

#3.09

kubix.nyt

Netværk fremmer fagligheden i små faggrupper »»
Alle taler om kompetencer... »»
Faglig stolthed og kollegial støtte i ældreplejen »»
Gode undervisere tænker over hvad de gør »»

Netværksdannelse:

Netværk fremmer fagligheden i små faggrupper

Af Christine Theisen, journalist



Der er sjældent mange rengøringslærere på den enkelte AMU-skole. Et nyt landsdækkende netværk er med til at sikre sparring, faglig opdatering og kollegialt samvær for rengøringslærere på tværs af skolerne.

Kubix har været fødselshjælper for et landsdækkende netværk blandt AMU-skolernes rengøringslærere. Et netværk der giver lærerne mulighed for at udveksle erfaringer og diskutere de særlige problemstillinger og udfordringer de står overfor som undervisere af medarbejdere i rengøringsbranchen.

I processen har Kubix hjulpet de fire lærere i netværkets udviklergruppe med at skabe et solidt fundament for netværksarbejdet. Det vil sige form og formål, en tydelig rollefordeling samt klare spilleregler som udviklergruppen og de øvrige lærere i netværket selv kan opretholde og bygge videre på fremover.

Udover at facilitere processen med netværkets opbygning og organisering har Kubix holdt inspirationsoplæg om læringsperspektiver i faglige netværk, givet feedback når udviklergruppen er stødt på vanskeligheder samt introduceret gruppen til nye metoder til at skabe gode samtaler.

Positive tilbagemeldinger

I evalueringen efter de første netværksmøder var der mange positive tilbagemeldinger og oplevelser af hvorfor det er vigtigt med et netværk blandt rengøringslærerne:

- Møderne giver mulighed for at udveksle erfaringer og idéer og opdatere hinanden fagligt.
- Møderne kan være med til at klæde den enkelte lærer på til at argumentere for bedre faciliteter til undervisningen over for sin lokale leder.
- Det er attraktivt for leverandører at komme og fortælle om de nyeste udviklingstendenser og maskiner.
- Den uformelle form gør det nemt at lære nye at kende og finde ud af hvad de enkelte skoler udbyder.
- De faglige snakke er med til at styrke den landsdækkende merit så kvaliteten i undervisningen bliver mere ensartet skolerne imellem.
- Møderne giver deltagerne mulighed for at holde sig ajour med branchens udvikling, love, regler og materialer.

- Når man kender hinanden, bliver det nemmere at tage kontakt for at få råd og vejledning imellem møderne.
- Den eksperimenterende form på møderne med 'icebreakers' og fysiske øvelser er god inspiration at tage med hjem i egen undervisning bagefter.

Svært at være ajour med alt

Marit Smalbro Jakobsen er rengøringslærer på Roskilde Slagteriskole (UCR) og en af de fire lærere der sammen med Kubix har planlagt de første netværksmøder. Hun fortæller at hun også selv er kommet hjem fra netværket med ny og brugbar viden:

"Det er svært at holde sig ajour på alle felter så det har været godt at udveksle information og viden med mine kolleger fra de andre skoler. Til det ene møde fandt jeg ud af at Arbejdstilsynet har udstedt nye anbefalinger om minimopper. Det var for eksempel røget min næse forbi, så det er super godt at vi kan bruge netværket til at opdatere hinanden."

På egne ben

Efter de første tre møder skal netværket stå på egne ben og udelukkende drives af lærerkræfter. Derfor er Kubix gradvist blevet mindre styrende i takt med at lærerne er blevet klædt på til selv at overtage ansvaret.

Udover to faste møder om året vil der blive oprettet en portal på hjemmesiden for SUS (Serviceerhvervenes UddannelsesSekretariat) hvor rengøringslærerne kan udveksle opgaver, oplæg og andet undervisningsmateriale.

For yderligere oplysninger kontakt:

Anne Mette Rasmussen, Kubix
amr@kubix.dk / 33 41 17 02
Mette Semey, Kubix
ms@kubix.dk / 33 41 17 01

Også brug for kvalitative tilgange

Selv om der i forskningsverdenen foregår relevante diskussioner af begrebernes indhold, foreslår Kubix pragmatisk at aktørerne bruger de definitioner der synes nogenlunde enighed om blandt praktikerne: At kvalifikationer angiver noget formelt, fx et uddannelsesbevis, mens kompetencer beskriver menneskers praktiske evne, mulighed og motivation til at anvende det de ved og kan i en konkret kontekst.

Dermed bliver det også tydeligt at mens *kvalifikationer* ofte kan indfanges med kvantitative metoder, skal der mere kvalitative tilgange til for at forstå *kompetencer* i deres rette kontekst. Navigationskortet lægger derfor også op til at man i den enkelte analyse eller strategi nøje overvejer hvilken kombination af metoder der bringer én tættest på målet.

Fortsættes...

- Netværk fremmer fagligheden i små faggrupper »»
- Alle taler om kompetencer... »»
- Faglig stolthed og kollegial støtte i ældreplejen »»
- Gode undervisere tænker over hvad de gør »»

Begrebsafklaring:

Alle taler om kompetencer...

Af Bruno Clematide



... men det er ofte kun kvalifikationer vi måler. Et nyt 'navigationskort' kan gøre det lettere at holde styr på begreber og niveauer i regionale kompetenceprojekter.

"Vi har brugt kompetencebegrebet meget i strategierne hvor det mest er et jubelord. Vi har ikke snakket så meget om hvad vi egentlig forstår ved kompetencer, mere taget det som lidt abstrakt som alle sikkert kunne forstå noget ved."

Sådan lyder et typisk udsagn fra et af de interview Kubix har gennemført blandt en række arbejdsmarkedspolitiske aktører i regionerne Skåne, Hovedstaden og Sjælland. Interviewene har afdækket at selv om de fleste nok er klar over betydningsforskellene mellem kvalifikationer og kompetencer, er kompetencebegrebet efterhånden blevet altdominerende i den praktiske og politiske tale om projekter inden for uddannelse og arbejdsmarked.

Og når alle taler om kompetencer, kan det let blive uklart hvornår det handler at registrere, behovsvurdere eller udvikle kompetencer – og på hvilket af *niveauerne* fra individ til region.

For at skabe større klarhed har Kubix derfor udviklet et såkaldt navigationskort.

Kortet er beregnet til at skabe et fælles overblik blandt aktører i regionerne - vækstfora, arbejdsformidlinger, uddannelsesinstitutioner m.fl. – når de skal drøfte mål og midler i fx 'kompetenceregnskaber', strategiske regionale satsninger, uddannelsesprojekter mm.

Niveau	Tilgang	Opgørelse Måling Udbud		Krav Behov Efterspørgsel		Udvikling Proces	
		Kvalitativ	Kvantitativ	Kvalitativ	Kvantitativ	Kvalitativ	Kvantitativ
<i>Individ</i>							
<i>Social gruppe</i>							
<i>Afdeling Virksomhed</i>							
<i>Branche Klynge Platform</i>							
<i>Aggregeret niveau fx region, land</i>							

Netværk fremmer fagligheden i små faggrupper »»
Alle taler om kompetencer... »»
Faglig stolthed og kollegial støtte i ældreplejen »»
Gode undervisere tænker over hvad de gør »»

Vil en region eksempelvis arbejde strategisk med kompetencer på et delarbejdsmarked, rækker det ikke at kun at se på statistiske prognoser for ubalancen mellem udbud og efterspørgsel efter bestemte kvalifikationer.

Ofte er det nødvendigt *også* at gå i dybden med de indholdsmæssige forskydninger i kompetencebehovene – samt at se på hvordan man kan fremme de forhold på arbejdspladserne der erfaringsmæssigt letter den helt afgørende proces: forvandlingen af formelle kvalifikationer til kompetencer der gør nytte i praksis.

Kubix har netop præsenteret navigationskortet på en velbesøgt konference for medarbejdere i regionerne og beskæftigelsesregionerne på begge sider af Øresund. Konferencen gentages nu i både Malmø og Roskilde.

Læs mere om projektet på jobkompetence.net

Rapporten er udarbejdet for Interregprojekt Job og Kompetencer i Øresundsregionen og kan [downloades her](#).

Bruno Clematide: Bare vi taler om det samme! – om brug af kompetencer, kvalifikationer og uddannelse, Beskæftigelsesregionen Hovedstaden og Sjælland, august 2009.

For yderligere oplysninger kontakt:

Bruno Clematide, Kubix
bc@kubix.dk / 33 41 17 07

Netværk fremmer fagligheden i små faggrupper »»
 Alle taler om kompetencer... »»
 Faglig stolthed og kollegial støtte i ældreplejen »»
 Gode undervisere tænker over hvad de gør »»

Mening i jobbet:

Faglig stolthed og kollegial støtte i ældreplejen

Af Per Bruhn og Pernille Bottrup



Mange kender kun arbejdet i ældreplejen fra mediernes kritiske historier. Men trods travlhed giver arbejdet i høj grad mening for medarbejderne – især på grund af relationerne til borgere og kolleger.

Som ansat i hjemmeplejen er man underlagt benhård tidskontrol. Man kan dårligt komme ind ad døren til den ældre før man skal videre til den næste. Der er hverken tid til menneskelig omsorg eller faglig stolthed, og meningen med det hele er svær at få øje på.

Sådan er der formentlig mange, der opfatter arbejdet som social- og sundhedshjælper i ældreplejen. For det er ofte den kritiske vinkel medierne lægger på historier om ældresektoren. Og selv om arbejdet kan være belastende og der ofte er mindre tid til den enkelte end medarbejderne kunne ønske sig, ser virkeligheden som regel noget lysere ud gennem den enkelte social- og sundhedshjælperes briller.

For medarbejderne gør meget for at sikre en god pleje, og de oplever selv at deres indsats giver mening. Det viser de foreløbige resultater af et projekt om *mening i ældreplejen som arbejdsmiljøfaktor* Kubix gennemfører sammen med forskere fra RUC.

De to vigtigste kilder til mening i arbejdet er relationen til de ældre samt arbejdsfællesskabet: Der ligger en faglig stolthed i at kunne give den enkelte borger eller beboer en god ældrepleje, og det opleves tilfredsstillende når ledelse og kolleger bakker indsatsen op.

Faglig stolthed i arbejdet med de ældre

En vigtig del af meningen i arbejdet knytter sig til den faglige stolthed og glæde over at kunne hjælpe borgeren. Med daglig pleje som at give støttestrømper på eller pleje et sår, med at give omsorg ved fx at holde i hånd og tale om livshistorien og i demenscentre med at iværksætte aktiviteter som at synge, danse, gå tur, hente morgenmad mv.

Det er denne blanding af pleje, omsorg og aktive-ring der er kernen i ældreplejen og som kan udløse anerkendelse i form af stjernestunder hvor den ældre giver udtryk for tilfredshed og glæde.

Opgaverne kræver en bred faglig og personlig kunnen. Man skal formå at skabe kontakt når man træder ind i den ældres lejlighed. Man skal kunne tackle den fysiske kontakt plejen kræver. Man skal være nærværende og på hele tiden. Og man skal bruge sin evne til at observere og vurdere hvordan den ældre har det.

Og netop fordi der ligger meget mening i at yde den gode pleje og omsorg for den enkelte borger, er det en oplagt risiko at plejearbejdet bliver grænseløst. At medarbejderen kommer så tæt på borgeren, at det bliver umuligt at bevare en professionel distan-

ce. At holde balancen mellem nærhed og afstand i relationen til de ældre, er derfor en vigtig del af at finde og bevare mening i jobbet.

Støtte fra kollegerne

Arbejdsfællesskabet er den anden rige kilde til mening i arbejdet i ældreplejen. Det er her man kan planlægge dagens arbejde, vende den gode eller svære situation, hente gode råd og hjælp, tanke ny energi – alt sammen ofte med humoren som den fælles melodi.

Arbejdsfællesskabet er med andre ord ikke blot en potentiel ressource i forhold til selve plejearbejdet, men virker også som et værn mod det grænseløse arbejde. Eksempelvis ved at kollegerne løbende drøfter normer for arbejdets udførelse, og ved at de er opmærksomme på hvordan hver enkelt har det. På begge måder er arbejdsfællesskabet med til at styrke meningen og professionalismen i ældreplejen.

For yderligere oplysninger kontakt:

Per Bruhn, Kubix

pb@kubix.dk / 33 41 17 05

Kort om projektet

Projektet *Mening som arbejdsmiljøfaktor i ældreplejen* omfatter to hjemmeplejeeenheder og to demenscentre i København og Høje Taastrup kommuner.

Kubix og RUC-forskerne gennemfører blandt andet individuelle interview, fokusgruppeinterview og historieværksteder samt netværksmøder med ledere og medarbejdere på tværs af de fire institutioner. Netværksmøderne bidrager til at formulere konkrete arbejdspladsprojekter og er samtidig et forum for at udvikle og afprøve relevante værktøjer.

Projektet munder bl.a. ud i en antologi om mening som arbejdsmiljøfaktor i ældreplejen samt i en række konkrete tiltag på de deltagende arbejdspladser.

Netværk fremmer fagligheden i små faggrupper »»
Alle taler om kompetencer... »»
Faglig stolthed og kollegial støtte i ældreplejen »»
Gode undervisere tænker over hvad de gør »»

Udviklingsforløb:

Gode undervisere tænker over hvad de gør

Af Christine Theisen, journalist



Et projekt på AMU-skolen Selandia har givet lærerne metoder til at arbejde med pædagogisk refleksion og større lyst til at tale sammen om pædagogisk praksis.

AMU-skolernes kerneydelse er at levere kvalitet i undervisningen. Det kræver gode undervisere der hele tiden tænker over hvad de gør og hvorfor de gør det. De tider er forbi hvor AMU-lærere arbejdede helt alene og selv havde ansvaret for at udvikle deres pædagogiske praksis. Nu er lærerne organiseret i team som giver mulighed for at udvikle pædagogikken gennem indbyrdes dialog og refleksion.

Men i en skemalagt arbejdsdag kan det være en udfordring at finde tid til at tale om pædagogik. Teammøder går nemt med at planlægge, koordinere og informere, mens det pædagogiske bliver nedprioriteret. Måske fordi det kan opleves lidt diffust og svært at give sig i kast med.

Det gælder ikke mindst inden for mange håndværksfag hvor undervisningen traditionelt har fokuseret på det rent faglige og ikke så meget på pæda-

gogikken. Således også for lærerteamet på EI og elektronik på Selandia. I foråret 2009 var teamet sammen med Kubix igennem et udviklingsforløb der satte fokus på hvordan lærerne konkret kan gribe pædagogisk refleksion an i et lærerteam – herunder få skabt tid og rum til det.

Pædagogisk refleksion kan læres

”Vores lærere skal kunne analysere hvad der virker og ikke virker i undervisningen. Og i teamet skal de kunne bruge hinanden til at udvikle deres undervisningspraksis. Man er ikke nødvendigvis født med evnen til at kunne reflektere over sin pædagogik – men det kan læres. Jeg oplever at el-teamet har fået mere fokus på at dele viden og at de er blevet bevidste om at give plads til pædagogikken på mødernes dagsorden,” siger Selandias kvalitetschef Eva Bendixen.

Undervejs i forløbet hjalp Kubix teamet med at afprøve forskellige metoder til at erkende og formulere:

- hvilket indhold deres møder reelt havde
- hvilket indhold teamet ønskede der skulle være på møderne
- hvordan samarbejdet i teamet kunne give den enkelte lærer viden og værktøjer til at gennemføre en god undervisning.

Fra fokus til frigørelse

En af de metoder der vandt størst positiv genklang i lærerteamet, var den såkaldte 5F-model. Metoden bygger på fem faser der alle tager udgangspunkt i

de gode erfaringer som deltagerne allerede har (Appreciative Inquiry). De fem faser er:

1. **Fokusér** – dagens tema fastlægges.
2. **Forstå** – temaet udforskes ved at lærerne interviewer hinanden om de gode erfaringer de allerede har på området.
3. **Forestil** – hvordan er det når alt fungerer godt? Hvilke ressourcer har lærerne så konkret til rådighed, hvilke kompetencer bringer de i spil, hvorfra henter de hjælp osv.
4. **Fastslå** – teamet stiller målsætninger op.
5. **Frigør** – lærerteamet formulerer konkrete handlingsplaner.

Det fælles tema gjorde at alles erfaringer blev bragt i spil, og lærerteamet vurderede efterfølgende 5F som en metode der gav dem nogle meget konkrete ideer og handlingsrettede forslag.

Læreren: Vi har fået en ventil

Desuden har lærerne indført 'Bordet rundt' som fast punkt på deres teammøder. Her kan alle fortælle hvad de har på hjerte netop nu.

”Den uformelle snak gør os opmærksomme på om der ligger noget og ulmer som vi skal tage op på den formelle dagsorden. Mobning blandt eleverne og blandt kollegerne har været et eksempel. Det kan godt være svært selv at sætte sådan et punkt på dagsordenen, så på den måde fungerer 'Bordet rundt' lidt som en ventil hvor vi kan komme ud med tingene på en lidt mere ufarlig måde. Men det væsentligste er at projektet har været med til at gøre pædagogik til noget vi diskuterer i afdelingen,” siger Bjarne Hjorth, lærer på EI og elektronik.

Kubix er fortsat tilknyttet Selandias el-team. I efteråret vil fokus være på at træne og forankre de nye samtalevaner, herunder 5F-modellen. Projektet forventes endeligt afsluttet i november 2009.

For yderligere oplysninger kontakt:

Mette Semey, Kubix
ms@kubix.dk / 33 41 17 01