

Hvordan får vi mere læring ud af kompetence- udviklingsaktiviteter?

– et idékatalog

Indledning



Kompetenceudvikling er dyrt – i kroner, arbejdstid og energi hos den enkelte. Derfor giver det mening at have fokus på at få mest mulig viden og læring ud af kompetenceudviklingstiltag.

Et uddannelsesinitiativ er ikke en isoleret begivenhed. Det er et forløb, der som oftest omfatter forberedelse, undervisning og implementering.

Med dette idékatalog sætter vi fokus på, hvordan læring kan deles, bearbejdes og omsættes til ny praksis og nye procedurer – til gavn for både personale og patienter.

Fra læring til anvendelse



Læring er mest effektiv, når den har en naturlig sammenhæng med det daglige arbejde – når ny viden kan bidrage til en bedre opgaveløsning i hverdagen – det vi her kalder anvendelse. Det er ikke en nyhed, men det er svært at gøre i hverdagen, når vi har travlt. Så gør vi det, vi plejer og glemmer det, vi lærte. Og derfor skal vi hjælpe læring på vej.

Faktorer, der kan fremme læring og anvendelse, er:

- Konkret behov for ny læring (i afdelingen eller hos den enkelte)
- Systematisk deling af ny viden kort vej fra læring til afprøvning – både praktisk og psykologisk
- Tid og rum til at prøve det lærte af/give mulighed for anvendelse
- Sparring ift. hvordan der kan arbejdes med nye måder

Lederens opgave

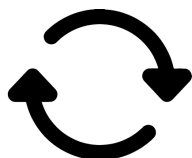
Lederne har en særlig vigtig opgave med at følge op på medarbejdernes kompetenceudvikling.



Det kan være gennem at være direkte involveret, være sparringspartner eller ved at give medarbejderne tid og rum til at arbejde med læring og implementering.

Scenarier

På de næste sider præsenteres scenarier, der naturligvis ikke er dækkende, men som forhåbentlig er genkendelige og kan inspirere jer til at tænke videre over, hvilke særlige muligheder, I kan se i jeres praksis.



Fokus for alle scenarierne er, hvordan I kan arbejde med videndeling og implementering af ny viden gennem forskellige forslag.

Scenarie 1: Temaeftermiddag

Tre kolleger fra samme afdeling deltager i et virtuelt oplæg om klinisk beslutningstagen. Det er et forløb på et par timer med et teoretisk udgangspunkt.

Kollegerne har tilmeldt sig, fordi de gerne vil blive klogere på klinisk beslutningstagen og få ideer til, hvordan det kan blive mere synligt i deres daglige arbejde, og også hvordan de kan arbejde mere fokuseret med det.

Det handler om at få pointerne fra oplægget oversat til den kontekst, de arbejder i hjemme i afdelingen.



Fælles refleksion

De tre kolleger fortæller om emnet på førstkommende morgenmøde og deler deres overvejelser over emnet:

- **Hvad hørte vi?**
- **Hvad var nyt?**
- **Hvad har det givet anledning til at tænke om emnet?**

De øvrige på mødet får et par minutter til at reflektere over det, de har hørt, og der samles op med feedback og spørgsmål fra deltagerne.

Implementering og fælles læring

Kollegerne præsenterer deres læringspointer fra oplægget på næste personalemøde og har formuleret nogle spørgsmål til drøftelse blandt kollegerne. Herefter samler de op på, hvordan pointerne kan implementeres i afdelingens rutiner.

Studiegruppe

Kollegerne laver en lille studiegruppe, hvor de drøfter muligheder for at arbejde med emnet i egen afdeling og kommer med forslag til, hvordan det kan blive en del af en ny rutine i afdelingen.

Det skal derefter drøftes med afdelingslederen og initiativet vil blive præsenteret på et p-møde.

Scenarie 2: Efteruddannelse i Den palliative indsats

En kollega skal på efteruddannelsesforløb i Den palliative indsats, fordi der kommer flere og flere patienter i afdelingen, der er i den sidste fase i deres liv.

Det er derfor besluttet, at der skal mere fokus på at styrke den palliative indsats i afdelingen.

Forud for uddannelsesforløbet har leder og medarbejder lavet en forventningsafstemning om, hvordan medarbejderen kan bidrage med nyt fra sin uddannelse til afdelingen.



Løbende videndeling

Medarbejderen vil præsentere nye metoder gennem mindre oplæg på morgenmøder og fællesmøder, så inspirationen bliver delt med kollegerne, og de kan have fælles sparring.

Samtidig tages der stilling til, om det er metoder, der skal prøves af i praksis, og hvordan det kan foregå. Det aftales hvem der er ansvarlig for at igangsætte sammen med et tidsperspektiv på evaluering af initiativet.

Præsentation af opgave

Der skal som en del af forløbet laves en skriftlig opgave. Leder og medarbejder aftaler, at den skal tage udgangspunkt i et emne, der kan relateres til afdelingen eller det daglige arbejde.

Når opgaven er skrevet og afleveret, præsenterer medarbejderen opgaven og det, der er særligt relevant for afdelingen på et p-møde efterfølgende.

Refleksioner fra studiebesøg

Som en del af forløbet skal medarbejderen på et studiebesøg i en specialiseret palliativ enhed. Her har medarbejderen fokus på nye perspektiver, der kan implementeres og videreudvikles i egen afdeling – både til gavn for patienterne og samarbejdet med relevante afdelinger.

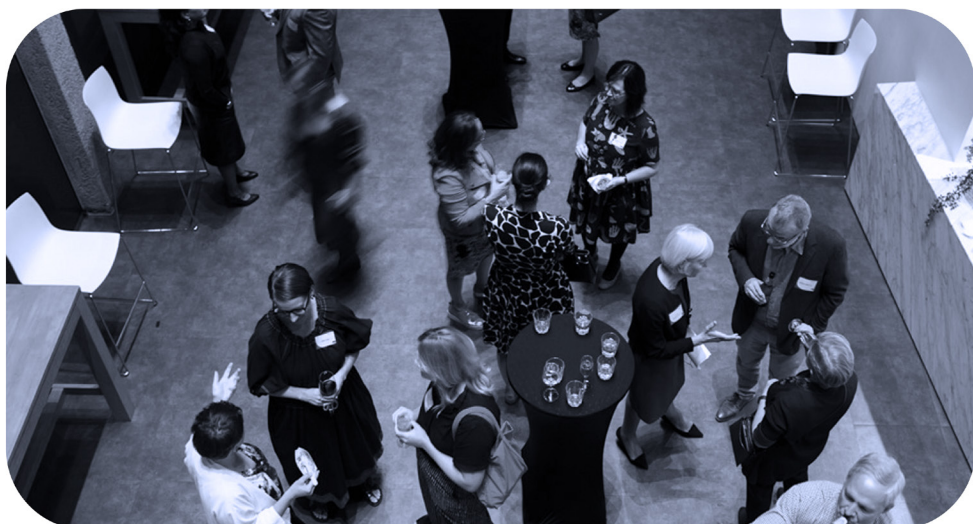
Det præsenteres på et fællesmøde sammen med forslag til, hvordan det konkret kan komme til udtryk i afdelingen.

Scenarie 3: Monofaglig konference

To fysioterapeutkolleger tager på en monofaglig fagkonference: Fagkongres for Danske Fysioterapeuter.

De er spændte på at høre om det nyeste inden for deres felt og glæder sig til et par gode dage sammen - med inspiration og netværksdannelse i eget fagområde.

De har aftalt med deres leder, at de har fokus på, hvad afdelingen og kollegerne umiddelbart kan bruge, samt hvad der kan arbejdes med på en længere bane.



Demo af nyt redskab

De to fysioterapeuter vil gerne vise et nyt redskab de har oplevet på konferencen.

De vil kontakte forhandlerne for at få redskabet demonstreret i afdelingen, og så de kan få en drøftelse med kollegerne i lokale omgivelser, da det giver anledning til at se tingene i den rette kontekst.

Det vil danne baggrund for at tage en endelig beslutning om anvendelsesmulighederne.

Deling af inspiration

De to fysioterapeuter præsenterer nogle af de interessante perspektiver fra konferencen på et fællesmøde.

Herefter diskuterer kollegerne bredt hvilke fordele og ulemper der kunne være ved at implementere nogle af de nye ideer.

Studiegruppe

Fysioterapeuterne forbereder en workshop med udvalgte nye redskaber fra konferencen. Her har kollegerne mulighed for at stille spørgsmål og komme med kommentarer gennem en Padlet, hvor kolleger skriver til hinandens indlæg, og der dannes et billede af forskellige perspektiver.

Efterfølgende tages perspektiver og kommentarer op i et diskussionsforum, hvor der også drøftes, hvordan de evt. kan implementeres.

Spørgsmål før og efter



Her er nogle få spørgsmål, I kan tage afsæt i, når I vil forberede og følge op på undervisning og kompetenceudvikling – til dig og dine kolleger.

Spørgsmålene kan hjælpe til at blive mere bevidst om hvad og hvordan.

Generelle gode spørgsmål før undervisning:

- Hvad skal undervisningen/forløbet bruges til?
- Hvilket behov skal det dække? (afdelingen, den enkelte medarbejder, begge)
- Hvordan skal det forankres i jobbet/afdelingen/hos den enkelte medarbejder?
- Hvad vil vi blive bedre til at gøre?

Generelle gode spørgsmål efter undervisning:

- Hvilke dele af den nye viden kan omsættes til handlinger i vores afdeling?
- Hvordan kan vi implementere den nye viden?
- Hvad skal der til for, at vi ikke blot fortsætter med at gøre, som vi plejer?

Spørgsmål til dig, der skal på kompetenceudvikling:

- Hvordan jeg lærer bedst, og hvordan kan jeg udnytte det?
- Hvordan kan stoffet/de enkelte emner omsættes til min dagligdag?

Tips

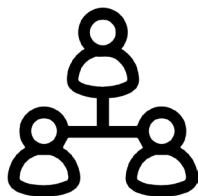


Det er ofte en god idé at være flere afsted på det samme forløb fra samme afdeling. Dels opfatter I ting forskelligt, og det kan perspektivere læringen.

Dels kan I støtte hinanden senere, når ny viden skal implementeres.

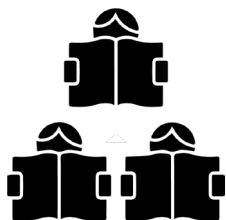
Ved beslutning om implementering er det en god idé at kontakte arbejdsplanlæggeren, så kolleger, der skal implementere nye tiltag kan følge hinanden i vagter gennem en periode for at støtte og hjælpe hinanden med eventuelle udfordringer.

Andre forslag til videndeling



Der findes en række andre metoder til at dele og implementere ny viden i det daglige arbejde. Vi har plukket et par stykker her, der måske kan inspirere jer til at prøve nye metoder af. De er ikke knyttet til en enkelt kompetenceudviklingsaktivitet men kan ses i et bredere perspektiv.

Læsegruppe



Er der brug for, at alle i en afdeling skal have viden inden for et område, kan man ned-sætte læsegrupper, der læser og diskuterer litteratur i kollegasammenhæng. Det giver bedre mulighed for at omsætte viden til hverdagens opgaver samtidig med, at det er motiverende at få ny fælles viden sammen med kollegerne.

Her kan Donot-konceptet være inspiration:

- **Der aftales møder, hvor man i læsegruppen drøfter et kapitel, en artikel eller andet, der er læst på forhånd.**
- **Et par kolleger har forberedt sig rigtig godt på noget af teksten, og de har forberedt undrende spørgsmål til teksten, og spørgsmålene danner afsæt for drøftelserne på læsegruppemødet.**

Vidensbørs



Denne form for videndeling kan bruges, hvor man deler faglighed men ikke fælles dagligdag.

- Her deler man erfaringer på tværs af netværk og grupper.
- Der identificeres nogle deltagere (minimum 4-5), som har behov for at få viden og som gerne vil dele viden.
- De præsenterer sig først i plenum med:
- Én ting, jeg kan tilbyde nogen i kredsen her (gerne noget meget konkret fx: tips, genveje, "opskrifter"), som jeg kan forklare på 5 minutter.

- Og én ting, jeg har brug for fra nogen i kredsen her (også gerne konkret fx: en udfordring, noget man ikke har prøvet før) – nogen tips?
- De øvrige deltagere noterer under præsentationerne de personer, de helst vil tale med bagefter.
- Herefter går alle til den, der står øverst på deres liste eller venter på at blive fundet. De taler sammen: "Du ved noget, jeg har brug for. Hvordan gør du xx?" Eller "Jeg kan hjælpe dig med det, du havde behov for". Efter 7-10 min går man videre til den næste på listen.
- Afhængig af tid og antal deltagere kan man tage op til fire runder. Der samles ikke op i plenum.

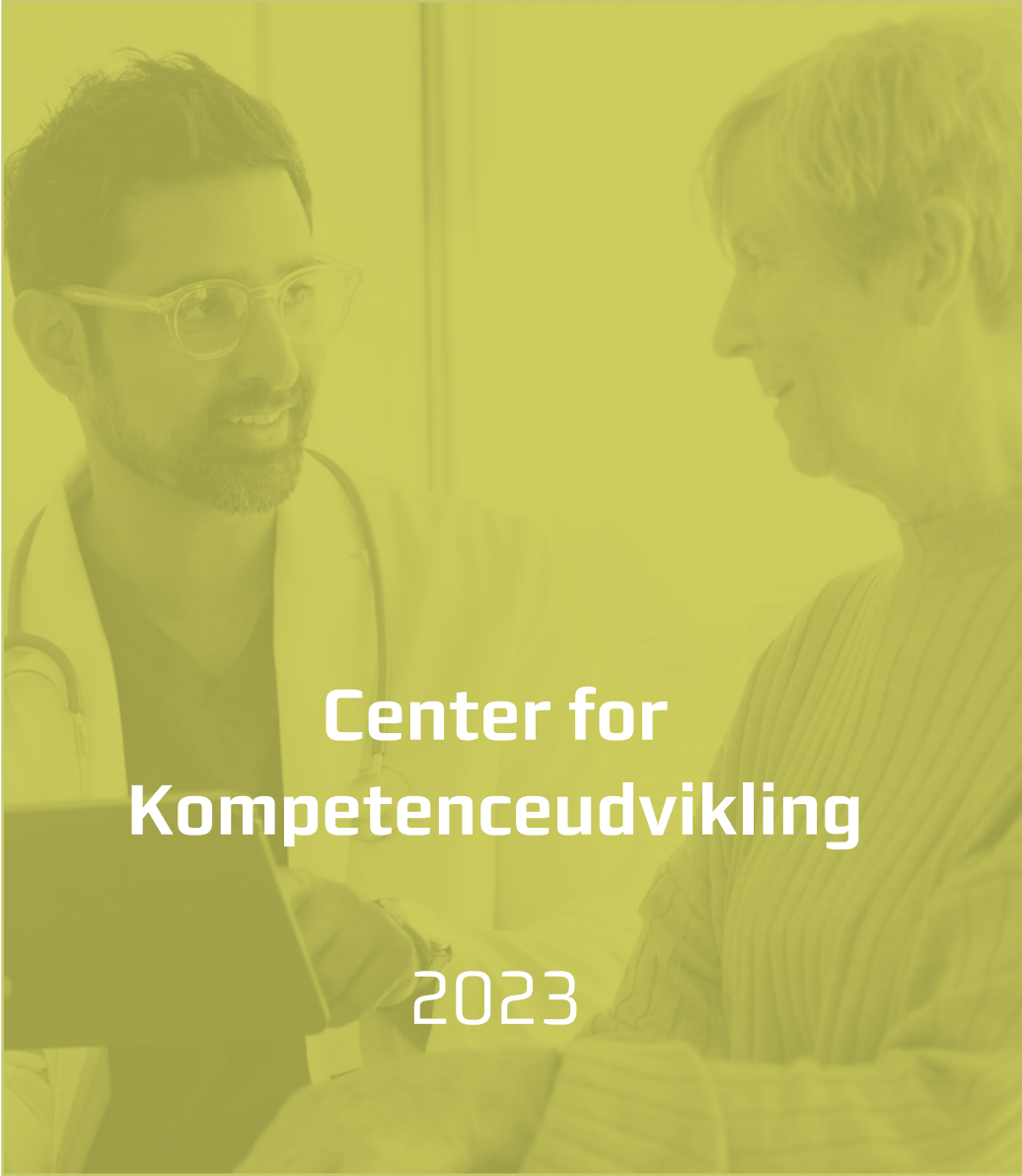
Omskrevet fra Ib Ravn: Videnbørsen i Bedre videndeling, af Peter Holdt Christensen (red.), Hans Reitzels Forlag, 2016

Til dine noter og idéer



Til dine noter og idéer





**Center for
Kompetenceudvikling**

2023