



Hvad er effekten af efteruddannelse

Kursus- og Udviklingsafdelingen tilbyder effektevaluering af rekvirerede uddannelsesforløb på arbejdspladsen. En kvantitativ undersøgelse af medarbejdernes kompetencer før og efter et uddannelsesforløb kan dokumentere det kompetenceløft efteruddannelsen har medført. Samtidig kan effektevalueringen være et dialogredskab til planlægning af den fremtidige efteruddannelsesindsats.

Det er tilfældet på et ældrecenter, der i samarbejdet med Kursus- og Udviklingsafdelingen netop har gennemført et målrettet efteruddannelsesforløb hvis formål var:

- at udvikle en pædagogisk kultur hvor mål og værdier er udgangspunktet for hverdagslivet med beboere, borgere og kolleger
- at indarbejde en kultur hvor ledelse og medarbejdere kontinuerligt evaluerer egen praksis i forhold til de opstillede mål for omsorg og pleje

I erkendelse af, at det ikke er nogen nem opgave at bryde med gamle vaner og rutiner har personale og ledelse ønsket at få værktøjer til at arbejde anerkendende, samt metoder til at skabe samspil og inddrage den ældre i hverdagen. Derfor er samspilsformer, at kunne arbejdet aktiverende, anerkendende kommunikation, dokumentation, at kunne præcisere og udvikle opstillede mål samt evnen til at observere, beskrive, analysere, reflektere og udvikle relationer i fokus i effektevalueringen.

Metode

Effektmålingen bygger på en kvantitativ undersøgelse af den oplevede effekt i forhold til målene for to gennemførte AMU-efteruddannelser:

- | | | |
|--------------------------------------|--------|----------------|
| 1. Pædagogiske metoder i ældreplejen | 5 dage | 37.0 lektioner |
| 2. Dokumentation og evaluering | 3 dage | 22.2 lektioner |

Undervisningsforløbet på i alt 8 dage blev afholdt i 2008. I efteruddannelsen deltog alle medarbejdere, i alt 35 personer, der dækker følgende faggrupper: teknisk servicemedarbejder, køkken-, aktivitets-, og pleje-, omsorgspersonale.

De 30 medarbejdere, der deltog i den kvantitative undersøgelse, har forholdt sig til deres individuelle kompetenceniveau før og efter uddannelsesforløbet i forhold til kursernes handlemaal. Lederen har forholdt sig til medarbejdernes gennemsnitlige kompetenceniveau før og efter uddannelsesforløbet i forhold til de samme handlemaal.

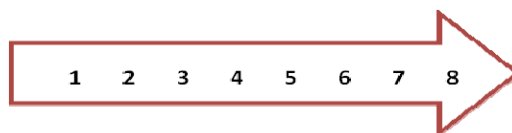
Effektmålingen

Spørgsmålene blev udformet sådan, at respondenterne skulle besvare 38 spørgsmål fordelt på 8 handlemaal. Besvarelsen foregik på en skala fra 1 – 8, hvor 1 svarer til aldrig og 8 svarer til altid.

Eksempelvis:

Samspilsformer for og med ældre

1. Jeg ser på ressourcerne hos den enkelte ældre

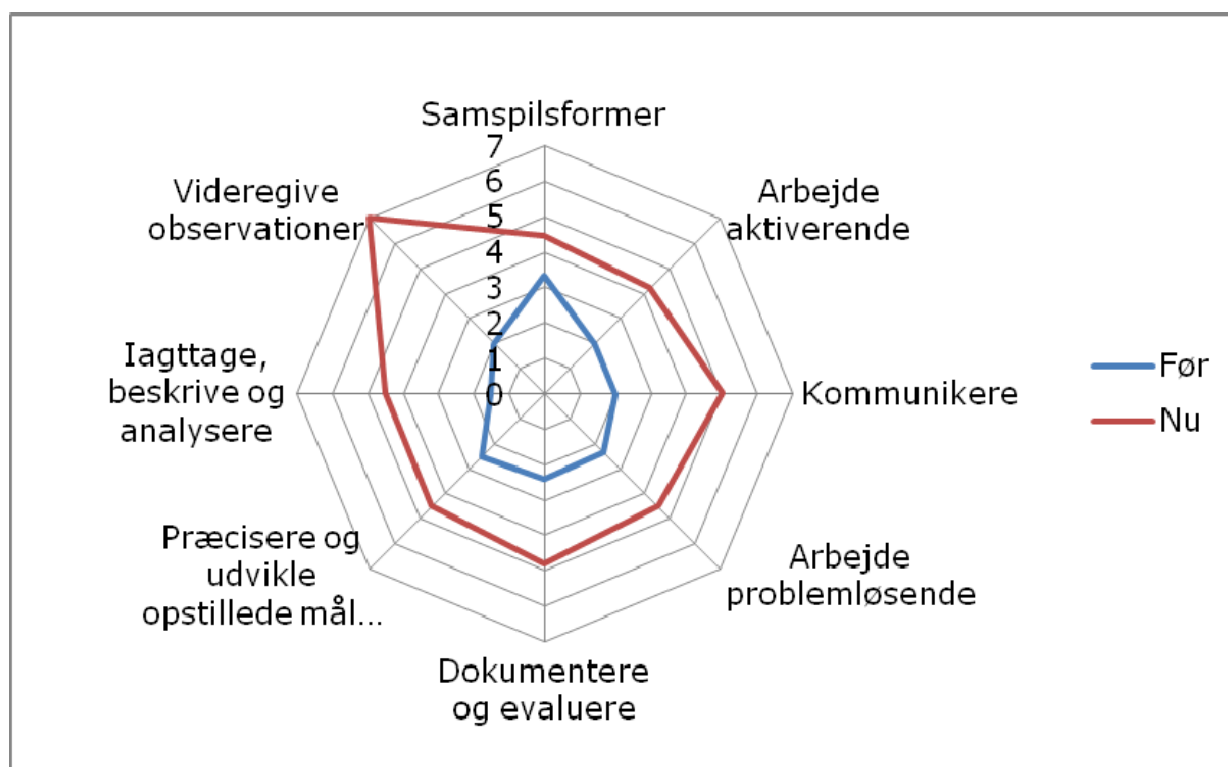


SÆT KRYDS OVER ELLER RING OM DET DER PASSER BEDST PÅ DIG

Resultatet af effektmålingen er fremstillet visuelt i form af radardiagrammer, hvor effekten synliggøres ved forskellen på før og nu. Lederens og medarbejdernes besvarelser er ligeledes sammenholdt.

Eksempler på forskellige individuelle profiler

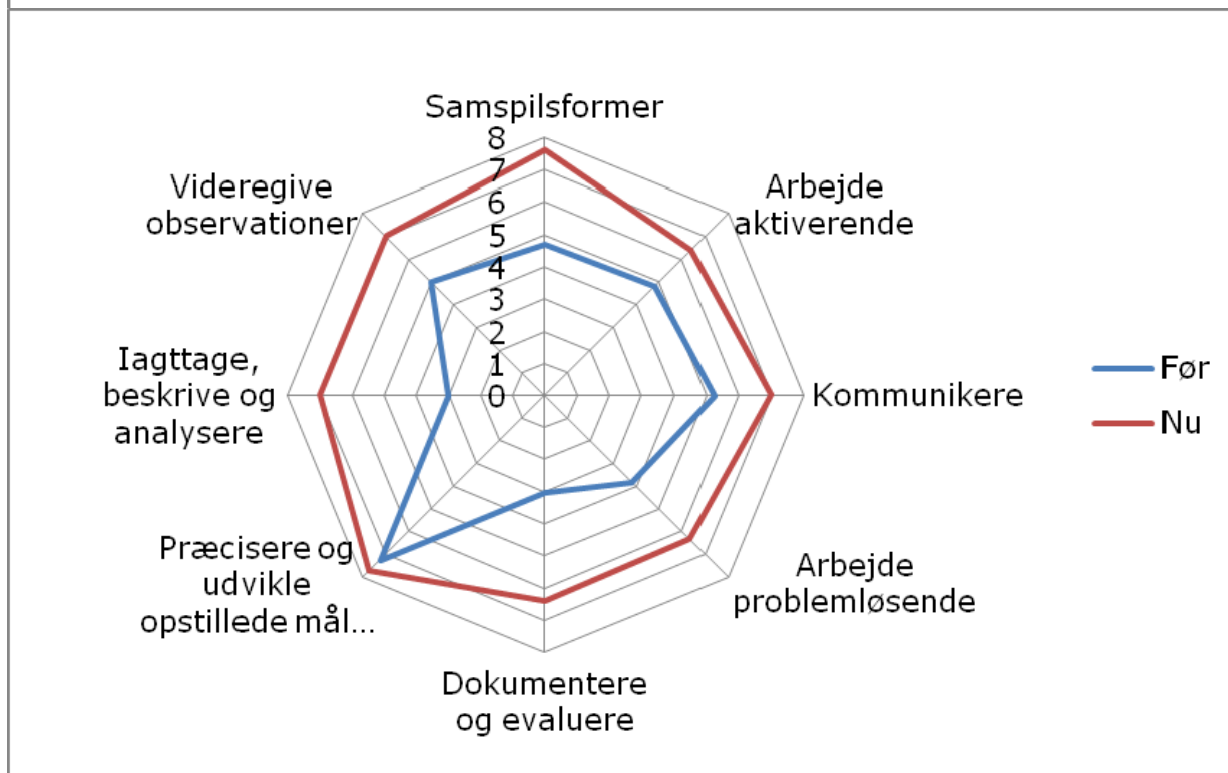
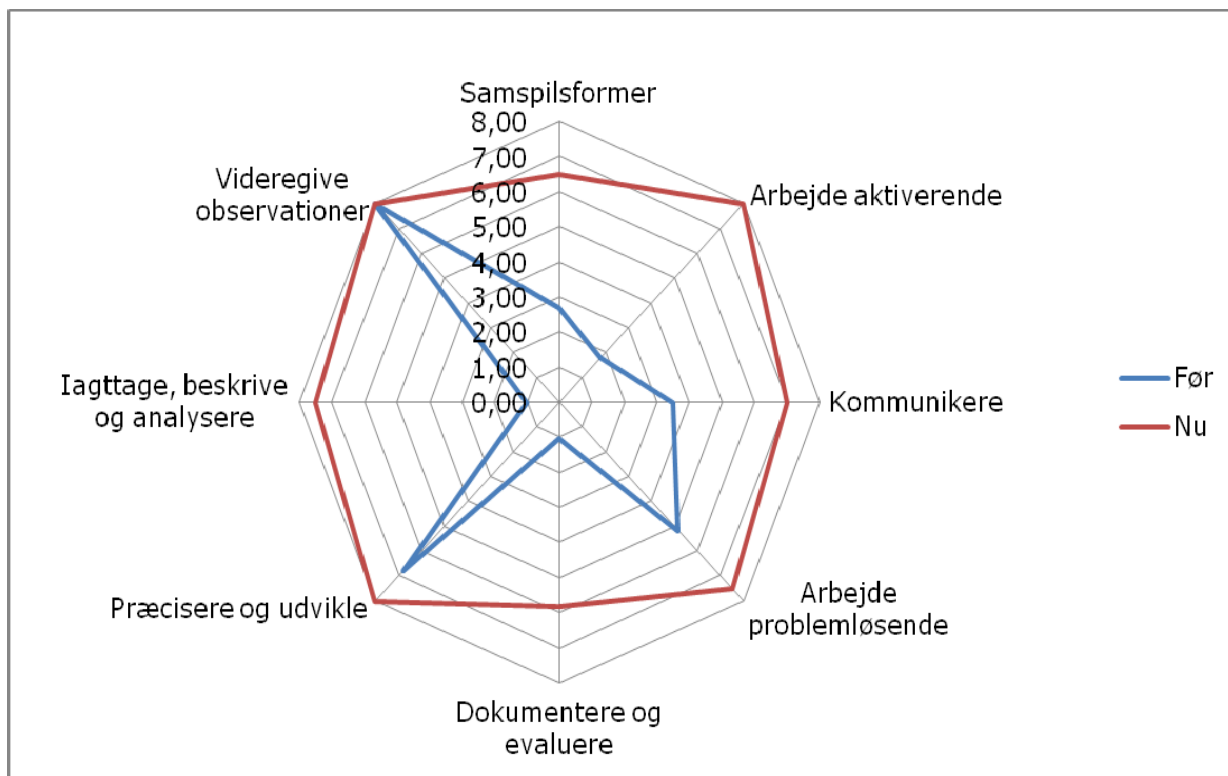
Nedenfor er 3 udvalgte medarbejderprofiler medtaget med det formål at give eksempler på, hvordan de kan læses, og anvendes i en dialog med medarbejderne om deres styrkesider og udviklingspotentialer.



På medarbejderprofilen ovenfor ses størst udvikling på målet: "at videregive observationer". Medarbejderen giver udtryk for et oplevet stort kompetenceløft på alle områder.

Det er interessant at se, hvordan medarbejderen i forløbet har skiftet fokus (spidsen af figuren). Hvor "Før billedet" viser størst oplevet kompetence i forhold til samspilsformer, viser "Nu billedet", at medarbejderen føler sig mest kompetent på opgaven "at videregive observationer", endda på 7 ud af 8 mulige point.

Med billedet som udgangspunkt kunne det være spændende, for lederen, at drøfte medarbejderens ønske til fortsat kompetenceudvikling, og i hvor høj grad de udviklede fokusområder har sammenhæng med de arbejdsfunktioner, medarbejderen varetager.



Ovenstående to "Før billeder" viser et oplevet højt "Før" kompetenceniveau på det at skulle præcisere og udvikle opstillede mål og at skulle videregive observationer. Dette kunne have sammenhæng med jobfunktionen. På begge "Nu-billeder" vises et tydeligt

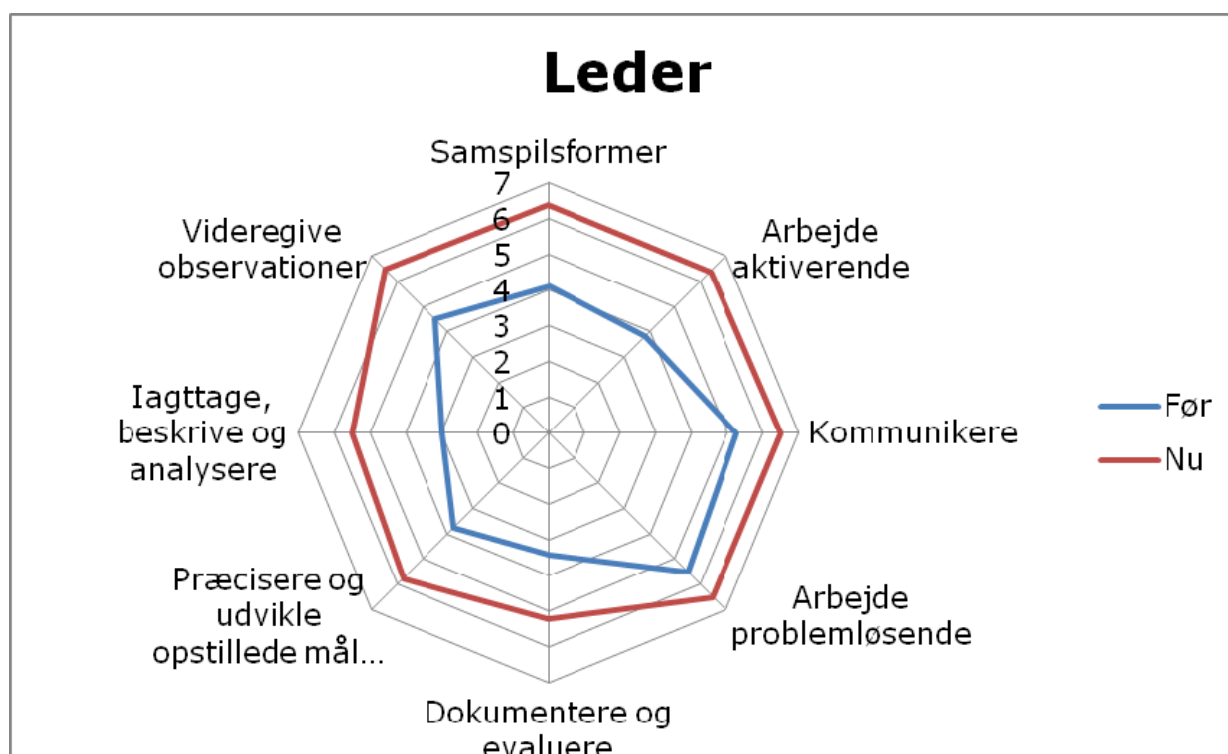
oplevet kompetenceløft. Nu oplever medarbejderne at have stort kompetenceniveau på alle områder. Modsat før, hvor den øverste profil, ikke har følt sig kompetent på målene: "iagttage, beskrive, analysere og dokumentation og evaluering".

Hos den første medarbejder er udviklingen størst i forhold til fokusområdet: "at arbejde aktiverende". Den anden medarbejder oplever størst udvikling i forhold til fokusområdet: "iagttage, beskrive og analysere".

Det kunne være interessant for leder og medarbejder at drøfte hvordan den positive udvikling på alle kompetenceområder kan fastholdes/vedligeholdes og udbygges i forhold til jobfunktion og interesse.

Lederens oplevelse af effekt

Nedenfor vises lederens vurdering af medarbejdernes kompetencer, i forhold til de 8 handlemål, før og nu.

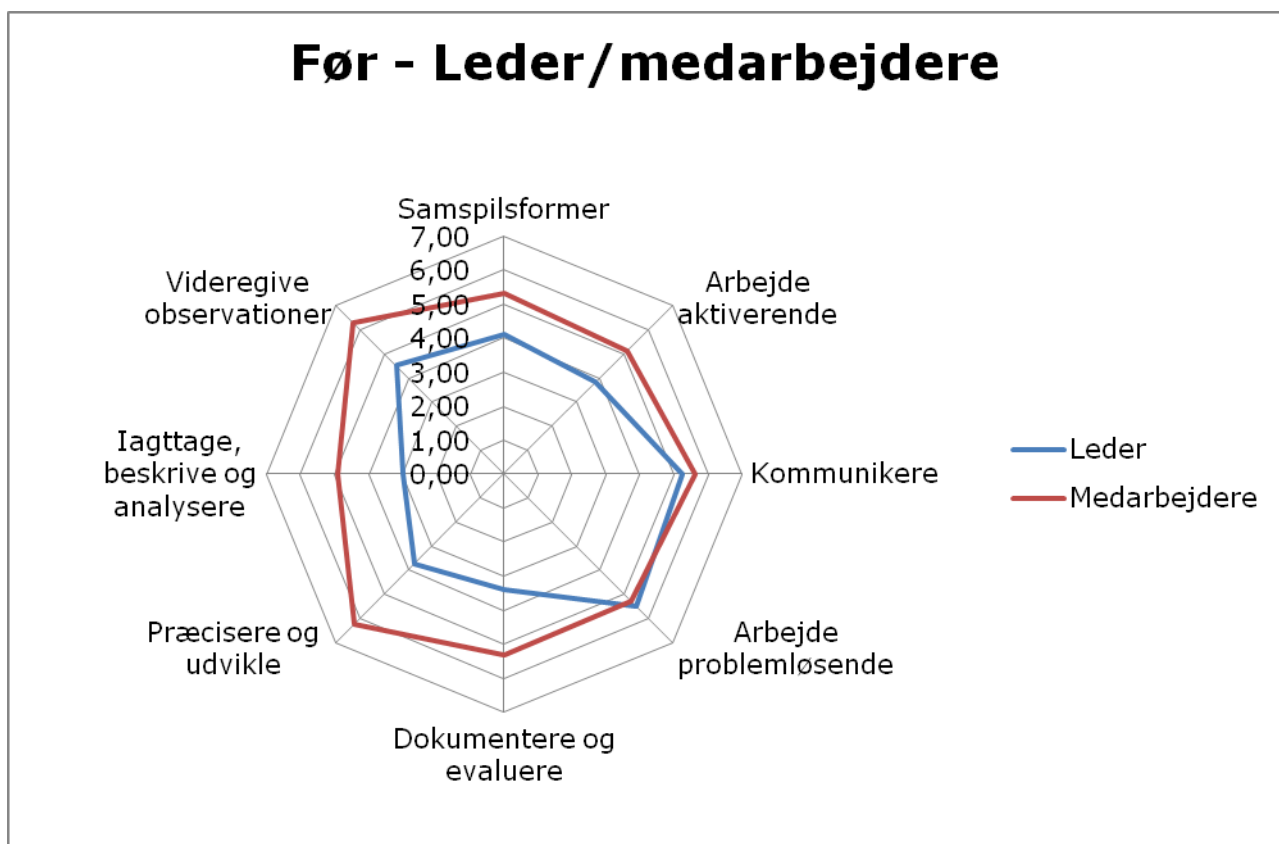
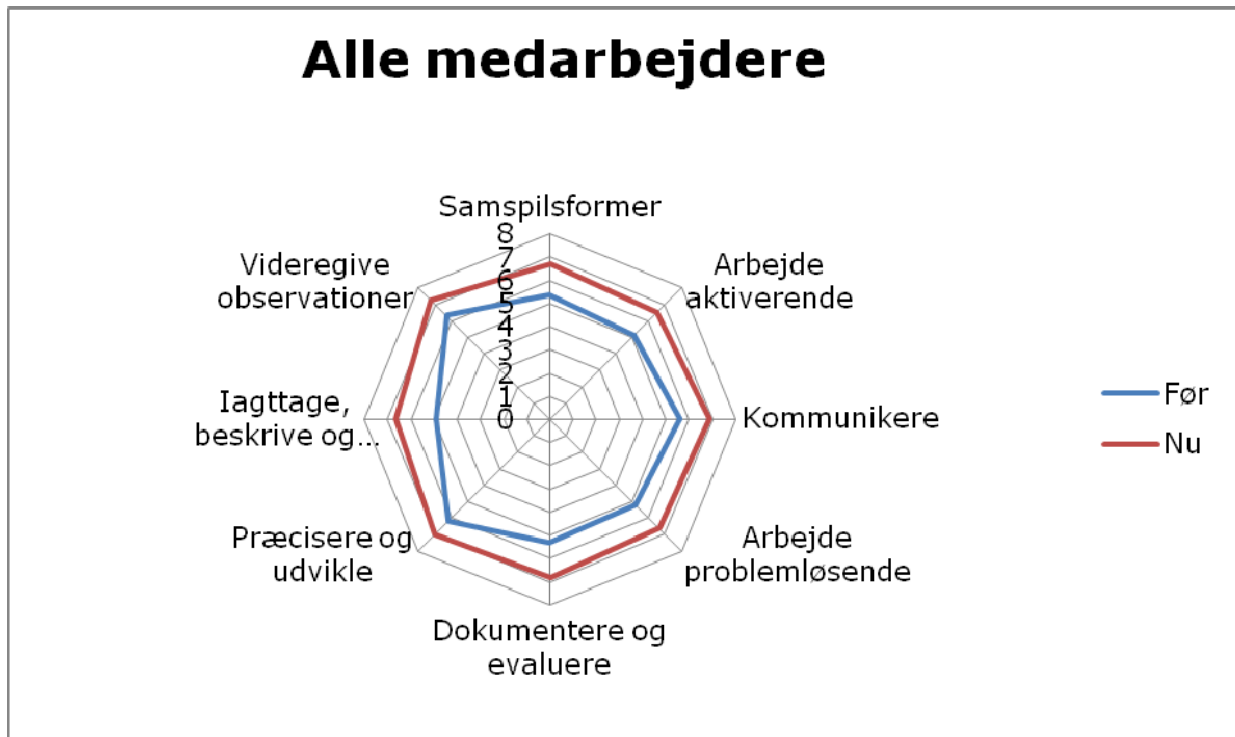


Lederen oplever, at alle medarbejdere generelt betragtet har udviklet sig på alle 8 målområder.

Den største udvikling, vurderer lederen, er sket indenfor fokusområdet: "arbejde aktiverende" samt "iagttage, beskrive og analysere".

"Før billedet" viser, at lederen oplevede medarbejderne som værende mest kompetente i forhold til at kommunikere og problemløse – det vurderes dog også her, at forløbet har udviklet disse kompetencer yderligere.

Medarbejdernes oplevelse af effekt

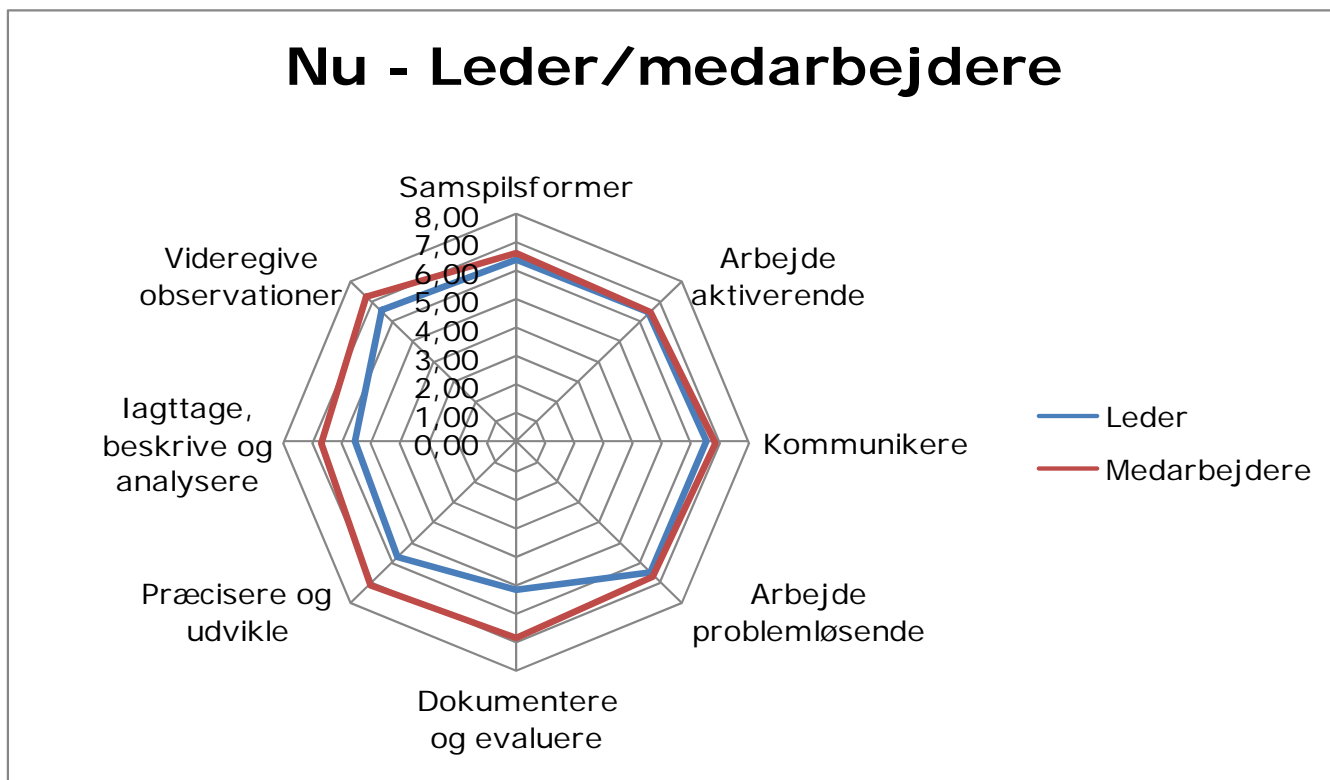


Selvom de individuelle profiler som illustreret er meget forskellige, har medarbejderne samlet set udviklet sig næsten lige meget på alle 8 målområder, størst på "iagttage, beskrive og analysere". Ovenfor er lederens "før billede" sammenholdt med medarbejdernes vurdering af egne kompetencer før uddannelsesforløbet. Billedet viser, at medarbejderne oplever sig mere kompetente på 6 ud af 8 målområder, end lederen vurderer.

Dette kan skyldes tavs viden, som nu ikke længere er tavs. Forløbet har formentlig givet medarbejderne et fællessprog, hvormed de kan udtrykke deres handlinger og holdninger, så de kan synliggøre deres kompetencer i det daglige.

Planlægning og afvikling af forløbet synes også at have "skærpet alles sanser og fokus" i forhold til indsatsområderne. Dermed er lederen, formentlig også blevet mere opmærksom på den enkelte medarbejder i hverdagen.

Dette illustreres i nedenstående "Nu billede", hvor profilerne nærmer sig hinanden, både i forhold til fokusområder og vurdering af kompetenceniveau.



Det giver anledning til følgende overvejelser:

Når værdisætningen 8 svarer til "altid" – hvordan kan ledelse og medarbejdere sammen udvikle på alle 8 fokusområder?

Hvad skal der til for at leder og medarbejderne har den samme oplevelse af kompetenceniveau indenfor fokusområderne: "dokumentation og evaluering", "præcisere og udvikle" og "iagttage, beskrive og analysere"?

Opsamling af anbefalinger/tendenser

Effektmålingen viser, hvordan medarbejdere og leder gennem forløbet har arbejdet målrettet med at indarbejde

- en pædagogisk kultur hvor mål og værdier er udgangspunktet for hverdagslivet med beboere, borgere og kolleger
- bevidsthed om betydningen af kontinuerligt at evaluere egen praksis i forhold til de opstillede mål for omsorg og pleje

Når hverdagen melder sig, er det nemt at gå tilbage til gamle vaner og rutiner. Derfor er det vigtigt, også i fremtiden at have fokus på følgende indsatsområder:

1. Vedvarende faglig og personlig refleksion for alle medarbejdergrupper uanset funktion/jobbeskrivelse
2. Videreudvikling af fællessprog. Effektmålingen viser, at ledere og medarbejdere sammen har fået et fællessprog om, hvad der er vigtige værdier i arbejdet/samarbejdet med beboere, borgere og kolleger
3. Fokus på ressourcer. Det virker som om, at medarbejdere og leder har øget fokus på ressourcer både hos beboere, borgere og i personalegruppen. Der opleves en høj grad af accept af forskellighed og fokus på at anerkende og udvikle ressourcer, hos den enkelte beboer, såvel som hos personalet
4. Dokumentation og evaluering. I forhold til servicepersonalet kunne et øget fokus på dokumentation og evaluering af deres indsats overvejes. Dette kunne være med til at værdisætte og synliggøre servicegruppens indsats. Erfaringsmæssigt kunne deres ressourcer med fordel inddrages mere i det tværfaglige samarbejde og i samspillet for og med beboere og borgere.

Hvis du vil vide mere

Effektevalueringen kan iværksættes i forbindelse med alle efteruddannelsesforløb. Hvis du vil vide mere om hvordan, pris, etc. er du velkommen til at kontakte Kursus- og Udviklingsafdelingen tlf. 8912 44 00.

Konsulent Maj-Britt Degn Christensen /Konsulent Dora Troelsgaard