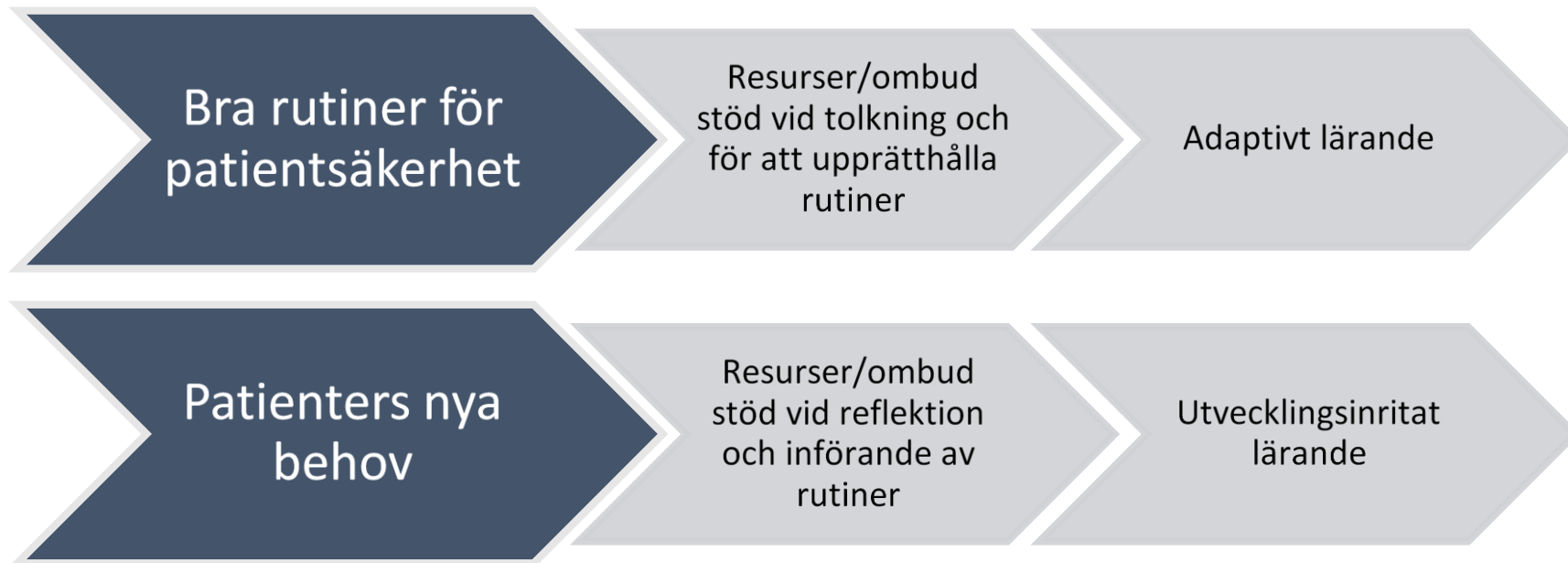
Teamet

Ibland bättre att leda med handling och sedan komma till förståelse på en annan väg



# RESURSERNAS NYCKELROLL FÖR LÄRANDE

Feedback



Feed forward

# DATABASER

**Pub Med** (Medicinsk litteratur)

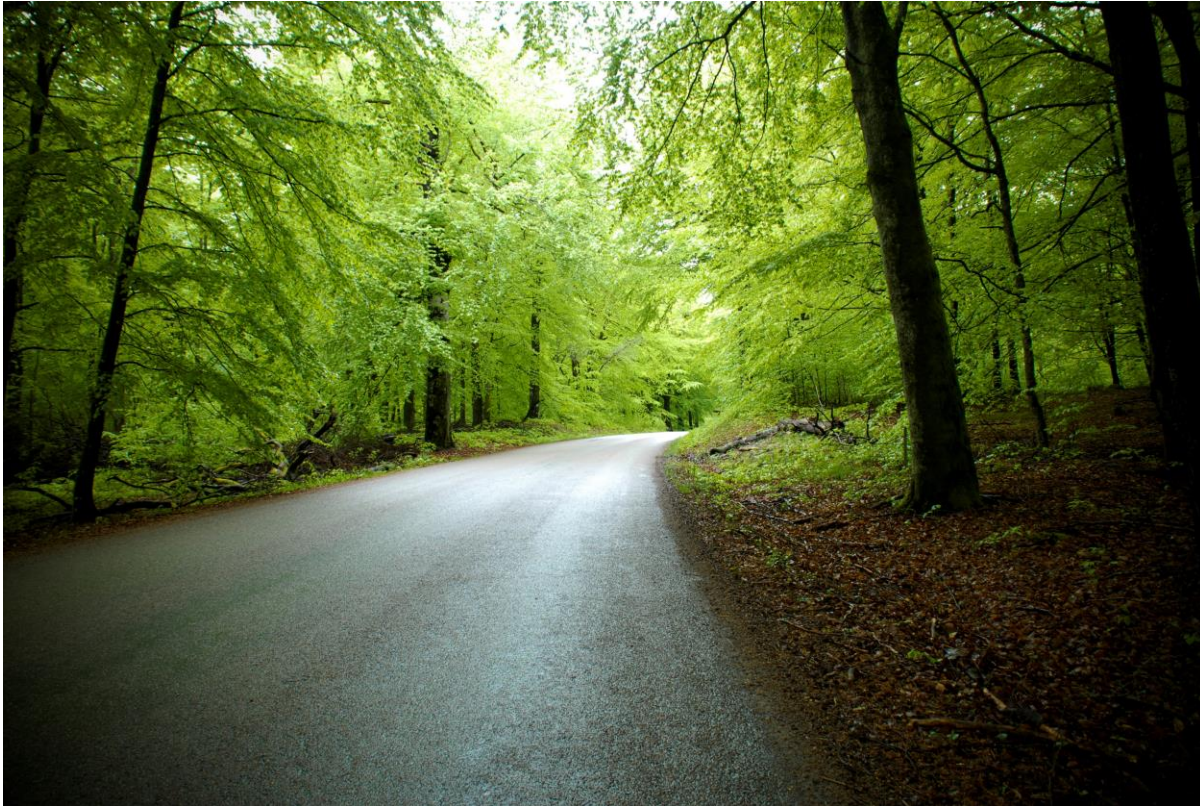
En mer teknisk syn på lärande

**ERIC** (Educational Resources Information Center)

Djupare pedagogiska perspektiv



# TACK!



Länk till uppsatsen:

[Att förmedla kunskap genom ombud : En studie om faktorer som påverkar kunskapsutbyte och praktisk tillämpning i vårdarbete \(diva-portal.org\)](https://diva-portal.org)

