

Vi giver gode erfaringer videre

fra projekt

"Personaleudvikling i Københavns Ældrepleje"

**Afslutningskonference
December 2003**



**VUS Kontakt, Islands Brygge 37
2300 København S**

www.vuskontakt.dk

Vi giver gode erfaringer videre

fra projekt "Personaleudvikling i Københavns Ældrepleje".

Denne konferencerapport er udarbejdet i forbindelse med projekt "Personaleudvikling i Københavns Ældrepleje" 2001-2003.

Projektet blev gennemført med økonomisk støtte fra Den Europæiske Socialfond.

Projektansvarlig: Lisbeth Jakobsen, VUS Kontakt

Tekstforfatter: Annemette Schultz Jørgensen, freelance journalist

Layout: Svend Hansen, MDD

Trykning: Jelling Bogtrykkeri A-S

ISBN: 87-989904-0-3

Yderligere eksemplarer og/eller øvrige rapporter fra projektet kan rekvireres hos VUS Kontakt.

VUS Kontakt

Islands Brygge 37

2300 København S

Tlf. 33 25 00 15

vuskontakt@vuskontakt.dk

www.vuskontakt.dk

VUS Kontakt er etableret i 1992. VUS Kontakt giver gratis vejledning og information om uddannelsesplanlægning til virksomheder og organisationer samt formidler kontakt mellem virksomheder og kursusudbydere.

VUS Kontakt er etableret i et samarbejde mellem Københavns og Frederiksberg Kommuner samt Københavns Amt.

Vi giver gode erfaringer videre

fra projekt

"Personaleudvikling i Københavns Ældrepleje"

Afslutningskonference

December 2003

Indhold

1. Program for afslutningskonferencen	3
2. Velkomst og præsentation af projektets forventninger, proces og hovedresultater	4
3. Arbejdspladsernes erfaringer med kompetenceudvikling	6
Erfaringer fra Hjemmeplejen Sundby Syd Øst	6
Erfaringer fra Plejecentret Plejebo	6
Erfaringer fra Plejecentret Bryggergården	7
Erfaringer fra Hjemmeplejen Sundby Syd Vest	8
4. Perspektiver og opfølgning på projektet i Sundhedsforvaltningen	9
5. Hovedresultater fra projektet	10
6. Workshops	12
Workshop A - Medarbejderudvikling og organisationsudvikling	12
Workshop B - Uddannelsesplanlægning på arbejdspladsen	13
Workshop C - Arbejdspladserne og uddannelsesstederne	14
Workshop D - Motivation og vejledning af medarbejderne	15
Workshop E - Læringsbehov og ressourcer i gruppen	16

1. Program for afslutningskonferencen

Velkomst og præsentation af projektets forventninger, proces og hovedresultater

v/projektansvarlig Lisbeth Jakobsen, VUS Kontakt og projektleder for VUS Kontakt, Kirsten Floris, FLORIS Consult

Arbejdspladsernes erfaringer med kompetenceudvikling

Panel:

- Elsemarie Jensen, tillidsrepræsentant, Hjemmeplejen Sundby Syd Øst
- Pernille Sørensen, forstander, Plejecentret Plejebo
- Bo Pedersen, forstander, Plejecentret Bryggergården
- Anna Maria Durhuus, hjemmeplejeleder, Hjemmeplejen Sundby Syd Vest

”Personaleudvikling i Københavns Ældrepleje” – perspektiver og opfølgning i Sundhedsforvaltningen

v/Sundhedsborgmester Inger Marie Bruun-Vierø

Hovedresultater fra projektet

v/Susan Eklund, evaluator på projektet

Workshops

- A: Medarbejderudvikling og organisationsudvikling
- B: Uddannelsesplanlægning på arbejdspladsen
- C: Arbejdspladserne og uddannelsesstederne
- D: Motivation og vejledning af medarbejderne
- E: Læringsbehov og ressourcer i gruppen



Elsemarie Jensen (th.), Pernille Sørensen, Bo Pedersen og Anna Maria Duurhus fortæller om deres erfaringer med kompetenceudvikling.

2. Velkomst og præsentation af projektets forventninger, proces og hovedresultater

Lisbeth Jakobsen fra VUS Kontakt¹⁾, leder og initiativtager til projektet, bød velkommen til konferencen og præsenterede kort de overordnede mål, processen og de generelle hovedresultater for projekt "Personaleudvikling i Københavns Ældrepleje".

Målene for projektet har været:

- Systematisk medarbejderudvikling og uddannelse.
- Udvikling af metoder til både intern og ekstern læring.
- Kvalificering af udviklingssamtalen så den både imødekommer arbejdspladsernes og medarbejdernes behov.
- Etablering af samarbejde med uddannelsesstederne.

Af væsentlige resultater fra projektet kan blandt andet nævnes:

- 70 procent af alle medarbejdere på de fire arbejdspladser har deltaget i eksterne læringsaktiviteter i løbet af projektet. Det vidner om, at læring og uddannelse er blevet en integreret del af hverdagen for langt de fleste medarbejdere og derfor også for arbejdspladserne generelt.
- Uddannelsesbehov og kursusønsker var før et individuelt anliggende, og noget som medarbejderne gik alene med. Nu er behovene ikke bare blevet synlige, men også et fælles anliggende og arbejdspladsens ansvar.
- Kompetenceudvikling er blevet integreret og forankret i dagligdagen, blandt andet gennem brug af medarbejderudviklingssamtalen (MUS).
- Kursusudbyttet fra den eksterne læring er blevet overført til dagligdagen.

Kirsten Floris fra FLORIS Consult, projektleder for VUS Kontakt, gav udtryk for, at det både er med glæde og vemod, at projektet afsluttes. Dog mest med glæde, da det nu giver arbejdspladserne anledning til at fortælle deres gode historier videre og brede alle erfaringerne fra projektet ud.

Et problem på mange arbejdspladser er, at uddannelsesbehov og kursusønsker ofte er noget, medarbejderne går alene med. Det er der mange grunde til, fx:

- Uddannelse bliver stadig betragtet som luksus på mange arbejdspladser. Som noget, der foregår ved siden af arbejdet, og derfor er svært at integrere i dagligdagen.

¹⁾ VUS Kontakt er etableret i et samarbejde mellem Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Københavns Amt og er initiativtager og projektansvarlig for projekt "Personaleudvikling i Københavns Ældrepleje", der er gennemført med økonomisk støtte fra Den Europæiske Socialfond. VUS Kontakt giver gratis vejledning og information om voksenuddannelse og uddannelsesplanlægning til virksomheder, organisationer og borgere.



Lisbeth Jakobsen byder velkommen til deltagerne fra Københavns Ældrepleje, andre kommuner, organisationer og uddannelsesinstitutioner.

- Ofte er det de samme medarbejdere, der kommer på kursus, nemlig de aktive og uddannelsesmotiverede, hvorimod de mere tilbageholdende sjældent kommer af sted.
- Endelig er det svært at overføre den viden, medarbejderne har fået på de eksterne kurser til den daglige opgaveløsning, når de kommer tilbage til arbejdspladsen. Travlheden dominerer i hverdagen, og det er vanskeligt at få skabt tid og rum til at tale om og bruge dét, der er lært på kurset i det daglige arbejde.

Tilgangen og filosofien i projektet har været, at læring kan foregå på mange forskellige måder og ikke blot ved de traditionelle eksterne kurser uden for arbejdspladsen.

Læring kan være:

- *Ekstern læring*, som almindelig undervisning på uddannelsesstedet.
- *Designet ekstern læring*, hvor undervisningen designes og relateres til medarbejdernes hverdag, fx ved at underviserne har været "føl" på arbejdspladserne forud for kurset.
- *Intern læring på jobbet*, fx en talentbank, hvor alle medarbejdernes kompetencer fremgår, synlig brug af ressourcepersoner og en personlig læringskontrakt, som kan fremme den personlige motivation for uddannelse og formidling af det lærte.
- *Intern læring i jobbet*, som kan foregå ved at de medarbejdere, der har været på kursus, formidler det, de har lært til deres kolleger.

3. Arbejdspladsernes erfaringer med kompetenceudvikling

Erfaringer fra Hjemmeplejen Sundby Syd Øst

Tillidsrepræsentant Elsemarie Jensen fortalte, at kurser før projektet var noget, medarbejderne deltog i på må og få, og ofte skulle man være både heldig og hurtig for at komme med. Når man kom tilbage, var der ingen, der vidste, at man havde været af sted, eller hvad man havde lært. Viden fra kurserne blev med andre ord ikke rigtig brugt i dagligdagen.

Det fik projektet lavet om på. Først viste vikardækningen sig dog at være et problem i forløbet. Man søgte ihærdigt til at begynde med, men fandt kun én vikar. Derfor blev alle enige om at løse problemet i fællesskab ved at dele arbejdet og dække hinanden ind arbejdsmæssigt, så alle kom af sted. Det blev gjort lettere af, at edb-kurserne eksempelvis blev afviklet om eftermiddagen, og dermed blev der taget højde for, at tyngden i arbejdet er størst om formiddagen. Og generelt strakte kurserne sig ikke over så lange perioder, at de tilbageblevne kolleger følte det for belastende. Der er kommet mange gode ting ud af projektet, men særligt positivt har det været:

- At der kun har været afholdt få kurser ad gangen. Derfor har forløbet ikke virket for overvældende på medarbejderne.
- At der har været en lang planlægningsperiode og mulighed for at tilmelde sig kurser både forår og efterår. Det har gjort det lettere at få kurser, arbejde og privatliv til at hænge sammen og givet mere ro omkring hele processen.
- At kopier af kursusbeviser og eksamenspapirer i dag er placeret i en fælles mappe på arbejdspladsen, så alle kan finde frem til, hvem der kan hvad i huset.
- At man på kurserne tilstræbte, at der var deltagelse af mindst to medarbejdere fra samme arbejdsplads. Deltagerne blev sammensat på tværs af både teams, grupper og faggrupper, og dette har skabt et bedre sammenhold.
- I dag gennemfører man fælles intern undervisning én gang om måneden.

Erfaringer fra Plejecentret Plejebo

I følge forstander Pernille Sørensen var der ikke en egentlig uddannelsespolitik på arbejdspladsen før dette projekt. Typisk var det sådan, at det kun var få, der kom af sted. Kursusvalget afhang ofte også af det, man hørte fra andre og var oftest baseret på andres erfaringer mere end på egne behov. Men pludselig skulle medarbejderne med projektet begynde at tænke systematisk over kompetenceudvikling, hvad ville de med uddannelse og hvorfor?

I dag har Plejebo nedsat et Uddannelsesudvalg med egen økonomi, som modtager og vurderer de kursusansøgninger, der kommer fra medarbejderne. Desuden er der udarbejdet en fast procedure for uddannelsesplanlægningen.

Proceduren er i dag sådan, at ledelsen starter med at foreslå det kommende års indsatsområder, hvilket fremlægges i samarbejdsudvalg og sikkerhedsudvalg. Derefter gennemføres der medarbejderudviklingssamtaler (MUS), når uddannelsesmapperne fra VUS Kontakt er kommet, så indsatsområderne kan kobles med medarbejdernes ønsker. På den baggrund godkender Uddannelsesudvalget ansøgningerne, og kurserne gennemføres. Bagefter evalueres både kurserne og planlægningsforløbet. På den baggrund indkommer igen nye indsatsområder, som ledelsen så tager stilling til på ny.

Der er ingen tvivl om, at Plejebo ikke ville være, hvor de er i dag uden dette projekt. Noget, der virkelig har været afgørende for udbyttet har været netværksseminarerne med de andre arbejdspladser. Det har givet mange ideer og erfaringer. En anden vigtig erfaring har været at sende to medarbejdere af sted sammen. Desuden har det været givtigt at samarbejde med andre arbejdspladser om uddannelsesplanlægningen.

Erfaringer fra Plejecentret Bryggergården

Forstander Bo Pedersen fortalte, at uddannelse tidligere var noget, der foregik individuelt og som oftest for de samme medarbejdere. Desuden var kurser mest lederens anliggende og sjældent noget, som Samarbejdsudvalget (SU) forholdt sig til eller deltog i.

De sidste 2½ års fokus på kompetenceudvikling har virkelig vendt op og ned på de forhold. Forløbet har givet medarbejderne en langt større indsigt i og ansvar for, at arbejdspladsens mål og visioner hænger sammen med medarbejdernes kompetence og udvikling. Noget der blandt andet er bundet tæt sammen af MUS, som tidligere var en samtale, der var svær at få hold på og finde rigtig mening med.

På Bryggergården blev et kompetenceudviklingsforløb organiseret som en aftenskole på arbejdspladsen. Målet var først og fremmest, at alle skulle kunne være med, og at kurserne skulle flyttes ind på arbejdspladsen. Det gjorde både forløbet billigere og mere praktisk. Desuden besluttede man, at medarbejderne skulle have løn for kurserne også uden for arbejdstiden.

Arbejdspladsen kontaktede et VoksenUddannelsesCenter (VUC), og i et gensidigt samarbejde blev kurset "Kommunikation og samarbejde" tilpasset Bryggergårdens behov og derefter udbudt til medarbejderne. Forløbet blev organiseret som undervisning i aftentimerne en gang ugentligt i alt 7 gange. Det var et komprimeret og hårdt forløb, fordi undervisningen blev udbudt i forlængelse af en lang arbejdsdag. Alligevel besluttede man ikke at strække forløbet over en længere periode, da det også ville tære på kræfterne.

Alt i alt tilmeldte 68 procent af medarbejderne sig forløbet, og 92 procent af dem gennemførte, hvilket er usædvanlig højt.

Udbyttet og nytteværdien har været stor. Arbejdspladsen har oplevet stor intern læring, fordi langt de fleste ansatte har været med. Det har betydet at undervisningen og de ting, medarbejderne løbende har lært, slet ikke har kunnet undgå at fylde i det daglige. Medarbejdertilfredsheden er derfor også blevet større.

Samtidig har forløbet skabt en vis uddannelsesmætning i positiv forstand og dermed skabt ro og tilfredshed på arbejdspladsen.

Erfaringer fra Hjemmeplejen Sundby Syd Vest

Hjemmeplejeleder Anna Maria Durhuus fortalte, at det tidligere mest var de samme medarbejdere, der kom på kurser igen og igen. Det er der nu lavet om på. Men kompetenceudvikling og uddannelse er stadig noget, der skal holdes i gang, hvis det fortsat skal være systematiseret, og alle skal være med.

En af de store fordele ved at deltage i projektet har været, at man også har oplevet en stor intern læring. Undervisningen har været relateret til arbejdet og har derfor givet et stort udbytte.

Hjemmeplejen Sundby Syd Vest har vedtaget at gennemføre plejekonferencer med jævne mellemrum på arbejdspladsen. Her har medarbejderne mulighed for at drøfte plejen af en borger eller tage en særlig problemstilling op. Hjælp og sparring har nu fundet en god form.

Endelig skal man være opmærksom på, at når man igangsætter kompetenceudvikling som her, skal man også kunne honorere medarbejderne, fx via ny løn. Derfor bliver kompetenceudvikling ved med at koste.



Sundhedsborgmester Inger Marie Bruun-Vierø gav i debatten udtryk for sin glæde over, at de gode erfaringer nu videreføres i projekt "Fyrtårnet".

4. Perspektiver og opfølgning på projektet i Sundhedsforvaltningen

Sundhedsborgmester Inger Marie Bruun-Vierø har et ønske om at gøre institutionerne under Sundhedsforvaltningen til Danmarks bedste arbejdspladser. Det handler bl.a. om at skabe attraktive arbejdspladser ved at sikre udvikling og samarbejde gennem dialog, som også dette projekt er et godt eksempel på.

Målet med kompetenceudvikling er at styrke medarbejderne såvel fagligt som personligt. Sigtet er både at højne arbejdsglæden, men også at højne kvaliteten af servicen over for borgerne. Medarbejderne skal føle, at de kan magte de opgaver, de står over for, for det har stor indflydelse på den service, de leverer til borgerne.

Projekt "Personaleudvikling i Københavns Ældrepleje" har været et godt eksempel på, at det er lykkedes, og derfor er projektets resultater afgørende for hele Sundhedsforvaltningen. Af den grund er det vigtigt at få spredt erfaringerne til alle andre.

Et af de positive aspekter, som Inger Marie Bruun-Vierø hæfter sig ved, er, at kompetenceudvikling på grund af projektet ikke længere kun er noget, der kommer de få til gode. Kompetenceudvikling er sat i system, så det nu kommer flertallet til gode.

Desuden er det positivt, at hele 70 procent af alle medarbejderne har deltaget i uddannelse uden for arbejdspladsen i løbet af projektet. Efterspørgslen efter kurser har været bredt funderet, og det har ikke kun handlet om faglige kurser. Det er positivt, for skal man motivere til uddannelse og kompetenceudvikling, er det også vigtigt at starte der, hvor behovet og lysten møder sig.

Ligeledes hæfter sundhedsborgmesteren sig ved, at projektet har været med til at etablere gode interne læringsmiljøer på arbejdspladserne. MUS er blevet inddraget og er nu noget, der bruges strategisk og systematisk. Også netværkene på tværs af arbejdspladserne er afgørende, og noget der er vigtigt at fastholde også efter projektets afslutning.

Det er altid trist at afslutte et så godt forløb, men positivt i det her tilfælde, da afslutningen af projektet også markerer begyndelsen til noget nyt. Nemlig projekt "Fyrtårnet", hvor otte nye arbejdspladser i Københavns Kommune skal gennemføre et lignende forløb.

Inger Marie Bruun-Vierø vil gerne arbejde for, at der kommer flere ressourcer og normeringer på arbejdspladserne helt generelt, så kompetenceudviklingen kan foregå lettere.

5. Hovedresultater fra projektet

Susan Eklund fra Voksen Pædagogisk Center (VPC), evaluator på projektet, redegjorde for hovedresultaterne af evalueringen.

Fra tilfældighed til strategi og systematisk udvikling

De fire arbejdspladser er alle i løbet af projektet blevet bedre til at gennemføre strategisk og systematisk uddannelse af medarbejderne. Udviklingen er gået fra tilfældighed til struktur i arbejdet, fordi uddannelsesarbejdet har fundet en fast rytme på arbejdspladserne.

70 procent af medarbejderne har deltaget i ekstern uddannelse

246 medarbejdere har deltaget, hvilket svarer til 70 procent. Dette er væsentligt flere end før projektet. Som noget nyt, har der været flere almene kurser, som almindeligvis rækker ud over jobbet, men som alligevel er blevet nyttiggjort på jobbet, fx edb og psykologi. Endelig har projektet vist en stigning i de interne læringsaktiviteter på arbejdspladserne i fx teams og projekter, hvor man nu er mere opmærksom på løbende at lære noget.

Sammenhæng mellem medarbejdernes og arbejdspladsens ønsker

Et vigtigt aspekt i projektet har været at skabe sammenhæng mellem medarbejdernes uddannelsesønsker og arbejdspladsens ønsker. Hvor medarbejderne i starten så på kurserne som lidt af en gavebod, har projektet vist, at de med tiden i højere grad er begyndt at vælge mere fagligt orienterede og arbejdsrelevante kurser, hvilket kan være et tegn på, at interesserne falder mere og mere sammen.



Susan Eklund fremlægger projektets resultater.

Begyndende dialog og ny brugerprofil

Evalueringen viser også, at der er skabt et fundament for en brobygning og øget dialog mellem arbejdspladserne og uddannelsesinstitutionerne. I løbet af projektet har VUS Kontakt stået for vejledning og information mellem arbejdspladser og uddannelsesinstitutioner, og det har været godt. Til gengæld vurderer arbejdspladserne nu, at de gerne vil til at have sat ansigt på kontaktpersonerne på uddannelsesinstitutionerne. Projektet viser også en tendens til, at arbejdspladserne begynder at forholde sig mere aktivt og ikke længere i samme grad venter på, at de får kursuskatalogerne tilsendt. De har erkendt, at de selv kan skabe kontakt og stille forslag til læringsaktiviteter. Der tegner sig altså en ny brugerprofil.

Læringsbro er under opbygning

Der er ved at blive bygget en bro mellem det, medarbejderne lærer på uddannelsesstederne og det, de bruger i arbejdet. Forudsætningen for det er blandt andet, at både ledere og lærere er engagerede, at det der læres på kurserne inddrages i dagligdagen, og at deltagerne inddrages i undervisningen. Desuden viser den kollektive deltagelse sig også at være en stor fordel for brobygningen.

Uddannelsesplanlægning i det daglige

I dag foregår uddannelsesplanlægningen på mange måder i det daglige. Med udgangspunkt i projektet og den vejledning og sparring som arbejdspladserne fik fra VUS Kontakt, arbejdes der videre med uddannelsesmappen, talentbank, videndeling, etablering af netværk, medarbejderudviklingssamtaler, personaleblade m.v.



Interessen er stor hos deltagerne.

6. Workshops



Kirsten Floris introducerer de 5 workshops.

Workshop A - Medarbejderudvikling og organisationsudvikling

Historier fra FOA

Vibeke Jensen, fællestillidsrepræsentant for FOA, fortalte historien om særligt én medarbejder, der er ordblind, men som alligevel fik mod til at tage på kursus, og som har udviklet sig meget under forløbet. Da hun kom tilbage på arbejdet, begyndte hun at stille flere krav og ville have mere indflydelse på arbejdet.



Vibeke Jensen fortæller, at medarbejderne er stolte af at have været med i projektet.

I Vibeke Jensens øjne er det afgørende, hvis et projekt som det her skal lykkes, at der er samspil mellem leder, tillidsrepræsentant og medarbejdere. Det er hendes oplevelse, at medarbejderne i dag er stolte af at have været med i projektet, og at de i dag oplever, at det er legalt at tale om og have behov for kompetenceudvikling.

Historier fra Plejecentret Bryggergården

Souschef Anne-Grete Steenberg fortalte, at uddannelse og kompetenceudvikling tidligere foregik tilfældigt. Frem for en mere systematisk uddannelsesplanlægning med udgangspunkt i arbejdspladsens og medarbejdernes egne behov blev kurser valgt tilfældigt afhængig af udbuddet.

I projektets opstartsfasen fik Bryggergården ny forstander. Tingene blev sat i system, og der blev gennemført medarbejderudviklingssamtaler for alle. På den baggrund blev der nedsat en styregruppe, som tog kontakt til uddannelsesstederne, og sammen fik man lavet en såkaldt aftenskole, hvilket er en uddannelsesmodel, som Bryggergården vil arbejde videre med senere.

I dag har Bryggergården en uddannelsespolitik og et Uddannelsesudvalg. MUS er afmystificeret, og alle medarbejdere skal i dag kende organisationens overordnede mål. Det skal være synligt for alle, hvor arbejdspladsen er på vej hen.

Workshop B - Uddannelsesplanlægning på arbejdspladsen

Historier fra Plejecentret Plejebo

Solvej Sørensen, afdelingsleder, fortalte om kompetencebilledet før projektets start, hvor det foregik efter "først til mølle-princippet", og den generelle oplevelse blandt medarbejderne var, at der nok ikke var penge til kursusaktiviteter. Solvej Sørensen bidrog med historier om Uddannelsesudvalgets arbejde og kommissorium, nødvendigheden af en tovholder og opgavefordeling mellem uddannelsesudvalgets medlemmer – og det nyhedsbrev, som hver medarbejder får til at holde sig ajour med proces, vilkår og muligheder for efter- og videreuddannelse.

Vigtige pointer og lærepunkter er:

- Det er nødvendigt med en tovholder til at sikre overblik og opfølgning på de forskellige aktiviteter.
- Det har været en god idé med et nyhedsbrev. Medarbejderne har meldt tilbage, at de tager det til sig på en anden måde end referater og andet fælles materiale.
- Det er vigtigt igennem kommissorium og økonomi at synliggøre arbejds-gange og muligheder.

Historier fra Hjemmeplejen Sundby Syd Vest

Anna Maria Durhuus, hjemmeplejeleder fortalte, at en af tankegangene i starten var at få gruppelederne på banen ved at styrke dem i rollen som dem, der skulle motivere medarbejderne til læring. Det har igennem forløbet været vigtigt at have fokus på gruppelederne. Det var også op til dem at få nogle af de "stille medarbejdere" frem via arbejdet med en talentbank og få mere intern læring og undervisning ind i gruppernes hverdag. Grupperne

holder to ugentlige møder, hvoraf ét nu er viet til plejekonference, formidling af udbytte fra eksterne kurser og andre temaer. Det har givet en langt større faglighed på møderne. Mange medarbejdere har været på edb-kurser, og føler sig nu bedre rustet til det nye omsorgssystem (KOS – Københavns Omsorgs System). Arbejdspladsen har stillet en pc'er op til medarbejderne, som de kan bruge.

Vigtige pointer og lærepunkter:

- Det kan være svært at få alle gruppeledere og andre nøglepersoner med, hvis de ikke er direkte involveret i udviklingsarbejdet, men nu er de blevet meget mere opmærksomme på planlægning af læringsaktiviteter.
- Arbejdspladsen har lært meget via arbejdspladsnetværket med de 3 andre arbejdspladser og har adopteret flere idéer, fx Plejebos arbejde med et nyhedsbrev til medarbejderne.

Workshop C - Arbejdspladserne og uddannelsesstederne

Historier fra Hjemmeplejen Sundby Syd Øst

Jeanne Pind, gruppeleder, fortalte om dialogen mellem uddannelsesstederne og arbejdspladserne, og hvordan man har arbejdet for at skabe større forståelse mellem de to verdener.

Projektet viste, at lærerne fra uddannelsesstederne blev meget overraskede, når de besøgte arbejdspladserne og fandt ud af, at plejeopgaven er meget sammensat og kompleks og kræver en høj faglighed. Desuden viste projektet, at kommunikationen mellem arbejdspladserne og uddannelsesstederne indimellem kan være vanskelig. Blandt andet havde en uddannelsesinstitution i planlægningen af undervisningen ikke taget højde for, at kursisterne var i arbejde og ikke ledige dagpengemodtagere, som de var vant til at undervise.

Det blev også fremført, at kursusmaterialet fra uddannelsesstederne ikke altid var lige motiverende. Der er generelt behov for en bedre annoncering og information om kurser og godtgørelser fra uddannelsesstederne.

Historier fra Plejecentret Bryggergården

Bo Pedersen, forstander, gav udtryk for, at der i løbet af processen både er sket fejl fra arbejdspladsernes og uddannelsesstedernes side. Det er hans indtryk, at uddannelsesstederne gerne vil honorere arbejdspladsernes krav, hvis man presser lidt på. På Bryggergården endte det med et fornuftigt kompromis mellem, hvad arbejdspladsen havde behov for, og hvad uddannelsesinstitutionen kunne levere.

Arbejdspladsen stillede krav til uddannelsesstederne om, hvornår uddannelsen skulle foregå, hvor lang tid forløbet skulle vare og hvilken målgruppe uddannelsen skulle omfatte. Desuden har Bryggergården fået hjælp til at synliggøre de kompetencer, der er blevet udviklet undervejs, hvilket alt sammen har været positivt.



Bo Pedersen mener, at vi skal stille krav til uddannelsesstederne.

Workshop D - Motivation og vejledning af medarbejderne

Historier fra Hjemmeplejen Sundby Syd Vest og Hjemmeplejen Sundby Syd Øst

Dorthe Nørgaard, tillidsrepræsentant ved Hjemmeplejen Sundby Syd Vest og Elsemarie Jensen, tillidsrepræsentant ved Hjemmeplejen Sundby Syd Øst fortalte om motivation og vejledning af medarbejderne under forløbet.

Vejledningshjørnet²⁾ har været meget vigtigt for medarbejderne og en god måde at motivere på. Medarbejderne skal dog allerede fra starten have at vide at de uddannelser, de vælger, skal være relevante for arbejdspladsen. Det er også vigtigt at orientere medarbejderne om, at de skal oplyse om deres uddannelsesbaggrund for overhovedet at kunne opnå uddannelsesstøtte. Mange medarbejdere risikerer at gå i baglås ved tanken om, at de sort på hvidt skal dokumentere, at de ikke har en særlig lang uddannelse bag sig.

Når der tænkes på motivation og vejledning, skal man være opmærksom på, at det er vigtigt, at to kommer af sted på kursus af gangen. Det virker motiverende, og gør det også lettere bagefter at formidle erfaringerne på arbejdspladsen. Derudover skal man være opmærksom på, at medarbejdere også kan melde fra på grund af udsigten til eksamen og prøver, fordi de for eksempel har dårlige erfaringer fra deres skoletid.

²⁾ Et vejledningshjørne er en mindre samling af informationsmateriale om aktuelle uddannelses tilbud og muligheder. Vejledningshjørnet er bemandet med en erfaren konsulent, der står til rådighed for spørgsmål fra medarbejderne.

I dag bliver "Girafsprø"³) fra demenskurset brugt aktivt i dagligdagen, og det virker ansporende for andre kolleger til også at prøve kurset. Flere medarbejdere, der deltog i kurset "Bliv bedre til at stave og skrive", har fået mod på andre kurser, fordi de har haft så gode oplevelser i forbindelse med projektet. I dag har man også indført plejekonferencer, hvor hele gruppen diskuterer en bestemt borger og kommer hele vejen rundt om faglige problemstillinger. For eksempel diskuteres det også, hvad en medarbejder har lært på et kursus.

Projektet har vist, at det er en god idé at få medarbejderne til at sætte ord på, hvorfor de gerne vil deltage i et bestemt kursus. Det åbner op for diskussion og giver mulighed for i fælles dialog at pege på andre kurser, der måske kunne være bedre og mere relevante for medarbejderen.

Workshop E - Læringsbehov og ressourcer i gruppen

Historier fra Plejecentret Plejebo

Lilian Andersen, gruppeleder, fortalte at man på Plejebo har koblet mening, retning og forståelse sammen med uddannelse. Samtidig har man også koblet det interne og det eksterne perspektiv på læring sammen for at få det hele til at gå op i en højere enhed.

Et af de store mål på Plejebo har været at gøre projektet synligt, for at det skulle kunne forankres i hverdagen. Desuden har målene været at fremstå som en attraktiv arbejdsplads, at involvere alle medarbejdere i kompetenceudvikling og at udarbejde mål med udgangspunkt i værdigrundlaget.

Udfordringer i projektet har bl.a. været, hvordan man fik de mindre motiverede medarbejdere til at deltage. Men dette lykkedes, bl.a. når de oplevede kolleger, der kom tilbage med mere energi, ny viden og engagement. Lang transport viste sig også at være en udfordring i forbindelse med deltagelse i kurser, ligesom manglende skrivefærdigheder.

Udbytte af projektet har bl.a. været:

- At der er opstået nye netværk på arbejdspladsen og mellem de forskellige arbejdspladser.
- Den personlige læringskontrakt har været et godt og motiverende værktøj.
- Der er skabt mening med og forståelse for uddannelse på arbejdspladsen.

³) En ligeværdig kommunikationsform " Non Violent Communication" der anvendes som konfliktløsningsredskab, på dansk "Girafsprø".

Personaleudvikling i Københavns Ældrepleje

Konferencerapporten "Vi giver gode erfaringer videre", er en sammenfatning af oplæg og workshops fra afslutningskonferencen fra projekt "Personaleudvikling i Københavns Ældrepleje".

Formålet med konferencen var at videregive de væsentligste resultater og erfaringer fra udviklingsprojektet til ledere og ansatte inden for ældreplejen samt andre interesserede. Konferencen satte fokus på arbejdspladsernes erfaringer med systematisk kompetenceudvikling og de perspektiver, arbejdspladserne og Sundhedsforvaltningen ser i projektet.

Øvrige udgivelser i projektet:

- Uddannelses- og udviklingsperspektiver på Plejecentret Plejebo
- Uddannelses- og udviklingsperspektiver i Hjemmeplejen Sundby Syd Vest
- Uddannelses- og udviklingsperspektiver i Hjemmeplejen Sundby Syd Øst
- Lyst til at udvikle sig selv og sin arbejdsplads – evaluering af projektets startfase
- Ekstern og intern læring – medarbejdernes ønsker på de tre arbejdspladser
- Nu tror vi på det – midtvejsevaluering
- Personaleudvikling i Københavns Ældrepleje – Nyhedsbrev 1, februar 2002
- Personaleudvikling i Københavns Ældrepleje – Nyhedsbrev 2, januar 2003
- Læring er blevet hverdag – Slutevaluering. Personaleudvikling på 4 arbejdspladser i Københavns Ældrepleje.

